

**Relación de los malos hábitos de vida el rendimiento laboral de los trabajadores de
Julián Restaurant durante el año 2021-2022**

Andrés Felipe Izquierdo Díaz, Carmen Elena Angarita Zuleta

Administración en Salud Ocupacional, Unidad Ciencias Empresariales, Corporación

Universitaria Minuto de Dios

Prof. Jorge Ernesto González Cano

Octubre 13 de 2022

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo de grado a todas aquellas personas que nos han acompañado en cada momento durante este proceso, compañeros de clase, específicamente a nuestro grupo de trabajo, el equipo de trabajo de Julián Restaurant que nos regaló un poco de su tiempo para ayudarnos a culminar con esta investigación y a nuestra familia, en especial a nuestros padres y parejas que fueron luz en cada momento que sentíamos que no podíamos más y un apoyo incondicional desde que iniciamos este proceso universitario. También queremos dedicar este trabajo a nuestros profesores, pues por ellos y todo el conocimiento brindado logramos poco a poco darle forma y sustento a este trabajo y sabemos que sin la ayuda de nuestros tutores hubiera sido imposible alcanzarlo.

Agradecimiento

Primeramente, queremos dar gracias a Dios por la vida, la salud, la fortaleza y toda la sabiduría que nos concedió para llegar hasta aquí, pues en todo momento fue nuestro guía, el encargado de poner cada situación vivida en nuestro camino con el propósito de ayudarnos a crecer como profesionales, somos totalmente conscientes de que en cada paso que dimos por la universidad él estuvo presente en cada uno de ellos.

A nuestros padres quienes con su tiempo y paciencia supieron estar pendientes de nosotros en cada momento de nuestra carrera, a nuestras parejas, por siempre estar allí cada que los necesitábamos, por el amor, por enseñarnos a que no podíamos rendirnos ante las adversidades.

Por otra parte, queremos agradecer a nuestros compañeros de grupo, en especial a nuestro equipo de trabajo quienes siempre estuvieron para nosotros, brindándonos sus conocimientos, apoyo y sin lugar a dudar una gran amistad, estamos totalmente seguros de que sin la ayuda y compañía de ustedes este proceso hubiera sido muy duro, como se dijo anteriormente Dios sabe porque pone cada persona en tu camino.

También queremos agradecer a nuestros profesores, a cada uno pues todos dejaron un conocimiento o una semillita de crecimiento, creemos que sin todo el conocimiento y guía que nos brindaron no hubiera sido fácil llegar hasta aquí.

Finalmente, gracias a Julián Restaurant y su equipo de trabajo, por habernos abierto sus puertas durante todo este proceso de crecimiento educativo.

Tabla de contenido

Resumen.....	6
Introducción	7
Objetivos.....	9
Objetivo general	9
Objetivos específicos.....	9
Planteamiento del problema.....	10
<i>Pregunta problema</i>	13
Justificación	14
Marco Conceptual.....	19
Hábitos de vida.....	19
Trastornos de sueño.....	19
Inactividad y sedentarismo.....	20
Estado nutricional.....	21
Conducta alimentaria.....	21
Enfermedades no transmisibles.....	22
Enfermedades de origen cardiaco	22
Tabaquismo	24
Alcoholismo	24
Marco teórico	26
Metodología	29
Tipo de investigación	29
Método descriptivo.....	29
Método correlacional.....	30
Enfoque de investigación	30
Instrumentos	31
Perfil sociodemográfico	31
Factores Organizacionales.....	31

Condiciones de Salud.....	32
Encuesta de satisfacción laboral.....	32
Resultados.....	33
Anexos	78
Encuesta satisfacción laboral en Julián restaurant	86
Referencias.....	89

Resumen

El presente trabajo pretende determinar la influencia de los hábitos de vida en relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de Julián Restaurant durante el año 2021 y 2022 a través de una metodología correlacional. Mediante la aplicación de encuestas se pudo identificar en los trabajadores prácticas relacionadas con tabaquismo, consumo de alcohol, malos hábitos de sueño, acompañado de mala alimentación que generan problemáticas a nivel interrelacionar entre los empleados, abandono del puesto de trabajo, sobrecarga laboral producto de ausencias y afectación en la productividad de la empresa. Es posible concluir con la información recopilada que los hábitos de vida influyen de manera negativa en el rendimiento laboral de los trabajadores, así como en la productividad de la empresa. Se recomienda, por la salud del trabajador dentro y fuera del establecimiento, establecer hábitos de vida más saludables y generar estrategias que contribuyan a ello desde el enfoque de la medicina preventiva y la salud ocupacional.

Palabras clave: Actividad física, alcohol, dormir, hábitos de vida, medicina preventiva, productividad, Seguridad y Salud en el trabajo, tabaquismo.

Introducción

Sin lugar a duda, las dinámicas actuales a nivel social, determinadas por las actividades productivas, el ritmo de vida y la economía, han generado que las personas desarrollen hábitos de vida que no corresponden a lo recomendado por las diferentes instituciones a nivel mundial. La mala alimentación, el tabaquismo, el consumo de sustancias psicoactivas, alcohol, el sedentarismo, entre otros tantos factores contribuyen significativamente en la calidad de vida de las personas de manera integral. En el caso de la productividad, no es la excepción, por tal razón, surge la necesidad de preguntarse a través del presente trabajo de investigación qué relación hay entre los hábitos de vida de los trabajadores del establecimiento Julián Restaurant y el rendimiento laboral.

Lo anterior, surge desde la necesidad de establecer cuáles son específicamente los hábitos de vida de los trabajadores como una preocupación legítima desde la seguridad y salud en el trabajo desde la medicina preventiva y la calidad de vida laboral, partiendo de la premisa que unos buenos hábitos de vida permiten un mejor ambiente laboral y una mayor productividad. En el entendido que el ambiente laboral se constituye como un escenario en el que las personas permanecen cada vez más se hace necesario, por una parte, identificar los hábitos de vida, así como generar estrategias que contribuyan, de manera significativa, a mejorarlos o modificarlos dado el caso.

Para ello, se establecieron una serie de hábitos negativos como: el sedentarismo, la mala alimentación, trastornos de sueño, tabaquismo, alcoholismo, consumo de sustancias alucinógenas, enfermedades cardíacas y no transmisibles, todo lo anterior como elementos a identificar con la finalidad de, a partir del concepto de medicina preventiva y calidad de vida

laboral, establecer una ruta que contribuya al mejoramiento de estos hábitos o la modificación de estos, de acuerdo con lo encontrado.

Como metodología se empleó la investigación correlacional, la cual permitió, una vez seleccionado el problema, tomar una muestra del total de trabajadores del establecimiento, escoger instrumentos de evaluación, que para el caso fueron una encuesta, con lo obtenido se determinó el procedimiento a seguir, se recopilaron los datos y finalmente se analizó e interpretó la información obtenida.

Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia de los hábitos de vida en relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de Julián Restaurant durante el año 2021-2022

Objetivos específicos

Establecer el perfil sociodemográfico de los trabajadores de Julián Restaurant durante el 2021- 2022.

Describir las condiciones de trabajo y carga laboral de los trabajadores de Julián Restaurant durante el 2021-2022.

Conocer el nivel de productividad y rendimiento laboral de los trabajadores de Julián Restaurant durante el año 2021-2022

Identificar la sintomatología que manifiestan los trabajadores de Julián Restaurant

Planteamiento del problema

El sedentarismo (hacer poco o nada de ejercicio) el estado nutricional (obesidad o desnutrición), falta de sueño, el tabaquismo o ingesta de alcohol se han convertido en una de las constantes más presentes dentro de las encuestas realizadas para reconocer el perfil sociodemográfico del individuo a nivel mundial. En un estudio de investigación realizado en la Republica de Benín por Codjo y Comlan (2020), “se expone la necesidad de involucrar a las personas desde edad preescolar a la adultez en educación sobre cómo prevenir el sedentarismo” (p,69). De esta manera es de resaltar la importancia de que la población mundial tome consciencia de lo necesario que es llevar a cabo hábitos saludables en su diario vivir como lo son realizar ejercicio, alimentarse balanceadamente, dormir mínimo siete u ocho horas diarias, evitar el tabaquismo, las sustancias psicoactivas y el consumo en exceso de alcohol para así garantizarse una vida sana.

En la actualidad y como desencadenante de la industrialización, muchos trabajadores de diferentes áreas tales como: hospitales, bomberos, policías, transporte y estaciones de servicio etc., se dedican a prestar su oficio durante veinticuatro (24) horas al día, lo que hace que muchas veces no puedan conseguir la alimentación adecuada o estar pendientes de la dieta que llevan es decir tener conocimiento de que tanto aportan los alimentos que ingieren a su organismo, y es así que para poder alimentarse recurren a conseguir alimentos de los lugares más aledaños a su puesto de trabajo, encontrando asequible panaderías, asaderos o restaurantes de comida rápida, olvidando que el consumo de comida “chatarra” de forma prolongada puede causar obesidad y deterioro en todos sus sistemas.

Es así como los trabajadores a consecuencia de las largas jornadas de trabajo que realizan están descuidando su estado nutricional alimentándose constantemente a deshoras, con alimentos que poseen altos niveles de calorías, grasa y azúcar, que no aportan los nutrientes o vitaminas que su organismo necesita para recuperar la energía que se invierte en su jornada de trabajo lo que ha conllevado a que se presenten más casos de obesidad o desnutrición dentro de la población trabajadora, considerándose esta situación más latente en aquellos que ejercen su actividad dentro de restaurantes, pues estas personas en el momento que deben de alimentarse están preparando alimentos para las los comensales del establecimiento, por lo tanto con este trabajo de investigación se pretende dar respuesta y solución a como el no realizar algún tipo de actividad física, llevar a cabo una buena alimentación y el no tener hábitos de vida saludable es decir no descansar lo suficiente, fumar, consumir algún tipo de sustancia psicoactiva y alcohol puede afectar el desempeño laboral, conllevando al agotamiento físico y disminuyendo su productividad.

Por lo anterior es necesario identificar cómo los malos hábitos de vida influyen en la falta de productividad de los trabajadores de Julián Restaurant. Pues no solo el llevar una mala alimentación o no realizar actividad física afecta las condiciones de salud del trabajador, a su vez encontramos que también dentro de su diario vivir es posible que algunos ingieran alcohol, consuman sustancias psicoactivas o a causa de su jornada laboral tengan pocas horas al día para dormir.

Es así como lo argumenta (Paltan 2020):

El coste social del consumo de alcohol sobre la productividad cada vez es mayor; los servicios médicos y departamentos de salud hacen referencia a una serie de consecuencias y

efectos negativos por parte de los trabajadores dependientes al alcohol, sustancia que consumida en exceso es nociva para la salud humana, debido a los padecimientos e incrementos de otro tipo de enfermedades, provocación de accidentes laborales, abandono del puesto de trabajo ya sea por malestar o accidentes, faltas y demoras injustificadas, todos estos factores repercuten y alcanzan dimensiones considerables sobre la productividad laboral.

Cabe mencionar también que el tipo de alimento que consume una persona puede determinar que este padezca o no enfermedades a largo plazo tales como cáncer, enfermedades cardiovasculares y diabetes en etapas posteriores de la vida Ramírez y Silva (2018), por lo que si en este establecimiento se inicia un proceso de seguimiento activo sobre los trabajadores revisando sus hábitos alimenticios, disminuyendo las jornadas laborales nocturnas, creando conciencia ante la importancia que tiene el no consumir sustancias psicoactivas o alcohol y motivándolos hacer algún tipo de actividad deportiva se puede lograr disminuir las deficiencias nutricionales, el sobrepeso, enfermedades crónicas y por consiguiente mejoraría la productividad de los mismos.

Por lo tanto, es interés propio de los profesionales de Administración en Salud Ocupacional sensibilizar a los trabajadores para que estos tengan hábitos y practicas saludables de sus trabajadores. De allí la importancia de hacer énfasis en “el desarrollo de las empresas en cuanto a los programas de salud ocupacional pues este es realmente bajo, por ejemplo, sólo el 21,07% realizan programas de vigilancia epidemiológica y el 45,83% realiza exámenes médicos” (Vega, 2017, p. 2), es necesario que todo establecimiento haga como mínimo una revisión epidemiológica y exámenes médicos en sus trabajadores pues así se puede conocer el estado de salud del trabajador y se pueden tomar medidas correctivas y preventivas con tiempo.

Pregunta problema

¿Cómo influyen los malos hábitos de vida el rendimiento laboral de los trabajadores de Julián Restaurant durante el año 2021-2022?

Justificación

Actualmente dentro de Julián Restaurant se pretende investigar de qué manera influye el tener malos hábitos de vida es decir consumir alcohol, fumar cigarrillo o algún tipo de sustancia psicoactiva, el no realizar algún tipo de actividad deportiva, dormir pocas horas al día y alimentarse de una forma inadecuada, en la falta de rendimiento o productividad de los trabajadores de este establecimiento. De acuerdo con datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO] (2017), el 58% de las personas tienen sobrepeso siendo Chile, México y Bahamas los que presentan niveles más altos en América, donde las mujeres son principalmente las más afectadas con un 10% por encima de los hombres. De allí la importancia de mencionar que, en Colombia, según la Ley 50 de (1990) aún vigente:

En su artículo 21 estipula que, en las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, para que se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (s.p).

El mal estado nutricional se ha convertido en uno de los factores principales en provocar enfermedades determinantes para el ser humano, en los últimos años la población más vulnerable se encuentra entre los 18 y 40 años. Así mismo, es cierto que las inadecuadas prácticas alimentarias ha incrementado notoriamente en la población juvenil ya que para ellos es más fácil adquirir alimentos con altos valores calóricos “comida rápida”.

Según Malo-Serrano (2017) desde un estudio que se realizó a doce (12) países de Latino América, se conoció que se están presentando casos reincidentes de una problemática que ha

mantenido un crecimiento acelerado desde hace cuarenta (40) años y es el sobrepeso y la obesidad en menores de edad en su gran mayoría por los alimentos ultra procesados y bebidas azucaradas, de difícil metabolización.

A nivel mundial los índices de personas con problemas de salud han aumentado progresivamente, la falta de hábitos saludables es cada vez mayor y esto en gran parte se debe a las extensas jornadas laborales a las que se someten los ciudadanos, impidiendo alimentarse a la hora y de manera correcta e impidiendo también que puedan realizar una rutina diaria de ejercicio, por otra parte el insomnio o no dormir lo suficiente a causa de las obligaciones laborales, el consumo de tabaco y el alcohol son acciones que incrementan la posibilidad de llevar un estilo de vida no saludable.

En otro estudio realizado por Báez (2019), En la comunidad de Tanguarin, Parroquia San Antonio de Ibarra se aplicó una metodología con enfoque cuantitativo y con una muestra de 205 pacientes mayores de 18 años. Los resultados arrojaron que el sedentarismo y la obesidad fueron los factores con mayor prevalencia e incidencia en la población, también encontraron enfermedades como hipertrigliceridemia en el género masculino e hipertensión arterial en el femenino (p. 13).

Seguidamente a esto, Colmenares y Herrera, (2018) en la ciudad de Villavicencio, Colombia:

Se realizó una investigación en una empresa de seguridad social donde encuestaron a 276 trabajadores sobre cómo eran sus hábitos de actividad física, los resultados arrojaron que solo el 33.7%, es decir, noventa y tres (93) personas

realizan algún ejercicio por lo menos tres (3) veces en la semana durante treinta (30) minutos al día y en su mayoría hombres (p. 41).

Por otra parte, en un estudio realizado en la ciudad de Medellín se logró conocer que el consumo de sustancias psicoactivas es una problemática a la que se puede exponer cualquier tipo de trabajador, desde la clase obrera hasta aquellos que realizan labores administrativas. Según Diego Cataño (2018) en cuanto a consumo de drogas en la empresa, el resultado obtenido es que 19 personas son consumidoras activas y 15 tienen bajo riesgo por lo cual se inicia un trabajo de prevención de drogas y se le recomienda a la empresa continuar con las campañas preventivas

Partiendo de lo anterior “Julián Restaurant” es un restaurante ubicado en la ciudad de Guadalajara de Buga, Valle del Cauca. El cual ofrece una variedad gastronómica para cualquier ocasión, desde hace un tiempo su productividad se ha visto afectada por el constante cambio de personal debido a las afectaciones de salud que han tenido sus empleados y esto en gran parte debido a los malos hábitos de vida que estos practican en su diario vivir.

