



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



**ESTADO NUTRICIONAL EN RELACIÓN A LA CALIDAD DE
VIDA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO - 2022**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. FIORELA YESSENIA PUMA GUTIERREZ

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN NUTRICIÓN HUMANA**

PUNO - PERÚ

2023



DEDICATORIA

A Dios por guiarme en mi proceso de crecimiento personal, profesional y darme las fuerzas para lograr mis objetivos planeados en cada área de mi vida.

Con profundo amor y agradecimiento a mi madre, Sonia Gutiérrez Huallapartupa y mi adorada abuelita, Celia Huallpartupa Huahuacondori, por sus esfuerzos, y apoyo incondicional, ellas son motor y motivo en cada objetivo planteado, a ellas dedico mi esfuerzo y el título profesional.

A mi familia, seres allegados y amigos que en incontables momentos estuvieron para apoyarme en mi camino universitario.

Fiorela Yessenia Puma Gutierrez



AGRADECIMIENTOS

A mi casa de estudios “Universidad Nacional del Altiplano - Puno”, que me formó como una profesional capaz llevar en alto el nombre de mi centro de estudios.

A mi Facultad de Ciencias de la Salud, encabezado por el director y plana de maestros quienes me impartieron sus enseñanzas y vivencias para mi desarrollo académico, en la carrera de Nutrición Clínica y Comunitaria

A mi asesora de tesis; Dra. AMALIA FELICITAS QUISPE ROMERO, quien guardó profundo aprecio, por su generosa dedicación, orientación y asistencia en la planificación y ejecución de este proyecto de investigación.

Al director del Policlínico Municipal Puno, Dr.: Hermes Huarasi Quispe y por su inestimable ayuda en el llenado de los cuestionarios y la Evaluación Nutricional para la presente investigación en nombre del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno.

Fiorela Yessenia Puma Gutierrez



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 9

ABSTRACT..... 10

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 13

1.1.1 Pregunta general 13

1.1.2 Preguntas específicas 13

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 13

1.2.1. Objetivo general..... 13

1.2.2. Objetivos específicos: 13

1.3 HIPÓTESIS..... 14

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES..... 15

2.1.1 A nivel internacional..... 15

2.1.2 A nivel nacional 16

2.1.3. A nivel local..... 18

2.2. BASES TEÓRICAS..... 19

2.2.1 Estado nutricional 19

2.2.2 Calidad de vida laboral 25

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS..... 34



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	36
3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO	36
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	37
3.4 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	38
3.5 MÉTODOS, TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	40
3.5.1 Para la evaluación del estado nutricional.....	40
3.5.2 Para identificar la calidad de vida laboral.....	41
3.5.3 Validación y confiabilidad del instrumento.....	43
3.6. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	47

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS	48
4.1.1. Estado nutricional	48
4.1.2. Calidad de vida laboral según los tres factores determinantes: apoyo directo, demanda de trabajo y motivación intrínseca	50
4.1.3. Estado nutricional en relación a la calidad de vida laboral según los tres factores determinantes	56
4.2 DISCUSIÓN	63
V. CONCLUSIONES.....	66
VI. RECOMENDACIONES	68
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	69
ANEXOS.....	74

ÁREA: Nutrición pública

LÍNEA: Promoción de la salud de las personas

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 09 de enero de 2023



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Índice de Masa Corporal (IMC).....	24
Tabla 2:	Operacionalización de variables	38
Tabla 3:	Clasificación de factores según escala valorativa tipo Likert.....	43
Tabla 4:	Asignación de puntuación según categoría con tendencia negativa y positiva	44
Tabla 5:	Escalas de medición según la puntuación obtenida	44
Tabla 6:	Estado Nutricional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022	48
Tabla 7:	Calidad de vida laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno según determinante	50
Tabla 8:	Estado Nutricional y factor apoyo directivo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022.....	51
Tabla 9:	Estado Nutricional y factor apoyo directivo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022.....	53
Tabla 10:	Estado Nutricional y factor motivación intrínseca del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022	54
Tabla 11:	Estado Nutricional y calidad de vida laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022.....	56
Tabla 12:	Prueba de chi-cuadrado entre el Estado Nutricional y la calidad de vida laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022.....	58
Tabla 13:	Prueba de chi-cuadrado entre el estado nutricional y el factor apoyo directivo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022	59



Tabla 14: Prueba de chi-cuadrado entre el Estado Nutricional y el factor demanda de trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022.....	61
Tabla 15: Prueba de chi-cuadrado entre el Estado Nutricional y el factor motivación intrínseca del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022	62
Tabla 16: Datos generales del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022.....	77



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

CVL- 35: Calidad de vida laboral-35

CV: Calidad de vida

CVT: Calidad de vida en el trabajo

AD: Apoyo directivo

DT: Demanda de trabajo

MI: Motivación Intrínseca

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OMS: Organización Mundial de la Salud

CENAN: Centro Nacional de Alimentación y Nutrición

INS: Instituto Nacional de Salud

IMC: Índice de masa corporal



RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Estado Nutricional y la Calidad de vida en el personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno. En Materiales y Métodos, el diseño de investigación fue de tipo descriptivo, analítico, correlacional, y de corte transversal con una muestra de 154 administrativos. Para la evaluación del Estado Nutricional se aplicó el método antropométrico, la técnica de la observación y como instrumentos, la balanza y tallímetro. Para identificar el nivel de calidad de vida laboral se utilizó el método de la encuesta, la técnica de la entrevista y como instrumento el “Cuestionario validado (CVL- 35)” con alfa de Cronbach 0.84 (confiabilidad comprobada), consta de 35 preguntas; y el análisis de los datos se tabularon y procesaron en el sistema Excel; para la evaluación de resultados se utilizó el programa estadístico SPSS V.25, y con prueba Chi Cuadrado se verificaron las hipótesis. Los Resultados fueron: El 53,9% del personal presenta un estado nutricional normal, 36,4% pre-obesidad y el 8,4% obesidad clase I. Predomina la calidad de vida laboral media con 48,1% seguido de la calidad alta con 46,1% y la calidad baja solo en el 5,8%. Referente a los factores determinantes de la calidad de vida laboral, el 48,1% del personal según el factor apoyo directivo estima que es de calidad media, el 56,5% nota que es de media calidad en el factor demanda de trabajo; a diferencia el 63,0% aprecia que la motivación intrínseca es de calidad alta. Conclusión: Entre el estado nutricional y la calidad de vida laboral existe relación significativa ($p=0,000$), porque a mejor estado nutricional la calidad de vida laboral es mayor.

Palabras Clave : Calidad de vida laboral, estado nutricional, personal administrativo.



ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between nutritional status and quality of life in the administrative personnel of the Provincial Municipality of Puno. In Materials and Methods, the research design was descriptive, analytical, correlational, and cross-sectional with a sample of 154 administrative personnel. For the evaluation of nutritional status, the anthropometric method was applied, the observation technique was used and the scale and measuring rod were used as instruments. To identify the level of quality of work life, the survey method was used, the interview technique and the "Validated Questionnaire (CVL-35)" with Cronbach's alpha 0.84 (proven reliability), consisting of 35 questions; and the data analysis was tabulated and processed in the Excel system; for the evaluation of results, the SPSS V.25 statistical program was used, and the hypotheses were verified with the Chi-square test. The results were as follows: 53.9% of the personnel presented a normal nutritional status, 36.4% pre-obesity and 8.4% class I obesity. Medium quality of work life predominates with 48.1%, followed by high quality with 46.1% and low quality with only 5.8%. Regarding the determining factors of the quality of work life, 48.1% of the personnel, according to the management support factor, consider that it is of medium quality, 56.5% note that it is of medium quality in the work demand factor; in contrast, 63.0% consider that intrinsic motivation is of high quality. Conclusion: There is a significant relationship between nutritional status and quality of work life ($p=0.000$), because the better the nutritional status, the higher the quality of work life.

Keywords: Quality of work life, nutritional status, administrative personnel.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) un empleo digno, comprende los objetivos de las personas para su vida laboral y profesional.(1), esto implica tener la posibilidad de acceder a un empleo con un salario justo, tener estabilidad laboral, protección social para las familias, mejores posibilidades de unificación social, crecimiento personal, y libertad de elección tanto en el hogar como en el trabajo(2).

La calidad de vida laboral (CVL) pertenece al entorno de trabajo, que se define como cualquier cualidad que pueda tener un impacto en el entorno de trabajo; la probabilidad de que un trabajador sufra una determinada lesión como resultado de su trabajo se conoce como riesgo laboral(2). Además de padecimientos no infecciosas como: Sobrepeso y obesidad son alteraciones metabólicas más frecuentes en trabajos administrativos por el nivel de sedentarismo que ejercen(3). Por otra parte, es cierto que cualquier individuo pasa al menos un tercio de su día trabajando para una organización (1). Por ello, la calidad de vida laboral se concibe como un proceso dinámico y continuo que intenta aumentar la productividad de la organización y la felicidad del trabajador. Optimiza los factores del lugar de trabajo que influyen en él. (4)

Además, se han realizado diversos estudios sobre una serie de factores humanas relacionadas con el lugar de trabajo (como los valores, el compromiso, clima, la satisfacción y la autoestima, entre otros) que pueden influir en el desempeño de los empleados para que las empresas crezcan eficazmente. Los resultados tanto para el éxito personal como para el organizativo, consideran que la autoestima y los valores de la organización son cruciales. En consecuencia, las organizaciones tienen que asumir un nuevo nivel de responsabilidad en el crecimiento personal de sus empleados (18).

Otra problemática creciente de salud relacionado al entorno laboral es la obesidad,



“Según el Centro Nacional de Alimentación y Nutrición (CENAN) del Instituto Nacional de Salud (INS), el 69,9% de los adultos tiene sobrepeso u obesidad, seguido del 42,4% de los jóvenes, el 32,3% de los estudiantes, el 33,1% de los adultos mayores y por último el 23,9% de los adolescentes”.(5)

Asimismo, existe varios estudios donde se muestra una correlación entre el índice de masa corporal (IMC, kg/m²) y las valoraciones más bajas en los ámbitos físico, social y emocional, de la Evaluación de la calidad de vida relacionada con la salud (CVRS)(9). Al mismo tiempo, las personas con mayor Índice de Masa Corporal (IMC) tienden a obtener una puntuación más baja en las medidas relacionadas con la calidad de vida relacionada con la salud.(6)

En los párrafos anteriores se demuestra la importancia de la pronta mejoría de la calidad de vida laboral en diferentes áreas y/o órganos institucionales. En la Municipalidad Provincial de Puno se percibe que la calidad de vida laboral del personal administrativo se encuentra en una situación no tan satisfactoria, encontrando diversas dificultades, para llevar una calidad de vida favorable; además no se tiene conocimiento si el problema este influyendo sobre estado nutricional y desempeño laboral; por otro lado al consultar si anteriormente se habrían aplicado alguna evaluación nutricional y/o identificación del nivel de la calidad de vida laboral que tiene el personal administrativo mencionan que anualmente hay campañas de Salud integral realizado por el Seguro Social de Salud (ESSALUD), pero que solamente son convocados el personal nombrado y personal que se encuentra en planilla, mas no el personal contratado por otra modalidad como CAS y otros regímenes de contrato que no cuentan con un seguro de salud; por lo que en un alto porcentaje del personal administrativo tiene un desconocimiento de su estado nutricional y el nivel de calidad de vida laboral que lleva dentro de la institución; esta situación es la que motivó en gran medida a realizar la presente investigación.



Por lo mencionado anteriormente, nos planteamos las siguientes preguntas:

1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1 Pregunta general

¿Existe relación entre el estado nutricional y la calidad de vida laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno 2022?

1.1.2 Preguntas específicas

- ¿Cuál es el estado nutricional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno?
- ¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral según los tres factores determinantes: Apoyo directo, demanda de trabajo y motivación intrínseca; del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el Estado Nutricional y la Calidad de vida laboral según los tres factores determinantes: Apoyo directo, demanda de trabajo y motivación intrínseca; del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno?

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre estado nutricional y la calidad de vida laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno 2022.

1.2.2. Objetivos específicos:

- Evaluar el estado nutricional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno.



- Identificar la calidad de vida laboral según los tres factores determinantes: Apoyo directo, demanda de trabajo y motivación intrínseca; del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno.
- Determinar la relación que existe entre el Estado Nutricional y la Calidad de vida laboral según los tres factores determinantes: Apoyo directo, demanda de trabajo y motivación intrínseca; del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno.

1.3 HIPÓTESIS

1.3.1 Hipótesis General:

Existe relación significativa entre el Estado nutricional y la Calidad de vida laboral en el personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno 2022

1.3.2 Hipótesis específicas

- En el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, predomina sobrepeso.
- El nivel de calidad de vida laboral según los tres factores determinantes: Apoyo directo, demanda de trabajo y motivación intrínseca; del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, es baja.
- Existe relación significativa entre el Estado Nutricional y la Calidad de vida laboral en los tres factores determinantes: Apoyo directo, demanda de trabajo y motivación intrínseca; del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 A nivel internacional

Burgos S, Duarte A, Fernández A, García O. (2019) Ejecutaron una tesis con el objetivo de determinar la asociación entre el Índice de Masa Corporal (IMC) y la medida de calidad de vida basada en el cuestionario SF 36 en una muestra de empleados (30). En su estudio tuvieron como muestra a 140 colaboradores. En las mujeres se descubrió que con un IMC “Normal” tenían evaluaciones más altas en la mayoría de las dimensiones del SF 36, con la excepción de la Salud General(31). El resultado implica que los servicios normales del IMC se asocian con evaluaciones más altas en el SF 36; en otras palabras, si una población de trabajadores tiene un IMC que entra dentro del rango "Normal", percibirán que su calidad de vida es más alta(30).

Paredes F, Ruiz L, González N. (2018) Realizaron un trabajo de investigación en Paraguay cuyo objetivo era comparar el estado de nutrición, los hábitos alimenticios y el estilo de vida saludable en un conjunto de empleados que tienen un programa de Ambiente Laboral Saludable y otro grupo que no lo tiene, en la ciudad de Asunción. Para ello, tomaron una muestra de 121 empleados de dos empresas. No hubo cambios en el estado nutricional, la obesidad abdominal, el tiempo empleado a comer, la calidad del sueño o el consumo de cigarrillos y alcohol como consecuencia(13). Los primeros resultados indican que la promoción de un estilo de vida saludable en el lugar de trabajo está predispuesto por un entorno laboral positivo. (13)



Bernardino L, Álvarez G, Bautista M, Ortega M, Mancilla J, Amaya A (2020) En México, evaluaron la habilidad predictiva de variables tales como el índice de masa corporal (IMC), la propia imagen corporal el estudio examinó las variaciones del sexo y el IMC en las variables de estudio, así como los efectos positivos y negativos, las actitudes hacia las personas gordas y la calidad de vida (CV) en las conductas alimentarias aberrantes del personal administrativo del sector de la salud en la Ciudad de México. Participaron 181 empleados administrativos, quienes llenaron una hoja de datos básicos y cuestionarios se auto informe. Los participantes se dividieron en tres categorías de IMC (peso normal, sobrepeso y obesidad) (32). En general, se descubrió que la presencia de un comportamiento alimentario anormal, que fomenta el aumento excesivo de peso corporal, podría explicarse parcialmente por la disconformidad de la imagen corporal, así como por las percepciones de vitalidad y bienestar físico(32).

