



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESPECIALIDAD EN DERECHO MERCANTIL
MENCIÓN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL**

**GUIA INTEGRAL DE ALIMENTACIÓN BALANCEADA PARA EL
MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO
HUMANO**

www.bdigital.ula.ve

**Autor: Lcda. Ariadna Marín
Tutor: Prof. Dra. Belquis Sanz**

Mérida, 05 de Agosto 2022.

C.C. Reconocimiento



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESPECIALIDAD EN DERECHO MERCANTIL
MENCIÓN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL**

**GUIA INTEGRAL DE ALIMENTACIÓN BALANCEADA PARA EL
MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO
HUMANO**

**Trabajo Especial de Grado para optar al Título de Especialista en
Derecho Mercantil, Mención Recursos Humanos y Gestión Empresarial**

**Autor: Lcda. Ariadna Marín
Tutor: Prof. Dra. Belquis Sanz**

Mérida, 05 de Agosto 2022

C.C. Reconocimiento

INDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
INDICE GENERAL	VIII
INDICE DE TABLAS	X
INDICE DE FIGURAS	XI
RESUMEN	XII
INTRODUCCIÓN	1
 CAPITULOS	
I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
Objetivo de la Investigación.....	9
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos.....	10
Justificación de la Investigación.....	10
Alcance y Delimitación.....	12
 II MARCO TEÓRICO	14
Antecedentes.....	15
Bases Teóricas.....	22
La Alimentación.....	23
Hábitos Alimenticios.....	27
Tiempos de Comida.....	31
Tipo de Dieta.....	34
Calidad de la Dieta.....	36
Desempeño Laboral.....	38
Gestión de Desempeño Laboral.....	44
La Comunicación.....	47
Motivación.....	49
Clima Laboral.....	50
Relaciones Laborales.....	51
Competencias.....	53
Normas.....	55
Calidad de Trabajo.....	56
Bases Legales.....	57
 III MARCO METODOLÓGICO	88
Tipo de Investigación.....	89
Diseño de la Investigación.....	90
Población y Muestra.....	91
Población.....	91
Muestra.....	92

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	93
Validez y Confiabilidad del Instrumento.....	95
Validez.....	95
Confiabilidad.....	97
Análisis de las Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	98
IV ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	100
V PROPUESTA.....	116
Presentación de la Propuesta.....	116
Justificación de la Propuesta.....	116
Factibilidad de la Propuesta.....	117
Objetivos de la Propuesta.....	119
Objetivo General.....	119
Objetivos Específicos.....	119
VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	124
Conclusiones.....	124
Recomendaciones.....	126
REFERENCIAS.....	128
ANEXOS.....	132
A. Encuesta.....	133
B. Validez de Contenido.....	136
C. Validación del Instrumento por Expertos.....	137
D. Confiabilidad del Instrumento.....	138
E. Listado de personal de la Sede Administrativa.....	141
F. Principales veinte alimentos componentes del patrón de consumo en la población general.....	142
G. Requerimiento promedio ponderado de Energía para la Población Venezolana. Revisión 2018.....	143
H. Requerimiento promedio ponderado de Proteínas para la Población Venezolana. Revisión 2018.....	144
I. Rangos Aceptables de Distribución de Macronutrientes (RADM) para la Población Venezolana. Revisión 2018.....	145
J. Acrósticos Informativos.....	146

INDICE DE TABLAS

	Pág.
1 Operacionalización de las Variables.....	87
2 Hábitos Alimentarios que practica el Talento Humano.....	101
3 Tiempos de Comida.....	103
4 Cantidad de Consumo de Alimentos.....	104
5 Resultados de Registros año 2015 (INE). 2022 de Consumo Por Cápita (g) Contribución Calórica.....	107
6 Influencia de Alimentación en el Desempeño Laboral.....	108
7 Clima Organizacional.....	111
8 Actividades que realiza la Empresa en cuanto a Relaciones Laborales.....	112
9 Plan de Menú.....	120

www.bdigital.ula.ve

INDICE DE FIGURAS

	Pág.
1 Hábitos Alimenticios que practica el Talento Humano.....	101
2 Tiempos de Comida.....	103
3 Cantidad de Consumo de Alimentos.....	104
4 Resultados de Registros año 2015 (INE). 2022 de Consumo Por Cápita (g) Contribución Calórica.....	107
5 Influencia de Alimentación en el Desempeño Laboral.....	109
6 Clima Organizacional.....	111
7 Actividades que realiza la Empresa en cuanto las Relaciones Laborales.....	113

www.bdigital.ula.ve



**REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
POSTGRADO DE DERECHO MERCANTIL
MENCION RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL**

**GUIA INTEGRAL DE ALIMENTACIÓN BALANCEADA PARA EL
MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO
HUMANO**

AUTORA: Lcda. Ariadna Marín
TUTORA: Dra. Belquis Sanz

Fecha: Agosto 2022.

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito presentar una propuesta orientada a la Gestión Estratégica de los Recursos Humanos en la Empresa, a través de una Guía Integral de Alimentación Balanceada para el mejoramiento del desempeño laboral del Talento Humano de Casa Médica de Occidente C.A, ubicada en Av. 3 la Mara sede administrativa Mérida Estado Mérida. Este trabajo de investigación se enmarcó bajo el paradigma cualicuantitativo, de tipo descriptivo, modalidad proyecto factible sobre las bases de un diseño de campo específicamente en el área laboral. Los datos representativos fueron obtenidos mediante la técnica de entrevista utilizando como instrumento una entrevista mixta (cuestionario y preguntas de selección) y la observación (conversatorio directo). En este mismo orden de ideas, se evidenció que no existen hábitos alimentarios saludables, déficit en el consumo de proteínas y exceso en la ingesta de carbohidratos; este resultado influye en el desempeño laboral del talento humano afectando el proceso comunicacional, desarrollo de competencias y cambios en la motivación. Por consiguiente, la información recabada se orienta para la implementación de una Guía integral de alimentación balanceada que facilite el mejoramiento del desempeño laboral de los colaboradores, con la finalidad de optimizar la productividad laboral, en aras de mejorar la visión de la organización y obtener los resultados esperados en el menor tiempo posible.

Descriptores: Guía Integral, Alimentación Balanceada, Desempeño Laboral y Talento Humano.

INTRODUCCIÓN

Una alimentación saludable, refiriéndose en términos de calidad y cantidad de nutrientes, constituye un derecho humano esencial, que permite el desarrollo óptimo de todo ser vivo, cuando se incluye dentro de una dieta sana, la cantidad adecuada de macronutrientes proteínas, grasas y carbohidratos que son primordial para que el organismo cumpla sus funciones vitales de la mejor manera, establece mejoras en cuanto al desarrollo no solamente físico sino emocional; en este sentido, cabe destacar que una persona que lleve a cabo una alimentación balanceada va a contar con sus capacidades intelectuales, físicas y emocionales, que permitan desarrollar sus habilidades, actitudes y conocimientos dentro de una organización empresarial.

Hablar de una alimentación balanceada, es mencionar la variedad y tipos de alimentos que deben incluirse dentro de una dieta diaria, que cubra los requerimientos nutricionales individuales de cada ser humano, cumpliendo las funciones dentro de nuestro organismo, que a corto y largo plazo van a demostrar las ventajas de cumplir con un plan de alimentación adecuado a las necesidades de cada persona, de manera que, un individuo que reciba una dieta balanceada va a reflejar sus destrezas en el ámbito laboral, lo que quiere decir, que a mayor importancia en el aspecto alimentario-nutricional, mayor desenvolvimiento en el contexto laboral.

Esto quiere decir que, las empresas requieren del capital humano desarrollado para alcanzar sus objetivos organizacionales, donde su principal recurso está constituido por personas, que bilateralmente se buscan y se necesitan para alcanzar objetivos en común minimizando los tiempo, costos y esfuerzos. Por su parte, el talento humano, es lo más importante de una organización, es su eje central, con sus conocimientos, habilidades y

competencias son capaces de impulsar cualquier organización para poder cumplir con sus objetivos y metas; siendo un aporte significativo e invaluable.

En resumidas cuentas, uno de los factores más importantes a nivel empresarial es el capital humano, ya que permite desarrollar los objetivos organizacionales, el mismo, forma parte de un eslabón fundamental para cumplir con todos los objetivos propuestos por la organización, de allí que, se debe brindar las condiciones mínimas óptimas para quienes hacen vida en las empresas y van a lograr llevarlas a otro nivel; en tal sentido, esta propuesta busca generar una estrategia empresarial que se adapte a los nuevos enfoques que le permitan al talento humano desarrollarse de una manera eficaz promoviendo estabilidad emocional, físico, laboral, social y económica en aras de causar un impacto significativo en esta población que sea reflejada en resultados tangibles a corto plazo.

En consecuencia, es evidente profundizar la relación existente entre la alimentación y el mundo del trabajo, ya que es la base fundamental para el desenvolvimiento no solo del ser humano en relación a sus funciones fisiológicas, sino a nivel emocional, intelectual y físico que se verán reflejados en su ambiente laboral, mediante un buen desempeño; estas medidas permiten asegurar una fuerza de trabajo bien alimentada y saludable como elementos indispensables de la protección social de los trabajadores, que traerán como resultados colaboradores que realicen sus actividades más eficientes y eficaces, que posteriormente serán cuantificadas mediante evaluaciones de desempeño. Desde este punto de vista, el presente trabajo de investigación tiene como finalidad crear como propuesta una Guía integral de alimentación balanceada para el mejoramiento del desempeño laboral del talento humano.

Desde el punto de vista metodológico este estudio se enfoca en seis (6) capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

Capítulo I: Planteamiento del Problema: Hace referencia a la problemática de estudio, objetivos de la investigación, justificación, alcance y delimitación.

Capítulo II: Marco Teórico: el mismo describe las Bases Teóricas, Antecedentes de la Investigación, Bases Legales que sustentan la investigación y por último, la operacionalización de las variables.

Capítulo III: Marco Metodológico: señala el Tipo de investigación, Diseño, Población y muestra, Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y confiabilidad, análisis de los resultados de las técnicas de recolección de datos.

Capítulo IV: Análisis de los Resultados de la Recolección de Datos, donde se presentan gráficamente los resultados obtenidos, desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo.

Capítulo V: Presentación de la propuesta, menciona la justificación, factibilidad, objetivos y la guía integral de alimentación balanceada para el mejoramiento del desempeño laboral del talento humano.

Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones, haciendo referencia en base a los resultados de la investigación y las recomendaciones pertinentes; por último, los anexos correspondiente a lo mencionado en el proceso de la investigación.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El mundo de las organizaciones es muy diverso y complejo, tanto así que depende de muchos factores para su desarrollo y desenvolvimiento; factores sociales, económicos, políticos, culturales, entre otros, representando un elemento de mucho valor como lo es el capital humano que conforman las empresas; ya que son quienes hacen vida y posible que todas las metas planteadas, misión y visión de cada organización se lleven a cabo, es así, como uno de los objetivos fundamentales de cada empresa es mantener un estado de equilibrio entre el desarrollo continuo de su organización en relación a su recurso humano; es decir, a medida que la empresa va en crecimiento, debe proponerse condiciones para fomentar y fortalecer la salud de su capital humano, de manera que pueda lograr cada uno de sus colaboradores estabilidad laboral, sintiéndose escuchados y valorados por sus patronos, quienes deben buscar la forma de plantear objetivos y metas no sólo para la organización sino para quienes día a día cumplen con diversas funciones dentro de la misma, con la finalidad de lograr mejorar el estado físico y mental de cada uno de sus miembros.

En este sentido, es importante destacar que el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores se va a ver influenciado por diversos aspectos, resaltando la alimentación como pilar fundamental para la vida y por ende para las actividades diarias realizadas por los seres humanos, de esta manera, es importante estudiar cómo interviene la alimentación en el desempeño y rendimiento de todo ser humano, en este caso enfocándolo a nivel empresarial, definiendo la alimentación, según Larrañaga, Carballo, Rodríguez y Fernández (1997) como: “un proceso voluntario mediante el cual

elegimos los alimentos y la forma de consumirlos, según apetencias, hábitos, clima, etc.” (p. 56). Es decir, la alimentación es un conjunto de actividades y procesos por los cuales consumimos alimentos del exterior, aportándonos energía y sustancias nutritivas, las cuales son necesarias para el mantenimiento de la vida, destacando que es un acto voluntario y consciente y por tanto, susceptible a factores culturales, educativos y socioeconómicos.

De manera que, la alimentación es el elemento esencial para la vida, el mismo debe ser suministrado a cada persona de forma adecuada, brindando el aporte necesario y completo de micro y macro nutrientes como son proteínas, grasas y carbohidratos quienes ejercen una función específica en nuestro organismo, posterior a recibir una alimentación variada y balanceada los seres humanos pueden ejercer sus funciones diarias cumpliendo en sus trabajos con los objetivos planteados por la organización, donde más adelante podrán ser medidos de acuerdo a sistemas de evaluación que permitan indicar si el trabajador se está desempeñando de la mejor manera dentro de la empresa.

Dentro de este marco de ideas, el patrono representa un rol fundamental para que se ejecuten y se cumplan las metas planteadas dentro de su estructura organizativa, a su vez debe brindar condiciones mínimas para que su personal pueda cumplir pasando las expectativas planteadas en un principio, lo que posteriormente se va a medir en su rendimiento, siendo este un factor de mucha importancia, ya que el desempeño laboral, según Mejillón (2017) señala que: “el desempeño laboral mide el rendimiento expuesto por parte de los trabajadores a la organización, el mismo que permite identificar las áreas con efectos positivos y negativos, la intención de medir el desempeño es mejorarlos para lograr cumplir con los objetivos propuestos” (p. 52).

Desde este punto de vista, el desempeño laboral se refiere al rendimiento que posee cada trabajador al momento de realizar las actividades asignadas, el desenvolvimiento con el que actúa, es por esto que gran parte de las empresas evalúan el desempeño para medir el grado de eficiencia y eficacia con que realizan sus actividades, manteniéndose en constante supervisión y control de las actividades realizadas, para que se ejecuten de acuerdo a los procedimientos preestablecidos por la organización, asignando objetivos que sean cuantificables para generar una evaluación objetiva y que permita en su momento realizar los cambios de manera oportuna.

Es importante tener en cuenta que toda organización que desee tener un excelente equipo de trabajo, debe brindar a sus colaboradores las condiciones óptimas necesarias para lograrlo, de manera que, los mismos se sientan privilegiados de pertenecer a una empresa que se preocupa por el bienestar común, no solo a nivel físico sino mental, es así como la alimentación elemento primordial para el desarrollo de todo ser vivo, representa un factor transcendental en el mundo empresarial, esto debido a que, cada día las organizaciones se ven obligadas a mantenerse en los niveles de calidad más altos y solo pueden lograrlo a través del desarrollo y desenvolvimiento de su talento humano, como pieza fundamental para que funcione.

Por tal razón, cada día el mundo organizacional se hace más competitivo, es por ello, que brindando un aporte en cuanto a la alimentación se refiere al talento humano, se pueden lograr objetivos y metas que lleven a las estructuras organizativas a tener mejor desempeño laboral de sus colaboradores, ya que una persona que logre tener una alimentación variada y balanceada debe sentir equilibrio tanto emocional como físico, lo que representa gran importancia para que la organización se mantenga con una

mejor visión de lo que quiere lograr, mantenerse en el mercado laboral, y por ende mejorar cada día sus estándares de calidad.

Por otra parte, se tiene que considerar factores e indicadores que formen parte del desarrollo humano y del desempeño laboral, debido a que los hábitos alimentarios deben conocerse, de allí que, la Organización Mundial para la Salud (2018) señala: “Los hábitos alimentarios sanos comienzan en los primeros años de vida; la lactancia materna favorece el crecimiento sano y mejora el desarrollo cognitivo; además, puede proporcionar beneficios a largo plazo, entre ellos la reducción del riesgo de sobrepeso y obesidad y de enfermedades no transmisibles en etapas posteriores de la vida.

En este caso, cabe destacar, la importancia que tienen los hábitos alimentarios que se crean desde muy pequeños en el hogar, porque más adelante influyen en el desarrollo de las enfermedades transmitidas por una mala alimentación, que por ende se reflejan en ausentismo laboral, desmotivación, y posible disminución de la calidad del trabajo. Así mismo, influyen otros indicadores como son los tiempos de comida, el tipo y calidad de dieta que consume cada trabajador que finalmente se relacionaran con su desempeño laboral a través de sus competencias, relaciones laborales, el clima laboral, normas internas que debe cumplir así como la motivación que se observe en cada uno de quienes hace vida en la organización, considerando la motivación, según García Correa, et al., (2016):

La motivación, dentro del ámbito laboral, actualmente es definida como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados; por esto, en el ámbito laboral es importante conocer las causas que estimulan la acción humana, ya que, mediante el

manejo de la motivación, entre estos aspectos, los administradores pueden operar estos elementos a fin de que su organización funcione adecuadamente y los miembros se sientan más satisfechos (p. 12).

Lo anteriormente expuesto por el autor, indica que la motivación es el punto de partida para que cualquier organización logre mantener su capital humano activo y brindando siempre lo mejor de sí, el gerente de talento humano es quien debe ser garante de que la motivación persista dentro de la empresa, con la finalidad de propiciar un ambiente laboral estable y agradable, esto con la finalidad de que los trabajadores estén motivados y puedan dar su 100% y brindar un aporte significativo para el cumplimiento de la misión y visión de la organización.

En relación a lo anterior, se puede decir que todas las personas que forman parte de este complejo mundo organizacional se ven influenciadas por cada uno de los aspectos mencionados anteriormente, observándose debilidades al funcionamiento y desenvolvimiento laboralmente en los cargos asignados, entre ellos se evidencian los tiempos de comida, por no hacerse a la hora respectiva perjudican el desarrollo del ser humano descompensándolo, al no percibir una dieta adecuada produce fallas a nivel general, fatiga, cansancio, desmotivación y bajo rendimiento laboral, lo que a su vez, va a generar un impacto poco satisfactorio en cuanto a la calidad del trabajo que debe brindar cada colaborador, así como incumplimiento de normas institucionales, generando ansiedad en cuanto al clima laboral y poca comunicación, lo que finalmente se refleja en el desempeño laboral. En estas perspectivas, se presenta las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los hábitos alimentarios que practica el talento humano de Casa Médica de Occidente C.A.?

¿Cuáles serán los resultados de los registros de los años 2015 (INE) - 2022, en cuanto al tipo y calidad de dieta consumida por la población?

¿Cuál es la influencia de la alimentación en el desempeño laboral del talento humano de Casa Médica de Occidente C.A.?

¿Será factible proponer la guía integral de alimentación balanceada para el mejoramiento del desempeño laboral?

¿El diseño de la guía integral de alimentación balanceada contribuirá al mejoramiento del desempeño laboral del talento humano de Casa Médica de Occidente C.A.?

En cuanto a lo anteriormente expuesto, es importante resaltar que se evidencia debilidades en la organización objeto de estudio, por lo que se dará respuesta creando una guía de alimentación integral para el mejoramiento del desempeño laboral del talento humano de Casa Médica de Occidente C.A, para mejorar sus niveles de productividad, calidad de trabajo, disminución de ausentismo laboral y motivación en general que permitan cada día tener trabajadores proactivos, eficaces y eficientes que cumplan con los objetivos organizacionales propuestos, todo lo descrito anteriormente, permite plantear los objetivos de la investigación.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer una guía integral de alimentación balanceada para el mejoramiento del desempeño laboral del talento humano de Casa Médica de Occidente C.A.

Objetivos Específicos

Diagnosticar los hábitos alimentarios que practica el talento humano de Casa Médica de Occidente C.A.

Comparar los resultados de los registros de los años 2015 (INE) -2022, en cuanto al tipo y calidad de dieta consumida por la población.

Establecer la influencia de la alimentación en el desempeño laboral del talento humano de Casa Médica de Occidente C.A.

Determinar la factibilidad de la guía integral de alimentación balanceada para el mejoramiento del desempeño laboral.

Diseñar la guía integral de alimentación balanceada para el mejoramiento del desempeño laboral del talento humano de Casa Médica de Occidente C.A.

Justificación de la Investigación

Con el objetivo de lograr empresas exitosas que se mantengan estables a lo largo del tiempo, en el presente estudio se muestra los beneficios que traería la implementación de una estrategia de promoción de la salud en los sitios laborales, formulada desde una política empresarial. Dado que conservar un óptimo estado de salud constituye un elemento deseado para todo ser humano y sobre todo para el trabajador, de ahí que la importancia en este tema haya sido considerada desde 1953 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), motivando e implementando

acciones como una medida para mejorar su bienestar nutricional y sobre todo para ofrecer garantías de los derechos fundamentales. Así mismo, ha formulado recomendaciones para que estas áreas en las empresas se caractericen por ofrecer seguridad, higiene y bienestar.

Por su parte, el sector laboral se ha convertido en un escenario clave para las acciones en salud y más para la población adulta quienes pasan la mayor parte de su tiempo en sus sitios de trabajo. Cuando se habla de bienestar es fundamental hablar de una alimentación adecuada, ya que existen acciones que son indispensables para los seres humanos, de allí que radica la importancia que tiene el desayuno como primer pilar que deben realizar a diario el capital humano que ejerce funciones dentro de una organización, al respecto, Rodríguez (2014) expresa que:

El desayuno es la primera comida del día que se realiza antes de las 9:00 de la mañana, debe proporcionar la energía suficiente para poder iniciar nuestras actividades. Las consecuencias de no desayunar pueden ir desde el cansancio, la falta de concentración, el mal humor hasta la disminución del rendimiento escolar y laboral (p. 2).

Por su parte la formulación de políticas públicas para este contexto hacen referencia a la promoción de la salud, incluyéndose como estrategia e implementación como norma saludable dentro de la empresa Casa Médica de Occidente C.A. que permita generar bienestar físico y mental en cada colaborador que hace vida en dicha organización quienes desarrollan actividades diarias que exigen el mayor nivel de concentración.

Esta investigación, permite contrastar y confrontar las teorías anteriormente estudiadas en relación a la alimentación y el desempeño

laboral, en concordancia con los estudios que tienen vinculación con este tópico, favoreciendo el aprendizaje y la adquisición del conocimiento nuevo transformándolo de manera productiva, reflexiva y crítica, para nuevos enfoques paradigmáticos y epistemológicos. Desde el punto de vista práctico, se le dará respuesta a la solución de un problema al proponer una guía integral de alimentación balanceada para el mejoramiento del desempeño laboral del talento humano.

En relación al aspecto metodológico, se crea un instrumento que permita recolectar los datos e información necesaria para su respectivo análisis interpretativo; por otro lado sirve como fuente de apoyo para ser utilizado en otras investigaciones. De igual manera tiene relevancia social porque beneficia a la organización de manera integral, ya que involucra bienestar tanto físico como emocional en los trabajadores al implementarse una guía integral de alimentación balanceada, y esto mejora el desenvolvimiento a nivel laboral reflejando en una atención humanitaria, respetuosa y cordial con su entorno.

Alcance y Delimitación de la Investigación

Esta investigación tiene como propósito elaborar una guía integral de alimentación balanceada para el mejoramiento del desempeño laboral del talento humano. En cuanto a la delimitación de la investigación referente al tiempo está determinado dentro de un periodo de 4 años, resaltando que este tiempo se debe a la aparición de una pandemia denominada covid-19, lo que implicó la prolongación de la especialidad en relación a las materias y la culminación del trabajo especial de grado.

En este mismo orden de ideas, el espacio geográfico está ubicado en Casa Médica de Occidente C.A Municipio Libertador Parroquia Juan

Rodríguez Suarez. El área de conocimiento donde se inserta este estudio corresponde a la línea de gestión de recursos humanos así como a estrategias y organizaciones porque se relacionan con las distintas tareas relacionadas a la administración de recursos humanos, sin embargo mediante la aplicación de conocimientos se enmarcan en el área temática gestión estratégica de los recursos humanos en la empresa.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Una vez definido y explicado el problema de investigación, se debe desarrollar el marco teórico, en donde se exponen y se analizan los supuestos enfoques como base del estudio, en el cual se debe relacionar las posturas teóricas que se asumen, que orientan el sentido lógico del estudio, relacionándolo permanentemente con el problema analizado, de esta manera Navarro (2009) expresa que: “se persigue ubicar el problema en cada aspecto teórico expuesto con la finalidad de ampliarlo y reforzarlo. No es cuestión de incluir teoría por el solo hecho de ampliar los contenidos presentados. Todo contenido debe estar relacionado con el tema” (p. 132).

Lo anteriormente expuesto, se refiere a la delimitación del área de estudio, seleccionando aspectos teóricos relacionados entre sí, que logren dar respuesta al problema formulado; en consecuencia señala la dirección que debe seguir el estudio del tema que se va a desarrollar, donde deben estar incluidos los antecedentes, las bases teóricas, las bases legales, definición operativa de las variables, dimensiones e indicadores, así como delimitar las técnicas y procedimientos a seguir para llevar a cabo un estudio de investigación científica, que forman parte fundamental de la estructura del mismo.

Cabe destacar, que la investigadora para realizar el proceso de recolección de la información en cuanto al marco teórico, indagó, leyó y seleccionó las teorías pertinentes al tema de estudio, con la finalidad de conceptualizar y profundizar los conocimientos al respecto, los mismos se describen tomando en cuenta la operacionalización de las variables.

Antecedentes de la Investigación

A la hora de realizar un proyecto de investigación se debe tomar en consideración los aportes realizados por diversos autores y especialistas en el tema a estudiar, con la finalidad de que el investigador tenga una visión más amplia sobre dicho tema y cuente con los adelantos científicos recientes. En el presente capítulo se presentarán las reseñas más relevantes de las investigaciones relacionadas con el objeto de estudio así como se presentan las bases teóricas, que sustenten los planteamientos fundamentales de esta investigación científica. En este sentido, Claret (2013) argumenta que:

Los antecedentes se refieren a la revisión de trabajos previos sobre el tema en estudio, realizados fundamentalmente en instituciones de educación superior reconocidas o, en su defecto, en otras organizaciones. Los antecedentes pueden ser tesis de grado o postgrado, trabajos de ascenso, resultados de investigaciones institucionales, ponencias, conferencias, congresos, revistas especializadas, entre otros (p. 20).

De acuerdo con el autor los antecedentes expresan el estado actual y los avances del conocimiento en un área específica, los mismos pueden ser de carácter nacional o internacional y tienen como finalidad ser los sustentos para investigaciones futuras; deben cumplir algunos requisitos para ser utilizados en un estudio de investigación, por lo cual tienen que contener una serie de elementos fundamentales como son el tipo de investigación, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos, validez, confiabilidad, resultados, diagnósticos, conclusiones y recomendaciones.

