



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE NUTRICIÓN HUMANA



ESTILOS DE VIDA SALUDABLE Y SATISFACCIÓN LABORAL
DEL PERSONAL TRABAJADOR DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO, PUNO - 2020

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. EDITH ROSMERY QUISPE CHUQUIMAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN NUTRICIÓN HUMANA

PUNO – PERÚ

2023



DEDICATORIA

Con todo mi amor y fe dedico el presente trabajo de investigación a Dios quien es el único dueño de nuestra vida y destino.

También está dedicado en especial a mi madre por estar ahí cuando más lo necesité y ser por ser uno de los pilares más importantes, por su apoyo incondicional que me brindo día a día en el transcurso de cada año en la carrera universitaria y enseñarme valores para luchar y cumplir mis objetivos y metas.

EDITH ROSMERY QUISPE CHUQUIMAMANI



AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, le agradezco a Dios por haberme dado salud, por haberme acompañado y haberme guiado a lo largo de mi vida y permitido vivir hasta este día, por ser mi apoyo, mi luz y mi camino. Por haberme dado la fortaleza y valentía para seguir adelante en aquellos momentos críticos.

Le doy gracias a mis padres Adrián y Bacilia por haberme dado la oportunidad de tener una educación en el transcurso de mi vida, por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, sobre todo agradezco con el corazón a mi madre maravillosa a quien le debo todo lo que soy ahora.

A mi hermana Norma por siempre brindarme su confianza, paciencia, apoyo, comprensión.

A Cesar, por ser una parte muy importante de mi vida, por haberme apoyado en las buenas y en las malas, por confiar, creer y sentirse orgulloso de mí.

EDITH ROSMERY QUISPE CHUQUIMAMANI



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	
RESUMEN	9
ABSTRACT.....	10
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. JUSTIFICACIÓN.....	12
1.2. OBJETIVO GENERAL.....	13
1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
CAPÍTULO II	
REVISIÓN DE LITERATURA	
2.1. ANTECEDENTES.....	15
2.2. BASES TEÓRICAS.....	20
2.2.1. Estilos de vida.	20
2.2.1.1. Promoción de la alimentación saludable.....	22
2.2.2. Satisfacción laboral.	24
2.2.2.1. Evaluación de la satisfacción laboral.	24
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	26
2.3.1. Motivación Laboral.....	26
2.3.2. Factores que favorecen la motivación laboral.....	26
2.3.3. Recurso Humano.....	26



2.3.4. Potenciación de capacidades	26
2.3.5. Satisfacción de necesidades	27
2.3.6. Salud.....	27
2.3.7. Promoción de la Salud	27
2.3.8. Promoción de la salud en los Centros Labores	27

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	29
3.2. LUGAR DE ESTUDIO.	29
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.	29
3.4. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN.	30
3.6. DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LOS MÉTODOS, TÉCNICAS, PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	32
3.6.1. Para identificar los estilos de vida saludable de los trabajadores.....	32
3.6.2. Para identificar la satisfacción laboral de los trabajadores.	33
3.7. DESCRIPCIÓN DEL PROCESAMIENTO DE LOS DATOS.	34
3.8. CONSIDERACIONES ÉTICAS.	34
3.9. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO.	35

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. IDENTIFICACIÓN DE LAS PRÁCTICAS SOBRE LOS ESTILOS DE VIDA SALUDABLES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, PUNO 2020.....	37
---	-----------



4.2. IDENTIFICACIÓN DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, PUNO 2020.	42
4.3. RELACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE LOS ESTILOS DE VIDA SALUDABLES RESPECTO A LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, PUNO 2020.	43
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES	50
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51
ANEXOS.....	55

ÁREA: Ciencias de la salud

LÍNEA: Promoción de la salud de las personas

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 05 de enero del 2023



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Alimentación saludable del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2020.....	37
Tabla 2. Actividad física del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2020.	38
Tabla 3. Salud mental del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2020.	40
Tabla 4. Desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2020.	41
Tabla 5. Nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2020.....	42
Tabla 6. Relación de la alimentación saludable respecto al nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2020.....	43
Tabla 7. Relación de la actividad física respecto al nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2020.	44
Tabla 8. Relación de la salud mental respecto al nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2020.	46
Tabla 9. Relación de la salud mental respecto al nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2020.	47



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

CAS	: Contrato administrativo de servicios.
ECNT	: Enfermedades crónicas no transmisibles.
OPS	: Organización Panamericana de la Salud.
EsSALUD	: Seguro Social de Salud.
OIT	: Organización Internacional del Trabajo.
IMC	: Índice de masa corporal.



RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo, identificar las prácticas de los estilos de vida saludables y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2020. La presente investigación fue de tipo no experimental, de diseño transversal, de tipo explicativo, se aplicó la escala de Likert a través de un test. La muestra estuvo conformada por 102 trabajadores administrativos en las modalidades Nombrados y CAS comprendidos entre las edades de 24 a 64 años, los resultados fueron que el 49% de trabajadores presentan una alimentación poco saludable, el 65.7% presenta actividad física poco saludable, el 81.4% su salud mental es poco saludable, el 52.9% tiene desempeño laboral no saludable, el 80.4% presenta un nivel de satisfacción que se encuentra en proceso. Se concluye que los estilos de vida saludable no guardan relación con el nivel de satisfacción laboral.

Palabras Clave: Estilos de vida saludables, satisfacción laboral, personal trabajador.



ABSTRACT

The objective of this research work was to identify the practice of healthy lifestyles and their influence on the job satisfaction of the administrative staff of the National University of the Altiplano, Puno 2020. The present investigation was of a non-experimental type, of a cross-sectional design, of an explanatory type, the Likert scale was applied through a test. The sample consisted of 102 administrative workers by modality Named and CAS between the ages of 26 to 64 years, the results were that 49% have an unhealthy diet, 65.7% have unhealthy physical activity, 81.4% their mental health is unhealthy, 52.9% present their unhealthy work performance, 80.4% present a level of satisfaction that is in process. It is concluded that job performance and healthy eating are not related to the level of satisfaction, however, physical activity and mental health are related to the level of satisfaction of administrative staff.

Key Words: Healthy lifestyles, job satisfaction, hard-working staff.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Hoy en día en nuestro país las empresas son la clave del crecimiento económico y la generación de mejores niveles de vida de los peruanos, según lo indica el ministerio de trabajo existe un significativo avance del país en materia laboral debido a que los peruanos siguen creando empresas y generando puestos de trabajo a nivel nacional en todos los sectores productivos, pues están constantemente impulsando la motivación de sus trabajadores y superarían las 200 mil a nivel nacional, pese a la crisis financiera internacional que sigue golpeando a todas las economías del mundo (1).

Al hablar de las empresas en Latinoamérica nos trasladamos a los beneficios que los trabajadores tienen dentro de la empresa donde laboran, comprobando qué el lugar de trabajo saludable aun no es una realidad en gran parte de la fuerza de trabajo. Sin embargo, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) considera al lugar de trabajo como un entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI. La salud en el trabajo y los ambientes de trabajo se cuentan entre los bienes más preciados de personas, comunidades y países. (2). se puede comprobar que cada minuto ocurren 36 accidentes ocupacionales en América Latina y el Caribe, y tal como lo indican las estadísticas como consecuencia de ellos, mueren cerca de 300 trabajadores por día, además que el número de enfermedades ocupacionales está en aumento, pero sólo se notifica entre 1% y 5% de los casos. En estados unidos las nuevas metas de salud nacional tratan de eliminar las disparidades de salud para la adopción de estilos de vida saludables para lograr el bienestar y la buena salud (3).



Un estudio de la OIT, que examinó los hábitos alimentarios de los trabajadores en distintas partes del mundo en el año 2005, mostró que la mala alimentación, por déficit o por exceso, causa pérdidas hasta de 20 por ciento en la productividad, señala que uno de cada seis habitantes de la tierra está en desnutrición y otro tiene sobrepeso o es obeso. Además, destaca que, en el 2001, enfermedades crónicas no transmisibles (ECNT) relacionadas con la dieta (sobrepeso, obesidad, diabetes, hipertensión) causaron 46 por ciento de todas las enfermedades del mundo y 60 por ciento de las muertes, en especial las enfermedades cardiovasculares que provocaron 30 por ciento de las muertes (4).

Por otro lado, en la región de Puno son pocas las instituciones públicas que cuenten y desarrollen planes de mejora de la calidad a la promoción de estilos de vida saludables tal es el caso de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno que no cuenta con un plan estratégico de promoción de estilos de vida saludables que permita mantener una buena salud promoviendo estilos de vida saludable en sus trabajadores.