2.1.2 A nivel nacional

Vertiz J. (2018) Realizaron un estudio transversal con diseño no experimental y alcance correlacional en Lima con el objetivo de determinar la relación entre el estado nutricional y la calidad de vida de los empleados de entidades públicas. Se inscribieron 95 empleados en el estudio, que utilizó una encuesta y el cuestionario SF-36 para recoger información sobre la situación nutricional. Se empleó el método antropométrico y el formulario de recogida de datos antropométricos. Según los resultados, las circunstancias nutricionales del 70,5% de los empleados les situaban en un alto riesgo de obesidad, el sobrepeso y las principales enfermedades crónicas no transmisibles, como la diabetes mellitus de tipo 2 y las enfermedades cardiovasculares. (13) Los resultados mostraron que las condiciones dietéticas del 70,5% de la población trabajadora la sitúan en un alto



riesgo de obesidad, el sobrepeso y las principales enfermedades crónicas no contagiosas, como la diabetes mellitus de tipo 2 y las enfermedades cardiovasculares; obtuvieron una mala puntuación en términos de calidad de vida, lo que se interpreta como un indicio de empeoramiento del estado de salud(26).

Vasquez P. (2019) En Lima, este estudio buscó conocer la asociación entre el nivel nutricional y la calidad de vida de los docentes de colegios nacionales de Chalhuanca Aymaraes - Apurímac en el año 2019.(33). Con 111 profesores como muestra, 111 profesores como población de la muestra, métodos de observación y encuesta, un cuestionario y un formulario de observación como instrumentos, se realizaron las siguientes conclusiones de la investigación cuantitativa: Nutricionalmente, el 51,35% se encuentra en el rango normal, el 28,83% en el rango nutricionalmente deficiente y el 19,82% en el rango nutricionalmente excedentario (33). Del mismo modo, el 27,03% tiene una excelente calidad de vida, el 21,62% una pésima calidad de vida y el 51,35% una calidad de vida normal (33). Los resultados mostraron una fuerte correlación entre el estado nutricional de los profesores y la calidad de vida(33).

Galarreta J. (2018) En Trujillo, el presente estudio tuvo como finalidad determinar si existe relación entre los hábitos alimentarios y formas de vida del personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Trujillo.(10). Este estudio fue de tipo no experimental y de diseño descriptivo-analítico transversal con una población de 64 trabajadores(10). La recogida de datos se realizó mediante un dispositivo de medición del índice de masa corporal y una escala estandarizada, así como una encuesta sobre comportamientos de vida saludable(10). Se descubrió que no existe ninguna relación entre el estilo de vida de los miembros del personal administrativo y el estado nutricional.; y llegaron a la



conclusión de que no existe relación entre las opciones de estilo de vida y la salud nutricional del personal administrativo, es decir, no hay una correlación significativa, aunque sí una fuerte relación entre las variables examinadas (10).

2.1.3. A nivel local

Alfonse M. (2020) En Puno, El estudio tuvo como objetivo determinar la calidad de vida laboral de los profesionales sanitarios; era de carácter no experimental, descriptivo y transversal(19)(34). Los 29 profesionales sanitarios que actualmente trabajan en ambas organizaciones constituyeron la muestra de la investigación(19). El estudio utilizó una metodología de encuesta y un cuestionario validado (CVL-35) con un alfa de Cronbach de 0,84 (fiabilidad probada), compuesto por 35 ítems para evaluar tres factores: apoyo directivo (AD), demanda de trabajo (DT) y motivación intrínseca (MI)(19). Como resultado, el 86,2% de los profesionales tiene una percepción alta de la motivación intrínseca, el 93,1% de los profesionales tiene una percepción media del apoyo directivo y el 69% de los profesionales tiene una percepción media de la demanda de trabajo. En conjunto, el 79,3% de los profesionales sanitarios del Centro de Salud Vallecito y Simón Bolívar perciben una calidad de vida laboral media (19).

Chura K. (2021) En Puno; este estudio tuvo como fin obtener la relación que existe entre calidad de vida y estado nutricional en comerciantes del Mercado Central Puno(35). Este estudio fue de tipo descriptivo correlacional y con diseño transversal(35). La muestra estuvo conformada por 178 mujeres comerciantes mayores de 20 años(35). Y como resultados, según la relación entre las variables, el 35,4% de los comerciantes con sobrepeso y el 33,7% de los comerciantes con sobrepeso y tienen una calidad de vida regular, mientras que el 6,7% de los



comerciantes con obesidad II tienen una mala calidad de vida y el 4,5% de los comerciantes con un estado nutricional normal tienen una buena calidad de vida(35).

Machaca S. (2021) Lo realizaron en Puno; esta investigación tuvo como objetivo precisar el vínculo de la Salud y Seguridad en el Trabajo y la Calidad de Vida Laboral CECOMIP LTDA. 2020(12). El enfoque destaca el diseño no experimental, transversal o de corte transversal con un enfoque descriptivo y correlacional(12). La muestra estuvo conformado por 40 trabajadores, utilizando como instrumento cuestionarios, elaborados para cada variable(12). Los resultados mostraron que el 12,5% de los encuestados estaban de acuerdo en que la calidad de la vida laboral es excelente cuando se mantiene regularmente la seguridad y la salud en el trabajo (12). El 10% indicó que, cuando la Seguridad y Salud en el Trabajo es óptima, la CCT es regular(12). Según el 55% de los encuestados, cuando la seguridad y la salud en el trabajo son óptimas, la calidad de vida en el trabajo es excelente(12). Además, encontraron que hay una correlación media positiva entre las variables de la investigación, ya que la relación entre ambas variables es significativa a un nivel positivo de 0,516(12).

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 Estado nutricional

El estado nutricional de una persona viene determinado por el "equilibrio" entre sus necesidades y los alimentos que consume regularmente. Cuando ambas se encuentran en equilibrio, la persona presenta un estado nutricional normal; cuando las necesidades son más bajas que el valor nutricional de los alimentos diarios, la persona acumula un excedente de nutrientes y ganará peso debido a la acumulación de reservas; cuando los alimentos diarios son más bajos que las necesidades, la persona pierde el estado nutricional y el peso se deteriora.(7) La estimación del



estado nutricional es el equilibrio entre la ingesta de energía y alimentos al organismo destinada al proceso de asimilación y el gasto energético que se produce, equilibrio que necesita de diferentes sistemas interactivos del entorno. El estado nutricional de una persona se refiere a las adaptaciones fisiológicas que se producen tras consumo de nutrientes así, la actividad consiste en evaluar el nivel nutricional y el resultado de valorar, apreciar y cuantificar el estado de un individuo en relación con las alteraciones nutricionales que se hayan podido producir.(7).

2.2.1.1 Estado nutricional en el entorno laboral

En algunas empresas, la comida servida en el trabajo suele considerarse un inconveniente o una ocurrencia secundaria, lo que se traduce en una "oportunidad perdida" para elevar la moral y la productividad. Cuando hay comedores, suelen ofrecer un menú predecible y limitado. En general, los artefactos expendedoras ofrecen opciones menos saludables. Los restaurantes de la zona pueden ser caros o difíciles de encontrar. La comida servida en los puestos callejeros puede estar contaminada con gérmenes. Los trabajadores suelen carecer de los recursos necesarios para comer, como tiempo, un lugar donde hacerlo y dinero.(8).

"El círculo de mala ingesta nutricional, bajo rendimiento y bajos salarios debe romperse en los países en desarrollo. Algunos empleados luchan por mantener a sus familias, y cuando los niños tienen un peso inferior al normal, se pone en peligro la futura mano de obra. Es crucial reflexionar sobre los efectos de la carencia de hierro y lo económica que resulta evitarlo. Está relacionada con el deterioro cognitivo y la pereza, que provocan accidentes y baja productividad, esto impacta a la población de la mitad de la planeta."(8).



Según el autor del estudio, “los países más ricos pagan un precio más alto por la obesidad y las enfermedades crónicas. Las iniciativas a nivel de vecindario están fracasando. La solución ideal es ofrecer comidas nutritivas en el trabajo, garantizando que los empleados tengan acceso a ellas al menos una vez al día.” (8).

La accesibilidad al agua potable se considera otro componente crucial. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio de la ONU, que pretenden disminuir la pobreza a la mitad para 2015, señalan como obstáculos importantes el hambre y el acceso sostenido a agua limpia y servicios sanitarios. Según la investigación, el lugar de trabajo es un escenario crucial para alcanzar estos objetivos (8).

La agenda de la OIT para el empleo decente está fuertemente ligada a la alimentación en el trabajo. Es un asunto crucial para una mano de obra productiva, un componente fundamental a la hora de pensar en la seguridad social de los trabajadores, un tema importante para el dialogo entre empresas y empleados, la ausencia de hambre y el derecho al agua potable son derechos humanos importantes. La Recomendación sobre servicios sociales (N° 102) fue aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1956 y establece normas para la construcción de comedores, cafeterías y otras infraestructuras relacionadas con la alimentación. Este documento se redactó con la idea de que, dado que las personas trabajadoras pasan al menos un tercio de sus horas de vigilia en el trabajo, éste es el lugar perfecto para poner en práctica iniciativas de promoción de la salud.(8).

En esta situación, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) observó una dieta inadecuada de grasas saturadas y carbohidratos en el trabajo, que es la razón de la disminución del 20% de la productividad en estas organizaciones. En muchos casos, esto también está relacionado con la prevalencia del sobrepeso y la



obesidad entre los recursos humanos de numerosos organismos internacionales. Dado que una nutrición adecuada es esencial para que una organización funcione al máximo de sus posibilidades y garantice su supervivencia en un mercado ferozmente competitivo, todas las empresas deberían desarrollar y aplicar estrategias para fomentar hábitos alimentarios saludables entre sus trabajadores, ya que estos hábitos repercuten directamente en la productividad y la innovación. (9).

2.2.1.2 Factores que influyen en el estado nutricional

Algunos de los principales factores que determinan el estado nutricional son la alimentación, el estado de salud, los cuidados y la nutrición.

- Alimentación: la accesibilidad de los alimentos, la ingesta de alimentos sanos, los hábitos alimentarios, los gustos y las preferencias.
- Estado de salud: condición física, utilización de servicios médicos, limpieza del entorno y prácticas higiénicas en la vida cotidiana.
- Cuidados y nutrición: La capacidad de la familia y la comunidad para atender las necesidades de los menos afortunados o dedicar tiempo, atención, asistencia como conocimientos para hacerlo (7).

2.2.1.3 Método Antropométrico

Cuando solo se dispone de un examen antropométrico, la intervención debe basarse en los resultados. La antropometría se ha utilizado ampliamente como indicación resumida de cuestiones relacionadas con la salud y la nutrición (10).

La técnica más utilizada para la evaluación nutricional es la antropometría, que proporciona principalmente datos sobre la suficiencia del consumo de macronutrientes de una persona. Con el uso de medidas relativamente básicas como el peso, la altura, la longitud de las extremidades, las circunferencias o perímetros



corporales y las mediciones del grosor de los pliegues cutáneos, es posible estimar la masa grasa corporal libre, así como cuantificar los principales componentes del peso corporal y evaluar indirectamente el estado nutricional (11).

2.2.1.4 Ventajas de la Antropometría

La antropometría tiene varias ventajas a la hora de evaluar el estado de nutrición, dentro de las cuales tenemos:

- Es un método sencillo de utilizar.
- Es barato.
- Es fácil de duplicar.
- Permite recoger varias medidas.
- Es posible medir a un grupo de individuos, ya que el equipo de medición es portátil.
- Tiene una gran sensibilidad, especificidad y valor predictivo cuando se utiliza correctamente (11).

2.2.1.5 Mediciones antropométricas

a. Talla

Se determina estando descalzo, de cara al vástago del tallímetro con la espalda recta, manteniendo los brazos a los lados del cuerpo y sujetando la cabeza de manera que el borde inferior de la cuenca del ojo y el meato auditivo estén en un plano horizontal(12).

b. Peso

Es una medida precisa del estado nutricional de la persona. (13). Lo ideal es que se evalúe con una báscula digital calibrada cuando la persona está de pie. (13). A partir del peso (kg) y de la talla (m) se calcula el IMC, mediante la siguiente fórmula:(14)

$$\text{IMC} = \text{Peso (Kg)} / \text{Talla}^2 \text{ (cm)}$$

c. El índice de masa corporal (IMC):

El índice de masa corporal (IMC), que se utiliza a menudo y de forma generalizada en la investigación epidemiológica para medir el grado de obesidad de los adultos, se calcula como el producto del peso corporal (en kilogramos) dividido por la altura (en metros al cuadrado). Este valor de corte mundialmente aceptados se detalla en la **Tabla 1**, utilizados para comparar investigaciones de diferentes países, están relacionados con un aumento de las comorbilidades y la mortalidad por enfermedades relacionadas con el sobrepeso y la obesidad.(15). En los últimos años se ha generado una discusión interesante acerca de la conveniencia de adoptar niveles de corte específicos para diversas poblaciones, dado que la asociación entre el IMC y la mortalidad, especialmente la cardiovascular, y la morbilidad difiere entre los distintos grupos demográficos. (15).

Tabla 1. Índice de Masa Corporal (IMC)

IMC	Estado
Por debajo de 18.5	Bajo peso
18.5 – 24.9	Peso normal
25.0 - 29.9	Pre-obesidad o Sobrepeso
30.0 – 34.9	Obesidad clase I
35.0 – 39.9	Obesidad clase II
Por encima de 40	Obesidad clase III

Fuente: OMS 2022(16).

Según la OMS, hay que tener en cuenta que el IMC es sólo un indicador del peso en relación con la estatura y no mide la composición corporal del individuo, es decir, no mide la cantidad específica de grasa corporal; por lo tanto, si un



individuo musculoso (alguien que hace ejercicio) utiliza la fórmula y su IMC calculado está por encima de lo normal, dentro de la tabla, esto no significa que tenga sobrepeso u obesidad (16).

2.2.2 Calidad de vida laboral

2.2.2.1 Calidad de vida

La calidad de vida (CV) es un conocimiento polifacético que comprende el estado de salud física y mental, el estilo de vida, la vivienda, la satisfacción con el lugar de estudio y el empleo, la situación económica y, es una de las medidas de la evolución de la población (7).

La OMS define la calidad de vida como la visión que una persona tiene su posición en la vida en relación con sus objetivos, expectativas, normas y preocupaciones, así como con la cultura y el sistema de valores en el que vive. Es una noción que se ve afectada por la salud física y mental del sujeto, su nivel de independencia, sus conexiones sociales y su relación con el entorno.(17)

2.2.2.2 Calidad de vida laboral

El concepto de calidad de vida laboral (QWL), también conocido como calidad de vida en el trabajo (QWL), se basa en la impresión de los colaboradores de una organización sobre su nivel de satisfacción o insatisfacción con el entorno laboral. Esta percepción conduce a un examen del nivel de bienestar y desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, que, cuando es desfavorable, suele repercutir en la capacidad de la empresa para funcionar de forma óptima (Baitul, 2012)(18).

La idea de calidad de vida laboral (CVL) abarca todas las variables similares con el empleo, como el salario, el horario laboral, el entorno de trabajo, las ventajas y los servicios adquiridos, las oportunidades profesionales, las interacciones



humanas, etc., que pueden afectar a la satisfacción, la motivación y el rendimiento en el trabajo. Esto puede tener implicaciones para la satisfacción laboral, la motivación y el rendimiento (19). Del mismo modo, Davis, Keith sostiene que la calidad de vida en el trabajo se refiere al carácter global positivo o negativo del entorno laboral para los individuos (19).

Según Stephen P. Robbins, la calidad de vida en el trabajo quiere decir al sistema que mediante el cual una institución reacciona a las exigencias de los trabajadores proporcionándoles sistemas que les permitan participar plenamente en las elecciones que determinan su vida en el trabajo. Por su parte Koontz y Weihrich definen la calidad de vida laboral como un método con un gran potencial para el enriquecimiento del trabajo y como un campo de estudio interdisciplinar que combina la sociología industrial, la psicología, la ingeniería industrial, la teoría y el desarrollo organizativos, las teorías de la motivación y el liderazgo, las relaciones laborales, etc. (19). Según Chiavenato (2004), El concepto de "calidad de vida laboral" combina dos puntos de vista opuestos: por un lado, las demandas de bienestar y satisfacción en el trabajo por parte de los empleados y, por otro, los intereses de las organizaciones en cómo afecta a la productividad y la calidad de vida. En consecuencia, es incuestionable que las empresas deben estar atentos a los colaboradores que apoya la consecución de sus objetivos, ya que cuanto mejores recursos se proporcionen al empleado, mejor rendimiento se obtendrá.

