



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MÉXICO**
CENTRO UNIVERSITARIO UAEM TEXCOCO

“ALIMENTACIÓN LABORAL:
LA IMPORTANCIA QUE TIENE ESTE FACTOR EN LA
CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO”

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTA
GUZMÁN FRANCO ANGÉLICA

ASESORA
M. EN F. GUADALUPE LIZETH ARCE CHÁVEZ

REVISORAS
M. EN A. MAYRA D. ESCOBAR RODRÍGUEZ
L. EN A. GRACIELA MARÍA ANTONIETA CHÁVEZ RAMÍREZ

TEXCOCO, ESTADO DE MÉXICO, ABRIL DE 2019

Texcoco, Méx. a 12 de Marzo de 2019

Asunto: Etapa de digitalización

**M. en C. JUAN CARLOS RAMOS CORCHADO
SUBDIRECTOR ACADEMICO DEL
CENTRO UNIVERSITARIO UAEM TEXCOCO
PRESENTE.**

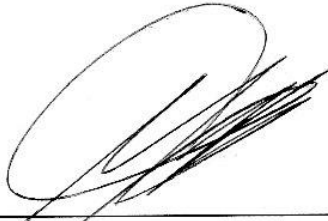
**AT'N: L. en I.A. Cinthya Teresita Islas Rodríguez
RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO DE TITULACIÓN**

Con base en las revisiones efectuadas al trabajo titulado **“Alimentación Laboral: La importancia que tiene este factor en la calidad de vida en el trabajo”** que para obtener el título de Licenciada en Administración presenta la sustentante Guzmán Franco Angélica con número de cuenta 1024304, se concluye que cumple con los requisitos teórico-metodológicos por lo que se le otorga el voto aprobatorio para su sustentación, pudiendo **continuar con la etapa de digitalización** del trabajo escrito.

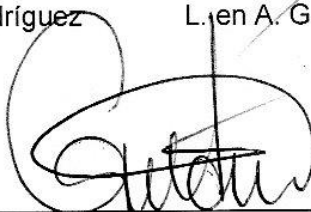
ATENTAMENTE



M. en A. Mayra D. Escobar Rodríguez
Revisora

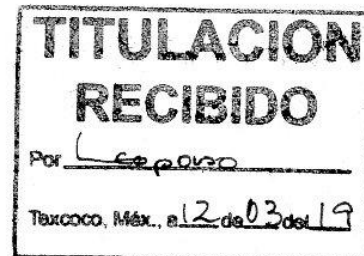


L. en A. G. María Antonieta Chávez R.
Revisora



M. en Fin. Guadalupe L. Arce Chávez
Directora

c.c.p. Sustentante.- Angélica Guzmán Franco
c.c.p. Asesor de trabajo terminal.- M. en Fin. Guadalupe Lizeth Arce Chávez
c.c.p. Titulación.- L. en I.A. Cinthya Teresita Islas Rodríguez



DEDICATORIA

A mis padres, Socorro e Hilario, quienes han sido el pilar más importante para poder culminar este gran proyecto y obtener uno de los logros más importantes en el ámbito profesional. Por brindarme siempre su apoyo incondicional y motivación constante. Son un ejemplo de lucha y trabajo para salir adelante. Con toda mi admiración, respeto y amor para ustedes.

A mi hermana Berenice, por ser un ejemplo de dedicación y fortaleza, a la cual admiro y respeto, quien siempre ha estado a mi lado apoyándome incondicionalmente, y que con su ayuda y comprensión me ha impulsado para lograr esta meta.

A mis hermanos, Luis Eduardo y Víctor Hugo, por comprenderme y aceptar cada una de mis decisiones, por su apoyo y cariño a pesar de las dificultades que la vida nos ha presentado.

A Néstor, quien ha estado conmigo a lo largo de este gran camino, quien siempre ha creído en mí, por apoyarme en todo momento siempre impulsándome a lograr mis sueños y metas. Gracias por tu cariño y amor.

Pero principalmente, este logro me lo dedico a mí, ya que llegar hasta aquí fue un camino muy largo por recorrer pero que sin duda alguna me llena de gran satisfacción poder culminar esta gran meta.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por protegerme, cuidarme y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de mi vida. Por permitirme llegar a este momento y poder compartirlo con mis seres queridos.

A mi asesora de tesis, M. en F. Guadalupe Lizeth Arce Chávez por su tiempo, apoyo, paciencia y conocimientos compartidos en la realización de esta tesina, por guiarme de la mejor manera y lograr culminar esta meta.

A mis revisoras, M. en A. Mayra D. Escobar Rodríguez y L. en A. Graciela María Antonieta Chávez Ramírez por su apoyo, tiempo y atención que me brindaron para poder culminar esta tesina de manera oportuna.

A la Universidad Autónoma del Estado de México por contribuir a mi formación al proporcionarme las herramientas para desarrollarme como profesionista.

INDICE

RESUMEN	7
INTRODUCCIÓN	9
Planteamiento del Problema	11
Justificación	13
Pregunta de investigación	14
Objetivo general	14
CAPÍTULO I. ALIMENTACIÓN DEL MEXICANO.....	15
1.1 Alimentación y nutrición	15
1.2 La importancia de la alimentación.....	17
1.2.1 Beneficios de una correcta alimentación y nutrición	19
1.3 Hábitos alimenticios	21
1.4 Dieta.....	23
1.4.1 Dieta correcta	24
1.4.2 Plato del bien comer	25
1.4.3 La Jarra del Buen Beber	27
1.5 Alimentación según la etapa de vida.....	29
1.5.1 Alimentación en edad preescolar.....	30
1.5.2 Alimentación del escolar	30
1.5.3 Alimentación del adolescente	31
1.5.4 Alimentación del adulto	32
1.5.5 Alimentación en el adulto mayor	33
1.6 Enfermedades crónico degenerativas no transmisibles	33
1.6.1 Sobrepeso y obesidad	34
1.6.2 Diabetes.....	35
1.7 Influencia de la mercadotecnia y publicidad en la alimentación del mexicano	37
1.8 Tradiciones y Fiestas Mexicanas	41
1.9 Alimentación en el trabajo.....	43
1.9.1 Tipos de trabajo y alimentación	46
1.9.2 Comedores	47

CAPITULO II. CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	50
2.1 Calidad de vida	50
2.2 Calidad de vida en el trabajo.....	53
2.2.1 Desarrollo histórico del estudio de la CVT	57
2.2.2 Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo.....	58
2.2.2.1 Condiciones Objetivas	59
2.2.2.2 Condiciones Subjetivas	62
2.2.3 Medición de la calidad de vida en el trabajo	63
2.3 Factores que modifican la calidad de vida en el trabajo.....	67
2.3.1 Estrés.....	69
2.3.1.1 Causas del estrés en el trabajo	71
2.3.1.2 Efectos del estrés en el trabajo	71
2.3.1.3 Estrés en el trabajo y salud	73
2.3.2 Motivación.....	74
2.3.2.1 Motivación en el trabajo.....	75
2.3.2.2 Teorías de la motivación.....	75
2.4 Importancia y beneficios de la calidad de vida en el trabajo	81
CAPITULO III. RELACIÓN ENTRE ALIMENTACIÓN Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO.....	84
3.1 Beneficios de un trabajador con una correcta alimentación.....	84
3.2 Beneficios para una organización el contar con calidad de vida laboral	85
3.3 Iniciativas de empresas para propiciar un bienestar físico y una alimentación laboral	87
3.4 Calidad de vida en el trabajo y alimentación laboral	88
CONCLUSIONES.....	93
RECOMENDACIONES	95
BIBLIOGRAFIA	96

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Plato del bien comer.....	26
Figura 2. Jarra del buen beber.....	28
Figura 3. Pirámide de Abraham Maslow.....	76

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Escalas de medición de calidad de vida en el trabajo.....	64
Tabla 2. Factores de Higiene y Motivadores.....	79

RESUMEN

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. La salud involucra diversos componentes, entre los cuales se encuentran la alimentación, fundamental para el funcionamiento del ser humano, y el trabajo como la actividad primordial que permite la satisfacción de las necesidades.

La alimentación evoluciona con el tiempo, y en ella influyen muchos factores socioeconómicos que interactúan de manera compleja y determinan modelos dietarios personales. Entre estos factores cabe mencionar los ingresos, los precios de los alimentos (que afectarán la disponibilidad y asequibilidad de alimentos saludables), las preferencias y creencias individuales, las tradiciones culturales, y los factores geográficos y ambientales. Por consiguiente, el fomento de un entorno alimentario saludable, y en particular, de sistemas alimentarios que promuevan una dieta diversificada, equilibrada y sana, requiere la participación de distintos sectores y partes interesadas, incluidos los gobiernos, el sector público y el privado.

El estudio de la alimentación laboral radica en la buena alimentación de los trabajadores y la repercusión que ésta tendrá en la salud y en la calidad de vida en el trabajo de cada miembro de la organización.

El lugar de trabajo constituye una ubicación ideal para llevar a la práctica una alimentación saludable, pues es ahí donde la mayoría de la población adulta pasa gran parte de su tiempo.

Una nutrición adecuada es la base de la productividad, la seguridad, los salarios y la estabilidad laboral en los lugares de trabajo, que son intereses compartidos por gobiernos, empleadores, sindicatos y trabajadores. Las empresas se perjudican a sí mismas al no ofrecer mejores opciones de alimentación (Wanjek, C., 2005).

Teniendo en cuenta las condiciones favorables para las intervenciones en materia de salud, es lamentable que, en su mayoría, los lugares de trabajo ofrezcan todo lo contrario a una alimentación sana: máquinas dispensadoras de alimentos chatarra, tiendas de comida rápida, muchas empresas no cuentan con un comedor o espacio asignado para degustar de los alimentos, y cada vez con mayor frecuencia, menos oportunidades para interrumpir el trabajo para comer, aumentando el número de empleados que opta por almorzar en las mesas de trabajo.

En el presente trabajo de investigación se plantean las recomendaciones que las organizaciones podrían optar para mejorar o implementar una cultura de alimentación laboral y de esta forma permita que sus colaboradores adopten hábitos saludables para ofrecerles una calidad de vida en el trabajo, no solamente con reconocimientos ni sueldos competitivos, sino ofrecer salud y bienestar tanto físico como psicológico.

Está comprobado que las empresas que se preocupan por el bienestar de sus colaboradores permanecen más competitivas. Los colaboradores que encuentran espacio para realizar proyectos personales serán personas más plenas y, por lo tanto, mejores elementos para la organización.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, México enfrenta el mayor problema de salud: el sobrepeso y la obesidad, tema que ha sido de gran interés para el gobierno, instituciones de salud y organizaciones tanto públicas como privadas.

El sobrepeso y la obesidad se definen como una acumulación anormal o excesiva de grasa que puede ser perjudicial para la salud (Organización Mundial de la Salud, 2018). La causa fundamental es un desequilibrio energético entre calorías consumidas y gastadas, debido a una mala alimentación y al sedentarismo.

Sin embargo, en la época actual, la globalización, el constante cambio tecnológico, las demandas del capitalismo, el aumento de la producción de alimentos procesados y la rápida urbanización han transformado tanto los estilos de vida dando lugar a un cambio en los hábitos alimentarios.

La composición exacta de una alimentación saludable, equilibrada y variada, depende de las necesidades de cada persona (por ejemplo, de su edad, sexo, hábitos de vida, actividad física), el contexto cultural, los alimentos disponibles localmente y los hábitos alimentarios (OMS).

Las consecuencias del problema de sobrepeso y obesidad son, entre otras, mortalidad 12 veces mayor en jóvenes de 25 a 35 años, gastos entre 22 y 34% superiores en el ingreso familiar, 25% de las incapacidades laborales son por padecimientos relacionados con la obesidad y tres de cuatro camas de hospital las ocupan pacientes con enfermedades relacionadas con la obesidad (Secretaría de Salud, 2017).

Por lo anterior, el presente estudio, se enfoca en la Alimentación Laboral, ya que uno de los principales inconvenientes de salud en los lugares de trabajo es la alimentación. Mediante una correcta alimentación el ser humano puede influir de

manera determinante sobre su salud, su capacidad de rendimiento y su esperanza de vida.

Los conceptos de alimentación y calidad de vida para este trabajo de investigación, logran encontrar una relación constante; se establece que a partir de la primera, la segunda variable puede verse modificada con respecto a su grado de satisfacción. Se establecen soluciones para atender esta necesidad humana y poder así alcanzar las metas propuestas por una organización.

Se pretende dar un panorama general sobre las necesidades que las personas presentan diariamente en cuanto a los contenidos calóricos para poder llevar a cabo sus funciones diarias.

El análisis de este proyecto otorga al lector un panorama más amplio sobre las necesidades básicas que un trabajador debe poseer, una alternativa para brindar la opción de cubrir el rubro alimenticio y por último, facilitar la toma de una decisión empresarial para el trabajador, mejorando su calidad de vida, al mismo tiempo de lograr una mejor productividad para la organización y reducir las pérdidas de dinero por problemas de salud.

En adelante, nos referiremos a la alimentación laboral como la acción de llevar a cabo una correcta alimentación dentro del lugar de trabajo para que un trabajador pueda rendir al máximo de su potencial en sus actividades a realizar sin sufrir de alguna enfermedad crónico degenerativa no transmisible que lo prive de su salud por consecuencia de una mala nutrición. El tener una alimentación laboral deficiente provocará que el empleador no goce de una buena calidad de vida en el trabajo, así como no podrá cubrir sus necesidades físicas y fisiológicas de manera óptima.

Planteamiento del Problema

En México cada día es más importante el tema sobre alimentación y nutrición, debido a que somos el país número uno con obesidad y sobrepeso infantil, y el segundo lugar en obesidad y sobrepeso en adultos, precedido sólo por Estados Unidos (UNICEF). Es una enfermedad que se asocia principalmente con la diabetes y enfermedades cardiovasculares, pero también con trastornos óseos y musculares y algunos tipos de cáncer.

Es un problema creciente, que no se estanca, y se encuentra en zonas ricas, pobres, rurales y urbanas de nuestro país.

Según datos de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT), en 2016 el 73% de la población adulta en México padecía sobrepeso u obesidad: siete de cada 10 adultos, cuatro de cada 10 jóvenes y uno de cada tres niños.

El estudio de la alimentación laboral radica en la salud de los trabajadores y el impacto que ésta tendrá en la calidad de vida en el trabajo.

¿Cómo comen los trabajadores durante la jornada laboral? Esta interrogante se ha dejado a un lado y resulta extraño, ya que los alimentos constituyen el combustible que impulsa la producción (Wanjek, C., 2005).

Se debería prestar mayor atención a los trabajadores (quienes son el pilar para que una organización funcione) en el tema de la alimentación saludable puesto que pasan la mayor parte del tiempo en el lugar de trabajo, considerando éste su segundo hogar.

La mayoría de los trabajadores llevan una vida sedentaria, comúnmente pasan entre ocho y diez horas sentados frente al ordenador y cinco días a la semana, consumiendo productos alimenticios de fácil acceso; sumado a esto la carga de trabajo y el estrés laboral y personal.

Lo anterior, más la falta de ejercicio de un empleado, trae consigo diferentes tipos de enfermedades crónico-degenerativas no transmisibles, las cuales con el tiempo generan pérdidas para una organización.

Cientos de millones de trabajadores encaran cada día un régimen de comidas poco recomendables debido al estilo de vida que llevan o al poco o nulo tiempo que invierten en preparar y/o escoger los alimentos adecuados, algunos otros carecen de un lugar para comer, o del dinero para adquirir comida.

Es necesario implementar una cultura de buenos hábitos alimenticios en los trabajadores, así como la creación de espacios saludables, ya que a pesar de que en algunas organizaciones cuentan con comedores, ofrecen de manera rutinaria una selección poco saludable y escasamente variada de alimentos. Las máquinas expendedoras se proveen de manera regular de alimentos poco saludables.

Y al encontrarse en esta situación los trabajadores salen en busca de algún espacio para comer, sin embargo, los restaurantes pueden resultar caros o escasear y los alimentos vendidos en puestos callejeros son poco higiénicos y pueden encontrarse infectados por bacterias.

Al invertir en la salud de los trabajadores, las organizaciones y el gobierno se ven beneficiadas mediante las reducciones de los costes sanitarios y reflejados en los ingresos fiscales obtenidos del aumento de la productividad laboral.

Los costes económicos anuales de la obesidad para las empresas en concepto de seguros, pagos de bajas por enfermedad y otros desembolsos ascienden a

12.700 millones de dólares. (Wanjek, C., 2005) Además de estos costes, los empleadores deben comprender que una nutrición deficiente está vinculada al absentismo, la enfermedad y a un bajo estado de ánimo.

Justificación

La importancia de esta investigación radica en que México actualmente está sufriendo de un problema endémico llamado sobrepeso y obesidad que cada día es más creciente y afecta a millones de personas, ya que ocupamos los primeros lugares a nivel mundial en sobrepeso y obesidad tanto en hombres, mujeres y niños.

Es un tema que también perjudica directamente a las organizaciones tanto públicas como privadas, ya que su principal activo (los trabajadores y/o colaboradores) se pueden ver afectados por dicho problema endémico, causando grandes pérdidas monetarias a la organización.

Considerando lo anterior, el presente estudio sobre Alimentación Laboral pretende determinar la relación entre la alimentación y calidad de vida laboral.

La importancia que tiene la alimentación en los trabajadores y los beneficios que de ella obtendrán para lograr una salud óptima en el lugar de trabajo. Aunado esto las organizaciones se beneficiarán al tener empleados productivos y evitando el absentismo por problemas de salud.

Lo anterior se podrá lograr a través de planes y estrategias propuestas por la organización, en donde cada uno de los miembros de ésta sean partícipes para obtener una calidad de vida en el trabajo.

Pregunta de investigación

¿Por qué es importante el tema de la alimentación saludable en los trabajadores de una organización?

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.

Objetivos específicos

- Definir como está conformada la alimentación de los mexicanos.
- Identificar los factores que propician una mala alimentación laboral.
- Analizar los hábitos alimenticios de un trabajador dentro de una organización.
- Explicar cómo influye el estrés laboral sobre nuestro organismo.
- Relacionar alimentación y calidad de vida en el trabajo.
- Determinar cómo las organizaciones pueden generar cambios en los hábitos alimenticios de sus colaboradores y ofrecerles una mejor calidad de vida en el trabajo.

CAPÍTULO I. ALIMENTACIÓN DEL MEXICANO

1.1 Alimentación y nutrición

Los términos alimentación y nutrición describen dos procesos que, aunque están íntimamente ligados, son diferentes en muchos aspectos.