En concordancia con lo señalado, y por la falta de trabajos de investigación recientes se consideró importante debido al aporte de cada uno de ellos para este estudio, los antecedentes que a continuación se presentan:

Se consideró incluir otro estudio realizado por Bautista y Jacome (2017) titulado Factor nutricional y su influencia en la productividad y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital de Infectología en el periodo 2017 en Ecuador, el cual tuvo como objetivo general determinar la Influencia del factor nutricional sobre la productividad y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital de Infectología en el periodo 2017. El tipo de estudio aplicado en la investigación fue descriptivo y de campo. La muestra se consideró de tipo no probabilística, ya que la población no es alta, participaron 30 profesionales del área de enfermería del Hospital de Infectología Dr. José Daniel Rodríguez Maridueña. El tipo de enfoque es cuantitativo y el instrumento utilizado fue la encuesta.

En cuanto a la contrastación de resultados o análisis, se observó que el 60% de los encuestados consideraban que no tenían una alimentación adecuada, mientras en un 40% creía tener una alimentación adecuada. Por otra parte el número de comidas diarias realizadas se observó que el 57% ingería tres comidas al día, seguido en un 37% que solo realiza dos comidas al día y un 7% realiza meriendas. En relación al lugar donde consumían diariamente los alimentos, los encuestados respondieron que en un 37% consumía diariamente los alimentos en su casa, el 23% lo realizaba en el trabajo, el 23% lo realiza en la calle y el 7% acudía a un centro comercial para consumir sus alimentos.

Seguidamente, verificaron si la falta de tiempo para alimentarse inducía en el bajo desempeño laboral, observaron que el 40% del encuestado les

parecía indiferente que la falta de tiempo para alimentarse inducía en el bajo desempeño de su trabajo, el 30% estaba de acuerdo y el 10% en desacuerdo. Posteriormente , les preguntaron si estaban de acuerdo que la buena alimentación los convertía en una persona ágil y eficiente en su desempeño laboral, los resultados fueron que el 43% estaba de acuerdo que la buena alimentación lo convertían en una persona ágil y eficiente en su desempeño laboral y solo el 10% estaba en desacuerdo.

Así mismo, se evidenció que si el personal de enfermería no tiene una alimentación adecuada no pueden tener un buen rendimiento y desempeño laboral. Además, los profesionales de enfermería del Hospital de Infectología manifestaron que por la falta de tiempo no pueden realizar actividad física, debido al trabajo por lo que llegan cansados, adicionalmente se confirma mediante las encuestas realizadas al personal de enfermería que el 60% no tienen una alimentación adecuada. Finalmente, se determinó que la mayoría de los licenciados de Enfermería del Hospital Infectología no tienen una buena alimentación saludable por lo cual su desempeño laboral no es adecuado. La buena alimentación y el trabajo están estrechamente relacionados. Se trata de un asunto esencial para contar con una fuerza laboral productiva.

En conclusión, el personal de enfermería no tiene una alimentación adecuada y no pueden tener un buen rendimiento y desempeño laboral. Se recomendó al profesional de Enfermería a través de una campaña visual que concientice sobre la alimentación saludable para que tengan buenos hábitos y así puedan llevar una vida con calidez y puedan desempeñar de manera eficiente su trabajo, de igual manera crear programas deportivos que ayuden al personal de enfermería a conservar un buen estado de salud física, también recomiendan que el Hospital de Infectología realice programas sobre evaluación del desempeño laboral del personal de Enfermería buscando

información relevante y oportuna, que permita la eficiencia de su labor, verificando así el comportamiento y rendimiento del profesional de salud.

Este estudio, hace un gran aporte a la investigación que se va a realizar, ya que las variables estudiadas son muy similares y permiten medir el fenómeno en estudio , adicionalmente se observa en la población estudiada que la alimentación y el rendimiento laboral influyen de manera directa en el desempeño diario de los colaboradores. De esta manera permite tomar correctivos, y diseñar estrategias orientadas al mejoramiento del ser humano en su estado integral, considerando su desenvolvimiento en el ámbito laboral, adicionalmente aplicar mejoras a la evaluación de desempeño donde el trabajador, quien es el protagonista, realice los cambios pertinentes en pro de beneficiar a la organización.

En este contexto, Chandía, Vidal y Chiang (2016) realizaron un estudio titulado Relación entre estrés laboral y adherencia a la dieta mediterránea, el mismo tuvo por objetivo determinar la relación entre estrés laboral y la adherencia a la dieta mediterránea en funcionarios de una Institución de Educación Superior, Chile.

Se trató de un estudio exploratorio – correlacional, el universo correspondió a 628 funcionarios, académicos y no académicos, de los cuales 237 formaron parte de la muestra, el instrumento utilizado fue un cuestionario auto administrado y anónimo de 49 preguntas divididas en 3 secciones: que contenía información general del encuestado, cuestionario del contenido del trabajo y cuestionario de adherencia a la dieta mediterránea, cuya fiabilidad se analizó a través del alfa Cronbach. Luego de aplicar los instrumentos se recurrió al procesamiento de datos y al análisis de los mismos.

En cuanto a los resultados obtenidos se realizó mediante el coeficiente de Spearman, indicaron que las mujeres mostraron mayor apoyo social por parte de sus jefaturas presentaron mayor tendencia al consumo de frutas y jugo naturales a base de estas ($p = 0,492$), no mostraron mayor impacto en cuanto a la adherencia a la dieta mediterránea, mientras que en el caso de los caballeros el hecho de percibir mayor inseguridad en su empleo tuvieron mayor tendencia a consumir alimentos ricos en grasas saturadas ($p= 0,667$). Es interesante observar los patrones de consumo que maneja cada país, ya que en este estudio los funcionarios presentaron una baja adherencia a este patrón alimentario, demostrando que no se presentó una relación entre estrés laboral y dieta mediterránea.

Esta investigación se consideró relevante porque se evidencia que las personas no tenían en cuenta el patrón alimentario- nutricional que debe consumir todo ser humano para mantener y desarrollar las actividades cotidianas incluyendo las funciones laborales; se infiere que aun cuando no se observa en el desarrollo del trabajo la evaluación en cuanto a la relación con el estrés laboral y la dieta mediterránea, se puede señalar que este factor influye en la muestra seleccionada puesto que el estrés laboral y una alimentación inadecuada inciden en la salud del recurso humano de las organizaciones, lo cual si no se detecta a tiempo se traduce en enfermedades y por supuesto altos costes que conlleva para las organizaciones y trabajadores. Lo que indica que es necesario promover la salud ocupacional en las empresas.

Dentro de este marco, Alzate (2016) realizó un estudio titulado la alimentación en el trabajo como estrategia de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y su relación con el absentismo y el bienestar laboral. Con el objetivo de analizar si el suministro de la alimentación a los trabajadores durante su jornada laboral, como una estrategia de RSE interna, tiene

relación con la disminución del absentismo laboral y con el bienestar de los empleados. Se realizó una investigación exploratoria y estudio mixto con mayor énfasis en el análisis cualitativo, en cuanto a la población y muestra por ser finita fue aplicada a 16 trabajadores del área administrativa.

En cuanto al instrumento utilizado fue una guía de entrevista semiestructurada. Adicionalmente se consideró el juicio de expertos para la validez del instrumento, y la confiabilidad se realizó con una prueba piloto. La técnica de análisis de los resultados requirió herramientas tanto cuantitativas como cualitativas. Así, la técnica de análisis utilizada para las encuestas a los trabajadores fue el test exacto de Fisher, considerada como la más apropiada en la prueba de hipótesis para muestras pequeñas, lo que permitió categorizar variables. En cuanto a la información cualitativa se recurrió a varios métodos. En primer lugar, se utilizó la codificación abierta. Luego se complementó con la codificación axial. Así mismo, se utilizó la técnica de análisis de contenido de tipo verificativo.

Como resultados del diagnóstico, se demuestra las diferentes acciones de Responsabilidad Social Empresarial que desarrollan los directivos con sus empleados, buscando siempre el bienestar y calidad de vida de los mismos. En cuanto al absentismo laboral por causas médicas, representa en primera instancia que durante el año 2015, en la organización, de cada 100 horas laborales programadas, se perdieron 4,3 horas por absentismo laboral debido a incapacidades médicas; el 34.4% de sus trabajadores, fueron absentistas laborales por incapacidad médica; cada trabajador incapacitado por enfermedad común presenta 2,5 incapacidades en el año; y el promedio de tiempo perdido por cada ausencia es desde 15,7 días durante el periodo.

En conclusión, los resultados permitieron evidenciar que existen prácticas de RSE orientadas hacia los trabajadores, que resultan en

beneficio también para sus familias, como es el caso del suministro de la alimentación durante la jornada laboral. El trabajador obtiene así una mejor nutrición, oportunidad de compartir con sus compañeros, más tiempo libre, aspectos que redundan en mejor calidad de vida para la familia. La empresa, por su parte, también se beneficia ya que puede traducirse en una disminución en el absentismo y en un incremento en el nivel de rendimiento de los trabajadores.

Como recomendaciones para futuras investigaciones se puede realizar una comparación económica de la inversión en alimentación y el absentismo, determinando cada una de las causas que lo generan. De igual forma, mediante el seguimiento al desempeño laboral concientizar a las organizaciones, que existen muchas formas de participar con beneficios en alimentación para sus trabajadores, mediante las cuales se puede aportar a la calidad de vida de estos y sus familias, por ejemplo con conferencias y documentos educativos con temas de nutrición y prevención de enfermedades.

Esta investigación cumple con parámetros exigidos por la Ley de la República de Colombia en cuanto a prácticas de Responsabilidad Social Empresarial se refiere, lo que genera un impacto significativamente positivo en sus trabajadores al brindarles el beneficio de una alimentación nutritiva, variada y balanceada, que a su vez involucra un adecuado desenvolvimiento en la empresa y disminuye notablemente las causas de absentismo laboral, de esta manera, se ven factores asociados al bienestar del trabajador, que también incluyen a la familia y por su puesto al mejor desarrollo empresarial, así se evidencia la estrecha relación existente con el suministro de la alimentación y la disminución del absentismo laboral con el bienestar de los trabajadores; esta investigación sirve como referencia para el estudio que se desarrollará a continuación, permitiendo indagar y evaluar las ventajas que

tiene brindar al trabajador una alimentación variada y balanceada, que permita obtener beneficios laborales, para el rendimiento del trabajador en sus funciones diarias, por ende mejoras a nivel empresarial, donde se vea reflejado la eficiencia y eficacia del colaborador en cuanto a sus actividades asignadas así como los resultados empresariales deseados.

Bases Teóricas que sustentan la Investigación

Toda investigación científica necesita de fundamentos, corrientes o enfoques desarrollados por diversos autores sobre el tema tratado de investigación, con la finalidad de establecer las bases que sustentarán la investigación a futuro y de este modo tener el soporte teórico para elaborar el proyecto de estudio, las mismas constituyen la columna vertebral de una investigación, ya que exponen teóricamente las razones lógicas para comprender el fenómeno en estudio, en este contexto, Navarro (2009), expresa que: “ las bases teóricas están conformadas por todas las posturas teóricas de diferentes autores vinculados con el problema en estudio y que van a orientar la investigación” (p. 133).

En este sentido, cabe resaltar que es necesario contextualizar, interpretar y vincular los fundamentos estudiados con la investigación a desarrollar, relacionando así el título de los contenidos teóricos permanentemente con lo que se quiere tratar. Se trata pues, del origen y explicación del fenómeno en estudio, que implican la construcción del material teórico con la finalidad de conocer a profundidad el tema a tratar, de allí que posteriormente se elaborará la operacionalización de las variables, que determinarán el análisis de la investigación bien sea cualitativo o cuantitativo.

La Alimentación

Una vida saludable conduce a la forma de existencia de los seres humanos, en mantener la calidad de vida física, psíquica y socialmente correcta, tomando en consideración que ayuda a mejorar el entorno social donde el ser se desenvuelve. El acto de alimentarse, conlleva no solo el aporte de nutrientes al organismo, sino también está relacionado con factores psicológicos, sociales y culturales, que determinarán posteriormente el estilo de vida y por ende el funcionamiento adecuado del hombre. A continuación se detallará información referente a la alimentación y su influencia en los seres humanos, así como la evolución en cuanto al desarrollo de un país, desde el punto de vista alimentario.

En este sentido, se hace importante definir la alimentación, según Larrañaga, Carballo, Rodríguez y Fernández (1997) como: “un proceso voluntario mediante el cual elegimos los alimentos y la forma de consumirlos, según apetencias, hábitos, clima, etc.” (p. 56). Dentro de este marco, una alimentación saludable proporciona la combinación adecuada de energía y nutrientes, a través del consumo de diferentes alimentos en suficiente cantidad y calidad, además de estar relacionada con la cultura y los hábitos alimentarios de cada individuo.

Sin embargo, cabe destacar que una alimentación variada y balanceada es necesaria para disminuir el riesgo de enfermedades crónicas, una dieta saludable acompañada de ejercicio físico regularmente puede eliminar el 80% de las enfermedades cardíacas. Además se puede señalar, que los requerimientos de energía y nutrientes varían con la edad, el género, la actividad física y la actividad laboral que realiza diariamente un individuo. Dentro de esta perspectiva, en el caso de Venezuela, existe una guía alimentaria denominada: trompo de los alimentos, la misma fue creada y

adaptada a la alimentación de la población venezolana en el año 2007, aunado a esto existe una guía estandarizada llamada “Valores de Referencia de energía y nutrientes para la población Venezolana 2012”, que indica las estimaciones porcentuales de energía, macronutrientes (proteínas, grasas, carbohidratos), micronutrientes (vitaminas y minerales), que deben ser consumidos diariamente por individuos sanos de acuerdo a las necesidades mencionadas anteriormente.

Por tanto, la alimentación, elemento fundamental en el ser humano, le permite llevar a cabo una vida activa y saludable, para desarrollarse en cualquier situación que se le presente; por esta razón, muchos países han desarrollado guías alimentarias para su población, adaptadas a sus costumbres y patrones culturales, denominadas Guías Alimentarias basadas en alimentos (GABA). Las mismas generalmente se representan gráficamente con imágenes como por ejemplo: pirámides, ruedas, óvalos, platos entre otras, que simbolizan de forma esquemática las guías, con la finalidad de seleccionar una buena alimentación en base a alimentos disponibles localmente, sus prácticas culturales y condiciones económicas. La mayoría de las guías alimentarias generalmente agrupan los alimentos en categorías de acuerdo a su nutriente principal en cantidad e indican cuáles alimentos se deben consumir más frecuentemente, de acuerdo a su valor nutricional.

Actualmente existe gran interés por el tema de la alimentación aplicada a todos los ámbitos, de allí, la preocupación que tienen los gobiernos por mantener la salud adecuada de la población, en relación al desarrollo como país; en este sentido, es importante mencionar, lo que respresenta la salud definida según la Organización Mundial para la Salud (1946) como: “el estado de completo bienestar físico, psíquico y social, y no solo la ausencia de afecciones o enfermedad” (p. 1).

De esta manera, se observa que la salud es un derecho humano elemental que debe ser visto sin distinción de raza, religión, ideología política, condición económica o social. Así pues, gozar de buena salud es esencial en todo ser humano, permite desarrollar las potencialidades tanto físicas como mentales al máximo, por tanto, se hace necesario resaltar que la salud es reconocida hoy día no solo como un derecho sino como un deber, que involucra diversos aspectos que finalmente integran al ser humano como un todo.

Cuando se habla de una dieta variada y balanceada, es porque proporciona la cantidad de energía, nutrientes y fibra recomendados para mantener un buen estado de salud de una persona. Una dieta equilibrada suministra una combinación de alimentos que aportan todos los nutrientes necesarios para el desarrollo óptimo del organismo, así como consumir las cantidades adecuadas de alimentos ayudan a mantener un peso saludable y a optimizar los procesos metabólicos del cuerpo; en consecuencia, se debe incluir habitualmente alimentos pertenecientes al trompo de los alimentos (Guía de alimentación para Venezuela).

Es necesario destacar que ningún alimento por sí solo contiene todos los nutrientes que se necesitan para estar sanos, es por ello que al incluir en la dieta alimentos en cantidades variadas y adecuadas, aumentan la probabilidad de consumir todos los nutrientes esenciales, para llevar a cabo las funciones vitales del ser humano. En efecto, el alimentarse es una necesidad primaria para la cual el ser humano pone en funcionamiento los procesos de carácter fisiológico, ecológico, económico, cultural y laboral. Y es finalmente en la unión de estos factores donde se encuentran las condicionantes que influyen en la conducta y hábitos alimentarios de los seres humanos en todas y cada una de las actividades que realizan cotidianamente, incluidas las laborales.

Es importante, mencionar que, según Larrañaga, Carballo, Rodríguez y Fernández (1997):“el ser humano mantiene una relación permanente con su medio para conservar su existencia y conseguir el equilibrio”. La relación de intercambio por medio de la cual el sujeto consigue las sustancias necesarias para su organismo es la conducta alimentaria” (p. 56). Si bien es cierto, la respuesta alimentaria del individuo no es un simple acto, pues, el mismo se ve influenciado por el medio donde se desenvuelve, lo que explica muchas veces su comportamiento, estilo de vida y la forma de desempeñar sus asuntos laborales que practica a diario.

No obstante, la alimentación humana no solo incluye un proceso químico o biológico, ya que presenta también un componente cultural, que es un fenómeno más complejo aún, porque intervienen más factores; de esta manera, el ser humano se preocupa por mantener una relación permanente con su medio, para conseguir un equilibrio en todo su ser y su ámbito, así pues, se ve fuertemente arraigado los hábitos alimentarios, que influyen de manera directa en el comportamiento y actitudes del ser humano, que se desarrolla en distintos ambientes demostrando así los patrones y estilos de vida que le fueron inculcados. En consecuencia, en la edad adulta, el comportamiento del ser humano en el ámbito laboral, viene a reflejar esta conducta en la organización donde presta sus servicios.

Sobre este asunto, se describirá en lo sucesivo la preocupación que reflejan las organizaciones empresariales para mantener un entorno saludable para sus colaboradores procurando fortalecer el bienestar de los mismos; a través de la promoción de la salud y hábitos saludables, dentro de la cual se estudiarán las consecuencias derivadas de una alimentación inadecuada, trayendo como resultados el aumento del peso corporal (obesidad), aparición de enfermedades cardiovasculares y/o alteraciones de la productividad laboral debido al estado de ánimo, absentismo, etc.

Hábitos Alimentarios

Los hábitos alimentarios son las tendencias a elegir y consumir determinados alimentos y no otros. Los hábitos no son innatos, se van formando con el paso de los años. Una de las principales características de los hábitos alimentarios es que la mayoría de ellos se adquieren durante la infancia, posteriormente los primeros años de vida, consolidándose después durante la adolescencia y finalmente en la adultez. Al respecto, Cabezuelo y Frontera (2007) establecen que: “la mayoría de los hábitos alimentarios del adulto son costumbres que se han formado muchos años antes, motivo por lo cual son tan difíciles de cambiar” (p. 48).

En otras palabras, los hábitos en general conforman las actitudes, costumbres y formas de comportamiento que asumen las personas ante situaciones de la vida diaria, las cuales conllevan a consolidar conductas y aprendizajes que se mantienen en el tiempo y repercuten favorable o desfavorablemente en el estado de salud, nutrición y el bienestar general. En relación a hábitos alimentarios, Comellas (2005), señala que: “La conducta alimentaria es muy compleja, y está afectada por multitud de factores genéticos y ambientales y por el contexto social y cultural que determinan nuestros hábitos” (p.61).

Por tales motivos, es importante establecer que los hábitos alimentarios, higiene y estilos de vida se asimilan e integran a la personalidad durante los primeros años de vida, consolidándose hasta perdurar incluso en la edad adulta; de allí la importancia tan significativa que tiene la creación y consolidación de estos hábitos para llevar una vida proactiva y saludable en la adultez, considerando que se encuentra relacionada con el mantenimiento y posterior desarrollo humano en todo ámbito.

Se debe tomar en cuenta los gustos, hábitos y patrones alimentarios de las personas, ya que los mismos conforman la conducta alimentaria e influyen de manera positiva o no en su vida diaria. De esto depende que en las organizaciones empresariales donde suministren la alimentación a sus trabajadores, se consideren sus hábitos alimentarios que ya los mismos se forman a través del tiempo e influyen en su comportamiento; es por ello que, Larrañaga, Carballo, Rodríguez y Fernández (1997) señalan que:

Es necesario un conocimiento teórico mínimo para poder determinar y configurar la alimentación ideal ya sea para un individuo o un colectivo (contenido de agua, energía, proteínas, hidratos de carbono, lípidos, vitaminas, minerales). Este contenido teórico lo aportan las tablas de recomendaciones dietéticas, que constituyen unas normas nutricionales para planificar y valorar las dietas, y que son publicadas por organismos internacionales como FAO / OMS (p. 126).

Esto quiere decir que, si una empresa ofrece a sus empleados el servicio de alimentación, debe considerar esta normativa para brindar un plan alimentario adaptado a las necesidades de sus colaboradores. Dependiendo de la población objeto, las costumbres, hábitos y condiciones fisiológicas del talento humano, se suministra el tipo de dieta. Aunado a esto, es importante que los colaboradores reciban una remuneración acorde a su trabajo que logre cubrir sus necesidades básicas no solo de alimentación sino de vivienda, vestido, formación, entre otras; de esta manera, se pone en manifiesto el desempeño laboral, que en resumidas cuentas debería ser cada vez más satisfactorio para la organización.

Es importante destacar que los hábitos alimentarios saludables promueven el bienestar y contribuyen con la prevención de enfermedades de

origen alimentario, sin embargo la concientización que debe realizar la persona, además de poseer conocimientos sobre una adecuada alimentación, requiere de capacidades de autorregulación que permitan observarse, evaluarse y accionar con una constante motivación durante todas las etapas de su vida, para lograr un cambio definitivo en su estilo de vida, con el objetivo de mejorar la actuación en cuanto al ámbito laboral se refiere, de esta manera el individuo cuente con la capacidad de rendir más en su trabajo, y prestar sus servicios de calidad, ya que, no tiene limitaciones o preocupaciones respecto a su alimentación y nutrición.

En este sentido, debe existir un proceso de autorregulación el mismo inicia con la auto observación del comportamiento, las condiciones cognitivas y sociales en que son percibidas, permitiendo posteriormente la autoevaluación de conductas comparándolas con las metas planteadas, de esta manera se implementan estrategias motivacionales para estimular el alcance del cambio propuesto. Este proceso lleva a que las personas tengan capacidades intrínsecas para regular y controlar sus comportamientos, relacionados en este caso con la alimentación saludable. Sobre este particular, Larrañaga, Carballo, Rodríguez y Fernández (1997) señalan que:

Los hábitos alimentarios de una persona forman parte de un todo social y cultural: la herencia cultural, el entorno social, las costumbres familiares, la educación del paladar, las características religiosas, la preparación culinaria, el horario de comidas e incluso las modas y las supersticiones son un conjunto de factores que determinan los hábitos de alimentación de un individuo (p. 218).

Como se evidencia, desde la niñez inicia el proceso de formación de todo ser humano, representando un factor importante los hábitos alimentarios, los mismos se crean desde muy temprana edad, influenciados

por otros elementos, que al pasar del tiempo van a marcar diferencias en cuanto al desarrollo y desenvolvimiento de todo ser humano, desde otro punto de vista, se hace importante destacar que, adquiriendo nuevos conocimientos en materia de alimentación y hábitos, van a permitir mantener un equilibrio emocional y físico, que si se implementara como estrategia de rendimiento empresarial beneficiaría a las personas en el ámbito laboral.

De este modo, se suman factores psicosomáticos que también influyen en los cambios y aceptación de las costumbres y comidas. Cambiar de hábitos es un proceso complejo, ya que realizar el acto de alimentarse involucra una sucesión de hechos y pensamientos que parte de la adquisición de los alimentos, la preparación y finaliza con la ingesta, todo este conjunto de hechos son influenciados por aspectos culturales, sociales y económicos que forman parte de ese patrón de consumo adquirido por cada individuo. En conclusión cambiar de hábitos es un proceso complejo.

En conclusión, se comprende que los procesos de cambio son complejos ya que existen múltiples factores alimentarios, de actividad física, afectivos, familiares, genéticos, socioculturales y de medio ambiente que lo condicionan. Es por ello, que estos factores son clave para controlar problemas de salud que son susceptibles de modificación en el futuro y permiten lograr un equilibrio entre la ingesta diaria calórica y los requerimientos de energía y nutrientes. Al respecto, Cabezuelo y Frontera (2007) señalan que:

La adquisición de los hábitos alimentarios está influida por numerosos factores, como son económicos, es decir, la disponibilidad de dinero para adquirir alimentos, factores geográficos con mayor disponibilidad de alimentos frescos en el medio rural, factores variados como la forma de vida, con o sin

disponibilidad de tiempo para preparar las comidas, horarios de trabajo o de clases, tradiciones ancestrales, influencia de la publicidad de alimentos, o incluso factores religiosos (p. 49).

Es necesario que exista un equilibrio mental, para que se genere un estado de bienestar emocional y psicológico, indispensable para mantener y desarrollar las capacidades físicas, cognitivas, las relaciones sociales y el afrontamiento de los retos personales y profesionales de la vida diaria. La composición exacta de una alimentación variada, equilibrada y saludable estará determinada por las características de cada persona (edad, género, hábitos de vida, grado de actividad física y grado de actividad laboral), el contexto cultural, los alimentos disponibles en el lugar y los hábitos alimentarios. No obstante, los principios básicos de la alimentación saludable siguen siendo los mismos y dependiendo del patrón cultural alimentario, se acostumbra el consumo de distintas comidas durante el día, tales como desayuno, almuerzo, cena y merienda, por ello para continuar con las bases teóricas se van a definir y a explicar las características de cada uno de estos tiempos de comida.

Tiempos de comida

El menú es una guía que contiene la lista de los grupos de alimentos; el mismo es un modelo de planificación que no necesariamente debe ser rígido y que indica cuales y a qué hora se deben realizar las comidas diariamente; debe contener un balance nutricional, que permita cerciorarse que la alimentación consumida esté acorde con las necesidades energéticas y nutricionales de los seres humanos. Así mismo, Tejada (1991), expresa que: “el menú o minuta es la lista de platos o preparaciones que integran una comida” (p. 7), lo que se refiere a una descripción de lo que va a consumir una persona, considerando que las comidas o platos que nutricionalmente y

por salud recomiendan los expertos en el área de la nutrición, realizar al día 5 comidas al día, entre estas: desayuno, almuerzo y cena, incluyendo dos meriendas que deben realizarse a media mañana y a media tarde respectivamente.