Múltiples factores contribuyen a la calidad de la vida laboral: la satisfacción con el trabajo realizado, las oportunidades de ascenso dentro de la organización, el reconocimiento por los resultados obtenidos, el salario que percibe, los beneficios obtenidos, las relaciones humanas con el grupo y la organización, el entorno de trabajo psicológico y físico, la libertad y la responsabilidad para tomar decisiones y



las opciones de ser partícipes en las actividades de la organización. (19)

2.2.2.3 Factores determinantes de la calidad de vida laboral

Las nociones determinadas, a las teorías establecidas y la investigación bibliográfica sobre el tema descubrieron que más de tres escritores utilizan la misma razón y técnica para la investigación que Cabezas, quien examina tres variables decisivas en la calidad de vida laboral, a saber:(19)

a. Apoyo directivo

Es indudable que la percepción que tienen los profesionales del apoyo y la admiración de sus superiores por su trabajo tiene un gran impacto en su productividad.(20) Sin embargo, las principales razones de los altos niveles de estrés en los colaboradores son las altas expectativas laborales y la falta de control sobre el propio trabajo.(20)

Los directivos o responsables de área no podrán evitar que se produzcan desacuerdos pequeños; deben aceptarlos como un subproducto natural de las interacciones humanas que se dan en rubro empresarial. Sin embargo, los conflictos pueden gestionarse en equipo para evitar que surjan problemas importantes y se extiendan por todo el lugar de trabajo. Según una encuesta del portal de empleo, los conflictos laborales se dan dos de cada diez despidos y son la tercera causa de dimisión en las empresas. (19)

Esto habla del apoyo emocional que los administrativos de las instituciones prestan a los colaboradores. Estos son los factores: La capacidad de expresar las propias necesidades y deseos, la satisfacción salarial, el reconocimiento del esfuerzo, la posibilidad de promoción y la colaboración de superiores, asistentes y compañeros de trabajo. Se incluyen, entre otras cosas, la



capacidad de expresar la propia creatividad, la capacidad de tomar decisiones de forma independiente y la recepción de información sobre los resultados del trabajo.(21)

- **Posibilidad de expresar lo que se siente y necesita:** Comprende el potencial de comunicación verbal, en este caso expresando sentimientos y exigencias a la persona en posición de superior inmediato y/o a los compañeros con el objetivo de hacer un buen trabajo. El mejor método para sentirnos bien es explicar cómo nos sentimos, qué nos asusta, qué nos alegra, cómo estamos agradecidos o cómo nos disculpamos. Esto es lo que nos permite soltar y compartir nuestras emociones.(19).

- **La satisfacción con el sueldo:** Es la sensación de satisfacción o placer que se experimenta cuando se satisfacen las necesidades ejemplo, la necesidad relacionada con el salario percibido. (22)

- **El reconocimiento del esfuerzo:** Las personas necesitan sentirse en paz con su trabajo y, por extensión, con su vida, para sentirse realizadas personalmente. La valoración del trabajo duro y del esfuerzo individual funciona como un factor inobservable que impulsa la felicidad y el bien de los colaboradores (19).

- **La oportunidad de ser promocionado:** Todo colaborador tiene derecho a superar circunstancias dentro de la empresa, administración u organización en la que trabaja. En este sentido, puede buscar el progreso profesional o económico para ascender a un puesto superior con más responsabilidad y mayor salario(19).

- **El apoyo de los jefes o adjuntos y compañeros:** Implica colaboración, reciprocidad y cooperación, e implica que las personas que participan se beneficiarán mutuamente(19).



- **Recepción de la información de los resultados del trabajo:** Son resultados del trabajo realizados(19)
- **La autonomía o libertad de decisión:** Es el poder de decidir y hacer elecciones. Es el que permite al sujeto crecer libremente, sin restricciones, pero con responsabilidad; es decir, debe permitirle darse cuenta de que los nuevos modos de creación de conocimiento son posibles(19)
- **La variedad de trabajo:** La medida en que el puesto requiere una serie de tareas para que el empleado pueda poner en práctica sus diversas competencias y habilidades(19)
- **Posibilidad de ser creativo:** Una de las capacidades primordial que posee toda persona es la creatividad, porque le permite conectar con una parte de sí misma que le ayuda a desarrollar la intuición, la imaginación, la iniciativa y la percepción. También les permite aportar ideas originales o soluciones creativas a cualquier problema(23).

b. Demanda de trabajo

El mercado de trabajo está formado por entidades o los trabajadores que hacen uso de los servicios.(19) La bolsa de trabajo está formada por los colaboradores que ofrecen sus servicios.(19) En el mercado de trabajo, donde las personas intercambian servicios, su interrelación determina los salarios.(19) El mercado puede estar dividido entre el trabajo principal, que tiene un salario alto y una baja rotación, y el empleo secundario, que tiene un salario bajo y una gran rotación.(19) Los salarios elevados suelen mantenerse para responder el funcionamiento eficaz del mercado laboral. Sin embargo, un salario alto no es garantía de que se mantenga el entusiasmo o la capacidad de retener la eficacia.(24)



Se considera la impresión que tiene el empleado de los requisitos del trabajo, que incluyen señales del volumen de trabajo, prisas y estrés, presión para producir cierta cantidad de trabajo o mantener la calidad. Los conflictos con los compañeros, la falta de tiempo personal, el dolor físico, el peso del deber y las interrupciones molestas son ejemplos de elementos adicionales de la vida laboral(21).

- **La cantidad de trabajo:** La demanda del producto o servicio determina cuánto esfuerzo se requiere. Es la cantidad de trabajo que puede delegarse a un componente o eslabón de la cadena de producción sin impedir el crecimiento global de las operaciones.

- **Las prisas y agobios:** es el impulso o la necesidad de completar una acción rápidamente. La sensación de dolor extremo y agotamiento son dos características que describen especialmente la condición de agobio, que suele afectar a los seres humanos cuando están sometidos a mucha tensión en muchos aspectos de su vida o cuando una situación se vuelve insostenible e incontrolable.

- **Presión que se recibe por la cantidad de trabajo:** La dificultad para gestionarlos puede deberse a una descripción insuficiente del puesto, a una mala gestión o a la presencia de circunstancias laborales indeseables. Es el exceso de expectativas y presiones. Dependiendo de los recursos disponibles y de sus rasgos particulares, un nivel de presión que el colaborador considere tolerable puede incluso mantenerle despierto, comprometido y capaz de trabajar y aprender.

- **Conflictos con otras personas del trabajo:** puede explicarse por la interacción de una serie de variables políticas, económicas, sociales y culturales.



Una pelea entre empleados de una empresa por percepciones, diferencias de opinión o cuestiones interpersonales se conoce como conflicto laboral.

- **La falta de tiempo para la vida personal:** Para alcanzar la plenitud laboral y familiar, no hay lugares específicamente designados para estas actividades. La gestión del tiempo es necesaria para encontrar el equilibrio entre una vida personal plena y el máximo rendimiento en el trabajo.

- **La incomodidad física en el trabajo:** El conjunto de exigencias físicas a las que se expone un individuo en el transcurso de la jornada laboral puede denominarse carga de trabajo físico. Estos criterios exigen que el trabajador realice una serie de esfuerzos, y cuanto mayor sea el esfuerzo requerido, mayor será el consumo de energía.

- **Carga de responsabilidad:** El grado de compromiso que asume el empleado viene determinado por sus obligaciones laborales.

- **Interrupciones molestas:** Son condiciones, en cierto modo, que nos encontramos a menudo durante el día, que tanto detestamos, y que nos impiden realizar las tareas que estamos haciendo, como por ejemplo: infraestructuras obsoletas, ruido, clima, etc. (19).

- **Motivación intrínseca:** Cuando estamos motivados solo por el placer de lograr algo, esto se conoce como motivación intrínseca. El propio trabajo sirve de recompensa.(19) En contraste con la motivación extrínseca, que se centra en la obtención de ingresos, premios y sanciones, o fuerzas externas, el impulso intrínseco proviene del interior de la persona.(25)

- Estudios recientes demuestran que no es así, a pesar de que todo nuestro sistema de trabajo se basa en la idea de que la automotivación es un mecanismo



completamente lógico: lograremos ser más productivos si conseguimos a cambio una mayor ventaja. La motivación extrínseca sólo es eficaz mientras seguimos viviendo en condiciones que consideramos aceptables. Una vez satisfechas nuestras necesidades fundamentales, un aumento de dinero ya no incrementa significativamente la felicidad.

- Para cuantificar la motivación intrínseca, que es la satisfacción personal, se utilizan elementos internos que influyen en la demanda y, por tanto, en el comportamiento motivado dirigido a la realización profesional. Aquí se tienen en cuenta factores como el tipo de trabajo realizado, la motivación, la necesidad de formación, el apoyo familiar y el deseo de ser creativo. Del mismo modo, se tiene en cuenta la ayuda de su equipo y la formación que recibe.

- **Tipo de trabajo que realiza:** La actividad o tarea a realizar, así como las aptitudes de la persona o su grado de preparación, determinarán los distintos tipos de ocupaciones o habilidades.

c. La motivación que experimenta

El resultado de la inspiración es la motivación, que es la acción. La intención o motivación que subyace a una acción es lo que impulsa a hacerla o a no hacerla. Es un factor psicológico que dirige, sostiene y controla la actitud de una persona.

- **La exigencia de capacitación:** El proceso mediante el cual una organización se esfuerza por garantizar que sus trabajadores adquieran los conocimientos y las capacidades necesarios para el ejercicio de una función en la que se fomenta el aprendizaje de sus colaboradores se conoce como requisito de formación.



- **El apoyo familiar:** se utiliza para describir el apoyo mutuo de la familia cuando un miembro está enfermo, discapacitado o necesita ayuda (43). Se ha demostrado que la familia es una importante fuente de apoyo para la sanidad de sus integrantes.

- **Ganas de ser creativo:** Mantenga la mente ocupada haciendo que el empleado realice actividades que supongan un reto. Fomente la comunicación y el intercambio de ideas en un entorno de confianza inspirando seguridad para que todos puedan compartir sus pensamientos con total tranquilidad.

- **Capacitación que recibe:** Los conocimientos, las aptitudes, las actitudes y el comportamiento de las personas en su empleo son aspectos que queremos mejorar mediante la formación.

- **Apoyo de mi equipo:** es una combinación de colaboración, reciprocidad y cooperación que implica o sugiere una ventaja recíproca para las partes participantes.(19)

2.2.2.4 Evaluación de calidad de vida laboral

Con el fin de evaluar la calidad de vida laboral del personal administrativo se utilizará el instrumento de CVP que constituye de 35 ítems bajo la escala de tipo Likert, donde los valores cuantitativos poseen su equivalencia cualitativa; instrumento realizado por Aguillo se evaluó la fiabilidad del instrumento y descubrió que tiene un valor alfa de Cronbach de 0.84, lo que indica que es altamente fiable. Pineda, R., y Suaquita también evaluaron la fiabilidad del instrumento y descubrieron que tiene un valor alfa de Cronbach de 0.84, lo que indica que es altamente fiable. (19)



2.2.5. Validez y confiabilidad de instrumento de recolección de datos referente a la calidad de vida laboral

Para evaluar la calidad de vida de 311 enfermeras, Sosa Cerda realizó un investigación sobre la calidad de vida profesional del personal de enfermería (26). El instrumento utilizado fue el cuestionario CVP de 35 ítems; desarrollado por primera vez en Estados Unidos y actualizado posteriormente y validado para su uso en numerosos estudios en numerosos países(26). La consistencia interna del instrumento, necesaria para una adecuada validez estructural. (26). El Alfa de Cronbach para los factores y la puntuación global del instrumento fueron ambos $> 0,7$ (13).

La evaluación de la adecuación de la muestra arrojó un coeficiente de $KMO = 0,512$, superior a $0,5$.(26). Asimismo, $0,000$ ($p 0,05$) es el coeficiente obtenido mediante la prueba de esfericidad de Bartlett (26). La validez del instrumento está avalada por ambas pruebas (26). El instrumento tiene un índice alfa de Cronbach de $0,816$ ($> 0,6$), lo que demuestra su fiabilidad y coherencia interna(26).

El cuestionario CVP-35 se clasifica según las siguientes normas para asignar valores: Los niveles de CVP son altos (106 a 140), medios (71 a 105) y bajos (35 a 70).(13).

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

• **Calidad:** Es una característica que permite evaluarlo en comparación con otras cosas del mismo tipo. El término calidad tiene varias interpretaciones. En esencia, se refiere al conjunto de cualidades inalienables de un objeto que le permiten satisfacer exigencias explícitas o implícitas.(27).



• **Laboral:** Se reconoce el trabajo como cualquier esfuerzo físico o intelectual que obtiene algún tipo de apoyo o pago en el contexto de una actividad o institución de carácter social. El trabajo se define como todas aquellas circunstancias o factores asociados de alguna manera al trabajo. (20).

• **Administrativo:** Un administrativo es una persona que trabaja en la administración de una organización u otra entidad. Su trabajo consiste en poner todo en el orden, la disposición y la responsabilidad adecuados. (25).

• **Motivación:** El proceso de atracción auto energética de una persona ante un objetivo que requiere una intervención por su parte y le permiten aceptar el esfuerzo necesario para alcanzarlo se conoce como motivación. Las necesidades, los deseos, las tensiones, los malestares y las expectativas conforman la motivación. Sirve de base para el aprendizaje y es lo que lo motiva. (28).

• **Intrínseca:** Se describe como algo que pertenece o es una característica del elemento que se manifiesta y es independiente del entorno. (29).

• **Apoyo:** Este verbo significa favorecer y patrocinar algo; apoyar a alguien o algo en sus esfuerzos o fomentar su crecimiento (29).

• **Satisfacción:** la sensación de satisfacción o placer que se experimenta cuando se ha satisfecho una necesidad o un deseo(29).

• **Reconocimiento:** Se describe como un sentimiento expresado por una persona en agradecimiento por un favor u otro bien que ha recibido(29).

• **Nutrición:** Se refiere al conjunto de procedimientos mediante los cuales una persona consume, asimila, transforma y utiliza los componentes de los alimentos(10).

• **Antropometría:** El estudio de la medición del tejido óseo, muscular y adiposo (grasa) del cuerpo humano se conoce como antropometría(14).



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación tuvo una tipología no experimental, correlacional y descriptiva, teniendo como objetivo principal describir y comprender el grado de relación o asociación que existe entre dos o más variables en una muestra particular para que pueda ser cuantificada, analizada y vinculada posteriormente (19); de corte transversal, ya que se recopiló la información en un mismo tiempo y lugar determinado para después ejecutar la interpretación de la variable del estudio con los objetivos que se propusieron en la investigación (19)

3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO

El presente trabajo de investigación se realizó en el Departamento de Puno, así como provincia y distrito de Puno, está ubicado al extremo sur del Perú, con una extensión territorial de 71 999 km², por encima 3850 msnm, en el altiplano de los Andes centrales. La Provincia de “Puno” se divide en cinco distritos: Copaja, Huancané, Huatasani, Inchupalla, Pusi, Rosaspata, Taraco, Vilquechico; el idioma que se habla es el Quechua, Aymara y castellano siendo predominante el Aymara en la zona rural(36). El lugar donde se ejecutó la investigación es en la Ciudad de Puno, con una población de 128,637 habitantes (INEI 2017), cuenta con los servicios de electricidad, agua potable y alcantarillado. Los pobladores se dedican a la actividad ganadera, agricultura, pesca, minería, industria y artesanía; y mediante la agricultura los recursos naturales que producen son: papa, habas, quinua, cebada, papa lisa y oca; las mujeres se dedican al cuidado de sus hijos y otras actividades(37). Además las familias son funcionales en su mayoría y extensas, su composición es de padre, madre, hijos y abuelos; el número de hijos por familia es 2 a 5 aproximadamente entre varones y mujeres; referente al grado



de instrucción de los jefes de las familias oscilan de primaria a secundaria completa e incompleta, las familias en su mayoría utilizan el idioma Castellano y Aymara, y son de religión católico(37).