Los *alimentos* son cualquier sustancia que, cuando entran al cuerpo, sirven para nutrir, construir y reparar los tejidos, suministrar energía o regular los procesos del organismo. Además de su función nutricional, el alimento es apreciado por su sabor y por su efecto de saciedad, así como por los diversos significados que le adjudican (emocional, social, religioso, cultural, etc.) individuos, grupos o razas.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) un alimento es un producto natural o elaborado susceptible de ser ingerido y digerido, cuyas características lo hacen apto y agradable al consumo, constituido por una mezcla de nutrientes que cumplen determinadas funciones en el organismo.

Un *alimento sano* es el alimento que aporta la energía y los nutrientes que el organismo necesita y además se encuentra libre de contaminación (FAO).

La *alimentación* es el proceso consciente y voluntario que consiste en el acto de ingerir alimentos para satisfacer la necesidad de comer (FAO). Es el proceso mediante el cual los seres vivos consumen diferentes tipos de alimentos que componen la dieta para obtener de estos los nutrimentos necesarios y la energía que cada persona necesita para mantenerse sana. Estas sustancias o nutrimentos son imprescindibles para complementar la nutrición. (Fernández, 2003)

Una buena alimentación implica no solamente ingerir los niveles apropiados de cada uno de los nutrimentos obtenidos, sino obtenerlos en un balance adecuado.

La alimentación incluye varias etapas: selección, preparación e ingestión de los alimentos.

Una *alimentación saludable* es aquella que aporta todos los nutrientes esenciales y la energía que cada persona necesita para mantenerse sano. Se denomina también alimentación equilibrada.

Los *nutrientes o nutrimentos* son sustancias presentes en los alimentos que son necesarios para el crecimiento, reparación y mantenimiento de nuestro cuerpo. (Elizondo y Cid 31). Éstos se dividen en energéticos (proteínas, grasas, carbohidratos o hidratos de carbono) y no energéticos (agua, vitaminas y minerales).

La *caloría* se define como unidad de energía térmica equivalente a la cantidad de calor necesario para elevar la temperatura de un gramo de agua a un grado Centígrado (FAO). Nuestro cuerpo utiliza calorías de muchas formas: para formar estructuras corporales, para producir calor, para generar movimiento o para guardarla en forma de grasa para su uso posterior (Elizondo y Cid 31).

Estado nutricional: Condición del organismo que resulta de la relación entre las necesidades nutritivas individuales y la ingestión, absorción y utilización de los nutrimentos contenidos en los alimentos (FAO).

La *nutrición* es el proceso involuntario e inconsciente de la utilización de los nutrimentos en el organismo para convertirse en energía y cumplir sus funciones vitales (FAO).

La nutrición puede describirse también como el conjunto de procesos mediante los cuales el organismo utiliza, transforma e incorpora a sus propios tejidos, una serie de sustancias (nutrimentos) que han de cumplir tres fines básicos:

- Suministrar la energía necesaria para el mantenimiento del organismo y sus funciones.
- Proporcionar los materiales necesarios para la formación, renovación y reparación de estructuras corporales.
- Suministrar las sustancias necesarias para regular el metabolismo.

La nutrición incluye: Digestión de los alimentos, absorción y metabolismo de los nutrientes asimilados y excreción de los desechos no absorbidos y de los resultantes del metabolismo celular.

Por ser involuntaria y ocurrir después de la ingestión de los alimentos, la nutrición dependerá de la calidad de la alimentación, de allí que es muy importante que la alimentación sea sana.

1.2 La importancia de la alimentación

El ser humano necesita realizar una dieta suficiente, equilibrada y que se adapte a la vida en la que se encuentre, lo cual puede favorecer un adecuado crecimiento físico que facilite el desarrollo psicológico, ayude a la prevención de enfermedades y fomente un estado de salud óptimo (Sánchez y Aguilar, 2015).

Una alimentación adecuada fue reconocida como derecho humano por las Naciones Unidas en la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) desde 1948, como parte del derecho a un nivel de vida adecuado. En el artículo 25 de la DUDH se señala que:

“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias

independientes de su voluntad” (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, 2015).

La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura define al derecho de la alimentación como:

“El derecho a tener acceso regular, permanente y sin restricciones a la alimentación, ya se directamente o a través de la compra, a un nivel suficiente y adecuado, tanto en términos cualitativos como cuantitativos, que corresponda a las tradiciones culturales de la población a la que el consumidor pertenece, y que garantice una vida psíquica y física, individual y colectiva, satisfactoria, digna y libre de temor” (FAO, 2015).

En México cada día es más importante hablar sobre alimentación pues es un tema que va más allá. México actualmente está enfrentando una crisis de obesidad y sobrepeso, somos el país número uno con obesidad y sobrepeso infantil, y el segundo lugar en obesidad y sobrepeso en adultos, precedido sólo por Estados Unidos (UNICEF).

Las personas que no reciben un nivel suficiente de energía o nutrientes esenciales no pueden llevar una vida sana y activa, lo cual genera deficiencias en el desarrollo físico y mental, enfermedades y muertes devastadoras, así como una pérdida incalculable de potencial humano y desarrollo socioeconómico.

Paralelamente, cientos de millones de personas padecen enfermedades derivadas de regímenes alimentarios excesivos o poco equilibrados, y muchos países en desarrollo hacen actualmente frente a graves problemas de salud en los dos extremos del espectro nutricional. Países que siguen esforzándose por alimentar a su población asumen a la vez los costos derivados de prevenir la obesidad y tratar enfermedades no contagiosas relacionadas con los regímenes alimentarios.

Para estar bien alimentadas, las personas han de poder acceder a una cantidad suficiente de alimentos inocuos y de calidad, pero no es probable, que el centrarse exclusivamente en la seguridad alimentaria baste para resolver el problema de la malnutrición. Para evitar que en los próximos años mayores cargas y económicas, México tendría que educar a su población en el consumo de alimentos adecuados, no sólo en el consumo de más o menos alimentos; la población debe saber qué es una dieta sana y cómo deben elegir sus opciones alimentarias aceptables.

Se necesita reconocer que la alimentación y nutrición es el punto de partida fundamental del desarrollo económico y humano y que gastar en nutrición, además de ser básico, resulta rentable. Las recientes crisis alimentarias y financieras han instigado a los gobiernos a reconocer la importancia de la seguridad alimentaria y nutricional como elemento central de la estabilidad política y del desarrollo socioeconómico.

1.2.1 Beneficios de una correcta alimentación y nutrición

Se le llama *alimentación correcta* a los hábitos alimentarios que de acuerdo con los conocimientos aceptados en la materia, cumplen con las necesidades específicas en las diferentes etapas de la vida, promueve en los niños y las niñas el crecimiento y el desarrollo adecuados y en los adultos permite conservar o alcanzar el peso y la talla y previene el desarrollo de enfermedades (Diario Oficial de la Federación, 2013).

Una buena nutrición (una dieta suficiente y equilibrada combinada con el ejercicio físico regular) es un elemento fundamental de la buena salud. Es un proceso que ayuda a prevenir el desarrollo de enfermedades. Desde 2005 se contempla a la alimentación como tridimensional al establecer relaciones entre los alimentos y los sistemas biológicos, sociales y ambientales de cada sociedad (Macías, A., Gordillo, L. y Camacho, E., 2011).

El proceso de nutrición cumple con los siguientes propósitos durante el desarrollo:

- Favorece un estado óptimo al mantener un ritmo de crecimiento adecuado y una progresiva madurez biopsicosocial.
- Mediante una alimentación apropiada se pueden prevenir enfermedades de origen nutricional que, si bien, se manifiestan en la edad adulta, inician desde la infancia (Macías et al., 2011).

El desarrollo de enfermedades crónico degenerativas no transmisibles tales como la obesidad, la hipertensión, las enfermedades cardiovasculares, la diabetes, la anemia, la osteoporosis y algunos cánceres se pueden prevenir a través de una correcta alimentación, además de que permite tener una mejor calidad de vida en todas las edades.

Una alimentación sana permite por un lado que nuestro organismo funcione con normalidad, que cubra nuestras necesidades fisiológicas básicas y por otro, reduce el riesgo de padecer enfermedades (mencionadas anteriormente) a corto y largo plazo.

Tener una correcta alimentación es importante para todos a cualquier edad. Los niños y adolescentes necesitan una buena nutrición para contribuir a su crecimiento y desarrollo. Los adultos también necesitan comer bien para conservar una buena salud a lo largo de sus vidas.

El tener una correcta alimentación ayudará a tener mayor energía durante el día para realizar nuestras actividades diarias, además es necesaria para el crecimiento y la regeneración de los tejidos del cuerpo y una correcta alimentación aportará los nutrimentos necesarios que permiten el correcto funcionamiento del organismo y la conservación de la salud.

1.3 Hábitos alimenticios

Se le conocen a los hábitos alimenticios al conjunto de conductas adquiridas por individuo, por la repetición de actos en cuanto a la selección, la preparación y el consumo de alimentos. Los hábitos alimentarios se relacionan principalmente con las características sociales, económicas y culturales de una población o región determinada (DOF, 2013).

Una segunda definición, dice que los hábitos alimentarios son comportamientos conscientes, colectivos y repetitivos, que conducen a las personas a seleccionar, consumir y utilizar determinados alimentos o dietas, en respuesta a influencias sociales y culturales.

El proceso de adquisición de los hábitos alimentarios comienza en la familia. La infancia es el momento óptimo para adquirir buenos hábitos alimentarios. Estos se adquieren por repetición y de forma casi involuntaria, la familia tiene gran influencia y esta se va reduciendo a medida que los niños crecen.

En la adolescencia, los cambios psicológicos y emocionales pueden influir en la dieta, dando excesiva importancia a la imagen corporal y adquieren patrones de consumo diferentes a los habituales.

En cambio en los adultos y en las personas de edad avanzada los hábitos alimentarios son muy difíciles de cambiar pero no imposibles, ya que requieren de mayor compromiso y disciplina.

Sin embargo, en la actualidad, nadie discute la importancia de adquirir hábitos adecuados para practicar una alimentación sana, suficiente y equilibrada. Los efectos positivos o negativos de nuestra alimentación, tendrán repercusión, más tarde o más temprano, en nuestra salud.

Existen factores que determinan los hábitos alimentarios como los fisiológicos (sexo, edad, herencia genética, estados de salud, etc.), factores ambientales (disponibilidad de alimentos), factores económicos o factores socioculturales (tradicición, creencias religiosas, estatus social, estilos de vida).

Como se menciona anteriormente, los hábitos alimenticios están relacionados con el estilo de vida y determinados por factores sociales, culturales y ambientales que fomentan la adopción de ciertos comportamientos. Por otra parte, estos se entienden como las manifestaciones recurrentes de comportamientos individuales y colectivos respecto al qué, cuándo, dónde, cómo, con qué, para qué se come y quién consume los alimentos, y se adoptan de manera directa e indirecta como parte de prácticas socioculturales.

Dentro de los hábitos de alimentación se toma en cuenta el número de comidas diarias, los horarios en los que se come, la manera en que se adquieren, almacenan y manejan los alimentos, la manera en que se decide cuánto, con quién, dónde y con qué se come, las técnicas y los tipos de preparación, el orden en que se sirven los alimentos en la mesa y la manera en que se seleccionan para las comidas diarias y para las ocasiones especiales.

1.3.1 Factores que propician los malos hábitos alimenticios

Aunque las personas saben que la comida sana es mejor para el cuerpo, frecuentemente la mayoría no lleva una correcta alimentación. Sin embargo, hay muchos factores que conllevan a los malos hábitos alimenticios, como los que se encuentran:

- Una mala educación nutrimental
- Subestimación de los riesgos que trae consigo una mala alimentación
- Sedentarismo
- Dieta rica en grasas, alta en azúcar y harinas refinadas

- Publicidad en televisión, internet y redes sociales
- Factores sociales, culturales y ambientales.
- Irregularidad de horarios
- Consumo de comida rápida
- Estrés personal y laboral
- Carga excesiva de trabajo
- Poco o nulo tiempo para preparar los alimentos
- Falta de disponibilidad de alimentos
- Escasez de dinero para adquirir comida
- Carencia de un lugar adecuado para comer, en el caso de estudiantes y trabajadores.

Dichos factores (por mencionar algunos) afectan directa o indirectamente en cada individuo. Muchos de ellos los traemos marcados desde la infancia y otros más los vamos adquiriendo conforme a nuestro entorno. Sin embargo, es necesario crear conciencia de los malos hábitos alimenticios que tenemos y hacer un ajuste en ellos, para evitar enfermedades y daños en la salud en el corto, mediano y largo plazo.

1.4 Dieta

Etimológicamente, la palabra dieta proviene del griego *Dayta* que significa: “régimen de vida”.

La *díeta* es el conjunto de alimentos y platillos que se consume en un solo día. Popularmente, la dieta se asocia erróneamente a la práctica de restringir la ingesta de comida para obtener sólo los nutrimentos y la energía necesaria, y así conseguir o mantener cierto peso corporal.

Aunque también dieta puede hacer referencia al régimen que en determinadas circunstancias, realizan personas sanas, enfermas o convalecientes en el comer y beber.

La dieta humana se considera equilibrada si aporta los nutrimentos y energía en cantidades tales que permitan mantener las funciones del organismo en un contexto de salud física y mental.

Esta dieta equilibrada es particular de cada individuo y se adapta a su sexo, edad, situación de salud y actividad física. No obstante, existen diversos factores (geográficos, sociales, económicos, patológicos, etc.) que influyen en el equilibrio de la dieta.

1.4.1 Dieta correcta

Las dietas saludables incluyen las vitaminas y minerales que nuestros cuerpos necesitan para que funcione y se mantengan saludables. Además una dieta saludable proporciona suficientes calorías para darnos la energía que necesitamos para vivir cada día. Si nuestras dietas son deficientes en nutrimentos o proporcionan muy pocas o demasiadas calorías, es posible que desarrollemos problemas de salud.

Se comen alimentos para que el organismo tome de ellos los compuestos, y de éstos, los nutrimentos. Como no hay alimentos completos, debemos combinarlos entre sí. La dieta debe de ser *completa, variada, suficiente, equilibrada, adecuada e inocua*.

- **Completa:** Una dieta completa contiene todos los nutrimentos que se requieren. Por eso se recomienda combinar todos los grupos de alimentos en cada tiempo de comida.
- **Variada:** Los alimentos del mismo grupo se deben intercambiar en las diferentes comidas del día.

- Suficiente: Se debe comer la cantidad suficiente para cubrir las necesidades energéticas del organismo, con la finalidad de lograr el crecimiento y mantenimiento adecuado.
- Equilibrada: Para una mejor digestión y metabolismo, debe haber la proporción recomendada de alimentos que, a la vez, proporcionarán sus nutrimentos.
- Adecuada: Debe estar de acuerdo con la edad, sexo, actividad física, costumbres, religión, etc.
- Inocua: No debe implicar riesgos a la salud.

Una dieta saludable y la actividad física suficiente y regular son los principales factores de promoción y mantenimiento de una buena salud durante toda la vida.

1.4.2 Plato del bien comer

El plato del Bien Comer forma parte de la Norma Oficial Mexicana NOM-043-SSA2-2012, Servicios básicos de salud. Promoción y educación para la salud en materia alimentaria, la cual da los criterios para brindar orientación alimentaria.

El plato del bien comer es la representación gráfica de los grupos de alimentos para la población mexicana. Fue diseñado por la Secretaría de Salud y surge de la necesidad de unificar criterios para brindar orientación en materia de alimentación, pues existe gran desinformación y desorientación entre la población sobre lo que se debe considerar una alimentación correcta.

El plato clasifica los alimentos en tres grupos, pero no por ello, uno es más importante que otro. Los tres grupos son indispensables para dar variedad a la

alimentación y asegurar el consumo de los nutrientes necesarios con el fin de mantener un adecuado estado de salud.



Figura 1. Plato del bien comer

El plato del bien comer se divide en tres grupos:

Grupo 1. Verduras y frutas. Son alimentos ricos en vitaminas y minerales, como a, C y potasio, fibra y antioxidantes que participan en el funcionamiento de todas las partes de nuestro cuerpo como ojos, sangre, huesos, corazón, pulmones, etc. Se recomienda consumir estos alimentos crudos y con cáscara, siempre que sea posible, ya que ayuda a disminuir la densidad energética en la dieta; preferir las regionales y de temporada que son más baratas y de mejor calidad. Variar el tipo de verduras y frutas consumidas (variar y combinar colores).

Grupo 2. Cereales. Los alimentos de este grupo son los más abundantes en nuestra alimentación, sin embargo, deben consumirse con moderación y de acuerdo con las actividades físicas realizadas por cada individuo. De estos alimentos se obtiene la mayor cantidad de energía que utiliza el organismo.

Los alimentos que conforman este grupo son:

- Cereales y derivados: maíz, trigo, tortillas, avena, cebada, amaranto, pastas, pan, galletas, cereales, entre otros.
- Tubérculos: papa, camote, yuca.

Grupo 3. Leguminosas y alimentos de origen animal. Estos alimentos nos aportan proteínas, además son fuente de vitaminas, principalmente del grupo B, en especial vitamina B12 (que no se adquiere a través de los vegetales), vitamina A, D y minerales como hierro y calcio.

Este grupo incluye las leguminosas como frijol, lenteja, haba, garbanzo, alubia y soja.

Ejemplo de alimentos de origen animal encontramos la leche, yogur, huevo, pescado, mariscos, pollo, carnes rojas, embutidos y vísceras.

Se debe incluir al menos un alimento de cada grupo en cada una de las tres comidas del día, y procurar comer alimentos distintos cada día. Siguiendo la representación gráfica del Plato del Bien Comer podemos tener la noción de que alimentos son buenos consumir sin embargo debemos acudir con un especialista en nutrición para que nos adecúe un plan alimenticio de acuerdo a nuestras necesidades.

1.4.3 La Jarra del Buen Beber

La Jarra del Buen Beber es una guía informativa que muestra cuáles son las bebidas saludables y la cantidad de líquidos que se recomienda consumir al día.

Muchas personas no están conscientes del daño que provocan algunas bebidas, las cuales deberían beberse con moderación y/o de preferencia evitarlas.



gob.mx/issste

Figura 2. Jarra del buen beber

- **Nivel 1: Agua Potable Natural.** Es la bebida más adecuada para cubrir las necesidades diarias de líquidos. Se debe consumir mínimo 8 vasos de agua natural.
- **Nivel 2: Leche semidescremada, descremada y bebidas de soya sin azúcar adicionada.** Aportan calcio, vitamina D y proteína de alta cantidad; se recomienda beber máximo 2 vasos al día. Se deben preferir sobre la leche entera y bebidas con azúcar agregada.
- **Nivel 3: Café y Té sin azúcar.** Se pueden tomar 4 tazas (250 ml) al día. El té provee micronutrientes como fluoruro, aminoácidos y vitaminas.
- **Nivel 4: Bebidas no calóricas con edulcorantes artificiales.** Son refrescos de dieta, agua con vitaminas, bebidas energéticas y otras con base en café o té.