Es fundamental el análisis de la cantidad y tipo de alimentos consumidos por los individuos, así como examinar el número de tiempos de comida realizados durante el día y la frecuencia de los mismos; dentro de los cuales forman parte y de gran interés las meriendas o refrigerios ingeridos durante el día, ya que, ello permite mantener los niveles de azúcar en sangre controlados, evitar hipoglicemias y mantener un peso corporal normal, en caso contrario que no se aplique de esta forma o que se omita algún tiempo de comida, los seres humanos estarían expuestos a presentar estadios de debilidad, fatiga, presencia de enfermedades de origen alimentario y por ende disminución general de las funciones. De este modo, cabe destacar la importancia que tiene el primer tiempo de comida como lo es el desayuno; según Jofré, Jofré, Arenas, Azpiroz y Bartoli (2007):

El desayuno influye sobre el funcionamiento cognitivo por su aporte de aminoácidos pero también por incrementar la glicemia sanguínea. No desayunar implica un período de ayuno de más de doce horas durante las cuales el organismo no tiene una fuente exógena de combustible de macro y micronutrientes que deben ser proporcionados por el desayuno (p. 373).

Por tanto, se considera que el desayuno por los motivos antes expuestos, es el tiempo de comida más importante del día. Sin embargo, no quiere decir que los otros tiempos de comida no lo sean, porque los mismos aportan distintos porcentajes de energía durante el día. De este modo, lo ideal para que una persona mantenga un buen estado nutricional y

emocional, las comidas diarias deben realizarse a las horas indicadas y en cantidades adecuadas bajo la asesoría de un experto en la materia, con la finalidad de mantener un estado nutricional normal lo que evitará la aparición de enfermedades por déficit o exceso del consumo de alimentos, y se traducirá en un bienestar físico y emocional.

A estos elementos, se suman los tiempos de comida como son el almuerzo y la cena, que forman parte complementaria a lo que debe ser la alimentación de un ser humano, cumpliendo funciones importantes en el organismo, que ayudan a regular el metabolismo, el estado de ánimo y a mantener buenas condiciones de salud; es por ello que cada plato viene a cumplir funciones específicas y necesarias para el buen desenvolvimiento de todo ser vivo, poniendo en juego las capacidades tanto físicas como intelectuales, que dependerán en gran parte de los hábitos, las costumbres y la forma en cómo se alimenta cada persona, para brindar de sí sus mejores virtudes.

Así pues, cabe destacar que una planificación de menú es la base fundamental para diseñar programas de prevención, educación alimentaria y nutricional, que adicionalmente se relacionen con el ambiente laboral, debido a que si una persona presenta un estado de salud óptimo y una buena alimentación, conllevará a un mejor estado físico y emocional para desarrollar sus actividades diarias, que pongan en manifiesto un excelente desempeño laboral, lo que acarreará mejoras en cuanto a actividades ejecutadas, productividad, trabajados, relaciones interpersonales, y un sinfín de funciones que ayuden a obtener eficiencia y eficacia para toda la organización.

Tipo de dieta

Toda persona requiere de una buena alimentación como principio básico para la vida; pero no solo es el hecho de consumir cualquier tipo de alimento para cubrir una necesidad fisiológica; sino que en el campo de la nutrición este concepto va más allá, y se trata de ingerir lo que realmente la persona necesita para mantener un estado de salud adecuado, cubriendo sus necesidades de energía y nutrientes a través del consumo adaptado a los requerimientos individuales de cada ser, de este modo, el tipo de dieta o prescripción dietética viene a representar un papel determinante, haciendo mayor énfasis en aquellos casos cuyas exigencias nutricionales cobran mayor importancia debido a condiciones médicas diagnosticadas, sin embargo toda persona necesita manejar un tipo de dieta que le permita desenvolverse de la mejor manera de acuerdo a sus actividades diarias desempeñadas. Se puede indicar entonces, según Basso (1990), que:

En sentido estricto, la prescripción dietética constituye un programa de atención nutricional elaborado por el nutricionista que materializa en una fórmula dietética las necesidades nutricionales y energéticas del enfermo, con la finalidad de mejorar o modificar las condiciones que alteran la salud y nutrición del enfermo (p. 61).

Vale la pena aclarar que, el tipo de dieta cumple un propósito muy similar a la prescripción con medicamentos, cuyo fin es generar cambios tangibles positivos en la salud de las personas; pero particularmente en este caso se refiere a la utilización de los alimentos en su forma natural, los mismos están compuestos en su estructura por nutrientes y oligoelementos que deben ser adaptados y racionalizados en función de los signos clínicos que presenta la persona. De igual manera, aun cuando existan condiciones de salud o enfermedad es necesaria la prescripción dietética, entendiéndose

que se le ha enfocado mayor interés en situaciones patológicas especiales; sin embargo, los cambios fisiológicos de una persona a través del tiempo y en sus distintas etapas de desarrollo generan modificaciones sustanciales en su plan de alimentación, lo que implica una transformación en su tipo de dieta. Al respecto, Basso (1990) expresa que: “La prescripción dietética debe contener recomendaciones especiales en relación con el horario de distribución, volúmenes o porciones diarias y fraccionamiento o raciones sugeridas” (p. 71).

De allí que, la forma de incorporar los alimentos a la dieta deben ser expresados de la manera más clara posible; actualmente existen términos usados en esta práctica alimentaria que sirven de orientación para referirse a las modificaciones ordenadas en cuanto a macro nutrientes como son carbohidratos, proteínas y lípidos o grasas, donde finalmente se generan los vocablos utilizados en materia de nutrición y alimentación para indicar el tipo de dieta que debe consumir una persona sana o en condiciones patológicas que aunado al tipo de actividad física y laboral que realice sea acorde a sus necesidades, que según, Basso (1990) , se refiere a que:

Los términos alto o aumentado indican que la dieta debe contener determinado componente en cantidad superior al aporte considerado normal. Usualmente se le agrega la partícula Híper con el mismo propósito, las expresiones bajo o restringido, son utilizadas para indicar que es necesario hacer una reducción inmediata en determinado componente de la dieta; en estas condiciones se ha impuesto usar el prefijo Hipo para denotar delimitación (p. 63).

Usualmente las personas acostumbran a realizar tres comidas principales diarias; sin embargo hoy día se recomienda fraccionar la dieta en

tomas pequeñas y frecuentes, es decir, cinco comidas al día en raciones moderadas; esto se indica nutricionalmente, ya que, investigaciones científicas han demostrado que es recomendable realizar varias comidas al día y en pocas cantidades para evitar los llamados picos de insulina, excesivo consumo de alimentos en una sola ración, conservar y mantener las condiciones físicas favorables de una persona; siempre y cuando se incluyan los nutrientes necesarios que garanticen el aporte de las necesidades energéticas esenciales. Por tanto, no solo se debe tomar en cuenta la planificación de menú sino también el tipo de alimentos que la persona consuma, con el propósito de obtener una dieta de calidad, que le permitirá mantenerse en buenas condiciones de salud, y por ende mejoras en todas las funciones que desempeñe laboralmente.

Calidad de la dieta

En todos los países se ha estudiado de distintas formas la alimentación y sus costumbres con la finalidad de comparar la disponibilidad o consumo de grupos de alimentos con patrones de referencias, como las guías de alimentación representadas gráficamente con pirámides o ruedas de alimentación mostrando el principio de la cantidad y calidad, al recomendar el consumo de raciones de diferentes grupos de alimentos considerados necesarios para el óptimo funcionamiento del ser humano, así pues es lo que establece el órgano con competencia en materia de nutrición el consumo adecuado de los alimentos de acuerdo al tipo de población, considerando sus costumbres y factores climáticos que determinarán los alimentos que se producirán en las regiones.

En Venezuela, una figura en forma de trompo dividido en 5 partes desiguales reflejan los grupos de alimentos, el consumo de agua y la actividad física, que según el Ministerio del Poder Popular Para la

Alimentación representado a través del Instituto Nacional de Nutrición con sede en el Distrito Capital; son los requerimientos que se han establecido para que un individuo lo consuma diariamente y logre realizar su dieta en cantidad y calidad de alimentos; para llevar una vida activa y saludable, que le permitan desarrollar sus actividades diarias que involucren tanto desempeño físico como desempeño mental; en este sentido, tener una dieta de calidad se traduce en disminución de enfermedades, al respecto Gil, Martínez y Olza (2015), mencionan que:

El papel de la calidad de la dieta y de la actividad física en la reducción de las enfermedades crónicas es cada día más importante. La evidencia que apoya la importancia de unos estilos de vida saludables (dieta saludable, actividad física, evitar el consumo de alcohol, no fumar y evitar el estrés) como parte de los programas de bienestar y de intervenciones primarias para la prevención de las enfermedades crónicas no transmisibles es muy fuerte y continúa creciendo de forma sostenida (p. 129).

De esta manera, es evidente que una alimentación adecuada en cantidad y calidad, garantiza el óptimo funcionamiento del hombre en sus capacidades físicas e intelectuales, en definitiva son dos variables que influyen directamente sobre el bienestar integral del ser humano, en consideración Gil , Martínez y Olza (2015), señalan que: “Los índices de calidad de la dieta tienen como objetivo evaluar la dieta de una forma general y categorizar a los individuos según cumplan más o menos con comportamientos considerados como saludables” (p.129), en este contexto, se puede visualizar como los patrones dietéticos y nutricionales que existen alrededor del mundo, en todas las culturas se asocian con beneficios para la salud.

Estos patrones incluyen los estilos de dieta adecuada, como por ejemplo la dieta mediterránea y las aproximaciones de dieta para aminorar enfermedades como el sobrepeso, la obesidad y la hipertensión. Sin embargo, el desafío más importante que hoy día tiene la salud pública es que la población, adopte en un sentido amplio en patrones de vida saludable, dentro de un sistema actual de diversas influencias que promueven comportamientos, opciones y estilos de vida poco saludables. Por tanto, existe una necesidad de mantener una alimentación adecuada en la población que influya en la disminución de la aparición de enfermedades de origen alimentario, que posteriormente afecten el desarrollo del hombre en sus capacidades y por ende el desarrollo de un país.

De esta manera, mantener una calidad de la dieta debería ser un objetivo alcanzable que un ser humano se proponga, con la intención de contar con la salud y la funcionalidad óptima que requiere para llevar una vida acorde a las necesidades diarias presentadas, pero a su vez requiere de una aproximación hacia unos estilos de vida saludable, incluyendo una dieta totalmente equilibrada desde el punto de vista energético y de densidad de nutrientes, así como actividad física regularmente, que contribuyan a contrarrestar la ingesta energética y la regulación del peso corporal en beneficio de numerosas funciones fisiológicas.

Desempeño laboral

El desempeño laboral es la manera en que los trabajadores realizan su trabajo. El mismo se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un gerente o empleador toma en cuenta diversos factores como la capacidad de liderazgo, las habilidades organizativas, la productividad, la gestión del tiempo, entre otros para analizar y evaluar a cada empleado de forma individual. En resumidas cuentas, el desempeño

laboral puede contribuir a establecer las futuras metas que cada persona o empleado se propone a cumplir con el objetivo de sentirse desarrollado en todo lo que se compromete y son los resultados que finalmente espera la empresa de él. Según Laza (2012), el desempeño laboral:

Son las metas que debe alcanzar un trabajador dentro de la empresa en un tiempo determinado. Con ello nos damos cuenta de que el desempeño laboral de los recursos humanos tendrá mucho que ver con el comportamiento de los trabajadores y los resultados obtenidos, así como de la motivación. Cuanto mejor sea la motivación mejor podremos desempeñar nuestro trabajo y con ello mejoraremos nuestra productividad (p. 10).

En este sentido, el trabajador es pieza fundamental en la construcción de objetivos planteados a corto, mediano y largo plazo por la organización, donde debe existir una relación estrecha entre trabajador, organización y objetivos en común. Se debe considerar, esta relación que posteriormente dará origen a la valoración y cuantificación del rendimiento laboral. Las prácticas de la evaluación del desempeño no son nuevas. Desde que una persona empleó a otra, el trabajo de ésta fue evaluado en función de la relación costo-beneficio, al respecto Chiavenato (2007), expresa que:

Alrededor de 1842, el servicio público de Estados Unidos implantó un sistema de informes anuales para evaluar el desempeño de sus trabajadores. En 1880, el ejército Estados Unidos adoptó el mismo sistema y, en 1918, la General Motors desarrolló un sistema para evaluar a sus ejecutivos. Sin embargo, no fue sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que los sistemas de evaluación del desempeño empezaron a proliferar en las organizaciones (p. 242).

De acuerdo con el autor, quiere decir que el ser humano en las organizaciones empezaba a cobrar importancia, y su papel era fundamental al dinamismo de los recursos de la organizaciones, ya que, no solo era necesario poner en funcionamiento el desempeño del ser humano sino también había que evaluarlo y orientarlo hacia determinados objetivos comunes, como consecuencia nace la necesidad de someter a una evaluación o valoración a los trabajadores. No obstante, para que exista un buen desempeño laboral es muy importante que los colaboradores entiendan cuáles son sus funciones o tareas específicas, los procedimientos que se deben seguir, las políticas que se deben respetar y los objetivos que deben cumplir.

De esta manera, una buena forma de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores es motivarlos constantemente, y para ello, se puede utilizar diferentes técnicas como pueden ser delegarles una mayor autoridad, darles mayores responsabilidades, recompensar los logros obtenidos, ofrecer un buen clima laboral, utilización de un salario emocional, mayor participación en las actividades empresariales, consideración a la hora de la toma de decisiones escuchando sus opiniones y sugerencias, así como involucrar a la Evaluación de Desempeño (EDD) como estrategia que permita el mejoramiento laboral.

En el ámbito gerencial el tema de la evaluación cobra una importancia mayor para identificar el cumplimiento de resultados ya que requiere construir medidas explícitas de lo que se considera un buen desempeño. Los indicadores de desempeño son herramientas metodológicas claves para la evaluación que retroalimenta el proceso de toma de decisiones para el mejoramiento de la gestión. Desde esta perspectiva, Puchol (2003), señala que:

Es un procedimiento continuo, sistemático, orgánico y en cascada, de expresión de juicios acerca del personal de una empresa, en relación con su trabajo habitual, que pretende sustituir a los juicios ocasionales y formulados de acuerdo con los más variados criterios. La evaluación tiene una óptica histórica (hacia atrás) y prospectiva (hacia adelante), y pretende integrar en mayor grado los objetivos organizacionales con los individuales. Es un procedimiento continuo aunque la EDD se concrete generalmente en una entrevista anual en la que intervienen solamente el evaluado y el evaluador, que es habitualmente el jefe directo de aquél, la evaluación es un procedimiento continuo, que abarca las actuaciones del individuo durante el período de tiempo evaluado(p. 287).

Dentro de este orden de ideas, es conveniente señalar que la evaluación de desempeño por tratarse de un asunto permanente y sistemático cumple un rol fundamental en el desenvolvimiento de los colaboradores de la empresa; no obstante permite medir en un tiempo determinado el desarrollo de las actividades asignadas, así como incluir los correctivos necesarios que favorezcan el crecimiento organizacional; la evaluación de desempeño es un procedimiento que facilita la valoración de niveles o grados, así como evaluar la entrevista y su desarrollo.

Por tal motivo, existe un manual sistematizado y detallado que es usado para todos los miembros de la organización por igual, con la finalidad, de que todos conozcan cómo será evaluado su desempeño y tratar de conseguir una uniformidad de criterios que garanticen la mayor objetividad posible. Este procedimiento de evaluación es orgánico porque involucra a toda la organización y no sólo a un departamento o un área específica de la misma; al respecto Puchol (2003), señala que:

La EDD es un sistema de comunicación vertical en el que cada jefe va a evaluar a todos y a solo sus colaboradores directos. Cada uno de estos, a su vez, evalúa a sus propios colaboradores, y así sucesivamente, hasta el último nivel del organigrama al que se decida que va afectar este tipo de evaluación. Así como cada miembro de la organización es evaluado por su jefe y evalúa a sus colaboradores, empleando los mismos criterios se garantizan la comprensión y aceptación del sistema por todos los implicados (p.288).

De este modo, el proceso de evaluación presenta características, con una óptica histórica que tiene como finalidad evaluar las actuaciones del implicado en cuestión en un periodo de tiempo que para el caso de Venezuela en la administración pública se considera realizar dos evaluaciones al año como está establecido en el Capítulo IV de la Ley del Estatuto de la Función Pública, en los dispositivos técnicos legales; es decir, los artículos 57, 58, 59, 60, 61 y 62 con el propósito de revisar sobre la base de los registros continuos de actuación que debe llevar cada trabajador y mejorar la gestión mediante el reconocimiento de logros obtenidos, toma de datos que permita fundamentar objetivamente las políticas en cuanto a incentivos, salario emocional, promociones, entre otros.

Por otra parte, la EDD posee una óptica prospectiva; es decir, que considera el servicio a futuro que el evaluado puede prestar a la organización, al identificar aspectos susceptibles de mejora en su actuación, acordando medidas que permitan un mejor desempeño en el futuro, y el logro de las metas personales del evaluado, en este caso el evaluador asume el rol de guía o de consejero; para tal efecto es necesario acotar que la evaluación de desempeño laboral es un acto de control, que trata de descubrir lo que el trabajador ha desarrollado adecuadamente con eficiencia

y eficacia a lo largo de un periodo de tiempo, y reconocer su esfuerzo por ello, en caso contrario realizar los correctivos necesarios para mejorar sus actuaciones a futuro.

Aunado a esto, la evaluación de desempeño tiene como objetivo detectar las necesidades más intrínsecas, frecuentes e importantes de los empleados de una empresa, que posteriormente influirán de manera directa en el desenvolvimiento de las competencias asignadas por parte del supervisor al evaluado, y que finalmente afectarán al desarrollo gerencial, de allí que la organización logre manejar con mayor cautela y responsabilidad los recursos disponibles en el entorno en cuanto a su personal, al respecto Alles (2002), argumenta:

La evaluación de desempeño permite detectar necesidades de capacitación, descubrir personas clave, descubrir inquietudes del evaluado, encontrar una persona para un puesto, motivar a las personas al comunicarles su desempeño e involucrándolas en los objetivos de la organización (retroalimentación), es una ocasión para que jefes y empleados analicen como se están llevando a cabo las tareas, para tomar decisiones sobre salarios y promociones; finalmente mejora el rendimiento del empleado y mejora los resultados de la organización(p. 28).

En síntesis, el propósito de la evaluación de desempeño es comprobar la eficiencia y eficacia de la ejecución en cuanto a las actividades asignadas para un lapso de tiempo preestablecido, así mismo indica la necesidad de revisar los sistemas aplicados, detectar la formación de los individuos en un área específica, realizar un inventario de las capacidades y habilidades individuales no utilizadas por la empresa, que permitan hacer una asignación de trabajos más adecuada con la potencialidad de cada persona y establecer

sistemas de retribución más justos, basados en las diferencias de rendimiento individuales y el logro de los objetivos.

Gestión de Desempeño Laboral

Hablar de gestión de desempeño implica involucrar el planteamiento de metas individuales, que posteriormente apoyarán al éxito empresarial, debido a los resultados que generen las personas dentro de la organización. Las metas son importantes porque permiten evaluar la planificación, las mejoras y los estímulos que pueden percibir los miembros dentro de una empresa que, adicionalmente, contribuyan a la ejecución de actividades que favorezcan el desarrollo óptimo de la organización. Cuando se es miembro de una organización empresarial, se recomienda que los objetivos o metas trazadas sean compartidos, ya que, en este sentido, las personas trabajarían por una misma causa.

Por otra parte, identificar los beneficios de adoptar indicadores de gestión para la organización es un elemento clave, al respecto, Urdaneta (2004), menciona que: “Los indicadores son medidas directas de la visión y de la validez de las estrategias de una organización, que permiten una visión holística de la estrategia de la empresa” (p. 157). Para tal efecto, los indicadores proporcionan una estructura y un mecanismo para transformar las diferentes estrategias adoptadas por los grupos, en términos operativos, medibles y observables.

Del mismo modo, los indicadores de gestión de desempeño ayudan a la empresa a traducir y a poner en práctica la misión y a acercarse a la visión, mediante pasos concretos, la definición de un amplio conjunto de medidas de actuación, lo cual representa un sistema de gestión y medición estratégica para empleados de todos los niveles de la organización

comprometidos en el cambio, en este sentido, Urdaneta (2004), refiere que: “Los indicadores de gestión permiten el desarrollo de competencias complementarias, motivan a sus miembros para alcanzar metas retadoras y generar un proceso sostenible de mejoramiento continuo de la calidad, que pueden traducirse a corto plazo” (p. 158).

Uno de los roles importantes que debe cumplir un gerente de recursos humanos, es establecer metas para los departamentos y para cada uno de sus miembros, de esta manera, respaldaría el o los objetivos estratégicos de la empresa en el lapso establecido. En teoría la priorización de las metas se hace a nivel jerárquico, es decir, de arriba hacia abajo; aunque en la práctica este concepto ha venido evolucionando, de tal manera que, el gerente debe tomar en cuenta las ideas y sugerencias de los jefes de los departamentos o coordinadores de divisiones y equipos técnicos que se encuentren en niveles inferiores.

No obstante, los empleados de la organización, deberían entender cuál es su propósito ante la empresa y las actividades asignadas que favorezcan el éxito empresarial. De este modo, el gerente debe establecer el cumplimiento de las metas fijadas para su personal en un lapso de tiempo, así como entender las necesidades de cada uno, y tomarlas en cuenta a la hora de constituir las metas, que permitan unificar dos aspectos relevantes como son esfuerzo y creatividad para producir buenos resultados. Finalmente, esto permitirá al talento humano tener la capacidad necesaria para asumir la responsabilidad en cuanto a su gestión y entender la importancia y vinculación que tienen con el éxito empresarial.

En este caso es necesario, resaltar la diferencia entre una meta y una actividad, ya que, las actividades son aquellas tareas que las personas desarrollan día a día para así lograr un objetivo en un tiempo determinado,

mientras que las metas son los resultados que buscan las personas o la organización. En definitiva, las metas son el punto de partida para cualquier gestión de desempeño, donde se debe crear una alineación entre las metas de la empresa, el departamento o área y el trabajador que es de vital importancia; el talento humano necesita comprender y manejar una serie de objetivos que son relevantes para la organización, los cuales deben quedar sustentado por escrito para que el trabajador enfoque sus esfuerzos y tareas hacia ese objetivo, que finalmente es a través de estos indicadores que se generará la evaluación de desempeño laboral.

En resumidas cuentas, el propósito de cualquier sistema de evaluación de desempeño es la gestión del rendimiento, enfocándose en aspectos medibles o cuantificables, así mismo que involucren un conjunto de habilidades, actitudes y conocimiento, de esta manera, cada colaborador debe estar en la capacidad de dar respuesta a las solicitudes por parte de sus patrones de manera oportuna y eficaz; así mismo, mantener una comunicación constante para dar soluciones a las problemáticas presentes en el día a día. Por consiguiente, Gómez, Balkin y Cardy (2008), señalan que:

Para mejorar y gestionar el rendimiento de los empleados, los directivos tienen que analizar las causas de los problemas relativos al rendimiento, dirigir la atención del empleado y del directivo hacia esas causas, desarrollar planes de acción y capacitar a los empleados para que encuentren soluciones, así como utilizar una comunicación centrada en el rendimiento (p. 279).

De este modo, las estrategias utilizadas por el personal supervisor cumple un rol fundamental a la hora de medir los indicadores de gestión más importantes en el desempeño de un trabajador como son: comunicación en

distintos niveles jerárquicos entre su personal, motivación, clima laboral, relaciones laborales, competencias, normas y calidad de trabajo, que sirven para orientar el proceso de certificación de calidad que serán utilizados como bases teóricas para esta investigación. La gestión está vinculada directamente con lo que la empresa intenta alcanzar, porque la medida debe ser vista como una herramienta de la dirección, las cuales van a traducirse en las funciones y beneficios de la organización, logrando así sus objetivos estratégicos que propicien la relación ganar-ganar.

La Comunicación

Es importante que en toda empresa exista una línea comunicacional, ya que es la base para mantener un buen clima dentro de la organización, de allí parte principios y valores que fomentan la relación laboral, es por ello, que la comunicación es el proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra(as); los seres humanos se relacionan continuamente con otras personas o con su ambiente por medio de la comunicación, dicho de otra forma, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, pensamientos y hechos, sin ella es imposible que exista una relación adecuada entre los seres humanos. De este modo, Chiavenato (2007) menciona que: “La comunicación es el proceso que une a las personas para que compartan sentimientos y conocimientos, y que comprende transacciones entre ellas” (p. 59).

Considerando lo anteriormente expuesto, en toda comunicación debe existir, por lo menos, dos personas, una que envía el mensaje y la otra que lo recibe, ya que una sola persona no puede comunicarse, el acto de comunicación sólo se puede realizar entre dos o más personas. La comunicación es el factor fundamental para que los seres humanos logren entenderse y transmitir cualquier hecho o situación, sobre todo en el ámbito

laboral donde la misma cumple un rol indispensable para llevar a cabo todas las funciones de manera responsable y exitosa dentro de una empresa, asimismo, Chiavenato (2007) argumenta que: “Las organizaciones no pueden existir ni operar sin comunicación; ésta es la red que integra y coordina todas sus partes” (p. 59).

De este modo, el autor refiere la vital importancia que tiene la comunicación a nivel empresarial, ya que sin ella, las organizaciones no podrían coexistir. Es por ello, que todos los seres humanos nos comunicamos de forma permanente, a través de palabras, gestos, silencios, inclusive nuestra presencia o ausencia, de cualquiera de estas maneras porque en definitiva son formas de comunicación, de esta manera, la comunicación está constituida por tres partes fundamentales; el emisor quien se encarga de transmitir el mensaje, un segundo elemento que es el mensaje, y finalmente quien recibe el mensaje que es conocido como receptor.

Finalmente, la forma de comunicar e informar veraz y oportunamente el mensaje en las organizaciones, se ha convertido en la clave para que exista un manejo adecuado de expresiones en distintos niveles jerárquicos y logren transmitirse los roles y tareas a ejecutarse en todos los departamentos, permitiendo así desarrollar las habilidades y competencias que los colaboradores ejecutarán en un periodo de tiempo determinado. Es importante destacar, que todo proceso comunicativo, está relacionado con el bienestar emocional de los colaboradores, que a su vez se encuentra influenciado por una buena alimentación en cantidad y calidad, puesto que al presentar una dieta deficitaria en nutrientes el organismo no tendrá las condiciones óptimas para que favorezcan su desempeño laboral, lo que dará origen a la aparición de enfermedades y como consecuencia ausentismo laboral.