Este estudio se realizó con el Personal Administrativo que actualmente labora en la Municipalidad Provincial de Puno.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población: La población estuvo conformada por un total de 400 administrativos que actualmente trabajan en la Municipalidad Provincial de Puno, además que acepten formar esta investigación a su vez cumplir con los requisitos incluyentes y excluyentes.

Muestra: El cálculo muestral se determinó en función a la población finita, basado en la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$
$$n = \frac{1.96^2 \times 400 \times 0.5 \times 0.5}{0.06^2(400 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$
$$n = \frac{384.16}{1.4364 + 0.9604}$$
$$n = \frac{384.16}{2.3968}$$
$$n = 154.2312$$
$$n = 154$$

Donde:



n: Tamaño de muestra

N: Total de población (400)

Z α : Nivel de confianza 95% (1.96)

p: Proporción de casos de la población 50% = (0.5)

q: (1 - p) Proporción de no casos de la población 50% = (0.5)

E: Máximo error permisible 4% = (0.06)

A partir de la fórmula y reemplazando la información se alcanzó la muestra total de 154 administrativos que actualmente laboran en la Municipalidad Provincial de Puno.

3.4 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

En la **Tabla 2**, se detalla la variable independiente y dependiente así como también sus dimensiones, indicadores, categorías y el índice.

Variable dependiente

- Estado Nutricional

Variable independiente

- Calidad de vida laboral

Tabla 2: Operacionalización de variables

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍNDICE
ESTADO NUTRICIONAL: Estado de salud del individuo como resultado de cómo su cuerpo utiliza los alimentos que ha ingerido (38).	Índice de masa corporal (IMC).	Bajo peso Peso normal Pre-obesidad o Sobrepeso Obesidad clase I Obesidad clase II Obesidad clase III(16)	Por debajo de 18.5 18.5 – 24.9 25.0 – 29.9 30.0 – 34.9 35.0 – 39.9 Por encima de 40(16)

Continuación...

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIÓN	INDICADORES	CATEGORÍA	ÍNDICE
			A	

<p>CALIDAD DE VIDA LABORAL El concepto de Calidad de Vida Laboral(CVL) abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son la retribución, los horarios, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios obtenidos, las posibilidades de carrera profesional, las relaciones humanas, etc. Que puede ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral(1).</p>	<p>FACTOR DE APOYO DIRECTIVO (FAD).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de expresar lo que se siente y necesita. • La satisfacción con el sueldo. • El reconocimiento del esfuerzo. • La oportunidad de ser promocionado. • El apoyo de los jefes o adjuntos y compañeros. • La autonomía o libertad de decisión, la variedad de trabajo. • Posibilidad de ser creativo (1). 	<p>Para evaluar CVL en el FAD.</p> <p>Para ítems con tendencia negativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre: 0 • A veces: 1 • Nunca: 2 <p>Para ítems con tendencia positiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre: 2 • A veces: 1 • Nunca: 0(1) 	<p>CVL Alta 18-26 CVL Media 9-17 CVL Baja 0-8(1)</p>
	<p>FACTOR DE DEMANDA DE TRABAJO (DT)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La cantidad de trabajo. • Las prisas y agobios. • Presión que se recibe por la cantidad de trabajo. • Conflictos con otras personas del trabajo. • La falta de tiempo para la vida personal. • La incomodidad física en el trabajo. • La carga de responsabilidad, interrupciones molestas (1). 	<p>Para calificar la CVL en el FDT.</p> <p>Para ítems con tendencia negativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre: 0 • A veces: 1 • Nunca: 2 <p>Para ítems con tendencia positiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre: 2 • A veces: 1 • Nunca: 0(1) 	<p>CVL Alta: 16-22 CVL Media: 8-15 CVL Baja: 0-7(1)</p>
	<p>FACTOR DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA (MI)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de trabajo que realiza. • La motivación que experimenta. • La exigencia de capacitación. • El apoyo familiar. • Ganas de ser creativo. • Capacitación que recibe. • Apoyo de mi equipo.(1) 	<p>Para calificar la CVL en el FMI.</p> <p>Para ítems con tendencia negativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre: 0 • A veces: 1 • Nunca: 2 <p>Para ítems con tendencia positiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre: 2 • A veces: 1 • Nunca: 0(1) 	<p>CVL Alta: 16-22 CVL Media: 8-15 CVL Baja: 0-7(1).</p>

Fuente: Castro P, Cruz E, Hernández J, Vargas R, Luis K. Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. Rev Iberoamérica Ciencias(1). OMS. Tabla de IMC 2021 de la OMS (hombres y mujeres adultos) 2020(19).



3.5 MÉTODOS, TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1 Para la evaluación del estado nutricional

1. Método:

Método antropométrico: Este método se aplicó con la finalidad de establecer el Índice de Masa Corporal (IMC).

2. Técnica:

Medición corporal de peso y talla.

3. Instrumento:

- Balanza de pie electrónica
- Tallímetro

4. Procedimiento para medición del Peso

a. Se utilizó una superficie lisa, horizontal y plana, sin irregularidades ni objetos extraños, y se empleó la balanza digital con una precisión de ± 100 g debidamente calibrada.

b. Se indicó al participante que se quitara los zapatos, llevara ropa liviana y no llevara nada en los bolsillos.

c. Del mismo modo se le indicó al participante que se colocara en el centro de la plataforma de la balanza, mirando al frente, con los brazos a los lados, los talones ligeramente separados y los dedos de los pies abiertos en forma de "V"; una vez determinado el punto de equilibrio, se procedió a la lectura y se anotó el peso obtenido.

5. Para medición de la talla

a. Se utilizó el tallímetro el cual se colocó en forma vertical sobre una superficie lisa y nivelada, sin irregularidades ni objetos extraños.



b. Se indicó al participante que se quitara el calzado, las joyas u otros objetos de la cabeza que pudieran afectar a la medición.

c. Así mismo se indicó al participante que se colocara de espaldas a la tabla, con los talones juntos y los dedos de los pies ligeramente separados en el centro de la base del tallímetro; con los hombros hacia atrás y mirando al frente; una vez tomando en cuenta todas las indicaciones se procedió a la lectura y se registró los datos.

3.5.2 Para identificar la calidad de vida laboral

1. Método:

Se utilizó la encuesta de Calidad de vida Laboral CVL, se aplicó puntajes para cada pregunta, de acuerdo a la categoría y el factor al que pertenece la pregunta, obteniéndose un puntaje el cual queda como resultado; se detalla ampliamente en las **(Tabla 3, Tabla 4 y Tabla 5)**.

2. Técnica:

Se utilizó la técnica de entrevista, que fue aplicada individualmente con cada participante utilizando la siguiente encuesta: “Calidad de vida laboral (CVL- 35)”, se pidió además que cada participante responda con sinceridad, previamente explicando el llenado.

3. Instrumento:

El instrumento utilizado fue un cuestionario con 35 ítems y 35 preguntas creado para evaluar la calidad de vida laboral de los empleados administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno (19). El instrumento está compuesto por dos fragmentos: Información personal e información referente a la calidad de vida laboral(19).



4. Procedimiento:

- Primeramente, se solicitó una carta de presentación al Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud con atención a la Subdirectora de Investigación de la Escuela Profesional de Nutrición Humana, dirigido al Director del Policlínico Municipal Puno y a la Responsable de Servicio Social de la Municipalidad Provincial Puno.

- Posterior a ello, para el empleo del instrumento de investigación se establecieron coordinaciones con el Policlínico de Puno y la Autoridad Responsable de la Municipalidad Provincial de Puno. Este proceso incluyó la entrega de una carta de presentación y la fijación de fechas para la aplicación del instrumento. (19)

- En seguida se programó un itinerario con plazos y tiempos para la recolección de información de cada una de las áreas de servicio de la Municipalidad, llevando a cabo la utilización del instrumento, comenzando por el Área de Servicio Social, por la pronta aceptación; posteriormente con las siguientes áreas que corresponden al mes de julio del año 2022.

- Previo a la aplicación del instrumento, se informó al participante los objetivos del estudio, permitiendo este accionar pasado en la bioética autónoma, lo cual los hace partícipes de manera voluntaria para el logro de cada uno de los objetivos propuestos, por lo tanto, se solicitó firmar la ficha de consentimiento informado **Anexo 1**.

- Para dar continuidad al procedimiento se aplicó la encuesta durante el tiempo de inactividad (antes de empezar, o al final de la jornada laboral); sin embargo por falta de tiempo un porcentaje menor del personal administrativo llenaron la encuesta en sus domicilios, y los datos pudieron recogerse después de tres días de su entrega (de viernes a lunes).

- Inmediatamente en presencia del investigador, personal que disponía de tenía tiempo rellenan los cuestionarios.; el cuestionario tardó entre 10 a 15 minutos en completarse (19)
- Finalmente al recolectar todos los cuestionarios de las diferentes áreas, se reconoció al personal por haber aceptado participar., y al personal que no disponía de tiempo se le entrevistó días posteriores a la fecha acordada hasta completar con toda la población, el mismo que tuvo una duración de 1 mes hasta concluir con el total de la muestra programada(19).

3.5.3 Validación y confiabilidad del instrumento

“El instrumento fue diseñado por el autor Aguilló, quien valoró la confiabilidad de este, hallando un valor alfa de Cronbach 0.84 significa que el instrumento es altamente confiable; así mismo Pineda, R & Suaquita, M(19)”. “En la tesis titulada “Calidad de vida laboral del Profesional de Enfermería” realizaron una adecuación cultural, mejorando la redacción en 5 ítems (15,22,24,28,34)(19).”

El cuestionario de calidad de vida laboral (CVL- 35), consta de 35 ítems, que valoran 3 factores: factor de apoyo directivo (AD), factor de demandas en el trabajo (DT), factor de motivación intrínseca (MI)(19); estos factores se describen con mayor precisión en la **Tabla 3**. Se valoró empleando la escala valorativa tipo Likert, y ello permitió un mejor manejo de las respuestas obtenidas(19).

Tabla 3: Clasificación de factores según escala valorativa tipo Likert

Factores	Indicativos	Total
Factor de Apoyo directo(19)	3,4,5,10,11,14,16,20,22,23,28,35(19)	12(19)
Factor de Demanda de Trabajo(19)	1,6,7,8,17,18,19,21,24(19)	09(19)
Factor de Motivación Intrínseca(19)	2,9,12,13,15,25,26,27,29,30,31,32,33,34(19)	14(19)

Fuente: Instrumento validado por la Tesis titulada: Calidad de vida laboral percibida por los profesionales de salud del Centro de Salud Vallecito I-3 y Centro de Salud Simón Bolívar I-3, Puno-2019(19).

Calificación:

A cada indicación se le dio una puntuación basada en tres categorías, que iban de 0 a 2, y se tuvieron en cuenta las tres categorías, tal como se detallan en la **Tabla 4**.

- Siempre que ocurre con frecuencia: (7).
- Ocasionalmente: Ocasionalmente: (7).
- Nunca: Se refiere a un acontecimiento que nunca ocurrirá (7).

Tabla 4: Asignación de puntuación según categoría con tendencia negativa y positiva

Ítems con tendencia negativa		Ítems con tendencia positiva	
1,6,7,8,15,17,1	Siempre: 0(19)	2,3,4,5,9,10,11,12,13,	Siempre: 2(19)
9,21,24,25,33	A veces: 1(19)	14,16,18,20,22,23,26,	A veces: 1(19)
	Nunca: 2(19)	27,28,	Nunca: 0(19)
		29,30,31,32,34,35	

Fuente: Instrumento validado por la Tesis titulada: Calidad de vida laboral percibida por los profesionales de salud del Centro de Salud Vallecito I-3 y Centro de Salud Simón Bolívar I-3, Puno-2019(19).

Clasificación

Para clasificar la calidad de vida laboral de la población objetivo se utilizaron tres escalas de medición descritos en la **Tabla 5**, cuyos rangos son las siguientes:

- El rango es de 47-70 para la calidad de vida alta (7).
- El rango para la calidad de vida media es de 24-46. (7).
- El rango es de 0-23 para la calidad de vida pobre(7).

Para el examen de los criterios, se utilizó la siguiente distribución de la puntuación(19):

Tabla 5: Escalas de medición según la puntuación obtenida

Apoyo directo(19)	Demanda de trabajo	Motivación Intrínseca
CVA:18-26(19)	CVA: 16-22(19)	CVA: 16-22(19)
CVM: 9-17(19)	CVM: 8-15(19)	CVM: 8-15(19)
CVB: 0-8(19)	CVB: 0-7(19)	CVB: 0-7(19)

Fuente: Instrumento validado por la Tesis titulada: Calidad de vida laboral percibida por los profesionales de salud del Centro de Salud Vallecito I-3 y Centro de Salud Simón Bolívar I-3, Puno-2019(19).



Interpretación de factores

- **Factor apoyo directivo:**

Nivel Alto:

Se caracteriza por un óptimo soporte emocional por parte de los directivos, donde ofrece a su personal la posibilidad de expresar lo que se siente y necesita, el personal se siente satisfecho con su sueldo, percibe un notable reconocimiento por su esfuerzo, además tiene la oportunidad de ser recomendado; asimismo es eminente el apoyo de los compañeros y adjuntos; en consecuencia la eficiencia dentro del entorno laboral es buena y crea resultados positivos; brindándole, la autonomía, libertad de decisión, la variedad de trabajo y la posibilidad de ser creativo, entre otros aspectos(19).

Nivel medio:

Se caracteriza por una moderada apoyo emocional por parte de los directivos o jefes de área donde ocasionalmente toman en cuenta la opinión o sugerencias del personal, así también el personal regularmente está satisfecho con el sueldo, medianamente percibe reconocimiento por su esfuerzo, y es ocasional el apoyo de sus compañeros, en consecuencia, la eficiencia dentro del entorno laboral es regular (19).

Nivel bajo:

Hace referencia a la carencia o falta de apoyo por parte de los directivos o jefes donde no se tiene en consideración como se siente y que es lo que necesita el personal, así mismo el personal está descontento con su sueldo, además de que no tiene reconocimiento alguno por su esfuerzo ni apoyo de sus compañeros. En consecuencia, se espera una eficiencia laboral deficiente (19).



- **Factor demanda de trabajo:**

Nivel alto:

Representa, la cantidad de trabajo en exceso lo que causa, las prisas, agobios y presión que se recibe el personal para mantener la calidad de su servicio.

De la misma forma, los conflictos interpersonales en el trabajo, la falta de tiempo para la vida personal, las molestias físicas en el trabajo, el peso de la responsabilidad y las interrupciones ofensivas son solo algunos ejemplos (19)

Nivel medio:

Se interpreta, cuando la cantidad de trabajo es regular, el personal eventualmente recibe presión para mantener la calidad de su servicio. Por lo tanto, es ocasional los conflictos con los compañeros de trabajo, cuenta con un tiempo módico para su vida personal(19).

Nivel bajo:

Se entiende, cuando la cantidad de trabajo es limitado, por lo que el personal tiene abundante tiempo para desempeñarse y mantener la calidad en sus servicios; en consecuencia, cuenta con tiempo para su vida personal y conservar una relación positiva con sus compañeros de trabajo sin carga de responsabilidades(19).

- **Factor motivación intrínseca:**

Nivel alto:

Se determina cuando la motivación interna del personal es eminente, tal conducta motivada por la satisfacción profesional, asimismo este nivel alto se le puede atribuir al tipo de trabajo que realiza, el apoyo de la familia y la disposición de creatividad; de la misma forma, el apoyo del equipo y la capacitación recibida (19).