Se aconsejan 0 a 500 ml por día (0 a 2 vasos). Se recomienda su consumo esporádico.

- *Nivel 5: Bebidas con alto valor calórico.* Se tratan de jugos de fruta, leche entera y bebidas alcohólicas y deportivas. Se recomienda de 0 a ½ vaso (125 ml) por su aporte de calorías. Se recomienda no ingerirlas.
- *Nivel 6: Bebidas con azúcar y bajo contenido de nutrimentos.* Incluye refrescos y bebidas con azúcar adicionada (jugos, aguas de sabor y café). Su consumo se asocia con caries dentales y obesidad. Se recomienda no ingerirlas.

Se debe tener conciencia no solo de lo que come sino también de lo que se bebe durante el día; pues como se mencionó anteriormente, varias bebidas pueden provocar serios problemas en nuestra salud.

1.5 Alimentación según la etapa de vida.

Toda nuestra vida está determinada por diferentes periodos de tiempo que tienen características y necesidades especiales. Nuestra alimentación debe adaptarse a cada momento para favorecer aquellos aspectos que nos ayudarán en el desarrollo físico y mental y nos permitirán gozar de una buena calidad de vida.

Las necesidades nutricionales en las distintas edades cambian. La alimentación saludable a lo largo de toda la vida debe de ser natural, nutritiva y equilibrada, no obstante, cada etapa tiene sus peculiaridades a las que debemos atender para comer de una manera apropiada.

1.5.1 Alimentación en edad preescolar.

En esta etapa empieza un periodo crucial de máximo desarrollo intelectual y físico en el niño. Dentro de este grupo resaltan los menores de 4 años, porque son de mayor riesgo nutricional debido a su mayor requerimiento energético y a la limitada capacidad del estómago para consumir los alimentos que necesita en 3 o 4 tiempo de comida.

Estudiar y realizar todo tipo de actividades físicas son su día a día, por lo que la alimentación juega un papel muy importante para poder cubrir todas estas necesidades, y será necesario dedicarle tiempo y una buena planificación.

La etapa preescolar es de suma importancia para que el niño aprenda nuevos hábitos alimentarios correctos y se acostumbre a comer todo tipo de alimentos, esto influirá directamente en el patrón alimentario que se adquiera.

En estos momentos es muy importante jugar con las texturas, los colores y las preparaciones para acostumbrar al paladar a todos los sabores y evitar la aversión de alimentos.

1.5.2 Alimentación del escolar

Se considera al grupo de niños y niñas entre los 6 y 12 años. El escolar tiene una velocidad de crecimiento más lenta, su estómago le permite comer mayor cantidad de alimentos y sus hábitos alimentarios ya están formados e integrados a la dieta familiar. A esta edad el niño ocupa una parte importante de su tiempo en la escuela, compartiendo con otros niños y ha adquirido bastante independencia. Esta mayor independencia y la influencia de los medios de comunicación o de sus compañeros, con frecuencia les hacen tomar decisiones equivocadas respecto a los alimentos que deben comer.

Por estas razones y otras que afectan directamente su salud, existen muchos escolares que se han quedado con baja talla para su edad, especialmente en el sector rural y en familias muy pobres. Destaca también la existencia de niños con sobrepeso y obesidad especialmente en las zonas urbanas. Por lo tanto es necesario que los adultos enseñen a los escolares, a seleccionar y combinar los alimentos para lograr una alimentación que permita un desarrollo y crecimiento adecuado.

1.5.3 Alimentación del adolescente

Grupo de niños y niñas entre 12 a 18 años. En este grupo existen subgrupos que obedecen a los marcados cambios que se producen durante la pubertad (aproximadamente a los 12 años), en cuanto a velocidad de crecimiento, actividad física, desarrollo de la sexualidad y personalidad. Esta edad es la más difícil del individuo pues no es niño ni adulto. A esto se suma la incompreensión de la sociedad que en ciertos momentos considera sus conductas infantiles y en otros, propias de adultos. La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió en 1975 la adolescencia como la etapa en la cual hay cambios:

- Biológicos. Donde el individuo progresa desde la aparición inicial de las características sexuales secundarias, hasta la madurez sexual.
- Psicológicos. Donde los procesos psicológicos las formas de identificación evolucionan desde los de un niño a los de un adulto.
- Sociales. Donde se realiza una transición del estado de dependencia socioeconómica total a una independencia relativa.

Todos los cambios, que se experimentan en la adolescencia, se encuentran relacionados directamente con la nutrición, y una alimentación recomendable dará como resultado en la mayoría de los casos un individuo adulto sano. Pero el proceso

no es tan simple, ya que es necesario tomar en cuenta las modificaciones psicológicas y sociales que ocurren durante la adolescencia.

1.5.4 Alimentación del adulto

Esta etapa comprende la edad de 18 a 65 años. Los hábitos alimentarios y de estilo de vida ya están definidos; sin embargo, pueden ser modificados de acuerdo con el entorno económico y/o laboral en el que se desenvuelva el individuo.

Los hábitos alimentarios y el estilo determinan el estado de salud y la calidad de vida de los próximos años. A partir de los 30 años hay tendencia a la pérdida de masa ósea, masa muscular y ganancia de masa grasa.

Se consideran dos etapas en la edad adulta:

- Adulto Joven (18 a 40 años). En esta etapa cada día se produce un recambio del 5% de las células del cuerpo, por lo que una adecuada alimentación es fundamental para mantenerse saludable.

La dieta debe de ser la necesaria para mantener un peso corporal saludable y se debe evitar la acumulación de grasa en el cuerpo, especialmente a nivel abdominal pues se aumenta el riesgo de padecer enfermedades crónicas degenerativas no transmisibles.

- Adulto Maduro (40 a 65 años). En esta etapa tanto hombres como mujeres hay aumento de la masa grasa y disminución de la masa muscular debido a la disminución de la actividad física.

Sufren diversos cambios como la menopausia y la andropausia y una correcta alimentación podría ser beneficioso para su salud ya que ayudan a

reforzar su sistema inmune gracias a la obtención de vitaminas y minerales derivados de los alimentos.

1.5.5 Alimentación en el adulto mayor

Teniendo en cuenta el concepto definido por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) se entiende como adulto mayor a toda persona de 65 años o más, la cual se encuentra en una etapa con presencia de deficiencias funcionales, como resultado de cambios biológicos, psicológicos y sociales, condicionados por aspectos genéticos, estilos de vida y factores ambientales.

El proceso de envejecimiento implica un deterioro progresivo natural, tanto físico como psíquico, además las necesidades nutricionales cambian y el gasto energético es menor aunque las demandas de ciertos nutrientes aumenten. Todo esto puede comprometer el estado nutricional del adulto mayor. Para que esto no ocurra la persona debe comer cantidades más pequeñas que se digieran mejor, pero más veces al día. Hay que evitar los alimentos muy calóricos que tengan poco valor nutricional como los dulces, porque esto quita el apetito, pero no satisface las necesidades nutricionales.

1.6 Enfermedades crónico degenerativas no transmisibles

En los países industrializados relativamente ricos, la mayor parte de la investigación, la enseñanza y las actividades en materia de nutrición se relacionan con ciertas enfermedades crónicas relacionadas con la alimentación. Estas incluyen: la obesidad, arteriosclerosis y enfermedad coronaria, hipertensión o presión arterial elevada (que puede llevar a un accidente cerebrovascular), ciertos tipos de cáncer, osteoporosis, caries dentales y pérdida de los dientes, enfermedades hepáticas y renales y diabetes mellitus. La mayoría de estas enfermedades tienen factores dietéticos o nutricionales conocidos en su etiología o en su tratamiento, o en ambos.

A continuación nos enfocaremos en dos de las más grandes enfermedades que hoy en día preocupan al país: *la obesidad y la diabetes*.

1.6.1 Sobrepeso y obesidad

El concepto de *obesidad*, según el Diccionario de Nutrición y Dietoterapia, es un estado de desnutrición en el cual los depósitos de grasa son tan excesivos que las funciones del cuerpo se trastornan. Una persona se considera obesa cuando el peso corporal está 20% o más, arriba del peso deseable, debido a la adiposidad. La Organización Mundial de la Salud (OMS) y el U.S. National Center for Health and Statistics (NCHS) definen oficialmente la obesidad como un índice de masa corporal de 30.0 kg/m² y mayor o cercano a 15 kg. o más de sobrepeso.

La obesidad es una enfermedad crónica que tiene numerosas implicaciones, que tiene un origen multicausal en el cual participan factores ambientales, genéticos, sociales y de manera preponderante los estilos de vida y de alimentación que siguen las personas y que en las últimas décadas han cambiado aceleradamente.

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, se considera que un individuo tiene *sobrepeso* cuando su índice de masa corporal (IMC) se encuentra entre 25kg/m² y 29.9kg/m². El *IMC* es un cálculo aproximado de la grasa corporal y es un buen indicador del riesgo que se corre de sufrir enfermedades que se presentan cuando hay más grasa corporal. Cuanto más alto sea el IMC, más alto será el riesgo de enfermedad.

La Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT) es un proyecto del Instituto Nacional de Salud Pública y la Secretaría de Salud Federal que permite conocer cuál es el estado de salud y las condiciones nutricionales de los diversos grupos que forman la población mexicana.

De acuerdo a la ENSANUT en 2016, arrojo los siguientes resultados:

- La prevalencia combinada de sobrepeso y obesidad en la población en edad escolar en 2016 fue de 33.2%, no es posible concluir que disminuyó con respecto a la ENSANUT 2012.
- La prevalencia de sobrepeso en escolares fue de 17.9% (1.9 puntos porcentuales (pp) menor que en 2012) y 15.3% de obesidad (0.9 mayor que en 2012).
- La prevalencia combinada de sobrepeso y obesidad en la población adolescente (1.4 pp superior a lo reportado en el 2012).
- Aumento significativo de la prevalencia de sobrepeso en adolescentes de sexo femenino con respecto al 2012. Dando como resultado 22.4% de sobrepeso y el 13.9% con obesidad.
- La prevalencia combinada de sobrepeso y obesidad fue de 71.2%, en población de 20 años o más, siendo mayor en mujeres, al igual que la prevalencia de obesidad y obesidad mórbida.
- La prevalencia de obesidad abdominal en adultos de 20 años o más, fue de 76.6%, siendo mayor la prevalencia en mujeres.

1.6.2 Diabetes

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la *Diabetes* como una enfermedad crónica que aparece cuando el páncreas no produce insulina suficiente o cuando el organismo no utiliza eficazmente la insulina que produce. El efecto de la diabetes no controlada es la hipoglucemia (aumento del azúcar en la sangre).

La diabetes de tipo 1 (anteriormente denominada diabetes insulino dependiente o juvenil) se caracteriza por la ausencia de síntesis de insulina.

La diabetes tipo 2 (llamada anteriormente diabetes no insulino dependiente o del adulto) tiene su origen en la incapacidad del cuerpo para utilizar eficazmente la insulina, lo que a menudo es consecuencia del exceso de peso o la inactividad física.

La diabetes gestacional corresponde a una hiperglicemia que se detecta por primera vez durante el embarazo.

De acuerdo a la ENSANUT en 2016, se arrojaron los siguientes resultados:

- 10.3% de las mujeres y 8.4% de los hombres entrevistados, en etapa adulta, contestaron haber recibido el diagnóstico de diabetes por parte de un médico. Se observó un aumento de 9.4% de la prevalencia de diabetes por diagnóstico médico previo con respecto a la ENSANUT 2012 y 2006.
- 87.7% de los adultos con diagnóstico previo de diabetes, respondió que si reciben tratamiento para control.
- Las complicaciones de la diabetes reportadas en mayor proporción fueron: visión disminuida, daño en la retina, pérdida de la vista, úlceras y amputaciones.
- De las personas que viven con diabetes, 46.4% no realiza medidas preventivas para evitar o retrasar las complicaciones.
- En México la prevalencia actual de hipertensión arterial es de 25.5% y de éstos el 40.0% desconocía que padecía esta enfermedad.

1.7 Influencia de la mercadotecnia y publicidad en la alimentación del mexicano

Para Kotler, P. (2006), la mercadotecnia es un proceso social y administrativo mediante el cual grupos e individuos obtienen lo que necesitan y desean a través de generar, ofrecer e intercambiar productos de valor con sus semejantes.

Las bases de la mercadotecnia están en lo que se llama “Marketing Mix” o mezcla de mercadotecnia, que según Belch G., Belch M. (2004) se lleva a cabo cuando se elabora un producto que cumpla con las necesidades y deseos del consumidor examinadas con detenimiento y se ofrece a un precio determinado, se pone a disponibilidad en lugares o canales de distribución particulares y se lleva a cabo un plan de promoción o comunicación que genere interés y facilita los procesos de intercambio y el desarrollo de relaciones. Los cuatro factores de los que nos hablan son también conocidos como las “cuatro Ps”:

- **Producto:** Conjunto de atributos tangibles e intangible, que satisface un deseo o una necesidad de los consumidores o usuarios.
- **Precio:** Es la cantidad de dinero que los consumidores y usuarios están dispuestos a pagar por la adquisición o el consumo de un producto.
- **Plaza:** Lugar donde se podrá obtener el producto o servicio.
- **Promoción:** Momento en el que se presenta el producto o servicio al público con el objetivo de persuadirlo.

La publicidad consta de todas las actividades necesarias para presentar a una audiencia un mensaje impersonal y pagado por un patrocinador certificado que se refiere a un producto o a una organización.

Se ha utilizado como forma de hacer llegar a la gente aquello que se pretende conozca, adquieran o bien se identifiquen y adopten (Russell et al., 2005). De esta manera, las organizaciones utilizan la publicidad de diferentes maneras y recurren a distintos medios. Los medios de comunicación masivos y selectivos están formados por los medios impresos (periódicos, revistas, correo directo), los medios de difusión (radio, televisión e internet) y de exhibición (los distintos carteles).

No cabe duda que la mercadotecnia y publicidad son de gran importancia para las organizaciones, sin embargo muchas de ellas tienen un impacto negativo que genera sobre la alimentación.

Hoy en día la mercadotecnia está presente en nuestra vida diaria. Al amanecer, nos despierta una alarma de radio-reloj; Liverpool ofreciendo sus promociones, nos bañamos con shampoo Head & Shoulders o Caprice y jabón Zest, nos cepillamos los dientes con pasta Colgate. Para el desayuno elegimos cereal Zucaritas o Corn Flakes con leche Alpura, tomamos una taza de café Nescafé con azúcar Splenda y lo acompañamos con una rebanada de pan tostado Bimbo. Salimos de casa y vemos diferentes promociones en los restaurantes. Para el medio día, acudimos al Oxxo por una Coca-Cola y unas Sabritas. De regreso a nuestra casa compramos una pizza de Domino's para la cena.

Todo esto lo hacemos gracias a la mercadotecnia. Este sistema nos ha permitido realizar infinidad de cosas sin el más mínimo esfuerzo, así, en todo momento somos consumidores o proveedores de productos. El marketing brinda gran diversidad de opciones desde diversión, comida, viajes, vestimenta, generando satisfacción en los consumidores.

Es importante recalcar, que cada vez somos más víctimas de la mercadotecnia, pues una encuesta realizada en 2017 por el Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI) nos muestra que:

- Al segundo trimestre de 2016, el 59.5 por ciento de la población de seis años en México se declaró usuaria de Internet.
- El 68.5 por ciento de los cibernautas mexicanos tienen menos de 35 años.
- El 47.0 por ciento de los hogares del país tiene conexión a Internet.
- El uso de Internet está asociado al nivel de estudios; entre más estudios mayor uso de la red.
- Internet se utiliza principalmente como medio de comunicación para la obtención de información en general y para el consumo de contenidos audiovisuales.
- Los usuarios de teléfono celular en representan el 73.6 por ciento de la población de seis años o más, y tres de cada cuatro usuarios cuenta con un teléfono inteligente (Smartphone).

Por otro lado, los niños en México pasan al año 53.9 por ciento más tiempo frente al televisor, que en las escuelas, de acuerdo con un estudio cualitativo de Radio y Televisión en Audiencias Infantiles realizado por el Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT).

El reporte reveló que los niños pasan en forma acumulada al año mil 636 horas (unas 4 horas y media por día) frente a la televisión, en promedio, 53.9 por ciento más tiempo que las mil 62 horas (5.4 horas en 195 días del ciclo escolar) que en promedio pasan en las escuelas al año.

Estos datos nos demuestran que todos los días somos víctimas de la mercadotecnia y publicidad, y que inevitablemente nos atacan de cierta manera para persuadirnos de la compra de productos y/o del uso de sus servicios ofrecidos.

La publicidad de alimentos y bebidas es uno de los factores que promueven cambios en los patrones de alimentación que fomenta la obesidad al promover productos de bajo o nulo valor nutricional. (Instituto Nacional de Salud Pública, 2013). El impacto que está teniendo el uso de la mercadotecnia para ofrecer alimentos está influyendo en gran manera en los hábitos alimenticios de la población.

Las empresas alimenticias, recurren a la publicidad normalmente vendiendo emociones que ligan al producto ofertado, sin importar que no contenga ciertos nutrientes necesarios para llevar una alimentación adecuada.

Los anuncios de televisión utilizan música y canciones familiares para que las personas puedan percibir la calidad de una marca de fábrica y sirva para que los niños puedan relacionar los recuerdos con los nombres del producto. La utilización de técnicas audio-visuales acentúa y realiza sensaciones positivas sobre productos. Se ofrecen imágenes estimulantes, mensajes positivos, belleza, satisfacción y felicidad asociados a los productos anunciados. Quien se identifica con dichos conceptos y se reconoce en ellos querrá probar y disfrutar con esa marca. Y, si le gusta, se convertirá en un cliente fiel.

El mercado influye fuertemente en la dieta y en los hábitos alimenticios o en el estilo de vida de los individuos. Nos estamos enfrentando a grandes empresas de la industria alimentaria, quienes nos ofrecen gran variedad de insuficiencias alimentarias, trayendo así diversas dietas que son altas en calorías y otros componentes tales como grasas saturadas y bajas en nutrientes, los cuales están poniendo a la población desde la niñez en riesgo de adquirir enfermedades que se manifiesten más adelante en su vida adulta.

Si bien es claro que a las industrias alimentarias nunca podremos ganarles en cuanto a retirar ciertos alimentos que nos ofrecen, o cambiar su composición nutricional, si podemos trabajar en conjunto los padres de familia, las comunidades,

las escuelas, el gobierno, el sector salud, los sistemas de cuidado médico y las empresas privadas; todos debemos hacer frente a estos desafíos nutricionales significativos para crear un ambiente que de vuelta al curso y realice las perspectivas por una vida sana.