Motivación

Otro de los elementos fundamentales en una organización empresarial, es la motivación, la misma se refiere al interés que una persona demuestra consistentemente para lograr algo. Es pues, ese impulso interno que tienen los seres humanos por alcanzar un propósito. Una de las características de las motivaciones es que enfocan, dirigen y seleccionan el comportamiento hacia ciertas acciones que conllevan a alcanzar las metas y objetivos deseados. En este orden de ideas, el autor Maristany (2007), señala que:

Motivar es, en definitiva, dar motivo a una persona o a un grupo para que trate de alcanzar cierto objetivo. Pero no por conocer esto la cuestión deja de ser compleja, ya que para dar motivo se debe estar dispuesto a preocuparse por buscar los motivos que impulsan al otro y, además, tener la habilidad para encontrarlos y actuar en consecuencia (p. 159).

En resumen, la motivación nace como resultado de una necesidad, una constante intención dinámica y persistente ^oque origina el comportamiento, si la necesidad que tiene un individuo es satisfecha, generará un comportamiento y un estado de ánimo de tranquilidad que se verá evidenciado en las actitudes del ser humano y posteriormente su incorporación al medio que le rodea, dependiendo del tipo de motivación provocada determinará la conducta, de este mismo modo un cambio en ese patrón resultará un cambio de la misma. La motivación es parte del ser humano y se aplica en la empresa desde hace muchos años atrás.

Por tal razón, los cambios satisfactorios en el ambiente percibidos resultarán en cambios en el patrón de la motivación intrínseca estimulada o provocada sobre los trabajadores; más sin embargo, la motivación debe

estar dirigida hacia la satisfacción de un tipo de necesidad, lo cual afecta el clima organizacional, estableciendo así la estrecha influencia ambiental sobre la motivación. Se puede señalar, que el clima organizacionales la sensación que se percibe y experimentan los miembros de la organización y que influye de manera directa sobre su comportamiento.

Clima Laboral

Los seres humanos constantemente están involucrados en un proceso de adaptación de diversas situaciones con la intención de satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional, que a su vez esta adaptación incluye las necesidades de pertenencia a un grupo social de estima y de autorrealización, a esta relación binomial y al ambiente interno entre los miembros de la organización es lo que conforma el clima laboral. Así pues, dentro de este marco de ideas, García (2009) menciona que: “Define el clima organizacional como el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno” (p. 45).

En este enfoque, cuando existe un clima organizacional adecuado se ve implicado las propiedades motivacionales del ambiente en la organización, ya que los aspectos que intervienen en la estimulación y desarrollo de la organización se ven involucrados distintos tipos de motivaciones en sus integrantes. Así, el clima organizacional es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades grupales e individuales y eleva la moral de sus miembros lo que genera un ambiente laboral tranquilo y satisfactorio, encaminado al logro de los objetivos organizacionales, lo que finalmente generará una relación ganar-ganar.

Cabe considerar, por otra parte, lo que hace mención Chiavenato (2007) al respecto: “El clima organizacional está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes” (p. 58), lo que quiere decir, que cuando la motivación es alta entre los miembros, el clima organizacional aumenta y se traduce en relaciones de satisfacción, interés, ánimo, colaboración, cooperación y proactividad, etc. En otras palabras, todos los individuos tienen necesidades o motivos que representan comportamientos que única y exclusivamente influyen en la conducta cuando son estimulados.

Relaciones laborales

Para lograr un entorno laboral óptimo es necesario trabajar en las condiciones que van dirigidas a lograr el bienestar de los funcionarios, pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, sino también involucrando todos aquellos aspectos que orienten el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, la salud emocional y el clima organizacional. Dentro de este orden de ideas, Trebilcock (2004) argumenta que: “el termino relaciones laborales hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo” (p. 21).

De esta manera, mantener buenas relaciones con el personal es importante para lograr un ambiente organizacional adecuado y obtener mayor productividad laboral. La calidad de las relaciones entre los empleados y la empresa depende en gran parte de la cultura y clima organizacional, y por supuesto de los sistemas de motivación que promuevan el logro de los objetivos y metas propuestos, no sólo de la empresa sino también del personal. Una relación adecuada es fundamental para la consecución de los objetivos de la empresa. De hecho, antes de emprender

cualquier estrategia o programa que implique la participación de los trabajadores, será necesario informarles para conseguir la aceptación el apoyo a fin de garantizar el éxito.

Las relaciones laborales, también conocidos como relaciones obrero-patronales, cumplen diversos roles dentro de la organización. Al respecto, Munch (2010), expresa que: “una de las funciones más importantes del área de recursos humanos es preparar y llevar a cabo negociaciones con su personal o con el sindicato” (p. 217). De esta manera, las negociaciones dan como resultado un contrato colectivo de trabajo que especifica los términos y condiciones de empleo, e incluye condiciones de contratación, jubilaciones, despidos, motivación, comunicación y clima organizacional, para dejar claro las funciones que deben cumplir ambas partes.

Cabe resaltar que cada individuo trabaja no solo para satisfacer sus necesidades económicas, sino que también busca el desarrollo personal. Por lo tanto, las relaciones entre patrono y trabajador permiten conocer esas inquietudes de mejora del colaborador. De esta manera, se observa la importancia de conocer las relaciones que se llevan a cabo dentro de la organización entre los grupos y las personas en referencia al intercambio de información, relacionada con el análisis para economizar los costes producidos por usos inadecuados de los sistemas de comunicación, tanto personal como por escrito, o por medios informáticos. De allí, la importancia de negociar un contrato colectivo entre el patrono y el trabajador a fin de que ambos logren el cumplimiento de los objetivos planteados en la organización.

Competencias

En este contexto, es importante determinar las competencias que los colaboradores deben cumplir; al respecto, Puchol(2003) menciona que: “las competencias se pueden definir como cualquier característica personal susceptible de ser observada y medida de forma fiable, por tanto, se compone tanto de conocimientos y habilidades como de actitudes o valores, rasgos de carácter y motivos” (p. 308), lo que quiere decir que, todos los componentes de una competencia son medibles, los conocimientos y habilidades son los aspectos más relevantes, visibles e identificables, y tienen la ventaja de ser modificables.

Sin embargo, las actitudes, los rasgos y valores son la esencia de nuestra conducta y por tanto influye en el rendimiento diario de manera que, en cada organización el talento humano debe tener definidas sus competencias para desarrollarlas y cumplirlas de manera eficiente y eficaz, estas competencias se pueden medir en niveles, las mismas generalmente tienen entre cinco y ocho niveles distintos, que según Puchol (2003) se refiere a que:

Estos niveles son las agrupaciones de conductas que reflejan el desarrollo correcto de una competencia, así, quien está situado en el nivel 3 de autocontrol, por ejemplo demuestra mayor capacidad para controlar sus emociones que quien se encuentra en el nivel 1 (p. 309).

En el mundo organizacional no todas las competencias son fáciles de enseñar, lo que si resulta más sencillo es mejorar o cambiar las habilidades y los conocimientos; estas competencias han venido evolucionando en el campo empresarial lo que ha generado mayor amplitud en cuanto al campo

de aplicaciones, lo que hoy día ha permitido hablar de gestión por competencias. Dentro de este marco de ideas, los campos de aplicación más habituales según Puchol (2003), son:

Selección: el estudio de perfil competencial necesario para desempeñar un puesto de trabajo y su coincidencia con el perfil de competencias de un individuo en concreto, permite predecir el futuro éxito profesional de dicha persona en una organización y/o puesto de trabajo preciso. Staffing, que trata de promover o recolectar internamente a las personas en aquellos puestos cuyo perfil competencial coincida mejor con el perfil de competencias individuales de cada individuo. Formación y desarrollo, entre los requerimientos competenciales del puesto y el perfil competencial de cada individuo permite establecer planes de formación hechos a la medida de las necesidades de cada persona (p. 309).

Partiendo de la base de que las competencias son todo aquello que permite actuar eficientemente, se puede identificar las competencias de la organización que son únicas y que permiten diferenciar a una compañía de otra en el mercado competitivo, y que de algún modo representan el aprendizaje colectivo de la organización. Una vez establecidas las competencias específicas de la organización se determina las competencias particulares que se requieren para desempeñar un puesto de trabajo determinado, y a partir de ahí se pueden ya adoptar decisiones concretas, tales como contratar, trasladar, reorientar, despedir y retribuir a cada trabajador de cada puesto en particular. En consecuencia, es responsabilidad del recurso humano seleccionar al personal bajo el perfil y las competencias pertinentes para el cargo, de acuerdo a las cualidades, su preparación y desempeño podrá demostrar sus habilidades, elementos

fundamentales para que el patrono valore su rol y sus capacidades para sus respectivos ascensos.

Normas

El cumplimiento de normas, procedimientos y reglamentos establecidos por la organización tales como: asistencia, puntualidad, limpieza, orden en el lugar de trabajo, apariencia e higiene personal, entre otras, son algunas de las normativas que deben cumplir los empleados de una organización para que esta cumpla con los estándares empresariales requeridos; en este contexto Puchol (2003), expresa que:

Las políticas internas escritas y publicadas ayudan a los directivos, en cuanto que éstos tienen la certeza de cuál debe ser su proceder en determinadas cuestiones problemáticas, y son de utilidad para todos, por cuanto se sabe de antemano lo que se puede y lo que no se puede pedir, hacer, etc. (p.25).

De este modo, el trabajador debe estar consciente a la hora de ejercer sus funciones en un área o departamento específico cuales son las normas que debe cumplir para evitar más adelante inconvenientes con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, con la finalidad de mantener buenas relaciones laborales y por ende un clima organizacional adecuado, que generen un ambiente emocionalmente acorde a las funciones diarias realizadas permitiendo así un equilibrio físico e intelectual favoreciendo el desenvolvimiento óptimo de los trabajadores.

En efecto, las normas se deben considerar en el sistema de evaluación del rendimiento por parte de los supervisores que cumplen posiciones de autoridad, de esta manera arrojaría resultados oportunos para realizar los

correctivos o la formación y capacitación que se requiera para proporcionar a los empleados las habilidades necesarias para alcanzar los objetivos de la organización. En este caso, Gómez, Balkin y Cardy (2008) argumentan que: “el análisis del cumplimiento de las tareas consiste en un análisis del puesto de trabajo visto desde una perspectiva global, como una observación específica de la gestión de desempeño del trabajador” (p.306), esto quiere decir, que el análisis realizado debería proporcionar toda la información necesaria para comprender los requisitos del puesto de trabajo, el mismo se utiliza para identificar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñar correctamente el trabajo, de esta manera, una persona que se encuentre bien alimentada debería estar en condiciones óptimas para llevar a cabo el cumplimiento de normas exigidas por la organización.

Calidad de trabajo

Uno de los aspectos básicos que representa al talento humano y a la organización es la calidad de trabajo, esta debe ser aplicada a la ejecución de las actividades laborales, haciendo hincapié en cumplir este proceso en todas las funciones de la empresa. Utilizando estrategias para planificar, hacer, verificar, y actuar impidiendo que los defectos se repitan en todos los niveles; la calidad corresponde a toda la organización, a cada división, a cada área y a cada sección. Es uno de los factores importantes que se encuentra en la empresa como resultado final de la ejecución de las tareas diarias por parte de los trabajadores, la misma parte del cumplimiento adecuado de los patrones referenciales que maneja cada organización. Por su parte Mucnh (2010) señala que: “La calidad es el cumplimiento de los requisitos para la satisfacción de las necesidades del cliente” (p. 167).

No obstante, el trabajador que realiza las tareas asignadas con exactitud, claridad y cuidado a fin de evitar errores y omisiones, está

cumpliendo con la calidad de trabajo esperada por la organización. Practicar la calidad de trabajo es desarrollar, diseñar, manufacturar y mantener un producto en las mejores condiciones y que cumpla con requisitos como ser el más económico, el más útil y siempre que responda a las necesidades del cliente, lo que se traduce en mejores condiciones de productividad y economía para la organización. De esta manera, Fincowsky (2009) expresa que:

Los objetivos de calidad es la explicación de los propósitos específicos que la organización establece para lograr rentabilidad, satisfacción de los clientes cumpliendo con sus expectativas, rentabilidad, mejora de procesos, liderazgo en el mercado, trabajo en equipo para crear valor y el desarrollo del capital humano (p. 262).

De este modo, el control de calidad es una forma de administrar los objetivos convencionales de las organizaciones, la diferencia radica en que su propósito es que las empresas que lo apliquen se conviertan en herramientas claves para mejorar la calidad de vida de todo el personal que se encuentra haciendo vida económica por y para la organización, con la intención de traer mayores beneficios en todos los niveles jerárquicos y que la organización cumpla con su misión y visión siempre tomando en cuenta la calidad como resultados de todos los procesos desarrollados.

Bases Legales

A continuación se presentan los fundamentos legales vigentes que sustentan la investigación, los mismos dan soporte legal e indican los fundamentos por los cuales el estado venezolano se rige, iniciando de esta manera con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) artículo 83º:

La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezca la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República (p.81).

El mencionado artículo, hace referencia a la obligación que tiene el Estado de garantizar el derecho a la vida a través de la promoción y protección de la salud, de manera que los ciudadanos tengan accesibilidad a los servicios; para promover este derecho social, es deber del Gobierno de turno responder y aplicar políticas orientadas a mejorar la calidad de vida con la finalidad de suscitar un bienestar colectivo, así como desempeñar medidas salubres establecidas por convenios y tratados internacionales; en consecuencia el Estado promoverá condiciones de salud adecuadas que favorecerán el desarrollo físico e intelectual de las personas que mejorarán el progreso en un sentido amplio de la nación.

Dentro de este marco legal, se describe el artículo 87º, el mismo expresa que:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el

empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones(p. 86).

Este artículo hace mención al derecho y deber que tiene toda persona al trabajo, que le garantice los recursos mínimos necesarios para lograr llevar una vida digna a través de condiciones decorosas; a su vez, es obligación por parte de la empresa garantizar condiciones que involucren entornos de seguridad y ambientes de trabajos adecuados, así como es un compromiso por parte del Estado crear instituciones que fomenten y controlen estas condiciones, con la finalidad de que el trabajador se sienta satisfecho y seguro, para que de este modo pueda ejercer sus funciones cumpliendo a cabalidad las exigencias por parte de la organización.

Por otra parte, siguiendo en este orden de ideas, se presenta el artículo 91^o que expone:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantiza el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de

conformidad con la ley. El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La Ley establecerá la forma y el procedimiento (p. 92).

Toda persona que se encuentre activamente ejerciendo un trabajo, tiene derecho a percibir un sueldo digno que le permita cubrir sus necesidades básicas para sí y su familia, así como la contribución que debe aportar el trabajador en beneficio de la empresa donde este prestando su mano de obra. El deber de la empresa es pagar periódicamente y a tiempo el salario en moneda de curso legal, exceptuando el pago en relación a la alimentación, que se puede realizar a través de cupones, tickets o tarjetas electrónicas. El Estado tiene la obligación de responder a los trabajadores del sector público y privado por un salario mínimo relevante que de acuerdo a los cambios económicos en el país sea ajustado anualmente, referenciado mediante el costo de la canasta básica.

En este contexto, se presenta la Ley del Estatuto de la Función Pública (2011) en el Capítulo IV, referente a la Evaluación del Desempeño en su artículo 57^o el cual indica:

La evaluación de los funcionarios y funcionarias públicos en los órganos y entes de la Administración Pública comprenderá el conjunto de normas y procedimientos tendentes a evaluar su desempeño. Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional deberán presentar al Ministerio de Planificación y Desarrollo, para su aprobación, los resultados de sus evaluaciones, como soporte de los movimientos de personal que pretendan realizar en el próximo año fiscal y su incidencia en la

nómina del personal activo, conjuntamente con el plan de personal, determinando los objetivos que se estiman cumplir durante el referido ejercicio fiscal (p. 25).

Lo anterior expuesto hace mención a los procedimientos y normas que deben cumplir los entes de la administración pública en cuanto a la evaluación de desempeño se refiere; una vez realizada la misma es obligación por parte de la institución pública enviar dichos resultados al Ministerio de Planificación y Desarrollo, para su posterior consentimiento, de esta manera servirá como base para justificar los cambios y movimientos de personal que pretendan realizar en el siguiente año fiscal, para finalmente establecer los propósitos que se pretenden desempeñar en el próximo año fiscal. Aun cuando Casa Médica de Occidente, C.A., omite este aspecto por ser una empresa privada no está exenta de cumplir con lo establecido en la ley.

Del mismo modo, en la mencionada ley se encuentra el artículo 58^o que expone:

La evaluación deberá ser realizada dos veces por año sobre la base de los registros continuos de actuación que debe llevar cada supervisor. En el proceso de evaluación, el funcionario deberá conocer los objetivos del desempeño a evaluar, los cuales serán acordes con las funciones inherentes al cargo (p.25).

Considerando lo anterior expuesto, se puede decir que, todas las personas que se encuentren ejerciendo un cargo en la administración pública, deberá pasar por un proceso de evaluación de desempeño dos veces al año; la misma se realizará generalmente cada seis meses, para dar oportunidad al trabajador de desenvolverse y cumplir a cabalidad con sus objetivos de desempeño individual; el supervisor debe conocer cuáles son

los objetivos propuestos para el trabajador, los mismos deben estar detallados en el cargo y no estar relacionados con otras actividades no asignadas desde el inicio de la relación laboral. Este es otro artículo que no es considerado en la empresa objeto estudio.

Por otra parte, el dispositivo técnico legal 59^o de la referida ley señala que:

Tanto el Ministerio de Planificación y Desarrollo como la oficina de recursos humanos de los diferentes entes y órganos incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley, establecerán los instrumentos de evaluación en el servicio, los cuales deberán satisfacer los requisitos de objetividad, imparcialidad e integridad de la evaluación (p.26).

Dentro de esta perspectiva, resulta fundamental que el Ministerio de Planificación y Desarrollo así como las oficinas relacionadas al talento humano, cumplan con lo necesario para el establecimiento de los instrumentos de evaluación de desempeño, los cuales deberán contener las exigencias mínimas de imparcialidad, objetividad y moralidad de la evaluación, esto con la finalidad de que dichos resultados no se vean afectados o supeditados a criterios subjetivos por parte del supervisor evaluador y que los mismos estén realmente basados en su desenvolvimiento en un periodo de tiempo determinado, y dicha evaluación sea realizada de manera justa y equitativa, de allí la importancia, la elaboración de instrumentos en la empresa privada para verificar el desenvolvimiento de los trabajadores en las áreas de trabajo; es fundamental considerar indicadores adecuados que sean establecidos mediante un análisis y discernimiento entre personas expertas para lograr valorar todos los elementos que involucren al individuo en cada una de sus facetas.

Dentro de este marco, se presenta el artículo 60º que expone: “La evaluación de los funcionarios y funcionarias públicos será obligatoria, y su incumplimiento por parte del supervisor o supervisora será sancionado conforme a las previsiones de esta Ley” (p. 26). Lo anterior citado, compromete a todo supervisor a realizar la evaluación de desempeño al personal que labora en la administración pública, ya que es un requisito obligatorio para determinar cómo ha sido el desenvolvimiento del colaborador durante un periodo de tiempo determinado y que además permite realizar los correctivos necesarios en cuanto a mejoras de las actividades asignadas en pro del funcionamiento organizacional.

Vinculado a los artículos anteriores, se presenta el dispositivo técnico legal base en los resultados de la evaluación, la oficina de recursos humanos propondrá 61º que expresa: “los planes de capacitación y desarrollo del funcionario o funcionaria público y los incentivos y licencias del funcionario en el servicio, de conformidad con la presente Ley y sus reglamentos” (p. 26).

De tal manera que, una vez realizada la evaluación de desempeño, se procede a determinar los resultados, los mismos generan gran aporte al departamento de talento humano que coordinan las instituciones públicas para planificar los talleres de capacitación y desarrollo que requieren sus colaboradores para el mejoramiento de su gestión de desempeño, lo que se traduce en mejoras para la organización, mayor productividad, rendimiento, eficiencia, eficacia, reducción de costos por aprovechamiento y utilización de los recursos materiales, económicos y humanos; así como proporcionar a los funcionarios los incentivos económicos y emocionales necesarios por su destacada labor. Este artículo es considerado, porque permite elaborar proyectos o planes que mejoren el desenvolvimiento organizacional, de allí

que, se resalta en esta investigación porque, como se ha venido diciendo anteriormente la empresa privada no se exime de este proceso legal.

Así mismo y en este orden de ideas, se encuentra el artículo 62º de la referida ley que expresa:

Para que los resultados de la evaluación sean válidos, los instrumentos respectivos deberán ser suscritos por el supervisor o supervisora inmediato o funcionario o funcionaria evaluador y por el funcionario o funcionaria evaluado. Este último podrá hacer las observaciones escritas que considere pertinente. Los resultados de la evaluación deberán ser notificados al funcionario evaluado, quien podrá solicitar por escrito la reconsideración de los mismos dentro de los cinco días hábiles siguientes a su notificación. La decisión sobre el recurso ejercido deberá notificarse por escrito al evaluado. En caso de que esta decisión incida económicamente en el ejercicio fiscal respectivo, el organismo correspondiente deberá notificarlo al Ministerio de Planificación y Desarrollo (p. 26).

En virtud de lo anteriormente expuesto, es fundamental a la hora de realizar la evaluación que sea en conjunto, es decir, supervisor y colaborador en cuestión, esto con la finalidad de que posteriormente le sean notificados los resultados al trabajador y esté consciente de las observaciones que realizará su supervisor; en caso de que el trabajador no esté de acuerdo con el dictamen final, tendrá el derecho solicitando por escrito la revisión del resultado posteriormente a cinco días hábiles luego que ha sido notificado. De igual forma, la decisión final debe entregarse por escrito al colaborador, donde generalmente estas evaluaciones implican un incentivo monetario, es por ello que la empresa o institución que la aplique deberá cumplir con el procedimiento respectivo culminando con la notificación al Ministerio de

Planificación y Desarrollo. En este mismo orden de ideas, es necesario que las personas que asuman el compromiso evaluativo sean responsables en el momento de valorar al personal y al mismo tiempo en realizar los informes con los hallazgos reales; esto permite transparencia al momento de emitir los resultados evaluativos.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, en su capítulo V, que se refiere a las condiciones dignas de trabajo, iniciando con el artículo 156º que establece:

El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus capacidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando: a) El desarrollo físico, intelectual y moral. b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo. c) El tiempo para el descanso y la recreación. d) El ambiente saludable de trabajo. e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral. f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral (p. 72).

De acuerdo con el mencionado artículo, es necesario que las personas realicen su actividad laboral en condiciones seguras, que a su vez garanticen el desenvolvimiento de sus capacidades y creatividad, involucrando los derechos humanos, para que puedan lograr el desarrollo físico e intelectual, así como tener el tiempo suficiente para el descanso, la recreación y un ambiente saludable, lo que finalmente se traducirá en seguridad y salud laboral, previniendo el hostigamiento y acoso sexual o laboral, que en resumidas cuentas promoviendo estas condiciones dignas de trabajo, las

personas realizarán sus mejores esfuerzos para generar rendimiento y productividad laboral.

Consecutivamente, este Capítulo V hace mención a la prohibición de pernocta y comida en sitio de trabajo, donde el artículo 158º plantea que: “Por razones de salud y seguridad laboral, los trabajadores y trabajadoras no comerán ni dormirán en su puesto de trabajo, salvo en los casos que por razones del servicio o de fuerza mayor, deban permanecer en el mismo” (p.73).

De este modo, el artículo se refiere a que no es necesario que el trabajador coma o duerma en su lugar de trabajo, ya que no está establecido en ninguna ley y adicionalmente se recomienda por motivos de seguridad y salud; pudieran existir casos donde por necesidad del servicio o por razones de causa mayor se aplicara esta condición, de lo contrario bajo ningún efecto será permitido, ya que el descanso y la alimentación son momentos respetados y universalmente derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Por otra parte, el Capítulo VI de la jornada de trabajo, se refiere a las horas de descanso y alimentación, en el cual el artículo 168º establece que:

Durante los períodos de descanso y alimentación los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a suspender sus labores y a salir del lugar donde prestan sus servicios. El tiempo de descanso y alimentación será de al menos una hora diaria, sin que puedan trabajarse más de cinco horas continuas (p. 76).

En este sentido, en las leyes venezolanas, se encuentra descrito que todo trabajador debe gozar de una hora diaria para realizar su alimentación, suspendiendo así cualquier actividad laboral que esté realizando, de esta

manera tienen derecho de salir de su lugar de trabajo en el tiempo preestablecido, el mismo es considerado como obligatorio, y visto como parte de la rutina diaria; partiendo de la necesidad que tenemos como seres humanos y de este derecho; que finalmente es importante cumplir con una alimentación variada y balanceada para realizar las funciones laborales con eficiencia y eficacia, evitando así ausencias laborales por motivos de enfermedades ocupacionales.

Mientras que, el tiempo de descanso y alimentación imputable a la jornada, el dispositivo técnico legal 169^o establece que:

Cuando el trabajador o la trabajadora no pueda ausentarse del lugar donde efectúa servicio durante las horas de descanso y alimentación, por requerirse su presencia en el sitio de trabajo para atender órdenes del patrono o patrona, por emergencias, o porque labora en jornadas rotativas, la duración del tiempo de descanso y alimentación será imputado como tiempo de trabajo efectivo a su jornada normal de trabajo, y no podrá ser inferior a treinta minutos (p. 76).

De esta manera, este artículo es aplicable solo en aquellos casos por motivos de estricta necesidad o emergencias laborales, porque la organización deba realizar un trabajo extra o se presente una situación eventual, el patrono o patrona puede solicitar la presencia del colaborador en su tiempo de descanso y alimentación, el mismo será contado como tiempo de trabajo efectivo dentro de su jornada laboral normal, y el mismo no podrá ser inferior a treinta minutos.

Seguidamente, se manifiesta los descansos y alimentación en comedores del patrono o de la patrona, encontrándose en el artículo 170º, el mismo se refiere a que:

La duración de los descansos y alimentación en comedores establecidos por el patrono a la patrona no se computará como tiempo efectivo de trabajo. Tampoco se imputará como tiempo efectivo de trabajo, la duración de los descansos y alimentación de los trabajadores y las trabajadoras durante la navegación marítima, fluvial, lacustre y aérea (p. 77).

De acuerdo con este artículo, los tiempos que son utilizados por los trabajadores para la alimentación y descansos no deben ser contados como tiempos efectivos de trabajo, en ningún caso de actividad laboral, es decir, no es aplicable aquellos trabajadores que practiquen actividades marítimas, fluviales, aéreas o lacustres, se entiende que en Venezuela el derecho a la alimentación es respetado, en todas las actividades laborales que los Venezolanos puedan desempeñar.