Por consiguiente, para los administradores del restaurante es tedioso tener que hacer contrataciones e inducciones cada cierto periodo de tiempo, pues esto primero representa una pérdida operativa para el personal más antiguo, segundo para los trabajadores es difícil acoplarse al proceso del trabajador nuevo y a su vez esto genera diversos problemas en el desarrollo y rentabilidad del restaurante.

Por medio de múltiples actividades los propietarios del establecimiento han procurado establecer el origen que desencadena este tipo de situaciones e incentivan a los empleados a que cuiden de sus hábitos pues no solo afectan su estabilidad y rendimiento laboral, sino que también su salud a mediano y largo plazo, haciendo que desarrollen enfermedades muy jóvenes y

perjudiquen otros aspectos de su vida, es así que mediante charlas han pretendido concientizarlos de que se preocupen por tener hábitos de vida saludables y así tener mejor calidad de vida.

Para el establecimiento esta investigación fortalecerá su equipo de trabajo, generando estabilidad laboral lo que permitirá su crecimiento a nivel comercial en la ciudad, aumentar sus ventas y apostar a tener un excelente ambiente laboral. Ahora bien, debido a la falta de información encontrada en diferentes bases de datos sobre esta problemática, lo aplicado y planteado en esta investigación es fundamental para el desarrollo y crecimiento de “Julián Restaurant” ya que son datos propios del establecimiento y sin lugar a duda el llevar un control y seguimiento de las prácticas de los empleados permitirá identificar el origen causal de la baja productividad.

Es así, que surge la necesidad de realizar esta investigación para reconocer la causas de todos los problemas y contratiempos que se puedan presentar en el establecimiento de Julián Restaurant durante el periodo 2021-2022, por parte de los trabajadores , por medio de la observación y el análisis de sus hábitos alimenticios, su rutina diaria, revisar si son muy sedentarios, si verdaderamente ocupan las horas de sueño necesarias para el agotamiento y el cansancio o por el contrario están presentado anomalías en trastornos del sueño o alimenticios que impiden el funcionamiento normal de sus labores diarias. También se pretende observar diferentes variables que puedan estar presentes en el establecimiento es decir que la falta de productividad sea por causa de factores organizacionales, la falta de turnos rotativos o motivos personales que los lleven a ausentarse por varios días. Como también si existe alguna causa medica que este interviniendo en la salud del trabajador, si se adquirió en el puesto de trabajo presente o fue contraída y manifestada antes de entrar a trabajar con esta entidad.

A su vez también es necesario reconocer a nivel nacional como dentro de la Seguridad y Salud en el trabajo, se puede considerar la importancia de que a nivel de medicina preventiva el trabajador se encuentre saludable y es que partiendo desde lo primero si los trabajadores tienen hábitos de vida saludable se pueden minimizar las enfermedades de origen laboral y a la vez accidentes de trabajo pues es claro que un trabajador que no está sano es más propenso a perder su capacidad funcional y puede entorpecer sus movimientos lo que sin lugar a duda se puede evitar por medio de la realización de ejercicio, durmiendo por lo menos 8 (ocho) horas al día y alimentándose en el horario adecuado y de una forma balanceada. Es de tener presente que investigaciones de este tipo son muy pocas las que se encuentran en archivos científicos y es así que se estima poder contribuir a nivel investigativo dentro de la Seguridad y Salud en el trabajo y esclarecer como es que influyen los malos hábitos de vida o repercuten a nivel productivo en el trabajador.

Marco Conceptual

Hábitos de vida

El llevar una buena alimentación, hacer ejercicio 3 veces en la semana, no consumir alimentos con altos niveles de azúcar o grasas, no ingerir alcohol o tabaco, hace que nuestro organismo cumpla su función de metabolismo y reproducción de manera adecuada, mejora nuestra capacidad motriz, neurológica, nos ayuda a mejorar nuestra salud física y a aumentar el sistema inmune para combatir enfermedades transmisibles.

En un estudio realizado en Brasil, Carvalho et al. (2017), las personas que tienen malos hábitos de vida son propensos a sufrir enfermedades cardiovasculares (ECV), también influye en consumo de alcohol, tabaquismo y el sedentarismo, conllevan a patologías más peligrosas para las personas mayores o a largo plazo

Trastornos de sueño

Un factor fundamental para el rendimiento laboral y personal de todo ser humano, es conciliar las horas de sueño y recuperar la energía que se gasta durante las actividades que realiza diariamente. La mayoría de los trabajadores de Julián Restaurant labora en jornada nocturna y más de 3 turnos rotativos en semana por la demanda que este tiene en la ciudad y en la zona donde se encuentra ubicado.

Como lo afirma Nena (2018) en un estudio en Grecia “se evaluó el impacto potencial del trabajo por turnos en las características del sueño, encontrando que los síntomas de trastorno del sueño fueron más intensos entre los trabajadores que tuvieron turnos rotativos durante más de 3 días por semana”

Un ejemplo claro y que tiene cierta similitud con esta labor de trabajo nocturno y rotativo, es el personal médico.

Es por esto, que, en Dinamarca Jensen et al. (2017):

Realizaron un trabajo cuyo propósito era examinar cómo el trabajo por turnos afecta la vida de las enfermeras de cuidados intensivos, donde evidencio que el trabajo por turnos tiene un impacto negativo en la vida social, aproximadamente el 25% de los grupos de turnos nocturnos a veces conducen al aislamiento social. El 58% de las enfermeras que trabajan en turnos nocturnos experimentan problemas para conciliar el sueño cuando trabajan en turnos. Los trabajadores de turno nocturno tuvieron un mayor porcentaje de síntomas físicos y mentales cuando trabajaban en turnos en comparación con los de turno diurno (dolor de cabeza 31% y cambios de humor 38%). (s.p).

Inactividad y sedentarismo

En la actualidad se cuenta con más personas con problemas en su estética corporal y esto se debe a una alimentación inadecuada, sedentarismo y falta de realizar por lo menos tres veces a la semana alguna actividad física, por esto se puede declarar como lo asegura Murillo (2020):

La inactividad física es un factor de riesgo comportamental y se define como la realización de menos de 150 minutos de actividad física a la semana de intensidad moderada, por otra parte, la conducta sedentaria hace referencia al tiempo que se permanece sentado o acostado en reposo” (p.1)

De otra manera “se puede definir como sedentario o inactivo aquel individuo que no realiza 5 o más días (sesiones) de actividad física moderada” (Crespo, 2014, p.176). Por

consiguiente, los términos inactividad física y sedentarismo están relacionados y aunque ambos tienen significado diferente el no realizar alguna actividad física o mantener quieto en algún lugar conlleva a que el ser humano padezca ENT y enfermedades crónicas.

Estado nutricional

Así como lo expresa Hernández (2020) “se considera que mantener un adecuado estado nutricional está basado en un aporte calórico apropiado y en una dieta balanceada” (p.3). Y de otra manera Paredes (2021) hace referencia que “el estado nutricional de los seres humanos está dado por como el organismo tiene la capacidad de absorber los nutrientes que ingiere” (p.24). De esta forma se puede afirmar que el estado nutricional es diferente en cada individuo, no todos necesitan de los mismos aportes calóricos o dieta para estar nutrido y esto varía según sean las necesidades de cada persona, el tener un estado nutricional idóneo se refleja en el ser humano desde su parte más visible la física y el cómo se encuentran sus sistemas internos.

Conducta alimentaria

Como lo expone Acosta (2020) “es el temor de poder engordar a través de la ingesta de alimentos” (p.15). Y de otra manera para Guato (2020) “los trastornos de la conducta alimentaria son enfermedades complejas que se presentan a través de patrones distorsionados con el acto de comer” (p.10). Considerando estas dos afirmaciones se entiende el trastorno de la conducta alimentaria, como el acto donde una persona no come por miedo a engordar o se alimenta de una manera desequilibrada, es decir come poco y a la vez alimentos con pocos nutrientes y vitaminas que no le ayudan a permanecer activo durante el día, es decir una persona mal alimentada generalmente no tiene energía para llevar a cabo cualquier actividad.

Para finalizar se considera necesario estudiar los hábitos alimenticios y de actividad física dentro de los trabajadores del establecimiento “Julián Restaurant”, pues de esta manera se lograra reconocer cuales son las causas o variables que pueden estar impidiendo que los colaboradores de este lugar no hagan actividad física, ya que como se expuso la inactividad física o sedentarismo y el mal estado nutricional conlleva a la aparición de ENT que de una u otra forma terminara desencadenando ausentismos laborales dentro de esta empresa.

Enfermedades no transmisibles

Las enfermedades no transmisibles son causadas principalmente por infecciones agudas o procesos degenerativos en el organismo que a largo plazo producen enfermedades de origen cardiaco, diabetes y diferentes tipos de cáncer.

Enfermedades de origen cardiaco

Las enfermedades de origen cardiaco son aquellas que afectan principalmente el sistema circulatorio, dificultando la circulación sanguínea normal y un correcto funcionamiento del corazón.

Por lo anteriormente expuesto también es necesario decir que de los hábitos alimenticios depende el estado nutricional del ser humano, de tal forma que es importante analizar cómo se está alimentando, si su dieta es balanceada y está aportando los nutrientes y vitaminas necesarias para el organismo o si por el contrario está consumiendo alimentos ricos en carbohidratos y grasas que en ultimas solo está afectando sus sistemas en general. En consecuencia, según (Paredes, et al., 2018) “se observa que un porcentaje elevado de personas pueden omitir al menos una comida (desayuno, almuerzo o cena), pues tienen tiempos reducidos para comer y escasa

oferta de alimentos saludables, situaciones que podrían relacionarse con trastornos digestivos”
(p.120)

Es por esto que se debe tener en consideración que los hábitos alimenticios, el dormir las horas necesarias y la actividad física son comportamientos conscientes del ser humano y también muchas personas ponen su mejor actitud a diario para poder desarrollarlos de forma correcta, llevando a cabo un plan alimenticio balanceado, una rutina de ejercicio y acostándose a dormir temprano, por lo que es imperioso que todos los individuos tengan la suficiente conciencia de cuán importante es llevar a cabo una alimentación balanceada en la que se incluyan diferentes alimentos pero en cantidades adecuadas (carbohidratos, proteínas, cereales, frutas y verduras) para cada organismo y realizando actividad física como mínimos tres (3) días a la semana, activando así su metabolismo, sistema inmunológico y circulación sanguínea.

Cuando una persona no duerme lo necesario, no tiene una alimentación balanceada y la actividad física que realiza es mínima, es propensa a tener problemas en su sistema inmunológico, alterar su apariencia física y desarrollar trastornos de la conducta alimentaria, es por esto propicio indicar lo expuesto en un artículo de la (FAO, 2017): “muchos países aún luchan en contra de la desnutrición, cada vez más personas en el mundo consumen alimentos energéticos y con un alto contenido en grasas, azúcar y sal, incrementando considerablemente los niveles de sobrepeso y obesidad” (s.p) y esta acumulación anormal de grasa en el cuerpo se ha convertido en una problemática de la Salud Pública, es así como lo indica (Malo-Serrano et al, 2017) “un Índice de Masa Corporal (IMC) elevado se relaciona con problemas metabólicos, como resistencia a la insulina, aumento del colesterol y triglicéridos” (p.174).

Tabaquismo

Otro elemento que contribuye a afectar la salud, así como la disminución de la productividad es el tabaquismo, como lo señala la Organización Mundial de la Salud y diferentes estudios, como es el caso de Camargo & Camargo (2018) o de Sánchez y Fernández (2016). Las autoras coinciden en que el tabaquismo, por una parte, afecta a largo plazo a la salud con enfermedades respiratorias, cáncer de garganta, boca y estómago, entre otros, también que fumar genera abandono del puesto laboral, discontinuidad en los procesos productivos e incluso mala presentación por el olor; finalmente, puede, eventualmente, llegar a molestar a quienes no fuman o fomentar la existencia de fumadores pasivos cuando los lugares donde se fuma coinciden en áreas comunes. El tabaquismo es, pues, un factor de riesgo a la salud y una causa de problemas laborales evidentes por las afectaciones en la productividad y el relacionamiento entre trabajadores.

Alcoholismo

El alcoholismo no solo representa una enfermedad que afecta la salud hepática, regularmente está relacionada a otros problemas del ámbito psicológico como la depresión y constituye uno de los factores de riesgo a la salud que va en crecimiento. García y otros establecen que el alcoholismo se constituye como “la toxicomanía de mayor relevancia a escala mundial por su prevalencia y repercusión” (2017), incluso por encima de la drogadicción, sobre todo porque sus consecuencias, como se ha dicho, afectan la salud física y mental, el relacionamiento con los demás y la productividad laboral; sin embargo, la facilidad del acceso al alcohol, incluso a temprana edad, permite que esta dependencia sea tan difícil de revertir, sobre todo cuando el consumo de alcohol hace parte de la cotidianidad de las personas y se hace

manifiesto en celebraciones y actos sociales en general. Esta toxicomanía, como lo señala Rodríguez y otros, al estar relacionada con otros factores psicosociales, afectan “lo relativo a llegadas tardes, violaciones de la disciplina laboral, incumplimiento de la jornada de trabajo y poco aprovechamiento de ésta, ausencias, valoración cualitativa de la calidad del trabajo y la productividad de los trabajadores” (2018).

Marco teórico

Dentro de los elementos observados en este trabajo de investigación, los cuales van encaminados a analizar los hábitos de vida de los trabajadores de Julián Restaurant, se considera importante tener en cuenta, por un lado, los elementos contenidos dentro de lo que se entiende por medicina preventiva (Gómez, 2017), pues se considera importante identificar la correlación existente entre los hábitos de las personas y su repercusión en la adquisición de patologías y morbilidades que pudieran afectar su rendimiento, pero también como estos mismo hábitos pueden ser potencializados por malas prácticas dentro del lugar de trabajo; así mismo, la medicina preventiva, como su nombre lo dice, busca identificar factores de riesgo asociadas a hábitos de vida que incluyen el consumo de sustancias, prácticas alimenticias, actividades físicas, postura corporal y una vez identificadas generar estrategias que contribuyan a la eliminación parcial o total de estos factores de riesgo que redunden en el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador, dentro y fuera del espacio laboral, pero también la productividad.

Así las cosas, lo que se busca es mirar lo atinente a los hábitos de vida desde una perspectiva integral que pueda vincular y correlacionar al trabajador, el espacio laboral y los hábitos de vida y como estos tres elementos se determinan entre sí, permitiendo que, una vez identificadas las prácticas y hábitos que pongan en riesgo la salud del trabajador, se puedan pensar estrategias que beneficien su salud, calidad de vida y productividad, al igual que se mejoran los procesos de la empresa en relación con el ambiente laboral, la productividad económica, continuidad de la producción de los procesos y poco traumatismo frente a la deserción parcial o definitiva del grupo de trabajadores.

Este enfoque correlacional también implica tener en cuenta una perspectiva dentro de la calidad de vida laboral, concepto ampliamente trabajado y cuyas definiciones, aunque diferentes –en la medida en que pueden ser determinadas como una metodología, un enfoque o un fin en sí mismo– de cualquier manera propenden por la calidad de vida del trabajador dentro y fuera del espacio laboral y conciben este último como un espacio para el desarrollo de competencias laborales y personales, pero también un escenario de satisfacción de los objetivos de vida de los trabajadores, teniendo en cuenta que cada vez más el campo laboral determina el devenir de las personas.

Es por todo lo anterior que se pretenden vincular perspectivas de análisis de factores médicos y de salud ocupacional como herramientas que identifiquen factores de riesgo a determinar, junto a estrategias que busquen menguar o erradicarlos, pero todo con la finalidad de apuntar a generar los objetivos de la medicina preventiva y la calidad de vida laboral como un enfoque holístico que derive en la calidad de vida del trabajador en el ámbito fisiológico, psicológico y social.

La calidad de vida laboral, aunque concepto, comprende desde su significado diferentes teorías desarrolladas desde el campo de la salud ocupacional y disciplinas relacionadas como lo señala Peiroó y otros (2017).

[...] la forma de entender la calidad de vida laboral. En efecto, la CVL se entenderá de forma muy diferente en función de que se conciba el propio trabajo como castigo, como obligación, como deber, como derecho o como oportunidad para la autorrealización.