1.8 Tradiciones y Fiestas Mexicanas

La cultura mexicana y sus múltiples manifestaciones se expresan en tradiciones que son ejemplo de la riqueza histórica de una nación nacida del encuentro de dos mundos: el europeo y el indígena.

Los mexicanos tenemos una gran carga cultural proveniente de nuestros antepasados y la alimentación es muestra de ello. La comida es un elemento importante de identidad nacional. Nos identificamos al encontrar platillos típicos en otras partes del mundo, al recorrer nuestras regiones por medio de recetas y al conmemorar fechas con delicias culinarias.

México es el país con más festividades en el año. Cuando se tiene la oportunidad de vivir el ambiente de las festividades mexicanas, nos encontramos con un panorama lleno de significados en donde es posible ver y descubrir la esencia de México y su rico pasado que se niega a morir.

Los ojos del mundo apuntan a que los mexicanos gozamos mucho de las fiestas y al parecer es cierto. Existen las fiestas tradicionales que son las que se rigen por el calendario católico, existen las fechas cívicas, las navideñas, las patrias y las fiestas sociales, porque los mexicanos gustamos de celebrar muchos momentos. Algunas de las festividades de los mexicanos son:

- Día de Reyes: Se celebra el 6 de enero y se caracteriza por la elaboración de la tradicional rosca de reyes: un pan dulce, decorado con frutas cristalizadas, que se comparte en las mesas durante la cena.

- Día de la Candelaria: El día de la Virgen de la Candelaria es una celebración enmarcada por la preparación de atole y tamales. También como tradición vestir al “Niño Dios” que se colocó en el Nacimiento durante la Navidad para llevarlo a bendecir a las iglesias.
- Semana Santa: En México es una buena oportunidad para los que gustan del turismo religioso.
- Aniversario de la Independencia de México: Es una de las fiestas más esperadas en el año y se realiza los días 15 y 16 de septiembre. Se suele celebrar con ricas cenas que incluyen pozole, tostadas de tinga, pambazos, flautas, tamales, y un sinfín de comidas típicas.
- Día de muertos: es una de las tradiciones más ricas y representativas de México; en ella se manifiesta el carácter festivo del mexicano ante la muerte. Se celebra el 1 y 2 de noviembre a lo largo y ancho del país. Muchos mexicanos acostumbran a elaborar “pan de muerto” para colocarlo en sus ofrendas.
- Posadas: Son una de las tradiciones mexicanas más populares. Se trata de fiestas llenas de juegos, cantos, comida y bebida., en donde se destaca el rompimiento de las tradicionales piñatas repletas de dulces y/o fruta.
- Noche Buena y Navidad: Tal como ocurre prácticamente en todo el mundo, los mexicanos festejamos la Navidad el 25 de diciembre. Este día, todas las familias se reúnen la noche anterior, durante la llamada Nochebuena, para cenar juntos y hacer el brindar a la medianoche. Es una festividad llena de platillos tradicionales mexicanos.

- Año Nuevo: Se considera una de las fiestas más importantes del calendario en el país. Al igual que Navidad, se reúnen las familias a cenar. Se prepara una gran variedad de diferentes platillos tradicionales. Dependiendo de cada estado, por lo general se puede encontrar pavo relleno, lomo de cerdo, romeritos, tamales, pozole, tostadas y ponche para la sed.
- Eventos sociales. Son las reuniones grandes o pequeñas que los mexicanos suelen festejar, como ejemplo: bautizos, xv años, bodas, cumpleaños, aniversarios, reuniones de trabajo o cualquier tipo de festejo ya sea familiar o laboral.

Como podemos darnos cuenta, los mexicanos tenemos todo el año de celebraciones, y aunque es parte de nuestro patrimonio cultural, muchas veces no sabemos controlarlo a la hora de la selección de los alimentos.

Los mexicanos queremos celebrar todo acompañado de comida; el problema viene cuando se abusa de los alimentos, ya que la mayoría de ellos contienen grasa saturada, son altos en azúcar y sodio, añadiendo a esto bebidas alcohólicas o gaseosas. Es por ello que la dieta del mexicano suele ser poco saludable y muchos mexicanos no se dan cuenta de ello, ya que como lo mencionamos, las celebraciones, son emociones que representan a cada individuo, familia y región.

1.9 Alimentación en el trabajo

Como se mencionó anteriormente, uno de los principales inconvenientes de salud en los lugares de trabajo es la alimentación. Mediante una correcta alimentación el ser humano puede influir de manera determinante sobre su salud, ya que es uno de los factores que con mayor seguridad e importancia condicionan el desarrollo físico, la esperanza de vida, el rendimiento y la productividad de las personas además que repercute en la calidad de vida del individuo.

Sin embargo, la mayoría de las organizaciones no prestan suficiente atención al tema de la alimentación saludable y es preocupante ya que los trabajadores pasan la mayor parte del tiempo en el lugar de trabajo.

La mayoría de los trabajadores llevan una vida sedentaria, ya que su actividad laboral requiere que pasen aproximadamente entre ocho y diez horas sentados frente al ordenador, consumiendo productos alimenticios de fácil acceso; sumado a esto la carga de trabajo, el estrés laboral y personal, así como la falta de ejercicio del empleado, trae como consecuencias diferentes tipos de enfermedades crónico-degenerativas no transmisibles, las cuales con el tiempo generan pérdidas para una organización.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), desde el año 1953, ha motivado acciones en torno a la alimentación de los trabajadores como una medida para mejorar su bienestar nutricional y sobre todo para ofrecer garantías de los derechos fundamentales. Así mismo, ha formulado recomendaciones para que estas áreas en las empresas se caractericen por ofrecer seguridad, higiene y bienestar.

Atendiendo a estas medidas, el sector laboral constituye un escenario clave para las acciones en salud y más aún si se tiene en cuenta que la población adulta pasa un buen porcentaje de su vida allí.

Una alimentación monótona, repetitiva o en la que faltan alimentos indispensables para nuestro cuerpo puede dar lugar a la aparición de determinados síntomas tanto físicos, cansancio excesivo, falta de reflejos, falta de interés por las cosas, irritabilidad; situaciones que pueden mejorar mediante una alimentación adecuada.

A veces no se percibe que no solo el estrés, los problemas personales, la falta de sueño influyen sobre nuestro bienestar, sino también se debe preocupar por

alimentar de manera adecuada nuestro cuerpo para que éste funcione correctamente cada día.

Al encontrarse en el ámbito laboral algunas personas se enfrentan a una serie de cambios en su entorno, lo que les genera mayores niveles de estrés y un impacto en su salud. Entre estos cambios se encuentran una serie de demandas que les dificulta apegarse a hábitos saludables debido a que no cuentan con el tiempo para la elección y preparación de los alimentos, además de la necesidad de adaptarse a las prácticas, horarios y recursos disponibles (Hernández, 2016).

Entre los hábitos alimentarios que se asocian con el aumento de peso se encuentra el comer fuera del hogar de forma frecuente; gran parte de la población se enfrenta a este problema durante los días laborales debido a las largas distancias y elevados tiempos de desplazamiento entre los hogares y los lugares de trabajo (Schnettler et al., 2013). Las comidas realizadas en restaurantes y en locales de comida rápida tienen un impacto negativo en la salud de las personas que las consumen; esto resulta preocupante para la salud pública, debido a que el hábito de comer fuera del hogar ha aumentado tanto en países desarrollados como en aquellos en vías de desarrollo, siendo un resultado de los cambios de estilos de vida de las poblaciones (Schnettler et al., 2013).

Dentro del ambiente laboral los individuos se encuentran expuestos a diversas fuentes de estrés y en ocasiones no cuentan con las herramientas para hacerle frente. Existen estudios que dan cuenta de la relación entre el estrés y la ingesta de comida, por ejemplo, Wardle y cols. en 2000 (citado por Ogden, 2005) documentan uno en el que se concluyó que los períodos con elevadas cargas de trabajo estaban relacionados con una mayor ingesta de elementos energéticos, grasas saturadas y azúcar. Por su parte, Spillman en 1990 (citado por Ogden, 2005) considera que el estrés provoca la conducta de comer como respuesta de afrontamiento, y para Herman y Polivy en 1975 (citado por Ogden, 2005) es un posible desencadenante de la ingesta excesiva de alimentos, lo cual trae como consecuencia el aumento de

peso tanto en adultos como en niños (Bradley, 1985; Mellbin y Valle, 1989 citado por Ogden, 2005).

El estrés es un factor determinante en la elección de alimentos y en la forma en que las personas se ocupan o le dan importancia a su salud. Así mismo, las emociones y situaciones que se vivencian en el trabajo determinan en gran medida la elección y la cantidad de alimentos que se ingieren, con el fin de regular y mantener el equilibrio dentro del organismo (Grunberg y Straub, 1992).

1.9.1 Tipos de trabajo y alimentación

Como se ha visto, cada individuo necesita una dieta específica de acuerdo a su edad, sexo y actividades diarias. Cada trabajador requerirá de una nutrición específica para poder llevar a cabo sus funciones de una manera óptima.

- Trabajos sedentarios: Aquellas actividades profesionales que condicionan la realización de dietas adaptadas a las condiciones de la persona de su entorno, pero no un incremento extra de las calorías, debido al bajo gasto calórico que conllevan este tipo de trabajos: personas que han de permanecer sentadas prácticamente todo el día, que llevan a cabo su actividad profesional dentro de una oficina, comercios, taxistas o choferes.
- Trabajos de gran estrés físico o psíquico: Si el estrés o desgaste es principalmente físico, la dieta debe contener cantidad suficiente de caloría para compensar el gasto de energía que conlleva la actividad, como es la de trabajadores de la construcción, del campo, de la industria del metal y deportista profesionales. Si el estrés es de tipo psíquico, las necesidades calóricas no son tan elevadas, lo importante es que la dieta contenga cantidad suficiente de todos aquellos nutrientes que se relacionan con un buen funcionamiento del sistema nervioso.

- Trabajos con horarios especiales. Aquellas personas que trabajan en un ritmo de turnos o en franjas horarias especiales tiene que adaptar además su alimentación en función del horario laboral, para poder llevar a cabo una dieta adecuada. Es el caso de los trabajadores de la salud pública, personal de la industria química y siderúrgica, camareros, trabajadores de bares, por mencionar algunos.

1.9.2 Comedores

En el Diario Oficial de la Federación, se define *comedor* al espacio destinado de manera permanente dentro del Centro de Trabajo, para proporcionar comida a los trabajadores, el cual podrá ser operado por el propio patrón, o bien, a través de un tercero, mediante el uso de vales de comida conforme al contrato de prestación de servicios que al efecto se celebre entre el patrón y dicho tercero (DOF, 2015).

El servicio de comedor dentro de una organización es una de las prestaciones laborales máspreciadas por lo empleados y es de los principales atractivos que considera un candidato para aceptar una oferta laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que un comedor es para muchos empleados la única oportunidad que tienen al día de alimentarse sanamente y en condiciones idóneas, es un espacio para relajarse y crear vínculos entre compañeros de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 del decreto Supremo no. 594, del Ministerio de Salud, que aprueba el reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de trabajo, cuando por la naturaleza o modalidad del trabajo que se realiza, los trabajadores se vean precisados a consumir alimentos en el sitio de trabajo, el empleador debe disponer de un comedor para este propósito, el que debe estar completamente aislado de las áreas de trabajo y de cualquier fuente de contaminación ambiental y debe ser reservado

para comer, pudiendo utilizarse además para celebrar reuniones y actividades recreativas.

Este comedor debe estar dotado con mesas y sillas con cubierta de material lavable y piso de material sólido y de fácil limpieza, debe contar con sistemas de protección que impidan el ingreso de vectores y estar dotado de agua potable para el aseo de manos y cara. Además, en el caso de que los trabajadores deban llevar comida al inicio del turno de trabajo, dicho comedor debe contar con un medio de refrigeración, cocinilla, lavaplatos y sistema de energía eléctrica. Por otra parte, el decreto en análisis establece que en ningún caso el trabajador debe consumir alimentos al mismo tiempo que ejecutan labores propias del trabajo.

En conclusión, la alimentación en el trabajo debería ser un tema que preocupe y ocupe a las organizaciones, ya que la mayoría de sus empleados son adultos jóvenes y maduros, y según datos de la ENSANUT en 2016, el 73% de la población adulta en México padecía sobrepeso u obesidad: siete de cada 10 adultos.

Un dato alarmante en los últimos años en México, ya que la obesidad y sobrepeso está siendo un problema que afecta cada vez a más personas y que es difícil de controlar.

Por lo anterior, no cabe duda que las organizaciones busquen, no solo tener al mejor talento, sino también trabajadores sanos los cuales puedan rendir el máximo de su potencial y no tener que preocuparse por gastos ocasionados por problemas de salud generados por una mala alimentación o por hábitos pocos saludables.

Es por ello que las organizaciones pueden desempeñar un papel fundamental en la creación de un entorno saludable que permita a sus trabajadores adoptar y mantener prácticas alimentarias sanas. La alimentación en el trabajo no debe considerarse como un gasto, sino como una inversión presente y futura, ya que tendrá beneficios no solo individuales sino colectivos.

Por un lado los trabajadores tendrán la suficiente energía obtenida por los alimentos para desarrollar sus actividades dentro de la organización y por el otro, los empleadores podrán ofrecer una calidad de vida en el trabajo; de esta manera podrán atraer a un mayor número de candidatos los cuales quieran pertenecer a la organización y así ganar un mayor reconocimiento entre sus competidores y poder lograr los objetivos propuestos de una manera eficiente.

CAPITULO II. CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

2.1 Calidad de vida

A principios de los años setenta en Occidente, empezaron a difundirse las concepciones de calidad de vida, a raíz de la preocupación por entender y explicar el incremento de las patologías sociales en los países desarrollados, donde a pesar de los elevados niveles de bienestar, se acentuaban los síntomas de descomposición social, pérdida del sentido de la vida, incremento de suicidios, violencia y drogadicción (Palomino y López, 2000).

Dalkey y Rourke (1972), definen la calidad de vida como el sentido de bienestar de una persona, su satisfacción o insatisfacción con la vida, o su felicidad o infelicidad.

La calidad de vida es un sentimiento de felicidad o tristeza, expectativas disminuidas o aumentadas, alta o baja moral (Harlan y Wilson, 1979).

El bienestar físico, mental y social que determina el individuo en función a las condiciones de vida de otros, también es denominado: Calidad de Vida (Chacón y Martínez, 1988).

Para Herder (1987), en la calidad de vida influyen cuatro factores fundamentales: funcionamiento físico, funcionamiento ocupacional, estado psicológico y la socialización del sujeto.

El ser humano trata continuamente a lo largo de su vida él superarse y encontrarse mejor con él mismo, con su familia y con el medio social en que se desenvuelve, pero indudablemente para lograr esto es indispensable que satisfaga sus necesidades, lo cual muchas veces no es fácil, debido a que está en función de

valores y se vuelve muy subjetivo, por lo que los cambios y el desarrollo en todos los ámbitos, ha implicado la existencia de nuevos paradigmas (Méndez, 1998).

Calman (1984), sostiene que la calidad de vida es individual y depende de la congruencia entre las metas y objetivos propuestos y la realidad obtenida.

Autores como Levi y Anderson (1997) definen la calidad de vida como “la medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal y como lo percibe cada individuo y cada grupo”, las medidas pueden referirse a la satisfacción global, así como a ser componentes. Incluyendo aspectos como salud, matrimonio, familia, trabajo, vivienda, situación, competencia, sentido de pertenecer a ciertas instituciones y confianza en los otros. Esto mencionado anteriormente nos lleva a lo que se ha mencionado de la calidad de vida, como un constructo complejo y multifactorial, mediante el cual pueden desarrollarse algunas formas de medición objetivas a través de una serie de indicadores, pero en el que existe un importante peso específico la vivencia que el sujeto pueda tener de él.

Existe un punto óptimo donde nuestras capacidades y la tarea laboral o cotidiana se unen y se adquiere un estado de fluidez mental y se siente un dominio de la situación que resulta de suma gratificación, mantiene la motivación y da al individuo una sensación de coherencia, bienestar y control, este primer término, coherencia ha sido un término definido por Antonovsky (1996) como la capacidad de tener una perspectiva del mundo de manera comprensible, manejable y significativa.

Algunos enfoques de la calidad de vida se orientan a revisar las expectativas de las personas acerca de la salud y servicios médicos, educación, trabajo y relaciones laborales, relaciones familiares y relaciones entre géneros (Murguía, 2002).

Un aspecto importante en la calidad de vida son los proyectos de vida, los cuales implican la existencia de conocimientos sociales y culturales que permitan la cooperación entre varios individuos, incluso la organización de grupos y la

cooperación entre estos; los proyectos de vida pueden ser entendidos como la interacción social en donde se necesita incluir a otras personas, para construir planes de vida y convencer a otros para colaborar en dichos planes (Smith, 1996).

Uno de los indicadores de la calidad de vida, es representado en diferentes campos del conocimiento humano como la geriatría, como lo ha hecho Reig, citado por Galvanovski (1999), en donde manifiesta que existen ocho áreas importantes dentro de la calidad de vida de un ser humano, las cuales son:

- Vida intelectual: es saber si lo que sé está pensando es de calidad, en otras palabras, si es justo, satisfactorio, equitativo, razonable.
- Vida emocional: es saber si las emociones se están adaptando a todas nuestras experiencias diarias, con el fin de sentirnos satisfechos tanto personalmente como con la sociedad en general en la que nos desenvolvemos.
- Vida física: es decir, sentirse bien física, mental y socialmente.
- Vida familiar: es la relación satisfactoria o insatisfactoria que se mantiene con los miembros de la familia.
- Vida social: es la interacción con los miembros de la sociedad en la que el individuo se desenvuelve, haciendo que este se integre positivamente o sea rechazado.
- Vida económica: está en función de los bienes que posee el individuo para satisfacer sus necesidades económicas plenamente.

- Vida laboral: es el conocer que tan satisfecha está una persona con su trabajo, si se siente a gusto o presenta frustraciones dentro de su ambiente de trabajo (Reig, 1994).

Nadie puede decirle a otra persona el objeto que tiene encontrarle el sentido a la vida, y buscar la calidad en ella, porque cada ser humano debe encontrarlo por sí mismo y aceptar la responsabilidad que su respuesta le dicta, si triunfa en el empeño seguirá desarrollándose a pesar de todas las indignidades por las que pueda pasar (Nietzsche, citado por Frankl, 1999).

2.2 Calidad de vida en el trabajo

El concepto de Calidad de Vida Laboral (CVL) o Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios, la retribución, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios obtenidos, las posibilidades de crecimiento profesional, las relaciones humanas, entre otros, que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral.