Siguiendo en este orden de ideas, otra de las Leyes fundamentales que se involucran tanto con los deberes y derechos de los trabajadores así como de los empleadores es la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005), en su Capítulo II De la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo artículo 10º establece que:

El Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo formulará y evaluará la política nacional destinada al control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la

restitución de la salud y la rehabilitación, la recapitación y reinserción laboral, así como la promoción de programas para la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y del fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas a tales efectos. Dicho Ministerio, a tales efectos, realizará consultas con las organizaciones representativas de los 3 empleadores y empleadoras, de los trabajadores y trabajadoras, organismos técnicos y académicos, asociaciones de trabajadores y trabajadoras con discapacidad y otras organizaciones interesadas. Para el establecimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deben tenerse en cuenta, entre otros factores, las estadísticas de morbilidad, accidentalidad, mortalidad en el trabajo, horas laborales, tiempo libre, ingresos, estructura familiar, ofertas recreativas y turísticas, así como los estudios epidemiológicos y de patrones culturales sobre el aprovechamiento del tiempo libre, que permitan establecer prioridades para la acción de los entes públicos y privados en defensa de la seguridad y salud en el trabajo (p. 3).

Las ideas expuestas en este artículo, demuestran la importancia que tiene la seguridad y salud en el trabajo, mediante la utilización y el aprovechamiento del tiempo libre; las tareas encomendadas al Ministerio con competencia en cuanto a la formulación y el fomento de las políticas destinadas al control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, lo que se traduce en la promoción del trabajo seguro y por ende saludable, mediante estas políticas prevenir accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, reinserción laboral, rehabilitación y restitución de la salud, mediante la promoción de programas para el aprovechamiento del tiempo libre, el disfrute al descanso y turismo social. De esta manera, a la hora de

realizar programas o políticas en pro del beneficio de los trabajadores en cuanto a materia de seguridad y salud laboral, se debe tomar en cuenta las estadísticas de morbi-mortalidad en el trabajo, horas laborales, ingresos y estructura familiar entre otras factores asociados, que permitan establecer prioridades a la hora de la creación y fomento de estos programas que deben acatar los entes públicos y privados en beneficio de la seguridad y salud en el trabajo.

Otro instrumento legal que se considera pertinente para esta investigación es la Ley de la Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras (2011) ubicado en los capítulos y los párrafos que se describirán posteriormente; en este caso en su dispositivo técnico legal 1º el cual manifiesta lo siguiente:

Esta Ley tiene por objeto regular el beneficio de alimentación para proteger y mejorar el estado nutricional de los trabajadores y las trabajadoras, a fin de fortalecer su salud, prevenir las enfermedades ocupacionales y propender a una mayor productividad laboral (p. 1).

En virtud de lo antes expuesto, la finalidad de la mencionada ley es contribuir con el mejoramiento y protección del estado de salud de los trabajadores a través de las mejoras en cuanto al estado nutricional; de esta manera favorecerá el estado de ánimo y condiciones de salud evitando el riesgo de padecer enfermedades ocupacionales y generando mayor productividad y desempeño laboral, que en consecuencia debe resumirse en mejores condiciones laborales tanto para la organización como para los trabajadores, de esta manera el estado garantizará salud y prevención en cuanto a enfermedades, lo que finalmente se resume en un mejor país y desenvolvimiento laboral.

Se observa también el artículo 2º, de la presente Ley que expresa: “A los efectos del cumplimiento de esta Ley, los empleadores y las empleadoras del sector público y del sector privado, otorgarán a los trabajadores y las trabajadoras el beneficio de una comida balanceada durante la jornada de trabajo” (p.1). Este artículo expone que, en una empresa bien sea pública o privada es responsabilidad y obligación por parte de la organización brindar una comida variada y por supuesto balanceada a su personal durante la jornada diaria laboral, con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en este artículo, evitar sanciones y tener un recurso humano que mejore sus condiciones intralaborales y por ende relaciones personales, de esta manera ofrecer un servicio de calidad para satisfacer una de las necesidades primarias del hombre como lo es la alimentación.

Dentro de este orden de ideas, es relevante mencionar el Parágrafo Primero que expresa: “Se entenderá por comida balanceada aquella que reúna las condiciones calóricas y de calidad, tomando como referencia las recomendaciones y criterios establecidos por el órgano competente en materia de nutrición” (p.1). En este sentido, el mencionado parágrafo hace referencia al deber por parte de la empresa de ofrecer una comida que cuente con la cantidad de energía y nutrientes recomendados según el órgano competente en materia de alimentación y nutrición, que en este caso es el Instituto Nacional de Nutrición sede Distrito Capital, quien debe calcular los requerimientos porcentuales diarios adecuados a la población venezolana por grupos de edad, con la finalidad de que sea la guía para que las empresas den cumplimiento a cabalidad de dicha norma, evitando confusiones a la hora de que las empresas desempeñen este objetivo y efectúen con responsabilidad lo establecido según la enunciada ley.

Seguidamente, se encuentra descrito el Parágrafo Segundo refiriéndose a: “Los trabajadores y las trabajadoras contemplados en el ámbito de

aplicación de esta Ley serán excluidos del beneficio cuando lleguen a devengar un salario normal que exceda de tres (3) salarios mínimos urbanos decretados por el Ejecutivo Nacional“ (p. 1).De esta manera, cuando un trabajador o trabajadora perciba más de tres salarios mínimos normales urbanos, serán excluidos del ámbito de aplicación de esta Ley de Alimentación, por tal motivo deben asumir los gastos en alimentación por otra parte.

Del mismo modo, se muestra a continuación el artículo 3º que expone lo siguiente:

La determinación del régimen dietético de una comida balanceada estará a cargo del órgano competente en materia de nutrición, el cual deberá ejercer la supervisión y recomendaciones que estime pertinentes, así como emprender campañas de orientación y educación acerca del régimen alimentario y todo lo necesario al cumplimiento del objeto de esta Ley(p.1).

El presente artículo compromete no solo a la empresa con brindar una comida de calidad, cubriendo las necesidades de energía y nutrientes recomendados por el órgano competente en esta materia; sino que además es obligación del ente rector en este ámbito para realizar las supervisiones y recomendaciones pertinentes en cuanto a la comida ofrecida por la empresa, así como promover campañas de educación nutricional, que incluyan la alimentación del venezolano y los alimentos autóctonos producidos en cada región además de mostrar la inclusión e importancia y todo lo relacionado con la presente Ley de Alimentación, ya que, es necesario que los colaboradores conozcan cuáles son sus derechos en cuanto a este tema tan importante que involucra diversos aspectos de la vida diaria de todo ser humano.

En relación al tema de alimentación descrito en esta ley, se muestra a continuación el artículo 4º que expone el otorgamiento del beneficio a que se refiere el artículo 2º de esta Ley podrá implementarse, a elección del empleador, de las siguientes formas:

Mediante comedores propios operados por el empleador o la empleadora o contratados con terceros, en el lugar de trabajo o en sus inmediaciones. Mediante la contratación del servicio de comida elaborada por empresas especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales. Mediante la provisión y entrega al trabajador o a la trabajadora de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, emitidas por empresas especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales, con los que el trabajador podrá obtener comidas o alimentos en restaurantes o establecimientos de expendio de alimentos o comidas elaboradas. Mediante la provisión o entrega al trabajador de una tarjeta electrónica, emitida por una empresa especializada en la administración de beneficios sociales, la cual se destinará a la compra de comidas y alimentos, y podrá ser utilizado únicamente en restaurantes, comercios o establecimientos de expendio de alimentos, con los cuales la empresa haya celebrado convenio a tales fines, directamente o a través de empresas de servicio especializadas. Mediante la instalación de comedores comunes por parte de varias empresas, próximos a los lugares de trabajo, para que atiendan a los beneficiarios y beneficiarias de la ley. Mediante la utilización de los servicios de los comedores administrados por el órgano competente en materia de nutrición (p. 2).

De esta manera, el artículo y sus párrafos citados hacen referencia a que, en caso de que la empresa proporcione la alimentación; la organización debe garantizar el derecho a través de la instalación de comedores que pertenezcan a la empresa, bien sea operados por ella o contratados con terceros o sino que el mismo esté ubicado en los alrededores de la estructura física empresarial; de no contar con ninguna de estas opciones; la empresa debe buscar la contratación de un servicio de comida elaborada por empresas especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales o en otra instancia recurrir a la entrega de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación al colaborador, emitidas por empresas especializadas, con los que el trabajador podrá adquirir comidas en establecimientos de expendio de alimentos o comidas elaboradas.

En este orden de ideas, continúa el Parágrafo Primero que manifiesta:

El beneficio de alimentación no podrá ser pagado en dinero en efectivo o su equivalente, ni por otro medio que desvirtúe el propósito de la ley, salvo en los siguientes supuestos: a) Podrá ser pagado en dinero en efectivo o su equivalente, cuando el empleador o la empleadora, con menos de veinte (20) trabajadores o trabajadoras, se le dificulte cumplir con el beneficio de alimentación, mediante las formas enumeradas en el presente artículo. b) Podrá ser pagado en dinero en efectivo o su equivalente, cuando a los trabajadores o trabajadoras, independientemente del número de empleados o empleadas con que cuente su empleador o empleadora, se les dificulte acceder a los establecimientos habilitados para canjear los cupones o tickets de alimentación, o utilizar la tarjeta electrónica. c) En el caso de

las situaciones previstas en el Parágrafo Único del artículo 6 de la presente Ley (p. 2).

Esto quiere decir que, el beneficio de alimentación que otorga esta Ley, es muy importante que sea pagado con cupones, ticket o tarjetas electrónicas que han sido diseñadas para tal fin; de tal modo que, no podrá ser pagado a los trabajadores y trabajadoras en dinero efectivo ni por otro medio, salvo aquellos casos que el patrono tenga menos de veinte trabajadores y se le dificulte cumplir con dicho requisito o aquellas situaciones donde los empleados se les complique acceder por diversos motivos a los expendios habilitados para cambiar los tickets, cupones o usar la tarjeta de alimentación.

Seguidamente se presenta el Parágrafo Segundo, el mismo expone:

Quando el beneficio previsto en esta Ley se encuentre consagrado en convenciones colectivas de trabajo, la elección de las modalidades de cumplimiento deberá ser hecha de común acuerdo entre el empleador o la empleadora y los sindicatos que sean parte de dicha convención (p. 2).

Las ideas expuestas en este parágrafo, refieren que en aquellos casos donde se establezcan convenciones colectivas laborales, todos los cambios que involucren este beneficio deberán ser acordados entre el patrono o patrona y los sindicatos que pertenezcan a dicha convención colectiva.

Aunado a ello, el artículo 5º de la enunciada Ley, indica a continuación: “El beneficio contemplado en esta Ley no será considerado como salario de conformidad a lo establecido en la Ley orgánica del Trabajo, salvo que en las

convenciones colectivas, acuerdos colectivos o contratos individuales de trabajo se estipule lo contrario” (p. 2).

En este contexto, el beneficio de la alimentación es un derecho universal, por tanto también se encuentra descrito en las leyes venezolanas, y no debe ser considerado como remuneración, el mismo es fundamental porque a partir de una adecuada alimentación el ser humano, tendrá desarrolladas sus capacidades físicas e intelectuales, que le permitirán desenvolverse y ejecutar sus actividades diarias a cabalidad, brindando así lo mejor para la organización a la que pertenezca.

Dentro de este orden de ideas, se presenta a continuación el Parágrafo Primero que expresa:

En caso que el empleador otorgue el beneficio previsto en esta Ley, a través de la entrega de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, suministrará un (1) cupón o ticket, o una (1) carga a la tarjeta electrónica, por cada jornada de trabajo, cuyo valor no podrá ser inferior a cero coma veinticinco unidades tributarias (0,25 U.T.) ni superior a cero coma cincuenta unidades tributarias (0,50 U.T.) (p. 2).

Este parágrafo hace mención en cuanto al beneficio de Ley que otorga referente al suministro de la alimentación a través de la entrega de tickets, cupones o tarjetas electrónicas, correspondientes a cada jornada de trabajo realizada, las mismas deben tener un valor no mayor a 0,50 unidades tributarias y no menor a 0,25 U.T. ya que así está estipulado en la presente Ley ; actualmente la unidad tributaria se encuentra establecida en 50,00 bs; todas las empresas deben guiarse por los montos vigentes, en caso de que incurra en el incumplimiento de esta norma deberá ser sancionada.

Seguidamente, vinculado a esta ley, el Parágrafo Segundo explica que:

Las facturas, constancias, estados de cuenta o informes que expidan las empresas emisoras de tarjetas electrónicas de alimentación, así como los contratos que estas celebren con el empleador, constituirán prueba del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores bajo esta Ley (p. 3).

Con el fin de demostrar y dar cumplimiento a los artículos establecidos en la Ley de Alimentación para trabajadores de Venezuela (2013) referente al servicio de alimentación que deben brindar las empresas a sus colaboradores; establece el anterior parágrafo citado que los soportes legales como facturas, estados de cuenta o constancias que emitan las empresas productoras de tarjetas electrónicas de alimentación así como los contratos que celebren con las empresas solicitantes de dichos beneficios, serán la evidencia fiel y exacta del cumplimiento de las obligaciones de los patronos en cuanto a esta Ley se refiere.

Dentro de este marco de ideas, se pone en manifiesto el Parágrafo Tercero que explica:

Cuando el beneficio previsto en esta Ley se otorgue a través del suministro de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, la provisión mensual de estos suministros no deberá exceder el treinta por ciento (30%) del monto que resulte de sumar al salario mensual del respectivo trabajador el valor de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación recibidos por éste en el respectivo período mensual. Quedan a salvo las

situaciones especiales que puedan preverse en las convenciones colectivas de trabajo o acuerdos colectivos (p. 3).

El mencionado párrafo hace mención a que todo trabajador tiene derecho a percibir el beneficio de la alimentación, a través de tarjetas electrónicas, cupones o tickets en cualquiera de esas modalidades, siempre y cuando el empleador no exceda más del treinta por ciento del monto que se genere de la sumatoria total del salario mensual, el presente ordinal queda excepto de aquellas situaciones que se celebren en convenciones o acuerdos colectivos.

Posteriormente, se describe el Parágrafo Cuarto, el mismo expone:

En los casos de aquellos trabajadores para los cuales el beneficio establecido en esta Ley exceda del límite fijado en este artículo, conservarán dicho beneficio, y el empleador deberá tomar las previsiones para que gradualmente, en los sucesivos ajustes del salario y del beneficio, se apliquen los correctivos necesarios para respetar el límite del treinta por ciento (30%) antes referido (p. 3).

Este párrafo se refiere a que todo trabajador, debería recibir según lo establecido en la ley el 30% del beneficio de alimentación, sin embargo en los casos donde el patrono desea cancelar más de este monto determinado, cuando cese la relación laboral se registrarán por el monto señalado en la mencionada Ley.

Por otra parte en esta investigación se presenta el Reglamento de la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras (2013) iniciando con el artículo 11º, que se refiere a la comida balanceada:

En concordancia con lo previsto en el Parágrafo Primero del artículo 2° de la ley de Alimentación para los trabajadores y las Trabajadoras, y a los efectos de este reglamento, se entiende por comida balanceada, aquella que rece al trabajador y trabajadora la energía y nutrientes necesarios para el buen funcionamiento del organismo, la cual deberá ser variada y ajustada a los lineamientos técnicos que sobre la materia dicte el órgano o ente con competencia en materia de nutrición (p. 60).

Haciendo referencia con lo estipulado en el artículo 2° de la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras, se entiende por comida balanceada aquella que cubra los requerimientos de energía y nutrientes que permitan el correcto funcionamiento del organismo humano, esta medida se llevará a cabo a través del dictamen que emita en órgano en competencia como lo es el Ministerio de Alimentación mediante el Instituto Nacional de Nutrición del Distrito Capital.

Por otra parte establece el artículo 12° relacionado con la comida variada expone:

Se entiende por comida variada, aquella que ofrecela mayor diversidad de alimentos, dentro del menú ofrecido al trabajador o trabajadora, durante su jornada de trabajo, para permitirle la ingesta de alimentos necesarios a los fines de mantener el organismo sano y en pleno funcionamiento (p. 60).

En líneas generales la organización empresarial, debe brindarle al trabajador una comida variada, la cual es de suma importancia, porque permite ofrecer todos aquellos nutrientes que necesita consumir diariamente los trabajadores y trabajadoras, con la finalidad de estar en óptimas

condiciones y garantizar el funcionamiento en todas sus capacidades psicomotoras; de esta manera se encontrarán con la mayor disposición posible en cuerpo y mente para ejecutar sus funciones laborales.

Así mismo el artículo 13^o del mencionado Reglamento establece lo siguiente referente a la fórmula dietética institucional:

Se entiende por fórmula dietética institucional, la elaborada por un profesional de la nutrición adscrito o no al órgano competente en materia de nutrición, ajustada a las necesidades nutricionales y energéticas de la población trabajadora. En caso que la fórmula dietética sea elaborada por un nutricionista independiente, ésta deberá ser certificada por el órgano competente en materia de nutrición (p. 60).

En este mismo orden de ideas, uno de los componentes más importantes a la hora de realizar el menú que se va a ofrecer a los trabajadores y trabajadoras, es la elaboración de la fórmula dietética institucional, la misma debe ser realizada por un experto en nutrición para cumplir con los requerimientos nutricionales y adaptaciones de acuerdo a los grupos de edad y el tipo de trabajo que realicen; de esta manera adaptarlo adecuadamente a las necesidades calóricas de los trabajadores.

Seguidamente el artículo 14^o se refiere a los trabajadores beneficiarios y trabajadoras beneficiarias: “los trabajadores y trabajadoras que devenguen un salario normal mensual que no exceda de tres (3) salarios mínimos, son beneficiarios y beneficiarias de Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras” (p. 60), lo establecido por este artículo, se refiere a que el trabajador que perciba mensualmente no más de tres salarios mínimos, debe contar con el beneficio de la ley de alimentación para los

trabajadores y las trabajadoras, de esta manera poder adquirir sus alimentos y satisfacer sus necesidades básicas alimentarias.

De esta manera, y siguiendo este orden de ideas es necesario mencionar el artículo 15º que expone:

El beneficio previsto en la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras podrá ser extendido de manera concertada a través de convenciones colectivas, acuerdos colectivos o contratos individuales de trabajo; o voluntariamente por los empleadores o las empleadoras, a los trabajadores y las trabajadoras que devenguen una remuneración superior al límite señalado en el Parágrafo Segundo del artículo 2º de la Ley (p. 61).

En este sentido se comprende, que existen tratados y convenios colectivos que permiten que los trabajadores y trabajadoras lleguen a acuerdos para gozar del beneficio que establece la Ley de Alimentación en este caso refiriéndose al parágrafo segundo de la mencionada Ley.

Posteriormente en el mencionado reglamento se muestra a continuación el artículo 21º:

Cuando el empleador o empleadora otorgue el beneficio a los trabajadores y trabajadoras a través de la contratación del servicio de comidas elaboradas, deberá facilitarles a los trabajadores y trabajadoras un salón comedor que cumpla con los requerimientos previstos en la normativa que regula la seguridad y salud en el trabajo (p. 63).

Cuando el empleador brinde el servicio de alimentación los trabajadores, a través de empresas que se encargan de comidas elaboradas, el patrono debe ofrecer un espacio adecuado y acondicionado para que sus trabajadores y trabajadoras puedan consumir sus alimentos en condiciones dignas y seguras, según lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005).

Finalmente se muestra el artículo 23º, que manifiesta:

El órgano competente en materia de nutrición realizará supervisiones periódicas a los comedores definidos en el artículo 7º de este Reglamento, así como las empresas que presten servicio de elaboración de comidas balanceadas, a los fines de verificar que las comidas suministradas a los trabajadores y trabajadoras les ofrezcan la energía y nutrientes necesarios para el buen funcionamiento del organismo, y las mismas cumplan con lo establecido en la planificación del menú y la correspondiente Fórmula Dietética Institucional (p. 63).

De esta manera, el órgano en competencia en materia de alimentación y nutrición, debe realizar las supervisiones respectivas y periódicas a las empresas que brindan dicho servicio de comidas elaboradas, con la finalidad de revisar y comprobar que la planificación de menú elaborada en la fórmula dietética institucional sea la adecuada cumpliendo con lo requerido y establecido en cuanto a la cantidad y variedad de energía y nutrientes necesarios para el buen funcionamiento del organismo de los colaboradores, por tanto, garantizará un buen desempeño laboral y por ende mayor aprovechamiento y productividad en las funciones laborales.

Seguidamente como sustento legal de la investigación se presenta el Decreto con Rango valor y fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras (2015), iniciando con el artículo 1° el cual establece:

Este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, tiene por objeto regular el Cestaticket Socialista, como beneficio de alimentación para proteger y defender la capacidad adquisitiva de los trabajadores y las trabajadoras en materia alimentaria, a fin de fortalecer su salud, prevenir las enfermedades ocupacionales y propender a una mayor productividad laboral (p. 1).

Así pues, en el mencionado artículo, se visualiza la importancia que tiene la adquisición del cestaticket que funge un papel fundamental para la compra de los alimentos, como beneficio en cuanto al derecho a la alimentación, proporcionando a los colaboradores el fortalecimiento de la salud a través de la adquisición de alimentos de calidad y cantidad suficiente, que a su vez ayuda a prevenir enfermedades ocupacionales y por ende el mejoramiento de su desempeño laboral.

Seguidamente, el artículo 2°, hace mención a la Obligación de otorgar una comida balanceada

A los efectos del cumplimiento de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, las entidades de trabajo del sector público y del sector privado, otorgarán a los trabajadores y trabajadoras el beneficio de una comida balanceada durante la jornada de trabajo, denominado a los efectos de esta Ley "Cestaticket Socialista". Se entenderá por comida balanceada aquella que reúna las condiciones calóricas y de calidad, tomando como referencia las

recomendaciones y criterios establecidos por el órgano competente en materia de nutrición (p. 1).

Con la finalidad de dar cumplimiento a este Decreto, es importante que en toda institución de índole pública o privada, ofrezca el beneficio a los trabajadores de una comida balanceada, para ofrecerle dicho plato de calidad, siempre y cuando cumpla con este requisito establecido por el órgano en competencia de nutrición, dicha comida debe ser ofrecida específicamente durante la jornada laboral, la misma lleva por nombre y para efectos de la Ley en cuestión, Cestaticket Socialista.

En el marco de este Decreto, se encuentra el artículo 3º, el cual se refiere al Régimen Dietético:

La determinación del régimen dietético de una comida balanceada estará a cargo del órgano competente en materia de nutrición, el cual ejercerá la supervisión y recomendaciones que estime pertinentes, así como emprender campañas de orientación y educación acerca del régimen alimentario y todo lo necesario al cumplimiento de objeto de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley (p. 1).

En este orden de ideas, el establecimiento de requerimiento diario establecido y recomendado para cierto grupos de edad y género, debe estar establecido por el órgano en competencia, que en este caso a través del Ministerio del Poder Popular Para la Alimentación y el Instituto Nacional de Nutrición sede central, tiene la labor de supervisar y realizar las recomendaciones que considere pertinentes para el mejoramiento de dicho servicio así como generar campañas informativas sobre el régimen alimentario.

Seguidamente se presenta las modalidades de aplicación del Cestaticket de alimentación socialista, donde el artículo 4º expone:

El otorgamiento del beneficio a que refiere el artículo 2º de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley podrá implementarse, a elección del empleador o empleadora, de las siguientes formas:

Mediante comedores propios operados por las entidades de trabajo o contratados con terceros, en el lugar de trabajo o en sus inmediaciones. Mediante la contratación del servicio de comida elaborada por establecimientos especializados en la administración y gestión de beneficios sociales. Mediante la instalación de comedores comunes por parte de varias entidades de trabajo, próximos a los lugares de trabajo, para que atiendan a los beneficiarios y beneficiarias de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley. Mediante la utilización de los servicios de los comedores administrados por el órgano competente en materia de nutrición. Según (ob. cit) “Las entidades de trabajo deberán orientar a sus trabajadores y trabajadoras sobre la correcta utilización de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación” (p. 2).

Una vez conocidas las modalidades de aplicación de este Decreto, se procede a tomar una decisión entre el patrono o la patrona y los sindicatos, para elegir la mejor modalidad que van a aplicar a para sus trabajadores y trabajadoras, bien sea a través de la implementación de comedores propios operados por los mismos trabajadores o por terceros, como segunda opción pueden elegir la contratación del servicio de comida elaborada por establecimientos relacionados con la administración y gestión de beneficios sociales, mediante la utilización de un comedores por parte de varias

empresas o finalmente por la entrega al trabajador de cupones con los que podrá adquirir alimentos en establecimientos de expendios de alimentos que hayan celebrado convenio con empresas emisoras de tickets de alimentación; en resumidas cuentas lo importante es cumplir con lo que establece la ley, para brindar a los trabajadores mejores condiciones laborales, y por ende mayor rendimiento y desempeño laboral.

Otro de los artículos que forman parte importante en esta investigación, es el artículo 6º que se refiere a la Sustitución temporal de la modalidad de otorgamiento de la cesta ticket:

Cuando el otorgamiento del cesta ticket socialista se haya implementado a través de las modalidades previstas en los numerales 1,2,3 y 4 del artículo 4º de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, mientras el trabajador o trabajadora se encuentre disfrutando de su derecho a vacaciones, descanso pre y post natal, permiso o licencia de paternidad o en caso de incapacidad por enfermedad o accidente que no exceda de doce (12) meses, el beneficio se pagará mediante la provisión de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, o mediante dinero en efectivo o su equivalente, mientras dure la situación que impida al trabajador o trabajadora cumplir con la efectiva prestación del servicio (p. 2).

Esto quiere decir que, en los casos donde el trabajador por motivos de vacaciones, descanso de pre y post natal, incapacidad, enfermedad o en el caso de los caballeros por motivos de permiso o licencia de paternidad; que no puedan cumplir con su debido trabajo, están exceptuados.

Tabla 1.

Operacionalización de las variables

Objetivo General

Proponer una guía integral de alimentación balanceada para el mejoramiento del desempeño laboral del talento humano de Casa Médica de Occidente C.A.

Objetivos Específicos	Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems
Diagnosticar los hábitos alimentarios que practica el talento humano de Casa Médica de Occidente C.A.	Alimentación	Hábitos Alimentarios	Tiempos de comida Tipo de dieta Calidad de la dieta	1 2 3,4
Comparar los resultados de los registros de los años 2015 (INE) - 2022, en cuanto al tipo y calidad de la Dieta consumida por la población.				
Establecer la influencia de la alimentación en el desempeño laboral del talento humano de Casa Médica de Occidente C.A	Desempeño Laboral	Gestión de Desempeño	Calidad de trabajo Normas Relaciones laborales Clima Laboral Comunicación Motivación Competencias	5 6,7 8 9,10 11 12 13
Determinar la factibilidad de la guía integral de alimentación balanceada para el mejoramiento del desempeño laboral				
Diseñar una guía integral de alimentación balanceada para el mejoramiento del desempeño laboral del talento humano de Casa Médica de Occidente C.A				

NOTA: Jerarquización de teorías, Marín (2022).