De todos modos, en el marco de una teoría del intercambio esa calidad de vida laboral cabe concebirla como el conjunto de compensaciones que la persona obtiene de su trabajo para poder atender las necesidades materiales, psicológicas y sociales en el propio trabajo y en otros ámbitos de la vida.

Por otra parte, la teoría del equilibrio viene a indicar que, para que una persona perciba calidad de vida laboral cuando considera el conjunto de compensaciones que recibe por el trabajo que realiza, ha de percibir equilibrio entre sus contribuciones y las compensaciones que recibe.

La teoría de la comparación social sugiere, que las compensaciones recibidas sólo se valorarán como calidad de vida laboral satisfactoria, en la medida en que se produzca un balance positivo del conjunto de compensaciones recibidas cuando se compara con otros referentes relevantes. Entre ellos, cabe considerar, las compensaciones recibidas en situaciones previas, o las recibidas por otros de fuera o dentro de la empresa a los que considera referentes relevantes de comparación.

Finalmente, la estimación y valoración de la calidad de vida laboral, supone procesos analizados por la teoría de la equidad, ya que en esa apreciación el sujeto que compara el conjunto de compensaciones, de uno u otro tipo que recibe, con las que reciben otros o con las que recibía él mismo en situaciones previas, emite una serie de juicios acerca de si la distribución y asignación de esas compensaciones es equitativa (p. 169-170).

Metodología

Dentro de este proyecto de investigación se tiene como propósito identificar la influencia de los hábitos de vida en relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de Julián Restaurant durante el año 2021-2022, por lo que es justo para llegar al resultado final de esta investigación hacer un estudio de las condiciones sociodemográficas, de salud del trabajador y los factores organizacionales que están establecidos en la empresa, con lo que se pretende reconocer las causas y diseñar unas medidas correctivas que permita dar solución a la problemática desde un principio planteada y de esta manera incentivar a la población trabajadora tener mejores hábitos alimenticios, de actividad física y sueño ya que de esta manera se puede prestar un mejor servicio y disminuir los ausentismos laborales.

Tipo de investigación

Para el desarrollo de esta investigación y conseguir la información que se necesita se va hacer uso del método descriptivo y correlacional.

Método descriptivo

Con la ayuda de este método se pretende determinar cuáles son las causas directas o indirectas, características y perfil del trabajado. El método descriptivo, así como lo expresa Teodoro y Nieto (2018) “el objetivo principal es recopilar datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones de las personas, agentes e instituciones” (p,1) para así alcanzar a especificar o conocer los factores por los que los trabajadores de este establecimiento no realizan actividad física, no duermen las horas necesarias

o se alimenten de una forma adecuada y así establecer que efectos tienen estas condiciones sobre el trabajador, su productividad y el establecimiento.

Método correlacional

Por otra parte, haciendo uso de este método se tiene como finalidad identificar el grado de relación que hay entre el sedentarismo, la falta de sueño y el estado nutricional con la falta de productividad de los trabajadores. En un trabajo elaborado por dentro de una facultad de ciencias empresariales se expone que el método correlacional “es aquel que pretende revelar o hallar si dos o más variables están interrelacionadas o asociadas, su aplicabilidad conlleva a determinar hasta qué punto están conectadas” (Valdiviezo,2019, p,9). Es así que se quiere conocer las causas por las que no realizan actividad física, no duermen las horas necesarias, no se alimentan de una forma adecuada y que grado de relación tiene esto con la falta de productividad.

Enfoque de investigación

Esta investigación tiene un enfoque mixto, pues por medio de la observación y encuestas directas a los trabajadores y empleador se quiere dar respuestas que lleven a un acercamiento del porqué de la problemática planteada tal como lo expresa (Carhuancho et, al 2019) “es importante tener en cuenta que este enfoque se basa del paradigma filosófico llamada positivismo, corriente que considera como fuente única del conocimiento a las ciencias concretas” (p,12), por otra parte a su vez tiene una característica social que permite tener contacto con el personal que se encuentra laborando y el empleador lo que facilita el proceso de indagación y ayuda a tener un estudio integral de lo que se ve y lo que expresa el personal.

Población y muestra

Para la realización de esta investigación se toma en consideración lo expuesto por (Robles, 2019) “la población objeto de estudio en una investigación, es el conjunto total de elementos de interés y la muestra un subconjunto de la población” (p,245) y de esta manera se tendrá en cuenta los diez (10) trabajadores entre hombres y mujeres con los que cuenta el establecimiento Julián Restaurant en su jornada diurna y nocturna. Es decir, con estos trabajadores se busca obtener la información necesaria para conseguir la información que se necesita.

Instrumentos

Como herramienta de esta investigación se utilizará una encuesta donde adjunte información personal del trabajador en un perfil sociodemográfico, factores organizacionales y condiciones de salud de los trabajadores.

Perfil sociodemográfico

Par dar alcance al primer objetivo específico de esta investigación, se llevará a cabo una encuesta, así como se expresa en un estudio por parte de (Suarez et, al 2019) “el objetivo de recabar información sobre cuestiones sociodemográficas y laborales es conocer la edad, sexo, área de conocimiento, años de ejercicio y como es el desempeño de actividades que realizan” (p.101). Para poder abordar a los trabajadores se pedirá con anticipación la autorización por parte del empleador y esta se realizará de manera individual con cada uno de los trabajadores.

Factores Organizacionales

Se explican los factores organizacionales como

La cultura organizacional y se puede entender como un proceso que implica una combinación de factores como las costumbres, los hábitos, las normas, las reglas,

la comunicación formal e informal y todos aquellos que diferencia y hacen única a cada organización (Marulanda et al, 2018, p, 246).

Y por medio de esta encuesta se quiere llegar a conocer el sitio de trabajo, las actividades que realizan los trabajadores e identificar si se encuentran fallas en la gestión organizacional de la tarea, manejo del tiempo laboral y que tal es el ambiente del equipo de trabajo. Esta encuesta permite dar cumplimiento al objetivo tres (3) y se realizara de forma individual.

Condiciones de Salud

En un estudio realizado por una revista de Perú, se argumenta que “los trabajadores se exponen a condiciones que afectan su salud, positiva o negativamente y dichas condiciones involucran las características de la organización del trabajo, el ambiente y su entorno inmediato” (Sagastizabal et al, 2020, p, 33). Con esta encuesta se pretende dar cumplimiento al objetivo cuatro (4) de esta investigación, se llevará a cabo de forma individual, para esta encuesta es necesario el acompañamiento al entrevistado de manera que si tiene alguna duda sobre las preguntas pueda ser resuelta y se dé una respuesta correcta por parte del trabajador.

Encuesta de satisfacción laboral

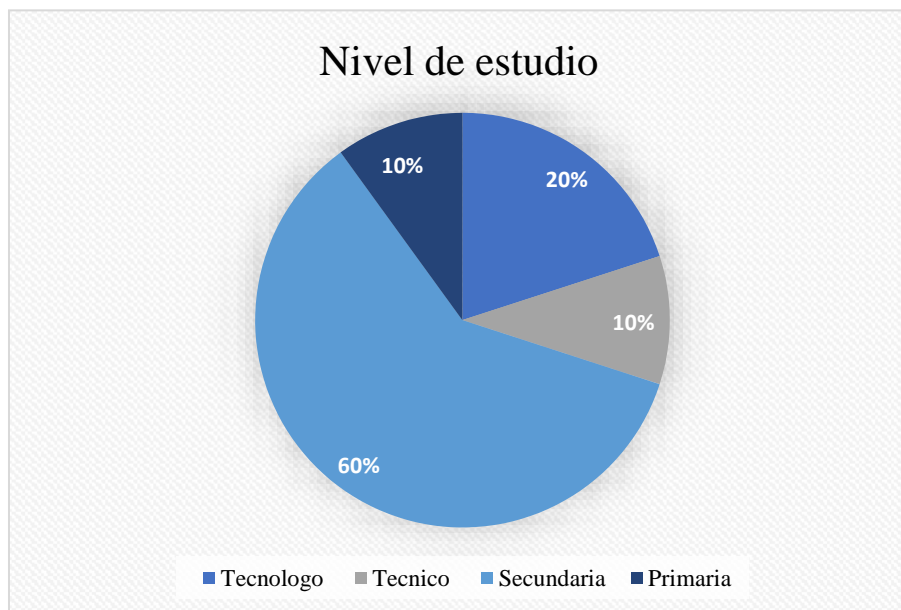
Según (Sayas et al) 2017 La satisfacción laboral ha sido una de las variables más estudiadas en el ámbito de la actividad laboral, pero no existe un consenso en cuanto a su definición pues toda persona goza de libre expresión a la hora de manifestar que lo satisface laboralmente (pág. 37), por otra parte, este estudio o instrumento se empleara con el fin de conocer cuáles son los factores que influyen para que un trabajador se encuentre satisfecho laboral.

Resultados

Para dar respuesta al objetivo específico en el que se pretende establecer cuál es el perfil sociodemográfico del personal que labora en Julián Restaurant, se hizo una encuesta con preguntas cerradas y abiertas, que permitió conocer el grado de escolaridad, estado civil, nivel socioeconómico, grupo racial al que pertenece y si practica o no algún deporte.

Figura 1.

Nivel de estudio

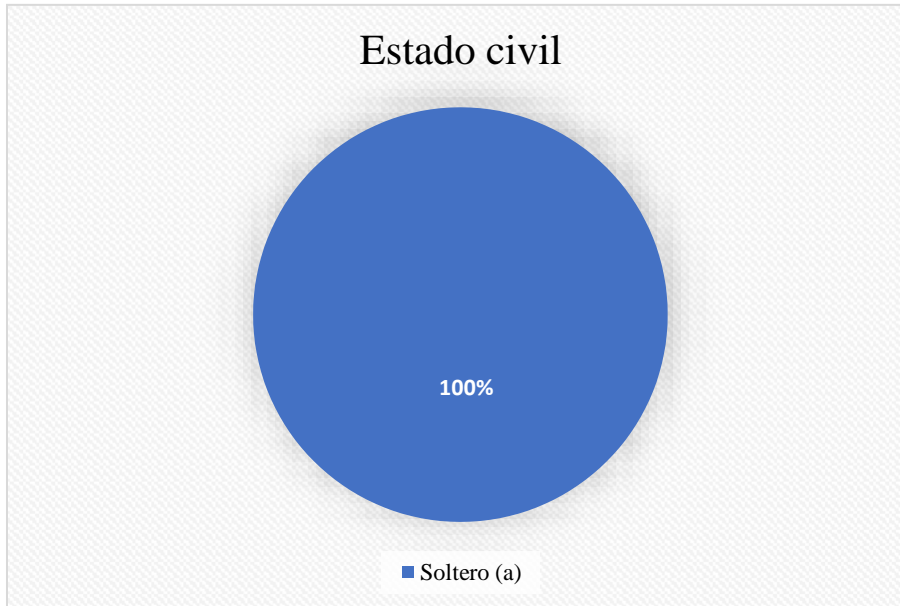


Fuente: elaboración propia

Se logró conocer que de los diez (10) colaboradores que laboran en Julián Restaurant, el 60% terminó la secundaria, el segundo con mayor prevalencia fue el tecnólogo con el 20% y el técnico y primaria con 10% respectivamente cada uno, por ende, la mayoría de los trabajadores de Julián Restaurant no han tenido la oportunidad de continuar con su estudio enfocándose en un título universitario.

Figura 2.

Estado civil

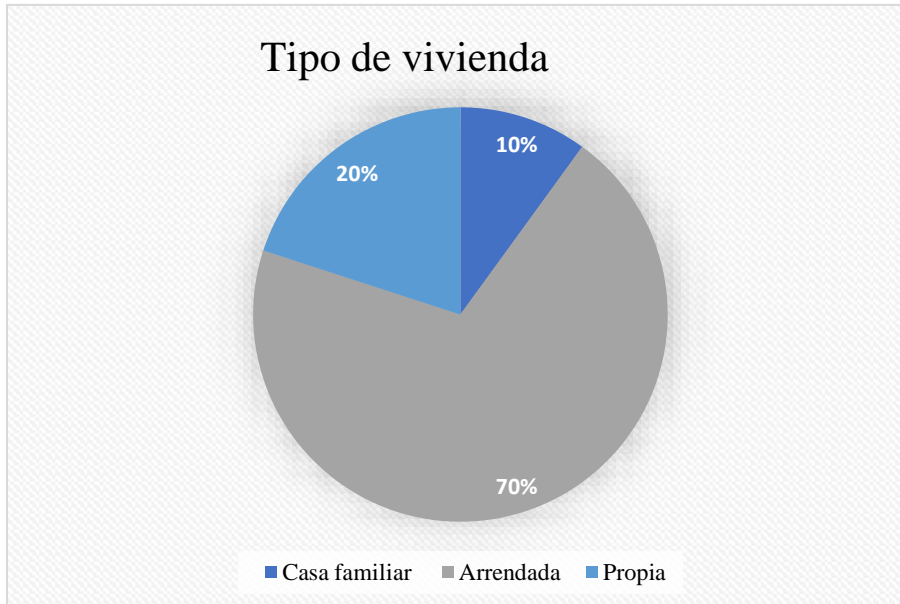


Fuente: elaboración propia

Se puede afirmar que de los diez trabajadores todos están solteros, es decir aún no han contraído matrimonio.

Figura 3.

Tipo de vivienda

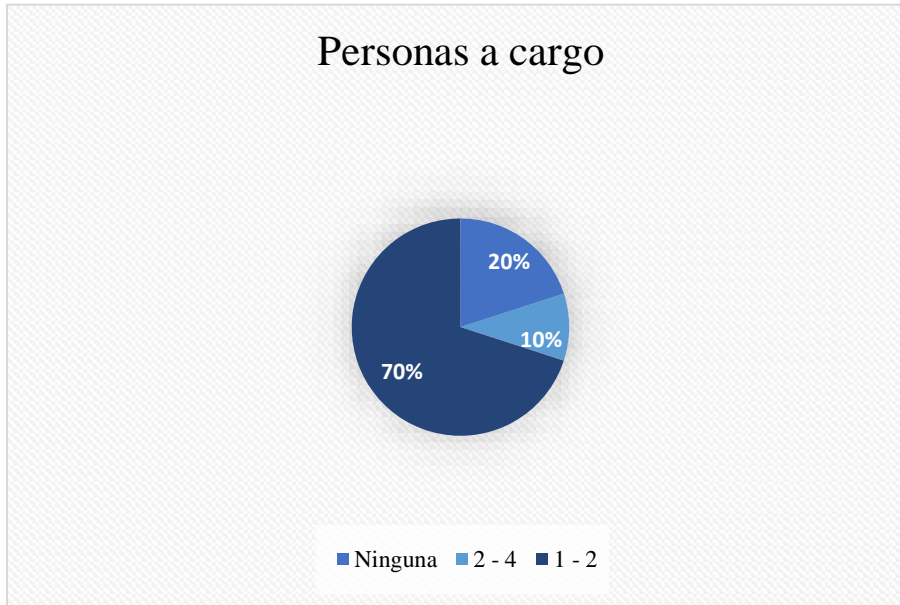


Fuente: elaboración propia

Con base a los diez trabajadores del establecimiento, el 70% vive en casa arrendada, lo que conlleva a una responsabilidad extra para pagar el alquiler, el 10% en casa familiar y solo el 20% en propia.

Figura 4.