En definitiva, en la Universidad Nacional del Altiplano deberían ver como una oportunidad el promover prácticas de estilos de vida saludables que permitan generar mejor la calidad de vida de sus trabajadores y sobre todo que estos se sientan motivados para realizar las labores y así obtener un eficientemente rendimiento laboral.

1.1. JUSTIFICACIÓN.

Un ambiente de trabajo saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general. Definitivamente el aporte de esta investigación, es muy significativa puesto que vivimos en el boom del llamado “sedentarismo” y “comida chatarra”, el cual viene produciendo



un grave daño en la población, puesto que este problema alberga las enfermedades no transmisibles, y es en las personas adultas en el cual se presenta un alto índice de obesidad, seguido de los niños.

Para evitar el riesgo de adquisición de enfermedades y prolongar la esperanza de vida de las personas, el Estado viene adoptando medidas para establecer patrones que permitan una vida saludable en las personas sobre todo en la población más vulnerable 88 llamada niños y adolescentes.

Por lo tanto, investigar sobre estilos de vida saludables y satisfacción laboral resulta fundamental en la medida que se ha encontrado que esta variable, si no se practica, contribuye a la aparición de sobrepeso y obesidad, lo que constituye un factor de riesgo para la aparición de enfermedades crónicas como la diabetes mellitus, la cardiopatía isquémica y el cáncer.

Tomando en cuenta lo anterior, es importante señalar que existen diversos factores que pueden influir en el rendimiento laboral, entre uno de los más importantes se tiene: el estilo de vida del trabajador, el cual puede intervenir y hacer que el desempeño laboral no sea el óptimo esperado o al contrario que dicho estilo contribuya a un óptimo rendimiento laboral, por tanto, esta investigación pretende conocer si existe el estilo de vida influye en la satisfacción laboral de los trabajadores.

1.2. OBJETIVO GENERAL.

- Identificar la práctica de estilos de vida saludables y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2020.



1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Identificar la práctica de estilos de vida saludables del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2020.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2020.
- Establecer la relación entre las prácticas de los estilos de vida saludables y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2020.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES.

A nivel internacional.

Un informe de la comisión técnica de alimentación saludable y ejercicio del ayuntamiento de Córdoba, España basado en el desarrollo de la promoción de la actividad física y alimentación saludable, desde la municipalidad se elaboró el proyecto a través de una comisión técnica en las cuales se desarrollaron 32 programas, los cuales fueron aplicados; 25 a promoción de ejercicio físico y 7 de alimentación saludable, estuvieron dirigidos a los infantes, adultos mayores y todos los sectores poblacionales. El informe desarrollado en los diferentes grupos poblaciones sirvió para promover los estilos de vida saludables, mejorar el nivel de bienestar de la población y la calidad de vida (5).

Jiménez y Cervelló E, en su estudio realizado analizó dos relaciones entre las variables motivacionales y los estilos de vida relacionados como de salud en estudiantes de educación física. Este estudio analizó, desde la perspectiva social cognitiva de las metas de logro, las relaciones entre los climas motivacionales, las orientaciones de meta y variables pertenecientes los estilos de vida saludables (como la realización de práctica extraescolar, el consumo de alcohol, tabaco y otras drogas, hábitos alimenticios y actividad física) de 500 estudiantes de educación física de 14 a 18 años de la provincia de Cáceres. En los resultados se pudo determinar que la práctica de la actividad física y deportiva, indicando que los beneficios de la actividad física se producen tanto a corto plazo (mejorar biológicas, psicológicas y sociales) como a largo plazo (futura vida saludable) (6).



Triviño LP y cols, en su investigación “Estudio del estilo de vida y su relación con factores de riesgo de síndrome metabólico en adultos de mediana edad”, evaluaron 147 trabajadores, y encontraron un “buen” estilo de vida con 56.5% y 54.9%, seguido de “excelente” con 35,5% y 23,9% en hombres y mujeres, respectivamente, $p < 0,05$. Al estratificar por género hallaron correlación negativa a mayor calificación en el dominio de nutrición y menor IMC ($r = -0,39$, $p = 0,01$) en el grupo de mujeres (7).

Rodríguez A. y cols. En su estudio transversal “Estilos de vida asociados con sobrepeso y obesidad en adultos españoles” evaluaron a 2640 adultos, y hallaron que la prevalencia de sobrepeso y obesidad es de 37% y 17% respectivamente, mayor en varones e incrementándose con la edad. El IMC muestra una relación inversa con el nivel educativo (RP = 2,3, 1,57-2,38). Los mayores niveles de obesidad se asocian al consumo diario de alcohol (RP = 1,39, 1,29-1,50), mayor consumo de televisión y hábitos sedentarios (RP = 1,5, 1,07-1,24). Las menores cifras de prevalencia de obesidad se observan en los sujetos con una mayor actividad física (10,9% frente a 21,6%), aunque con diferencias entre sexos. Las mujeres dedican más horas que los hombres a las actividades pasivas. Seguir dietas de adelgazamientos es más frecuente en sujetos obesos y en mujeres, en hombres es mayor el consumo de alcohol, alimentos con elevado contenido calórico y comer entre horas. Además, en ese mismo estudio, la presencia de sobrepeso y la obesidad se asocia con el sexo masculino (OR = 3,35 2,75-4,07), elevado consumo de alcohol (OR = 1,38 1,03-1,86) y televisión (OR = 1,52 1,11- 2,07), y con mayores consumos de alimentos del grupo de cereales y pan (OR = 1,47 1,13-1,91). La actividad física se comporta como factor protector (OR = 0,76 0,63-0,98). Finalmente concluyeron que Los estilos de vida asociados con el sobrepeso y la obesidad presentan diferentes patrones en hombres y mujeres (8).



Sanabria F. y cols, en su estudio exploratorio “Estilos de vida saludable en profesionales de la salud colombianos”, evaluaron a 606 médicos y enfermeras, y encontraron que una tercera parte presentaba sobrepeso u obesidad (23,3% y 29,4%) y que sólo el 11,5% de los médicos y el 6,73% de las enfermeras tenían hábitos totalmente saludables, y que sus estilos de vida presentan en general deficiencias, sobre todo en aspectos como la actividad física y el deporte, siendo menos saludable en las enfermeras que en los médicos. Al igual que en otros estudios, esto evidencia que la sola información sobre la enfermedad no es suficiente para producir cambios de conducta que la prevengan (9).

Acuña y Cortes, realizaron una investigación titulada “Promoción de estilos de vida saludable área de salud de esparza” cuyo objetivo fue promover un estilo de vida saludable en la población adscrita al área de salud de Esparza. Es un estudio de investigación de campo, de naturaleza transversal y descriptiva. La muestra estuvo constituida por los clientes adscritos al área de salud de Esparza de 20 a 49 años. El proceso se realizó mediante la aplicación de un cuestionario de preguntas abiertas, de selección múltiple, dicotómicas, que nos brindaron información general, para determinar los estilos de vida del usuario del Área de Salud de Esparza y con ello poder establecer la situación actual de la población, para la elaboración de un Programa de Estilos de Vida Saludable. Llegaron a la conclusión que la población reconoce la importancia de la implementación de un programa de Estilos de Vida Saludable y por tanto la necesidad de ampliar sus conocimientos por lo que se muestra anuente a participar del programa cuyo beneficio es la salud tanto individual como colectiva. En cuanto al ejercicio físico es importante promover el mismo evitando así el sedentarismo que afecta al 46 % de la población estudiada, sin embargo, del 54% que si realiza ejercicio físico regular la gran mayoría lo practica con la frecuencia y duración recomendada. Según la OMS, promover



el aumento de la actividad física no es sólo un problema individual, sino que exige, por parte de las instituciones, un acercamiento a toda la población de carácter multisectorial, multidisciplinario y socialmente relevante (10).

A nivel nacional.

Aranda y Benitez, en su informe “estilos de vida promotor de salud, control de salud percibido y factores socio demográficos del adulto de 40 a 64 años de la unidad de medicina complementaria de EsSALUD - Trujillo”; considera que existe relación directamente y significativa entre el control de salud percibido interno y la práctica de estilos de vida promotor de salud de los usuarios adultos participantes en los círculos de salud de la unidad de medicina complementaria EsSALUD. Los malos estilos de vida de los trabajadores ocasionan: Bajos niveles de Educación sanitaria, ausentismos en el trabajo, bajo rendimiento laboral, desorganización y desorganización familiar (11).

Guevara A. En su investigación realizada en la empresa agroindustrial casa grande provincia de Ascope en mayo–agosto, determinó la existencia de estilos de vida inadecuados en los trabajadores que venía influyendo negativamente en la productividad laboral de la Gerencia de Producción de la Empresa Agroindustrial Casa Grande de la Provincia de Ascope. Así mismo el 78.18% no tienen como estilo de vida hacer ejercicios físicos, también los trabajadores tienen un bajo nivel nutricional 66.67% (12).