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

El marco metodológico representa una parte elemental en la investigación, ya que, es donde se indica la metodología a seguir para lograr los objetivos planteados o probar las hipótesis formuladas en la investigación científica, refiriéndose al desarrollo propiamente dicho del trabajo definiendo la población sujeta a estudio y todos los procedimientos y técnicas necesarias para lograr la investigación. Al respecto, Arias (2012), expresa que: "la metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el "como" se realizará el estudio para responder al problema planteado" (p. 110).

De esta manera, una vez realizada la operacionalización de las variables, se debe indicar las técnicas y procedimientos para recolectar los datos necesarios que, permitan verificar las hipótesis o responder a las interrogantes formuladas, relacionando los objetivos, el problema y el diseño de investigación, que en su conjunto permitirán realizar la investigación científica de manera eficaz y eficiente, arrojando resultados fiables y reales del problema planteado.

En esta perspectiva, en el marco metodológico se indica el tipo de investigación de acuerdo al grado de profundidad del estudio, justificando si será exploratoria, descriptiva o explicativa; además, se señala el diseño de investigación bien sea documental, de campo o experimental; seguidamente selección de la población y muestra, las técnicas que serán utilizadas para la recolección de los datos y finalmente el procesamiento y análisis de los

mismos, de esta manera permitirá realizar las conclusiones y recomendaciones pertinentes al fenómeno en estudio.

Tipo de investigación

La investigación científica se caracteriza por ser un proceso metódico y sistemático que va orientado a la solución de problemas mediante la recolección de nuevos conocimientos que permitirán ser las bases para resolver tales situaciones. Ese proceso de investigación involucra la búsqueda, procesamiento y análisis de los datos recolectados que serán necesarios, para comprender, ampliar y aplicar el conocimiento. De esta manera, el presente estudio se desarrolla bajo un enfoque multimétodo o mixto, es decir, cualicuantitativo, al respecto, Ruiz (2008), argumenta que:

El enfoque multimétodo (EMM) puede ser entendido como una estrategia de investigación en la que se utilizan dos o más procedimientos para la indagación sobre un mismo fenómeno u objeto de estudio a través de los diferentes momentos del proceso de investigación, como son: (a) la concepción de la investigación y preguntas asociadas; (b) la selección del enfoque de investigación; (c) el levantamiento y análisis de la información; y (d) la interpretación de los resultados e inferencia (p. 17).

En virtud de lo antes mencionado, los dos paradigmas tanto el cualitativo como el cuantitativo, se basan en una visión del mundo más amplia y complementaria. Por tanto, ambos son necesarios para obtener una percepción más clara y completa de la realidad en que sucede dicho fenómeno. La complementación e integración del método mixto, permite al investigador recabar toda la información y los elementos necesarios para lograr un desarrollo óptimo de la investigación permitiendo una mejor

explicación del objeto de estudio. En síntesis, este enfoque debe entenderse como una estrategia que agrega amplitud y complejidad a la presente investigación. Así mismo, es importante señalar que se implementó la técnica de encuesta y la observación y como instrumento el cuestionario para profundizar la obtención de la información y lograr el objetivo del presente estudio; además de un diálogo directo.

Por otra parte, el nivel de la investigación será descriptivo, cuya finalidad es describir las variables del fenómeno en estudio. Al respecto, Arias (2012), señala que: “la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere” (p. 24).

Dentro de ese marco de ideas, la investigación de tipo descriptivo busca determinar fenómenos, situaciones, objetos o personas, para estudiar el contexto en el que se desenvuelven y describir el fenómeno observado con el objetivo de realizar las conclusiones apropiadas en base al análisis realizado, por ello, que en esta investigación se plantea lo más relevante de una situación particular.

Diseño de la investigación

Dentro del conjunto de elementos que conforman el marco metodológico; se encuentra el diseño, el mismo es utilizado para precisar los métodos y las técnicas que han sido elegidos por el investigador con la finalidad de hacer una combinación de elementos lógicos y razonablemente que le permitan dar respuestas a las interrogantes originadas y planteadas al principio así como obtener resultados comprobables del objeto en estudio.

Considerando el diseño, las investigaciones pueden ser documentales, de campo y experimentales.

En consecuencia, en el presente estudio se aplica un diseño de campo, según Navarro (2009), expresa que: “Las investigaciones de campo consisten en la recopilación de datos primarios, directamente del ambiente natural, sin manipular deliberadamente las variables independientes que son las que causan determinado efecto” (p. 11). Dentro de este orden de ideas, con el fin de proponer una guía integral de alimentación balanceada para el mejoramiento del desempeño laboral del talento humano.

Considerando que la misma se adecue a las necesidades de la organización objeto de estudio, se aplicó un diseño de campo, permitiendo la obtención de información auténtica y fidedigna directamente de los sujetos a investigar, basándose únicamente en la ocurrencia y realidad del fenómeno en estudio sin manipular ninguna variable, para obtener de esta manera un diagnóstico real de la situación que se presenta, y poder llegar a la solución del problema, todo ello, a través de la utilización de herramientas e instrumentos adecuados, para alcanzar los mejores resultados y así lograr los objetivos deseados.

Población y Muestra de la Investigación

Población

En toda investigación, es importante determinar los elementos que aportarán los datos necesarios para recabar la información pertinente que dará vida al estudio, en este contexto, los elementos pueden ser familias, empresas, universidades y hospitales, que conforman las unidades representantes de suministrar la información; los mismos pueden ser

individuos (profesores, alumnos, médicos o empleados, entre otros). Por su parte, Arias (2006), menciona que: “la población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p.81).

Considerando lo mencionado por el autor, hace referencia a la importancia que tiene seleccionar la población objeto, tomando en cuenta los elementos a estudiar, es así, como la misma puede ser finita, infinita o accesible. En la presente investigación, la población está representada por 22 trabajadores de Casa Médica de Occidente C.A, para la misma se determina una población finita, ya que se conoce la cantidad de unidades que la integran.

Muestra

Un factor fundamental para realizar un estudio de investigación es obtener resultados confiables, para lo cual se necesita una muestra importante de sujetos objetos de estudio, la misma permite seleccionar un fragmento representativo de la población, al respecto, Navarro, (2009) señala que: “la muestra es una parte de la población que debe reunir las mismas características de ésta para que sea representativa” (p. 54). Por tanto, la muestra se refiere a un universo más pequeño y limitado con el que es factible desarrollar la investigación, permitiendo la obtención de resultados reales. Para el presente estudio se ha seleccionado una muestra de 22 colaboradores pertenecientes a Casa Médica de Occidente C.A del área administrativa, cabe destacar que se consideró la totalidad porque es la cantidad existente de la empresa objeto de estudio y es necesario para el logro de la validez y confiabilidad del instrumento.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Sobre las bases de las ideas expuestas anteriormente, se hace necesario aplicar técnicas e instrumentos que permitan obtener y profundizar los datos de las variables que están en estudio, y que a su vez accedan recopilar la información real del fenómeno tratado. En otras palabras, Navarro (2009), señala que:

Se entiende por técnica el proceso de obtención de datos y el instrumento es el formato utilizado para recopilar dichos datos. Tanto las técnicas como los instrumentos de recolección de datos, dependen del tipo de investigación, de la situación problemática y de los objetivos que se han trazado (p. 69).

Por consiguiente, existen tipos de técnicas de recolección de datos usados en diseños de investigación de campo, que suministran la recopilación de los datos primarios presentes en el problema planteado y de los objetivos propios del fenómeno en estudio. En relación a las técnicas se utilizó encuesta y la observación para la investigación en este estudio.

Con respecto a la técnica, Fidias (2012) expresa que: “es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario autoadministrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador” (p.74), en concordancia por lo señalado por el autor la encuesta permite hacerle un interrogatorio a la persona vía escrita con el fin de obtener los datos relacionados con el tema de investigación.

Así mismo, se utilizó la observación otra técnica que permitió la búsqueda de datos para profundizar y determinar el problema de la investigación, percibiendo científicamente la realidad. Según Sabino (1996), señala esta técnica de campo porque “radica en que los hechos son percibidos directamente, sin ninguna clase de intermediación, colocándonos ante la situación estudiada tal como ésta se da naturalmente” (p.160). En este aspecto, se trata de conocer el fenómeno estudiado mediante procedimientos estratégicos que se está investigando.

Cabe considerar, que para la recolección de los datos, fue necesario el apoyo de instrumentos, porque estos permiten percibir el evento directamente del campo; por tal razón la investigadora seleccionó el instrumento adecuado para la recolección de datos. En este contexto (ob. cit.) afirma que “un instrumento de recolección de datos es en principio, cualquier recurso del que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información” (p. 72). Por tal razón, se aplicó el cuestionario, según Ander - Egg (citado por Hurtado, 2007), describe que:

Es una técnica que consiste en un conjunto de preguntas relacionadas con el evento de estudio. Su característica es que tales preguntas pueden ser de selección, dicotómica, abiertas, tipo de escalas, entre otras. Un mismo cuestionario puede albergar diversidad de preguntas para obtener la información pertinente acerca del evento de estudio, esta deben estar de manera clara y directa, que no sugieran la respuesta ni que induzcan a contestar de cierta manera, y que cada pregunta interroge sobre un solo aspecto. (p. 157).

En este mismo orden de ideas, el cuestionario es un recurso que permite recolectar la información de manera asertiva y precisa, este está

conformado por 13 preguntas, con una escala de selección (Anexo A), dando la oportunidad al encuestado que responda de acuerdo a su criterio; así mismo, posee preguntas abiertas, quienes proporcionaron los datos relativos a su conductas, opiniones, deseos, actitudes y expectativas, cosa que por su misma naturaleza es casi imposible observar desde afuera.

En cuanto a la técnica de la observación, se utilizó un conversatorio directo de manera individual, estableciendo un diálogo peculiar, asimétrico donde la partes interactuaron en feed back en busca de la información, para alcanzar el objetivo establecido en la investigación, dándole valor e importancia la investigadora de cada dato recogido, cabe resaltar que se dejó hablar libremente al trabajador y sin manipulación, ésta a su vez fueron registradas para darle más fiabilidad al proceso investigativo.

Validez y Confiabilidad

Validez

Uno de los componentes más importantes, a la hora de aplicar el instrumento a la muestra seleccionada, es la validación del mismo, con el objetivo de determinar la precisión de este elemento; en otras palabras Claret (2013), expresa que:

Se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Por ejemplo, que una pregunta mida un aspecto específico. Dicho instrumento debe ser validado por expertos en gramática, metodología y la especialidad objeto de estudio. Número impar 3 ò 5. (p. 23).

Es por eso, que para validar el contenido del instrumento orientado a determinar los indicadores objetos de estudio, las cuales fueron sometidos a medición de preguntas en dicho instrumento. Esta se realizó con juicio de expertos. Al respecto, Cabero y Llorente (2013) señalan que:

El juicio de expertos como estrategia de evaluación presenta una serie de ventajas entre las que destacan la posibilidad de obtener una amplia y pormenorizada información sobre el objeto de estudio y la calidad de las respuestas por parte de los jueces”. (p. 91).

En consecuencia, para que exista una correcta aplicación depende de los criterios de selección y del número adecuado de los mismos. Por tal razón, se contó con la colaboración de profesionales en el área, un estadístico y un metodólogo dando como resultado 0.85, según la escala de Herrera (1998) el Coeficiente de Proporción de Rango a nivel estadístico entra en el rango 0.72 - 0.99, indicando una validez excelente (Anexo B), en tal sentido, para lograr esto, la investigadora les proporcionó una carpeta a los expertos contentiva de un oficio solicitando la colaboración para la valoración del instrumento, en ella contenía: el cuadro de operacionalización de las variables, el formato para la evaluación del instrumento, e instrumentos.

Por consiguiente, los especialistas valoran a partir de su experiencia, cada ítem y clasifican su grado de dificultad según variables y dimensiones, es decir, considerando el tipo de pregunta y la escala asignada respectivamente. Una vez realizado el proceso de validación del instrumento, se revisó los resultados obtenidos, con el objetivo de corregir si fuera el caso, si las mismas son coherentes y pertinentes de acuerdo a los objetivos

planteados se modificaran para evitar la ausencia de sesgo dentro del ítem.(Anexo C).

Confiabilidad

Para lograr obtener resultados fiables y certeros en un estudio científico, se hace indispensable la confiabilidad del instrumento, ya que permite brindarle rigurosidad científica a la investigación, se somete el instrumento a dicho proceso de confiabilidad que facilite obtener las respuestas al fenómeno en estudio, de esta manera, la confiabilidad, según Finol y Camacho (2008) argumentan que: "consiste en la posibilidad de repetir, replicar el estudio, utilizando los mismos métodos e instrumentos, generando los mismos resultados" (p.92).

Se hace énfasis, en la confiabilidad del instrumento de recolección de datos del presente estudio, debido a que este proceso debe registrar los mismos resultados en distintas ocasiones sobre las mismas condiciones y población muestral, con el objeto de obtener resultados reales que finalmente permitan generar el análisis de los mismos, así como elaborar las conclusiones y recomendaciones para aportar a la empresa las ventajas de poseer una guía integral de alimentación balanceada, que se traduzca en mejoras en el desempeño laboral y desarrollo del talento humano, en pro de lograrlos objetivos organizacionales, tomando en cuenta tanto la visión como la misión de la organización obteniendo colaboradores más eficientes y eficaces en un futuro muy cercano.

En este mismo orden de ideas, la confiabilidad se realizó tabulando los datos aportados por la muestra (22) seleccionada para este estudio, que posteriormente generó el Alfa Conbrach dando como resultado 0,43%, que según los criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento por

Palella y Martins (2012) presenta una escala de rango que para esta investigación se ubica dentro de 0,41 - 0,60 con una dimensión Media, significa que los resultados son buenos y confiables (Anexo D).

Análisis de los resultados de las técnicas de recolección de datos

En este capítulo se procesa la información recopilada mediante la aplicación de técnicas e instrumentos a la población en estudio, haciendo uso de las diversas técnicas para el análisis e interpretación en correspondencia con los objetivos y el tipo de investigación. Al respecto, el análisis constituye un proceso sistemático que consiste en hacer hablar el dato; es decir, explicar de manera concreta, lo que quiere decir la persona identificando el comportamiento, cualidades y el propósito que se percibe.

Continuando con esta misma idea, Finol y Camacho (2008) señala el análisis: “La interpretación como proceso de reflexión críticas y argumentativa que constituye la contratación de los datos con las bases teóricas y los antecedentes de la investigación, se emiten juicios valorativos sustentados en el paso antes descrito (análisis)” (p. 98).

En consecuencia, el investigador destaca los puntos coincidentes y contradictorios que se presenta entre el instrumento y las teorías explicando las razones y el porqué de determinados comportamientos o relaciones entre ellos, estos se muestran mediante tabulación donde se reflejan frecuencia y porcentajes, así como el registro de las calorías, proteínas, grasas y carbohidratos, recolectados de los encuestados; por otro lado, se hizo comparación de los datos de frecuencia de consumo de alimentos de los años 2015-2022 de la población según Instituto Nacional de Estadística (INE) con la muestra seleccionada en esta investigación.

De igual forma, se representan los datos mediante las figuras correspondientes a las variables, en vista de que esto es un estudio mixto se presenta descriptivamente la técnica y el instrumento cualitativo para mostrar los hallazgos que tienen relación directamente con el instrumento cuantitativo.

www.bdigital.ula.ve

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS

El procesamiento como parte de la investigación se realiza con la finalidad de responder a las interrogantes y objetivos planteados en la investigación. Es importante resaltar, que para el análisis del proceso de los datos se realizó la tabulación y codificación según lo establecido en la operacionalización de las variables, dándole jerarquía y continuidad a la recolección de la información a través de las técnicas e instrumentos empleados. A continuación se esboza relativamente los datos empleando tablas y figuras donde se representa frecuencia, porcentajes desde el punto de vista cuantitativo y la cualitativa se base en la descripción de las respuestas abiertas y cerradas que permitieron agrupar el material de acuerdo a las dimensiones e indicadores estudiados.

Dicha interpretación se hará de manera crítica y argumentativa; considerando las bases teóricas y los antecedentes de la investigación con la finalidad de destacar los puntos coincidentes y contradictorios entre ellas. En consecuencia, se presenta el análisis interpretativo de los datos de investigación de tipo descriptiva desarrollado bajo el paradigma mixto, destacando que se despliega este proceso paso a paso según lo planteado en los objetivos de la investigación (objetivos específicos) cuantificando y valorando cada variable en estudio, permaneciendo finalmente lo cualitativo. En este sentido, se adoptó un criterio frente a cada dimensión de datos para abordar con mayor claridad los procedimientos; es decir, se revisó sistemáticamente toda la información recolectada, juzgando su calidad y el grado de confianza que merece, para determinar los hábitos alimentarios que práctica el talento humano de Casa Médica de Occidente C.A.

Tabla 2.

Hábitos alimentarios que practica el talento humano de Casa Médica de Occidente C.A

	Frecuencia	Porcentaje	VálidPercent	CumulativePercent
Tres	7	31.8	31.8	31.8
Cuatro	9	40.9	40.9	72.7
Cinco	5	22.7	22.7	95.5
Cinco o mas	1	4.5	4.5	100
Total	22	100	100	

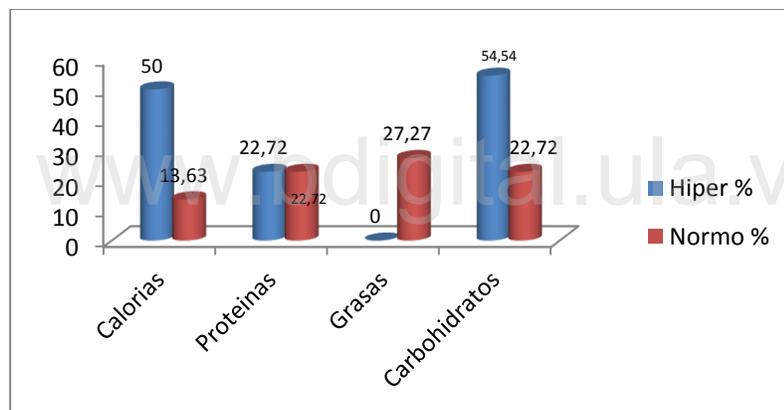


Figura 1. Resultados hábitos alimentarios que practica el talento humano de Casa Médica de Occidente C.A.

De acuerdo a la tabla número 2 y figura número 1, se evidencia que el porcentaje mayor (40.9%) se ubicó con 9 personas que realiza cuatro comidas al día; seguidamente se observa con un 31.8% que consumen tres comidas, luego con un 22.7% atañe a 5 personas que hacen cinco comidas, y por último 1 persona que significa el 4.5% ingiere cinco o más alimentos al día. Lo que indica que ésta población objeto de estudio no está cumpliendo con lo establecido en cuanto a la cantidad de veces que se alimentan al día,

esto afecta el funcionamiento normal del organismo, disminuyendo el nivel de actividad y a largo plazo la aparición de enfermedades por la inadecuada dieta, nutricionalmente es importante que una persona se alimente por lo menos cinco veces al día en porciones moderadas, de manera que mantenga sus niveles de glucosa normales, peso corporal normal y siempre enérgico para desempeñar sus funciones laborales acorde a las exigencias de la organización. En concordancia con lo señalado, Sutherland (2020) argumenta:

Una dieta nutritiva (bien balanceada) en las comidas nos suministra vitaminas, minerales y calorías, de proteínas, carbohidratos y algunas grasas. Deben incluirse una variedad de alimentos de cada uno de los grupos principales de comidas. Algunas personas no comen lo requerido y así es posible que le falten nutrientes que necesita para mantenerse activo y bien en salud. La clave de una buena dieta son la variedad y la moderación. (p.71).

Por tal razón, la calidad de la dieta depende del aporte nutritivo de los alimentos que la componen y del metabolismo de la persona, por lo que dependerá cuantas veces ingiera los alimentos, pueden ser tres o cinco, siempre y cuando estas cumplan con los requerimientos nutricionales según la edad y género que cubra las necesidades de energía y nutrientes esenciales para la vida. Si esto no se hace, la mezcla de datos de diversos grupos puede ocultar información sobre serias carencia alimentarias que la persona debe corregir.

Tabla 3.
Tiempos de Comidas

Tiempos de Comida	Frecuencia	Porcentaje	VálidPe rcent	Cumulative Percent
Desayuno,Almuerzo,Cena (D,A,C)	7	31.8	31.8	31.8
Desayuno, Merienda,Almuerzo,Cena(D,M,A,C)	7	31.8	31.8	63.6
Desayuno,Merienda,Almuerzo,Merienda ,Cena(D,M,A,M,C)	5	23.7	23.7	86.4
Desayuno,Almuerzo,Merienda,Cena (D,A,M,C)	3	13.6	13.6	100
Total	22	100	100	

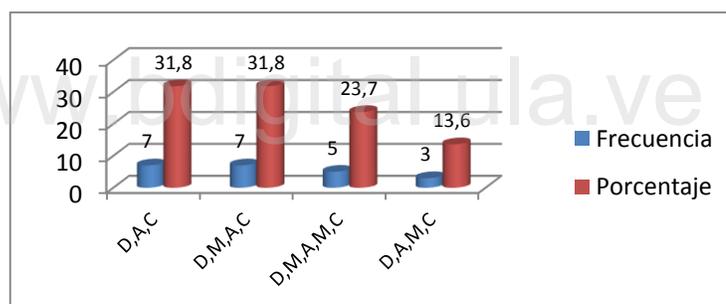


Figura 2. Resultado de los Tiempos de Comidas

En relación a los tiempos de comidas, se observa en la tabla 3 y figura 2, que el mayor porcentaje (31.8%) y el número de personas (7) fue igual, ubicándose en las comidas: desayuno, almuerzo, cena y desayuno, merienda, almuerzo y cena; posteriormente se situaron 5 sujetos con el 23.7% en relación a la comida de desayuno, merienda, almuerzo, merienda, cena y por último una minoría (3) obteniendo el 13,6% dijeron consumir desayuno, almuerzo, merienda y cena. Este resultado señala que casi la totalidad de las personas consumen de tres a cuatro comidas al día, lo que indica que aun consumiendo las tres o cuatro comidas no quiere decir, que

esté ingiriendo los nutrientes requeridos según la Organización Panamericana para la Salud, la Organización Mundial de la Salud y el Instituto Nacional de Nutrición (2018).

Sin embargo, es importante destacar que de los 22 encuestados, hay una minoría que hace su alimentación con características que según sus necesidades aportan los nutrientes que necesita el organismo. Cabe destacar, que actualmente en el país se vive una situación compleja en relación al poder adquisitivo que permita obtener los alimentos de la cesta básica, lo que ha generado que la población consuma alimentos más económicos y repetitivos, influyendo al no tener una dieta variada y balanceada que incluya los macronutrientes, necesario e indispensable para la vida, y por ende para el desenvolvimientos de las actividades laborales.

Tabla 4.
Cantidad de Consumo de Alimentos

Nutrientes	Hiper		Normo		Hipo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Calorías	11	50	3	13.63	8	6.36
Proteínas	5	22.72	5	22.72	12	54.54
Grasas	0	0	6	27.27	16	72.72
Carbohidratos	12	54.54	5	22.72	5	22.72

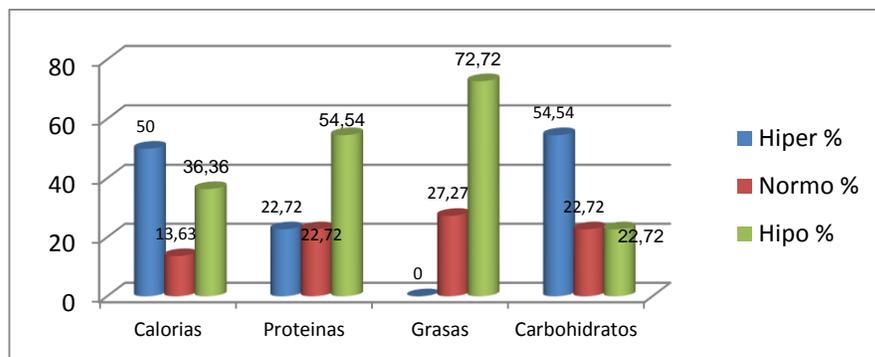


Figura 3: Resultados de la Cantidad de Consumo de Alimentos

En relación a la tabla 4 y figura 3 referente a la cantidad de consumo de alimentos se observa que en hiper se evidencia en calorías que de las 22 personas 11 están por encima de lo requerido (50%), igualmente que los carbohidratos (54.54%), en cuanto a las proteínas 5 de los encuestados se encuentran por encima del requerimiento (22.72%). En relación a la norma hubo una distribución en los nutrientes y el porcentaje; es decir, el consumo de grasa obtuvo el 27.27% de 6 personas, igualmente los carbohidratos y las proteínas dieron el mismo porcentaje (22.72%); pero también se observa que 3 personas se ubicaron en las calorías con el 13.63%, esto indica que está dentro de lo normal. Ahora, con respecto a Hipo, se muestra que el mayor porcentaje se ubicó en las grasas (72.72%) correspondiente a 16 personas, luego las proteínas de 12 encuestados con el porcentaje de 54.54%, seguidamente las calorías (36.36%) de 8 individuos y finalmente los carbohidratos (22.72%) de 6 sujetos.

Esto quiere decir, que existe un exceso de consumo de carbohidratos representado por las harinas, pastas y arroz, donde los individuos mencionaron en sus respuestas el abundante consumo de los mismos, de igual manera se evidenció un consumo elevado de calorías, lo que es perjudicial para la salud. Por otro lado, se muestra un porcentaje muy bajo de sujetos que consumen los macronutrientes dentro de la norma.

Seguidamente, se presenta los porcentajes de hipo, evidenciándose el mayor porcentaje (72.72%) que corresponde a las grasas, en relación a 16 personas; pero estas se encuentran por encima de las proteínas (54.54%) que pertenecen a 12 informantes, lo que se traduce en un déficit proteico que posteriormente afecta el metabolismo de las personas; luego 8 individuos se ubicaron con un consumo bajo de calorías con el 36.36% y finalmente 5 encuestados se colocaron en los carbohidratos con el 22.72%.