Personas a cargo

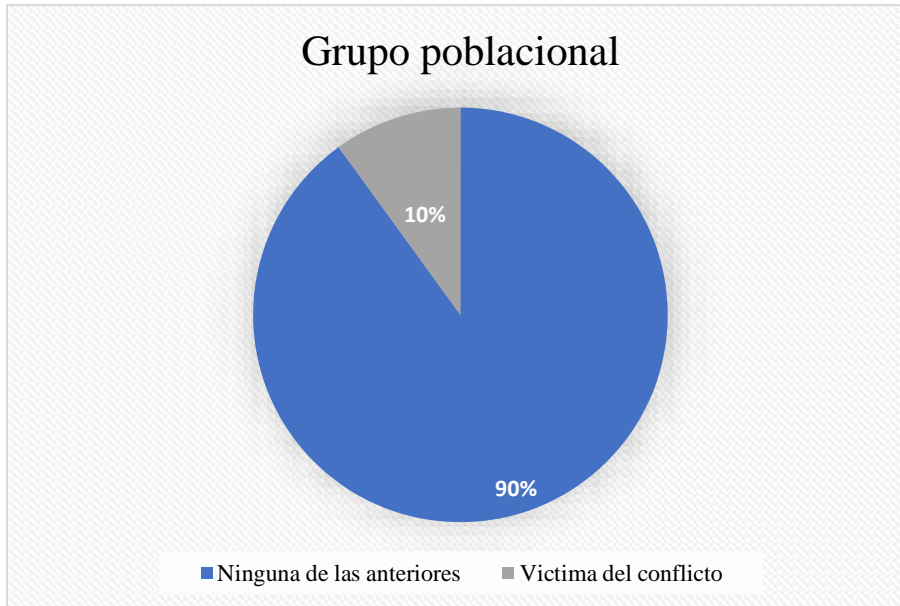


Fuente: Elaboración propia

Se pudo identificar que de los diez trabajadores que laboran en Julián Restaurant, el 70% no tienen personas a cargo, un 20% tienen a cargo una o dos personas y el 10%, tiene en promedio de 2-4 personas a cargo.

Figura 5.

Grupo poblacional



Fuente: Elaboración propia

El 90% de los colaboradores, es decir nueve, no pertenecen a ningún grupo poblacional o étnico en el momento, solo un trabajador respectivo al 10%, pertenece al grupo poblacional como víctima del conflicto.

Figura 6.

Practica algún deporte

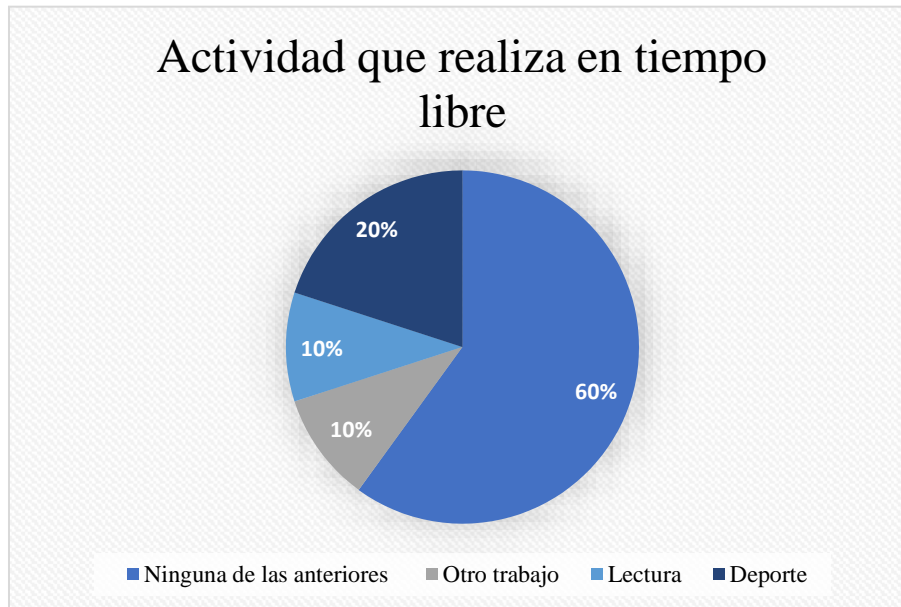


Fuente: Elaboración propia

El 50% de los trabajadores no practica ningún deporte, lo que lo hace una persona sedentaria y propenso a sufrir de sobrepeso y problemas cardiovasculares, el 20% de los trabajadores, es decir, (2) personas hacen ejercicio eventualmente, el otro 20% lo hace esporádicamente y solo una persona hace ejercicio. Se puede afirmar que son personas con un estado físico muy bajo, que pueden afectar su desempeño personal y colectivo en producción en la empresa

Figura 7.

Actividad que realiza en tiempo libre

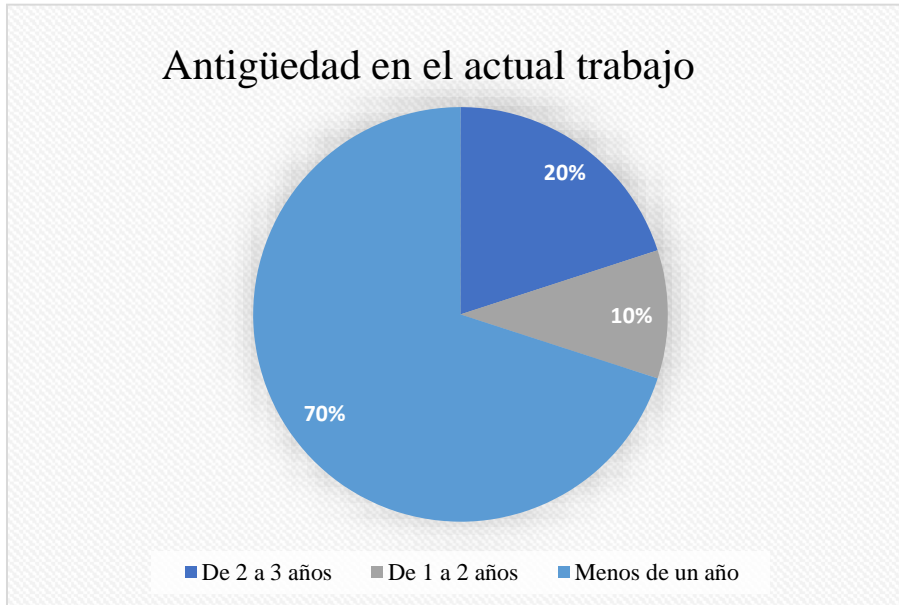


Fuente: Elaboración propia

En base a las encuestas realizadas y los resultados, se evidencia que el 60% de los colaboradores, no realiza ninguna actividad en sus tiempos libres o de descanso, lo que aumenta la relevancia del sedentarismo lo cual conlleva a una mala alimentación. El 20%, lo cual es dos personas realizan deporte diario o varias veces en la semana, un trabajador tiene otro trabajo lo que puede desencadenar agotamiento físico y mental, falta de sueño y una alimentación desbalanceada.

Figura 8.

Antigüedad en el trabajo actual

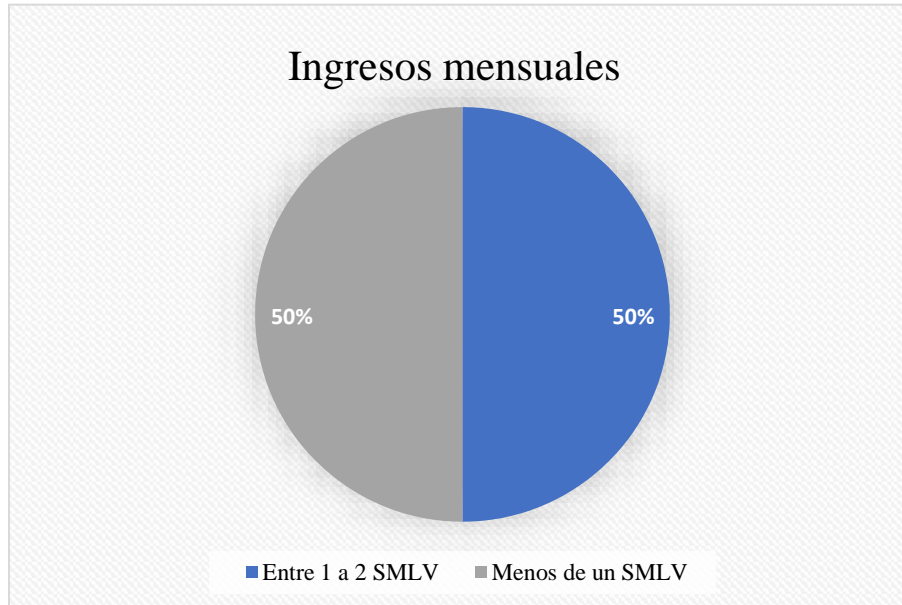


Fuente: Elaboración propia

En relación con la gráfica, podemos decir que la mayoría de los colaboradores en sí, son nuevos representando el 70% de ellos, lo que genera que al establecimiento lleguen personas con nuevas ideas de trabajo, nuevas habilidades que generen un cambio positivo, el 20% de los trabajadores, en este caso, dos personas, saben cómo es el manejo por su antigüedad y la manera de trabajar en Julián Restaurant. Una sola persona, equivalente al 10% lleva entre 1 a 2 años.

Figura 9.

Ingresos mensuales

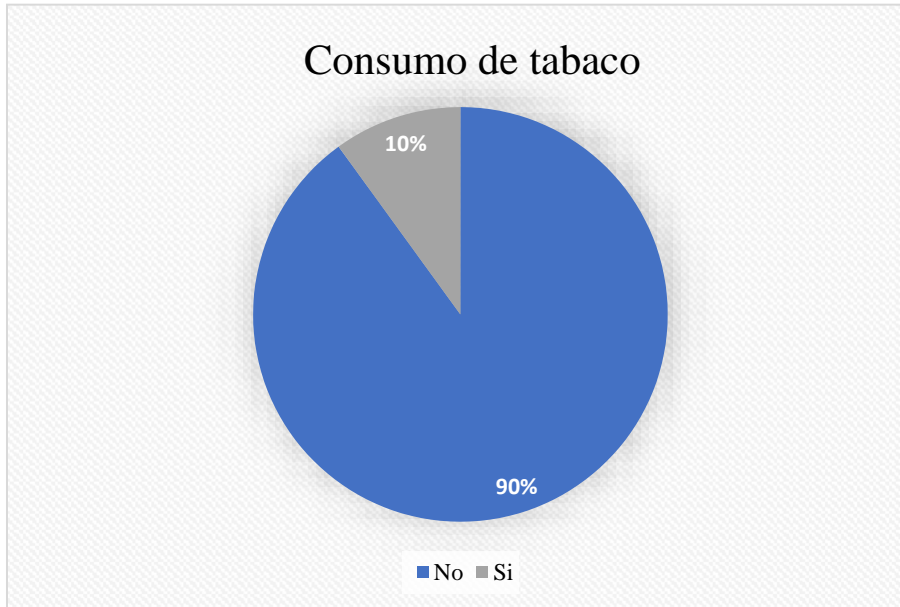


Fuente: Elaboración propia

El 50% de los trabajadores, es decir, cinco trabajadores, ganan entre 1 a 2 SMLV, ya sea porque hacen horas extras, doble turno o por ser trabajador fijo, el otro 50% recibe menos de un SMLV, esto puede ser porque hagan menos turnos en la semana o porque sea solo personal de fin de semana como apoyo.

Figura 10.

Consumo de tabaco

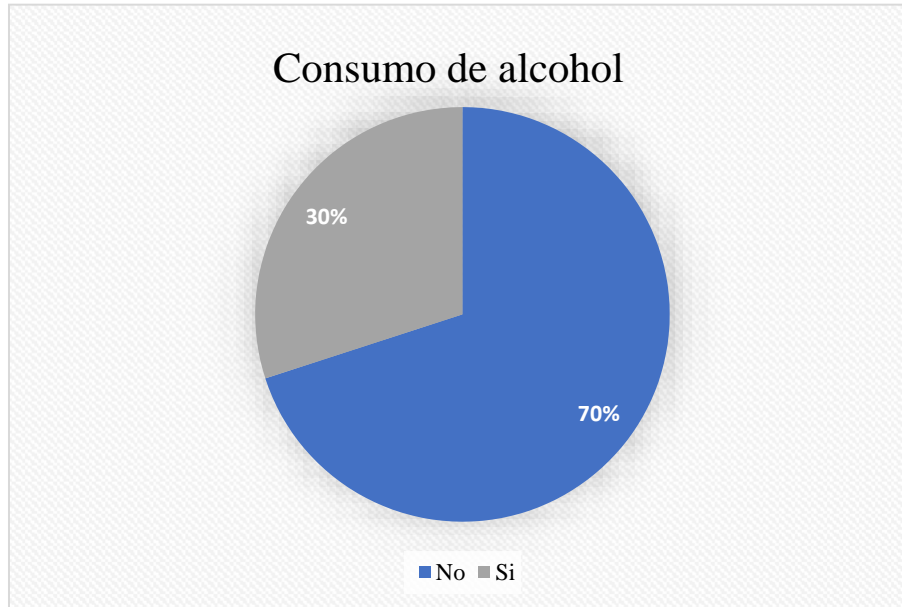


Fuente: Elaboración propia

El 90% de los colaboradores de Julián Restaurant no consumen tabaco, lo que beneficia la salud del trabajador, lo que hace que no afecte su salud, sus pulmones y haga que el trabajador pueda ejercer su labor sin ahogos, lo que lo hace más productivo, el 10%, es decir, un trabajador consume tabaco esporádicamente.

Figura 11.

Consumo de alcohol

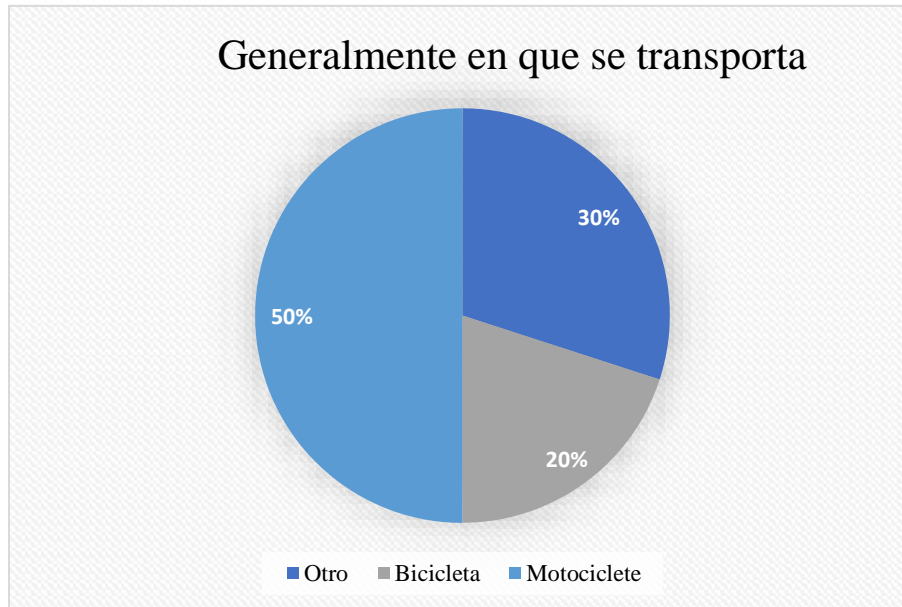


Fuente: Elaboración propia

Con relación a las encuestas realizadas, siete personas correspondientes al 70% de los trabajadores no consumen alcohol, lo que beneficia y regula el sueño, el cansancio, ya que el alcohol afecta la concentración y contribuye al deterioro del cuerpo humano produciendo falta de energía, y a su vez hace que el trabajador no esté en óptimas condiciones para realizar su labor, como corresponde al 30% de ellos que si consumen alcohol.

Figura 12.

Generalmente en que se transporta



Fuente: Elaboración propia

El 50% de los trabajadores se transporta en motocicleta para llegar a su trabajo diariamente, lo que equivale a cinco colaboradores, solo un 20%, es decir, dos personas lo hacen en bicicleta, aportando también ejercicio a su cuerpo, el 30% restante lo hace por otro medio, ya sea caminando o contratando un servicio de transporte

Para dar respuesta al objetivo específico en el que se pretende describir las condiciones de trabajo y carga laboral de los trabajadores de Julián Restaurant durante el 2021-2022, se hizo una encuesta de preguntas cerradas, que permitió describir cuales son las condiciones bajo las cuales realizan su trabajo y que carga laboral manejan los trabajadores de este establecimiento.

Figura 13.

¿Su jornada laboral por turno de trabajo regularmente es de?