Ponte M, en su tesis “Estilo de vida de los estudiantes de enfermería, según año de estudio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”, encontró que los estudiantes de todos los años no realizan consultas médicas periódicas, no ven programas educativos sobre salud y no reconocen signos inusuales en su salud, además realizan poca actividad física. Los estudiantes de primero, segundo, cuarto y quinto año optan hacia lo saludable y consumen alimentos variados, con bajo contenido en grasas y azúcar, a



diferencia de los estudiantes de tercer año quienes consumen alimentos hipercalóricos y no ingieren sus alimentos en horarios adecuados (13).

Mamani E, realizó una investigación titulada “Estilos de vida saludable que practica el profesional de enfermería del hospital Daniel Alcides Carrión (EsSalud-Calana) Tacna – 2012” cuyo objetivo determinar los estilos de vida que practica el profesional de Enfermería en el Hospital Daniel Alcides Carrión – Tacna 2012, el presente estudio de investigación es de tipo cuantitativo, diseño descriptivo no experimental, se realizó con el objetivo de determinar los estilos de vida saludable que practica el profesional de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión (EsSalud - Tacna) 2012. La población estuvo conformada por 70 enfermeras, a quienes se les aplicó el cuestionario de estilos de vida. Los resultados evidenciaron que el 58, 57% de los profesionales de enfermería no presentan estilos de vida saludable, mientras que el menor porcentaje presenta estilos de vida saludable, siendo en la dimensión alimentación, apoyo interpersonal y control de su salud con mayor porcentaje predomina el estilo de vida saludable, mientras que, en la dimensión de actividad y ejercicio y manejo del estrés, predomina el estilo de vida no saludable (14).

Mendoza M, en su tesis “Estilos de vida de los estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos” demostró que los estilos de vida de los estudiantes en su dimensión biológica son desfavorables, relacionado a una inadecuada alimentación, insuficiente descanso y falta de actividad física. En su dimensión social los estilos de vida son en su mayoría favorables, refiriéndose a la participación de los estudiantes en actividades recreativas en su tiempo libre y al no tener conductas adictivas relacionadas con el consumo de alcohol y tabaco (15).



Grimaldo M, en su estudio “Estilos de Vida Saludables en un grupo de estudiantes de una Universidad Particular de la ciudad de Lima” concluyó que los que los estudiantes no practican regularmente actividades lúdicas y dentro de las actividades deportivas prefieren realizar caminatas y aeróbicos; respecto al consumo de alimentos prefieren carbohidratos, frutas, vegetales, carnes, gaseosas y comida rápida. En cuanto a la diferencia según sexo no observó diferencias en cada uno de los factores (16).

2.2. BASES TEÓRICAS.

2.2.1. Estilos de vida.

Los estilos de vida forman parte de una dimensión colectiva y social que comprende tres aspectos interrelacionados: el material el social y el ideológico (1). En el aspecto material, el estilo de vida se caracteriza por manifestaciones de la cultura material: vivienda, alimentación, vestido. En lo social, según las formas y estructuras organizativas: tipo de familia, grupos de parentesco, redes sociales de apoyo y sistemas de soporte como las instituciones y asociaciones. En el plano ideológico, los estilos de vida se expresan a través de las ideas, valores y creencias que determinan las respuestas o comportamientos a los distintos sucesos de la vida. Desde esta perspectiva integral, los estilos de vida no pueden ser aislados del contexto social, económico, político y cultural al cual pertenecen y deben ser acordes a los objetivos del proceso de desarrollo que como fue expuesto es dignificar la persona humana en la sociedad a través de mejores condiciones de vida y de bienestar (1).

Los hábitos y costumbres que cada persona puede realizar para lograr un desarrollo y un bienestar sin atentar contra su equilibrio biológico y la relación con su ambiente natural, social y laboral; a la vez, es concebido como una forma



de vida, con un mínimo de contaminación, estrés y factores nocivos para la salud y el bienestar de cada ser humano en todas sus dimensiones, dentro del contexto en el cual se desenvuelve. Dicho estilo de vida saludable es aquel que cuenta con una dieta balanceada, ejercicio, relajación, recreación, trabajo moderado, promoción de la salud y prevención de la enfermedad mediante el fortalecimiento de las medidas de auto cuidado, que contrarrestan los factores nocivos a la salud (2).

Los estilos de vida saludable son definidos como un conglomerado de modelos, conductas que adopta la persona y se relacionan con su salud y las acciones diarias que se adoptan, así como a las oportunidades que les ofrece su propio entorno tanto social, cultural como económico, en base a este contexto podemos entender al estilo de vida como una conducta básicamente relacionada con la salud, considerando también la práctica de actividad física y emocional, la misma que está habilitada o limitada por diversas situaciones sobre todo sociales sin dejar de lado las condiciones con las que lleva a cabo su vida. La OMS recientemente da una denominación relacionándolos con la salud de la población mundial, además menciona que es una forma total de vida que se basa en interacciones de las condiciones de vida en un sentido amplio y los patrones individuales de conducta determinados por factores socioculturales y económicos, además de considerar en este concepto las características personales (3).

Las costumbres de vida están siempre sujetos a creencias y tradiciones, de acuerdo a la cultura del entorno de las personas, los estilos pueden ser saludables o no, donde todos los procesos de salud y enfermedad tienen un impacto ya sea o no significativo, pues ahí se reconocen los hábitos y prácticas adecuadas para una



vida saludable; no se logra totalmente un cambio, debido a diferentes condiciones, el compromiso en el actuar de las personas es uno de los más relevantes (4).

Las condiciones de vida que la llevan a ser saludable como accionares idóneas o no que hace una persona, los mismos que llegan a definir la probabilidad de tener luego algunas consecuencias tanto físicas, fisiológicas y psicológicas próximas o lejanas en el tiempo, las mismas que repercuten directamente en su buen estado físico y en la probabilidad de mejorar su promedio de vida, las condiciones saludables de vida también nos muestran cómo se van desarrollando las personas, bajo que patrones de conductas individuales y colectivas de forma diaria, todo ello busca la mejora en su calidad de vida, entre los más importantes se encuentran: el consumo de alimentos saludables y orgánicos, realizar algún deporte gozando del aire puro y libre y el desarrollo de deportes, uso correcto del tiempo libre, y calidad de las relaciones afectivas (5).

2.2.1.1. Promoción de la alimentación saludable.

Uno de los beneficios de comer sanamente es tener energía y vitalidad la mayor parte del día, así como nutrirse y contar con fuerza para desarrollar actividades y mantener un peso adecuado previniendo hábitos alimentarios no saludables. El consumo de comida rápida está relacionado con el sobrepeso, la obesidad, las enfermedades del corazón, la diabetes, la desnutrición y anemia en niños menores de cinco años y mujeres gestantes y lactantes, sigue siendo un problema importante de salud pública en el país, sobre todo en las zonas rurales; también es cierto que, en las grandes ciudades vivimos una suerte de transición epidemiológica nutricional donde se estima que alrededor del 13% de la población adulta femenina tiene obesidad y alrededor de un 34% de mujeres en edad fértil



están con sobrepeso (6). Entonces resulta oportuna la promoción de la alimentación busca que la familia adquiera prácticas alimentarias saludables que ayuden en su bienestar biopsico social, con el objetivo de mejorar su calidad de vida.

Los estilos de vida saludables forman parte de una dimensión colectiva y social que comprende tres aspectos interrelacionados: el material, el social y el ideológico (1). En el aspecto material, el estilo de vida se caracteriza por manifestaciones de la cultura material: vivienda, alimentación, vestido. En lo social, según las formas y estructuras organizativas: tipo de familia, grupos de parentesco, redes sociales de apoyo y sistemas de soporte como las instituciones y asociaciones. En el plano ideológico, los estilos de vida se expresan a través de las ideas, valores y creencias que determinan las respuestas o comportamientos a los distintos sucesos de la vida. Desde esta perspectiva integral, los estilos de vida no pueden ser aislados del contexto social, económico, político y cultural al cual pertenecen y deben ser acordes a los objetivos del proceso de desarrollo que como fue expuesto es dignificar la persona humana en la sociedad a través de mejores condiciones de vida y de bienestar (1).

La clasificación de los estilos de vida se propicia de acuerdo a la escala de Likert de la siguiente manera:

- Saludable = 29 a 42 puntos.
- Poco saludable = 15 a 28 puntos.
- No saludable = 0 a 14 puntos.



2.2.2. Satisfacción laboral.

Las diversas instituciones y entre especialistas en el tema de trabajo presentan un interés cada vez mayor sobre las condiciones de trabajo en que se desenvuelven los trabajadores (7). Ello se debe a la implicancia que tiene este aspecto en la calidad de vida, así como en la dignidad de la persona. Para entender la importancia de las condiciones de trabajo, se debe considerar, no sólo la cantidad de horas que los trabajadores permanecen en su centro de labores, sino también las condiciones en que se desarrolla el trabajo encomendado. Las definiciones de trabajo son bastante amplias y se encuentran relacionadas con el entorno en que se trabaja, abarcando lo que es seguridad ocupacional, salud y condiciones de trabajo en general. En ese sentido, su impacto se reflejará en la calidad de vida del trabajador a través de su indicador satisfacción del trabajador (8). En el Perú, un trabajador asalariado privado labora en promedio cerca de 50 horas semanales. más aún, cerca del 25% del total de ellos trabaja más de 60 horas a la semana. Las condiciones de trabajo cumplen así, un rol importante no sólo en el bienestar del trabajador sino también en la productividad de la empresa. Los estudios efectuados sobre este tema, para el Perú y Lima Metropolitana. (24) Asimismo se han centrado principalmente en su caracterización, contando así con estudios y considerando los tipos de condición laboral como son: nombrados y contratados. (9)

2.2.2.1. Evaluación de la satisfacción laboral.

Calificativo: El test de satisfacción laboral (EVSML), según la escala de Likert califica de adecuado, en proceso e inadecuado. (10)



Si obtiene entre 72 a 96 puntos: Adecuado.

Es cuando se tiene una calidad de vida realmente saludable. Conserva tus hábitos y recuerda que a medida que pasan los años debes adaptar los cuidados e intensificarlos, pues las enfermedades no transmisibles pueden amenazando tu salud. El modo de lograr una buena salud es continuar atento a tus necesidades y mantener un estrecho contacto con tu cuerpo, sigue desempeñándote adecuadamente en tu trabajo así lograras todas tus metas. (10)

Si obtiene entre 48 y 71 puntos: En proceso.

Si bien tienes un estándar de vida que alcanza los parámetros de lo saludable, te falta para estar realmente bien encaminado(a). Revisa los ítems en los que obtuviste menos puntaje y, una vez identificadas las debilidades, mejorar buscando información al respecto y adoptando algunas de las sugerencias que ayudan a cuidar la salud. Motívate cada día dando lo mejor de ti en tu centro de labores, así te sentirás satisfecho y valorado. (10)

Si obtiene entre 47 a 24 puntos: Inadecuado.

El organismo no tiene el soporte, pues no estas practicando estilos de vida saludable, estas propenso a sufrir enfermedades no transmisibles (diabetes, hipertensión, obesidad, cáncer, entre otras). No estás preservando tu salud como deberías si tu objetivo es vivir muchos años y vivirlos bien. (10)



2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.

2.3.1. Motivación Laboral

Se considera a la motivación como aquellos procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta. (Robbins)

2.3.2. Factores que favorecen la motivación laboral

La motivación de un trabajador puede ir desde obtener dinero para cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que están a su cargo, hasta conseguir el reconocimiento social. Además, los elementos motivadores de los trabajadores no permanecen invariables a lo largo del tiempo, sino que van evolucionando en la medida que el sujeto va cubriendo sus necesidades y deseos. (Chiavenato: 2011)

2.3.3. Recurso Humano

Son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o tarea. (Chiavenato; 2011)

2.3.4. Potenciación de capacidades

Son los procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración. (Chiavenato; 2010)



2.3.5. Satisfacción de necesidades

Las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto de la conducta humana. En la base de la pirámide están las necesidades más bajas y recurrentes (las llamadas necesidades primarias), mientras que en la cúspide están las más elaboradas e intelectuales necesidades secundarias. (Chiavenato; 2011)

2.3.6. Salud

Estado de bienestar físico, emocional, mental, social y social del individuo, es decir como el equilibrio entre estos componentes y no solo la ausencia de enfermedad. (OMS)

2.3.7. Promoción de la Salud

Es un proceso que busca desarrollar habilidades personales y generar los mecanismos administrativos, organizativos y políticos que faciliten a las personas y grupo para tener mayor control sobre su salud y mejorarla. Busca lograr un estado de bienestar físico, mental y social, en el que las personas y/o grupos puedan tener la posibilidad de identificar y lograr aspiraciones, satisfacer necesidades y poder cambiar o hacer frente a su entorno. (MINSA)

2.3.8. Promoción de la salud en los Centros Labores

Es un proceso que busca desarrollar habilidades, capacidades y responsabilidades personales y colectivas en los trabajadores y empleadores, para tener una mayor y mejor gestión sobre su salud, promoviendo comportamientos y



generando entornos laborales saludables, contribuyendo a mejorar las condiciones de salud y la productividad.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

La investigación que se presenta fue no experimental, de diseño transversal, de tipo explicativo, fue no experimental porque no se pudo manipular las variables, solo se observa los fenómenos tal como se dan, para luego ser analizados. Además, fue transversal porque recopilan datos de un solo momento con el propósito de describir y analizar su incidencia e interrelación. Así mismo fue una investigación explicativa, porque buscó las causas del problema y se observaron los efectos del mismo, así mismo se compararon dichas variables para luego explicarlas del porqué de cada una.

3.2. LUGAR DE ESTUDIO.

El trabajo de investigación se desarrolló en la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.

Población: La población de esta investigación estuvo conformada por 565 trabajadores administrativos por modalidad nombrados y contrato CAS entre las edades de 24 a 65 años.

Muestra: Mediante el método probabilístico aleatorio simple se determinó la muestra que estuvo conformado por 107 adultos mayores de ambos sexos.

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{E^2}$$

$$E^2 \times N + Z^2$$



Donde:

n = Tamaño de la muestra

N= Población

Z = Valor de distribución normal

P = Proporción de población con características de interés

Q = Población de que el evento ocurra (1-P)

E = Máximo error permisible 5%

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.73 \times 0.27 \times 1.130}{(0.05)^2 \times 565 + (1.72)^2}$$

$$(0.05)^2 \times 565 + (1.72)^2$$

$$n = \frac{3.84 \times 0.73 \times 0.27 \times 1.130}{0.0025 \times 565 + 2.96}$$

$$0.0025 \times 565 + 2.96$$

$$n = \frac{409}{4} = 102.25 \text{ trabajadores}$$

4

Reemplazando los valores en la fórmula, tenemos un tamaño muestral representativo de 102 unidades de estudio.

3.4. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN.

Criterios de inclusión:

- Personal trabajador por modalidad nombrados y contrato CAS.
- Personal trabajador entre las edades de 24 a 65 años de edad.
- Personal que no están de vacaciones y/o licencias.



Criterios de Exclusión:

- Todos los trabajadores del personal administrativo de la UNA-Puno, que gozan de vacaciones, descansos, licencias sin goce de haber.

3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Variable	Indicador	Índice	Escala
Variable 1 Independiente Estilos de vida saludable de los trabajadores	Alimentación saludable	- Saludable	29 a 42 puntos
		- Poco saludable	15 a 28 puntos
		- No saludable	0 a 14 puntos
		- Saludable	29 a 42 puntos
	Actividad física	- Poco saludable	15 a 28 puntos
		- No saludable	0 a 14 puntos
		- Saludable	29 a 42 puntos
		- Poco saludable	15 a 28 puntos
	Salud mental	- No saludable	0 a 14 puntos
		- Saludable	29 a 42 puntos
		- Poco saludable	15 a 28 puntos
		- No saludable	0 a 14 puntos
Desempeño laboral	- Saludable	29 a 42 puntos	
	- Poco saludable	15 a 28 puntos	
	- No saludable	0 a 14 puntos	
	- Saludable	29 a 42 puntos	
Variable 2 Dependiente Satisfacción laboral de los trabajadores	Nivel de satisfacción laboral	- Adecuado	72 a 96 puntos
		- En proceso	48 a 71 puntos
		- Inadecuado	24 a 47 puntos
		- Inadecuado	24 a 47 puntos



3.6. DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LOS MÉTODOS, TÉCNICAS, PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.

3.6.1. Para identificar los estilos de vida saludable de los trabajadores.

Método: Entrevista.

Técnica: Encuesta.

Procedimiento: Previo a la aplicación de la encuesta sobre los estilos de vida saludable de los trabajadores, se informó en qué consiste el instrumento, además de mencionar que el instrumento consta de 12 ítems, (anexo 2) los cuales tuvieron una valoración numérica final que está considerado dentro del marco teórico.

- Se visitó al trabajador en su respectiva oficina.
- Se solicitó que se sienta cómodo.
- Se registró en el instrumento cada respuesta dada por el trabajador.
- Después de aplicado el instrumento se agradeció a los trabajadores amablemente por su colaboración.

Instrumento: La encuesta sobre los estilos de vida saludable según la escala de Likert de los trabajadores, (anexo 2) los cuales tuvieron una valoración numérica final que está considerado dentro del marco teórico.



3.6.2. Para identificar la satisfacción laboral de los trabajadores.

Método: Entrevista.

Técnica: Encuesta.

Procedimiento: Una vez culminado la primera parte del cuestionario estructurado, se prosiguió a continuar con el de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, el cual también consta de 12 ítems relacionados a condiciones de su entorno laboral. Los ítems que abarca son:

- ¿Está identificado (a) y comprometido (a) con los objetivos de su centro de trabajo?
- ¿Cumple a cabalidad las funciones encomendadas en su trabajo?
- ¿Le satisface la infraestructura, medios y materiales que le brinda su institución para realizar sus tareas?
- ¿Considera que el servicio que brinda en su trabajo satisface las necesidades de sus usuarios?
- ¿Es creativo (a) para las actividades que realiza en su centro de trabajo?
- ¿Es consciente de las capacidades y destrezas con las que cuenta para desempeñarse en su puesto de trabajo?
- ¿Se capacita y actualiza para mejorar su desempeño?
- ¿Su centro de trabajo le brinda oportunidades para crecer, obtener logros y desarrollarse personal y profesionalmente?
- ¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?



- ¿Le gusta fomentar el trabajo en equipo y compañerismo en su centro laboral?
- ¿Se siente valorado y reconocido en su trabajo?
- ¿Se siente realizado con la actividad que desempeña en su trabajo?

Instrumento: Se aplicó el test de satisfacción laboral (EVSML), según la escala de Likert, permitiendo conocer sus apreciaciones sobre el objeto de estudio.

3.7. DESCRIPCIÓN DEL PROCESAMIENTO DE LOS DATOS.

Se realizaron las coordinaciones pertinentes con la Oficina de Recurso Humanos de la UNA – Puno, previa entrevista para posteriormente determinar el mes, día y hora de los días de aplicación de los instrumentos según escala de Likert y el. El día de la aplicación se estuvo 10 o 15 minutos antes para tener las coordinaciones respectivas con las autoridades encargadas. Asimismo, previo a la aplicación del instrumento se explicó y brindo las instrucciones del instrumento. Posteriormente se repartieron los protocolos con la hoja de respuestas; en el transcurso de la aplicación se observó que cada uno de los evaluados complete sus datos correctamente. Luego, una vez concluida la aplicación se recogieron los cuestionarios verificando que todas las preguntas hayan sido contestadas; luego se agradeció a los evaluados por la participación en la aplicación de los instrumentos. Finalmente, el análisis de los datos se realizó a través del paquete estadístico SPSS 15 y Excel 2013, por lo que se realizó la relación según escala de Likert y la correlación y dispersión de las variables en estudio.

3.8. CONSIDERACIONES ÉTICAS.

Con respecto a las consideraciones éticas, según la Constitución Política del Perú, UNESCO, Helsinki, etc. Es deber del investigador reconocer y seguir principios éticos en la investigación de la misma forma que un investigador experimentado; teniendo en



cuenta los siguientes puntos respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la libertad, el derecho de la información, confidencialidad y la privacidad de las personas involucradas en el proceso de investigación.

- Cuidar el medio ambiente.
- Actuar con responsabilidad, honestidad, rigurosidad científica y transparencia en todo proceso investigativo.

Además, los derechos de los participantes de la investigación serán garantizados por la privacidad del manejo de la información, las identidades de los participantes serán protegidas mediante un sistema de codificación que permitirá el anonimato durante el procedimiento de las encuestas, además se utilizará un documento escrito de consentimiento informado, en el cual se les explicará la metodología y finalidad del proyecto de investigación.

3.9. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO.

La prueba estadística que se aplicó la Chi cuadrado de Pearson, el cual nos permitirá determinar si existe relación entre la práctica de estilos de vida saludables y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno.

$$X_C^2 = \sum_r \sum_c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde:

X_C^2 = Chi cuadrada calculada.

O_{ij} = Valor observado.



E_{ij} = Valor esperado.

r = Número de filas.

c = Número de columnas.

La regla de decisión fue:

Si: **Significancia es < a 0.05:** Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Significancia es > a 0.05: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Comprobación de la hipótesis.

- **H_a:** La práctica de estilos de vida saludables tiene relación con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno.

- **H₀:** La práctica de estilos de vida saludables no tiene relación con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. IDENTIFICACIÓN DE LAS PRÁCTICAS SOBRE LOS ESTILOS DE VIDA SALUDABLES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, PUNO 2020.

Tabla 1.

Alimentación saludable del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2020.

Alimentación saludable	N°	%
Saludable	11	10.8
Poco saludable	50	49.0
No saludable	41	40.2
Total	102	100.0

En la tabla 1, podemos ver la alimentación saludable del personal administrativo, donde el 49% presenta una alimentación poco saludable, el 40.2% su alimentación es no saludable y solamente el 10.8% presenta alimentación saludable.

En el informe de la comisión técnica de alimentación saludable realizado en varios sectores poblacionales, sirvió para mejorar el nivel de bienestar de la población y la calidad de vida, sin embargo, en el presente trabajo, solo el 10.8% tiene alimentación saludable, por otro lado, también Triviño y colaboradores encontraron un buen estilo de vida con 56.4% y 54.8%, seguido de excelente con 35.5% y 23.9% en hombres y mujeres, resultados diferentes muestra el presente estudio, ya que el 90% de trabajadores su



alimentación no es saludable, es decir que los hace más propensos a padecer de patologías diversas como la diabetes, hipertensión y todas las enfermedades no transmisibles.

El estudio de Mamani muestra que el 58.57% de los profesionales no presentan estilos de vida saludable, resultados similares son los nuestros donde solo el 10.8% presenta una alimentación saludable, estos resultados podrían justificarse por el tiempo limitado y la cantidad de horas que deben permanecer en su centro laboral, no les permite tener horarios para poder consumir frutas o meriendas y optan por solamente almorzar o cenar en abundancia dejando de lado el desayuno por el horario de ingreso a su oficina administrativa dentro de la universidad.

Es preocupante que solo el 10.8% de los trabajadores tenga alimentación saludable, los motivos podrían ser derivados de las actividades administrativas que tienen como responsabilidad, otro aspecto a considerar es el horario que tienen de ingreso y salida, ingresan desde las 7:30am y el horario de salida es 2:30pm, horario que desordena su alimentación, en vista que la carga laboral no dispone de un espacio para que consuman adecuadamente y de forma balanceada.

Tabla 2.

Actividad física del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2020.

Actividad física	N°	%
Saludable	8	7.8
Poco saludable	67	65.7
No saludable	27	26.5
Total	102	100.0



En la tabla 2, se aprecia la actividad física del personal administrativo de la universidad, donde vemos que el 65.7% presenta actividad física poco saludable, además el 26.5% su actividad física es no saludable y solamente el 7.8% tiene actividad física saludable.

El estudio de Jiménez y Cervello, pudo determinar que la práctica de la actividad física indicando que los beneficios de la actividad física se producen tanto a corto plazo como a largo plazo, en el estudio de investigación se ve que la actividad física que desarrollan los trabajadores administrativos en gran mayoría presenta actividad física poco saludable y no saludable, por otro lado, Rodríguez y colaboradores mencionan que las menores cifras de prevalencia de obesidad se observan en los sujetos con una mayor actividad física, el presente estudio da a conocer y anticiparnos en mencionar que la falta de tiempo y decir que los trabajadores administrativos en adelante por no realizar actividad física de forma saludable pueden tener más probabilidades a desarrollar enfermedades no transmisibles como en el caso anterior.

El personal administrativo en un porcentaje de 7.8% nomas realiza actividad física, y eso se ve reflejado, ya que mencionan que realizan campeonatos internos con muy poca participación de los trabajadores, la pandemia también resulta ser otro factor que limita la realización de actividad física y por eso mas del 90% no realiza actividad física de forma saludable de acuerdo a las recomendaciones del MINSA.



Tabla 3.

Salud mental del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2020.

Salud pental	N°	%
Saludable	6	5.9
Poco saludable	83	81.4
No saludable	13	12.7
Total	102	100.0

En la tabla 3, se aprecia la salud mental del personal administrativo y el 81.4% su salud mental es poco saludable, el 12.7% tiene la salud mental no saludable y el 5.9% presenta salud mental saludable.

La salud mental es una parte indivisible de la salud y la base del bienestar y el funcionamiento eficaz de las personas, es decir se refiere a la capacidad de adaptarse al cambio, hacer frente a la crisis, los resultados del presente trabajo de investigación evidencian que el 81.4% de los trabajadores tiene una salud mental poco saludable, esto debido a que existen factores socioculturales ajenos que perturban su normal desempeño laboral, como por ejemplo los horarios diferidos de entrada salida, así como el tiempo limitado para poder consumir sus alimentos adecuadamente, por otro lado se tiene la carga familiar y las responsabilidades del hogar que no contribuyen con los adecuados estilos de vida (11).

Es conocido que la salud emocional de las personas repercute en su normal desarrollo de sus actividades a nivel laboral y familiar, sin embargo, dada la coyuntura de la pandemia ocasionada por el Coronavirus y el temor a contagiar agudizo los cuadros del



estrés y por ende la salud mental de los trabajadores se incrementa en porcentaje mayor al 90% siendo no saludable.

Tabla 4.

Desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2020.

Desempeño laboral	N°	%
Saludable	5	4.9
Poco saludable	43	42.2
No saludable	54	52.9
Total	102	100.0

En la tabla 4, podemos ver el desempeño laboral del personal, donde el 52.9% presenta su desempeño laboral no saludable, por otro lado, el 42.2% su desempeño laboral es poco saludable y solamente el 4.9% presenta un desempeño laboral saludable.

Se considera a la motivación como aquellos procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta, los resultados del presente estudio muestra muy bajo porcentaje tiene un desempeño laboral saludable, es decir que el entorno laboral no fortalece el desarrollo de sus labores administrativas, esto también porque talvez no haya la motivación hacia ellos, ya que como sabemos la motivación juega un rol importante para el éxito y cumplimiento de las actividades de la institución universitaria.

Por los resultados mencionados en las tablas 1, 2 y 3 se puede deducir que afectan directamente en el rendimiento laboral, a esto se le suma las actividades virtuales, situación a la que no estaban acostumbrados y los resultados de los tramites realizados de

las oficinas y de estudiantes solicitantes, no se tramitan oportunamente, por el desconocimiento del manejo de las herramientas informáticas.

4.2. IDENTIFICACIÓN DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, PUNO 2020.

Tabla 5.

Nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2020.

Nivel de satisfacción	N°	%
Adecuado	7	6.9
En proceso	82	80.4
Inadecuado	13	12.7
Total	102	100.0

En la tabla 5, encontramos datos sobre el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la universidad, donde el 80.4% presenta un nivel de satisfacción que se encuentra en proceso, el 12.7% su nivel de satisfacción es inadecuado y el 6.9% es adecuado su nivel de satisfacción.

Herzberg postuló su teoría de los factores de la Satisfacción en el trabajo, donde manifiesta que la motivación y las satisfacciones sólo pueden surgir de fuentes internas y de las oportunidades que proporcione el trabajo para la realización personal, al respecto podemos mencionar que las motivaciones que le brinda la institución universitaria no estarían satisfaciendo sus expectativas, es por ello que gran porcentaje no presenta buen nivel de satisfacción laboral.

Los trabajadores administrativos por lo que se ve muestran que su nivel de satisfacción laboral está en proceso, debido a que poco a poco se van acostumbrando al trabajo remoto a fin de garantizar los procesos administrativos, asimismo como esta situación de incertidumbre por la pandemia, los tramites son bastante solicitados y las respuestas deben ser oportunas, asimismo las condiciones laborales no son las adecuadas.

4.3. RELACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE LOS ESTILOS DE VIDA SALUDABLES RESPECTO A LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, PUNO 2020.

Tabla 6.

Relación de la alimentación saludable respecto al nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2020.

Alimentación saludable	NIVEL DE SATISFACCIÓN						Total	
	Adecuado		En proceso		Inadecuado			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Saludable	1	1	10	10	0	0	11	11
Poco saludable	3	3	40	39	7	6.8	50	49
No saludable	3	3	32	31	6	5.8	41	40
Total	7	7	82	80	13	12.7	102	100

En la tabla 6, se observa la relación de la alimentación saludable con respecto al nivel de satisfacción laboral de los trabajadores, donde el 39% su alimentación es poco saludable y además su nivel de satisfacción se encuentra en proceso, por otro lado, el 31% presenta alimentación no saludable y su nivel de satisfacción se encuentra en proceso, el resto de condiciones no representan porcentajes mayores.

El estudio de Rodríguez, concluyó que los estilos de vida asociados con el sobrepeso y la obesidad presentan diferentes patrones en hombres y mujeres, sin embargo, el presente estudio no se realizó en ambos sexos, sin embargo, solo el 10% tienen alimentación saludable, por otro lado, Sanabria también reporta que sus hábitos en su población son totalmente saludables y que sus estilos de vida presentan en general deficiencias, información que también es corroborada por los resultados del presente trabajo de investigación, además el mismo autor evidencia que la sola información sobre la enfermedad no es suficiente para producir cambios de conducta que la prevengan, en nuestro caso también se puede afirmar que la información que reciban los trabajadores no sería suficiente y eso se ve reflejado en el elevado porcentaje de alimentación poco saludable y no saludable.

Tabla 7.

Relación de la actividad física respecto al nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2020.

Actividad física	NIVEL DE SATISFACCIÓN						Total	
	Adecuado		En proceso		Inadecuado			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Saludable	1	1	7	7	0	0	8	8
Poco saludable	5	5	59	58	3	2.9	67	66
No saludable	1	1	16	16	10	9.8	27	26
Total	7	7	82	80	13	12.7	102	100



En la tabla 7, se muestran los resultados de la relación entre la actividad física con respecto al nivel de satisfacción laboral del personal administrativo, donde el 58% desarrolla actividad física poco saludable y su nivel de satisfacción se encuentra en proceso, asimismo el 16% su actividad física es no saludable y su nivel de satisfacción se encuentra en proceso, el resto de condiciones no representan porcentajes significativos para su análisis.

El estudio de Acuña y Cortes menciona que el ejercicio físico es importante que se promueva para evitar así el sedentarismo que afecta al 46 % de la población estudiada, de igual forma nuestro estudio solamente el 1% su actividad física es saludable y su nivel de satisfacción es adecuado; Según la OMS, promover el aumento de la actividad física no es sólo un problema individual, sino que exige, por parte de las instituciones, un acercamiento a toda la población de carácter multisectorial, multidisciplinario y socialmente relevante, este mensaje por parte de la entidad si se replicaría entonces asumimos que el nivel de satisfacción laboral por parte de los trabajadores de la universidad sería el adecuado y cumplirían de forma eficiente su trabajo.

Un estudio publicado por Guevara, encontró dentro de sus resultados que el 78.18% no tienen como estilo de vida hacer ejercicio físico, también los trabajadores tenían un bajo nivel nutricional 66.67%, comparado con el presente trabajo de investigación vemos que el 58% realizaba actividad física poco saludable, es decir que no frecuenta realizar actividades que involucren movimiento, práctica que los puede conllevar a desarrollar en adelante una serie de enfermedades producto del sedentarismo.

Tabla 8.

Relación de la salud mental respecto al nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2020.

Salud mental	NIVEL DE SATISFACCIÓN						Total	
	Adecuado		En proceso		Inadecuado		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Saludable	1	1	5	5	0	0	6	6
Poco saludable	5	5	74	73	4	3.9	83	81
No saludable	1	1	3	3	9	8.8	13	13
Total	7	7	82	80	13	12.7	102	100

En la tabla 8, se evidencia los resultados de la relación entre la salud mental y el nivel de satisfacción, donde el 73% presenta una salud mental poco saludable y un nivel de satisfacción en proceso, otro resultado relevante es que el 8.8% tiene una salud mental no saludable y un nivel de satisfacción inadecuado, el resto de porcentajes no representan mayores detalles.

Estos resultados pueden ser corroborados por Mamani, donde encontró que el menor porcentaje presenta estilos de vida saludable, siendo en la dimensión apoyo interpersonal y control de su salud con mayor porcentaje predomina el estilo de vida saludable, mientras que, en la dimensión de manejo del estrés, predomina el estilo de vida no saludable, esta información se justifica con el presente estudio, ya que la salud mental en los trabajadores administrativos en grades porcentajes se encuentran poco saludable y no saludables y por ende el nivel de satisfacción también se encuentra en proceso, por

tanto esto podría influir en el bajo rendimiento laboral y por ende las actividades administrativas no serían muy eficientes.

Tabla 9.

Relación del desempeño respecto al nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2020.

Desempeño laboral	NIVEL DE SATISFACCIÓN						Total	
	Adecuado		En proceso		Inadecuado			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Saludable	1	1	3	3	1	0.9	5	5
Poco saludable	3	3	31	30	9	8.8	43	42
No saludable	3	3	48	47	3	2.9	54	53
Total	7	7	82	80	13	12.75	102	100

En la tabla 9, se puede observar la relación de la salud mental respecto a la satisfacción del personal administrativo, donde el 47% su desempeño laboral es no saludable y su nivel de satisfacción se encuentra en proceso, asimismo el 30% de ellos su desempeño laboral es poco saludable y a nivel de satisfacción se encuentra en proceso, por otro lado también se puede observar que el 8.8% tiene un nivel de satisfacción laboral inadecuado y su desempeño laboral es poco saludable y porcentajes mínimos presentan un nivel de satisfacción adecuada, así como el desempeño laboral.

Un informe publicado por Aranda y Benitez, mencionan que los malos estilos de vida de los trabajadores ocasionan ausentismos en el trabajo, bajo rendimiento laboral, desorganización y desorganización familiar, además menciona que considera que existe



relación directamente y significativa entre el control de salud percibido interno y la práctica de los estilos de vida de los usuarios, en el presente estudio podemos apreciar que el 47% tiene un desempeño laboral no saludable y su nivel de satisfacción se encuentra en proceso, esto indica que los trabajadores universitarios no se sienten conformes con su trabajo, esto puede incluir el entorno laboral o las condiciones a la que se encuentra inmerso por las actividades administrativas que desarrollan.

Según Maslow, para motivar a las personas es necesario conocer el nivel jerárquico en el que se encuentran sus necesidades, es así que los estilos de vida saludables forman parte de las necesidades de salud que la persona tiene por satisfacer para sentirse motivado a desempeñar eficientemente sus labores.



V. CONCLUSIONES

- Se identificaron las prácticas de los estilos de vida saludables del personal administrativo y se encontró que el 49% tiene alimentación poco saludable, del 65.7% su actividad física es poco saludable, el 81.4% su salud mental es poco saludable, el 52.9% muestra desempeño laboral no saludable.
- Se identificó el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo y el 80.4% el nivel de satisfacción está en proceso, el 12.7% su nivel de satisfacción es inadecuado y el 6.9% es adecuado.
- Se estableció la relación de las variables y los estilos de vida saludable no guardan relación con el nivel de satisfacción, sin embargo, la actividad física y la salud mental si guardan relación respecto al nivel de satisfacción del personal administrativo.



VI. RECOMENDACIONES

- A la Universidad Nacional del Altiplano que realice actividades de motivación al personal administrativo a fin de que optimicen sus labores.
- A los futuros investigadores de la EPNH a que puedan incluir variables adicionales como, tipos de motivación que reciben por parte de la entidad y los factores socioeconómicos de los mismos.
- A la oficina de recursos humanos a que implemente actividades que involucren la reducción del estrés, promover la actividad física y fomentar la alimentación saludable en los trabajadores.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Romero Baquedano I, Dos Santos AM, Aparecida Martins M. Artículo Original Autocuidado de personas con Diabetes Mellitus atendidas en un. 2010;18(6).
2. Enriquez de Baldizón SE. Factores que intervienen a llevar estilos de vida saludables en el personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía de hombres y mujeres en el hospital San Benito, Petén. 2016;
3. OMS. La Salud. Revista de Didáctica Español Lengua Extranjera. 2012.
4. Ciudad Reynaud A. Requerimiento de micronutrientes y oligoelementos. Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia. 2014;60(2):161–70.
5. INS. Eficacia y efectividad de la provisión de alimentos complementarios en la mejora del peso y la talla en la población infantil de 6 a 35 meses de edad.
6. INEI. Encuesta Demográfica y de Salud Familiar. 2011;
7. OIT. Seguridad y salud en el trabajo Selección de instrumentos pertinentes de la OIT. 2018.
8. Clerc JM. Introduccion las condiciones y el medio ambiente de trabajo.
9. PEEL. Informe sobre las condiciones de trabajo, seguridad y salud de los asalariados privados de Lima Metropolitana. 2017;
10. Meliá JL, Peiró JM. Psicología de la seguridad [Internet]. 2015. Available from: <http://www.uv.es/seguridadlaboral>



11. OPS. Salud Mental Y Covid - 19 [Internet]. 2000. Available from:
<https://www.paho.org/es/salud-mental-covid-19>
12. Poquioma Ch. Edwin; Ministerio de Trabajo y promoción de Empleo (2009)
Desempeño del Mercado Laboral en el Perú. 1a ed. Perú.
13. Ruelas Barajas, Enrique; Institute For Healthcare Improvement (2012)
Transformando la Cultura Organizacional en Salud: Marcos y Experiencias globales,
1a ed. México.
14. Dirección de Promoción de la Salud - DPS; Ministerio de Salud (2005) Directiva
de Enfoque de Promoción de la Salud. 1a ed., Perú. P. 4
15. Organización Panamericana de la Salud (2000) Estrategia de Promoción de la
Salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe: Organización
Panamericana de la Salud, Organización Mundial de la Salud División de Salud y
Ambiente, Programa Regional de Salud de los Trabajadores. Taller Estrategia de
Promoción de la salud de los trabajadores en América Latina y el Caribe temas:
Empresas, Centros y Puestos de Trabajo Saludables. Costa Rica, Red de Empresas,
Centros y puestos de Trabajo Saludables HaCONET. Anexo nº 6, p. 1-23.
16. Agencia de Desarrollo del Recurso Asistencial - ADRA (2011-2012), Proyecto
Adelante. Boletín Estrategia Preventiva Promocional ADELANTE. Perú, p. 01-10.
17. Carmen, Zoraida Díaz Burgos (2005) Estilos de vida y satisfacción laboral. Tesis
de Maestría, Universidad de Puerto Rico.
18. Aranda y Benítez (2004) Estilos de vida Promotor de salud, control de salud
percibido y factores socio demográficos del Adulto de 40 -64 años de la unidad



de Medicina complementaria de EsSalud – Trujillo.

19. Guevara Zavaleta, Aileen Joana, (2009) la existencia de estilos de vida inadecuados en los trabajadores que venía influyendo negativamente en la productividad laboral de la Gerencia de Producción de la Empresa Agroindustrial Casa Grande de la Provincia de Ascope. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo.
20. Loyola Rugel Isabel Gisella (2011) Influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de la Empresa Diaz Acarreos Generales SAC. Trujillo. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo.
21. Salazar Chavarria, Delia Joana; Uriegas Gonzales Marcela (2006) Autoestima desde un Enfoque Humanista: Diseño y Aplicación de un programa de intervención. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Pedagógica. México.
22. Julián Moya Vila (2012) Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa viveros Hernandorena, S.L. Tesis de Maestría, Universidad Politécnica de Valencia.
23. Triviño PL, Dosman VA, Uribe YL, y col. Estudio del estilo de vida y su relación con factores de riesgo de síndrome metabólico en adultos de mediana edad. Acta Med Colomb 2009.
24. Rodríguez-Martín A, Novalbos Ruiz JP, Martínez Nieto JM, Escobar Jiménez L. Life-style factors associated with overweight and obesity among Spanish adults. Nutr Hosp. 2009.
25. Sanabria-Ferrand PA., et al. Estilos de vida saludable en profesionales de la salud colombianos. Revista Med. 2007.



26. Mendoza M. Estilos de vida de los estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tesis para optar Título Profesional. Facultad de Medicina Humana UNMSM. Lima-Perú. 2006.
27. Grimaldo MP. Estilos de Vida Saludables en un grupo de estudiantes de una universidad particular de la ciudad de Lima. LIBERABIT. 2005.
28. Ponte M. Estilo de vida de los estudiantes de enfermería, según año de estudio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tesis para optar Título Profesional. Facultad de Medicina Humana UNMSM. Lima-Perú. 2010.



ANEXOS



Anexo 1.

Consentimiento informado

“ESTILOS DE VIDA SALUDABLE Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL TRABAJADOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, PUNO – 2020”

Buenos días, soy bachiller en Nutrición de la Escuela Profesional de Nutrición Humana de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Altiplano. Puno.

Propósito del estudio: Determinar los estilos de vida saludable y satisfacción laboral del personal trabajador de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2020

Participación voluntaria:

Su participación en este trabajo de investigación es totalmente voluntaria.

Procedimiento:

La prueba se realizará de manera gratuita, no representa ningún riesgo, se le aplicará mediante una entrevista dos cuestionarios a su persona los cuales queremos que Ud. nos conteste con veracidad, toda la información dada es totalmente confidencial.



Anexo 2.

Práctica de estilos de vida saludables y su relación con la satisfacción del personal administrativo de la UNA – PUNO

I. Datos Generales:

Género: Masculino () Femenino () **Edad:**.....

Condición: Nombrado () CAS () **Tiempo de Servicio:** ...

II. Datos Relacionados con la investigación:

Instrucciones: Marca con una X la letra que corresponda a la respuesta que refleje mejor tu forma de vivir. 1 = NUNCA 2 = A VECES 3 = FRECUENTEMENTE
4 = SIEMPRE

N°	Pregunta o enunciado	Valoración			
		1	2	3	4
1.1. Estilos de vida saludable					
1	¿Toma o consume 6 a 8 vasos de agua pura cada día?				
2	¿Ingieres o consume a menos 5 raciones entre frutas y verduras al día?				
3	¿Consumes alimentos bajos en grasa, sal, azúcares, condimentos y conservantes				
4	¿Se ha realizado tamizaje o control de presión, glucosa o colesterol?				
5	¿Realiza actividad física, ejercicio o deporte por lo menos 30 minutos cada día?				
6	¿Para mantener su salud física ¿Lleva un control de su peso y talla?				
7	¿Camina en lugar de usar medios de transporte (carros, escaleras eléctricas, ascensores)?				
8	¿Duerme de 7 a 8 horas cada día?				
9	¿Se siente feliz y contento de ti mismo?				
10	¿Dedica tiempo para usted? (para descansar, relajarte, leer, conversar o realizar algún hobby)				
11	¿Al terminar su trabajo ¿Evalúa las actividades que realiza?				
12	¿Busca estrategias que le permitan alcanzar sus metas y objetivos en el trabajo?				



1.2. Satisfacción laboral				
13	¿Está identificado (a) y comprometido (a) con los objetivos de su centro de trabajo?			
14	¿Cumple a cabalidad las funciones encomendadas en su trabajo?			
15	¿Le satisface la infraestructura, medios y materiales que le brinda su institución para realizar sus tareas?			

SUMA TOTAL:

N°	SUBESCALAS	N° VARIABLES	REACTIVOS
1.1. Estilos de vida saludables			
1	Alimentación saludable	4	1,2,3,4
2	Actividad física	3	5,6,7
3	Salud mental	3	8,9,10
6	Desempeño laboral	2	11,12
1.2. Motivación Laboral			
4	Desarrollo del Recurso Humano	4	13,14,15,16
5	Potenciación de capacidades	4	17,18,19,20
7	Satisfacción de necesidades sociales, estimay autorrealización	4	21,22,23,24



Anexo 3.

Practica de estilos de vida saludables y su influencia en la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la UNA –PUNO.

	TEMA	VALORACIÓN							
		NUNCA		A VECES		FRECUENTEMENTE		SIEMPRE	
		F	%	F	%	F	%	F	%
ESTILOS DE VIDA SALUDABLES	AGUA								
	FRUTAS /VERDURAS								
	BAJOS EN GRASA								
	CONTROL DE SALUD								
	TIEMPO ACTIVIDAD FISICA								
	CONTROL PESO								
	CAMINAR								
	DUERMIR								
	CONTENTO DE SI MISMO								
	TIEMPO PARA SI MISMO								
	EVALUAR TAREAS								
	ESTRATEGIAS /METAS								
MOTIVACION	IDENTIFICACION								
	CUMPLE FUNCIONES								
	INFRAESTRUCTURA								
	SERVICIO DE CALIDAD								
	CREATIVIDAD								
	CAPACIDADES								
	CAPACITACION								
	OPORTUNIDADES								
	RELACIONES SOCIALES								
TRABAJO EN EQUIPO									



C I O N L A B O R A L	RECONOCIMIENTO REALIZADO								
	TOTAL								



Anexo 4.

Pruebas estadísticas

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		Nivel de satisfaccion
Alimentacion saludable	Chi-cuadrado	1.905
	df	4
	Sig.	,053 ^{a,b}
Los resultados se basan en filas y columnas no vacías en cada subtabla más interna.		
a. Más del 20 % de las casillas de esta subtabla habían previsto recuentos de casillas menores que 5. Los resultados del chi-cuadrado podrían no ser válidos.		
b. El recuento de casilla mínimo previsto en esta subtabla es menor que uno. Los resultados del chi-cuadrado podrían no ser válidos.		

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		Nivel de satisfaccion
Actividad fisica	Chi-cuadrado	19.952
	df	4
	Sig.	,001 ^{*,b,c}
Los resultados se basan en filas y columnas no vacías en cada subtabla más interna.		
*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.		
b. Más del 20 % de las casillas de esta subtabla habían previsto recuentos de casillas menores que 5. Los resultados del chi-cuadrado podrían no ser válidos.		
c. El recuento de casilla mínimo previsto en esta subtabla es menor que uno. Los resultados del chi-cuadrado podrían no ser válidos.		

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		Nivel de satisfaccion
Salud mental	Chi-cuadrado	44.450
	df	4
	Sig.	,032 ^{*,b,c}
Los resultados se basan en filas y columnas no vacías en cada subtabla más interna.		



*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.
b. Más del 20 % de las casillas de esta subtabla habían previsto recuentos de casillas menores que 5. Los resultados del chi-cuadrado podrían no ser válidos.
c. El recuento de casilla mínimo previsto en esta subtabla es menor que uno. Los resultados del chi-cuadrado podrían no ser válidos.

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson		Nivel de satisfaccion
Desempeño laboral	Chi-cuadrado	7.162
	df	4
	Sig.	,128 ^{a,b}
Los resultados se basan en filas y columnas no vacías en cada subtabla más interna.		
a. Más del 20 % de las casillas de esta subtabla habían previsto recuentos de casillas menores que 5. Los resultados del chi-cuadrado podrían no ser válidos.		
b. El recuento de casilla mínimo previsto en esta subtabla es menor que uno. Los resultados del chi-cuadrado podrían no ser válidos.		



Anexo 5.

Base de datos

Saludable	Alimentacion saludable	Actividad fisica	Salud Mental	Desempeño laboral	Nivel de satisfaccion
1	Saludable	Saludable	Saludable	Saludable	Adecuado
2	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
3	No saludable	No saludable	No saludable	No saludable	Inadecuado
4	Poco saludable	No saludable	No saludable	No saludable	Inadecuado
5	No saludable	No saludable	No saludable	No saludable	Inadecuado
6	No saludable	No saludable	No saludable	Poco saludable	Inadecuado
7	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	Poco saludable	Inadecuado
8	No saludable	No saludable	No saludable	Poco saludable	Inadecuado
9	No saludable	No saludable	No saludable	Poco saludable	Inadecuado
10	Poco saludable	No saludable	No saludable	Poco saludable	Inadecuado
11	No saludable	No saludable	No saludable	Poco saludable	Inadecuado
12	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	Inadecuado
13	Poco saludable	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	Inadecuado
14	Poco saludable	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	Adecuado
15	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	Inadecuado
16	Poco saludable	No saludable	Poco saludable	Saludable	Inadecuado
17	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	Saludable	En proceso
18	No saludable	No saludable	Poco saludable	Saludable	En proceso
19	Poco saludable	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
20	Poco saludable	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
21	No saludable	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
22	Poco saludable	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
23	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
24	No saludable	No saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
25	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
26	Poco saludable	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
27	Poco saludable	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
28	Poco saludable	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
29	Poco saludable	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
30	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	Adecuado
31	No saludable	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
32	Saludable	Saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
33	Poco saludable	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
34	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
35	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
36	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
37	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
38	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
39	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
40	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
41	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
42	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
43	Saludable	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso



44	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
45	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
46	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
47	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
48	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
49	Saludable	Saludable	Saludable	Poco saludable	En proceso
50	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	Adecuado
51	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	En proceso
52	Saludable	Saludable	Saludable	No saludable	En proceso
53	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
54	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
55	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
56	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
57	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
58	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
59	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
60	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
61	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
62	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
63	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
64	Saludable	Saludable	Saludable	Saludable	En proceso
65	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
66	Saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
67	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
68	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
69	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
70	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
71	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
72	Saludable	Saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
73	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
74	Saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
75	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	Adecuado
76	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
77	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
78	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
79	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
80	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
81	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
82	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
83	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
84	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
85	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
86	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
87	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
88	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
89	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	Adecuado
90	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso



91	Poco saludable	No saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
92	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
93	Poco saludable	No saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
94	Poco saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
95	Poco saludable	No saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
96	No saludable	Poco saludable	Poco saludable	No saludable	En proceso
97	Saludable	Saludable	Saludable	No saludable	En proceso
98	No saludable	No saludable	No saludable	No saludable	En proceso
99	Saludable	Saludable	Saludable	No saludable	En proceso
100	No saludable	Poco saludable	No saludable	No saludable	En proceso
101	No saludable	Poco saludable	No saludable	No saludable	En proceso
102	No saludable	Poco saludable	No saludable	No saludable	Adecuado