Este resultado indica que no existe un equilibrio entre el consumo requerido con lo ingerido, ya que se muestra un descontrol de la dieta en vista de que se observó en la encuesta una gran variedad e incumplimiento en los tiempos de comida; lo que puede traer como consecuencia desmotivación, desinterés, desanimo, fatiga, cansancio, estrés, poca comunicación, cambio de actitudes y conductas, entre otros, afectando el cumplimiento de las funciones y normas laborales; lo que influye en la productividad, responsabilidad, relaciones laborales, en el desarrollo de las competencias y la calidad de trabajo que benefician a nivel institucional y personal.

En este contexto, la Organización Panamericana para la Salud, la Organización Mundial para la Salud y el Instituto Nacional de Nutrición (2018) señala: “es considerado adecuado para satisfacer las necesidades fisiológicas mantener un estado nutricional satisfactorio y ofrecer elementos benéficos para mejorar la salud integral, tanto para un individuo como para la mayoría de la población”(p. 57). En este orden de ideas, es necesario cumplir con los requerimientos establecidos por los organismos competentes en el área, que orientan y guían además, es fundamental generar e implementar políticas públicas en materia económica, de salud y alimentación, con la finalidad de que la población pueda cubrir las necesidades básicas; además,

de conocer y de cómo aplicar una dieta variada y balanceada en función de tener una calidad de salud integral.

Tabla 5.
Resultados de los registros, año 2015 (INE) – 2022 de Consumo Per cápita (g) Contribución Calórica

MACRONUTRIENTES CONSUMO PERCAPITA (g)				MACRONUTRIENTES CONSUMO PERCAPITA (g)		
Grupos Global de edad	77,7	51,5	382,8	Proteínas	Grasas	Glúcidos
	Proteínas	Grasas	Glúcidos			
3,0 – 5,9	63,0	47,9	323,9			
6,0 – 11,9	74,7	54,6	385,7			
12,0 – 17,9	81,6	57,3	416,8			
18,0 – 49,9	81,9	52,9	397,2	74,12	59,25	336,21
50,0 – 59,9	75,0	46,9	363,7			
60,0 y +	69,0	41,4	332,2			

Fuente: INE (2015).

Fuente: Elaboración propia (2022).

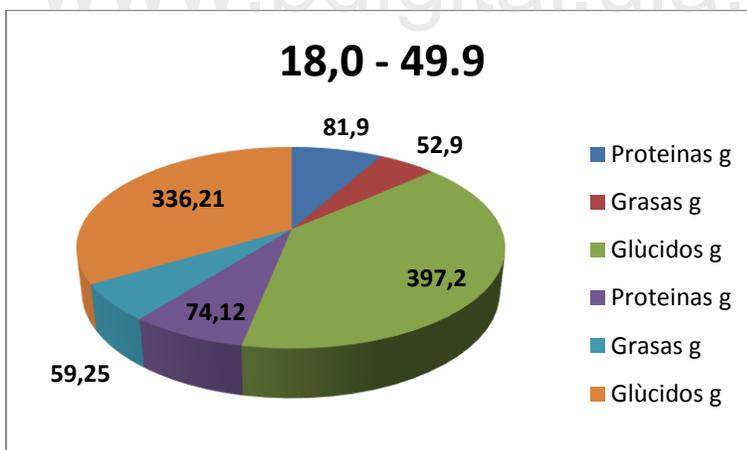


Figura 4: Resultados de los Registros, año 2015 (INE) – 2022 de Consumo Per cápita (g) Contribución Calórica.

En concordancia con la tabla 5 figura 4 referente a los resultados de los registros año 2015 (INE) – 2022 de Consumo Per cápita (g) Contribución Calórica, se evidencia en el rango de edades de 18,0 – 49,9 categoría de la

población objeto de estudio, refleja el consumo de proteínas para el año 2015 de 81,9gr mientras que para el año 2022 se observa el consumo de 74,12gr, indicando la disminución de dicho macronutriente, en relación al consumo per cápita de grasas para el año 2015 fue de 52,9gr, en comparación al año 2022, indicó 59,25gr lo que establece una ligera variación de aumento, finalmente para el consumo de glúcidos en el año 2015 resultó de 397,2gr y para el año 2022 representado por 336,21gr, lo que indica que disminuyó levemente con respecto a lo consumido en ese año.

Esto quiere decir que, aún cuando influyen diversas variables en el consumo de la población venezolana, las proteínas han disminuido considerablemente y esto trae como consecuencia la aparición de enfermedades, pérdida de masa muscular, fatiga, debilidad del cabello y piel, por otro lado, se evidencia que existe un mayor consumo de grasas, sin embargo, se observa contradicción cuando el consumo individual de la mayoría en los carbohidratos está por encima del requerimiento según los Valores de Energía y Nutrientes para la población venezolana (2018), con respecto a lo señalado por el INE.

Tabla 6.
Influencia de la alimentación en el Desempeño Laboral

Descripción	SI	%	NO	%
A	18	81.8	4	18.2
B	17	73.3	4	18.2
C	15	68.2	7	31.8
D	21	95.5	1	4.5
E	22	100	0	0

F	11	50	11	50
G	10	45.5	12	54.5
H	16	72.7	6	27.3
I	18	81.8	4	18.2

- Leyenda: (A) Calidad de dieta en su desempeño laboral
 (B) Calidad de dieta asociada con la Prevención de Enfermedades
 (C) Calidad de dieta con la Calidad del Trabajo
 (D) Normas exigidas por la Empresa
 (E) Incumplimiento de las Normas influye con el Desempeño Laboral
 (F) Como es el Clima Laboral
 (G) Cree que existe Buena Comunicación
 (H) Cree estar Motivado para Lograr Objetivos de la Organización
 (I) Definición de Competencias.

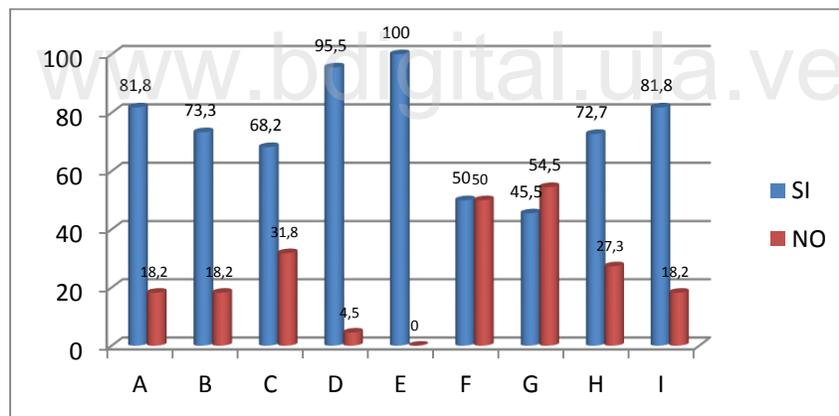


Figura 5: Influencia de la alimentación en el Desempeño Laboral

En relación a la influencia de la alimentación en el desempeño laboral, se observa que, el 81,8% de 18 personas indican que la alimentación influye en su desempeño laboral, mientras que el 18,2% representado por 4 personas indican que no tiene influencia, por otra parte cuanto a la calidad de dieta asociada con enfermedades, el 73,3% que son 17 encuestados indican que si tiene relación la calidad de dieta que consumen con la prevención de

enfermedades, mientras que el 18,2% que representan 4 personas refieren que no. En cuanto al literal C, indica si hay relación entre la calidad de dieta con la calidad del trabajo, el 68.2% representado por 15 individuos refieren que existe asociación, mientras que 7 personas que simbolizan el 31.8% indican no tener relación, seguidamente el literal D indica la aplicación consciente de las normas de la empresa, la mayoría de los sujetos (21) indican cumplirlas, solo 1 persona menciona no cumplir con las normas, así mismo el 100% de los encuestados (22) representado con el literal E, opinan que el incumplimiento de las normas influye en el óptimo desempeño laboral e intelectual.

Continuando en este orden de ideas, en cuanto al literal F, el 50% de las personas (11) mencionan que existe un clima laboral Muy Favorable, y el otro 50% indica que el clima laboral es favorable; luego, en cuanto al literal G relacionado con la comunicación dentro de la organización, el 54.5% representado por 12 encuestados indican que no hay buena comunicación, mientras que el 45.5% de 10 personas indican que sí, otro elemento importante es el literal H que indica el 72,7% está motivado para lograr los objetivos organizacionales y 6 individuos refieren no estar motivados. Finalmente, en cuanto a la definición de las competencias laborales simbolizada por el literal I, indica que, el 81.8% de 18 personas tienen definidas sus competencias, y el 18.2% de 4 personas indican no conocerlas.

En consecuencia, se evidencia de manera global, según los resultados de la tabla 6 y figura 5; las respuestas se inclinaron mayormente a lo negativo, lo que indica que la calidad de la dieta influye en el desempeño laboral, igualmente manifestaron que interviene en la aparición de enfermedades; por otro lado, se pudo observar que este factor se asocia con la comunicación, mostrando que ocasionalmente se da el proceso positivo de los canales de diálogo; pero también, los sujetos declararon estar motivados

para aplicar las normas de la organización y cumplir con sus competencias laborales.

En efecto, una mala nutrición puede ocasionar problemas en la vida de las personas; de allí que se puede relacionar directamente con los resultados de la frecuencia del consumo de alimentos (tabla 4 - figura 3) donde se evidencia un desequilibrio en la ingesta de macronutrientes, disminuyendo la respuesta del sistema inmunológico, alterando el desarrollo físico y mental e incrementado la vulnerabilidad de las enfermedades. En conclusión se puede decir, que la población encuestada no cumple una dieta óptima, ni tampoco sigue los criterios indicados por el trompo de los alimentos que son imprescindibles para llevar a cabo una vida sana y saludable.

Tabla 7.
Clima en la Organización

Descripción	Sujeto	%
Muy Favorable (A)	12	54.5
Favorable (B)	4	18.2
Intermedio (C)	6	27.3

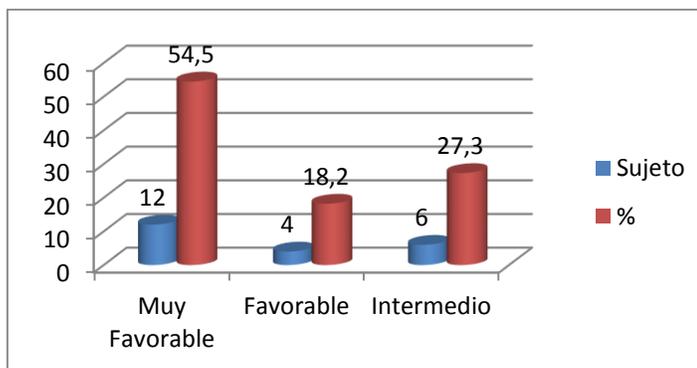


Figura 6: Clima en la Organización.

En virtud de la tabla 7 figura 6, se observa que, 12 encuestados representados por 54.5% menciona que existe un clima laboral muy favorable dentro de la organización, el 27.3% de las personas indican que el clima laboral es intermedio, y el 18.2% de 4 personas indican que el clima es favorable. Este resultado señala, que la mayoría de los encuestados afirman que en la organización existe un ambiente propicio, algo contradictorio con las respuestas emitidas cuando dicen que hay poca comunicación, tienen motivación, y realizan actividades para mejorar las relaciones laborales; es relevante destacar, que la comunicación es un factor vital, de importancia y de liderazgo, para que una empresa cumpla las metas, este proceso genera el clima organizacional; por tanto, es fundamental tener canales de comunicación efectivos que propicien a nivel interno una mayor productividad, calidad, integración y mejores resultados a nivel externo en función de la empresa.

Sin embargo, se puede decir, que la vulnerabilidad nutricional que se observa en este estudio ha influido en el desenvolvimiento comunicacional, perdiéndose las líneas estratégicas a nivel de aéreas, obteniéndose un rendimiento medio para el desarrollo de las actividades laborales. Por ello, la organización, debe tener un clima laboral agradable que permita un tener equilibrio mental para llevar a cabo el cumplimiento de los objetivos.

Tabla 8.
Actividades que realiza la empresa en cuanto a relaciones laborales.

Descripción	Sujeto	%
Recreativas (A)	12	54.5
Deportiva (B)	4	18.2
Extra laborales(C)	6	27.3
Crecimiento Personal (D)	2	9.1

Taller Motivacional (E)	8	36.4
Eventos Importantes (F)	2	9.1
Talleres de Formación (G)	1	4.5
Ninguna (H)	1	4.5

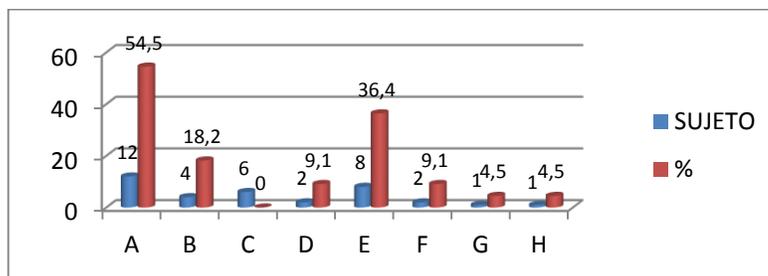


Figura 7: Actividades que realiza la empresa en cuanto a relaciones laborales.

En relación a los resultados obtenidos en la tabla 8 y figura 9, pertinente a las actividades que realiza la empresa en cuanto a relaciones laborales, se observa que las más frecuentes fueron las recreativas (12 personas) con un 54,5%, luego se ubicó el taller motivacional(8) con 35,4%; después las extra laborales (6 sujetos) con 27,3%, seguidamente las deportivas (4 individuos) con el 18,%, pero los eventos importantes y el crecimiento personal se colocaron la misma cantidad de encuestados (2) obteniendo igual porcentaje (9,1%), asimismo, sucedió con talleres de formación y ninguno (1) logrando el mismo porcentaje 4,5%. Estos datos señalan, que los encuestados le dieron más importancia a la parte recreacional que a la formación y crecimiento personal, por otro lado, se evidencia, en algunos aspectos apatía en su participación, al contradictorio cuando en un ítems manifestaron estar motivados para lograr los objetivos propuestos por la organización, así mismo, expresaron tener buena comunicación y un clima laboral muy favorable. Estas respuestas son opuestas al ver ausencia de convocatoria en las diversas actividades

planificadas por la empresa donde se evidencia una dispersión no equitativa de acciones laborales.

En conclusión de este diagnóstico, se observó en las 22 personas encuestadas no hay hábitos alimentarios saludables, predominando una dieta basada en un elevado aporte de calorías, carbohidratos y grasas, y bajo consumo de proteínas; el cual se ve en la ingesta de harinas, arroz, pastas, pan, plátanos y caraoatas, mientras se reflejó poco consumo de pollo, carne y leche, en el caso de las frutas se afincó más hacia la ingesta de la lechosa, destacando que estas la realizan en un promedio de 3 a 4 raciones al día.

En este mismo orden de ideas, en la comparación de los resultados de los registros año 2015 (INE) – 2022, en cuanto al tipo y calidad de la dieta consumida por la población encuestada se obtuvo, que para el año 2015 según el Instituto Nacional de Estadísticas referente a las proteínas disminuyó su consumo, mientras que las grasas aumentó ligeramente y en cuanto a los carbohidratos la diferencia es mínima, lo que indica que las personas seleccionadas en este estudio consumen más grasas y carbohidratos y menos proteínas; el no tener suficiente fuente de aminoácidos fundamentales para nuestra salud puede provocar la pérdida de peso corporal, dolores musculares, sarcopenia, caída de cabello, alteraciones de la piel, perdiendo dificultades físicas, entre otras. De allí la importancia que las personas consuman los macronutrientes en cantidades adecuadas de acuerdo a su edad, peso y género, para gozar de una buena salud a corto y largo plazo.

Ahora bien, la recolección de toda la información de manera individual, por nutrientes, edad y género, permitió obtener en los resultados la influencia de la alimentación en el desempeño laboral, demostrando que el no consumir

los macronutrientes de forma adecuada afecta el rendimiento laboral, pero también, tiene relación con el proceso de comunicación y el clima organizacional, estos últimos presentan debilidades aun cuando se sienten motivados y son conscientes de las normas para lograr los objetivos establecidos en la empresa. Estos resultados afirman la necesidad de proponer y diseñar una guía integral de alimentación balanceada para el mejoramiento del desempeño laboral del talento humano de Casa Médica de Occidente C.A.

www.bdigital.ula.ve

CAPITULO V

PROPUESTA

Presentación de la Propuesta

Hablar de alimentación es un tema muy importante y amplio que engloba factores sociales, ambientales, económicos, políticos, entre otros, que muestran este pilar como eje fundamental para el desarrollo óptimo de todo ser vivo, brindando ventajas a una persona que realice un plan de alimentación adecuado a sus necesidades fisiológicas, que le permitan desenvolverse de manera correcta en sus actividades diarias, puesto que la nutrición funge un rol fundamental para el crecimiento en todo sentido de un individuo, es así, como se ve la influencia de este factor en el desempeño laboral, donde se muestra cómo el capital humano desarrolla sus competencias laborales dentro de la organización; partiendo de este punto indispensable para la vida. En este sentido, se presenta la siguiente propuesta: Guía integral de alimentación balanceada para el mejoramiento del talento humano de Casa Médica de Occidente C.A.

Justificación de la Propuesta

En un mundo globalizado, las organizaciones se encuentran inmersas en un complejo entorno cada día más competitivo, donde la responsabilidad recae en los patronos para ofrecer mejor servicio y nivel de productividad, y lo logrará mediante un recurso importante e invaluable como lo es el talento humano; quienes hacen vida en las empresas generando no solo los resultados que espera la organización, sino que además, se debe brindar las condiciones óptimas para que los colaboradores puedan prestar sus

servicios de calidad en cuanto a su desempeño se refiere. En este sentido, la alimentación es un elemento indispensable para la vida, debe ser requerido como el pilar principal para cada ser humano, en vista que de allí parte el desarrollo fisiológico de toda persona, esto quiere decir que, este consumo debe ser considerado en las organizaciones, para optimizar al talento humano en su máxima expresión, de manera que, si una persona se encuentra bien alimentada podrá ejercer sus funciones diarias de la mejor forma; aumentando los niveles de productividad, colaborando en la construcción de un ambiente laboral sano y por ende mejoras con el trabajo en equipo.

Es importante destacar que, proponer una guía integral de alimentación coadyuva al mejoramiento del desempeño laboral de los colaboradores, brindando las posibilidades de aportar a su dieta diaria un equilibrio en cuanto a una alimentación variada y balanceada, influyendo positivamente en el desempeño de los trabajadores, promoviendo estabilidad emocional, física, social y económica, lo que genera bienestar en los mismos, manifestándolo a través de mayor motivación, calidad del trabajo, cumplimiento de normas empresariales y otros.

Factibilidad de la Propuesta

La propuesta que presenta esta investigación es viable para ser ejecutada a corto y mediano plazo en vista de que cuenta con los recursos necesarios para llevarla a cabo, no solo recursos materiales, insumos alimenticios sino la asesoría de un Licenciado en Nutrición y Dietética, para llevar a cabo dicha propuesta.

Factibilidad Técnica

Desde este punto de vista, se cuenta con un experto en el área de alimentación y nutrición, que brinde los conocimientos, experiencias, habilidades y herramientas, entre otros requerimientos que son importantes para llevar a cabo las actividades y procesos para esta propuesta.

Factibilidad Legal

Desde el ámbito legal, la empresa puede cumplir con lo establecido en las Leyes Venezolanas, en cuanto al tema alimenticio, planteado como política, promoviendo una alimentación saludable para un mejor estilo de vida.

Factibilidad económica y de tiempo

Desde este aspecto, la propuesta que se presenta, requiere inversión en cuanto a la compra de alimentos saludables (frutas, granola, frutos secos, yogurt, entre otros); así mismo, la planificación para la elaboración del material informativo (afiches, avisos, acrósticos, etc.) enfocada en la promoción de una vida activa y saludable, donde la misma cuenta con dichos recursos para su ejecución.

Factibilidad Operativa

Consiste en el aporte que brinde no solo la empresa sino también los colaboradores, en cuanto a las actividades que se propongan para llevar a cabo dicha propuesta, que trae como beneficio una vida activa y saludable.

Objetivo de la Propuesta

Objetivo General:

Desarrollar estrategias para promover los hábitos alimentarios en materia de salud y nutrición, considerando los patrones de consumo para la población venezolana, mediante la influencia de la alimentación en el desempeño laboral del talento humano, a través del área formativa, en busca del fortalecimiento del proceso comunicacional dentro de la empresa, generando mayor motivación y en consecuencia mejoras del clima organizacional.

Objetivos Específicos:

Elaborar un menú tipo para el grupo de edad mencionado en este trabajo de investigación que contribuya a la orientación y guía de la población, con el propósito de que asuman los hábitos alimentarios que práctica el talento humano.

Realizar actividades en materia de salud y nutrición que contribuya al desarrollo de un equilibrio en la alimentación balanceada para el logro del buen desempeño laboral.

Proponer actividades de formación en materias de salud, alimentación y desempeño laboral.

Crear estrategias de motivación laboral, para el logro de un ambiente laboral adecuado, que permita un proceso comunicativo eficaz.

Plan de Menú

Menú ejemplo para el grupo etario objeto de estudio.

Desayuno (6:45am)	Medida Práctica (MP)
Arepa c/ zanahoria y calabacín rayado	2 unidades medianas
Cuajada	2 cucharadas
Tomate	2 rodajas
Lechuga	1 hojita
Mantequilla	1cdta
Jugo de fruta natural (guayaba)	1 vaso
Merienda (10:00am)	Medida Práctica (MP)
Ensalada de frutas	1 taza
Almuerzo 12:00 pm	Medida Práctica (MP)
Sopa c/ vegetales	1 taza
Arroz c/ vegetales	1taza
Pollo a la plancha (pechuga)	1 pieza grande
Ensalada de vegetales crudos	1 taza

Con aderezo de aceite de oliva o vegetal	1 cda
Jugo de fruta natural (piña)	1 vaso
Merienda (4:00pm)	Medida Práctica (MP)
Granola	1 cda
Yogurt Natural	1 vaso
Cena (7:00 pm)	Medida Práctica (MP)
Claros de huevos c/ vegetales	2 unidades
Vegetales al gusto	-----
Pan integral	1 unidad
Fresco de avena	1 vaso

Es importante destacar que para que exista un equilibrio entre una alimentación balanceada y el desempeño laboral, es fundamental desarrollar líneas estratégicas que contribuyan a la optimización de las debilidades presentadas en esta investigación, entre ellas:

- Asumir el hábito del consumo de 8 vasos de agua al día.
- Incorporación de actividad física que forma parte de un estilo de vida saludable.
- Brindar un tiempo de comida (almuerzo o meriendas) sanas y nutritivas por parte de la empresa; es decir, dentro de la jornada laboral

ofrecer al colaborador, una merienda a media mañana y otra a media tarde, contentivas de frutas naturales (mandarinas, manzanas, cambur, entre otras) o frutos secos.

- Planificar y coordinar un almuerzo variado y balanceado basado en el trompo de los alimentos, donde incluya los cinco grupos de alimentos.

- Realizar pausas activas interjornada (10:00am – 2:00pm) permitiendo al colaborador tomar un breve descanso, con la finalidad de relajarse y volver a desempeñar sus actividades de manera eficaz y eficiente.

- Planificar actividades recreativas y/o deportivas, una o dos veces por semana de 45 minutos a 1 hora.

- Crear un espacio dentro de la organización para el expendio de snacks y productos sanos.

- Entregar mensualmente a los colaboradores una canasta alimentaria que contenga frutas y vegetales, como incentivo a su desempeño laboral.

- Cooperar de manera compartida el pago de un gimnasio para la promoción de vida saludable.

- Programar periódicamente sesiones educativas con expertos en el área de salud y nutrición, que permitan la asesoría en materia nutricional de manera oportuna.

- Crear una cartelera informativa con mensajes alusivos a la promoción de una alimentación saludable, modificando dichos mensajes periódicamente

- Utilización de medios electrónicos (teléfonos celulares) para enviar mensajes vía Whatsapp, donde incluyan las ventajas de una alimentación saludable, así como mencionar la aparición de enfermedades producto de una mala alimentación, para concientizar a los trabajadores respecto al tema.

- Crear proyecciones digitales en los espacios geográficos de la empresa, con contenido de valor promocionando el consumo de alimentos saludables.

- Elaboración de acrósticos semanales por parte del Departamento de Talento Humano incentivando el consumo de frutas y vegetales.

- Estrategias de motivación, a través de Reconocimiento de los logros.

- Mejora de las condiciones laborales, brindando incentivos y bonos de alimentación a los trabajadores mensualmente.

- Por parte del Departamento de Talento Humano, realizar escarapelas con formas alusivas a las frutas y vegetales para reconocimiento del trabajo de los colaboradores.

- Establecer metas realistas como retos de compromiso laboral.

- Mantener una comunicación fluida entre empleados, supervisores y directores, a través de un modelo comunicacional ascendente, que surjan desde los colaboradores hacia los supervisores.

- Ofrecer incentivos emocionales y salariales.

- Promover el trabajo en equipo corporativo.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Actualmente el mundo organizacional ha generado cambios significativos en todos los sentidos, tanto así, que el capital humano es una pieza fundamental para el crecimiento del mismo, puesto que, las actividades y competencias que cumpla dentro de la organización van a generar un impacto positivo o negativo; es decir, todos los factores que están alrededor del talento humano van a reflejar su comportamiento dentro de la organización; de manera que, la alimentación viene cobrando importancia cada día en cualquier ámbito; una mala alimentación va a generar a corto o largo plazo la aparición de enfermedades de origen alimentario; en la presente investigación se observó la influencia de la misma en relación al talento humano. Obteniendo los siguientes resultados:

Los trabajadores de Casa Médica de Occidente C.A, realizan de tres cuatro a cuatro comidas al día, lo que muestra que sus hábitos alimentarios se ven influenciados por la disponibilidad de alimentos, poder adquisitivo y desconocimiento en el área de salud y nutrición, que les permita llevar a cabo un consumo adecuado y frecuente de dichos tiempos de comida, ya que a largo plazo este tipo de acciones repercuten en su estado de salud y en el desempeño de sus actividades diarias.

Por otro lado, se realizó la comparación entre los alimentos con mayor frecuencia de consumo para la población venezolana según el Instituto Nacional de Estadística (INE) para el año 2015, en relación a los consumidos para el año 2022, reflejando un alto porcentaje en carbohidratos y calorías,

donde además se evidenció un nivel bajo en el consumo de proteínas, lo que trae como efecto, influencia en el desarrollo físico y mental de cada colaborador de Casa Médica de Occidente C.A, trayendo como consecuencia el bajo nivel de concentración, pérdida de masa muscular, fatiga, debilidad del cabello y piel, por otro lado, se evidencia que existe un mayor consumo de grasas, lo que también es perjudicial para la salud.