La calidad de vida en el trabajo es la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico, subjetivo y social de los trabajadores (Turcotte, 1985 en Segurado y Argulló, 2002). Tal relación puede ser representada como $CVT = f(O, E)$ donde O representa las características físicas, psicológicas y sociales del trabajo, y E representa el bienestar de los trabajadores en una organización (Mirvis y Lawler, 1984 en da Silva, 2006).

Se basa en la satisfacción, mediante el trabajo, de una gama de necesidades individuales clave para la realización personal y social, así como de seguridad económica y salud (González, Hidalgo y Salazar, 2007).

La calidad de vida en el trabajo tiene como propósito optimizar las condiciones del entorno del trabajo que la impactan, por intervenciones de cambio organizacional, es por eso que se considera un proceso dinámico y continuo que pretende mejorar la productividad organizacional y la satisfacción de los trabajadores (Sun, 1988 en Segurado y Argulló, 2002).

Patlán (2016) afirma que: “La calidad de vida en el trabajo es la percepción del individuo sobre su trabajo y las posibilidades ofrecidas por este para satisfacer una amplia gama de necesidades y expectativas personales importantes, particularmente en el ámbito laboral y profesional, mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, clave para su realización personal, familiar y social y como un medio para preservar su salud y su economía.

Un trabajador disfruta de alta calidad de vida en el trabajo cuando experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro, está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y, cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales (Katzell, Yankelovich, Ornati y Nash, 1975 en Segurado y Agulló, 2002).

El trabajo debe de ser motivante para el individuo que lo realiza, y es sumamente importante la percepción que el individuo tenga de su trabajo y de su vida, lo cual implica dos tipos de factores: los relacionados a condiciones de trabajo y la percepción por parte del individuo de sus condiciones de trabajo (Mathur, 1989).

La calidad de vida en el trabajo mejora la calidad en la producción, reduce ausentismo, rotación de personal, mejora relaciones entre los empleados, satisfacción en el trabajo, mejor control del mismo, sentido de logro y de vida, mejoramiento de la salud física y psicológica.

El absentismo y la rotación están vinculados básicamente a las condiciones económicas, culturales, demográficas o personales, sin embargo cualesquiera que sean los motivos de ausentismo se requiere para reducirlo, en primera, un análisis cuidadoso y detallado de los eventos o causas y en segundo lugar, esfuerzos repetitivos y persistentes de comunicación, motivación y control. Por otro lado, la rotación de personal, a diferencia del ausentismo parece estar más ligado a los factores de satisfacción en el puesto de trabajo, las cuales son condiciones de trabajo, salarios y supervisión (Hamilton, 1978).

El conjunto de autores citados subrayan la esencia de la calidad de vida en el trabajo, la cual es promover y mejorar la experiencia de satisfacción, motivación y bienestar laboral, que por un lado mantenga el equilibrio entre la vida-trabajo y el desarrollo personal de los trabajadores, y por otro lado que desarrolle las condiciones que eleven la productividad de las organizaciones.

Los trabajadores con calidad de vida en el trabajo se sienten alegres, productivos, activos, responsables, amigables, satisfechos, competentes, comprometidos y saludables; en cambio, si los trabajadores carecen de calidad de vida en el trabajo tienden a sentirse preocupados, molestos, incompetentes, indiferentes, improductivos, desmotivados, frustrados e insatisfechos.

Una empresa que cuida la calidad de vida laboral tendrá colaboradores dispuestos y contentos de participar en el crecimiento de la misma y poner todo su empeño para lograr los objetivos en común.

Un estudio realizado en 2012 a obreros y operativos de empresas manufactureras, comerciales y de servicios de 103 empresas en la ciudad de Mérida, Yucatán determino que el incremento en los esfuerzo de calidad de vida en el trabajo se asocia significativamente con mayor productividad, menor rotación y menor absentismo.

Los trabajadores de mostraron satisfechos en general en las empresas participantes en cuanto a las acciones de CVT emprendidas por sus directivos. En ellas la productividad correlaciona positiva y significativamente con los esfuerzos de CVT, lo cual a su vez se relaciona significativamente con menores porcentajes de rotación y absentismos. Esto coincide en cuanto a que una adecuada calidad de vida en el trabajo se asocia con mayores tasas de productividad pero además el clima laboral favorable, la supervisión, el reconocimiento, la procuración de equidad, las condiciones de trabajo, el desarrollo integral y el enriquecimiento del trabajo, así como los retos, ayudan a una mayor participación y productividad de los trabajadores.

Otro estudio realizado en 2012 en una institución de educación superior, en el cual se identificaron las variables de CVT que predicen la intención de los empleados de permanecer en dicha institución. El estudio estuvo basado en una muestra de 1,522 trabajadores quienes respondieron un cuestionario con 82 reactivos. Posteriormente, a través de modelos de regresión logística, se identificó que la equidad salarial interna, la satisfacción con el trabajo, el sentido de pertenencia, la influencia del trabajo en la familia y el ambiente de trabajo son las variables más significativas en la predicción de la intención de permanencia en el empleo.

Sin embargo, los resultados de dichos estudios son válidos solamente para las empresas a las que se les realizó, pero la metodología puede replicarse en otros lugares y contextos; teniendo en cuenta que tener calidad de vida en el trabajo es beneficioso para las organizaciones pues una empresa humanizada puede ser productiva, pero una empresa productiva no garantiza el respeto al ser humano. Todo está en la forma cómo se mida dicha productividad, pero las empresas humanizadas tienden a permanecer en el largo plazo, lo cual es fundamental en el comportamiento sostenible característico de la responsabilidad social.

2.2.1 Desarrollo histórico del estudio de la CVT

Nadler y Lawler (1983) clasifican seis etapas de estudio de la calidad de vida en el trabajo, las cuales se agrupan en función de la concepción y abordaje del constructo:

- Calidad de vida en el trabajo como variable, de 1969 a 1972. Se considera como una reacción de los individuos hacia las condiciones del trabajo, así como sus experiencias en el trabajo. Los estudios se enfocan al análisis de las percepciones, actitudes y satisfacción en el trabajo.
- Calidad de vida en el trabajo como enfoque, de 1965 a 1975. Se concibe como la labor administrativa de los proyectos de cooperación individuo-organización, particularmente en la mejora de sus resultados y desempeño.
- Calidad de vida en el trabajo como método, de 1972 a 1975. Refiere un conjunto de enfoques y tecnologías cuyo objetivo es la mejora del entorno de trabajo en términos de productividad y satisfacción.
- Calidad de vida en el trabajo como movimiento, de 1975 a 1980. Se entiende como la ideología que trata aspectos de la naturaleza de la relación trabajador-organización. La administración participativa y democracia industrial representan sus ideales.
- Calidad de vida en el trabajo como un todo, de 1979 a 1982. Es vista como un constructo global percibido como una “panacea” (remedio o solución que sirve para cualquier tipo de problema) para afrontar cualquier problema organizacional.
- Calidad de vida en el trabajo como un constructo por definir, a partir de 1982. Es el resultado del incumplimiento de las expectativas debido a la “aparente”

capacidad para resolver “todo”, por lo cual se esperaría que el interés tendería a decrecer. No obstante la vigencia y los hallazgos recabados en la última década demuestran que la predicción de estos autores no se ha cumplido (Da Silva, 2006).

2.2.2 Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo

El concepto de calidad de vida en el trabajo es difícil de definir debido a la complejidad y riqueza de dimensiones que traspasan el límite organizacional y laboral. Este concepto debe de ser considerado multidimensional debido a que abarca diversas condiciones relacionadas con el trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral (Casas J. & Co., 2002). La CVT como proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral se configura de manera objetiva y subjetiva, tanto en los aspectos operativos como relacionales.

Segurado y Agulló (2002) afirman que han sido dos las dimensiones para el estudio y evaluación de la calidad de vida en el trabajo: la objetiva y la subjetiva.

La perspectiva objetiva considera los aspectos objetivos del entorno y ambiente de trabajo, entre ellos están el contenido del puesto de trabajo, salud y seguridad laboral, condiciones ambientales, organización del trabajo, salario y prestaciones. Mientras que la *perspectiva subjetiva* considera las percepciones y experiencias laborales que tiene un individuo o un colectivo en determinado contexto organizacional.

Para Somarriba y Pena (2008, en Dueñas, 2008) afirman que para el análisis de la CVT, los indicadores *subjetivos* corresponden a aspectos tales como percepciones y actitudes que los trabajadores tienen sobre su empleo. Y los indicadores *objetivos* contemplan la condición económica y sociodemográfica de los trabajadores tales como edad, estado civil, dependientes económicos, lugar de

residencia, salario, sector de empleo, antigüedad, tipo de contrato, jornada laboral, nivel de estudio.

Los autores concluyen que la calidad de vida en el trabajo de los individuos está determinada por dichos indicadores y, como resultado, desarrollaron un modelo denominado “Indicador Sintético de la Calidad de Vida laboral”, basándose en las siguientes premisas:

- La CVT está determinada por las condiciones objetivas del trabajo y de la situación familiar, así como por los aspectos sociodemográficos.
- La CVT está determinada por las condiciones y bienestar subjetivas del trabajo, analizando las percepciones y actitudes del trabajador.
- La CVT está determinada por el bienestar subjetivo general que hace referencia a la satisfacción del individuo con su vida en general, por lo que integra diversos ámbitos de la vida que influyen en su percepción.

Para la mayoría de los autores, dada la multidimensionalidad del concepto de CVL, es imposible determinar un conjunto de aspectos que resulten universalmente generalizables (Casas J. & Co., 2002), sin embargo, es posible mencionar aspectos comunes gran parte de las diversas actividades laborales realizadas por el hombre.

2.2.2.1 Condiciones Objetivas

- *Medioambiente físico*

En todos los tipos de trabajo que existen, ya sean de producción dentro de una fábrica, trabajo de oficina, trabajo dentro de colegios, hospitales o atención al público, se presentan todo tipo de riesgos laborales: riesgos físicos, químicos o

biológicos. Las empresas deben de buscar salvaguardar la buena salud de sus colaboradores.

La fatiga física, relacionada a riesgos posturales y cargas excesivas, son otros de los factores que intervienen directamente en la CVL, y cuya presencia genera la disminución de esta. Dolan & Co. (1999), comenta que existen el síndrome del túnel del carpo bilateral, enfermedad que se caracteriza por el entumecimiento u hormigueo, dolor y debilidad de las manos y muñecas, el cual es generalmente producido por el trabajo.

Los accidentes laborales constituyen una fuente de insatisfacción laboral. Así, un accidente, como la pérdida de un miembro corporal, de audición o de vista son los más comunes. Generan a su vez grandes pérdidas personales y organizacionales, pudiendo ser estas tan graves que inhabiliten al trabajador de por vida.

Falta de espacio físico en el lugar de trabajo o la inadecuación, así como el deficiente mobiliario o iluminación, constituyen una dimensión del medio físico que afecta la calidad de vida laboral.

- *Medioambiente tecnológico*

La frustración que genera al trabajador el no contar con los equipos e instrumentos necesarios para realizar el trabajo de manera adecuada constituye una dimensión del medio ambiente tecnológico que afecta de manera negativa a la CVL, ya que genera en el trabajador ansiedad, falta de motivación, insatisfacción laboral; y a nivel de organización retrasos en la entrega de trabajo o decaimiento de la producción. Todo lo anterior lleva a la falta de efectividad.

La deficiencia en el mantenimiento o suministro de componentes es otra dimensión que genera malestar en los trabajadores, ya que los imposibilita de seguir

con sus labores de manera normal. Disminuye su eficiencia, genera estrés, ansiedad y frustración.

- *Medioambiente contractual*

El salario es uno de los aspectos más valorados en el trabajo, aunque su efecto motivador se debe a diversos factores. Al respecto Casas J. & Co. (2002), afirman que es importante tener en cuenta la Teoría de la Equidad de Adams, en la que se explica que las personas distinguen entre las contribuciones que estos aportan en su trabajo y las compensaciones que estos reciben por ellas, así como las que reciben otras personas. Es así como los trabajadores establecen el criterio de equidad, o la falta de este. Como consecuencia, se genera un estado de tensión que impulsa al trabajador a intentar reducir este desequilibrio. Cuando los trabajadores perciben que la relación entre su salario y su rendimiento no es justa se puede producir insatisfacción, absentismo, deseos de abandonar la empresa, bajo rendimiento, falta de dedicación, conflicto de interés, por menciona algunos.

La estabilidad en el puesto de trabajo es un factor importante en la CVL, ya que está demostrada su relación directa con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Su ausencia genera alteraciones como el estrés, ansiedad, depresión, quejas somáticas, migraña, entre otras. Asimismo, la inestabilidad laboral hace que los empleados estén más propensos a recibir sobrecarga laboral, en un intento desesperado por mantener su puesto de trabajo.

- *Medioambiente productivo*

Los horarios de trabajo muy prolongados o los horarios rotativos constituyen un factor importante en la vida del trabajador, las personas que trabajan largos turnos o turnos rotativos experimentan dificultades para mantener sus relaciones sociales y familiares de manera normal. Asimismo, este tipo de horarios supone un

impedimento no solo para el esparcimiento y mantenimiento de buenas relaciones familiares y sociales, sino también para la actualización profesional.

La sobrecarga laboral ya sea cuantitativa (exceso de actividades a realizar en un determinado periodo de tiempo, o un exceso de horas de trabajo) o cualitativa (excesiva demanda en relación a las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador o un gran nivel de responsabilidad en la toma de decisiones) constituye un agente generador de estrés e insatisfacción laboral (Fernández, 2000).

Es importante reflexionar sobre la situación contraria, la falta de tareas durante la jornada laboral y la asignación de tareas rutinarias y aburridas en relación con las habilidades del trabajador son otras de las dimensiones que afectan la CVL. Los trabajadores que afrontan esta situación se sienten desmotivados, insatisfechos, frustrados y aburridos en el trabajo.

Tanto las oportunidades de promoción y ascenso como las facilidades de formación constituyen un factor motivacional para los trabajadores, el cual incrementa la CVL, debido a que permite un desarrollo personal, mayor autonomía en el trabajo y la posibilidad de realizar tareas más interesantes y significativas.

Las oportunidades de promoción y ascenso se encuentran directamente relacionadas con la satisfacción laboral y ayudan a retener a los talentos de la empresa. Estas constituyen, por tanto, una herramienta de gestión de RRHH.

2.2.2.2 Condiciones Subjetivas

- *Esfera privada y mundo laboral*

Los problemas dentro de la esfera laboral tales como enfermedad de miembros de familia, problemas de tipo afectivo, necesidad de atención extra a los hijos constituyen una dimensión que repercute en la CVT, ya que afecta de manera

directa en la CV de quien las experimenta. Asimismo, las exigencias del trabajo pueden llevar a los trabajadores a dejar de lado no solo las responsabilidades familiares, sino también las relaciones sociales del trabajador.

- *Organización y función directiva*

Las relaciones entre los miembros de los grupos de trabajo constituyen un factor primordial para la salud personal y organizacional. Se valora mucho la posibilidad de relación e interacción con los compañeros de trabajo. Inclusive, el enfoque de la gestión del conocimiento, resalta la importancia de la interrelación de los trabajadores en la construcción y el compartir del conocimiento. A través de la interrelación con los compañeros, los trabajadores desarrollan no solo sus habilidades sociales, sino también comparten y consolidar conocimientos a través del relato de experiencias. Por el contrario, Peiró (1999), afirma que la ausencia de contacto con otros trabajadores y la falta de cooperación y apoyo entre compañeros pueden producir un elevado nivel de estrés y tensión entre los miembros de cada grupo.

La confianza, comunicación espontánea y el apoyo mutuo constituyen un factor importante en la CVL y juegan un rol importante en el éxito del grupo como tal (Rodríguez, 1997). A medida que estas relaciones son vagas o inexistentes, se presentan diversos problemas que se relacionan al trabajo en equipo. Por otro lado, cuanto mayor es la cohesión de los miembros del grupo mayor es la motivación y menos el absentismo.

2.2.3 Medición de la calidad de vida en el trabajo

Es fundamental la selección de indicadores que permitan medir la calidad de vida en el trabajo, Casas (1989, en Da Silva, 2006) distingue dos enfoques que auxilian esta importante tarea: el inductivo y el deductivo.

El enfoque inductivo señala que los indicadores son herramientas que permiten una medición aproximada de la realidad social, por lo que no parte de una teoría sino que identifica los datos de la observación empírica que representan la dinámica societal y que posiblemente se relacionen con el concepto. En cambio, el enfoque deductivo enfatiza que las teorías son las que permiten el análisis conceptual, así como las dimensiones teóricas que serán operacionalizadas en la medición, en otras palabras un indicador es el equivalente empírico de las dimensiones de un concepto.

Los investigadores tienden a emplear grandes cantidades de indicadores (parámetros) en los instrumentos de medición de calidad de vida en el trabajo, corriendo el riesgo de caer en el exceso y omitir aclaraciones sobre el nivel de varianza explicada y confiabilidad. El valor de un instrumento de medición está determinado por los factores que evalúan significativamente la calidad de vida en el trabajo (Cummins y Cahill, 2000; Sheppard, 1975 en Martel y Dupuis, 2006).

La siguiente tabla sintetiza las características de escalas de calidad de vida en el trabajo orientadas a la percepción del individuo, su análisis se enfoca en el componente subjetivo, y evalúan los indicadores que conforman sus dimensiones.

Escala	Autor/Año	Dimensiones evaluadas
Quality of work life questionnaire	Walton (1975)	Compensación Seguridad y salud Desarrollo de capacidades Crecimiento continuo Integración social Reglamento (Políticas) Espacio de vida personal Importancia de la vida laboral

Escala	Autor/Año	Dimensiones evaluadas
Encuesta de Calidad de vida en el Trabajo	Requena (1999)	<p>Satisfacción general en el trabajo</p> <p>Satisfacción con la organización, realización y formación</p> <p>Satisfacción con el contrato de trabajo</p> <p>Satisfacción con las condiciones de salud y seguridad</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Formación académica y formación profesional para el empleo</p> <p>Movilidad laboral y geográfica</p> <p>Conciliación de vida laboral y familiar</p>
Quality of work life questionnaire	NIOSH (2000)	<p>Nivel de puesto</p> <p>Cultura/clima organizacional</p> <p>Consecuencias en la salud</p> <p>Otras consecuencias (desempeño, satisfacción)</p> <p>Duración de la jornada de trabajo</p> <p>Trabajo/familia</p> <p>Supervisión</p> <p>Prestaciones</p> <p>Sindicato</p>
Q-Labors y Q-Labors 57	Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002, 2004)	<p>Relaciones jerárquicas</p> <p>Realización profesional</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Horario</p> <p>Medio físico y tecnológico</p> <p>Relación con los pacientes</p> <p>Sobrecarga</p>

Escala	Autor/Año	Dimensiones evaluadas
Percepción de calidad de vida laboral	Da Silva (2006)	Clima de los sistemas de gestión Relación con los compañeros Relación con los jefes Motivación y compromiso Condiciones del entorno laboral Estrés y burnout Satisfacción con el rol y potencial del puesto Equilibrio trabajo-vida Equidad remunerativa Características de personalidad
Work-Related Quality of Life (WRQoL) scale	Van Laar, Edwards y Easton (2007)	Satisfacción en el trabajo Bienestar general Relación hogar- trabajo Estrés en el trabajo Control del trabajo Condiciones de trabajo
Calidad de vida en el trabajo	Chiang y Krausse (2008)	Satisfacción laboral Condiciones y medioambiente del trabajo Organización Indicador global
CVT- GOHISALO	González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010)	Soporte institucional Seguridad en el trabajo Integración al puesto de trabajo Satisfacción por el trabajo Bienestar conseguido en el trabajo Desarrollo personal Administración del tiempo libre

Quality of Working Life	Worral y Cooper (2012)	Contexto Características del trabajo Bienestar y salud Soporte organizacional Estilo de administración del trabajo
-------------------------	---------------------------	--

Tabla 1. Escalas de medición de calidad de vida en el trabajo.