Nivel medio:

Se caracteriza, cuando la motivación personal es ocasional, además que eventualmente el personal siente satisfacción profesional, esto pueda deberse al tipo de trabajo que realiza, el limitado apoyo de sus compañeros y familiares, escasas ganas de ser creativo(19).

Nivel Bajo:

Hace referencia, cuando la motivación interna es nula, siente una insatisfacción profesional. Algunos de los factores serian: la tipología del empleo realizado, las exigencias de capacitación, el mínimo apoyo de compañeros familiares lo que limita grandemente las ganas de ser mas eficiente (19).

3.6. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Tratamiento estadístico

- Los datos obtenidos fueron correctamente procesados usando el programa Excel 2018.
- Se manejó la estadística descriptiva para la creación de cuadros y gráficos.
- Los datos se procesaron con el programa estadístico SPSS V.25, y se utilizó la prueba de Chi-cuadrado para comprobar la hipótesis, lo que permitió confirmar la relación entre el estado nutricional y el nivel de calidad de vida laboral. Los resultados se expusieron en tablas estadísticas para su correcto interpretación y análisis de acuerdo con el marco teórico.

Se plantean las siguientes hipótesis estadísticas:

- **Ha:** Existe relación significativa entre estado nutricional y la calidad de vida laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno.
- **Ho:** No existe relación significativa entre el estado nutricional y la calidad de vida laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

4.1.1. Estado nutricional

Se realizó la evaluación nutricional del personal administrativo que actualmente labora dentro la Municipalidad Provincial de Puno, usando la ficha de registro descrita en el **Anexo N°2** (Ficha para Evaluación Nutricional del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial De Puno – 2022) tomando de referencia el Índice de Masa Corporal (IMC) por la Organización Mundial de la Salud (OMS), tal como se describe en la **Tabla 6**.

Tabla 6: Estado Nutricional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022

Estado nutricional	N°	%
Bajo peso	1	0,6
Normal	83	53,9
Pre-obesidad o sobrepeso	56	36,4
Obesidad clase I	13	8,4
Obesidad clase II	1	0,6
Obesidad clase III	0	0,0
Total	154	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos en la ficha de Evaluación nutricional descrita en el Anexo N°2.

De acuerdo con la **Tabla 6**, se aprecia que del 100% del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, el 53,9% (83) tiene peso normal; seguido por el 36,4% (56) que tiene sobrepeso; el 8,4% (13) que tiene obesidad clase I; el 0,6% (1) obesidad clase II; y el 0,6% (1) bajo peso.



Los resultados obtenidos permiten aseverar que los trabajadores administrativos de la Municipalidad en más de la tercera parte padecen problemas nutricionales, porque según los valores obtenidos con el IMC presentan sobrepeso y obesidad de grado I, observándose por ello que la mayoría ostenta un estado nutricional normal. El haber encontrado a esta mayoría con estado nutricional normal puede deberse a la edad que vienen cursando entre 20 a 39 años (78,6%) y solteros (93,5%) (**Anexo 3**); población que definitivamente se encuentra en un periodo de controlar el tipo de alimentación y posiblemente sean más activos.

La presencia de trabajadores administrativos con sobrepeso y obesidad, puede estar condicionada al tipo de alimentación que se consume en nuestra región, que por lo general es rica en grasa y carbohidratos, la vida sedentaria en especial en los trabajadores de más de 40 años de edad, falta de tiempo para la preparación y consumo sus alimentos además de la disponibilidad de refrigerio cerca al área de trabajo. Este estilo de vida sigue teniendo un peso importante en la salud de las personas.

En contraste con el estudio de García J. (39) en Tumbes, los resultados presentan concordancia porque, el 51.1% de los adultos presentaron estado nutricional normal, 21.3% sobrepeso y el 4.3% obesidad, los que estaban relacionados con hábitos alimentarios “Inadecuados”. Sin embargo, difiere del estudio de Chura K. (35) en Puno, en su estudio Calidad de vida y su relación con el estado nutricional de las comerciantes del Mercado Central, reportó que el 42,1% de los comerciantes presentaban sobrepeso, 37,1% obesidad I, 12,4% obesidad II y solo un 6,2% estado nutricional normal; situación que nos permite comprender que los pobladores de Puno mantienen un estilo de vida nutricional no adecuada.

De acuerdo a estudios realizados en el ámbito internacional en poblaciones similares a nuestro estudio, el personal administrativo por su modalidad de trabajo tiene

una vida sedentaria, en quienes se espera un alto porcentaje de sobre peso y obesidad, sin embargo, los resultados distan mucho de ese valor esperado, lo que nos indicaría que existen otros condicionantes que llevan a los trabajadores a presentar sobrepeso y obesidad o mantener un estado nutricional en límites normales, como es el clima frígido.

Un estudio publicado recientemente en Trends in Endocrinology & Metabolismo expuso a sus participantes al realizar su trabajo en clima frígido y comprobaron aceleración del metabolismo y como consecuencia mayor gasto de energía(40), lo que estaría contribuyendo en mantener un estado nutricional normal especialmente en los jóvenes que sumado a la vida activa que mantienen en edades tempranas aun no presentan cuadros de obesidad o sobrepeso.

4.1.2. Calidad de vida laboral según los tres factores determinantes: apoyo directo, demanda de trabajo y motivación intrínseca

Se consideró los tres Factores que determinan una Calidad de vida laboral baja, media o alta del personal administrativo que actualmente labora dentro la Municipalidad Provincial de Puno, tal como se detalla en la **Tabla 7**, usando el cuestionario **1** (Cuestionario CVL 35) **Anexo N°1**.

Tabla 7: Calidad de vida laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno según determinante

Calidad de vida Laboral	Baja		Media		Alta		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Apoyo directivo	9	5,8	74	48,1	71	46,1	154	100
Demanda de trabajo	16	10,4	87	56,5	51	33,1	154	100
Motivación intrínseca	6	3,9	51	33,1	97	63,0	154	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos en el cuestionario sobre Calidad de Vida Laboral, descrita en el Anexo N°1.

De acuerdo con la **Tabla 7**, se aprecia que del 100% del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, el 48,1% sobre el apoyo directo menciona que es de calidad media; le continúa, de cerca, el 46,1% con calidad alta; mientras el restante 5,8% menciona que es de calidad baja.

Respecto a la demanda de trabajo el 57,1% del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno menciona que es de calidad media, el 28,6% menciona que es alta y el restante 14,3% manifiesta que es de calidad baja.

Sobre la motivación intrínseca, el 63,0% del personal administrativo manifiesta que es de calidad alta, el 33,1% menciona que es de calidad media, mientras que el restante 3,9% menciona que es de calidad baja.

a) Estado nutricional y factor de apoyo directivo

Tabla 8: Estado Nutricional y factor apoyo directivo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022

Estado Nutricional	Apoyo directivo						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo peso	0	0,0	0	0,0	1	0,6	1	0,6
Normal	7	4,5	46	29,9	30	19,5	83	53,9
Pre-obesidad o sobrepeso	2	1,3	36	23,4	18	11,7	56	36,4
Obesidad clase I	6	3,9	5	3,2	2	1,3	13	8,4
Obesidad clase II	1	0,6	0	0,0	0	0,0	1	0,6
Obesidad clase III	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	16	10,4	87	56,5	51	33,1	154	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos mediante el cuestionario de Calidad de Vida Laboral y la ficha de Evaluación Nutricional, descritos en los Anexos N°1 y 2.



De acuerdo con la **Tabla 8**, se observa que del 100% del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, el 29,9% del personal administrativo con estado nutricional normal tiene apoyo directivo de calidad media, así como el 23,4% de los trabajadores con sobrepeso. En cambio, el 19,5% con estado nutricional normal tiene apoyo directivo de calidad alta, de la misma forma el 11,7% que presenta obesidad; a diferencia el 3,9% de trabajadores con obesidad clase I, tienen apoyo directivo de calidad baja y el 3,2% de calidad media, pero el 0,6% que representa a un trabajador con obesidad clase II también tiene apoyo directivo de calidad baja. Esto indica que el personal administrativo no recibe completamente el apoyo y reconocimiento de un superior por el esfuerzo y trabajo bien hecho, posibilidad de expresar lo que se siente y necesita, la satisfacción con el sueldo, la oportunidad de ser promocionado, el apoyo de los jefes o adjuntos y compañeros; esto influyen en la productividad de los profesionales, la autonomía o libertad de decisión, la variedad de trabajo y la posibilidad de ser creativo, entre otros aspectos.(19) A pesar que no haya completamente apoyo directo al personal administrativo por parte de los jefes de área, en su mayoría se mantiene en un estado nutricional normal esto nos indican que existen otros factores que motivan al personal administrativo en mantener un estado nutricional bueno.

La percepción de nivel medio y alto encontrado en la mayoría de los trabajadores, es indicativo que vienen recibiendo apoyo y reconocimiento de los directivos por el trabajo realizado y la oferta de trabajo para los servicios que brinda el personal no es del todo equitativo, es posible que los salarios sean bajos y la rotación del personal sea alta (24).

Resultados compatibles se reportó en el estudio de Alfonte M. (19) en Puno, la percepción media sobre el apoyo directivo fue en mayor porcentaje (93,1%), esta diferencia puede deberse al trabajo diferente que se realiza en estas instituciones.

b) Estado nutricional y factor demanda de trabajo**Tabla 9:** Estado Nutricional y factor apoyo directivo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022

Estado Nutricional	Demanda de trabajo						Total	
	Baja		Media		Alta			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo peso	0	0,0	0	0,0	1	0,6	1	0,6
Peso normal	10	6,5	45	29,2	28	18,2	83	53,9
Pre-obesidad o sobrepeso	3	1,9	39	25,3	14	9,1	56	36,4
Obesidad clase I	8	5,2	4	2,6	1	0,6	13	8,4
Obesidad clase II	1	0,6	0	0,0	0	0,0	1	0,6
Obesidad clase III	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	22	14,3	88	57,1	44	28,6	154	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos mediante el cuestionario de Calidad de Vida Laboral y la ficha de Evaluación Nutricional, descritos en los Anexos N°1 y 2.

De acuerdo con la **Tabla 9**, se aprecia que del 100% del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, que el 29,2% del personal administrativo con estado nutricional normal respondieron que la demanda de trabajo es de calidad media y un 18,2% es de calidad alta; en cambio, el 25,3% de trabajadores respondieron con predominio que la demanda de trabajo es de calidad media; mientras el 5,2% de trabajadores que presentan obesidad de clase I, respondieron que la demanda de trabajo es baja, así como el 0,6% de trabajadores con obesidad de clase II.

Estos resultados nos indica que el personal con estado nutricional normal e incluso los que presentan obesidad de grado I, perciben que la demanda de trabajo se encuentra en un nivel medio a alta. Esto nos indica que la demanda de trabajo es bastante recargada lo que no le permite al personal administrativo a conservar su empleo por un periodo

largo, porque le ocasiona poca eficiencia y motivación dentro del área de trabajo. Además que para tratar de conservar su trabajo, tiene que responsabilizarse con una cantidad grande de trabajo, prisas y agobios por el deseo de ejecutar mayores responsabilidades, presión que recibe por la cantidad de trabajo, conflictos con otras personas del trabajo; que paralelamente estaría interrumpiendo la provisión de una buena alimentación, de ahí que algunos trabajadores presentan obesidad de grado I.

Similar resultado similar obtuvo Alfente(41) en Puno, al estudiar la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios, por obtuvo percepción media sobre la demanda del trabajo (69%), nuestros resultados son cercanos a este valor, esto demuestra que en las instituciones tanto de salud y netamente administrativos existe demanda de trabajo para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

c) Estado nutricional y factor motivación intrínseca

Tabla 10: Estado Nutricional y factor motivación intrínseca del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022

Estado Nutricional	Motivación intrínseca						Total	
	Baja		Media		Alta			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo peso	0	0,0	0	0,0	1	0,6	1	0,6
Peso normal	0	0,0	29	18,8	54	35,1	83	53,9
Pre-obesidad o sobrepeso	0	0,0	16	10,4	40	26,0	56	36,4
Obesidad clase I	6	3,9	5	3,2	2	1,3	13	8,4
Obesidad clase II	0	0,0	1	0,6	0	0,0	1	0,6
Obesidad clase III	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	6	3,9	51	33,1	97	63,0	154	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos mediante el cuestionario de Calidad de Vida Laboral y la ficha de Evaluación Nutricional, descritos en los Anexos N°1 y 2.



De acuerdo con la **Tabla 10**, se aprecia que del 100% del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, el 35,1% del personal administrativo con estado nutricional normal mencionaron que la motivación intrínseca es de calidad alta y el 18,8% mencionó que es de calidad media; mientras el 3,9% del personal administrativo con obesidad clase I mencionaron que la motivación intrínseca es de calidad baja y el 3,2% menciona que es de calidad media, así mismo el 0,6% del personal con obesidad clase II.

Los hallazgos demuestran que el personal administrativo tiene motivación interna producto de diversos factores internos que originaron la necesidad de buscar satisfacción laboral. La motivación intrínseca impulsa a hacer cosas por el simple gusto de hacerlas; muchas veces la propia ejecución de la tarea es la recompensa, esto puede estar influenciado por el tipo de trabajo que realiza, la motivación que experimenta, el apoyo familiar y la capacitación que recibe(19); producto de ello tenemos a la mayoría de trabajadores con motivación alta (63,0%), en quienes se observa estado nutricional normal.

Los resultados obtenidos por Alfonte en Puno (86,2%), son mayores a nuestros resultados (63.0%); esta diferencia porcentual, definitivamente obedece a las actividades laborales que se desarrollan en las instituciones, en especial en estos últimos tiempos los profesionales de la salud cumplen diferentes funciones que los trabajadores del Municipio.

4.1.3. Estado nutricional en relación a la calidad de vida laboral según los tres factores determinantes

4.1.3.1 Estado nutricional y calidad de vida laboral

Tabla 11: Estado Nutricional y calidad de vida laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022.

Estado Nutricional	Calidad de vida laboral						Total	
	Baja		Media		Alta			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo peso	0	0,0	0	0,0	1	0,6	1	0,6
Peso normal	0	0,0	45	29,2	38	24,7	83	53,9
Pre-obesidad o sobrepeso	1	0,6	25	16,2	30	19,5	56	36,4
Obesidad clase I	7	4,5	4	2,6	2	1,3	13	8,4
Obesidad clase II	1	0,6	0	0,0	0	0,0	1	0,6
Obesidad clase III	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	9	5,8	74	48,1	71	46,1	154	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos mediante el cuestionario de Calidad de Vida Laboral y la ficha de Evaluación Nutricional, descritos en los Anexos N°1 y 2.

De acuerdo con la **Tabla 11**, se muestra que del 100% del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, el 29,2% del personal administrativo con estado nutricional normal mencionaron que la calidad de vida laboral es de nivel medio y el 24,7% de calidad baja; el 19,5% del personal que presenta sobrepeso mencionaron que la calidad de vida es de nivel alta y el 16,2% mencionaron que es de calidad media; a



diferencia el 4,5% del personal con obesidad clase I, mencionaron que la calidad de vida laboral es baja, así como el 0,6% que tiene obesidad clase II.

Los resultados que se mencionan en el párrafo anterior, demuestra que, un porcentaje mayor del personal administrativo presenta calidad de vida laboral entre un nivel medio a alta, lo que significa que la sensación de bienestar no es del todo satisfactoria al realizar sus tareas laborales en el área de trabajo, porque tienen una alta demanda de trabajo y escaso apoyo directivo, a pesar que los trabajadores tienen una alta motivación intrínseca; observándose en ellos un resultado el estado nutricional está dentro de los parámetros de normalidad, este buen resultado se puede atribuir a los hábitos alimentarios que tienen la mayoría de los trabajadores.