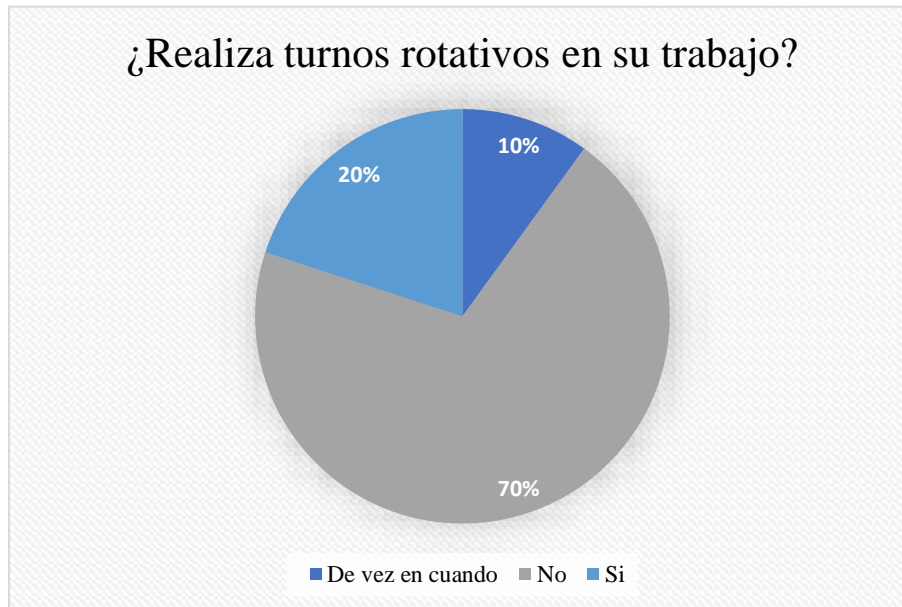


Fuente: Elaboración propia

El 60% de los trabajadores de Julián Restaurant, tienen un turno diario de 8 horas que son por ley las permitidas, el 40% realiza 6 horas, ya que son personal de apoyo o de fin de semana ocasionalmente.

Figura 14.

¿Realiza turnos rotativos en su trabajo?

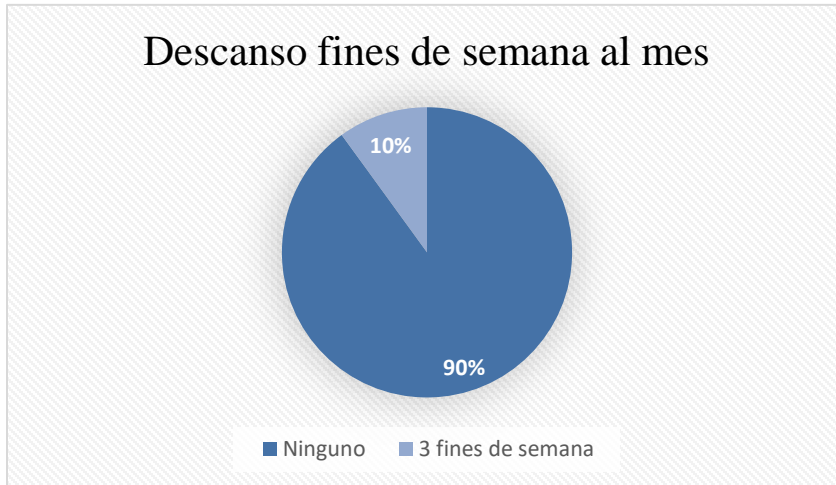


Fuente: Elaboración propia

En Julián Restaurant, el 70% de los trabajadores no tienen turnos rotativos, lo que ayuda a que el trabajador tenga un estilo de vida más ameno, que pueda realizar otras actividades, pueda organizar sus horarios, dedicar tiempo a hacer ejercicio o algún deporte. Solo el 20% tiene turnos rotativos de vez en cuando y el 10%, es decir, un trabajador si realiza turnos rotativos.

Figura 15.

¿Cuántos fines de semana descansa al mes?

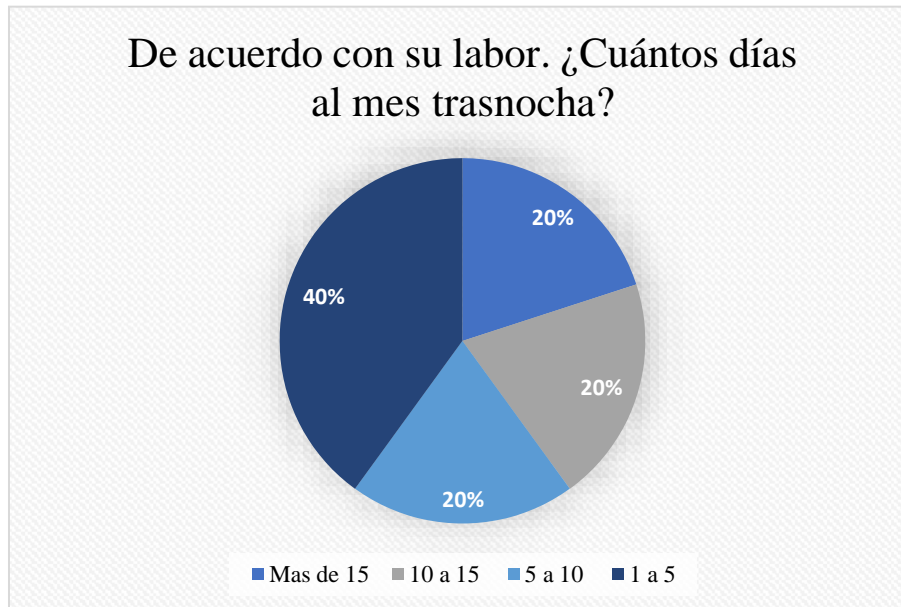


Fuente: Elaboración propia

Con base a lo investigado, el 90% de los trabajadores, en este caso nueve, no descansa ningún fin de semana, lo que puede ocasionar un deterioro en su salud mental, tanto en estrés, cansancio, aburrimiento y posteriormente la salida del trabajador de la empresa. El 10% lo cual corresponde a un trabajador descansa 3 fines de semana al mes

Figura 16.

De acuerdo con su labor. ¿Cuántos días al mes trasnocha?

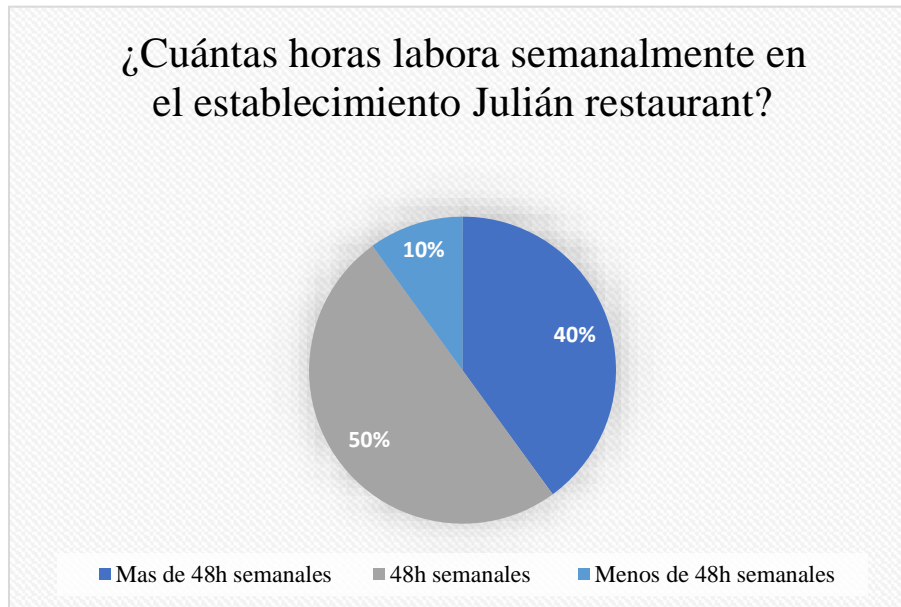


Fuente: Elaboración propia

Con relación a la gráfica, el 40% de los colaboradores, es decir, cuatro empleados trasnochan de 1 a 5 días al mes, un 20% trasnocha de 5 a 10 días al mes, otro 20% trasnocha de 10 a 15 días al mes lo que ya puede empezar a generar cansancio como también desordenes en la alimentación y el sueño, ya puede afectar su salud, y los últimos dos trabajadores, correspondientes al 20%, trasnocha más de 15 días al mes, de igual manera que pueda afectar su organismo y su productividad en el trabajo al no tener un buen descanso, también lo que hace que el tiempo que les quede libre lo utilizan en dormir y no en otra actividad, lo que lo puede convertir en una persona sedentaria.

Figura 17.

¿Cuántas horas labora semanalmente en el establecimiento Julián restaurant

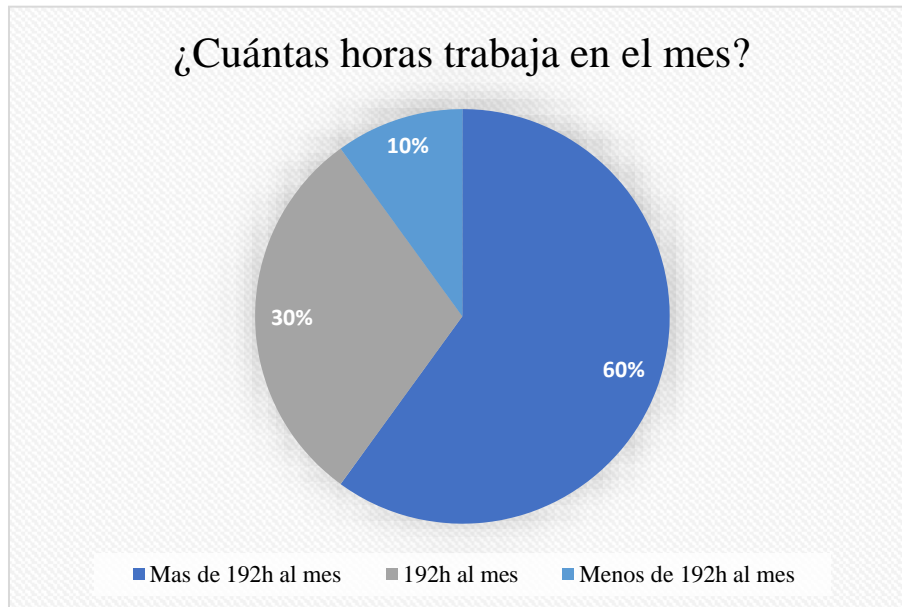


Fuente: Elaboración propia

Con relación a la ley, los trabajadores no pueden hacer más de 48h semanales, en Julián Restaurant, el 40% de los trabajadores, lo que corresponde a cuatro personas, hacen más de lo establecido por la ley semanalmente, el 50% equivalente a 5 personas hacen las 48h sin exceder al trabajador de sus labores, conservando su energía y evitando el agotamiento físico y mental, solo un trabajador, correspondiente al 10% realiza menos de 48h semanales.

Figura 18.

¿Cuántas horas trabaja en el mes?



Fuente: Elaboración propia

Se logro conocer que el 60% de los trabajadores trabajan más de 192 horas al mes, por otra parte, el 30% realiza 192 horas al mes y un 10% labora menos de 192 horas al mes, por lo que es evidente que hay un desequilibrio dentro del horario laboral, pues lo aconsejable es que todos cumplan con una proporción similar de horas laboradas al mes.

Figura 19.

¿Su jefe le permite realizar tiempos de descanso en su jornada de trabajo?



Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que dentro de Julián Restaurant no se está cumpliendo con lo recomendado por la ley, pues el personal que aquí labora no está teniendo tiempos de descanso durante su jornada para la realización de las pausas activas, pues un 40% manifiesta que su jefe los deja descansar de vez en cuando durante su jornada laboral, otro 30% que no y por último otro 30% que sí.

Figura 20.

¿Ha participado en actividades de salud de la empresa? (responda una o más opciones de acuerdo con la participación)

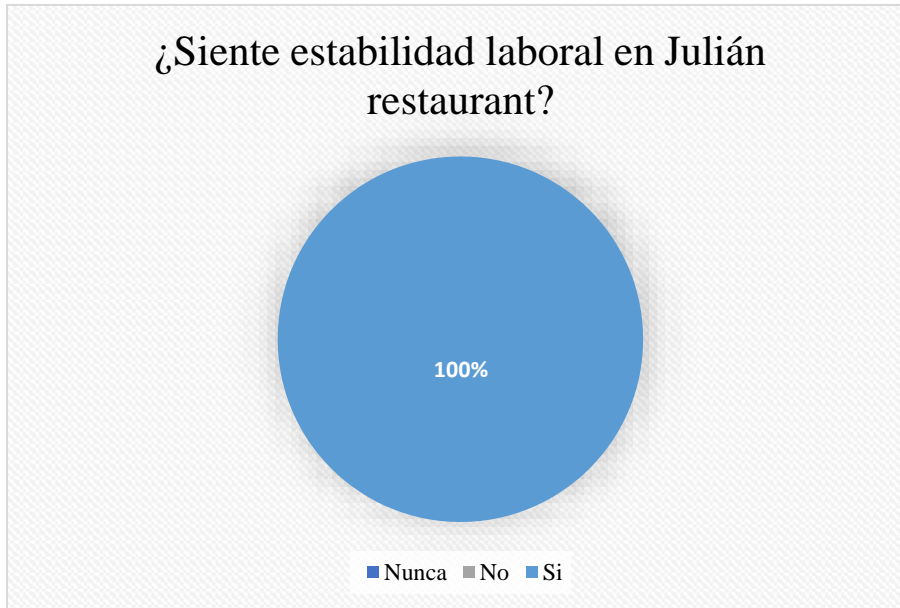


Fuente: Elaboración propia

Se logra identificar que de la totalidad de trabajadores que aquí laboran el 80% nunca ha participado en actividades de recreación y deporte y solo el 20 % ha asistido a alguna actividad recreativa de las que aquí se planean.

Figura 21.

¿Siente estabilidad laboral en Julián restaurant?

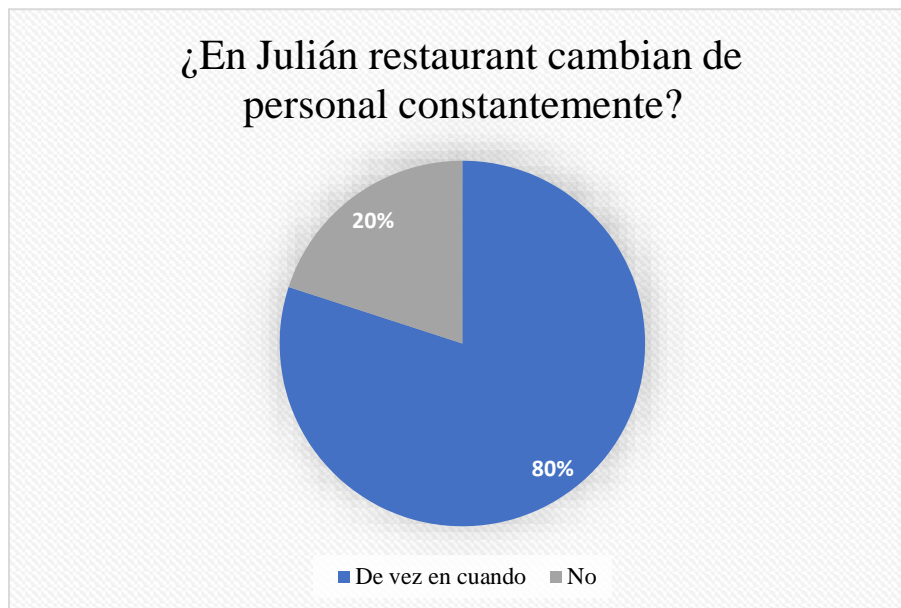


Fuente: Elaboración propia

Se logra conocer que la totalidad de los trabajadores que laboran en Julián Restaurant, sienten que este establecimiento les proporciona una estabilidad laboral, lo que indica que los trabajadores sienten que el establecimiento les proporciona una calidad de vida laboral.

Figura 22.

¿En Julián restaurant cambian de personal constantemente?



Fuente: Elaboración propia

Se encontró que dentro de Julián Restaurant se hace un cambio constante de personal y que, aunque la totalidad de los que aquí laboran actualmente sienten que el establecimiento les da una estabilidad laboral, un 80% de los encuestados dice que de vez en cuando se cambia de personal y solo un 20% dice que no.

Figura 23.

¿Es informado con anterioridad sobre sus labores?



Fuente: Elaboración propia

Se encontró que la totalidad de las personas que aquí trabajan, es decir el 100% se les ha informado con anterioridad cuales son las funciones que van a realizar dentro de su jornada laboral.

Figura 24.

¿Considera que su salario es acorde con su labor?