Seguidamente, se observó la influencia de la alimentación en el desempeño laboral, que incluyen aspectos de comunicación, motivación, cumplimiento de normas, calidad de trabajo, relaciones laborales, desarrollo de competencias y el clima laboral, que se ven inmersos dentro de este complejo mundo organizacional vinculado al desarrollo del talento humano, donde cumple un rol de gran importancia a la hora del óptimo desenvolvimiento de una organización, que desea y apuesta a mantenerse en los más altos y mejores estándares de calidad en sus servicios.

En este mismo orden de ideas, metodológicamente el trabajo de investigación se enmarcó en un enfoque mixto, descriptivo de campo, permitiendo ser coherente desde el planteamiento del problema hasta las conclusiones y recomendaciones, evidenciándose una interacción sistemática, interna y de contenido, de igual manera en elaborar los instrumentos adecuados permitió recolectar la información precisa y concreta generando resultados intermedios entre la alimentación balanceada y el desempeño laboral, permitiendo dar respuestas a las interrogantes y objetivos planteados al principio de este trabajo de investigación

Finalmente, se propone una Guía integral de alimentación balanceada para el mejoramiento del desempeño laboral del talento humano de Casa Médica de Occidente C.A, donde la alimentación viene representando un papel fundamental para el crecimiento y desarrollo de toda persona a nivel

físico e intelectual, que le permita ejecutar y desenvolverse en su día a día de la mejor manera dentro de una empresa, ya que las mismas buscan ocupar en el mercado laboral los niveles de calidad más altos, que a su vez, satisfagan sus objetivos propuestos. De manera que, deben comprender e internalizar que el talento humano es la base para lograr dichas metas.

Recomendaciones

Es importante, promover una alimentación variada y balanceada en el talento humano de Casa Médica de Occidente C.A, que permita generar mayor bienestar, motivación y desenvolvimiento de sus competencias laborales.

Promover el consumo de alimentos, sanos, sabrosos y soberanos, donde el colaborador tenga mayor accesibilidad a los mismos, aprovechando los frutos de cosecha de acuerdo a las temporadas, con la finalidad de contar con disponibilidad y disminución en costos.

Exhortar al estado a mantener estudios actualizados de la frecuencia de consumo de la población venezolana, a través del Instituto Nacional de Estadística (INE) e Instituto Nacional de Nutrición (INN), para conocer los patrones de consumo, y generar de manera oportuna, eficaz y eficiente, las políticas públicas en materia de seguridad alimentaria.

Al departamento de talento humano realizar periódicamente, actividades de integración grupal, recreativas o deportivas, donde se promueva el consumo de alimentos saludables, así como de motivación a sus colaboradores.

Mensualmente realizar en la organización cine foros como herramienta educativa, reforzando temas sobre, el consumo de alimentos sanos y sus ventajas, así mismo, en el área laboral la motivación, la comunicación y el trabajo en equipo.

www.bdigital.ula.ve

REFERENCIAS

- Alles, M (2002) Desempeño por competencias evaluación de 360°. Buenos Aires, Argentina: Ed. Granica S.A.
- Alzate, S (2016) La alimentación en el trabajo como estrategia de responsabilidad social empresarial y su relación con el absentismo y el bienestar laboral. Colombia: Universidad Nacional de Colombia Facultad de Minas Departamento de Ingeniería de la Organización Medellín, Colombia.
- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. (5° ed.). Caracas: Ed. Episteme.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. (6a Ed.). Caracas: Ed. Episteme
- Bautista, L y Jácome, G. (2017) Factor nutricional y su influencia en la productividad y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital de Infectología en el periodo 2017. Ecuador: Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Médicas, Ecuador.
- Benjamín, E y Fincowsky, F (2009). Organización de empresas. (3° ed.). México D.F: Ed. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA, S.A.
- Cabero, J y Llorente, M. (2013). La aplicación del juicio de experto como técnica de evaluación de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Facultad de Ciencias de la Educación Departamento de Didáctica y Organización Educativa. Sevilla-España.
- Cabezuelo, G y Frontera, P (2007). Enséname a comer (hábitos, pautas y recetas para evitar la obesidad infantil). Madrid, España: Ed. EDAF, S.L.
- Campos-Uscanga, Y; Lagunes R; Morales-Romero, J y Romo-González, T (2015).Diseño y validación de una escala para valorar la autorregulación de hábitos alimentarios en estudiantes universitarios mexicanos. Instituto de Investigaciones Psicológicas. Instituto de Salud Pública. Instituto de Investigaciones Biológicas. Universidad Veracruzana. Veracruz, México.

- Carlos Ruiz. (2008). El Enfoque Multimétodo en la Investigación Social y Educativa: Una Mirada desde el Paradigma de la Complejidad. Revista en línea. Consultado el 25-05-2020 en https://scholar.google.co.ve/scholar?q=triangulaci%C3%B3n+metodol%C3%B3gica+multimetodo&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar
- Chandía, F; Vidal, K y Chiang, M. (2016). Relación entre el estrés laboral y adherencia a la dieta mediterránea (DM) en Funcionarios de una Institución de Educación Superior, Chile. Chile: Universidad del Bío-Bío Concepción. Chile Facultad de Ciencias Empresariales, Chile.
- Chiavenato, I (2007) Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. (8° ed.). México D.F: Ed. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.
- Claret, A. (2013) Cómo hacer y defender una tesis. (25ava ed.). Venezuela: Ed. M. J Editores.
- Comellas, J (2005) Hábitos inteligentes para tu salud. (3° ed.). Barcelona, España: Ed. Amat S.L.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N° 36.860. Año, CXXVII. Mes III. Caracas.
- Decreto con Rango valor y fuerza. Cestaticket Socialista (2015).
- Finol, M y Camacho, H. (2008). El Proceso de Investigación Científica. (2° ed.). Maracaibo, Venezuela. Ed. Ediluz.
- García D., Londoño, C., & Ortiz, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. Revista Psyconex, 8(12).
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración. Universidad del Valle.
- Gil, A, Martínez, E y Olza, J. (2015). Indicadores de evaluación de la calidad de la dieta. Revista Española de Nutrición Comunitaria 21 (Supl. 1):127-143 ISSN 1135-3074.
- Gómez, L; Balkin, D y Cardy, R. (2008). Gestión de recursos humanos. (5° ed.). Madrid, España: Ed. PEARSON EDUCACIÓN, S.A.

- Gómez, L; Balkin, D y Cardy, R. (2008). Gestión de recursos humanos. (5° ed.). Madrid, España: Ed. PEARSON EDUCACIÓN, S.A.
- Hernández, S.; Fernández, C.; Baptista, L. 2014. Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill Educación, (6ta. Ed.).
- Larrañaga, Carballo, Rodríguez y Fernández (1997). Dietética y Dietoterapia. España: Ed. Mc Graw Hill.
- Laza, R. (2012). Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores. Retrieved from <https://es.workmeter.com/blog/bid/225512/mejorando-el-desempe-o-laboral-de-los-trabajadores>.
- Laza, R. (2012). Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores. Retrieved from <https://es.workmeter.com/blog/bid/225512/mejorando-el-desempe-o-laboral-de-los-trabajadores>.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de Julio de 2005.
- Ley del estatuto de la función pública. Del 06 de septiembre de 2002.
- Ley de Alimentación para las y los trabajadores (2011).
- Maristany, J (2007) Administración de Recursos Humanos. (2°ed.). México: Ed. Pearson Educación de México S.A.
- Martín, J, Jofré, M, Arenas, M, Azpiroz y otros (2007). Importancia del desayuno en el Estado Nutricional y el Procesamiento de la información en escolares. Universidad Nacional de San Luis, argentina. <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v6n2/v6n2a15.pdf>.
- Mejillón, A. (2017). Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto de Seguridad Social. (Tesis de Pregrado). Universidad Península de Santa Elena. [[Links](#)].
- Montero, C (2003). Alimentación y vida saludable ¿somos lo que comemos? Universidad Pontificia Comillas de Madrid. España: Ed. R.B. Servicios. S.L.
- Munch, L (2010). Administración gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. (1°ed.). México. Ed. Pearson Educación de México, S.A.

Navarro, L. (2009). Proyecto de investigación. (1° ed.). Venezuela: Ed. Melvin, C.A.

Organización Mundial de la Salud (1948). <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>.

Puchol, L. (2003). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. (5ta ed.). Madrid, España: Ed. Díaz de Santos, S. A.

Rivera, D; Hernández, J y otros (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Colombia. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n16/18391617.html#cinco>.

Urdaneta, O (2004). El desarrollo del capital humano en el escenario de la globalización "Modelo U" (3° ed.). México: Ed. Panamericana Ltda.

www.bdigital.ula.ve

ANEXOS

www.bdigital.ula.ve

ANEXO A

ENCUESTA

GUÍA INTEGRAL DE ALIMENTACIÓN BALANCEADA PARA EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO.

El siguiente instrumento fue elaborado con fines estrictamente académicos para desarrollar el trabajo especial de grado, el mismo contiene preguntas abiertas y cerradas, responda según cada caso.

1 ¿Cuántas comidas realiza al día?

Una	
Dos	
Tres	
Cuatro	
Cinco	
Cinco o más	

¿Cuáles?

Desayuno	
Merienda	
Almuerzo	
Merienda	
Cena	
Merienda	

www.bdigital.ula.ve

2 Indique cuales y en qué cantidad consume los siguientes alimentos al día:

Orden de alimentos Alimentos	Porciones o Raciones					
	1	2	3	4	5	6
Harina de maíz pre-cocida(arepa) (unidad mediana)						
Café negro infusión (taza)						
Arroz blanco (taza)						
Bebidas gaseosas (vaso de 250ml)						
Carne de pollo (pieza)						
Plátanos (unidad)						
Jugos de frutas pasteurizados (vaso de 250ml)						
Pan salado (unidad)						
Pastas alimenticias (taza)						
Melón (taza)						
Azúcar blanco (cucharadas)						
Carne de res (bistec, cucharada)						
Lechosa (taza)						

Huevos de gallina (unidad)						
Queso blanco duro (cucharadas)						
Leche (líquida completa) (vaso de 250ml)						
Caraotas negras (cucharadas)						
Aceite vegetal (cucharadas)						
Jugo natural de naranja (vaso)						
Guayaba (unidad)						

ITEM		SI	NO
3	¿Influye la calidad de su dieta en su desempeño laboral?		
4	¿Considera usted que la calidad de su dieta se asocia con la prevención de enfermedades?		
5	¿Tiene relación la calidad de su dieta con la calidad de su trabajo?		
6	¿Aplica usted conscientemente las normas exigidas por la empresa, en cuanto a asistencia, puntualidad, limpieza, higiene personal y orden en el trabajo, etc.?		
7	¿El incumplimiento de las normas internas influye en el óptimo desempeño laboral e intelectual en los trabajadores?		
Explique:			
8	¿Qué actividades realiza la empresa en cuanto a relaciones laborales?		
9	¿Influye el clima laboral con su desempeño dentro de la organización?		
De qué manera?			
10	¿Cómo es el clima laboral en la organización?		

Muy favorable	favorable	intermedio	desfavorable	muy desfavorable
11	¿Cree usted que exista buena comunicación en la empresa?			
12	¿Cree usted estar motivado para lograr los objetivos propuestos por la organización?			
13	¿Tiene definidas sus competencias laborales? ¿Cuáles? Explique			
OBSERVACIONES:				

www.bdigital.ula.ve

ANEXO B

VALIDEZ DE CONTENIDO

MÓDULO VI: COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO: MÓDULO VI: COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO: Cvc

Listar

Notas

Resultados creados		04-AUG-2022 10:57:57
Comentarios		
	Datos	C:\Users\Equipo\Desktop\Validez.sav
	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos2
	Filtro	<ninguno>
Entrada	Peso	<ninguno>
	Dividir archivo	<ninguno>
	Núm. de filas del archivo de trabajo	34
Sintaxis	Tiempo de procesador	LIST item juez1 juez2 juez3 projuevaliditmeroritm. 00:00:00,00
Recursos	Tiempo transcurrido	00:00:00,01

item juez1 juez2 juez3 projuevaliditmeroritm

1	3	3	3	3,000	,9630	,0370
2	3	3	3	3,000	,9630	,0370
3	2	3	3	2,667	,8519	,0370
4	3	3	3	3,000	,9630	,0370
5	3	3	3	3,000	,9630	,0370
6	3	2	3	2,667	,8519	,0370
7	3	3	2	2,667	,8519	,0370
8	3	3	3	3,000	,9630	,0370
9	3	3	3	3,000	,9630	,0370
10	3	3	3	3,000	,9630	,0370
11	3	3	3	3,000	,9630	,0370
12	3	3	3	3,000	,9630	,0370
13	2	3	3	2,667	,8519	,0370
14	3	3	2	2,667	,8519	,0370
15	3	2	3	2,667	,8519	,0370
16	3	3	3	3,000	,9630	,0370
17	3	3	3	3,000	,9630	,0370
18	3	3	3	3,000	,9630	,0370
19	3	2	3	2,667	,8519	,0370
20	2	3	3	2,667	,8519	,0370
21	3	3	2	2,667	,8519	,0370
22	3	3	2	2,667	,8519	,0370

Number of cases read: 22 Number of cases listed: 3

Listar

Notas

Resultados creados		04-AUG-2022 10:57:57
Comentarios		
	Datos	C:\Cvc.SAV
	Nombre del archivo	Aggregated File
	Filtro	<ninguno>
Entrada	Peso	<ninguno>
	Dividir archivo	<ninguno>
	Núm. de filas del archivo de trabajo	1
Sintaxis	Tiempo de procesador	LIST CvctCvccerrort. 00:00:00,00
Recursos	Tiempo transcurrido	00:00:00,01

CvctCvccerrort
,8976 ,8606 ,0370

Number of cases read: 1 Number of cases listed: 1

ANEXO C

JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento				
Calidad de redacción de los ítems				
Pertinencia de las variables con los indicadores				
Relevancia del contenido				
Factibilidad de aplicación				

Apreciación cualitativa

Observaciones _____

Validado por: _____ Profesión: _____

Lugar de trabajo: _____

Cargo que desempeña: _____

Fecha: _____ Firma: _____

ANEXO D
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	x			
Calidad de redacción de los ítems	x			
Pertinencia de las variables con los indicadores	x			
Relevancia del contenido	x			
Factibilidad de aplicación	x			

Apreciación cualitativa

Observaciones

Validado por: María Alejandra Molina **Profesión:** Lcda. en Nutrición y Dietética

Lugar de trabajo: Universidad de Los Andes

Cargo que desempeña: Profesora Tiempo Completo

Fecha: 04/08/ 2022

Firma:



INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los ítems	X			
Pertinencia de las variables con los indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación cualitativa

Excelente trabajo de Investigación

Observaciones

Validado por: Ramiro García Profesión: Educador.

Lugar de trabajo: Universidad Santa Bárbara

Cargo que desempeña: Profesor en Estadística, Matemática e Informática

Fecha: 27-julio 2022 Firma: [Firma]

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los ítems	X			
Pertinencia de las variables con los indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación cualitativa

Un trabajo interesante, cumple metodológicamente la estructura de la investigación mixta, sus análisis son definidos, interpretados y analizados. La propuesta podría optimizar las debilidades presentadas en el trabajo de investigación.

Observaciones

Presentar ante la empresa esta propuesta para que sea implementada como modelo al cambio de la atención a nivel empresarial con sus empleados para el logro personal como institucional.

Validado por: Ana Maribel Peña M Profesión: Lic. en Educación

Lugar de trabajo: U.L.A

Cargo que desempeña:

Profesora en el área de Metodología de la Investigación

Fecha: _____ Firma: [Firma]

ANEXO E

LISTADO DE PERSONAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE CASA MÉDICA DE OCCIDENTE C.A

Nº	Nombre y Apellido	Género	Edad
1	Rosbelith Briceño	F	28
2	Steven Carrero	M	21
3	Noel Guillen	M	37
4	Rafael Milillo	M	30
5	María Laura Obando	F	38
6	Mayra Villarreal	F	37
7	Manuel Delgado	M	30
8	Dhamelyz Sánchez	F	30
9	Karen Pérez	F	33
10	Johana Sánchez	F	27
11	Thanya Castro	F	23
12	Génesis Molina	F	24
13	Tais Molina	F	21
14	Laura García	F	33
15	Bárbara Vargas	F	28
16	Karina Rivas	F	37
17	Alejandra Avendaño	F	26
18	Daniela Uzcátegui	F	40
19	Hely González	M	38
20	Johan García	M	38
21	Andreina Ávila	F	37
22	Antony Rondón	M	30

Total Femenino: 15.

Total Masculino: 7.

Grupos de edad: 19.0 – 24.0 = 4.

25.0 – 29.0 = 4.

30.0 – 39.0 = 14

ANEXO F

CUADRO 3. VENEZUELA. PRINCIPALES VEINTE (20) ALIMENTOS COMPONENTES DEL PATRÓN DE CONSUMO EN LA POBLACIÓN GENERAL (G-CC/P/D; %) A/ ENCA 2013

N°	Orden de Alimentos	CANTIDAD INGERIDA	
		g-cc/p/d	%
1	Harina de maíz precocida	115,7	11,4
2	Café negro infusión	90,1	8,9
3	Arroz blanco	85,9	8,5
4	Bebidas gaseosas	66,8	6,6
5	Carne de pollo	46,9	4,6
6	Plátanos	38,4	3,8
7	Jugo de frutas pasteurizado	38,1	3,8
8	Pan salado	34,4	3,4
9	Pastas alimenticias	32,5	3,2
10	Melón	30,2	3,0
11	Azúcar blanco	29,6	2,9
12	Carne de res	29,5	2,9
13	Lechosa	24,1	2,4
14	Huevos de gallina	23,4	2,3
15	Queso blanco duro	22,5	2,2
16	Leche líquida completa	18,3	1,8
17	Caraotas negras	17,6	1,7
18	Aceite vegetal	14,6	1,4
19	Jugo natural de naranja	14,0	1,2
20	Guayaba	12,7	1,2
Subtotal		782,2	77,0
Otros		233,6	23,0
Total		1015,8	100

a/ comprende la jerarquización del consumo promedio según alimentos específicos

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas -Encuesta Nacional de Consumo de Alimentos.

ANEXO G

Tabla 15. Requerimiento Promedio Ponderado de Energía para la Población Venezolana. Revisión 2018 (Kcal/día)

	GRUPOS DE EDAD (Años)	MASCULINO (Kcal/d)	FEMENINO (Kcal/d)
LACTANTES	0 - 28 días	313	294
	1,0 - 3,0 meses	513	473
	3,1 - 6,0 meses	544	520
	6,1 - 9,0 meses	660	618
	9,1 - 11,9 meses	753	699
NIÑOS	1,0 - 1,9	960	882
	2,0 - 2,9	1076	992
	3,0 - 3,9	1182	1094
	4,0 - 4,9	1280	1189
	5,0 - 5,9	1384	1279
	6,0 - 6,9	1494	1383
	7,0 - 7,9	1615	1495
	8,0 - 8,9	1744	1617
	9,0 - 9,9	1882	1760
ADOLESCENTES	10,0 - 10,9	2019	1914
	11,0 - 11,9	2180	2070
	12,0 - 12,9	2378	2212
	13,0 - 13,9	2613	2310
	14,0 - 14,9	2815	2370
	15,0 - 15,9	2984	2409
	16,0 - 16,9	3102	2437
	17,0 - 17,9	3195	2451
	18,0 - 18,9	3226	2463
ADULTOS	19,0 - 24,0	2581	2008
	25,0 - 29,0	2660	2052
	30,0 - 39,0	2534	2036
	40,0 - 49,0	2586	2021
	50,0 - 59,0	2465	2003
ADULTOS MAYORES	60,0 - 69,0	2009	1758
	70,0 - 79,0	2006	1750
	80,0 y más	1937	1694
	Embarazadas		282
	Madres que lactan		555
Promedio Ponderado/persona/día		2.200	

ANEXO H

Tabla 22. Requerimiento Promedio Ponderado de Proteínas para la Población Venezolana. Revisión 2018 (g/día)

	GRUPOS DE EDAD (Años)	MASCULINO (g/d)	FEMENINO (g/d)	RADM (% Energía Total)
LACTANTES	0 - 28 días	10	10	5,0
	1,0 - 3,0 meses	12	12	5,0
	3,1 - 6,0 meses	14	13	8,0 - 15,0
	6,1 - 9,0 meses	17	16	8,0 - 15,0
	9,1 - 11,9 meses	17	16	8,0 - 15,0
NIÑOS	1,0 - 1,9	19	18	5,0 - 20,0
	2,0 - 2,9	19	18	5,0 - 20,0
	3,0 - 3,9	20	19	10,0 - 30,0
	4,0 - 4,9	22	21	10,0 - 30,0
	5,0 - 5,9	24	23	10,0 - 30,0
	6,0 - 6,9	28	27	10,0 - 30,0
	7,0 - 7,9	32	31	10,0 - 30,0
	8,0 - 8,9	36	35	10,0 - 30,0
	9,0 - 9,9	40	40	10,0 - 30,0
ADOLESCENTES	10,0 - 10,9	43	45	10,0 - 30,0
	11,0 - 11,9	48	51	10,0 - 30,0
	12,0 - 12,9	53	121	10,0 - 30,0
	13,0 - 13,9	61	133	10,0 - 30,0
	14,0 - 14,9	68	65	10,0 - 30,0
	15,0 - 15,9	74	66	10,0 - 30,0
	16,0 - 16,9	78	68	10,0 - 30,0
	17,0 - 17,9	81	68	10,0 - 30,0
	18,0 - 18,9	82	68	10,0 - 30,0
ADULTOS	19,0 - 24,0	83	70	10,0 - 35,0
	25,0 - 29,0	87	73	10,0 - 35,0
	30,0 - 39,0	85	74	10,0 - 35,0
	40,0 - 49,0	89	73	10,0 - 35,0
	50,0 - 59,0	80	71	10,0 - 35,0
ADULTOS MAYORES	60,0 - 69,0	70	61	10,0 - 35,0
	70,0 - 79,0	70	60	10,0 - 35,0
	80,0 y más	66	56	10,0 - 35,0
	Embarazadas		14	10,0 - 35,0
	Madres que lactan		16	10,0 - 35,0
Promedio Ponderado/persona/día		68		10,0 - 15,0

/ RADM: Rangos Aceptables de Distribución de Macronutrientes

ANEXO I

Anexo 8. Rangos Aceptables de Distribución de Macronutrientes (RADM) para la Población Venezolana. Revisión 2018

GRUPOS DE EDAD (Años)	MACRONUTRIENTES (%)		
	PROTEÍNAS	GRASAS	CARBOHIDRATOS
0 - 5 meses	5,0	40,0 - 60,0	35,0 - 55,0
6 - 11 meses	8,0 - 15,0	30,0 - 40,0	45,0 - 62,0
1,0 - 2,0	5,0 - 20,0	30,0 - 40,0	45,0 - 65,0
3,0 - 18,0	10,0 - 30,0	25,0 - 35,0	45,0 - 65,0
≥ 19,0	10,0 - 35,0	20,0 - 35,0	45,0 - 65,0
POBLACIONAL	10,0 - 15,0	20,0 - 35,0	45,0 - 65,0

www.bdigital.ula.ve

ANEXO J

Acrósticos Informativos

Debes practicar la proactividad laboral
Ese es un principio para el éxito
Sin disciplina no crecerás
Encomienda toda tu voluntad a Dios
Mientras más te esfuerces más alto llegarás,
Pienso en grande
Esa es la herramienta que no te debe faltar
Ño pienses en el fracaso
Obstáculos siempre encontrarás en tu camino, pero el tiempo te dará la solución

Largas serán las horas que debemos laborar
Antes de desanimarte, piensa en el éxito que te espera
Bienes obtendrás si trabajas con constancia
Olas gigantes como en el mar serán el producto de tu trabajo
Raíces sólidas tendrás como producto de tu esfuerzo
Así serás el ejemplo para las nuevas generaciones
Lucha siempre y no te desvíes del camino de los grandes.

Emprende cada día con energía y alegría la actividad laboral
Materializa tus sueños trabajando por ellos
Párate siempre temprano para llegar a tiempo
Rechaza permanentemente los malos hábitos laborales,
Entre los empleados busca ser el más productivo
Salte del grupo de los afligidos,
Alto debe ser tu rendimiento en la empresa.

Toma las nuevas herramientas y ocúpate
Rinde tú tiempo y producirás mucho más
Alcanzarás tus objetivos si te esfuerzas por ellos
Borra de tu mente la envidia y la desesperanza
Anuncia a los cuatro vientos que ya eres hombre de progreso
Jamás digas que no puedes alcanzar tus objetivos
Alberga todo lo positivo que posees
Deja de quejarte y ocúpate para encontrar las soluciones
Ostenta con orgullo los alcances de tu esfuerzo
Reirás al final de tus tiempos cuando veas todo lo que has logrado.

Actúa con los mejores principios alimenticios
Larga y tranquila será tu vida,
Igual que muchos seres vivos
Mejor será para ti una buena alimentación
Escápate de malos hábitos alimenticios
No rechaces los consejos de expertos para alimentarte bien
Ten a la mano alimentos nutritivos,
Agua es uno de los mejores recursos para estar sano
Cada día consume la cantidad requerida sin exagerar
Interessante es organizar tu dieta,
Optimiza el horario para comer siempre a la misma hora, y
No consumas comida chatarra.

Mientras trabajas practica una buena alimentación
Alimentarse bien es necesario para rendir en el trabajo
No olvides consumir los alimentos que más necesitas
Zanahoria, remolacha, maíz y muchas verduras debes consumir
Algunos alimentos son más beneficiosos que otros
Nueces y muchos tipos de granos te van a alimentar muy bien
Ardua y constante será la labor, por eso debes garantizarte una buena alimentación.

www.bdigital.ula.ve

Comer frutas y verduras te dará la energía que necesitas,
Altos niveles de energía requieres para ser un buen trabajador,
Mientras te alimentes bien tu desempeño laboral será más alto,
Bajo debe ser el consumo de sal y azúcar,
Unos ocho vasos de agua debes consumir al día,
Recuerda que la alimentación es primordial para tu salud.

Venezolanos: venceremos si practicamos la organización en cuerpo y alma,
Este es un principio infalible en todo tiempo y lugar,
No huyamos al compromiso, ésta tierra es nuestra hermosa casa,
El progreso que necesitamos está aquí en la formación,
Zarpar hacia derroteros de grandeza es lo que necesitamos para el éxito,
Universidades como esta, (ULA) son garantes de buenos profesionales,
Estos son necesarios para alcanzar el desarrollo económico, a fin de lograr
La resolución de las metas que nos proyectamos, mediante una cultura
Académica.