Al contrastar con otras investigaciones encontramos similitud con el estudio de Vásquez (42) en Apurímac, porque demostró que existe una fuerte correlación entre el estado nutricional de los profesores y la calidad de vida (32). Sin embargo, presenta diferencia con el estudio de Machaca en Puno, respecto a la calidad de vida del personal que labora en la empresa CECOMIP LTDA-Ananea es alta. (12), también con el estudio de Viera realizado en Lima donde, se encontró que los trabajadores de una empresa percibieron la calidad de vida laboral baja(43). Galarreta en Trujillo llegó a la conclusión que no existe asociación entre los estilos de vida y el estado nutricional del personal administrativo, es decir no se correlaciona significativamente (10).

Las diferencias encontradas podrían deberse a los contextos diferentes donde se realizaron las investigaciones, además, la situación de una empresa o institución, porque cada entidad definitivamente presenta ciertas características que las diferencian unas de otras.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

- **Hipótesis alterna:** Existe relación significativa entre el Estado nutricional y la calidad de vida laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno.
- **Hipótesis nula:** No existe relación significativa entre el Estado nutricional y la calidad de vida laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno.

Nivel de significancia: 0,05 (confiabilidad del 95%)

Regla para interpretar

De encontrarse un valor de significancia inferior a 0,05 → se rechaza la hipótesis nula.

De encontrarse un valor de significancia superior a 0,05 → no se rechaza la hipótesis nula.

Resultado

Tabla 12: Prueba de chi-cuadrado entre el Estado Nutricional y la calidad de vida laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022

	Chi ² calculado	Grados de libertad	Significancia
Chi-cuadrado de Pearson	79,905	8	0,000
Razón de verosimilitud	43,651	8	0,000
Asociación lineal por lineal	13,638	1	0,000
Nº de casos válidos	154		

Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS V.25, utilizado para la prueba de Chi-cuadrado.

En la **Tabla 12**, se puede observar el grado de significancia mediante la aplicación de la prueba Chi cuadrado, se obtuvo un resultado de significancia de 0,000. El cual se

encuentra por debajo de 0,05. Ello indica que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Por tanto, existe relación significativa entre el Estado nutricional y la calidad de vida laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno 2022.

a) Estado nutricional y el factor apoyo directivo

Hipótesis específica 1

- **Hipótesis alterna:** El factor de apoyo directivo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno se correlaciona significativamente con el estado nutricional.
- **Hipótesis nula:** No existe relación significativa entre el estado nutricional y el factor apoyo directivo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno.

Nivel de significancia: 0,05 (confiabilidad del 95%)

Regla para interpretar

De encontrarse un valor de significancia inferior a 0,05 → se rechaza la hipótesis nula.

De encontrarse un valor de significancia superior a 0,05 → no se rechaza la hipótesis nula.

Resultado

Tabla 13: Prueba de chi-cuadrado entre el estado nutricional y el factor apoyo directivo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022

	Chi ² calculado	Grados de libertad	Significancia
Chi-cuadrado de Pearson	32,307	8	0,000
Razón de verosimilitud	22,246	8	0,004
Asociación lineal por lineal	8,175	1	0,004
N de casos válidos	154		

Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS V.25, utilizado para la prueba de Chi-cuadrado.



En la **Tabla 13**, se observa el grado de significancia mediante la aplicación de la prueba estadística Chi cuadrado, se obtuvo un valor de significancia de 0,000, es decir, por debajo de 0,05. Ello quiere decir que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Por lo tanto, existe relación significativa entre el estado nutricional y el factor apoyo directivo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno 2022.

b) Estado Nutricional y el factor demanda de trabajo

Hipótesis específica 2

- **Hipótesis alterna:** Existe una relación significativa entre el estado nutricional y el factor de demanda laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno 2022.
- **Hipótesis nula:** No existe relación significativa entre el estado nutricional y el factor demanda de trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno.

Nivel de significancia: 0,05 (confiabilidad del 95%)

Regla para interpretar

De encontrarse un valor de significancia inferior a 0,05 → se rechaza la hipótesis nula.

De encontrarse un valor de significancia superior a 0,05 → no se rechaza la hipótesis nula.

Resultado

Tabla 14: Prueba de chi-cuadrado entre el Estado Nutricional y el factor demanda de trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022

	Chi ² calculado	Grados de libertad	Significancia
Chi-cuadrado de Pearson	38,481	8	0,000
Razón de verosimilitud	29,159	8	0,000
Asociación lineal por lineal	12,174	1	0,000
N de casos válidos	154		

Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS V.25, utilizado para la prueba de Chi-cuadrado.

En la **Tabla 14**, se puede apreciar el grado de significancia mediante la aplicación de la prueba estadística Chi cuadrado, se obtuvo una significancia de 0,000. La cual se ubica por debajo de 0,05. Esto demuestra que la hipótesis nula no es cierta. Por lo tanto, se refuta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa por lo tanto se puede inferir que existe una relación significativa entre el estado nutricional y el factor de demanda laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno 2022.

c) Estado Nutricional y el factor motivación intrínseca

Hipótesis específica 3

- **Hipótesis alterna:** Las exigencias laborales del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno y el estado nutricional están significativamente correlacionados.
- **Hipótesis nula:** No existe relación significativa entre el Estado nutricional y el factor

motivación intrínseca del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno 2022.

Nivel de significancia: 0,05 (confiabilidad del 95%)

Regla para interpretar

De encontrarse un valor de significancia inferior a 0,05 → se rechaza la hipótesis nula.

De encontrarse un valor de significancia superior a 0,05 → no se rechaza la hipótesis nula.

Resultado

Tabla 15: Prueba de chi-cuadrado entre el Estado Nutricional y el factor motivación intrínseca del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022

	Chi ² calculado	Grados de libertad	Significancia
Chi-cuadrado de Pearson	73,518	8	0,000
Razón de verosimilitud	40,599	8	0,000
Asociación lineal por lineal	14,955	1	0,000
N de casos válidos	154		

Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS V.25, utilizado para la prueba de Chi-cuadrado.

En la **Tabla 15**, se puede observar el grado de significancia mediante la aplicación de la prueba estadística Chi cuadrado, obtuvo un resultado de significancia de 0,000. El cual se encuentra por debajo de 0,05. Ello indica que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Por tanto, existe relación significativa entre el estado nutricional y el factor motivación intrínseca del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno 2022.



4.2 DISCUSIÓN

Los hallazgos del presente estudio permiten determinar la evidencia científica, que a continuación se especifica:

El estado nutricional de una persona viene determinado por el "equilibrio" entre sus necesidades y los alimentos que consume regularmente. Cuando ambas se encuentran en equilibrio, la persona presenta un estado nutricional normal; cuando las necesidades son más bajas que el valor nutricional de los alimentos diarios, la persona acumula un excedente de nutrientes y ganará peso debido a la acumulación de reservas; cuando los alimentos diarios son más bajos que las necesidades, la persona pierde peso y el estado nutricional se deteriora. (6)

Los resultados del presente estudio evidencian que la mayor parte del personal administrativo se encuentra con un estado nutricional normal, en un segundo lugar en más de la tercera parte tenemos a trabajadores con pre-obesidad llamado también sobrepeso y aunque se presenta en menor porcentaje cerca de la décima parte es portador de una obesidad clase I y clase II. Considerando que el estado nutricional de una persona es el resultado de un equilibrio entre sus necesidades de energía alimentaria y otros nutrientes esenciales y su capacidad para satisfacer esas necesidades(28); el personal con sobrepeso y obesidad no estaría recibiendo los nutrientes de forma adecuada, además de la vida sedentaria, falta de tiempo, disponibilidad de alimentos saludables cerca al área de trabajo y estrés laboral .(44)

Respecto a los resultados obtenidos en calidad de vida laboral se demuestra que la percepción del personal es de media a alta, situación muy favorable que indica que el personal se encuentra con satisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran (18); ello nos indica que el personal administrativo prioriza su bienestar personal dentro de su entorno de trabajo y en consecuencia se verá reflejado en su eficiencia laboral



brindando resultados que favorezcan a la institución(45); sobre todo cuando la motivación intrínseca es alta, lo que implica que el personal realiza su trabajo con agrado y más cuando esta es recompensada por parte de la institución (25), aunque no todos sientan la misma satisfacción, porque algunos sienten que esta motivación tiene un nivel medio. Así mismo, aunque son menos los que perciben con alta calidad la demanda de trabajo y el apoyo directivo, la percepción de nivel medio es indicativo que en alguna medida se viene recibiendo apoyo y reconocimiento de los directivos por el trabajo realizado y la oferta de trabajo para los servicios que brinda el personal no es del todo equitativo, es posible que los salarios sean bajos y la rotación del personal sea alta (24).

Resultados compatibles en su estudio titulado “Relación entre la Calidad de Vida y el Índice de Masa Corporal (IMC) en una Muestra de Trabajadores” donde el resultado que obtuvieron fue, según el indicador de IMC se encuentra dentro del rango “Normal” en una población de trabajadores, tenían una mejor percepción sobre la calidad de vida.(30)

Respecto a los factores de la calidad de vida laboral, Alfonte M. en su estudio titulado “Calidad de vida laboral percibida por los profesionales de salud del Centro de Salud Vallecito I-3 Y Centro de Salud Simon Bolivar I-3, Puno-2019”, encontró un nivel medio de apoyo directivo (93,1%) y demanda del trabajo (69%) mientras la motivación intrínseca fue alta (19); resultados son similares al nuestro, porque las percepciones de la calidad de vida laboral en estos factores también se obtuvieron en los mismos niveles y sobre la percepción general de la calidad de vida laboral es similar a nuestros resultados porque también se percibe en un nivel medio. Sin embargo, presenta diferencia con el estudio de Machaca en Puno, respecto a la calidad de vida del personal que labora en la empresa CECOMIP LTDA-Ananea es alta. (12), también con el estudio de Viera P. en su estudio titulado “Gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral en los



trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte -Lima-2016” donde, se encontró que los trabajadores de una empresa percibieron la calidad de vida laboral en su institución es baja(43). Las diferencias encontradas podrían deberse a contextos diferentes y la situación de la empresa o institución, donde cada entidad definitivamente presentan ciertas características que las diferencian unas de otras.

Así mismo, aunque son menos los que perciben con alta calidad la demanda de trabajo y el apoyo directivo, la percepción de nivel medio es indicativo que en alguna medida se viene recibiendo apoyo y reconocimiento de los directivos por el trabajo realizado y la oferta de trabajo para los servicios que brinda el personal no es del todo equitativo, es posible que los salarios sean bajos y la rotación del personal sea alta (24).

Resultados compatibles reportaron Postigo B, Bedoya D, Rodríguez F, López G; en Madrid, donde IMC se encuentra dentro del rango “Normal” en una población de trabajadores, tenían una mejor percepción sobre la calidad de vida.(30)



V. CONCLUSIONES

- Se evaluó el estado nutricional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno según el indicador IMC, en la cual se evidenció que el 53,9% tiene un peso normal, seguido por el 36,4% que tiene sobrepeso; el 8,4% obesidad clase I; el 0,6% obesidad clase II; y el 0,6% bajo peso.
- Se identificó el nivel de calidad de vida laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, según los tres factores determinantes: De acuerdo al factor de apoyo directivo y demanda de trabajo, encontramos calidad de vida laboral media; donde ocasionalmente se toma en cuenta la opinión o sugerencia del personal administrativo, existe insatisfecho salarial y limitado reconocimiento por su esfuerzo, sin embargo, nota poca presión para mantener la calidad de su servicio. En el factor de motivación intrínseca, la calidad de vida es alta, atribuida por la satisfacción profesional, tipo de trabajo que realizan, al apoyo familiar, o capacitación que reciben.
- Se determinó la relación que existe entre el estado nutricional y la calidad de vida laboral según los tres factores determinantes; se ha encontrado en el factor de apoyo directivo, la calidad de vida laboral media en el personal con estado nutricional normal y pre-obesidad, sin embargo con el personal con obesidad clase I y II percibe que es baja; continuando con la percepción del factor de demanda de trabajo la calidad de vida laboral es media en el personal con estado nutricional normal y pre-obesidad, pero el personal con obesidad clase I y II percibe que es baja. Contrario a la percepción del factor de motivación intrínseca calidad laboral es alta, en el personal con estado nutricional normal y pre-obesidad, pero el personal con obesidad clase I percibe que es baja y los que presentan obesidad clase II perciben



que la calidad es media. Por tanto, entre el estado nutricional del personal y el factor apoyo directivo ($p=0,000$) de la calidad de vida laboral, demanda de trabajo ($p=0,000$) y motivación intrínseca ($p=0,000$) existe relación significativa, en tal sentido se admite la hipótesis alterna.

- Respecto a la relación del Estado Nutricional y la calidad de vida laboral según los tres factores determinantes, si existe relación, puesto que se evidencio una significancia de ($p=0,000$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna; por ende, podemos afirmar que la mayoría, representado por el 53,9% del personal administrativo tienen un estado nutricional normal, el nivel de la calidad de vida laboral se encuentra entre la calidad media y alta; en consecuencia se puede afirmar que la sensación de bienestar del personal administrativo no es del todo satisfactoria al realizar sus tareas laborales en el área de trabajo debido a que de vez en cuando perciben una demanda laboral alta y es ocasional el apoyo directivo; sin embargo, los trabajadores tienen una alta motivación intrínseca; observándose en ellos un resultado el estado nutricional está dentro de los parámetros de normalidad.



VI. RECOMENDACIONES

- A las autoridades de la Municipalidad Provincial Puno, a través de la Oficina de Sub Gerencia del Personal, evaluar en forma periódica el estado nutricional del personal y promover la alimentación saludable, mediante capacitaciones, charlas informativas y/o sesiones demostrativas en base a una alimentación balanceada para un trabajo sedentario como lo es el trabajo administrativo, de esta manera disminuir los casos de sobrepeso y obesidad; y como retribución haya un mejor rendimiento laboral así también incremente la percepción sobre la calidad de vida laboral dentro de la institución, es el modo en que la institución también se verá beneficiada obteniendo mejores resultados.
- A la oficina de Gerencia del personal, desarrollar acciones que aborden la implementación de normas de salud ocupacional y mejoren las condiciones de trabajo de los recursos humanos
- A los directivos de la municipalidad, establecer y ejecutar planes que fomenten la calidad de vida laboral de su personal, con la participación de todos los profesionales y apoyo multidisciplinario, fomentando al trabajo en equipo y las buenas relaciones.
- Se recomienda analizar sobre calidad de vida laboral, ya que, si bien es cierto que los resultados obtenidos están en el nivel medio-alto, esto nos indica que existe cierta limitación que no alcanza a CVL alto.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Castro P, Cruz E, Hernández J, Vargas R, Luis K. Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. Rev Ibeoamérica Ciencias [Internet]. 2018;2(Una Perspectiva de Calidad Laboral):45. Available from: www.reibci.org
2. organização internacional do trabalho. Memoria del Director General: Trabajo Decente [Internet]. Conferencia Internacional del Trabajo. 1999. p. 1–80. Available from: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
3. Arbulú Pizarro X. Sobrepeso y estilo de vida de trabajadores administrativos de una empresa privada de Lima. Igarss 2014. 2014;(1):1–5.
4. Torres AS, Tomás EA. Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. Psicothema. 2002;14(4):828–36.
5. Instituto Nacional de Salud. Cerca del 70% de adultos peruanos padecen de obesidad y sobrepeso. Instituto Nacional de la Salud. 2019. p. 5.
6. Salazar-Estrada JG, Moreno AGM, López TMT, Beltrán CA, López-Espinoza A. Calidad de vida relacionada con la salud y obesidad en trabajadores de manufacturas en Jalisco, México. Arch Latinoam Nutr. 2016;66(1):43–51.
7. Arias Urbiola J. Relación del estado nutricional con los hábitos alimentarios, adecuación de la dieta y actividad física en niños y adolescentes del comedor San Antonio de Padua Puno, 2014. Univ Nac Del Altiplano Fac Ciencias La Salud Esc Prof Nutr Humana [Internet]. 2014;90. Available from: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1804/Arias_Urbiola_Jennifer_Nabila.pdf?sequence=1&isAllowed=y
8. Una deficiente alimentación en el trabajo afecta la salud y la productividad Nuevo informe de la OIT. OMS -Organización Mundial de la Salud [Internet]. 2015; Available from: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_006116/lang--es/index.htm
9. Villalobos D. Estado nutricional y desempeño laboral en trabajadores del sector salud de Venezuela. Contrib Científicas y Tecnológicas. 2020;45(1):15–27.