Fuente: Ramírez, A. (2014)

2.3 Factores que modifican la calidad de vida en el trabajo

El tener una calidad de vida en el trabajo radica, en que los empleos son el enlace entre las organizaciones y los recursos humanos. “La idea es que los trabajadores sean los recursos humanos que serán desarrollados y no simplemente utilizados. Más todavía el trabajo no debe tener condiciones negativas. No debe presionar excesivamente a los empleados. No debe perjudicar o degradar el aspecto humano del trabajador. No debe ser amenazante ni demasiado peligroso. Finalmente, debe contribuir a que el trabajador se desempeñe en otros roles vitales, como los de ciudadano, cónyuge o padre. Esto es, el trabajo debe contribuir al progreso de toda la sociedad” (Davis y Newstrom, 1991).

Por lo anterior, la calidad de vida laboral es de suma importancia ya que si no se cuenta con ella en las organizaciones provoca: insatisfacción laboral, a consecuencia de puestos no significativos y superiores autoritarios y un decremento de la productividad, percibido por el comportamiento del sujeto como: sabotajes, huelgas, alcoholismo, ausentismo (Mathur, 1989).

Según Loscocco y Roschelle (1991), este tipo de actitudes del trabajador son plenamente indicadores de una calidad de vida laboral muy baja.

Sin embargo, las desventajas de no contar con una calidad de vida laboral, va más allá de una baja productividad en la organización o de la insatisfacción laboral. Son varios los factores que determinan una calidad de vida en el trabajo optima los cuales pueden ser un buen clima laboral, motivación, reconocimiento por el trabajo, prestaciones, salarios, promoción, horarios flexibles, por mencionar algunos. En el caso de los empleados, una calidad de vida en el trabajo poder verse reflejada, por ejemplo, en mejores condiciones para realizar sus actividades, un mejor ambiente para las relaciones entre compañeros y una buena productividad.

Por otro lado, existen factores que llevan a una calidad de vida en el trabajo muy bajo, entre estos pueden ser: falta de motivación, estrés en el trabajo y en la vida personal, falta de reconocimiento, rotación de empleados y jornadas de trabajo muy prolongadas después del horario establecido. Una baja percepción de calidad de vida en el trabajo influye de forma negativa en la productividad y estado de ánimo de los empleados.

Los trabajadores que se encuentran en un ambiente laboral poco agradable pueden empezar a adquirir enfermedades tanto psicológicas como físicas que poco a poco van dañando nuestra salud sin darnos cuenta.

Algunas enfermedades son el estrés, la depresión, la obesidad, la hipertensión arterial, gastritis, enfermedades visuales, problemas para dormir, dolor de espalda, osteoartritis y fatiga, por mencionar algunas.

Para el presente trabajo de investigación nos enfocamos en dos factores, los cuales hoy en día resultan ser los más importantes en una organización: el estrés y la motivación.

El estrés, es uno de los mayores problemas que se han venido incrementando en los últimos años a consecuencia de un exceso de trabajo. La Organización Mundial de la Salud propuso al estrés como una de las enfermedades del siglo XXI.

“El 75% de los mexicanos padece fatiga y estrés laboral, superando a países como China y Estados Unidos” (IMSS, Estrés Laboral).

Se considera que el estrés en el trabajo afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan. Considerando, que el estrés es una de las enfermedades psicológicas más importantes dentro del ámbito laboral, a continuación se profundizará sobre este tema y su repercusión dentro del ámbito laboral.

2.3.1 Estrés

García, Gelpi, Cano y Romero (2009) definen *estrés* como una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves. El *estrés laboral* es un estado de tensión física y psicológica que se produce en el momento de existir un desequilibrio entre las demandas planteadas por la organización del trabajo y el medio laboral, y los recursos de los trabajadores para hacerles frente o controlarlas.

Robbins (2004) menciona que existen dos categorías causantes potenciales de estrés: ambientales y organizacionales.

- *Factores ambientales.* Se conoce que el ambiente en donde se desenvuelven los colaboradores es fundamental para la estructura de la organización, tendrá así una gran influencia en el estrés. En el momento de haber cambios económicos, esto puede crear una inestabilidad en el trabajador. Esto afecta significativamente el acoplamiento laboral y se ve como una amenaza preocupante para el colaborador, ya que si se toca la economía o la estabilidad laboral, seguramente se verá afectado y definitivamente las causas de estrés se elevaran por no saber qué pasará con él en la empresa.

Los cambios en las políticas también son un factor ambiental significativo, donde se tiene en cuenta las leyes que amparan a los trabajadores pueden cambiar, o si se trabaja en una institución gubernamental seguramente los cambios generados pueden perjudicar su estabilidad laboral. Por último se señala las innovaciones tecnológicas, mayor aun si se tiene ya un buen tiempo con un mismo sistema y se siente la amenaza sí se desconocen nuevas estrategias.

- *Factores organizacionales.* Existe en el momento de una exigencia de la empresa, puede ser seria y basarse en el cumplimiento de tareas e incluso las metas que se fijan en determinados periodos de tiempo, esto causa un estrés significativo en el empleado porque si no se realiza lo requerido corre el riesgo de abandonar la organización por no cumplir con los parámetros designados. También se menciona el trabajo en equipo el cual puede perjudicar, a los jefes inmediatos o el liderazgo ejercido sobre alguien más seguramente afecta la forma de llevar una estabilidad en el trabajo.

El liderazgo organizacional representa el estilo gerencial de los altos ejecutivos de la organización. Algunos directores generales crean una cultura caracterizada por tensión, miedo y ansiedad. Ejercen presiones poco realistas para desempeñar el trabajo en plazos breves, imponen unos controles demasiado rígidos y despiden por rutina a los empleados que no dan lo suficiente en el trabajo.

Las organizaciones recorren un ciclo donde se fundan, crecen, maduran y al final declinan. La vida de la empresa, se encuentra en este ciclo de cuatro fases, crea problemas diferentes y presiones para los empleados. La primera se caracteriza por mucha excitación e incertidumbre, mientras que la segunda impone recortes, despidos y otra clase de incógnitas. El estrés es menor al existir madurez, durante la cual los dilemas son menores.

2.3.1.1 Causas del estrés en el trabajo

Leka, Griffiths y Cox (2004), mencionan que algunas de las causas muy notorias dentro de una empresa son la mala organización existente entre los puestos de trabajo y la forma de llevarlos a cabo, esto puede ser incluso sí no se ha diseñado un descriptor de puestos funcional. El exceso de exigencias y presiones o la dificultad para controlarlas pueden tener su origen en una definición inadecuada de trabajo, una mala gestión o la existencia de condiciones laborales insatisfactorias.

Del mismo modo, estas circunstancias pueden hacer en el trabajador el no recibir suficiente apoyo de los demás, o no tener suficiente control sobre su actividad y las presiones que conlleva.

Si al trabajador se le presenta una serie de formas en el trabajo que tenga el apoyo del grupo, menores serán las posibilidades donde se vea afectado por el estrés, ya que tendrá el apoyo directo y si en ciertas oportunidades se va frustrado, los demás serán un motor para poder salir adelante con las tareas asignadas, a lo cual se le llama *trabajo en equipo*.

La mayoría de los causantes del estrés en el ambiente laboral se relacionan con el modo en que los individuos lo pueden sobrellevar, este tipo de factores son realmente alarmantes para la empresa, debiendo de dar una atención particular para evitar ser perjudicial y convertirse en peligros universales dándoles de esta forma la importancia debida para no pasar por alto las consecuencias que puedan traer.

2.3.1.2 Efectos del estrés en el trabajo

Los efectos del trabajo en la salud mental son complejos. Por un lado, el trabajo es una fuente de satisfacción y realización personal por medio de las relaciones y la seguridad financiera que proporciona, aspectos que son condiciones necesarias

para una buena salud mental. La falta de trabajo o la pérdida del mismo, por otro lado, pueden tener efectos negativos sobre la salud mental. Los desempleados tienen un riesgo de depresión que es el doble de las personas que tienen empleo. (Harnois, G. y Gabriel, P., 2000).

Leka, Griffiths y Cox (2004), mencionan que hay varios efectos notorios dentro del trabajo cuando existe un estrés, a los cuales se debe prestarles la atención adecuada para que no sean perjudiciales en la empresa.

- Efectos del estrés laboral en el individuo. Al hablar de estrés directamente se habla de una persona quien lo posee, el cual afecta de manera diferente, según sea la situación. Este puede afectar directamente la salud de la persona o incluso provocar un agotamiento mental, lo cual lleve a desencadenar varios problemas psicológicos a los cuales habría que prestarle atención inmediata. El estrés afecta de forma diferente a cada individuo, puede generar comportamientos disfuncionales no habituales en el trabajo, e incluso contribuir a la mala salud física y mental del individuo.

Si la persona trabaja en un entorno donde el estrés es evidente, es difícil encontrar un balance favorecedor a la vida cotidiana y laboral, ya que esta de una manera u otra afectara significativamente el entorno en donde él se desenvuelva.

Es importante mencionar que al momento de existir estrés, este no solo afecta a las relaciones externas sino también la física, es entonces cuando las defensas bajan y la posibilidad de contraer enfermedades es mucho más alta.

- Efectos del estrés laboral en las entidades. Cuando el estrés es un factor que afecte a las personas de la empresa, esto llegará a ser perjudicial para la misma, porque los individuos o entidades involucradas no podrán brindar los

resultados esperados y por ende la productividad bajara significativamente y tendrá su repercusión en la estabilidad que esta pueda tener en el mercado laboral.

Se puede mencionar el antes y la anticipación del estrés, como afectantes significativos que pueden ser los creadores de esta situación.

Mena (2010), menciona que si se es capaz de conocer cuáles son los desencadenantes del estrés, se puede trabajar sobre ellos o sobre las reacciones se anticipa a su presencia, de manera que cuando realmente se deba enfrentar a ellos, se pueda hacer de una manera sana, proporcionada y adecuada. También es posible trabajar en aquellos rasgos de la personalidad favorecedores del estrés o en la forma de anticiparse a una situación considerada como estresante.

2.3.1.3 Estrés en el trabajo y salud

García, Gelpi, Cano y Romero (2009), explican que es diversa la relación analizada entre las variables psicosociales, ejemplo el desempleo o un pobre estatus socioeconómico y la salud. Numerosas investigaciones han identificado un aumento del riesgo de padecer diversos problemas de salud física y mental como consecuencias del estrés.

La mayoría de las enfermedades son multifactoriales y el estrés laboral es uno de los componentes de dicha causalidad. A veces, su contribución es bastante insignificante, mientras que, en otros casos, puede resultar fundamental para desencadenar las manifestaciones de la enfermedad o acelera su curso.

Cabe preguntarse si resulta posible que un solo factor se relacione con la aparición de tal variedad de problemas de salud psíquicos como enfermedades médicas. La respuesta a esta pregunta sencilla, si se examinan los mecanismos por medio de los cuales actúa el estrés. Por una parte, el estrés produce desequilibrios

físicos por medio de cambios en el funcionamiento del sistema nervioso autónomo, neuroendocrino e inmune. Tales sistemas son responsables de que exista equilibrio y un buen funcionamiento corporal, por lo que cualquier alteración en ellos producida por el estrés podría favorecer la aparición de problemas de salud muy diversos, especialmente en personas vulnerables o con altos niveles de riesgo.

El estrés deteriora nuestros hábitos de cuidado de la salud. Las personas estresadas fuman y beben más, cuidan menos su dieta, hacen menos ejercicio, padecen desordenes del sueño, prestan menos atención a como se sienten y tienden a no cumplir con sus visitas médicas y tratamientos. Hoy en día se conoce la relación entre estas variables del estilo de vida y la aparición de una amplia gama de enfermedades.

Por último, no se debe olvidar que el estrés continuado produce desgaste psicológico en los sentimientos de tensión, tristeza e irritación; se vuelven cada vez más frecuentes, se pierde eficacia mental y a la vez aparecen formas de pensamiento negativo y menos racional, aparecen más conflictos interpersonales, menos relaciones sociales constructivas y un peor cuidado del ocio y el descanso. Todos estos mecanismos juegan un papel muy importante en la calidad de vida de un trabajador.

2.3.2 Motivación

González (2008) afirma que la *motivación* es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo, ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable. La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxito en su empeño.

2.3.2.1 Motivación en el trabajo

En la sociedad actual, el trabajo es la actividad diaria a la que dedicamos mayor tiempo y esfuerzo, resulta sencillo entender que es, también, una de las etapas más importantes del ámbito motivacional, y una fuente esencial de satisfacción personal (Rodríguez, et. al., 2004).

De esta manera se observa la importancia de entender el proceso motivacional en el contexto laboral. Pinder (en Muchinsky, 2002), lo define como: *“el conjunto de fuerzas energéticas que se originan dentro y más allá del individuo para iniciar la conducta relacionada con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y duración”*.

Aunado a esto, De Cenzo y Robbins (2001) nos dicen que: *“la motivación al empleado se puede definir como la disposición de un individuo para esforzarse en lograr las metas de la organización, con la condición de que esta habilidad para trabajar satisfaga sus propias necesidades”*.

2.3.2.2 Teorías de la motivación

- *Teoría de la jerarquía de las necesidades.*

La teoría de la “Motivación Humana” mejor conocida como la “Jerarquía de las necesidades”, establecida por Abraham Maslow (1943), la determina la hipótesis de que dentro de cada individuo o sujeto, existe una jerarquía de cinco necesidades.

El término *necesidad* comúnmente se refiere a un estado de privación o tensión causada por la falta o carencia de algo. Sin embargo, Abraham Maslow introduce el término “Necesidades de Orden Superior”, para referirse a necesidades de tipo psicológico. Estas se refieren a la necesidad de afecto, de pertenencia, de logro, de independencia, de reconocimiento social y autoestima. Mientras que las

necesidades fisiológicas incluyen la necesidad de alimento, bebida, descanso, actividad sexual.

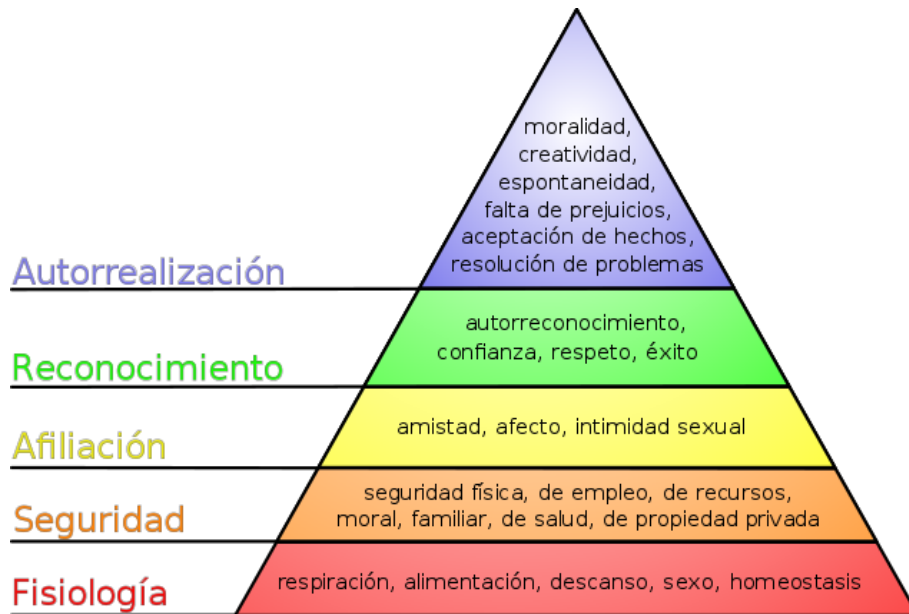


Figura 3. Pirámide de Abraham Maslow

Maslow propone un sistema de motivos o necesidades múltiples ordenadas jerárquicamente. Estas necesidades deben de ser satisfechas en orden ascendente, de esta manera, solo una vez satisfechas las necesidades inferiores surgirán con fuerza motivadora, las necesidades de orden superior.

La jerarquía de necesidades de Maslow se describe a menudo a como un pirámide que consta de 5 niveles: Los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como necesidades del déficit (Deficit needs); el nivel superior se le denomina como una necesidad del ser (Being needs). La diferencia estriba en que mientras las necesidades de déficit pueden ser satisfechas, las necesidades del ser son una fuerza impelente continua. La idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención sólo una vez se han satisfecho necesidades inferiores en la pirámide. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un

movimiento hacia arriba en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotente hacia abajo en la jerarquía.

- Necesidades Fisiológicas. Son las más fuertes de las necesidades básicas, entre ellas se encuentran el hambre, sed, refugio, conducta sexual. Para Maslow estas necesidades son primordiales para el ser humano ya que depende de la satisfacción de estas depende su supervivencia.
- Necesidades de Seguridad. Se manifiestan en los esfuerzos de los individuos por mantener un medio ambiente ordenado, predecible y carente de amenaza. En este nivel el comportamiento está dirigido hacia la adquisición de seguridad, estabilidad, dependencia y protección y por los esfuerzos realizados para evitar sentimientos de miedo, apatía y caos.
- Necesidades de Afiliación. Se pueden encontrar el afecto, el sentido de pertenencia, la aceptación y la necesidad. El hombre busca pertenecer a un grupo y sentirse identificado con él, ya que éste representa sus raíces y su origen, la relación con otros seres humanos se convierte en un aspecto importante y vital de la vida del hombre. En este nivel surge un deseo de agrupamiento, de contacto, de cercanía, de amistad e intimidad entre un grupo, una familia o una pareja.
- Necesidades de Reconocimiento. Este nivel comprende dos tipos o subconjuntos de necesidades: la necesidad de autoestima y la necesidad de ser estimados por otros. La primera se refiere a la necesidad de logro, de competencia, de independencia y libertad. Se refiere a la sensación de poder en uno mismo y es reflejado por altos niveles de autovaloración y de auto respeto. El segundo tipo incluye la necesidad de lograr un status, de adquirir prestigio y de reconocimiento, de llamar la atención de los demás y de ser apreciado por otros.