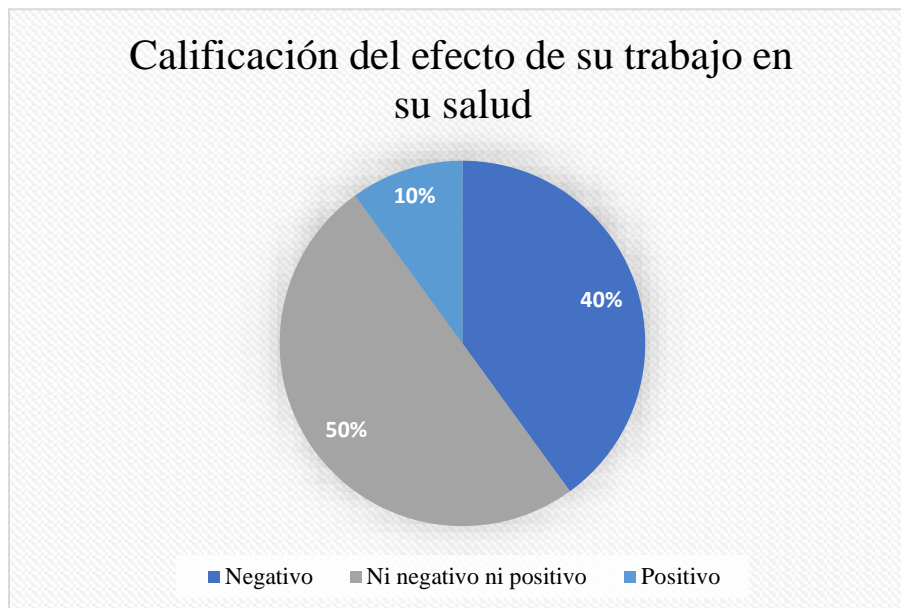


Fuente: Elaboración propia

Se encontró que la totalidad de las personas que aquí trabajan, es decir el 100% consideran que el salario devengado es acorde con las labores que estos aquí realizan.

Figura 25.

Calificación del efecto de su trabajo en su salud

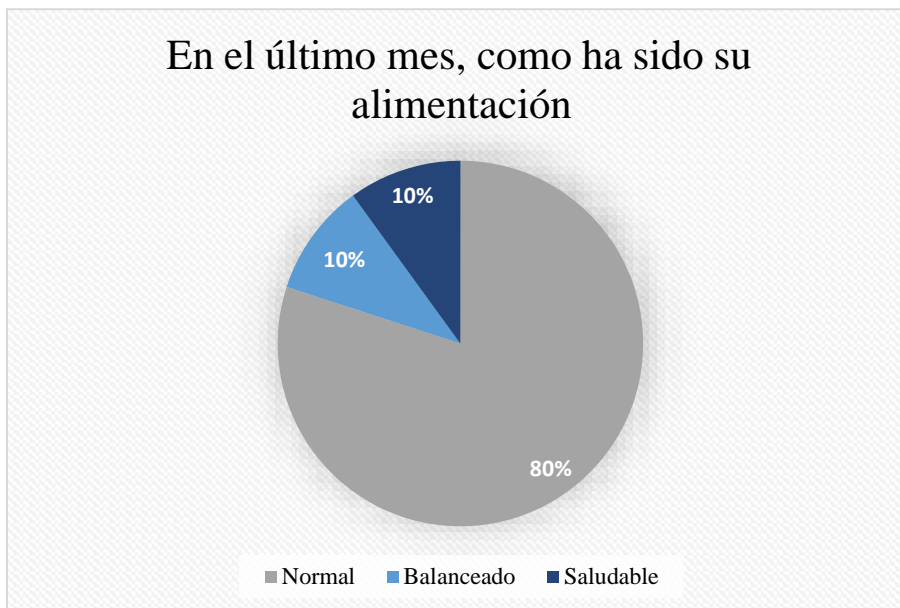


Fuente: Elaboración propia

El 50% de los trabajadores, lo que representa a 5 personas, no ha notado ningún aspecto ni negativo ni positivo en su salud desde que presta sus servicios en Julián Restaurant, un 40%, es decir, cuatro personas, han notado un aspecto negativo en su salud, en tanto a energía, productividad y contraindicación en su salud. Solo una persona, lo que representa un 10%, no ha tenido efectos adversos a su salud.

Figura 26.

En el último mes, como ha sido su alimentación



Fuente: Elaboración propia

Con la elaboración de la encuesta, 8 trabajadores, equivalente al 80% de los encuestados, dicen que han tenido una alimentación normal, lo que indica que ha ingerido frituras, envolturas, comidas rápidas y dulce. Solo una persona ha ingerido alimentos saludables al igual que una persona en balanceado.

Figura 27.

¿Ha sido diagnosticado de alguna enfermedad?



Fuente: Elaboración propia

Ningún trabajador ha sido diagnosticado por alguna enfermedad hasta el momento, lo que nos permite identificar que, aunque manejan un horario nocturno donde no tienen un tiempo normal de sueño, una alimentación adecuada, no realizan actividad física, son personas que hasta el momento el tipo de trabajo que realizan no ha afectado su salud.

Figura 28.

Desde que labora en Julián Restaurant. ¿Ha sido diagnosticado con alguna enfermedad?



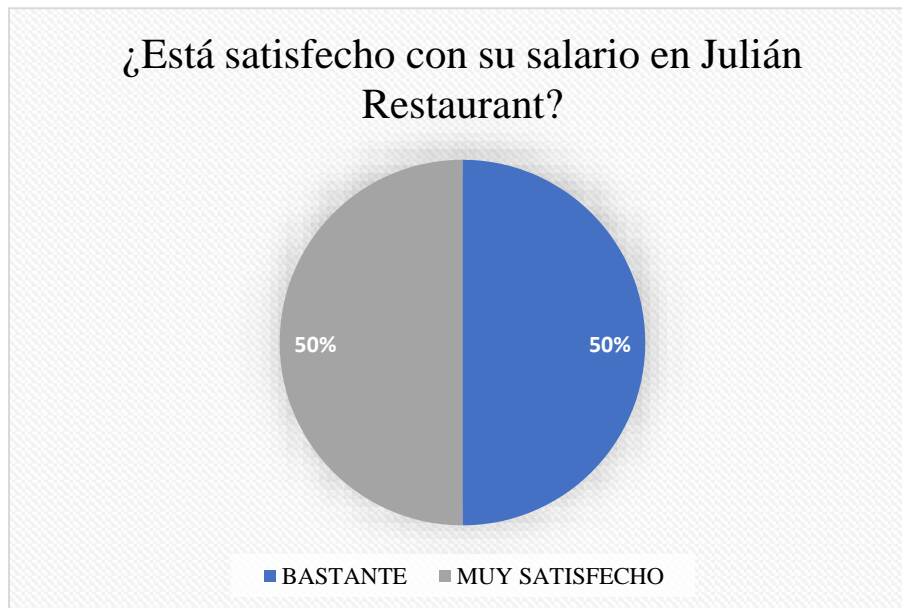
Fuente: Elaboración propia

Ningún trabajador ha sido diagnosticado por alguna enfermedad debido a las labores que realiza en Juliá Restaurant.

Para dar respuesta al objetivo específico en el que se pretende conocer el nivel de productividad y rendimiento laboral de los trabajadores de Julián Restaurant, se hizo una encuesta de preguntas cerradas, que permitió conocer el grado de satisfacción que tienen los trabajadores de este establecimiento

Figura 29.

¿Está satisfecho con su salario en Julián Restaurant?



Fuente: Elaboración propia

Con la elaboración de esta pregunta se logró conocer que de los diez (10) colaboradores que aquí trabajan, el 50% de estos se encuentra muy satisfecho con el salario recibido y el otro 50% bastante satisfecho con el pago que se le da.

Figura 30.

¿Está satisfecho con el tipo de trabajo que hace?



Fuente: Elaboración propia

Todo el personal está satisfecho con la labor que realiza en Julián Restaurant, lo que se ve como algo positivo al tener un trabajador contento en su lugar de trabajo, se vuelve más productivo, creativo y ágil en el momento de realizar sus tareas.

Figura 31.

¿Está satisfecho con sus compañeros de trabajo?

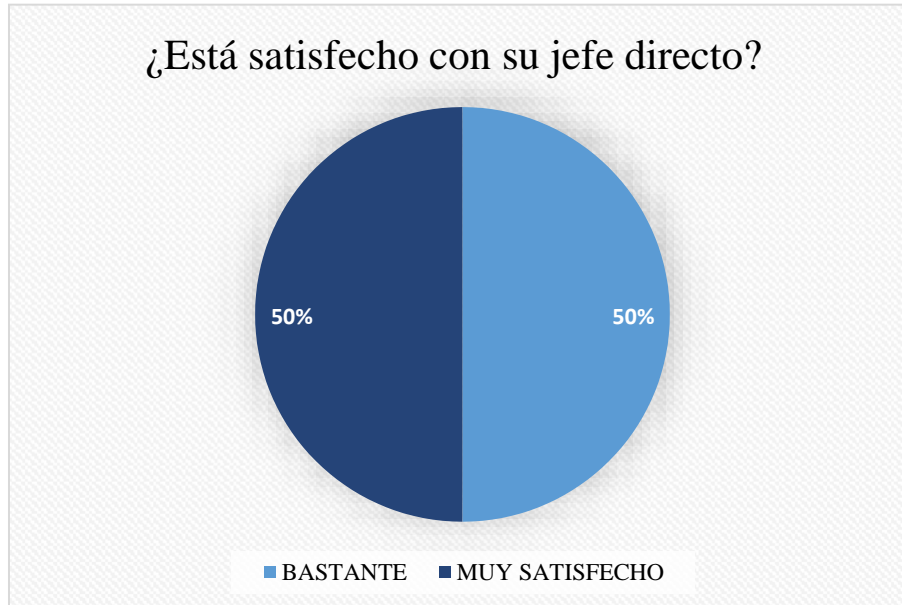


Fuente: Elaboración propia

El 50% de los trabajadores está bastante satisfecho con sus compañeros de trabajo, un 40%, es decir, cuatro trabajadores se encuentran muy satisfecho con sus compañeros, lo que crea un buen vínculo de desarrollo productivo, enlaza amistades y permite que se tenga un buen ambiente de trabajo. Solo una persona se encuentra poco satisfecho con sus compañeros.

Figura 32.

¿Está satisfecho con su jefe directo?

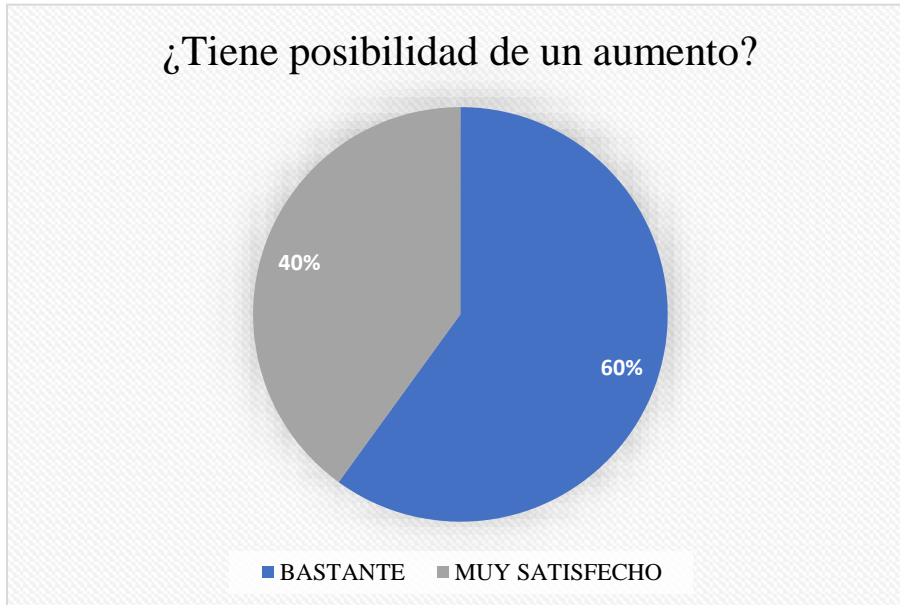


Fuente: Elaboración propia

El 50% de los trabajadores, lo que equivale a 5 personas, está bastante satisfecho con su jefe directo, el otro 50% de los encuestados, es decir, 5 personas, está muy satisfecho con la relación de su jefe directo. Esto es un aspecto positivo, ya que, al estar satisfecho con sus superiores, el ambiente laboral es mucho mejor, hay confianza entre el equipo y esto ayuda a la toma de decisiones.

Figura 33.

¿Tiene posibilidad de un aumento?



Fuente: Elaboración propia

El 40% de los trabajadores, equivalente a cuatro personas dice que están muy satisfechos con la posibilidad de un aumento de sueldo en Julián Restaurant, el 60%, es decir, 6 trabajadores está bastante satisfecho al ver la posibilidad de un aumento.

Figura 34.

¿Está satisfecho con la organización que hay en la empresa?

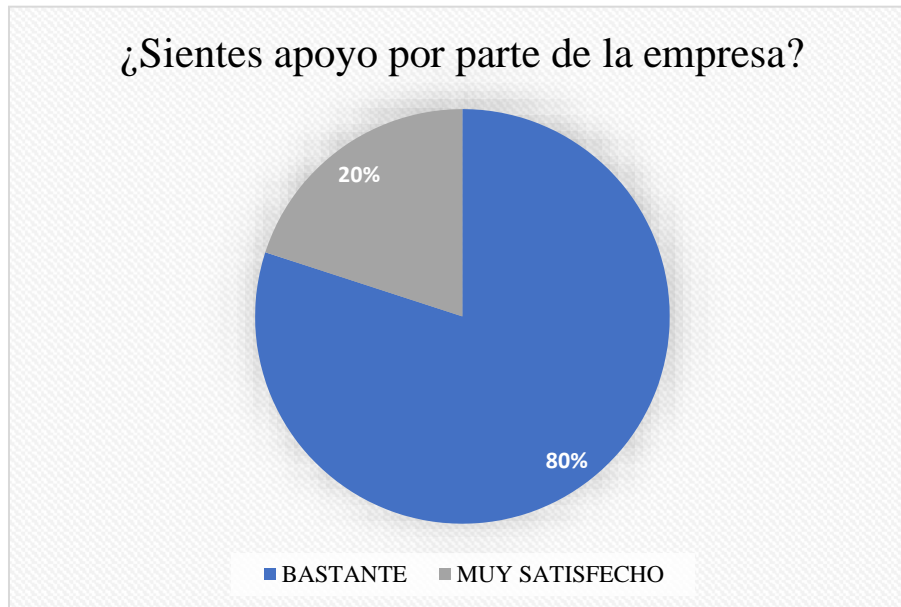


Fuente: Elaboración propia

El 50% de los trabajadores están bastante satisfecho con la organización, el 20% se encuentra muy satisfecho y a gusto la organización que tiene la empresa hoy en día, lo que hace que todo funcione en orden y tenga una sistematización de todos los procesos que se realizan. El 30%, es decir, tres personas se encuentran poco satisfecho.

Figura 35.

¿Sientes apoyo por parte de la empresa?



Fuente: Elaboración propia

Todo el personal siente apoyo por parte de la empresa en cada decisión y que realizan sin necesidad de estar bajo una subordinación, lo que genera confianza en los trabajadores para que laboren de manera tranquila y sin afán para servir todo de la mejor manera un 20% dice estar muy satisfecho y el otro 80% dice estar bastante satisfecho.

Figura 36.

¿La empresa reconoce cuando haces una labor de excelente manera?