10. Galarreta Chávez JA. Estilos de vida y estado nutricional del personal administrativo de la facultad de medicina de la Universidad Nacional de Trujillo. 2018;
11. Mamani L. Estilos de vida y su relación con el estado nutricional en trabajadores de la municipalidad provincial de El Collao - Ilave, 2016. Univ Ncional del Altiplano. 2018;(051):90.
12. Empresariales FDEC, Carolina W, Mejía E. Seguridad y salud en el trabajo y calidad de vida laboral de trabajadores de la empresa CECOMIP LTDA-Ananea Puno, 2020. 2020. 0–3 p.
13. Paredes FG, Ruiz Díaz L, González Cañete N. Healthy habits and nutritional status in the work environment. *Rev Chil Nutr.* 2018;45(2):119–27.
14. Marketing MDCY, La P, Libros PDE, El CON. Universidad Católica de Santa María Escuela de Postgrado. *Univ Católica St María Esc Postgrado.* 2017;1–13.
15. Cáceres-Manrique FDM, Parra-Prada LM, Pico-Espinosa OJ. Calidad de vida relacionada con la salud en población general de Bucaramanga, Colombia. *Rev Salud Pública.* 2018;20(2):147–54.
16. OMS. Tabla de IMC 2021 de la OMS (hombres y mujeres adultos) [Internet]. 2020. 221AD. p. 3. Available from: <https://www.enterat.com/salud/imc-indice-masa-corporal.php>
17. Galván MA. ¿Que es calidad de vida? [Internet]. Vol. 17, Foro Mundial de Ia Salud. 1996. p. 385–7. Available from: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n2/m2.html%0Ahttps://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n2/m2.html%0Ahttps://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n2/m2.html%0Ahttps://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n2/m2.html%0Ahttps://www.uaeh.edu.mx>
18. Cruz J. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Rev científica Pensam y Gestión.* 2018;0(45):58–81.
19. Mabel B, Huanca A. Universidad Nacional Del Altiplano De Puno Facultad De Enfermería Escuela Profesional De Enfermería Calidad De Vida Laboral Percibida



- Por Los Profesionales De Salud Del Centro De Salud Vallecito I-3 Y Centro De Salud Simon Bolivar I-3, Puno-2019 Tesis Pre. 2020;
20. Vásquez F. La importancia de percibir el apoyo del jefe [Internet]. 2016. Available from: <http://www.3goffice.com/la-importancia-de-percibir-el-apoyo-del-jefe/>
 21. Muchotrigo MG. La Salud En La Ciudad De Lima Quality of Life in Health ´ S Professionals. 2011;17(2):173–85.
 22. Universidad de Zaragoza. Departamento de Estructura Económica y Economía Pública. CB, GARCÍA FG. Satisfacción laboral y salario ¿Compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo? Rev Econ Apl [Internet]. 2012;XX(60):25–51. Available from: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96924882002>
 23. Guamán PG& Q. Universidad de cuenca facultad de psicología. Revista [Internet]. 2018;1:1–97. Available from: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2315/1/tps616.pdf>
 24. Castillo Zeledón CL, Ortiz Picado AK, Gómez García R. Situación del mercado laboral de economistas egresados de la UNAN Managua / FAREM-Estelí. Rev Multi-Ensayos. 2021;39–47.
 25. Yupanqui Tenorio C. Calidad de Vida Laboral en el Profesional de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Inen-2019. Calid Vida Labor en el Prof enfermería en el Serv Emerg del INEN-2019 [tesis licenciatura] [Internet]. 2019;36. Available from: http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3040/TESIS_Yupanqui_Camilo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 26. Osoreo V, Joaquín J. El estado nutricional y la calidad de vida de los trabajadores de una entidad pública, Lima 2018. Univ César Vallejo [Internet]. 2018;127. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21464>
 27. Cruz Velazco JE. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales [Internet]. Pensamiento & Gestión. 2018. p. 58–81. Available from: <https://n9.cl/dgg7b>
 28. Pedraza DF. Estado nutricional como factor y resultado de la seguridad alimentaria



- y nutricional y sus representaciones en Brasil. *Rev Salud Pública*. 2004;6(2):140–55.
29. Witriw A. Contenidos Teóricos de Evaluación Nutricional. 2019;1–150. Available from: https://www.fmed.uba.ar/sites/default/files/2019-03/teorico_Evaluación_Nutricional_2019.pdf
 30. Postigo B, Bedoya D, Rodríguez F, López G. Relación entre la Calidad de Vida y el Índice de Masa Corporal (IMC) en una Muestra de Trabajadores Relation Between Quality of Life and Body Mass Index (BMI) in Healthy Workers. *Kronos*. 2019;2019(2):18.
 31. Kaufer-horwitz M, Toussaint G. Indicadores antropométricos para evaluar sobrepeso y obesidad en pediatría. *Bol Med Hosp Infant Mex*. 2008;65:502–18.
 32. Bernardino Coronado LJ, Alvarez Rayón G, Bautista Díaz ML, Ortega Luyando M, Mancilla Díaz JM, Amaya Hernández A. Insatisfacción corporal y calidad de vida: contribución a la ocurrencia de conductas alimentarias anómalas en administrativos hospitalarios. *Acta Colomb Psicol*. 2020;23(1):28–52.
 33. Vasquez P. ESTADO NUTRICIONAL Y CALIDAD DE VIDA EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS NACIONALES DE CHALHUANCA AYMARAES – APURÍMAC, 2019. 2019;1–19.
 34. Benítez-Mesa MG, Dunia-Dahdah MR. Evaluación del Método de Estratificación Social Graffar-Méndez Castellano [Internet]. Universidad Católica Andrés Bello Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Escuela de Economía. 2011. p. 1–143. Available from: https://www.researchgate.net/profile/Alfonso_Rodriguez-Morales/publication/273634940_EVALUACION_DEL_METODO_DE ESTRATIFICACION_SOCIAL_GRAFFAR-MENDEZ_CASTELLANO/links/55078e980cf2d7a28125bd49/EVALUACION-DEL-METODO-DE-ESTRATIFICACION-SOCIAL-GRAFFAR-MENDEZ-CA
 35. Chura K. Calidad de vida y su relación con el estado nutricional en comerciantes del mercado central Puno 2020. 2020;94.
 36. Bruce 2011. Información Primordial sobre el departamento de Puno. *J Chem Inf Model* [Internet]. 2019;53(9):1689–99. Available from: https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/18AAEA2C6FA6D





- A9E0525795200703133/\$FILE/INFORMACIÓN_PRIMORDIAL_SOBRE_EL_DEPARTAMENTO.pdf
37. BCRP. Caracterización del Departamento de Puno. Análisis Económico Reg. 2021;2:15.
 38. Naranjo P. Desnutrición y Salud Pública. Acta Andin. 2016;2(1):81–98.
 39. García J. Hábitos alimenticios y estado nutricional en los adultos mayores que acuden al Centro de Desarrollo Integral de la Familia, Tumbes 2020. Universidad Nacional de Tumbes; 2020.
 40. BBC ciencia. ¿Sirve el frío para bajar de peso? - BBC News Mundo [Internet]. BBC News. 2014. Available from: https://www.bbc.com/mundo/noticias/2014/02/140228_salud_frio_perder_peso_gtg
 41. Alfonte M. Calidad de vida laboral percibida por los profesionales de salud del Centro de Salud Vallecito I-3 y Centro de Salud Simon Bolivar I-3, Puno-2019. Universidad Nacional del Altiplano Puno; 2020.
 42. Vasquez P. Estado nutricional y calidad de vida en los docentes de los colegios nacionales de Chalhuanca Aymaraes – Apurímac, 2019. Universidad Inca Garcilazo de la vega; 2019.
 43. Viera P. Gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte-2016. Universidad César Vallejo; 2018.
 44. Shebl A, Hatat E, Boughdady A, EL-Sayed S. Prevalence and Risk Factors of Obesity among Elderly Attending Geriatric Outpatient Clinics in Mansoura City. J Educ Pract. 2015;6(30):136–47.
 45. Alalú L. La importancia de la calidad de vida en el trabajo | Corresponsables.com España. Great Place to Work en Perú. 2016. p. 1–2.



ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO - 2022

 POLICLÍNICO MUNICIPAL PUNO <small>SERVICIO DE SALUD SOCIAL Y HUMANA</small>	CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO - 2022	 UNAP <small>UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO</small>
<p>CÓDIGO Y /O NUMERACIÓN: / ÁREA:</p> <p style="text-align: center;">DATO INFORMATIVO</p> <p>Estimado(a) Sr.(a). (Srta.), previo cordial saludo y agradecimiento por su colaboración, sírvase responder a las siguientes preguntas del cuestionario, considerando que su contenido forma parte de un estudio de investigación, solicitamos su colaboración en el sentido de responder con sinceridad, ya que de la precisión de sus respuestas depende de la exactitud de los resultados, así mismo aseguramos su anonimato.</p> <p style="text-align: center;">CONSENTIMIENTO INFORMADO</p> <p>Yo.....Identificado con el DNI N°:....., manifiesto que se ha obtenido mi consentimiento para poder participar en este proyecto de investigación “ESTADO NUTRICIONAL EN RELACIÓN A LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO – 2022”. Firmo en conformidad a lo mencionado</p> <p style="text-align: center;">..... FIRMA</p>		



1. DATOS GENERALES

- ❖ Edad:.....
- ❖ Fecha de Nacimiento:...../...../.....Profesión:Estado civil:
- ❖ Tiene un segundo trabajo: Si (), No (), ¿Cuál es el trabajo?.....

2. EVALUACIÓN NUTRICIONAL

EDAD	PESO	TALLA	IMC	DIAGNÓSTICO

3. DATOS REFERIDOS A LA CALIDAD DE VIDA LABORAL



Trace con "X", conforme usted crea correcto:

Nº	ÍTEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1.	Percibo que la calidad de trabajo que tengo es excesiva			
2.	Siento satisfacción con el tipo de trabajo			
3.	Estoy satisfecho(a) con el sueldo			
4.	Tengo posibilidad de promoción y ascenso			
5.	Mis esfuerzos son reconocidos			
6.	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo			
7.	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo			
8.	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo			
9.	Motivación (ganas de esforzarme)			
10.	Recibo apoyo de mis jefes			
11.	Recibo apoyo de mis compañeros			
12.	Recibo apoyo de mi familia			
13.	Tengo ganas de ser creativo			
14.	Posibilidad de ser creativo			
15.	Desconecto al acabar la jornada laboral (dejo todas las cargas y problemas laborales al terminar mi jornada)			
16.	Recibo información de los resultados de mi trabajo			
17.	Tengo conflictos con otras personas de mi trabajo			
18.	Tengo tiempo para mi vida personal			
19.	Siento incomodidad física en mi trabajo			
20.	Tengo posibilidad de expresar lo que pienso y necesito			
21.	Carga de responsabilidad			
22.	Mi institución trata de mejorar la calidad de vida en mi puesto			
23.	Tengo autonomía o libertad de decisión			
24.	Interrupciones molestas en su trabajo, personales, sociales, etc.			
25.	Estrés (esfuerzo emocional)			
26.	Recibo capacitación necesaria para hacer mi trabajo			
27.	Estoy capacitado(a) para hacer mi trabajo actual			
28.	Tengo variedad en mi trabajo (según estrategias)			
29.	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas			
30.	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas			
31.	Lo que tenga que hacer queda claro			
32.	Me siento orgulloso(a) de mi trabajo			
33.	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud			
34.	Tengo calidad de vida en mi trabajo			
35.	Recibo apoyo del equipo multidisciplinario (si tiene responsabilidades).			

Fuente: Cuestionario validado por la Tesis, Calidad de vida laboral percibida por los profesionales de salud del Centro de Salud Vallecito I-3 y Centro de Salud Simon Bolivar I-3, Puno-2019(19).



**ANEXO 2: FICHA PARA EVALUACIÓN NUTRICIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO – 2022**

 POLICLÍNICO MUNICIPAL PUNO SERVICIO DE SALUD SOCIAL Y HUMANTERIO		FICHA DE EVALUACIÓN NUTRICIONAL						 UNAP UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO	
N°	CÓDIGO Y/O NUMERACIÓN	NOMBRE COMPLETO	EDAD	SEXO	PESO	TALLA	IMC	Dx	Observación
1.									
2.									
3.									
4.									
5.									
6.									
7.									
8.									
9.									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3**Tabla 16:** Datos generales del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022

Datos generales		N°	%
Edad	20 a 39 años	121	78,6%
	40 a 59 años	31	20,1%
	60 a más años	2	1,3%
	Total	154	100,0%
Sexo	Masculino	73	47,4%
	Femenino	81	52,6%
	Total	154	100,0%
Profesión	Abogado	36	23,4%
	Administrador	12	7,8%
	Antropólogo	3	1,9%
	Arquitecto	9	5,8%
	Contador	29	18,8%
	Docente	2	1,3%
	Economista	17	11,0%
	Ingeniero	29	18,8%
	Psicólogo	3	1,9%
	Secretaria	4	2,6%
	Sociólogo	6	3,9%
	Enfermería	1	0,6%
	Comunicador	3	1,9%
	Total	154	100,0%
Estado Civil	Soltero	144	93,5%
	Casado	8	5,2%
	Viudo	2	1,3%
	Divorciado	0	0,0%
	Separado	0	0,0%
	Total	154	100,0%
2do Trabajo	Sí	14	9,1%
	No	140	90,9%
	Total	154	100,0%

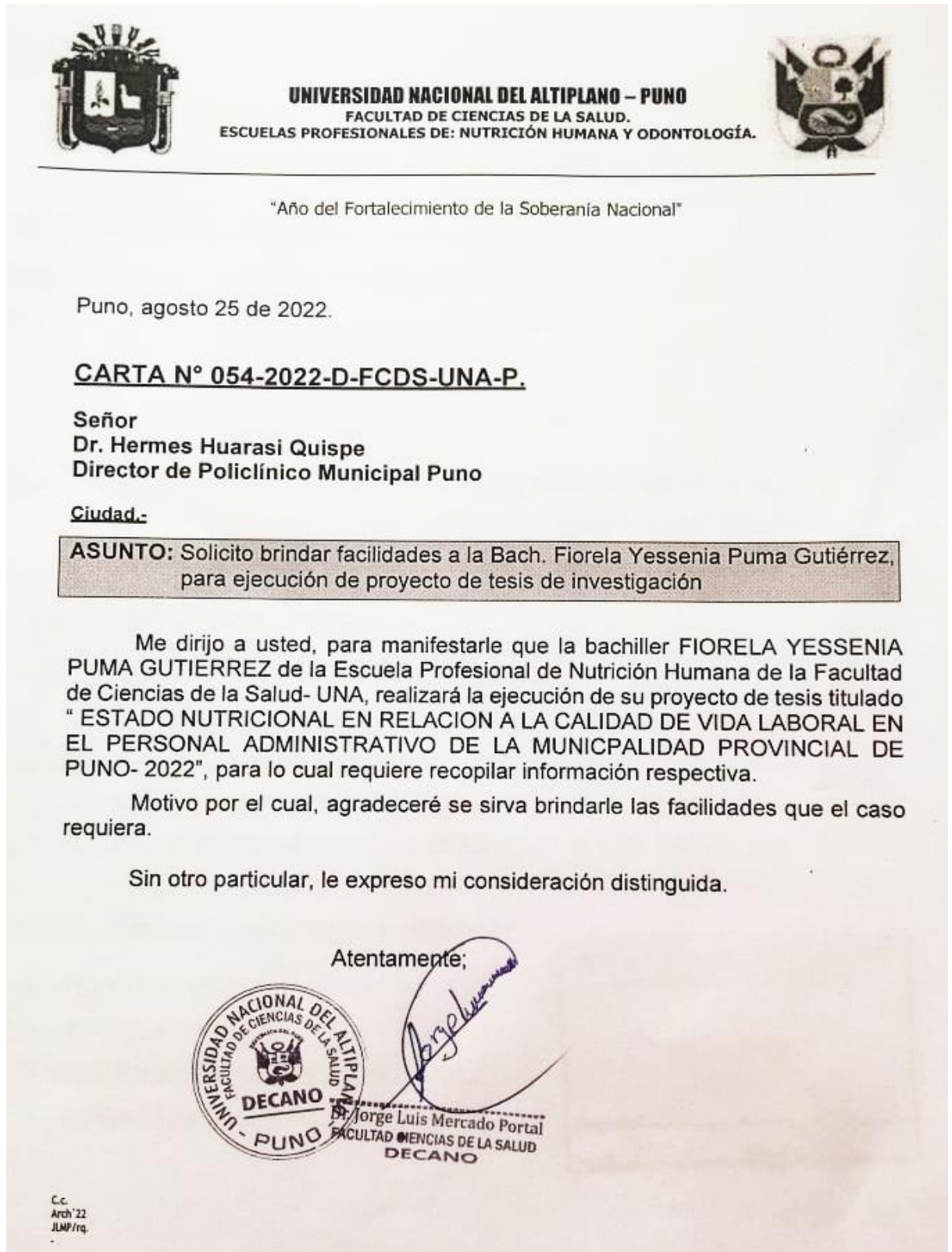
Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora al del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022





ANEXO 4

DOCUMENTACIÓN PREVIA

Fotografía N° 1: Carta de presentación emitida por el Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud UNA-PUNO, para ejecución del Proyecto de Investigación.