- Necesidades de Autorrealización. Son las necesidades más elevadas. Es el impulso para convertirse en aquello que el individuo es capaz de ser, incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial. Para Maslow las personas que se encuentran en este proceso poseen una percepción más eficiente de la realidad y su relación es más confortable con ésta. De esta manera la persona no huye de la verdad y su forma de ver al mundo es más clara y objetiva.

Un factor importante que se debe de saber es que las necesidades no se van a satisfacer por completo, y saber que aquella que alcanza un nivel deja de motivar, si la misma está bastante complacida, la siguiente se vuelve dominante. Según Maslow si se desea motivar a un individuo, se necesita entender y saber en qué nivel de la jerarquía se encuentra esa persona y concentrarse en el nivel de esta satisfacción.

- *Teoría del Factor Dual de Factores Motivacionales e Higiénicos de Frederick Herzberg*

El psicólogo Frederick Herzberg condujo en 1959 un estudio de motivación muy difundido sobre 200 contadores e ingenieros empleados por empresas de Pittsburgh, Pennsylvania y sus alrededores. Usó el método de incidentes críticos para obtener datos para su análisis. Este consistió en el planteamiento de dos preguntas a los profesionales. Estas preguntas eran: 1) Cuándo se sintió particularmente bien en su empleo, ¿qué lo animó?, “) cuándo se sintió sumamente mal en su empleo ¿qué lo desanimó?

Después de analizar los resultados, Herzberg organizó en tablas los sentimientos agradables y desagradables que los empleados habían expresado y concluyó que los factores que producen satisfacción se relacionan con el contenido laboral y los que causan insatisfacción se asocian con el contexto laboral. Herzberg denominó *motivadores* a los factores que producen satisfacción y *factores de*

higiene a los que causaban insatisfacción. Los dos factores se denominan insatisfactorios-satisfactorios, higiénicos-motivacionales; también son conocidos como factores extrínsecos e intrínsecos (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006).

En la teoría de Herzberg los factores de higiene son los que evitan la insatisfacción. Por sí mismos, los factores de higiene no son capaces de motivar a la gente. Herzberg afirmó que sólo los motivadores animan a los empleados en el trabajo.

Factores de Higiene	Factores Motivadores
Política y administración de la empresa	Logro
Supervisión, aspectos técnicos	Reconocimiento
Salario	El trabajo mismo
Calidad de las relaciones interpersonales entre los compañeros, con los supervisores y con los subordinados	Responsabilidad
Condiciones laborales	Avance
Seguridad en el trabajo	Progreso
Estatus	Posibilidad de crecimiento

Tabla 2. Factores de Higiene y Motivadores.

Luthan, 2008; Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006

- Factores Higiénicos: Son los factores extrínsecos al puesto, los cuales Herzberg los llamo también *ambientales* e indican que estos no sirven para promover la satisfacción en el trabajo ni aumenta la capacidad productiva; mas su ausencia puede crear insatisfacción. Su presencia solo sirve para eliminarla.

- Factores Motivacionales. Como la palabra lo dice, motiva a la gente, y nos lleva de la No-satisfacción a la satisfacción. Estos son factores intrínsecos o pertenecientes al puesto, los cuales cuando están presentes, motivan favorablemente al personal. Es decir, causan satisfacción; pero su ausencia no ocasiona insatisfacción, sino No-satisfacción.

Según Herzberg, se considera que, algunos factores se satisfacen cuando están presentes, pero no causan insatisfacción cuando están ausentes. Otros factores causan insatisfacción, pero cuando son eliminados el resultado no es un motivador positivo.

Como observamos en la tabla anterior, existen los factores que causan satisfacción, que tienen la tendencia de afectar las actitudes positivas en el trabajo. La ausencia de ellos no muestra necesariamente el resultado de insatisfacción, la presencia conduce a incrementar el cumplimiento o la ejecución de trabajos.

Por el contrario, si las condiciones de trabajo son negativas o ausentes conducen a la insatisfacción y cuando están presentes conducen a una higiene balanceada en el trabajo. La presencia adecuada de los factores higiénicos, los cuales son los que enfocan las condiciones de trabajo, parecen esenciales si los empleados van a evitar la insatisfacción, frustración o disgusto. Estos son los factores que hacen que el trabajo sea tolerable y que nos ayude a continuar nuestra relación con la empresa.

Por lo tanto, Herzberg consideró a los factores higiénicos, aquellos que no proclaman ningún aumento en la capacidad productiva y que si están presentes, únicamente evitan pérdidas en el rendimiento del trabajador.

La clave para entender la teoría de Herzberg (en Alonso, Gallego, Ongallo y Alonso, 2004) está en su afirmación de que los factores que producen satisfacción tienen funciones distintas de los que producen insatisfacción, ya que son de cierta manera independientes, no los extremos opuestos de un mismo continuo.

Los factores de motivación pueden conducir a la satisfacción, pero su ausencia no generaría insatisfacción, sólo generaría ausencia de satisfacción. La falta de factores de higiene puede dar lugar a la insatisfacción pero, en el mejor de los casos, cuando están eficazmente presentes sólo producirían ausencia de insatisfacción, no presencia de satisfacción (Spector, 2002).

Herzberg afirma que el vínculo insatisfacción-satisfacción tiene un punto intermedio neutral, en que no se encuentra ni satisfacción ni insatisfacción. Por lo tanto, es comprensible que el miembro de una organización que recibe supervisión y condiciones de paga adecuadas, pero que tiene que realizar una tarea tediosa, poco desafiante y con pocas oportunidades de avance esté en el punto intermedio (punto neutral). Esa persona no tendría insatisfacción, puesto que los factores de higiene son apropiados, pero tampoco satisfacción, por la falta de factores motivadores (Kinicki y Kreitner, 2003).

2.4 Importancia y beneficios de la calidad de vida en el trabajo

Como hemos mencionado anteriormente, los aspectos de relevancia para la calidad de vida en el trabajo comprenden una serie de variables concretas, las que inevitablemente aluden a las condiciones del trabajo. Dentro de estas se encuentran: la naturaleza de las tareas, las características del medio físico, el ambiente humano y las actitudes básicas de pares y supervisores (Rodríguez, 1988).

Adicionalmente, entre otros elementos que evidentemente determinan la CVT enunciados por la Dirección del Trabajo están el acceso a una remuneración que pueda ser considerada equitativa al ambiente de trabajo, condiciones de trabajo seguras y saludables, dignidad y respeto dentro del espacio de trabajo, variedad de funciones y tareas, integridad de los pares y supervisores o empleados a cargo, oportunidades de participación dentro de la organización, equilibrio entre la

experiencia de trabajo en equipo e individualidad, retroalimentación constante y la presencia de oportunidades de promoción y aprendizaje.

No obstante, aunque estos aspectos tienen un rol clave en la CVT, se ha observado que esta no solo se ve afectada por factores intrínsecos del trabajo, sino también por las dimensiones externas propias de la cotidianeidad del sujeto (Segurado y Agulló, 2002). Por lo tanto, promover la calidad de vida dentro de las organizaciones es una tarea de largo aliento que requiere compromiso, conocimiento y capacidad de gestión sobre todos estos factores que la determinan positiva o negativamente.

El hablar de una CVT conlleva a que los trabajadores se sientan a gusto en sus trabajos, con lo que se logrará un mejor ambiente laboral. El tener una CVT, nos ayudará a tener aspectos positivos en la organización, como el tener a los trabajadores satisfechos, motivados, lograr mejores relaciones laborales, mayor comunicación entre los miembros de la organización y una mejor producción.

Dentro de los beneficios asociados a la promoción de la calidad de vida laboral se ha señalado un mejor desarrollo y eficiencia en el desempeño laboral, mayor compromiso hacia la prevención de riesgos con la consecuente disminución de accidentes y enfermedades de origen profesional, baja en las tasas de absentismos y rotación y un mayor fortalecimiento de las relaciones humanas al interior de la organización.

Granados (2011), menciona que la aplicación de programas de mejoramiento de la CVT generan gran número de beneficios, tanto a la empresa como al trabajador. De este modo, introducir mejoras en la calidad de vida de los trabajadores es un objetivo esencial en los procesos de incremento de la calidad y la productividad. En efecto, la tendencia mundial en gestión del capital humano considera nuevas formas de participación, comunicación y compromiso de los trabajadores.

En este sentido, se requiere de prácticas innovadoras que consideren como un valor el bienestar de los trabajadores dentro del nuevo tipo de empresa que la sociedad está exigiendo y que la misma organización requiere para alcanzar resultados superiores. Por ende, las iniciativas de mejoras en calidad y productividad en el empleo requieren de enfoques integrales que involucren el bienestar de los trabajadores, considerando la directa relación que existe entre unos y otros.

CAPITULO III. RELACIÓN ENTRE ALIMENTACIÓN Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

3.1 Beneficios de un trabajador con una correcta alimentación

Una persona con una correcta alimentación le ayudará a tener mayor energía durante el día para realizar sus actividades diarias, además es necesaria para el crecimiento y la regeneración de los tejidos del cuerpo. Una correcta alimentación aportará los nutrimentos necesarios que permiten el correcto funcionamiento del organismo y la conservación de la salud.

El cuerpo debe estar en su máximo nivel de salud para que pueda funcionar de manera correcta. Una alimentación sana permite por un lado que el organismo funcione con normalidad, que cubra nuestras necesidades fisiológicas básicas y por otro, reduce el riesgo de padecer enfermedades (mencionadas anteriormente) a corto y largo plazo.

De esta manera, si un trabajador mantiene una correcta alimentación, no solamente tendrá un beneficio propio sino también para la organización, ya que los costes económicos anuales de la obesidad para las empresas en concepto de seguros, pagos de bajas por enfermedad y otros desembolsos ascienden a 12.700 millones de dólares. (Wanjek, C., 2005) Además de estos costes, los empleadores deben comprender que una nutrición deficiente está vinculada al ausentismo, la enfermedad y a un bajo estado de ánimo.

Si los trabajadores presentan ausentismos, hay retrasos en la productividad de la organización, no se pueden cumplir con las actividades previstas y mucho menos cumplir con los objetivos de la organización.

Cuando un trabajador presenta un bajo estado de ánimo, depresión, irritabilidad, debilidad o cansancio, muchas veces estos sentimientos negativos suelen repercutir

en los compañeros de trabajo y ahora las organizaciones no solo tendrán un solo trabajador con estos padecimientos, sino que empezarán a duplicarse poco a poco.

Como se mencionó anteriormente, todos estos padecimientos se pueden controlar con una correcta alimentación, una buena calidad de sueño, ejercicio regular, en pocas palabras, con hábitos saludables que mejoraran nuestra calidad de vida.

Cuando una organización tiene empleados saludables, el trabajo que realizan refleja su buen estado físico y mental.

3.2 Beneficios para una organización el contar con calidad de vida laboral

Patlán (2016) afirma que: “La calidad de vida en el trabajo es la percepción del individuo sobre su trabajo y las posibilidades ofrecidas por este para satisfacer una amplia gama de necesidades y expectativas personales importantes, particularmente en el ámbito laboral y profesional, mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, clave para su realización personal, familiar y social y como un medio para preservar su salud y su economía.

Un trabajador disfruta de alta calidad de vida en el trabajo cuando experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro, está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y, cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada, de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales (Katzell, Yankelovich, Ornati y Nash, 1975 en Segurado y Agulló, 2002).

Por lo anterior, un empleado que goza de buena calidad de vida laboral se sentirá motivado al trabajar, en un ambiente laboral sano y agradable, ya que lo hará sentir realizado no solo en el ámbito profesional sino también en lo personal.

Tener una buena calidad laboral en las empresas es una gran estrategia ya que ayuda a incrementar la productividad, mejora la moral y reduce el estrés. Con esto los empleados toman decisiones saludables e inteligentes que reducen costos y absentismo.

El capital humano de toda empresa es lo más importante. Las personas evolucionan y sus necesidades también; no solo basta con un empleo que cumpla con los requisitos que un profesional espera tener para desarrollarse, para un empleado es vital que exista un clima laboral donde haya oportunidad de crecimiento, desempeño y desarrollo integral.

Un ejemplo de empresa que cuenta con calidad de vida en el trabajo es Grupo Bimbo, empresa líder en la industria de panificación a nivel global, la cual siempre ha estado comprometida con la relación con sus colaboradores buscando no sólo un sano clima de trabajo y una participación activa, sino propiciando, en todo lo posible, el desarrollo integral de cada uno de sus colaboradores y su integración como socio, por medio de su participación en la operación, utilidades y capital de la empresa.

Grupo Bimbo, promueve el trabajo en equipo para generar la iniciativa y la responsabilidad; la colaboración y la toma de decisiones; la integración y el reconocimiento mutuo entre sus miembros.

Además, propicia un clima de confianza y entusiasmo entre su personal, y de interés por la calidad a través de una comunicación abierta y de reconocer los esfuerzos realizados.

Es una empresa que se distingue por una sólida salud laboral, entendida ésta como la identificación de todo el personal con la misión, los objetivos, los principios y los valores de la empresa, y guardando relaciones de amplia comunicación y

respeto entre todos sus miembros y niveles, tanto sindicalizados como no sindicalizados.

3.3 Iniciativas de empresas para propiciar un bienestar físico y una alimentación laboral

Mantener hábitos alimenticios saludables favorece el rendimiento de los trabajadores, mejora su salud (se reducen patologías asociadas a la obesidad como las cardiovasculares o la diabetes).

La definición de promoción de la salud en el trabajo fue establecida por primera vez por Parkinson y cols. en 1982, la cual nos dice que es *“una combinación de actividades educativas, organizativas y ambientales para reforzar comportamientos saludables en los trabajadores y sus familias”*.

En 1997 la Red Europea de la Promoción de la Salud en el Trabajo precisaba el término y apuntaba esta definición más concreta: *“la unión de los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo”*.

Grupo Bimbo, en octubre de 2014, decidió fortalecer sus acciones bajo el Pilar Bienestar de su programa de Responsabilidad Social “Sembrando Juntos”, para promover estilos de vida saludables entre los colaboradores de la compañía y sus familias.

Grupo Bimbo colabora con la Fundación Queremos Mexicanos Activos, A.C., organización de la sociedad civil que trabaja para que todos los mexicanos incorporen la activación física a sus hábitos cotidianos. Las acciones emprendidas por la Fundación buscan prevenir problemas de salud asociados con el sedentarismo en México.

Grupo Bimbo estableció zonas para activación física dentro de las oficinas corporativas del Grupo en la Ciudad de México. En estos espacios, sus colaboradores tendrán la oportunidad de activarse a lo largo de la jornada laboral, generando beneficios para su salud y atendiendo retos como la falta de tiempo o lugares propicios para desarrollar actividades físicas.

“Reconocemos en nuestros colaboradores, la mayor de nuestras fortalezas, por ello impulsamos políticas y prácticas que mejoran su calidad de vida, así como su bienestar y desarrollo personal” (Argüelles, R., Director Corporativos de Personal y Relaciones de Grupo Bimbo).

Por otro lado, la Industria Mexicana de Coca-Cola preocupados por sus empleados, crearon espacios para la mejora de sus actividades diarias que ayudan a motivarlos a fomentar su integración con la empresa.

En el sistema Coca-Cola, los colaboradores pueden elegir un horario para hacer ejercicio, cuentan con gimnasio y hay acceso a un médico del deporte que permite adoptar un estilo de vida saludable, además brindan tips sobre alimentación adecuada y comparten con los empleados iniciativas para que realicen actividad física. En el comedor de la empresa Coca-Cola se tienen opciones y porciones para que todos los empleados tengan cómo elegir lo que se adapte a sus necesidades.

3.4 Calidad de vida en el trabajo y alimentación laboral

Para mejorar la calidad de vida es indispensable tener una vida privada, entendiendo como vida privada una vida no-laboral, la persona que cuenta con una parte del día para realizar un tipo de actividad extra-laboral, goza de mejor calidad de vida de la que no la practique (Marcellux,1997).

Mencionado en el capítulo anterior, la calidad de vida en el trabajo representa el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante

su actividad en ella. En el trabajo la calidad de vida va a determinarse por la satisfacción que el empleado siente con relación a las circunstancias que rodean sus actividades laborales (Chiavenato, 1999).

Entre las dimensiones evaluadas en la calidad de vida en el trabajo se encuentra el bienestar general, la seguridad y salud y el espacio de vida personal, dimensiones que se tomaron como referencia para la presente investigación.

El poder contar con una alimentación laboral, entendida como la manera en que una empresa promueve hacia sus empleados el llevar a cabo una correcta alimentación a través de hábitos saludables por medio de programas realizados por la misma organización, está ofreciendo al mismo tiempo una calidad de vida laboral, ya que le está dando a sus empleados la oportunidad de satisfacer una necesidad fisiológica que muchas ocasiones se deja a un lado por la falta de tiempo generada por la jornada laboral.

Y es una necesidad fisiológica que no debe pasar desapercibida ya que todas las personas necesitan de una correcta alimentación durante toda su vida para seguir desarrollándose o en el caso de los adultos maduros, llegan a la etapa donde van perdiendo masa muscular y hay un aumento considerable de grasa abdominal; además el cuerpo empieza a cambiar y a deteriorarse, se empiezan a perder vitaminas y minerales necesarios para el cuerpo, las cuales ya no las produce por sí mismo sino que muchas veces es a través de la alimentación y de suplementos alimenticios que se pueden obtener para reforzar su sistema inmune.

El tener una correcta alimentación y estar bien hidratados es de suma importancia. El tomar agua es esencial para que nuestro cuerpo pueda llevar a cabo muchas de las funciones que desempeña; por ejemplo, el sistema digestivo necesita de agua para funcionar adecuadamente, de esta manera desecha los residuos indeseados y las bacterias de nuestro cuerpo; ayuda a tener una correcta circulación de nutrientes en el cuerpo. La sangre, que contiene mucha agua, lleva oxígeno a

todas las células del cuerpo; sin oxígeno, todas esas células diminutas morirían y el cuerpo dejaría de funcionar.

Y sin embargo muchas personas desconocen todo lo que implica una buena hidratación durante su jornada laboral. Ya sea un oficinista o un obrero, ambos realizan una actividad en donde se requiere de esfuerzo físico o mental, y al no contar con la cantidad de agua requerida por su cuerpo, este no transportará el suficiente oxígeno y puede ocasionar fatiga y cansancio en los trabajadores, teniendo como consecuencia un bajo rendimiento en su trabajo.

En las organizaciones, los empleados oscilan entre los 22 y 65 años. Es importante tener especial interés en la forma que dichos empleados se alimentan para no solo tener el mejor talento, sino tener trabajadores sanos que puedan rendir al máximo de su potencial.

Un trabajador que no tenga una correcta alimentación no podrá disfrutar de una calidad de vida óptima, ya que con el paso del tiempo una persona puede enfermar debido a malos hábitos alimenticios adquiridos durante toda su vida aunado a una vida sedentaria.

La mayoría de las personas, aumentan sus malos hábitos alimenticios cuando empiezan una vida laboral, ya que la misma los empieza a absorber y carecen de tiempo ya sea para ejercitarse o preparar alimentos, y optan por la vía rápida y sencilla, donde tener una vida saludable pasa a segundo término.

Las jornadas laborales prolongadas y la carga excesiva de trabajo, traen como consecuencia un estrés en el trabajo, un factor determinante en la elección de alimentos, el cual genera ansiedad en los trabajadores y muchas ocasiones suelen saciar ese sentimiento a través de los alimentos dentro y fuera del lugar de trabajo; sin embargo los productos consumidos son altos en azúcar y carbohidratos, que solo saciaran ese sentimiento por unas ciertas horas pero al poco rato tendrán de

nuevo la sensación de necesitar más y lo consumirán, y sin darse cuenta empezarán con hábitos poco saludables.

Se ha observado que el estrés generalmente influye en la reducción de ingesta en los hombres, mientras que en las mujeres estresadas suelen consumir el doble de alimentos dulces que las mujeres que no lo están, lo cual indica que la relación entre comer y las emociones es más frecuente en las mujeres, y al parecer haber un grupo específico de alimentos que las personas prefieren ante esta condición. Así mismo, las emociones y situaciones que se vivencian en el trabajo determinan en gran medida la elección y la cantidad de alimentos que se ingieren, con el fin de regular y mantener el equilibrio dentro del organismo.

Otro factor importante en la elección de alimentos en el lugar de trabajo son las reuniones laborales las cuales a partir de la comida es posible celebrar o mostrar gratitud y generosidad. Comer en compañía simboliza una forma de relacionarse a través de la interacción de las personas en torno a la mesa, el descanso mientras se come y la conversación. La compañía en la mesa tiene distintas connotaciones en la sociedad tales como un momento de intimidad, ser símbolo de distinción social y de prestigio, además en las organizaciones es el momento en que los trabajadores crean y mejoran las relaciones con sus compañeros, en ciertas personas se crea el sentido de pertenencia y fomenta el compañerismo. Estas acciones son propias de la empresa y es importante que se creen lazos y no dejar a un lado dichos momentos en que los trabajadores pueden relacionarse a través de la comida en eventos importantes.

Sin embargo, el no contar con una educación sobre alimentación puede traer muchas consecuencias en la salud de los trabajadores, sobretodo sino se tiene conciencia de una buena elección de los alimentos al someterse a actividades antes mencionadas.

Las organizaciones pueden ser la vía de acceso a la información en el lugar de trabajo y obtener múltiples beneficios al tener empleados sanos. Cambiar hábitos alimentarios en edad adulta resulta una tarea difícil, ya que estos junto con el estilo de vida ya están definidos, sin embargo pueden ser modificados de acuerdo con el entorno económico y/o laboral en el que se desenvuelva el individuo. Es un reto difícil pero no imposible.

Todas las acciones para mejorar la alimentación en los trabajadores, benefician la salud individual, la calidad de vida, las relaciones sociales y familiares, el clima laboral, el trabajo en equipo y la imagen de la empresa respecto a los trabajadores. Una correcta alimentación es sinónimo de salud, vitalidad, productividad y ánimo.

Toda empresa debería considerar la iniciativa de generar cambios en sus tareas habituales para reforzar la actitud positiva en el trabajo, por eso las actividades extralaborales ayudan a las personas a relajarse y a descansar controlando la tensión y el estrés para integrarse con el grupo de trabajo y la empresa.

Finalmente, los alimentos y la alimentación son un medio para mantener relaciones personales, iniciar negocios, expresar amor y cariño, proclamar adhesión a grupos, manifestar individualidad y hacer frente al estrés.

Ningún alimento es bueno o malo, simplemente se debe encontrar un equilibrio entre ambos, y poder tener correctas decisiones al momento de elegir, pues el cuerpo responderá dependiendo de la manera en que se cuide.

El tener una correcta alimentación va más allá de lo físico, es a través de los alimentos que se pueden prevenir demasiadas enfermedades y no poner en peligro la salud de los trabajadores de una organización.

CONCLUSIONES

Derivado de la presente investigación y al análisis de la información obtenida se concluye que la alimentación saludable constituye uno de los principales factores de promoción y mantenimiento de una buena salud durante toda la vida. La dieta inadecuada es uno de los principales factores de riesgo de aparición de las principales enfermedades crónico degenerativas no transmisibles como el sobrepeso, la obesidad, enfermedades cardiovasculares, el cáncer o la diabetes mellitus; enfermedades que se pueden prevenir a través de una correcta alimentación.

La mayoría de las personas pasan gran parte de su tiempo en el trabajo, considerándolo su según hogar. Al encontrarse en el ámbito laboral algunas personas se enfrentan a una serie de cambios en su entorno, lo que les genera mayores niveles de estrés y un impacto en su salud. Entre estos cambios se encuentran una serie de demandas que les dificulta apegarse a hábitos saludables debido a que no cuentan con el tiempo para la elección y preparación de los alimentos, además de la necesidad de adaptarse a las prácticas, horarios y recursos disponibles.

Otro tema importante en esta investigación fue la calidad de vida en el trabajo la cual se basa en la satisfacción, mediante el trabajo, de una gama de necesidades individuales clave para la realización personal y social, así como de seguridad económica y salud.

Un trabajador disfruta de alta calidad de vida en el trabajo cuando experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro, está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y, cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales.

Es por ello, que en el presente trabajo de investigación se explicó la relación existente entre la alimentación laboral y la calidad de vida en el trabajo; los cuales logran encontrar una relación constante; se establece que a partir de la primera, la segunda variable puede verse modificada con respecto a su grado de satisfacción.

Una alimentación laboral adecuada permitirá tener trabajadores más sanos y activos durante su jornada, sin embargo como nos menciona el psicólogo Frederick Herzberg, algunos factores se satisfacen cuando están presentes, pero no causan insatisfacción cuando están ausentes. Otros factores causan insatisfacción, pero cuando son eliminados el resultado no es un motivador positivo.

Por lo anterior se llega a la conclusión de que en ningún momento se garantiza que el proveer una alimentación laboral a los empleados, se tenga una mayor productividad, mayor energía de parte de los colaboradores ni menor absentismo, el quitárselas o en el caso de las empresas que no tengan dicha iniciativa la situación seguirá igual, sin embargo el brindárselas ayudará en gran medida, puesto que como se trató en la presente investigación el tener hábitos saludables mejorar nuestra salud y bienestar físico pudiendo rendir más en nuestras actividades diarias debido a la energía que los alimentos nos proporcionan.

Como nos menciona, Abraham Maslow, para que las personas puedan llegar a la autorrealización se requiere que las otras necesidades estén cubiertas; se debe recordar que la primera necesidad propuesta son las fisiológicas y en estas entra la alimentación. Es por ello que debe de ser indispensable para las organizaciones tratar de satisfacer esta necesidad.

Sin embargo, las personas necesitan de cierta motivación para poder realizar sus actividades, en este caso las organizaciones pueden motivar a los trabajadores por medio de incentivos para que se unan a las iniciativas propuestas para alcanzar un nivel óptimo de salud a través de la adquisición de hábitos saludables.

RECOMENDACIONES

1. Creación de espacios y talleres deportivos en horarios flexibles además de contar con talleres deportivos en donde los trabajadores puedan incluir a sus familias para fomentar las relaciones familiares.
2. Pláticas informativas de salud y educación sobre alimentación saludable, manejo del estrés, salud psicológica, fomento del deporte, entre otras.
3. Contar con talleres tipo lúdicos, antes o después de una jornada ardua de trabajo, en donde los trabajadores puedan relajarse, mejorar relaciones humanas y trabajar la motivación y autoestima.
4. Contar con un nutriólogo disponible para los colaboradores de la empresa, el cual diseñe planes de alimentación específicos de acuerdo a las necesidades de cada trabajador
5. Contar con un psicólogo en la empresa, el cual apoye y oriente a los trabajadores en sus problemas personales, laborales o al manejo del estrés.
6. Retirar máquinas expendedoras de productos de comida rápida y reemplazarlas por máquinas expendedoras de productos saludables.
7. Incluir en las reuniones laborales snack saludables.
8. Establecer un espacio para “coffee break”, en donde los empleados puedan beber agua o café, o algún tipo de alimento, inclusive crear barras de snacks saludables.
9. Tener disponibles garrafones de agua para que los trabajadores puedan beber agua en cualquier momento del día o bien rellenar sus cilindros de agua sin ninguna restricción.
10. Contar con comedores con menús saludables, variados y con opciones para todo tipo de alimentación; o en el menor de los casos, contar con un espacio digno y agradable en donde los trabajadores puedan sentarse a comer, calentarse su comida o beber agua.

BIBLIOGRAFIA

Antonovsky, A. (1979). *Health, stress, and coping*. San Francisco: Jossey-Bass.

Barroso, F. (2012). Calidad de vida vs rotación, ausentismo y productividad. Un estudio en 103 empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán. En Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvii/docs/C03.pdf#page=1&zoom=auto,-73,792>

Casas, J. y Co. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. En revista de administración sanitaria, vol. VI, no.23

Cervera, P. y Clapés, J. (1999). *Alimentación y dietoterapia. Nutrición aplicada en la salud y la enfermedad*. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill

Coca Cola Journey. (2016). Conoce la importancia de realizar actividades extralaborales. Recuperado de <https://www.coca-colamexico.com.mx/historias/conoce-la-importancia-de-realizar-actividades-extralaborales>

Da Silva, M. (2006). *Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional*. Tesis Doctoral. Universidad de Barcelona, España.

Dalkey, N. y D. Rourke. (1972). *Experimental assessment of Delphi*. Lexington Books.

De Cenzo, D. A. y Robbins, S. P. (2001). *Administración de recursos humanos*. México: Limusa-Wiley

Diario Oficial de la Federación [DOF] (2013). Norma Oficial Mexicana NOM-043-SSA2-2012, Servicios básicos de salud. Promoción y educación para la salud en materia alimentaria. Criterios para brindar orientación. México.

DOF (2015). Reglamento de la Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5395249&fecha=04/06/2015 [Consulta: 20 de Octubre de 2018]

Duro, A. (2014) *Psicología de la calidad de vida laboral*. México: Pirámide.

Elizondo, L. y Cid, A. (1999). *Principios básicos de salud*. México: Limusa, S.A. de C.V y Grupo Noriega Editores

Organización de la Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO]. (s.f.) *Glosario de términos*. Recuperado de <http://www.fao.org/3/am401s/am401s07.pdf> [Consulta: 19 de Septiembre de 2018]

Federación Mexicana de Diabetes A.C. (2018). *Estadísticas en México*. Recuperado de <http://fmdiabetes.org/estadisticas-en-mexico/> [Consulta: 18 de Septiembre de 2018]

Fondo de las Naciones Unidad para la Infancia (UNICEF) (2015). Salud y Nutrición. Recuperado de <https://www.unicef.org/mexico/spanish/17047.htm> [Consulta: 18 de Septiembre de 2018]

González, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas

Grupo Bimbo. (s.f.). Grupo Bimbo activa a sus colaboradores. Recuperado de <https://grupobimbo.com/es/sala-de-prensa/comunicados/grupo-bimbo-activa-sus-colaboradores>

Harlan, C. y Wilson, T. (1979). *Human growth: An essay on growth, values and the quality of life*. Princeton, N. J., Aspen Institute of Humanistic Studies.

Harnois, G. y Gabriel, P. (2000) *Mental Health and Work: Impact, Issues and Good Practices*. Ginebra: WHO.

Hernández, A. (2016). *Relación de las creencias acerca de la alimentación y el peso con la inteligencia emocional en universitarios*. Tesis de Licenciatura en UNAM, Ciudad de México

Hernández, R., Fernández, C. y Bapista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill

Incidencia. (s.f.). *Conoce los hábitos alimenticios de los mexicanos*. Recuperado de <http://incidencia.com.mx/?p=12282> [Consulta: 25 de Octubre de 2018]

Instituto Nacional de Salud Pública. (2016). *Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2016*. Recuperado de <https://ensanut.insp.mx/ensanut2016/index.php#.XIBm5Dqjldg> [Consulta: 19 de Septiembre de 2018]

Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (2017). *Estadísticas a propósito del día mundial de internet*. Recuperado de http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/internet2017_Nal.pdf [Consulta: 26 de Octubre de 2018]

Instituto Nacional de Salud Pública. (s.f.). *Publicidad de alimentos y bebidas*. Recuperado de <https://www.insp.mx/epppo/blog/2984-publicidad-alimentos-bebidas.html> [Consulta: 26 de Octubre de 2018]

Instituto Nacional de Salud Pública. (2018). *Sobrepeso y Obesidad en México*. Recuperado de <https://www.insp.mx/avisos/4737-sobrepeso-obesidad-mexico.html> [Consulta: 19 de Septiembre de 2018]

Instituto Politécnico Nacional. *Jarra del buen beber*. Recuperado de <http://www.cecyt15.ipn.mx/Documents/Sustentabilidad.pdf> [Consulta: 25 de Octubre de 2018]

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (2017). *Los beneficios de la jarra del buen beber*. Recuperado de <https://www.gob.mx/issste/articulos/los-beneficios-de-la-jarra-del-buen-beber> [Consulta: 25 de Octubre de 2018]

Kotler, P. (2006). *Dirección de Marketing*. México: Pearson Educación, 12° Edición.

Lagua, R. y Claudio, V. (2007). *Diccionario de Nutrición y Dietoterapia*. México: Mc Graw-Hill

Loscocco, K. A. y Roschelle, A. R. (1991). Influences on the quality of work and nonwork life: Two decades in review. *Journal of Vocational Behavior*, 39(2), 182-225

Macías, A., Gordillo, L. y Camacho, E. (2011). Hábitos alimentarios de niños en edad escolar y el papel de la educación para la salud. En *Rev. Chil. Nutr.*, 39 (3), 40-43

Manso, J. (2002). El legado de Frederick Herzberg. En *Revista Universidad EAFIT*. 79-86. Medellín, Colombia.

Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396

Mena, I. (2010). Gestión individual del estrés. En *I. Mena, Gestión individual del estrés (págs.. 17-31)* Pamplona: Prevención Navarra

Muñoz, J. (2011). *Sobrepeso, Obesidad y Diabetes: Diversos Enfoques para su Estudio*. México: UJAT

Nadler, D. y Lawler, E., (1983). Quality of work life: Perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 20-30

OIT (2005). *La Alimentación en el trabajo: una revolución nutricional en el menú*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_081446/lang--es/index.htm [Consulta: 17 de septiembre de 2018]

OIT. (2012). *Un enfoque integral para mejorar la alimentación y nutrición en el trabajo: Estudio en empresas chilenas y recomendaciones adaptadas*. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/alimentacion.ppd [Consulta: 19 de Septiembre de 2018]

Ogden, J. (2005). *Psicología de la alimentación. Comportamientos saludables y trastornos alimenticios*. España: Ediciones Morata

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2018). *Alimentación Sana*. Recuperado de <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/healthy-diet> [Consulta: 17 de septiembre de 2018]

- OMS. (2018). *Obesidad y Sobrepeso*. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/obesity-and-overweight> [Consulta: 19 de Septiembre de 2018]
- OMS. (s.f.) *Diabetes*. Recuperado de https://www.who.int/topics/diabetes_mellitus/es/ [Consulta: 20 de septiembre de 2018]
- Ortiz, A., Vázquez, V. y Montes, M. (2005). *La alimentación en México: enfoques y visión a futuro*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/417/41702501.pdf> [Consulta: 18 de Septiembre de 2018]
- Palomino, B. y López, G. (2000). *La calidad de vida: expresión del desarrollo*. Cuernavaca, Morelos, pp. 33-48
- Patlán, J. (2016). Significado psicológico del constructo de calidad de vida en el trabajo mediante redes semánticas naturales. *Psicología y Salud*. (26)1, 111-127. México. Manual Moderno
- Patlán, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. México: Manual Moderno.
- Peiró, J. (1999). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Pirámide
- Quintanilla, I. (2013). *Psicología social del trabajo*. Pirámide
- Ramírez, A. (2014). Relación entre calidad de vida en el trabajo y bienestar subjetivo (Tesis de Licenciatura inédita). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Robbins, P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación, 10° Edición

- Russel T, Whitehill K, Lañe W, (2005). *Kleppner Publicidad*. México: Pearson Educación, 16° Edición.
- Sánchez, V. y Aguilar A. (2015). Hábitos alimentarios y conductas relacionadas con la salud en una población universitaria. En *Nutrición Hospitalaria*, 31 (1), 449-457
- Secretaría de Salud. *Guía para reforzar la alimentación alimentaria*. Recuperado de http://www.cdi.salud.gob.mx:8080/BasesCDI/Archivos/Saludalimentaria/GUIA_PA_PA_REFORZAR_LA_ORIENTACION_ALIMENTARIA.pdf [Consulta: 25 de Octubre de 2018]
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social*. *Psicothema*, 14(4), 828-836
- Scielo. (2016). *El sobrepeso y la obesidad: ¿son una situación irremediable?* Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-11462016000200065 [Consulta: 18 de Septiembre de 2018]
- Schnettler, B., Peña, J., Mora, M., Miranda, H., Sepulveda, J., Denigri, M. y Lobos, G. (2013). Estilos de vida en relación a la alimentación y hábitos alimentarios dentro y fuera del hogar en la Región Metropolitana de Santiago, Chile. En *Nutrición Hospitalaria*, 28(3), 1266-1273
- Somarriba, N. y Pena, B. (2008). Un indicador sintético de calidad de vida laboral para las provincias españolas. En L. J. Dueñas Herrero (Ed.), *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo* (pp. 331-344). España: Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial de la Universidad de Valladolid.
- Spector, P.E. (2002). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica*. México: Manual Moderno

Torres, J. et al., (2014). *Panorama de la obesidad en México*. Recuperado de http://revistamedica.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_medica/article/viewFil/21/54 [Consulta: 17 de septiembre de 2018]

Turcotte, P.R. (1985). *Calidad de vida en el trabajo*. Madrid: Trillas

Wanjek, C. (2005). *Food at Work, workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases*. Ginebra: ILO.