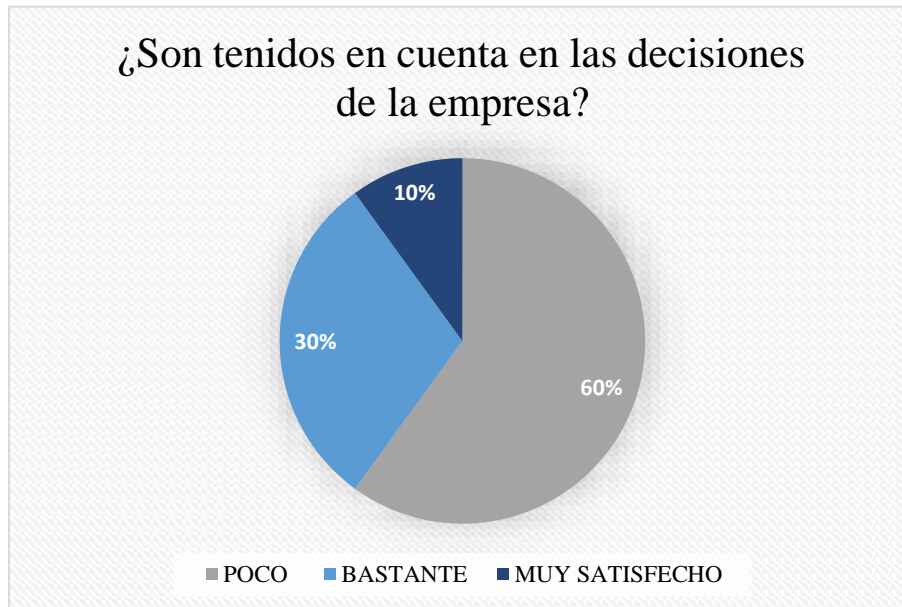


Fuente: Elaboración propia

La empresa reconoce en ocasiones cuando el trabajador realiza algo de manera excelente, el 60% se encuentra bastante satisfecho, un 20% equivalente a dos personas se encuentra muy satisfecho y el 20% restante se encuentra poco satisfecho. Lo que puede generar en el trabajador una desmotivación al no sentirse exaltado por alguna tarea hecha

Figura 37.

¿Son tenidos en cuenta en las decisiones de la empresa?

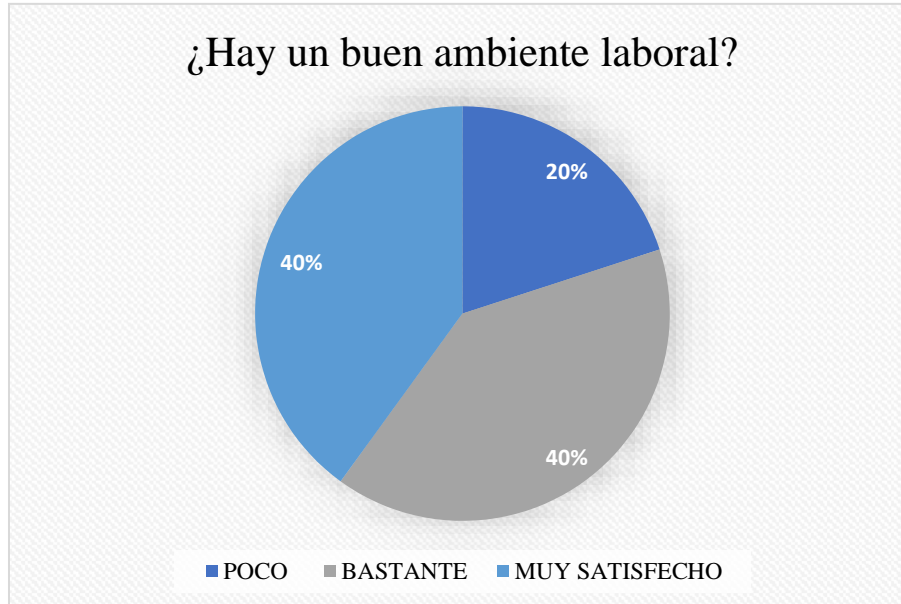


Fuente: Elaboración propia

El 60% de las personas encuestadas, sienten que son poco tenidas en cuenta para la toma de decisiones, por lo cual se encuentran poco satisfechas, el otro 30% siente que lo tienen bastante en cuenta a la hora de tomar decisiones y un 10% se encuentra muy satisfecho, pues los tienen en cuenta a la hora de tomar decisiones.

Figura 38.

¿Hay un buen ambiente laboral?

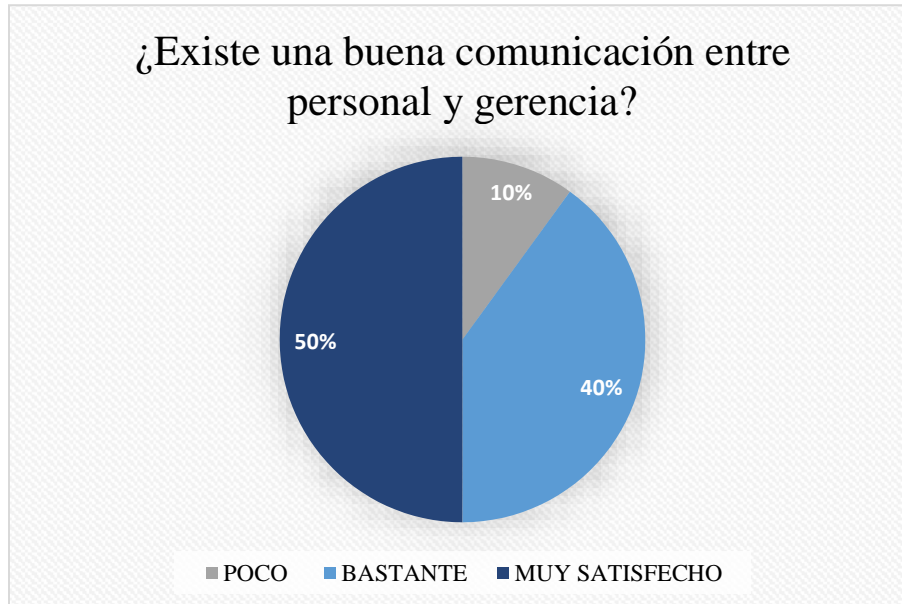


Fuente: Elaboración propia

Los trabajadores en Julián Restaurant sienten que hay un buen ambiente laboral, pues un 40% se sienten bastante satisfecho con el ambiente laboral que existe en Julián Restaurant, otro 40% se sienten muy satisfecho con el ambiente laboral, lo que aumenta el nivel de desempeño en los colaboradores, al ser un sitio donde se encuentren en confianza, con buen relacionamiento con los demás y sobre todo satisfecho con el personal que allí labora. Solo un 20% dice que se encuentran poco satisfecho con el ambiente laboral.

Figura 39.

¿Existe una buena comunicación entre personal y gerencia?



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la gráfica, el 50% de los trabajadores se encuentra muy satisfecho y un 40% se encuentra bastante satisfecho con la relación entre jefe y trabajadores, lo que permite crear cierta confianza y seguridad en el momento de aportar con ideas y cuando son tenidos en cuenta en la toma de decisiones, solo el 10%, es decir, una persona se encuentra poco satisfecho con la relación de gerencia.

Figura 40.

¿Dispones de lo necesario para realizar tu labor?

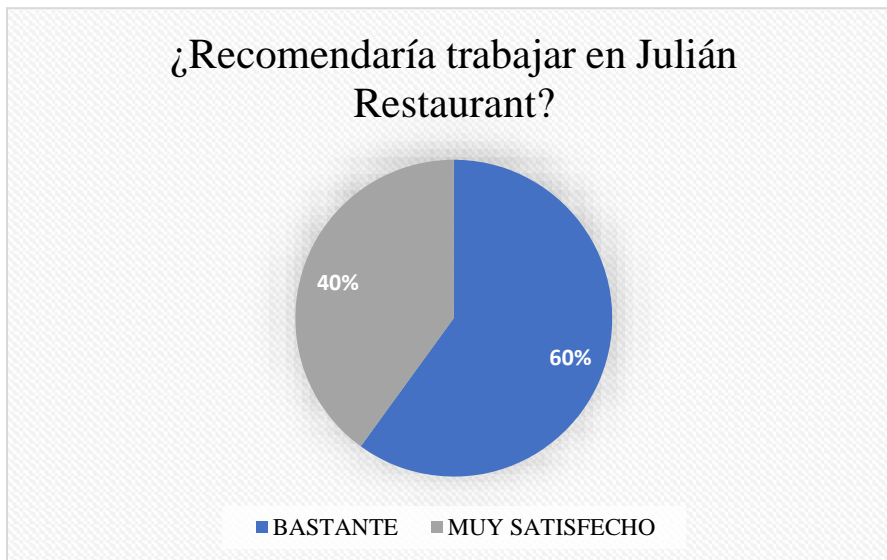


Fuente: Elaboración propia

En Julián Restaurant el 60% de los colaboradores se encuentran bastante satisfechos con lo que disponen para realizar su labor y el otro 40% se encuentran muy satisfechos con lo que cuenta para realizar su labor, pues cuenta con todas las herramientas necesarias para realizar sus tareas, teniendo en cuenta esto y esto lo hace más ágil, productivo, se siente cómodo en su área de trabajo y los pedidos saldrán de la mejor manera y más rápido.

Figura 41.

¿Recomendaría trabajar en Julián Restaurant?



Fuente: Elaboración propia

Del personal que aquí labora, un 40% dice estar muy satisfecho en este lugar y por eso recomendaría este sitio para trabajar y el otro 60% refiere estar bastante satisfecho y por esto recomendarían el restaurante para trabajar.

Figura 42.

¿Las expectativas que tiene de la empresa, son las mismas de cuándo empezó?



Fuente: Elaboración propia

El 70% de los trabajadores, es decir, siete personas están bastante satisfechos al comprobar que las expectativas que tenían de la empresa son las mismas ahora que se encuentra laborando en Julián Restaurant, el 30% equivalente a 3 personas, están muy satisfechos con las expectativas y con lo que vive hoy en día en Julián Restaurant.

Conclusión

De acuerdo con lo evidenciado a lo largo del presente trabajo, son múltiples las causas que pueden llegar a afectar a los trabajadores de una empresa, de igual manera, la productividad de esta y en general el ambiente laboral se ve afectado. En este orden de ideas, la importancia de realizar estrategias que permitan, por un lado, la identificación inmediata de las causas o factores que afecten la productividad de los trabajadores en relación con sus hábitos de vida, no debe ser visto como un método que permita juzgar entre “quien sirve y quien no”, sino que debe verse como un mecanismo que permita identificar cuáles son los posibles riesgos del trabajador, para su salud y para el bienestar laboral, y con base en ello establecer una estrategia que contribuya a la disminución de estos riesgos; por otro lado, estas estrategias también deben relacionarse con la empresa y el entorno laboral.

Como podrá evidenciar dentro de las recomendaciones, aunque este trabajo de investigación en un primer momento pretendió identificar los hábitos de vida de los trabajadores como un factor que, se suponía, afectaba el rendimiento de la empresa, también se pudo evidenciar el papel que juega la empresa y sus dinámicas naturales precisamente en los hábitos de vida, es decir, ¿qué influencia tienen las empresas en los hábitos de vida de sus trabajadores? En relación con este interrogante se debió pensar en algunas recomendaciones para la empresa misma, puesto que el ambiente laboral, en tanto espacio sistémico, afecta a sus trabajadores en el mismo sentido que estos afectan la productividad de la empresa, y así como sucede entre espacio e individuo, también sucede entre trabajador y el resto del equipo, pues está visto que muchos de los hábitos de vida derivaron en ausencias que debían ser cubiertas por otros miembros del equipo.

Por otro lado, como se dijo al inicio de este ejercicio de investigación, la medicina preventiva no debe constituir como una herramienta exclusiva de patologías fisiológicas o relacionadas con la movilidad o morbilidades, sino que debe abordarse dentro de un amplio espectro que involucre el bienestar del trabajador, hábitos alimentarios, deportivos, de consumo, entre otros y debe ser un imperativo de la empresa establecer cuál es la relación de los trabajadores con estos hábitos y buscar mecanismos que ayuden a generarlos o erradicarlos dependiendo del caso. De igual manera, este enfoque desde la medicina preventiva no debe buscar solamente mejores hábitos que repercutan en la salud, pues, como se observó en este caso, los trabajadores, en términos generales, no manifestaron problemas de salud relacionados con hábitos como el consumo de alcohol; sin embargo, ello no implica que esto repercuta en su bienestar en otros aspectos, considerando que pueden ser más susceptibles a accidentarse dentro de su jornada, verse afectado su desempeño laboral y las relaciones interpersonales con otros trabajadores de Julián Restaurant.

Recomendaciones

Dentro de esta investigación se encontraron diferentes factores que afectan el rendimiento laboral y el crecimiento económico del establecimiento Julián Restaurant, por lo que es necesario determinar una serie de medidas como mecanismo de mejora ante las situaciones riesgosas, por lo anterior es recomendable en primera instancia disminuir las horas laborales de la madrugada con el fin de no afectar los horarios de sueño de los trabajadores, pues esto contribuirá en gran medida a que el rendimiento de estos sea más óptimo dentro de su jornada laboral.

Por otra parte, es justo que se generen espacios entre horas laborales para realizar ejercicios de relajación física y mental que permitan que el trabajador se encuentre más dinámico y energético dentro de su horario de trabajo.

También es necesario que dentro de este establecimiento se cuente con personal suplente que pueda cubrir los momentos en que un colaborado se enferma pues de esta manera se puede prevenir las cargas laborales por ausencia de otros trabajadores y así evitar el discomfort laboral y la fatiga del colaborador.

Realizar periódicamente encuestas o test que permitan identificar factores que puedan considerarse una amenaza a la salud de los trabajadores como hábitos de vida nocivos desde la perspectiva fisiológica, social o psicológica y a su vez establecer condiciones laborales que contribuyan al bienestar de los trabajadores.

Anexos

Antecedentes y condiciones de salud de los trabajadores de Julián Restaurant

1. Encuesta sociodemográfica en Julián Restaurant
FECHA:

Datos personales										
Nombre completo							C.C			
Fecha y lugar de nacimiento							Genero		M	F
Edad		RH		Hijos:	Si		No		N°	
EPS:						ARL:				

2. Nivel de estudio

- a. Primaria
- b. Secundaria
- c. Técnico
- d. Tecnólogo
- e. Profesional
- f. Especialista / Magister

3. Estado civil

- a. Soltero (a)
- b. Unión libre
- c. Casado (a)

d. Divorciado (a)

e. Viudo (a)

4. Tipo de vivienda

a. Propia

b. Arrendada

c. Casa familiar

5. Personas a cargo

a. 1-2

b. 2-4

c. 4-6

6. Grupo poblacional

a. Indígena

b. Víctima del conflicto

c. Desmovilizado

d. Afro

e. LGTBQI

f. Ninguna de las anteriores

7. ¿Practica algún deporte?

a. Si

b. No

c. De vez en cuando

d. Nunca

8. Actividad que realiza en tiempo libre

- a. Deporte
- b. Lectura
- c. Estudio
- d. Otro trabajo
- e. Ninguna de las anteriores

9. Antigüedad en el actual trabajo

- a. Menos de un año
- b. De 1 a 2 años
- c. De 2 a 3 años

10. Ingresos mensuales

- a. Menos de un salario legal (S.M.L)
- b. Entre 1 a 2 S.ML
- c. Mas de 2 SML

11. ¿Fuma? (si su respuesta es “SI” indique con qué frecuencia)

- a. Si
- b. No
- c. Frecuencia: _____

12. ¿Consume bebidas alcohólicas? (si su respuesta es “SI” indique con qué frecuencia)

- a. Si
- b. No
- c. Frecuencia: _____

13. Generalmente en que se transporta

- a. Motocicleta
- b. Carro
- c. Bicicleta
- d. Otro: _____
- e.

2. FACTORES ORGANIZACIONALES

1. ¿Su jornada laboral por turno de trabajo regularmente es de?

- a. 4 horas
- b. 6 horas
- c. 8 horas
- d. 12 horas
- e. Más de 12 horas

2. ¿Realiza turnos rotativos en su trabajo?

- a. Si
- b. No
- c. De vez en cuando

3. ¿Cuántos fines de semana descansa al mes?

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. Ninguno
- e. Todos

4. De acuerdo con su labor. ¿Cuántos días al mes trasnocha?

- a. 1 a 5
- b. 5 a 10
- c. 10 a 15
- d. Más de 15

5. ¿Cuántas horas labora semanalmente en el establecimiento Julián restaurant

- a. Menos de 48 horas semanales
- b. 48 horas semanales
- c. Más de 48 horas semanales

6. ¿Cuántas horas trabaja en el mes?

- a. Menos de 192 horas al mes
- b. 192 horas al mes
- c. Más de 192 horas al mes

- 7. ¿Su jefe le permite realizar tiempos de descanso en su jornada de trabajo?**
- a. Si
 - b. No
 - c. De vez en cuando
- 8. ¿Ha participado en actividades de salud de la empresa? (responda una o más opciones de acuerdo con la participación)**
- a. Vacunación de cualquier índole
 - b. Exámenes médicos periódicos
 - c. Exámenes de laboratorio
 - d. Deporte o recreación
 - e. Ninguna
- 9. ¿Siente estabilidad laboral en Julián restaurant?**
- a. Si
 - b. No
 - c. Nunca
- 10. ¿En Julián restaurant cambian de personal constantemente?**
- a. Si
 - b. No
 - c. De vez en cuando
- 11. ¿Es informado con anterioridad sobre sus labores?**
- a. Si
 - b. No
 - c. De vez en cuando

d. Nunca

12. ¿Considera que su salario es acorde con su labor?

a. Si

b. No

13. Indique sobre una escala de 1 a 5 el efecto que tiene su trabajo sobre su salud, donde

1 es muy negativo y 5 muy positivo.

1. Muy negativo

2. Negativo

3. Ni negativo ni positivo

4. Positivo

5. Muy positivo

3. CONDICIONES DE SALUD

1. En el último mes, como ha sido su alimentación

a. Saludable

b. Balanceado

c. Normal

d. Descuidada

2. ¿Ha sido diagnosticado de alguna enfermedad?

a. Si

b. No

c. Cual: _____

3. Desde que labora en Julián Restaurant. ¿Ha sido diagnosticado con alguna enfermedad?

- a. Si
- b. No

Para la utilización de este instrumento, como primer paso es realizar la encuesta sociodemográfica para conocer el personal que se va a contratar para el establecimiento Julián Restaurant. Una encuesta basada en sus hábitos de vida, como es su estilo de vida y como ha sido la vida laboral en otros lugares donde ha estado.

También, se indaga sobre las condiciones de salud del trabajador, si ha padecido o sufrido alguna enfermedad, si ha estado en algún tratamiento o si está empezando alguno, se interroga si la persona se encuentra en excelentes condiciones físicas para suplir con la labor.

Así mismo, después de 6 meses se realiza una serie de preguntas donde se corrobora si al realizar las labores en Julián Restaurant, se encuentra conforme, si ha sufrido alguna consecuencia o efectos adversos al realizar su trabajo, si ha desarrollado alguna enfermedad por culpa del puesto de trabajo o si nota que ha bajado su producción por algún motivo, ya sea cansancio acumulado, falta de sueño o por no llevar una buena alimentación.

Encuesta satisfacción laboral en Julián restaurant

A continuación, se presenta una lista que incluye diferentes aspectos relacionados con su trabajo, sobre los que se le pregunta por su grado de satisfacción.

Marque con una “X” el cuadro correspondiente según su criterio teniendo en cuenta:

M- MUY SATISFECHO B – BASTANTE P – POCO N – NADA

	M	B	P	N
¿Está satisfecho con su salario en Julián Restaurant?				
¿Está satisfecho con el tipo de trabajo que hace?				
¿Está satisfecho con sus compañeros de trabajo?				
¿Está satisfecho con su jefe directo?				
¿Está satisfecho con posibilidad de un aumento?				
¿Está satisfecho con la organización que hay en la empresa?				
¿Sientes apoyo por parte de la empresa?				
¿Te sientes apoyado por la empresa?				
¿La empresa reconoce cuando haces una labor de excelente manera?				
¿Son tenidos en cuenta en las decisiones de la empresa?				
¿Hay un buen ambiente laboral?				



¿Existe una buena comunicación entre personal y gerencia?				
¿Dispones de lo necesario para realizar tu labor?				
¿Recomendaría trabajar en Julián Restaurant?				
¿Las expectativas que tiene de la empresa, son las mismas de cuándo empezó?				

Presupuesto

Presupuesto disponible para el proyecto de investigación

Rubro	Descripción	Valor
<i>1. Encuesta (perfil sociodemográfico)</i>	Un portátil, 10 copias y 10 bolígrafos	21000
<i>2. Encuesta (Factores organizacionales)</i>	10 copias	1000
<i>3. Encuesta (Condiciones de salud)</i>	10 copias	1000
<i>4. Encuesta (Satisfacción laboral)</i>	10 copias	1000
Total		24000

Referencias

- Acosta Puicón, D. J (2020). ESTRÉS LABORAL COMO FACTOR ASOCIADO A RIESGO DE TRASTORNO DE CONDUCTA ALIMENTARIA EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROINDUSTRIAS AIB S.A DE MOTUPE [Tesis de maestría, UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO]. Repositorio Universidad Privada Antenor Orrego. [si](#).
- Angulo, N., Aparicio, M., Marco, M. y Sanjuan, V. (2018). Nutrición en el trabajo y actividades de promoción de la salud: revisión sistemática. Medicina y Seguridad del trabajo, volumen (64)251.200-16. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v64n251/0465-546X-mesetra-64-251-00200.pdf>.
- Borda, M.C, Rolón, E., Diaz, F.N. y González, J. Ausentismo laboral: Impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial. [Trabajo de grado, Universidad Católica de Colombia] Repositorio Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/13583/Borda-Gallon%20Maria-Claudia-2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Camargo, Paola & Camargo Patricia (2018). Hábito del tabaco y su influencia en el ámbito laboral. San Martín. Mendoza. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/6002/camargo-paola.pdf

- Carhuancho Mendoza, I. M., Nolzco Labajos, F. A., Monteverde, L. S. (2019). Metodología para la investigación holística. Departamento de investigación y posgrados Universidad Internacional del Ecuador, extensión Guayaquil.
- [https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%20para%20la%20investigaci%20b3n%20hol%20adstica.pdf](https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%20para%20la%20investigaci%20hol%20adstica.pdf)
- Caria, M.A., Gómez, J. y Miguez G.E. (2020). La alimentación prehispánica en las tierras bajas de Tucumán (Argentina): una primera aproximación a su análisis. Revista del museo de antropología, volumen (13) (3): 105-122. DOI.
- <http://doi.org/10.31048/1852.4826.v13.n3.28358>.
- Carvalho, A. L., Tinôco, J., Andriola, I., Cossi, M., Galvão, E., Batista dos Santos, P, F. (2017). Riesgo de enfermedades cardiovasculares en ancianos: hábitos de vida, factores sociodemográficos y clínicos. GEROKROMOS, 28(3):127-130.
- <https://scielo.isciii.es/pdf/geroko/v28n3/1134-928X-geroko-28-03-00127.pdf>
- Codjo, T.D., Colman L. (2021) la educación para la prevención/reducción del sedentarismo: una necesidad en el mundo actual. Revista de Ciencia y Deporte. 6 (1), p.67-84
- <https://revistas.reduc.edu.cu/index.php/cienciaydeporte/article/view/3721/3358>
- Colmenares Pedraza JA, Herrera Medina R. Prevalencia de actividad física y beneficios y barreras en trabajadores de Villavicencio, Colombia. Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud. 2018; 50(1): 37-45. doi: 10.18273/revsal.v50n1-2018004-

Crespo, J.J., Delgado, J. L., Blanco, O., Aldeoca, S., (2014). Guía básica de detección del sedentarismo y recomendaciones de actividad física en atención primaria. ELSEIVER, 47(3):175-183. <http://dx.doi.org/10.1016/j.aprim.2014.09.004>.

Decreto 614 de 1984 [Presidente de la República]. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Marzo 14 de 1984.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1357#:~:text=El%20presente%20Decreto%20determina%20las,el%20del%20mejoramiento%20de%20las>

Decreto 1072 de 2015 [Presidente de la República]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Mayo 26 de 2015.
<http://egresados.bogota.unal.edu.co/files/normatividad/Decreto%201072%20de%202015.pdf>

Decreto 1295 de 1994 [Ministerio de Trabajo y Seguridad Social]. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Junio 22 de 1994.
https://www.cvc.gov.co/sites/default/files/Sistema_Gestion_de_Calidad/Procesos%20y%20procedimientos%20Vigente/Normatividad_Gnl/Decreto%201295%20de%201994-Jun-22.pdf

Decreto 1562 de 1984 [Ministerio de Salud Pública]. Por el cual se reglamentan parcialmente los Títulos VII y XI de la Ley 9 de 1979, en cuanto a vigilancia y control epidemiológico y medidas de seguridad. Junio 22 de 1984.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/decreto-1562-de-1984.pdf>

Decreto 2346 de 2007 [Ministerio de la Protección Social]. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Julio 11 de 2007.

<https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION%202346%20DE%202007.pdf>

Decreto 3518 de 2006 [Presidente de la República]. Por el cual se crea y reglamenta el Sistema de Vigilancia en Salud Pública y se dictan otras disposiciones. Octubre 09 de 2006.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-3518-de-2006.pdf>

Gómez Ávila, L. (2017). Medicina preventiva y del trabajo. Bogotá: AREANDINA. Fundación Universitaria del Área Andina.

<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1227/Medicina%20Preventiva%20y%20del%20Trabajo.pdf?sequence=1>

Guato Pilataxi, C. J. (2020). Estrés laboral y trastornos de la conducta alimentaria en el adulto [Trabajo de grado, UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA]. Repositorio Universidad Nacional de Chimborazo.

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7588/1/8.->

[%20Christian%20Javier%20Guato%20Pilataxi-PSC.pdf](#)

Hernández. S. C., (2020). Relación entre el estado nutricional y la actividad clínica en pacientes con artritis reumatoide. Revista Cubana de Reumatología, 22(2):e140.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rcur/v22n2/1817-5996-rcur-22-02-e781.pdf>.

Jensen, H. y Larsen, J. y Thomsen, T. (2017). El impacto del trabajo por turnos en la vida fuera del trabajo de las enfermeras de cuidados intensivos: un estudio transversal. Journal Clinical Nursing. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jocn.14197>

Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Diciembre 28 de 1990. DO. No. 39618.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>

Ley 1355 de 2009. Por medio de la cual se define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a esta como una prioridad de salud pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención. Octubre 14 de 2009. DO. No. 47502.

https://www.mindeporte.gov.co/recursos_user/2019/Juridica/Normograma/Leyes/Ley-1355-de-2009.pdf

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Julio 01 de 2012.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Julio 01 de 2012.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ley 2101 de 2021. Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones. Julio 15 de 2021.

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202101%20DEL%2015%20DE%20JULIO%20DE%202021.pdf>

Malo Serrano M, Castillo N, Pajita D. (2017) La obesidad en el mundo. An Fac med. 2017;78(2): 173-178. DOI: <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v78i2.13213>.

Marulanda, C., Lopez, L., Cruz, G. (2018). La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia. Información Tecnológica, 29(6), 245-252. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000600245>

Moreira, B. y Livinston, A. (2019). Factores de riesgo asociados a enfermedades cardiovasculares en la comunidad de Tanguarin-San Antonio de Ibarra en el periodo 2016-2017 [Trabajo de grado, Universidad Técnica del Norte]. Repositorio Universidad del Norte. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/8889>

Murillo. A. L. y Rangel. L. G. y Gamboa. E. M. y Delgado. J. C. (2020). Estudio correlacional sobre la actividad física y conducta sedentaria en senderistas de Bucaramanga, Colombia. *Revista Cubana Investigaciones Biomédicas*. 39(1):1-13.

Nena. E. y Katsaouni. M. y Steiropoulos, P. y Theodorou, E. y Constantinidis, T. y Tripsianis, G. (2018). Efecto del trabajo por turnos sobre el sueño, la salud y la calidad de vida de los trabajadores de la salud. *PubMed Central*, 27(3-4):e703-9.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5932908/>

Organización Internacional del Trabajo. (2017). Inspección de Seguridad y Salud en el Trabajo: modulo de formación para inspectores. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_592318.pdf.

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (2017, enero, 19) FAO/OPS: sobrepeso afecta a casi la mitad de la población de todos los países de América Latina y el Caribe salvo por Haití.
<https://www.fao.org/americas/noticias/ver/es/c/463396/>.

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (2020, marzo, 25) Una alimentación saludable contribuye al fortalecimiento de nuestro sistema inmunológico. <https://www.fao.org/elsalvador/noticias/detail-events/en/c/1268137/>.

Organización Mundial de la Salud. (2019). Plan de acción mundial sobre actividad física 2018-2030: personas más activas para un mundo más sano. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/327897>.

Paredes, F., Ruiz, L. y González, N. (2018). Hábitos saludables y estado nutricional en el entorno laboral. Revista Chilena Nutricional, volumen (2), 119-127.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchnut/v45n2/0716-1549-rchnut-45-02-0119.pdf>.

Paredes Yupanqui, K. K. y Condori Janampa, S. (2021). ASOCIACIÓN ENTRE ESTADO NUTRICIONAL Y DESARROLLO PSICOMOTOR EN PREESCOLARES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 22752 CHINCHA BAJA NOVIEMBRE 2020 [Trabajo de grado, UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA].

Repositorio Universidad Autónoma de ICA.

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/986/1/Karolin%20Kell%20Paredes%20Yupanqui.pdf>.

Peiró, J.M. y Prieto, F. (Eds.) (2017). Tratado de Psicología del Trabajo (Vol.2): Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Síntesis <https://www.sintesis.com/psicologia-social-171/tratado-de-psicologia-del-trabajo-vol-ii-aspectos-psicosociales-del-trabajo-libro-1448.html>

Ramírez Mendoza, C. y Silva Rodríguez, L. J. (2019). Hábitos alimenticios y su relación con el índice de masa corporal en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto; mayo – noviembre 2018 [Tesis para optar el título profesional de Licenciado de Enfermería, Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto] Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto
<http://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3296/ENFERMERIA%20-%20Carol%20Ram%c3%adrez%20Mendoza%20%26%20Lely%20Janeth%20Silva%20Rodr%c3%adguez%20.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Resolución 1016 de 1989 [LOS MINISTROS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y DE SALUD]. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Marzo 31 de 1989. <https://www.mincit.gov.co/ministerio/normograma-sig/procesos-de-apoyo/gestion-documental/subsistemas/subsistema-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/resoluciones/resolucion-1016-de-1989.aspx#:~:text=Por%20la%20cual%20se%20reglamenta,o%20empleadores%20en%20el%20pa%C3%ADs.>

Robles, P. (2019). Población y muestra. Pueblo Continente, 30(1): 245-246.
<https://doi.org/10.22497/PuebloCont.301.30121>

Romero (2021) Hipoglicemia en pacientes diabéticos que acuden al hospital básico de Duran en el periodo diciembre 2018 – junio 2021 [Trabajo de grado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Digital UCSG
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16767>

Rodríguez López, Tomás; Montanet Avendaño, Adalberto; Bravo Cruz, Carmen María. (2018).

Disciplina y productividad laboral en pacientes alcohólicos. Rev. Hosp. Psiquiatr; 33(2): 139-44, jul.-dic. La Habana. Cuba. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=69055>

Sánchez E, Fernández F. (2019). La pérdida de productividad laboral atribuible al tabaquismo.

Revista Cubana de Salud y Trabajo. 17(2):57-60. La Habana. Cuba.
https://www.aesed.com/descargas/revistas/v18n1_4.pdf

Suárez Martel, M. J. y Martín Santana, J. D. (2019). INFLUENCIA DEL PERFIL

SOCIODEMOGRÁFICO DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL BURNOUT. Educación XX1, 22(2), 93-117, doi: 10.5944/educXX1.22514

Teodoro, N., Nieto, E., (2018, junio, 24). Tipos de investigación. CORE

https://core.ac.uk/display/250080756?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1

Valdiviezo Suarez, X. S., (2019). METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA EN TRABAJOS DE GRADUACIÓN DE LA MODALIDAD DE TITULACIÓN DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITARÍA. [Trabajo de grado, Universidad Técnica de Machala]. Repositorio UTMACH.

http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14989/1/E-11435_VALDIVIEZO%20SUAREZ%20XIMENA%20ESTEFANIA.pdf

Vega Monsalve, N. D. C (2017). Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño [Artículo de Investigación, Escuela de Gestión Estratégica, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bellos, Antioquia] <https://www.scielo.org/pdf/csp/2017.v33n6/e00062516/es>

[Vicente, J.M., Lopez, A. \(2018\). Cancer en la población trabajadora. Incapacidad y riesgo de exclusión laboral y social. Medicina y Seguridad del trabajo, 2018;64\(253\):354-78](https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v64n253/0465-546X-mesetra-64-253-00354.pdf)
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v64n253/0465-546X-mesetra-64-253-00354.pdf>

Zayas, P., Báez, R., Zayas, J. & Hernández, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. En: *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada*. rev.fac.cienc.econ, XXIII (2), DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/rfce.1606>