 **UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO**
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD.
ESCUELAS PROFESIONALES DE: NUTRICIÓN HUMANA Y ODONTOLÓGIA. 

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Puno, agosto 25 de 2022.

CARTA N° 054-2022-D-FCDS-UNA-P.

Señor
Dr. Hermes Huarasi Quispe
Director de Policlínico Municipal Puno

Ciudad.-

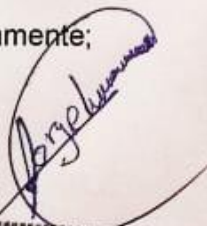
ASUNTO: Solicito brindar facilidades a la Bach. Fiorela Yessenia Puma Gutiérrez,
para ejecución de proyecto de tesis de investigación


Me dirijo a usted, para manifestarle que la bachiller FIORELA YESSENIA PUMA GUTIERREZ de la Escuela Profesional de Nutrición Humana de la Facultad de Ciencias de la Salud- UNA, realizará la ejecución de su proyecto de tesis titulado " ESTADO NUTRICIONAL EN RELACION A LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO- 2022", para lo cual requiere recopilar información respectiva.

Motivo por el cual, agradeceré se sirva brindarle las facilidades que el caso requiera.

Sin otro particular, le expreso mi consideración distinguida.


Atentamente;



Jorge Luis Mercado Portal
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DECANO



C.c.
Arch'22
JLMP/rq.

Fotografía N° 2: Solicitud para autorización de recolección de datos al personal administrativo de la municipalidad provincial de Puno

 *Municipalidad Provincial de Puno*
PROGRAMA POLICLÍNICO MUNICIPAL



HOJA DE COORDINACIÓN N° 0036-2022-MPP-GM-PPMP/DIR-HHQ

PARA : ABOG. WALTHER MENDOZA SALAMANCA
Sub Gerente de Personal

DE : C.D HERMES HUACASI QUISPE
Director del Policlínico Municipal


ASUNTO : SOLICITO LA AUTORIZACIÓN DE RECOLECCIÓN DE DATOS
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE PUNO.

REFERENCIA : Policlínico Municipal

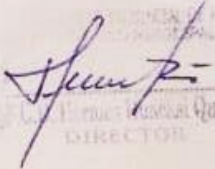
FECHA : PUNO, 16 de agosto de 2022

Es grato dirigirme a usted con la finalidad de saludarle cordialmente; el motivo del presente es para **SOLICITARLE** LA AUTORIZACIÓN DE RECOLECCIÓN DE DATOS PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO SOBRE EL ESTADO NUTRICIONAL EN RELACIÓN A LA CALIDAD DE VIDA LABORAL, DEL PERSONAL DE APOYO EN ÁREA DE NUTRICIÓN DEL POLICLÍNICO MUNICIPAL PUNO para lo cual se adjunta lo siguiente:

- PLAN DE TRABAJO.
- AFICHE DE INVITACIÓN.
- TRÍPTICOS DE ALIMENTACIÓN SALUDABLE.
- FORMATO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.



Atentamente ,


C.D. Hermes Huacasi Quispe
DIRECTOR



*Fotografía N° 3: Autorización emitida por el Sub Gerente de Personal de la
Municipalidad Provincial de Puno para realizar la ejecución del Proyecto de
Investigación*

 **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO**
Gerencia de Administración **Sub Gerencia de Personal**
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

AUTORIZACIÓN

Referencia : HOJA DE COORDINACIÓN N° 0036-2022-MPP-GM-PPMP/DIR-HHQ de fecha 13/07/2022.
: Proveído N° 10032-2022-MPP/GA de fecha 18/08/2022.

El que suscribe, autoriza a **FIGRELA YESSSENIA PUMA GUTIÉRREZ**, identificado con DNI N° 70183371 y **NANCY YANET ARO MAQUERA**, identificado con DNI N° 70183456 , solo con fines académico, en aplicar los instrumentos de investigación para el desarrollo de los proyectos de tesis denominado: **"ESTADO NUTRICIONAL EN RELACIÓN A LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO - 2022"** y **"ESTILOS DE VIDA SALUDABLE Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2022"**.

En consecuencia, Personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, deberá brindar y facilitar información necesaria y suficiente para el desarrollo de los estudios de investigación.

Puno, 22 de agosto de 2022


Atentamente;

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL PUNO
GERENCIA DE ADMINISTRACION
Abog. Wálter Mendoza Salamanca
SUB GERENTE DE PERSONAL

MUNICIPALIDAD DE PUNO
Jr. Deustua N.º 458
sqpersonal@municipuno.gob.pe
051 601031

 **puno**
saludable
sostenible

Fotografía N° 4: Documento emitido para acceder a la información solicitada del personal administrativo que actualmente labora dentro de la Municipalidad Provincial de Puno.

 **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO**
Gerencia de Administración
Sub Gerencia de Personal

Año del fortalecimiento de la soberanía nacional MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO
SUB GERENCIA DE PERSONAL

INFORME N°173-2022-MPP/GA-SGP-CAS

PARA : Walther Mendoza Salamanca
Sub Gerente de Personal

ASUNTO : REMITO INFORMACIÓN

REFERENCIA : Documento con Tramite N° 202224125735-2022-MPP/GA-SGP
Proveido N° 8453-2022 MPP/GA-SGP

FECHA : Puno, 25 de agosto del 2022

25 AGO 2022
Trámite: 8583 Folios: 04
1639 Firma: [Firma]

Mediante el presente me dirijo a Ud. para saludarlo muy cordialmente y a su vez informarle lo siguiente:

Que, en atención al documento de la referencia, se remite la información solicitada con datos del Personal Administrativo, bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios- CAS, según el siguiente detalle del Cuadro adjunto.

Para tal efecto se adjunta al presente:

- Cuadro con Datos del Personal Administrativo, bajo el Decreto Legislativo N° 1057 Régimen Especial de Contrato Administrativos de Servicios, a folios. (02)
- Documento de la referencia a folios (02)

Es cuanto informo a usted, para los fines administrativos correspondientes.


Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO
SUB GERENCIA DE PERSONAL
Cleofé Condori Haqquehua
ESPECIALISTA CAS

Proveido N° 8583-2022-MPP/GA-SGP
A Asistente Administrativo
Para su opinión: Sí No Otro
Otro: [Remitir información (decurios)]

Puno,

MUNICIPALIDAD DE PUNO
Jr. Deústua N.º 458
sgpersonal@munipuno.gob.pe
051 601031



Fotografía N° 5: 1/6 Hojas de la base de datos; información solicitada correspondiente al personal administrativo que labora actualmente en la Municipalidad Provincial de Puno

Gerente	Arq. Qulispie Ticona, Janieth Yudy	C	276	42290193	12/03/1994
Abogado/a	Diaz Morales, Rosario Sandra	C	276	44814971	30/4/1987
Secretaria	Yucra Laruta, Maritza	N	276	40510234	26/04/1990
SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y CONTROL URBANO					
Sub Gerente	Arq. Vitulias Quilla, Tanix Giovanna	C	276	41953167	13/09/1983
Técnico en Documentación	Curo Ticona, Carmen	RJ	276	29240047	3/05/1953
Fiscalizador- Notificador	Salazar Torres, Yeny Yesica	C	276	44836571	14/07/1998
Fiscalizador- Notificador	Calsin Vilca, Eloy	RJ	276	41204669	4/12/1991
Fiscalizador- Notificador	Chavez Peralta, Yeymes Amilcar	N	276	01210959	20/07/1959
Fiscalizador- Notificador	Pancca Parillo, Sebino	N	276	01232118	26/10/1983
Fiscalizador- Notificador	Canqui Panca, Felipe	RJ	276	01295250	26/05/1993
GERENCIA DE TRANSPORTE Y SEGURIDAD VIAL					
Gerente	Dr. Huatta Parillo, Juan	C	276	01210954	
Técnico Administrativo	Mamani Rios, Marco Antonio	RJ	276	40224213	5/09/1975
SUB GERENCIA DE REGISTRO DE TRANSPORTES					
Sub Gerente	Abog. Roque Gonzales, Karin Leonor	C	276	01343620	19/04/1976
Técnico en Transportes	Calizaya Zona, Celso Maximo	N	276	01202391	30/04/1955
Técnico en Transportes	Tito Villalta, Hermenegildo Justino	N	276	01217066	13/04/1957
SUB GERENCIA DE INSPECCIONES DE TRANSITO					
Sub Gerente	Abog. Salas Charaja, Elard	C	276	29531300	3/09/1972
Especialista en Transito	Yelarde Vera, Guillermo Nestor	N	276	01224141	10/11/1957
Inspector de Transito	Portugal Marxa, Jose Gabriel	N	276	01243616	25/03/1962
Inspector de Transito	Caytano Alvarez, Freddy Juan	N	276	20363351	30/03/1967
Inspector de Transito	Checalla Paredes, Julio Wigberto	N	276	01299896	13/05/1971
Inspector de Transito	Lujan Quea, Edgar	N	276	0131594	11/02/1971
Inspector de Transito	Mamani Roque, Efrain Lucio	N	276	01310172	4/03/1959
SUB GERENCIA DE CATASTRO					
Sub Gerente	Ing. Morocco Apaza, Daniel	C	276	43770317	21/07/1986
GERENCIA DE TURISMO Y DESARROLLO ECONOMICO					
Gerente	Ing. Ponce Umiña, Sandra Ines	C	276	40495741	1/02/1980
Secretario	Quliscappa Chua, Sonia Magda	RJ	276	45207281	29/07/1998
SUB GERENCIA DE TURISMO Y COMERCIO EXTERIOR					
Sub Gerente	Yucra Lopez, Reynaldo	C	276	41830586	28/05/1983
Especialista en Turismo y Comercio Exterior	Macedo Agullar, Aldo Erick	N	276	01344414	7/01/1980
Promotor en Turismo	Vilcanqui Cruz, Flavio	RJ	276	01342264	19/05/1977
Promotor en Comercio Exterior	Ramos Flores, Humber	N	276	02441120	6/05/1972
SUB GERENCIA DE ACTIVIDADES ECONOMICAS					
Sub Gerente	Abog. Churayra Maquera, Nilda Judith	C	276	01297144	27/03/1975
Administrados de Mercados	Lic. Contreras Maquera, Hugo Walter	C	276	42026912	14/09/1983
Administrador de Mercados	Lic. Sandoval Ayque, Julio Derly	C	276	45007867	20/11/1988
Especialista en Mercados	Aldazabel Caceres, Jose Fabiano	N	276	02418304	29/11/1973
Operador de Sistemas	Vilca Zuñiga, David Freddy	N	276	01342201	2/10/1977
SUB GERENCIA DE PROMOCION EMPRESARIAL Y DESARROLLO ECONOMICO RURAL					
Sub Gerente	Ing. Condori Qulispie, Moises	C	276	43840343	
Especialista en Promoción Empresarial	Yucra Mendoza, Henry Luis	C	276	45815647	13/08/1988
Promotor de Micro Empresas	Mamani Qulispie, Edgar	N	276	01315985	11/07/1972
GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE, SANEAMIENTO Y SERVICIOS					
Gerente	Ing. Quimico Espinoza Tapia, David Walter	C	276	01323664	
Abogado	Espejo Canaza, Ricardo	N	276	01345122	5/02/1960
Secretaria	Lizarraga Herbas, Maria Elena	N	276	01203611	18/04/1960
SUB GERENCIA DE GESTION AMBIENTAL Y SALUD PUBLICA					
Sub Gerente	Ing. Amaro Cabrera, Carolina Marilu	C	276	46208690	
Especialista en Gestión Ambiental	Loayza Idme, Marco Antonio	N	276	02299164	25/04/1976
Especialista en Promoción y Desarrollo Ambiental	Otazu Qulispie, Hamell	C	276	42176194	27/02/1980
Especialista en Tecnología de Alimentos	Mendoza Coama, Ismael	C	276	01327108	23/03/1974
Técnico Inspector Sanitario	Perez Arteaga, Aida	C	276	01342067	14/09/1979
SUB GERENCIA DE PARQUES JARDINES Y CONSERVACION DE AREAS VERDES					
Sub Gerente	Ing. Flores Merma, Herbert	C	276	80175816	25/10/1979
Especialista en Parques y Jardines	Flores Quenaya, Paul Jean	C	276	71044655	10/7/1991
Especialista en Parques y Jardines	Leyva Peñalosa, Edwin Basilio	C	276	01235957	28/11/1958
Especialista Viverista y Floricultor	Choque Tevez, Juan Adolfo	N	276	01229521	23/06/1954
Técnico Viverista	Asqui Rojas, Gabriel	N	276	46877736	10/8/1962
Técnico Viverista	Yucra Vela, Joel Kenyu	C	276	46877736	22/03/1951
Técnico en Compostaje	Cutipa Cutipa, Geronimo	C	276	01304660	18/07/1963
Técnico en Piletas Ornamentales (Pajchas)	Llanos Mamani, Jesús Rufino	N	276	01314453	10/07/1967
SUB GERENCIA DE PROTECCION CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL					
Sub Gerente	Abog. Chavez Chavez, Edwin Arturo	C	276	44570602	20/7/1971
Técnico en Inspecciones	Carcausto Velásquez, Angelica Maria	C	276	01342301	17/09/1977
GERENCIA DE INGENIERIA MUNICIPAL					
Gerente	Condori Yucra, Raul	C	276	01317529	
Asistente Administrativo	Holgún Torres Gary	C	276	44367209	10/10/1986

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



Fotografía N° 6: Coordinación con el Sub Gerente de Personal de la Municipalidad Provincial de Puno



Fotografía N° 7: Coordinación con el Director del Policlínico Municipal Puno



Fotografía N° 8: Evaluación antropométrica al personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno



Fotografía N° 9: Aplicación de la encuesta usando como instrumento el cuestionario sobre Calidad de vida laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno