



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura alimentaria y su influencia en la productividad  
laboral de los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo  
de Olleros-Huaraz, 2017.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Br. GONZALES CRISÓSTOMO, Marlenne

**ASESOR:**

Dr. SALINAS GAMBOA, José Germán

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LINEA DE INVESTIGACION:**

Administración del Talento Humano

**PERÚ - 2017**

## **PÁGINA DEL JURADO**

---

Dr. Edwin López Robles  
Presidente

---

Mg. Jorge Favio Vargas Llumpo  
Secretario

---

Dr. José Germán Salinas Gamboa  
Vocal

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a las personas de quienes disfruto de su amor, paciencia, comprensión y de su hermosa compañía: Mi familia; mi esposo Benito, mis hijos Josías, Matheo y Diana; mis hermanos y en especial a mis padres Ángel y Norma, quienes dedicaron tiempo y sacrificio para llegar a ser quién soy.

Marlenne Gonzales C.

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente quiero dar gracias al autor de la vida, Dios, pues sin su gran misericordia mi vida no tendría una razón de ser. “¡Gracias mi Dios!”

Agradecer también a mi familia, ya que sé que puedo contar con ustedes, gracias por la paciencia que tuvieron durante este tiempo de estudio.

Gracias al director y trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz, por darme las facilidades de realizar esta investigación y a los expertos quienes me apoyaron con sus conocimientos y experiencia en las validaciones.

Marlenne Gonzales C.


## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Marlenne Gonzales Crisóstomo, estudiante del Programa de maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 31667613; con la tesis titulada “Cultura alimentaria y su influencia en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017)”. Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto la tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados, y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Huaraz, Agosto del 2017



-----  
Marlenne Gonzales Crisóstomo

31667613

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “Cultura alimentaria y su influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017)”, realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública.

El informe está conformado por siete capítulos y anexo: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones, capítulo VI, recomendaciones, capítulo VII, referencias.

Esperando, que la tesis logre alcanzar las exigencias que pide la universidad y amerite su aprobación.

Marlenne Gonzales C.

## ÍNDICE

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas con el tema	18
1.4. Formulación del problema	39
1.5. Justificación del estudio	40
1.6. Hipótesis	41
1.7. Objetivos	42
II. MÉTODO	44
2.1. Diseño de investigación	45
2.2. Variables, operacionalización	46
2.3. Población y muestra	48
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	49
2.5. Métodos de análisis de datos	51
2.6. Aspectos éticos	51
III. RESULTADOS	53
IV. DISCUSIÓN	88
V. CONCLUSIONES	92
VI. RECOMENDACIONES	95
VII. REFERENCIAS	97
ANEXOS	

Anexo 1

Instrumentos

Ficha técnica de los instrumentos

Confiabilidad de los instrumentos

Validez de los instrumentos

Anexo 2: Matriz de consistencia

Anexo 3:

Constancia de aplicación del estudio piloto

Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

Anexo 4:

Base de datos



## RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar la influencia que tiene la cultura alimentaria en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz durante el año 2017. Se trabajó con toda la población, es decir 24 trabajadores que laboran en dicha institución. Se utilizó la técnica de escala para medir actitudes, se trabajó con la escala de Likert, para recolección de datos se utilizó dos instrumentos, los cuales fueron validados por tres expertos para cada instrumento, y para la confiabilidad de los mismos se utilizó el método de Alfa de Cronbach dando como resultado un coeficiente de confiabilidad de 0.750 en el primer instrumento y 0.906 en el segundo instrumento; los resultados de encuestas fueron vaciados a una base de datos, y así ser procesados estadísticamente: con las tablas de frecuencias, con el chi cuadrado para la comprobación de la hipótesis y la correlación de Pearson para conocer el nivel de correlación de las variables. El resultado de este estudio, fue:  $X^2 = 11,200$ ,  $gl = 2$ ,  $\alpha = 0.05$ ,  $P\_valor = 0.004$ , indicando que existe influencia entre la cultura alimentaria y la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017), aunque el nivel de correlación entre las dos variables es moderada.

Palabras clave: cultura alimentaria, productividad laboral,

## ABSTRACT

The present research aims to determine the influence that food culture has on the labor productivity of workers in the I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz during the year 2017. We worked with the entire population, that is, 24 workers working in that institution. We used the scale technique to measure attitudes, we worked with the Likert scale, for data collection we used two instruments, which were validated by three experts for each instrument, and for the reliability of the same was used the method of Cronbach's alpha resulting in a reliability coefficient of 0.750 in the first instrument and 0.906 in the second instrument; The results of the surveys were emptied into a database, and thus be processed statistically: with the frequency tables, with the chi square test for the hypothesis and the Pearson correlation to know the level of correlation of the variables. The result of this study was :  $X^2 = 11,200$ ,  $gl = 2$ ,  $\alpha = 0.05$ ,  $P\_value = 0.004$ , indicating that there is influence between the food culture and the labor productivity of the workers of the I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017); But that their level of correlation between the two variables is moderate.

Keywords: food culture, labor productivity.

**CAPÍTULO I**  
**INTRODUCCIÓN**

## I. INTRODUCCION

En este capítulo se tratará realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas con el tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis (general y específica) y objetivos (general y específicos).

### 1.1 Realidad problemática

Si no hay buena alimentación en el trabajo puede ocasionar pérdidas de hasta 20 por ciento en la productividad laboral, estos problemas pueden ser la desnutrición que afecta a unas mil millones de personas en el mundo en proceso de desarrollo, o también el sobrepeso que igualmente sufren otras mil millones de personas en países desarrollados, destacó un estudio publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Según La Organización Mundial de la Salud (OMS), se debe tener una dieta sana en todo el transcurso de la vida, pues así se evitará de sufrir malnutriciones y no solo ello, sino también varias enfermedades no transmisibles y otras afecciones.

Al existir aumento en el consumo de productos procesados también genera un cambio en el estilo de vida lo que implica cambios en los hábitos alimentarios. Hoy en día se consumen más alimentos hipercalóricos, más grasas saturadas, más grasas de tipo trans, más azúcares libres y más sal; hay que añadir a esto que muchas de las personas ya no consumen suficientes frutas, verduras.

Un estudio realizado por el Ministerio de Salud (MINSA) encontró que las enfermedades no transmisibles ocupan el primer lugar como causa de muerte con un elevado 58.5%. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), informó que el sobrepeso y obesidad en el Perú es muy elevado en adultos y en mujeres en la ciudad.

Según el informe del Ministerio de Salud de Ancash, el cual hizo un estudio en este departamento, encontró que en los adultos entre 30 a 59 años hubo un incremento de aproximadamente el 10% en el sobrepeso, y que la obesidad

aumentó en 14% respecto al adulto joven. Estos hechos que se observan a nivel nacional, indican que la preponderancia de obesidad en Ancash es mayor a la preponderancia nacional en este grupo. De igual modo señala que el exceso de peso en Ancash se da en 3 de cada 5 adultos (61.0 %).

En la institución educativa 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz, que es donde se realizará la investigación, encontramos al director del centro educativo, los docentes, auxiliares de aseo; se observa que existe desconocimiento de cultura alimentaria, esto se deduce por las reiteraciones de saltarse la comida principal del día y a la hora del refrigerio, la porción del alimento que consumen es considerable. Por la distancia en que se encuentran del trabajo a sus hogares, la hora del almuerzo suele alargarse, lo que puede traer consigo el cansancio e irritabilidad de los trabajadores de dicha entidad, esto también afecta su salud y en consecuencia la ausencia al trabajo por el tratamiento y la recuperación de su salud.

## **1.2 Trabajos previos**

### **Internacionales:**

Pazmiño (2011), en su tesis de maestría titulada *Nutrición y su influencia en el desempeño laboral de los artesanos de confección textil del sur de Quito*, en la cual utilizó la observación, las encuestas, la técnica de cálculo de IMC y la técnica de evaluación del desempeño laboral; tuvo las siguientes conclusiones:

- A pesar de que el 55% de los encuestados proporcionaron información que no respetaba el horario de comida, lo que implicaría enfermedades gástricas y úlceras; éste mismo grupo, presentaba en su mayoría, un peso normal, es decir un 73% de los encuestados. (p.211)
- La nutrición durante el trabajo no se da como debiera ser, pues casi todos trabajan horario completo (8 horas), de lunes a viernes, y no se dan el tiempo para comer en intermedios, a causa de esto se observó la baja de calorías, falta de hierro y el aumento de peso. (p.211)

- Si no cuentan con un conocimiento adecuado sobre la nutrición, entonces todo los beneficios con que cuentan no son aprovechados, como los siguientes: el plan médico y los beneficios que le dan al retirarse (no lo aprovecharían, si muere de embolia o un infarto al corazón). El programa de creación de empleos, no asegura que exista empleados enfermos o niños desnutridos, lo cual afectaría la productividad e inversión. (p.211)
- Al contar con una buena alimentación en el lugar de trabajo, no sólo se tendría una nutrición adecuada, sino, que fomentaría la camaradería, se incrementaría la moral y reduciría el estrés. (p.211)
- Los refrigerios adecuados con un descanso razonable son esenciales, para reforzar el trabajo. (p.212)

Fuentes (2012), en su tesis sobre *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*, y en los cuales se utilizó los instrumentos del cuestionario y encuesta, nos señala la siguiente conclusión sobre la productividad:

- El resultado que dieron los jefes sobre los empleados de la delegación fueron que ellos se sentían satisfechos y que son productivos, esto debido a que se sienten cómodos en su lugar de trabajo, también porque el organismo Judicial les proporciona material e infraestructura apropiada, así como también les provee de beneficios como: compensaciones, salarios prestaciones, permisos a todos los empleados y si son trabajadores del estado, perciben beneficios extras. (p. 83)

Hernández (2013), en su tesis doctoral sobre *el Estado nutricional y rendimiento deportivo en deportistas adolescentes cubanos* y en la cual utilizó el instrumento de encuestas, concluyó lo siguiente:

- Al estudiar al grupo de deportistas se observó que el estado nutricional de cada uno de ellos, influía en las actividades físicas lo que se evidenciaba

en el rendimiento físico deportivo. Para mejorar las capacidades y potencias fisiológicas, se debería enfocar en las reservas orgánicas. (p. 183)

Gonzales (2014), en su tesis de pre grado sobre *Alimentación saludable del adulto mayor en el centro de salud boca de caña, del Cantón Samborondón 2014 - 2015*. Quien utilizó las técnicas de la observación, entrevista, encuesta y documentación bibliográficas, concluyó Sobre los hábitos de alimentación, que al poco conocimiento que tienen los adultos mayores, les trae como consecuencia una alimentación contraproducente. (p.92)

Cervera (2014), en su tesis sobre *Hábitos alimentarios en estudiantes universitarios: Universidad de Castilla-La Mancha. Estudio piloto en la Universidad Virtual de Túnez*, en la que utilizó un cuestionario de preguntas de carácter general en una muestra de 80 participantes; tiene las siguientes conclusiones:

- Los universitarios tienen una alimentación deficiente, practican la dieta mediterránea, lo que evidenciaría que necesitan cambios en su alimentación. El 90% de los universitarios consume alimentos altos en proteína (leche y carnes), pudiéndose observar en el exceso de grasa saturada, proteína animal, colesterol, añadiendo a esto la falta de la ingesta de frutas y verduras. Lo que se rescata en este grupo estudiado, es que, su IMC es normal, y que a comparación de otros grupos estudiados, los hábitos alimentarios en cuanto al número de comidas y la variedad son mejores. (p.123)
- El estudio reveló que de acuerdo al IAS, el MDS y el “patrón alimentario griego”, los universitarios reflejaban deficiente dieta alimenticia. Más del 96% de los universitarios urgen tener cambios en sus hábitos alimenticios. (p.123)
- Al no consumir en la cantidad adecuada las frutas y verduras, e ingerir exceso de carnes y productos lácteos, traería como consecuencia el elevado porcentaje de grasas saturadas, azúcares y proteínas, lo que

conlleva a que en un futuro presenten enfermedades crónicas, a pesar de que en la actualidad su peso sea normal, y no se evidencie ninguna enfermedad. (p.123)

Rivilla y Yayupanda (2014), en su tesis *Análisis de factores que inciden en la productividad laboral de empresas dedicadas a la producción y distribución de productos de consumo masivo en el distrito metropolitano de Quito*, concluyen lo siguiente:

- se observa que hay diferentes factores que contribuyen de manera negativa al logro de mejoras en la productividad laboral, y estos factores son: carencia de capacitaciones, la incorrecta comunicación entre empleados y jefes, salarios, los bonos e incentivos económicos. Se añade a esto la exigencia que tienen los directivos, de que los empleados debieran comprometerse con la empresa, mostrarse profesionalmente, practicar los valores éticos y morales así como compensar los beneficios recibidos por la empresa. (p. 233)

Gamba (2015), utiliza el instrumento de un cuestionario, método que fue desarrollado por Rensis Likert en 1932, en su tesis *sobre La motivación y su relación con la productividad*. El autor concluye que, en lo relacionado a los factores de productividad, el grupo encuetado mencionó que al realizar sus actividades, son capacitados para dicha actividad de acuerdo al conocimiento o preparación que ellos tienen, y que cuando comienzan a trabajar, sus estándares de productividad, se incrementan. (p. 67)

### **Nacionales:**

Chávez (2012), en su tesis *Aplicación del programa educativo “escolar sano con alimentación saludable “y su influencia en el nivel cognitivo y en las prácticas nutricionales de las madres de la I.E 2099 el sol-distrito de Huaura (período 2010-2011)* en la que aplicó un pre-test y un post-test y como instrumento el cuestionario; tuvo la siguiente conclusión: Que La aplicación del Programa Educativo: “Escolar Sano con Alimentación Saludable”, sirvió para reforzar e



incrementar los conocimientos que las madres de dicha institución, tenían, acerca de las prácticas nutricionales. (p. 105)

Alva y Juárez (2014), en la tesis *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014*, concluye que: los trabajadores de la empresa, presentan un nivel medio de productividad, esto se debe a la falta de una clara orientación a los resultados, el nivel de oportunidad que tienen hacia la entrega de recursos no es la más conveniente, y la preparación del personal no es suficiente. (p. 75)

Cardozo (2015), de la universidad Nacional Mayor de San Marcos, en su tesis *Cultura alimentaria y representaciones sociales sobre la salud de los niños y niñas menores de 12 años en lomas de Carabayllo : una mirada desde los actores en el AAHH san BENITO En el AAHH San Benito* y que utilizó el instrumento de observación y las entrevistas, concluyó que:

- las sugerencias sobre la nutrición y los consejos sobre la salud que dieron los profesionales que laboran en los centros de salud de la localidad, no fueron tomados en cuenta por los pobladores, es decir no recapitaron en los beneficios que trae una alimentación saludable, no se observó cambios, exceptuando algunos casos. Esta no acogida, fue respuesta a la actitud del profesional, que no tuvo empatía con la población, terminando en la desconfianza y rechazo de las recomendaciones por parte de las personas. (p. 157)
- Los administrativos, docentes y personal de servicio de los colegios, no son productivos en un cien por ciento, esto, efecto de los salarios y sueldos que reciben, el clima laboral y su cultura organizacional. A sí mismo, manifiestan, que no cuentan con incentivos, ni elogios, ni ninguna clase de motivación por parte de los directivos ni autoridades de gobierno. (p. 140)

## **Locales:**

Torres (2013), quien utilizó un diseño estadístico correlacional, y la encuesta como instrumento para la recolección de los datos en la tesis titulada: *Estilos de vida y factores biosocioculturales del adulto joven del asentamiento humano. Villa España - Chimbote, 2013*; tuvo la siguiente conclusión:

- La mayor parte de los adultos jóvenes del asentamiento humano Villa España presentan un estilo de vida no saludable, así mismo, existe un porcentaje menor que presenta un estilo de vida saludable.(p.54)

## **1.3 Teorías relacionadas al tema**

### **1.3.1 Cultura alimentaria**

Sobre la cultura alimentaria, Mendoza (1994) (como se citó en Centurión, D., Espinoza, J., Poot, J., Cázares, J., 2003), nos comenta que, el hombre es el responsable de heredar la educación y el aprendizaje de toda la cultura que aprendió. Estas experiencias que se adquirieron de sus antepasados, se transfieren de generación a generación y van creando así una historia innata. (p. 15-16)

Centurión, et al (2003), señala que la cultura abarca muchas pautas que están vinculadas con el consumo de los alimentos y en la última fase, con la parte nutricional de las personas. También nos brinda una definición sobre la cultura alimentaria, y es que según el autor, es el conocer sobre la variedad vegetal y animal para su aprovechamiento, lo que conllevaría a la captura del alimento, su propagación, utilizar la parte comestible y transformarlo en un platillo, los valores que el hombre les asigna a los alimentos al igual que los hábitos y costumbres alrededor de ellos. (p. 16-17)

Espeitx (2004), en la revista de Turismo y Patrimonio Cultural, comparte que al definir cultura alimentaria, hace mención al conjunto de destrezas, conocimientos, valores, creencias, y el conocer el sobre qué, cuándo, cómo, con quién, y el

porqué de comer algunos alimentos en una sociedad específica. La cultura alimentaria se va formando por medio de relaciones socio-técnicas de una determinada sociedad, se fundamenta al establecer normas, reglas sean éstas rígidas o flexibles. Comenta que la cultura alimentaria incorpora productos, técnicas de producción y elaboración, de valores, creencias, costumbres y diferentes formas. (p. 195)

Montero (2003), comenta que durante el transcurso de la historia han existido diferentes modelos de cultura alimentaria. Se debe tener en cuenta que la alimentación es parte de la sociedad, siendo ésta misma compleja y capaz de ser influenciada por diferentes factores que varían según el lugar, la historia, la ecología, el área psicológica, distintos códigos socioculturales o gramaticales, etc. los mismos que son influenciados en la elección, conservación, preparación y consumo de los alimentos. (p.24)

Para Montero (2003, p. 25), la cultura tendría tres sectores los cuales estarían relacionados entre sí.

- El sector técnico económico ambiental; es como se extrae, transforma y distribuye el alimento.
- El sector de la estructura social; explica las interrelaciones de las personas.
- El sector de la ideología; es la forma de pensar y ver el mundo.

Por otro lado, Contreras (1993), (como citó Montero, 2003), afirma que el alimentarse, tiene que ver con las emociones, las circunstancias y los acontecimientos, tratándose no solo del acto de nutrirse, sino de cada área de la vida social (deporte, esfuerzo, ocio, trabajo, actividades, etc.). Concluyendo que el alimentarse es importante en nuestra cultura, pues genera unidad social, refleja el comportamiento y las expresiones. (p. 25)

La OIT, Organización Internacional del Trabajo (2005), explica que: La buena alimentación de los trabajadores constituye un buen negocio para las empresas, ya que contribuye a aumentar la productividad y la motivación del personal,

prevenir los accidentes y los decesos prematuros y reducir los gastos médicos. El hecho de brindar una alimentación adecuada a los trabajadores puede incrementar la productividad nacional en un 20 por ciento y el hecho de aumentar en uno por ciento el número de kilocalorías (Kcal) genera un alza del 2,27 por ciento de la productividad global de la fuerza de trabajo.

#### **1.3.1.1.1 Alimentos**

Para Caruci y Caruci (2005), los alimentos vienen a ser sustancias que una vez que ingresan al organismo lo nutren, cumplen la función de hacer crecer, desarrollar y reconstituir los tejidos y ello trasciende en la salud de las personas. (p. 12)

Los alimentos tienen diferentes composiciones como las proteínas, carbohidratos, minerales, vitaminas, lípidos, agua, etc.

##### **A. Proteínas**

Vazquez, De Cos y Lopez-Nomdedeu (2005), menciona que las proteínas son macromoléculas, y están formados por nitrógeno y aminoácidos. Éstas se encuentran mayormente en los músculos y las vísceras. Las proteínas se encargan de la parte estructural y funcional como la de regular, plástica, regulación genética, inmune, de equilibrio ácido/base. (p. 25,26)

**Funciones de la proteína;** Caruci y Caruci (2005), este autor también comparte sobre las funciones de las proteínas las cuales serían: construir y reparar tejidos, son parte esencial de las enzimas, hormonas y los anticuerpos (para ser inmunes). Se puede encontrar en todo lo que provenga del animal. Carnes, huevos, peces, mariscos, vísceras, leche y sus derivados, frutos secos, etc. (p. 13)

## **B. Grasas**

Hernández (2010), al tratar sobre las grasas, indica que están compuestas por triglicéridos, lípidos, fosfolípidos, terpenos, esteroides, vitaminas A, E, etc. (p.251)

**Funciones de las grasas:** las grasas las podemos encontrar en las mantequillas, margarina, semillas, queso, aceites, carnes etc., éstas contribuyen con en la transportación de las vitaminas A,D,E,K, y brindando energía, así como le da un agradable sabor a la preparación de los alimentos. (Caruci y Caruci. p. 13)

## **C. Vitaminas**

Con respecto a este concepto, Vázquez, et al. (2005, p. 35,36) comenta que al hablar de vitaminas se refiere a sustancias que se encuentran en los alimentos, pero que son muy pequeñas a comparación de los otros componentes alimenticios. Las vitaminas se pueden clasificar en: vitaminas hidrosolubles (solubles en agua), no son muy tóxicas; vitaminas liposolubles (solubles en grasas), pueden ser tóxicas en cantidades grandes.

Caruci y Caruci (2005), comentando sobre las vitaminas, explica que aunque se presenten en cantidades pequeñas, son indispensables en el ser humano, ya que al intervenir en las reacciones bioquímicas en la célula, esto genera que los procesos orgánicos sean regulados.(p. 14)

**Funciones de las vitaminas:** igualmente, Caruci y Caruci (2005), añade que las vitaminas son necesarias durante el crecimiento, la digestión, para estar activos mentalmente, para hacer frente a las infecciones, colabora con la síntesis de los carbohidratos, proteínas y grasas. También menciona que es útil en como catalizador en las reacciones químicas. (p. 14)

#### **D. Minerales**

Según Caruci y Caruci (2005), los minerales son vitales en la alimentación diaria, impulsan a regular la función de las células y les brinda estructura. El yodo, calcio, manganeso, hierro, selenio, sodio, potasio, zinc, y cloro son minerales importantes para nuestro cuerpo. Son necesarios en la construcción del cuerpo y en la sangre para cumplir su función reguladora. (p. 19)

#### **E. El agua**

Según Velásquez (2006), el 95% del contenido de las frutas y verduras está constituido por agua, en las carnes y queso se observa que tienen el 50% de agua. El agua es un componente fundamental para los seres vivos, pues sus funciones son de vital importancia. Está presente en las reacciones bioquímicas, es útil para transportar nutrientes en el plasma, ayuda en la regulación de la temperatura corporal, forma parte de la estructura química de las células, tejidos y órganos. (p. 6)

La Doctora Aliza A. Lifshitz, es co-presidente y directora editorial de Vida y Salud, en la revista publicada en agosto del 2016, señala que el agua está presente en nuestro cuerpo, en un 60% del peso corporal, las células y organismos necesitan del agua para transportar nutrientes y a su vez eliminar las toxinas, a la vez que se mantienen hidratados.

La sed es una señal de que el cuerpo necesita del agua y requiere ser hidratado, puesto que se pierde agua cuando sudamos, en la respiración, en las heces fecales en la orina. El agua perdida debe ser reemplazada continuamente. Dependiendo del estilo de vida que llevan las personas, es como se sabe la cantidad de agua a tomar, influye también, la actividad física y el clima. Los doctores calcularon que en promedio un adulto pierde el equivalente a 6.3 vasos de agua al día, es decir un litro y medio, en el sudor y la respiración y las heces se pierde 4 vasos, lo que equivale a un litro de agua. Por esta razón los doctores recomiendan beber de ocho a nueve vasos de agua, ayudando al 20%

que se consume en las comidas, para así poder reemplazar todo lo que se perdió.

El Instituto de Medicina recomienda que, los varones consuman 3 litros de agua aproximadamente y las mujeres 2.2 litros aproximadamente. Para reconocer si una persona se está hidratando bien, puede revisar el color de la orina, si es de color transparente, entonces está hidratándose bien, si es muy amarilla o cargada, entonces debería incrementar la cantidad de agua en su organismo.

Para saber si se está tomando el agua adecuada hay que tener presente varios factores como: los ejercicios, dependiendo de los ejercicios que se realice, varía la cantidad de agua a beber; analizar el clima donde la persona vive y así poder saber la cantidad de agua que requiere su cuerpo; si viven en una altura de más de 2500 metros, la necesidad de líquido aumenta, pues al respirar más rápido se pierde líquido, y porque hay micción con más frecuencia; enfermedades, los vómitos y diarreas hace que la persona pierda líquidos y necesite recuperar urgentemente lo perdido; en el embarazo y la lactancia, es recomendado beber 10 a 13 vasos de agua al día respectivamente, que pueden ser tomados como jugos, frutas, verduras.

Hay que tener presente que los líquidos que necesita nuestro cuerpo, se encuentran no sólo en el agua, también en las frutas y verduras, (existen alimentos q contienen más agua que otros).

#### **1.3.1.1.2 Alimentación equilibrada**

Para Vázquez, et al. (2005), la alimentación es importante para la sociedad como también para un individuo en particular. La alimentación varía de persona a persona según las condiciones de la persona como socioeconómicas, reserva de alimentos, exigencias personales, hábitos personales, preparación de cada platillo, creencias religiosas, limitaciones

por enfermedades, la edad, el sexo, etc. la alimentación debería satisfacer los siguientes objetivos: (p. 63)

- Que brinde las calorías necesarias para cumplir con los procesos metabólicos y el esfuerzo físico que a realizar.
- Abastecer de nutrientes adecuados para realizar las funciones plásticas y reguladoras.
- Que logren conservar y mantener del peso adecuado para cada persona.
- Que exista un equilibrio de las reacciones considerando cada componente alimenticio.

La alimentación debería cumplir las siguientes características: (p. 63)

- Variedad, se recomienda consumir raciones variadas de alimentos, ya que los alimentos tienen composiciones propias y que los caracterizan unos de otros.
- Racionalidad, es menester, que cada persona racionalice las porciones de los alimentos, para no caer en el exceso o en la insuficiencia del mismo.
- Idoneidad, cada persona tiene diferentes necesidades nutricionales, y esto varía de persona a persona, ya sea por las edades, las circunstancias que pasen en ese momento, o las características que tengan.



#### **1.3.1.1.3 Hábitos en la alimentación**

En cuanto a los hábitos de alimentación, Soriano (2006), señala que en los países desarrollados se observa la existencia de desequilibrios en cuanto a su alimentación, consumen muchas comidas chatarras, lo que conlleva al incremento de grasas, déficit de vitaminas, exceso de calorías, ausencia de fibras, de ciertas vitaminas, exceso de azúcares. (p.38)

Los hábitos alimenticios son heredades de padres a hijos, tiene en cuenta, el área geográfica, el clima donde se encuentren, las experiencias vividas, etc., se debería practicar un buen hábito alimenticio, consumir frutas, verduras, mucha agua, hacer ejercicios, respetar los horarios de comida, las porciones justas, la variedad de alimentos, la posición en la mesa y otros.

#### **1.3.1.1.4 CONSUMO DE COMIDA RIESGOSA PARA LA SALUD**

El estrés y la ansiedad tienen influencia en la práctica de los hábitos alimenticios según señala El Sahili (2010), cuando las personas muestran síntomas de estrés, aumenta la presencia de cortisol, y el organismo modifica sus hábitos alimenticios para ingerir alimentos que contengan energía como azúcares, almidón, harinas, sales, y grasas; estos trastornos lo evidencian también aquellas personas que constantemente se trasladan de un lugar a otro o que cambian de trabajo periódicamente o que modifican sus actividades regularmente. (p.153)

El Sahili (2010), continúa explicando que esta alimentación nada adecuada, trae consigo riesgos para la salud como se menciona a continuación (p. 153):

- el exceso de grasa que se consume y que aproximadamente supera el 50% de la dieta actual de esta generación, trae como consecuencia enfermedades cardiovasculares.

- La diabetes, que puede ser causado por el mal funcionamiento del páncreas, y esto al incremento de azúcares que se consume en una dieta
- .La hipertensión, como consecuencia al exceso de sal que se consume hoy en día.

Ogden (2005), explica sobre la comida riesgosa para la salud, que existen numerosos factores que influyen en la dieta alimenticia y esto a su vez influye en la salud de la persona. Otra causa podría ser la predisposición genética, el sobrepeso, la falta de peso, y las distintas enfermedades que pudiera contraer una persona, pudiendo ser entre ellas enfermedades coronarias, hipertensión y el cáncer. (p.25)

#### **1.3.1.1.5 Las cinco dimensiones de una alimentación saludable**

La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el segundo Foro Mundial de Autoridades de Reglamentación sobre Inocuidad de los Alimentos, que se llevó a cabo en la ciudad de Bangkok, Tailandia del 12-14 de octubre de 2004, se propuso dimensiones para una alimentación saludable.

##### **a) La dimensión biológica**

Se refiere al área de la alimentación, que es lo que está ingiriendo. Se debe cumplir en satisfacer las necesidades nutricionales básicas del ser humano como el consumo de agua, energía, nutrientes necesarios para la supervivencia y su buena salud. Esta dimensión también contempla la higiene, el saneamiento, el reconocimiento de alimentos que producen alergias a determinados individuos.

##### **b) Dimensión cultural**

Esta dimensión se refiere a lo socio cultural, el tiempo que requiere para alimentarse, el ambiente donde se alimenta, si ese ambiente es

tranquilo, si los alimentos que existen predominan culturalmente, es decir valorarlos social y culturalmente.

**c) La dimensión económica**

La alimentación saludable también considera una dimensión económica, pues los alimentos tienen que estar al alcance de todos, los precios deben ser accesibles, los alimentos deben estar en buen estado, y debe poder contar con ello cuando los necesite.

**d) La dimensión de la seguridad alimentaria**

Esta dimensión busca que los alimentos a consumirse, sean variados, para tener una saludable alimentación éstos deben ser accesibles. Hay que considerar las características de los alimentos, si éstos nos provén beneficios a la salud o perjudican la salud, es por ello que se busca alimentos no sólo de calidad, sino tomar conciencia de la cantidad a consumir. (p.1)

### **1.3.1.2 Nutrición**

Legere (2008), en el libro: 100 secretos prácticos para alimentar bien a sus hijos, aclara que, la nutrición se refiere a todo alimento que llega a la boca, o que colocamos en la de los hijos. Estos alimentos los divide en grupos, los cuales son: (p. 11)

- Alimentos que proporcionan energía
- Alimentos para la reconstrucción de tejidos y huesos
- Alimentos para estimular el buen funcionamiento del sistema digestivo
- Alimentos que participan en las reacciones biomoleculares
- Sustancias que actúan en el cuerpo, ya sea de forma negativa o positiva, como las medicinas, cafeína, teína, etc.

Caruci y Caruci (2005, p. 11-12), explica que la nutrición es una ciencia que estudia a los alimentos y analiza la interrelación con la salud. Añade también

que la nutrición es la técnica que utiliza el cuerpo para aprovechar estos nutrientes y beneficiarse en el crecimiento, desarrollo y permanecer sano. El autor considera dos tipos de nutrición:

- Macro nutrición: se enfoca en la obtención de alimentos que contengan carbohidratos, proteínas y grasas, las cuales proporcionar energía y fibras dietéticas.
- Micronutrientes: se enfoca a la obtención de alimentos que contengan vitaminas, minerales y micronutrientes.

Según Lopategui (2000), La nutrición es una ciencia enfocada a la investigación de los nutrientes que conforman los alimentos; sus funciones, sus reacciones en el organismo, la interacción con la salud y la enfermedad; así mismo la nutrición analiza las necesidades nutricionales de la persona, los hábitos alimenticios, como consumirlos, la composición de los alimentos y su respectivo valor nutricional. (p. 1)

#### **1.3.1.2.1 Estados de salud nutricional**

Velásquez (2006), explica que el estado nutricional se refiere cuando el organismo satisface las necesidades fisiológicas, es decir cuánto de lo que ingresa suple lo que requiere el cuerpo. Existe tres categorías de estado nutricional: (p.9, 10)

1. Nutrición deseable: cuando cada tipo nutrientes son considerablemente suficientes para cumplir las funciones metabólicas, y aún tener reservas para algún requerimiento que el organismo necesite. Este tipo de nutrición debe ser idónea para responder al crecimiento y desarrollo, para la buena salud y la prevención de enfermedades.
2. Desnutrición: Es la falta que experimenta el organismo a los nutrientes. Cuando el cuerpo siente la falta de nutrientes por una dieta inadecuada, éste recurre a las reservas, al verse agotas éstas

reservas, el organismo no puede cumplir con sus funciones, empezando los problemas en el organismo.

3. Sobrenutrición: es el exceso de nutrientes al organismo, al inicio este excedente no es observable, pero a medida que transcurre el tiempo se observan los síntomas. Éste exceso puede llegar a ser muy tóxicas en el organismo.

#### **1.3.1.2.2 Evaluación del estado nutricional**

Para Velásquez (2006), existen diversas maneras de evaluar el estado nutricional. Para diagnosticar el estado nutricional se utilizan cuatro parámetros nutricionales: (p. 10,11)

- Antropométrico: es la que se encarga de evaluar las medidas del cuerpo, la estructura corporal teniendo en cuenta, el peso, la talla, la circunferencia de la cintura, la circunferencia de la cadera, los pliegues existentes de grasa, etc.
- Bioquímico: realiza un análisis bioquímico de: sangre, orina, heces, tejidos, y otros que tengan relación a la parte nutricional. Un ejemplo de este examen, sería el de colesterol, albumina, diabetes, hemoglobina, etc.
- Clínico: el responsable de ésta evaluación es el médico, realizan exámenes físicos, y llevan el control en una historia clínica. Esto ayuda a conocer si las personas están presentan síntomas de una mala nutrición, evaluando algunas evidencias como, maltrato del cabello, la piel, ojos, la salud oral.
- Historia dietética: es el registro diario del consumo de alimentos de una persona, donde se incluye, la cantidad y calidad de alimento, esto se hace durante varios días. Estas encuestas muestran un patrón de

alimentación, estos datos especifican, las preferencias, rechazos, creencias, sus costumbres y los hábitos alimenticios.

### 1.3.1.2.3 Índice de masa corporal (IMC)

Según Casanueva, Kaufer, Pérez, Arroyo (2008) en su libro Nutriología Médica, menciona que el índice de masa corporal, ayuda a identificar el estado nutricional de las personas, relacionándolos con la deficiencia o exceso de peso. El IMC se calcula dividiendo el peso en kilogramos entre la talla en metros al cuadrado:

$$\text{IMC} = \text{Peso (Kg)} / [\text{Talla (mt)}]^2$$

La interpretación del valor de IMC se evalúa de forma diferente de acuerdo a las actividades de cada persona como por ejemplo: físico culturista, ancianos, niños, mujer embarazada.

Estos son los valores de la organización mundial de la salud (OMS) e implicaciones en cuanto al IMC

<b>Rango del IMC</b>	<b>Categoría</b>	<b>Implicaciones</b>
0 a 5	Delgadez III	Postración, Atenía, Adinamia, enfermedades degenerativas y peligro de muerte.
5 a 10	Delgadez II	Anorexia, bulimia, osteoporosis, autoconsumo de masa muscular.

10 a 18,5	Delgadez I	Trastornos digestivos, debilidad, fatiga crónica, estrés, ansiedad y difusión hormonal.
18,5 a 24,9	Peso normal	Estado normal, buen nivel de energía, vitalidad y buena condición física.
25 a 29,9	Sobrepeso	Fatiga, Enfermedades digestivos, problemas cardiacos, mala circulación en piernas y varices.
30 a 34,9	Obesidad I	Diabetes, hipertensión, enfermedades cardiovasculares, problemas articulares, rodilla y columna cálculos biliares.
35 a 39,9	Obesidad II	Diabetes, cáncer, angina de pecho, infartos, tromboflebitis, arterosclerosis, embolia, alteraciones en la menstruación.
40 a +	Obesidad III	Falta de aire, somnolencia, trombosis pulmonar, úlceras varicosas, cáncer de próstata, reflujo esofágico, discriminación social, laboral y sexual.

#### **1.3.1.2.4 Salud y trabajo. Necesidades energéticas y nutricionales**

Boada, Ficapal (2012), nos hace recordar que la organización mundial de la salud, definió la “salud” como la condición del hombre al sentirse

satisfecho física, mental y socialmente, y no solo refiriéndose a la ausencia de enfermedad; también se define como el estado funcional y metabólico del organismo en lo micro y macro celular.

La Organización Internacional del trabajo (OIT) aclara que la salud laboral es el sentirse bien física, psíquica y socialmente, no sólo por la ausencia de alguna enfermedad, sino por la prevención que toman los trabajadores frente a los riesgos. Señala también que las personas debieran preocuparse por su salud, pues tendrán resultados positivos en su vida social y productiva. (p. 16)

#### **1.3.1.2.5 Ingesta Recomendada:**

García y Sánchez (2013, p. 38) presenta las recomendaciones sobre la dieta e ingesta nutricional, dadas por el departamento de los Estados Unidos USDA, quienes lo publicaron en el año 2011:

- Considerar mucho antes de servirse los alimentos, en lo que se desea ingerir.
- Durante el día se debiera consumir alimentos como los vegetales, las frutas, los granos, los integrales, alimentos que contengan, con proteínas, alimentos bajos en grasa y lácteos bajos en grasa.
- El cincuenta por ciento de los que consumimos en un plato debiera estar conformado por vegetales y frutas.
- El cincuenta por ciento de los granos a consumirse deben ser integrales.
- Variar constantemente las distintas fuentes de proteína en la alimentación.



- Al consumir las raciones, se recomienda satisfacer con las cantidades de calorías necesarias para cada individuo, estas pueden contener:

½ tz, de vegetales, tz, de frutas, 180 gramos entre pan, arroz, cereal, fideos, etc., 3 tz. de derivados lácteos, 150 gramos de proteínas como las carnes, pescado, huevos, mariscos, legumbres, etc.

### **1.3.2 Productividad laboral**

Cecchini, y Uthoff (2007), explican que para saber la productividad, se debe conocer cuan eficiente fue la organización en el uso de sus recursos. Existen una definición básica, y es el producto o el valor añadido entre el total de trabajo que se necesitó para la elaboración del producto, se puede decir también que es el tiempo que se requiere para elaborar el producto o que es el resultado (producto) anual que logró el empleado. (p.28)

El autor añade que la productividad aumenta cuando se eleva el valor añadido, la cual se obtiene con la mejora de los factores de producción, como la agilidad, empeño, rapidez, destrezas aprendidas, buen uso de las máquinas, cuidado de los insumos y de los recurso con los que se cuenta, innovaciones tecnológicas, factores externos. La productividad laboral es más precisa que la productividad de los componentes de producción, pues comprende no sólo funciones básicas, sino también áreas como la calidad de la gestión, el progreso técnico, el sistema de gobierno. etc. (p. 28)

Según el instituto peruano de economía, la productividad laboral se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos.

### 1.3.2.1 La Productividad y sus dimensiones

Cequea, Rodríguez y Núñez(2011), ponentes en el XV Congreso de Ingeniería de Organización, llevado a cabo en setiembre del 2011 en Cartagena, Colombia en la ponencia de Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico venezolano, en el punto tres se trató sobre la productividad y sus dimensiones.(p.41-50)

- Motivación: Es la energía o el esfuerzo que requiere cada persona para lograr obtener los resultados que precisa la organización.
- .
- Satisfacción Laboral: Es la respuesta de la persona al ver suplir sus necesidades, sus expectativas, la dinámica de motivaciones y el ambiente de trabajo.
- Competencias: Son las características propias de las personas, sus aptitudes, personalidades, conocimientos, comportamientos, a los cuales se les responsabiliza del rendimiento y el logro de los objetivos de la organización.
- Participación: Cuando las personas deciden involucrarse y en las actividades de la organización, en la toma de decisiones, esto repercute positivamente en el rendimiento y la productividad.
- Trabajo en equipo y cohesión: La decisión de las personas para mantenerse unidos, trabajar por una causa.
- Manejo de Conflictos: Es la habilidad que poseen las personas para manejar los conflictos que se presentan en una organización, estos conflictos pueden ser: individuales o grupales
- Cultura Organizacional: Es el conjunto de valores , creencias, misión, visión, experiencias y actitudes que son establecidas y por la

organización, el acogimiento de estos principios, influye en los resultados de la organización.

- Liderazgo: Es el conjunto de habilidades psicosociales que influye en la persona o grupo de personas.
- Formación y Desarrollo: Es el esfuerzo que hace la organización para mejorar e incrementar las habilidades, conocimientos y capacidades de sus trabajadores para que puedan desarrollar mejor sus funciones.
- Clima Organizacional: Es la percepción que tienen los individuos en lo relacionado al ambiente de trabajo, a las relaciones interpersonales, esto tiene su base en la cultura organizacional e influye en el desempeño de los trabajadores.

Koontz y Wehrich (2004), citados por Fuentes (2012), en su tesis sobre satisfacción laboral y su influencia en la productividad señalan que hay tres criterios utilizados en el desempeño de la productividad, estos son: (p. 68,69)

- Eficiencia; es el cumplimiento de actividades de acuerdo a los recursos con que se cuenta, como la relación de los recursos utilizados y los recursos programados y también es como se aprovechan los recursos al ser transformados en productos.
- Efectividad; es la relación entre los resultados alcanzados y los resultados planteados, permite conocer los objetivos cumplidos y los propuestos. La efectividad se asocia con la productividad porque busca mejores y mayores productos.
- Eficacia; mide el impacto que tiene el producto o servicio prestado. La eficacia evalúa la calidad del producto o servicio, pues así no solo lograrás la satisfacción del cliente, sino que impactará en el mercado. (p. 68,69)

### **1.3.2.2 Factores de la productividad**

Del Valle, M. en su libro de Economía, (p. 72), menciona algunos factores de productividad como:

- La formación: Para realizar un buen trabajo, el trabajador de contar con una formación adecuada, el conocer otros idiomas, grados académico alcanzados, manejos de los programas informáticos.
- La Experiencia: otro factor para desarrollar mejor los trabajos, son las habilidades y conocimientos obtenidas en el transcurso de la vida.
- La maquinaria: La inversión de las maquinarias son una buena opción, pues favorece el incremento en el despeño de los trabajos.
- La motivación: El estar motivado en el trabajo influye en los resultados que se desea obtener. Estas motivaciones laborales pueden ser, sueldo, ambiente adecuado, expectativas de continuidad en el trabajo, promociones, reconocimiento, etc.

### **1.3.2.3 La actividad laboral del docente y el desgaste físico**

#### **A. Realidad de los trabajadores docente**

El Sahili (2010), en su libro Psicología para el docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial; nos comenta, que los docente aunque no estén muchas horas al día frente a sus alumnos, fuera de ese horario, realiza la preparación de su clase siguiente, prepara su material de trabajo, realiza programas, informes de sus materias trabajadas, avances académicos, investiga, diseña, prepara y califica exámenes, asiste a las reuniones programadas, reuniones de coordinación, de emergencia, reuniones con padres con los familia, asiste a las capacitaciones o sus cursos; a estas actividades también se le añade las diferentes actividades en las que tiene que colaborar como los concursos

académicos, días festivos, ferias científicas, preparación de alumnos para eventos culturales o académicos, etc. (p. 38)

## **B. La actividad del docente no sólo implica transmisión de conocimientos**

Sobre la actividad del docente, El Sahili (2010), nos comenta que el docente tiene que lidiar con las conductas de sus alumnos, con los problemas personales que ellos les comparten (enfermedades, familiares, maltrato, drogadicción, etc.), el docente es consejero de los alumnos. El docente aunque no su responsabilidad, tiene que encargarse de las responsabilidades que los padres dejaron de hacer. (p. 40,41)

Díaz, Gallegos (2002), indica que los maestros como trabajadores educadores que son, son la guía y esperanza que cuenta la sociedad para el cambio. Las enseñanzas que vierten, fomentan el ejercicio de tener prácticas de una buena formación ciudadana. Fomentan el dialogo, la comunicación y el fortalecimiento de la democracia, proveyéndoles de herramientas para presentarse al mundo que los rodea y así colaborar en la transformación positiva. (p. 71)

## **C) La actividad del docente demanda esfuerzo físico y emocional**

El Sahili (2010), explica, que los docentes presentan tanto desgaste físico como emocional en el lugar de trabajo. Tienen que realizar esfuerzo para lograr la concentración de los alumnos, lograr estimularlos, para ello necesita concentración total en el salón; esto trae como consecuencia, el dolor de los músculos del trapecio, y deltoides en la parte más alta, dolores en los pies, pues se trasladan de un lugar a otro para dar las indicaciones en el salón, etc. (p. 41,42)

## **D) Riesgo de carácter fisiológico del docente**

El Sahili (2010), menciona que el docente está expuesto a diferentes desgastes físicos, fatigas, y riesgos, aquí se mencionan algunos:

- El desgaste de la voz; el doctor Secundino Fernández realizó una investigación a un grupo de docentes en el año 2005 en Pamplona-España, concluyó que el cincuenta por ciento de los docentes mostraba problemas de voz; aunque no se puede generalizar estos resultados, podría entenderse que el desgaste de la voz es un riesgo para el docente. (p. 119)
- La Fatiga; la fatiga trae como consecuencia un estrés físico. El docente al no encontrar reposo por actividades prolongadas, se consideraría que se encuentra expuesto a riesgo. (p. 120)
- La fatiga muscular; el tipo de fatiga que experimenta el docente produce una contracción del músculo voluntariamente durante tres minutos aproximadamente, en este tiempo se acumula el ácido láctico, responsable del malestar. Estos malestares son ocasionados por realizar rutinas largas, estar sentado, de pie, trasladándose, hablando, gesticulando, mantener la atención en los alumnos, etc. (p. 121)
- Fatiga mental; Para Morales (1986), aclara que la eficiencia funcional es menor cuando se realiza repeticiones, no existe variación, el docente repite la clase varias veces, tiene el mismo método y ritmo, y el dictado de los mismos cursos; a causa de esto, sus actividades se vuelven monótonas, aburridas, y si añadimos a todo esto que no hay descansos alternados, entonces es trabajo magisterial termina siendo agotador para el docente. (p. 121,122)
- Fatiga emocional; estos desgastes emocionales son incitados por alumnos hiperactivos, y demandantes de atención, lo que genera que el docente realice actividades adicionales, el docente tiene que hacer la

veces de enfermero, técnico, etc. y el docente en mucho de los casos no está preparado para acciones inesperadas. (p. 123)

- La Fatiga de habilidades; los docentes comienzan menguar en la atención de algunas tareas, uno de los síntomas es que ya no dosifica bien el tiempo en la clase, no trabaja en los estímulos de los alumnos, sus estándares de precisión y desempeño son más bajos cada vez. (p. 123)

#### **1.3.2.4 Productividad en los docentes**

Para Díaz y Gallegos (2002), los maestros y alumnos en conjunto integran el proceso de producción, estos se evidencia, en las enseñanzas vertidas por los docentes, en la puesta en práctica y con los resultados que observa la (p. 184)

Al disertar sobre la producción interiorizada en la educación, continúan Díaz y Gallegos, las disgregan en dos áreas: la primera es la producción en cuanto a los conocimientos de inherentes en la sociedad, el conocer de su cultura; la segunda es la producción de las diferentes áreas científicas. (p. 184)

La productividad aceptada como el efecto de la transmisión, adaptación, coloca a los docentes como actores que participan continuamente en la enseñanza-aprendizaje; esto conlleva a preocupaciones ante el surgimiento de múltiples dificultades para la consecución del conocimiento. (p. 184)

#### **1.4 Formulación del problema**

¿Existe influencia de la cultura alimentaria en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017)?

## **1.5 Justificación del estudio**

Según su conveniencia: La productividad laboral es de gran importancia tanto para empresas privadas como para el estado, es por ello que siempre se busca estrategias de cómo aumentar la productividad en los trabajadores. Ésta investigación sirve para describir que tanto influye la cultura alimentaria en la productividad laboral de los trabajadores y para conocer el nivel de cultura alimentaria en que se encuentran dichos trabajadores.

Relevancia social: en ésta investigación se beneficiarán los trabajadores y alumnos de la institución educativa César Vallejo, pues muestra más opciones para lograr un nivel alto en la productividad laboral, esto contribuirá a que los alumnos puedan tener docentes consientes en sus hábitos alimentarios, y querrán seguir su ejemplo.

Implicancias prácticas: Ayudará a conocer cuánto saben sobre cultura alimentaria y a recapacitar sobre sus hábitos alimentarios, así mismo, ayudará a tener conciencia del nivel de masa muscular en el que se encuentran y poder tomar las medidas necesarias. Nos brindará datos sobre cómo y en que medida la cultura alimentaria influye en la productividad laboral, conoceremos como es que las dimensiones de la cultura alimentaria influyen en la productividad laboral.

Valor teórico: este estudio ayuda a conocer mucho más sobre la cultura alimentaria que tienen muchas personas y cómo lo ponen en práctica en su lugar de trabajo, también reforzará la práctica de los buenos hábitos alimentarios y entender de qué manera el índice de masa muscular puede afectar su salud y su rendimiento en la productividad laboral.

Utilidad metodológica. La investigación proveerá de un instrumento para la recolección de datos y así analizar la cultura alimentaria, será útil, pues al aplicar los instrumentos se busca determinar la interrelación entre las variables.



## **1.6 Hipótesis**

### **1.5.1 Hipótesis General:**

H1: Existe influencia de la cultura alimentaria en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017)

Ho: No existe influencia de la cultura alimentaria en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017)

### **1.6.2 Hipótesis Específica:**

h1: La Dimensión biológica influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

ho1: La Dimensión biológica no influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

h2: La Dimensión cultural influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

ho2: La Dimensión cultural no influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

h3: La Dimensión económica influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

ho3: La Dimensión económica no influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

h4: La Dimensión seguridad alimentaria influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

ho4: La Dimensión seguridad alimentaria no influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

h5: La Dimensión antropométrica influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

ho5: La Dimensión antropométrica no influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1. General**

Determinar la influencia de la cultura alimentaria en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

### **1.7.2. Específicos**

- Describir el nivel de cultura alimentaria de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).
- Describir el nivel de productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).
- Determinar la influencia de los niveles de la cultura alimentaria en los niveles de la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).
- Identificar la influencia de la dimensión biológica en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).
- Identificar la influencia de La dimensión cultural en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).
- Identificar la influencia de la dimensión económica en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

- Identificar la influencia de la seguridad alimentaria en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).
- Identificar la influencia de la dimensión antropométrica en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

# **CAPÍTULO II**

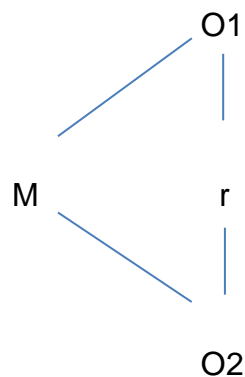
# **MÉTODO**

## II. MÉTODO

En este capítulo se tratará sobre el diseño de investigación, variables, operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos, aspectos éticos

### 2.1 Diseño de investigación

Esta investigación fue no experimental, estableció relación de causalidad entre las variables y el diseño que se utilizó fue el de tipo descriptivo correlacional, según Hernández (2006), pues se estudió la influencia que tiene la cultura alimentaria en los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de olleros-Huaraz sobre su producción laboral.



Donde:

M = Muestra: los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz

O1 = variable1; Cultura Alimentaria

O2 = variable2; Productividad laboral

r = relación de las variables de estudio

(Influencia de la cultura alimentaria en la productividad laboral)

## 2.2 Variables, operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Cultura alimentaria	<p>“La cultura alimentaria son los comportamientos relacionados con el consumo de alimentos, y en la última instancia, el estado nutricional de los individuos que integran cada población humana”.</p> <p>(Centurión, et al.(2003)(p. 16).</p>	<p>“comprende el área Biológica, cultural, económica, seguridad alimentaria, evaluación antropométrica”.</p> <p>Segundo foro mundial FAO/OMS–Velásquez, (2006)</p>	Biológica	Consumo de agua	1,2,3,4,5,6	Nominal
				consumo de Proteína		
				Consumo de carbohidrato		
				consumo de frutas y verduras		
				Consumo de frutos secos		
			Consumo de aceite vegetal			
			Cultural	Tiempo al comer	7,8,9,10,11	
				Posición al comer		
				Horarios de comida		
				Comer fuera de casa		
			Económica	Ambiente adecuado	12,13,14,15	
				Frecuencia de compras		
				Alimentos básicos		
				Precio		
			Seguridad Alimentaria	Alimentos en buen estado	16,17,18,19,20	
				Número de comidas al día		
				Consumo de comidas rápidas		
				Variedad de alimentos		
				Cantidad de alimento ingerido		
			Antropométrica	Ingesta de la comida importante	De Razón	
Peso						
Talla						
				IMC		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Productividad laboral	"Es el producto o el valor añadido o dividido por la cantidad de trabajo que se utilizó para generar el producto".  (Cecchini, y Uthoff (2007) p.28)	"Los criterios utilizados para la productividad son: La eficiencia, la efectividad y la eficacia".  Fuentes (2012)	Eficiencia	Cuidado de los equipos	1,2,3,4,5,6	Nominal
				Puntualidad		
				Trabajos personales		
				Buscar apoyo		
				Disponibilidad de tiempo		
			Ausentismo			
			Efectividad	Valores	7,8,9,10,11,12,13,14	
				Lealtad		
				Relaciones interpersonales		
				Participación		
				Estimación		
				Cumplimiento de los procedimientos		
			Eficacia	Responsabilidad actitud	15,16,17,18,19,20,21,22,23	
				Compartir conocimientos		
				Idoneidad		
				conocimientos		
				Deseo de superación participativo		
				Asistencia a capacitaciones		
Aplicación de conocimientos						
Aporte académico						
Actualización constante						

### 2.3 Población y muestra

Según Bisquerra, R. (2009), si la población es menor a cien individuos, debe trabajar con toda la muestra; así es que la muestra, objeto de estudio fue la misma población, la cual estuvo constituida por 24 trabajadores de ambos sexos, entre estos se encontraron: Docentes, director, auxiliar y personal de servicio, los cuales laboran en el I.E. 86045 César Vallejo del distrito de Olleros perteneciente a la provincia de Huaraz del periodo 2017. En el siguiente cuadro se detalla el número de trabajadores.

*Tabla 1*

*Trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017)*

Áreas	Sexo		N° de trabajadores
	Femenino	Masculino	
Docentes/ primaria	5	2	7
Docentes/ Secundaria	4	7	11
Director		1	1
Auxiliares	1	2	3
servicio	1	1	2
Total	11	13	24

Fuente: Cuadro de asignación del personal directivo, jerárquico, docente y administrativo, de la institución educativa 86045 César Vallejo de Olleros.



## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### - **Técnica**

Se utilizó la técnica de escala para medir actitudes, en este caso se utilizó la escala de Likert, pues se buscó conocer la opinión de los trabajadores acerca de la cultura alimentaria y la actitud que tenían con respecto a la productividad laboral. Esta escala es de tipo ordinal, y las respuestas están dadas en un rango de valores, para tener el resultado, se sumó los puntajes asignados según los ítems y las valoraciones.

### - **Instrumentos:**

#### **Cuestionario sobre la cultura alimentaria de los trabajadores**

En esta encuesta se buscó analizar el conocimiento que tenían los trabajadores de la institución educativa 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz y cuánto practicaban sobre la cultura alimentaria, Se utilizó la escala de Likert de probabilidad que fueron: Nunca (N), A veces (AV), Casi Siempre (CS) y Siempre (S).

Este instrumento estuvo conformado por 5 dimensiones:

La dimensión biológica; ítem 1 al ítem 6

La dimensión cultural; ítem 7 al ítem 11

La dimensión económica; ítem 12 al ítem 15

La dimensión seguridad alimentaria; ítem 16 al ítem 20

La dimensión antropométrica

### - **Validez**

El instrumento fue validado por tres expertos nutricionistas que laboran en diferentes instituciones de salud (Hospital de Yungay, de Huaraz y de Monterrey), cada uno de ellos hizo su de la evaluación, corrección y también recomendaciones, esto, en cuanto a la relación de la variable y la dimensión, dimensión y el indicador, indicador y el ítem, ítem y la opción

de respuesta, las cuales fueron tomadas en cuenta por la autora, para la mejora del instrumento.

- **Confiabilidad**

Para hallar la confiabilidad del instrumento, se hizo una prueba piloto de 10 trabajadores de la I.E. “José Carlos Mariategui” de Huaripampa – Olleros – Huaraz, a los cuales se les aplicó el instrumento. Los datos obtenidos fueron analizados por el método de Alfa de Cronbach, dando como resultado un coeficiente de confiabilidad de 0.750, siendo 0.664 el valor más bajo de los ítems y 0.780 el más alto, lo que demostró que el instrumento fue aceptablemente confiable.

**Cuestionario sobre la productividad laboral de los trabajadores**

Se buscó analizar la productividad de los trabajadores de la institución educativa 86045 César Vallejo de olleros-Huaraz. Se utilizó la escala de Likert de probabilidad que fueron: Nunca (N), A veces (AV), Casi Siempre (CS) y Siempre (S).

Este instrumento estuvo conformado por 3 dimensiones:

La eficiencia;            ítem1 al ítem 6  
La efectividad;        ítem 7 al ítem14  
La eficacia;            ítem 15 al ítem 23

- **Validez**

El instrumento fue validado por tres expertos, que laboran en diferentes instituciones, como Word Visión, Asociación Arco Iris y la DREA, cada uno de ellos hizo la evaluación, corrección y también recomendaciones, esto, en cuanto a la relación de la variable y la dimensión, dimensión y el indicador, indicador y el ítem, ítem y la opción de respuesta, las cuales fueron tomadas en cuenta por la autora, para la mejora del instrumento.

## - **Confiabilidad**

Para hallar la confiabilidad del instrumento, se hizo una prueba piloto de 10 trabajadores de la I.E. “José Carlos Mariategui” de Huaripampa – Olleros – Huaraz, a los cuales se les aplicó el instrumento. Los datos obtenidos fueron analizados por el método de Alfa de Cronbach, dando como resultado un coeficiente de confiabilidad de 0.906. El valor 0.897 fue el más bajo de los ítems y 0.923 el más alto, lo que demostró que el instrumento fue confiable.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

Se utilizó la estadística básica para procesar y analizar los datos: Tablas de distribución de frecuencias, Así mismo para determinar el nivel de influencia se utilizó el Coeficiente de Correlación de Pesaron, y para la contrastación de la hipótesis, la chi cuadrada.

## **2.6 Aspectos éticos**

Para la presente investigación se tuvo en cuenta los principios del trato justo y respetuoso, y los que se mencionan a continuación.

Anonimato: Al aplicar los instrumentos: encuesta sobre la cultura alimentaria de los trabajadores y la encuesta sobre la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz, se les informó que serían anónimos y sólo para con el fin que la investigación requería, lo cual fue así, sólo tenían que colocar la edad y el sexo, pero en ninguno de los instrumentos se, les pidió que escribieran sus nombres.

Cada trabajador de la institución participó de las encuestas con toda libertad, y con su consentimiento, respondió los ítems de ambos instrumentos sin presiones, como ellos creían convenientes de acuerdo a su realidad y vivencia.

Confidencialidad: De igual manera, estos instrumentos fueron aplicados en total confidencialidad, es decir, no se difundieron ni se difundirán la información

recopilada, no se comentará con otras personas o instituciones ajenas al estudio los datos recopilados. Las preguntas realizadas a cada encuestado, sólo se basaron en los ítems de cada instrumento, es decir, no se hicieron preguntas que no estuvieran basados a la investigación, es así que se respetó la privacidad e intimidad de los trabajadores.

Originalidad: como se podrá comprobar en la constancia de similitud del software turnitin, el estudio realizado es de mi autoría, respeté las fuentes consultadas y los resultados en este estudio son reales.

**CAPÍTULO III**  
**RESULTADOS**

### III. RESULTADOS

Tabla 2

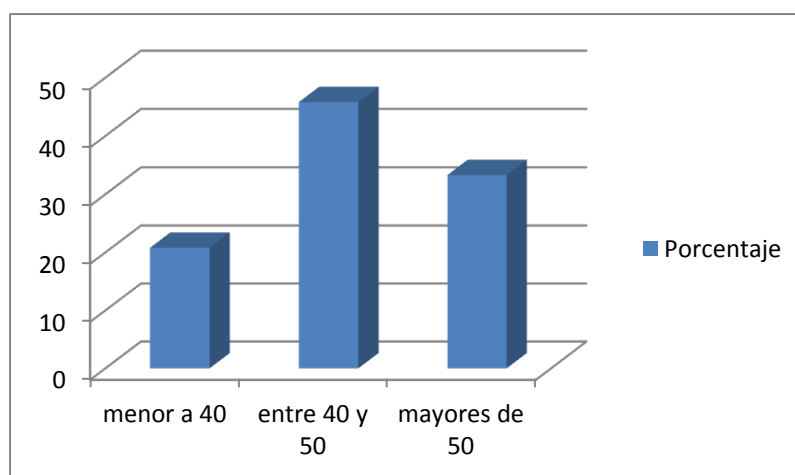
*Intervalos de edad de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).*

Intervalo de Edad	Frecuencia	Porcentaje
menor a 40	5	20.8
entre 40 y 50	11	45.8
mayores de 50	8	33.3
Total	24	100.0

Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).”

Figura 1:

*Frecuencia de los intervalos de edad de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).*



Fuente: Tabla 2: intervalos de edad

Interpretación:

Se observa según la tabla 2 y la figura 1 que el porcentaje de trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017), que se encuentran entre 40 a

50 años de edad, son un 45.8 %, en comparación a los trabajadores menores de 40 años cuyo porcentaje es el 20.8%.

*Tabla 3*

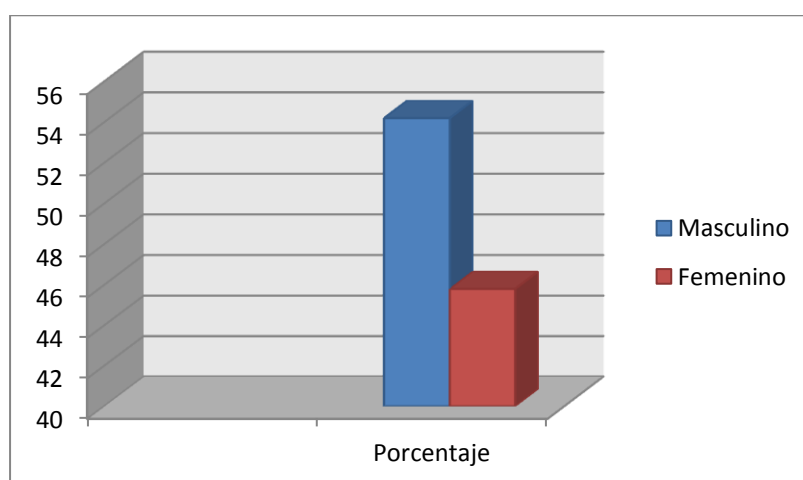
*Número de trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017), según su sexo.*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	13	54.2
Femenino	11	45.8
Total	24	100.0

Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

*Figura 2*

*Porcentaje de trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017), según su sexo.*



Fuente: tabla 3

#### Interpretación

Se observa en la tabla 3 y figura 4 que el porcentaje de trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017) de sexo masculino es mayor con un 52.4% y de sexo femenino es menor con un 45.8%.

Tabla 4

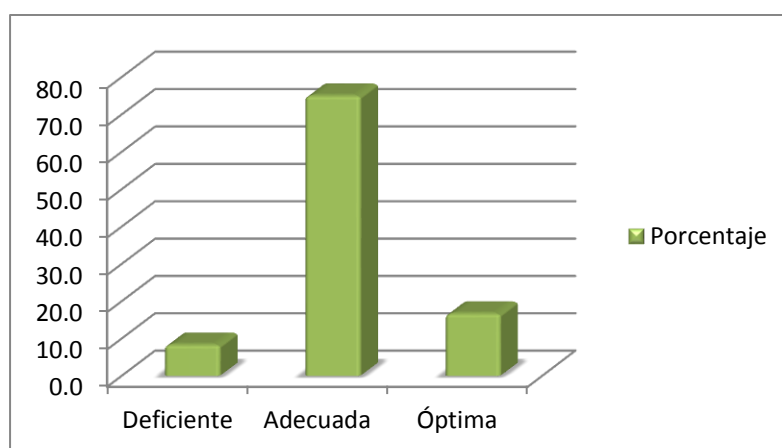
Niveles de la variable Cultura alimentaria de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	8.3
Adecuada	18	75.0
Óptima	4	16.7
Total	24	100.0

Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Figura 3

Porcentaje en los niveles de la variable Cultura alimentaria de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).



Fuente: tabla 4

Interpretación:

Se observa que la cultura alimentaria de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017). Es adecuada en un 75% y deficiente en 8.3%.



Tabla 5

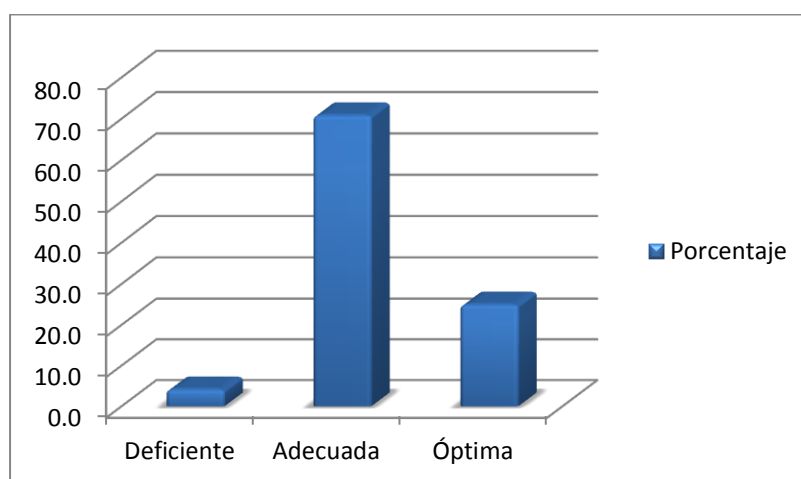
Niveles de la dimensión biológica de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	4.2
Adecuada	17	70.8
Óptima	6	25.0
Total	24	100.0

Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Figura 4

Porcentaje de niveles de la dimensión biológica de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).



Fuente: tabla 5

Interpretación:

Según el la tabla 5 y la figura 4 se observa que el 70.8% de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017), presentan un nivel adecuado en cuanto a la dimensión biológica, y el 4.2% tienen un nivel deficiente.

Tabla 6

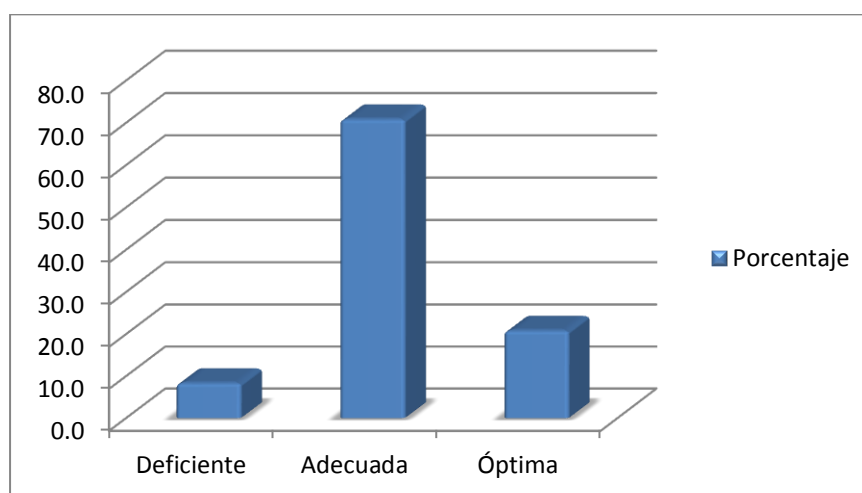
Niveles de la dimensión cultural de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	8.3
Adecuada	17	70.8
Óptima	5	20.8
Total	24	100.0

Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Figura 5

Porcentaje en los niveles de la dimensión cultural de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).



Fuente: tabla 6

Interpretación:

Según la tabla 6 y la figura 5, el 70.8% de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017), tienen un nivel adecuado en cuanto a la dimensión cultural mientras que un 8.3% tienen un nivel deficiente

Tabla 7

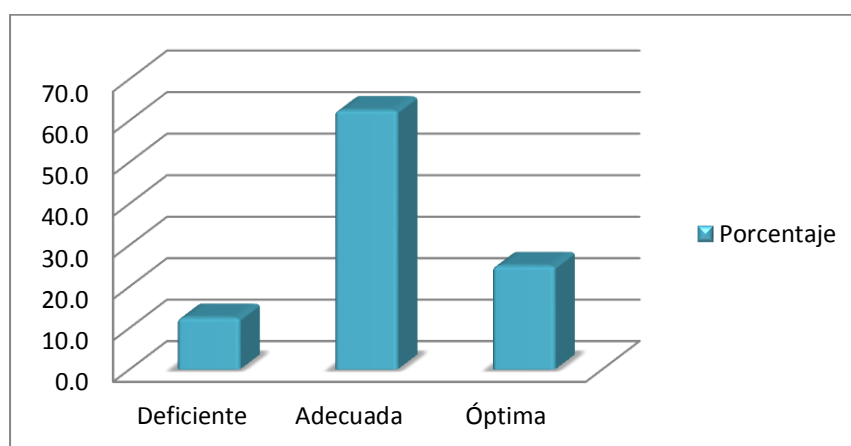
Niveles de la dimensión económica de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	12.5
Adecuada	15	62.5
Óptima	6	25.0
Total	24	100.0

Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Figura 6

Niveles de la dimensión económica de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).



Fuente: tabla 7

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 6 Se observa que existe un 62.5% de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017), se encuentra en un nivel adecuado en cuanto a la dimensión económica, y el 12.5% se encuentran en el nivel de deficiente.

Tabla 8

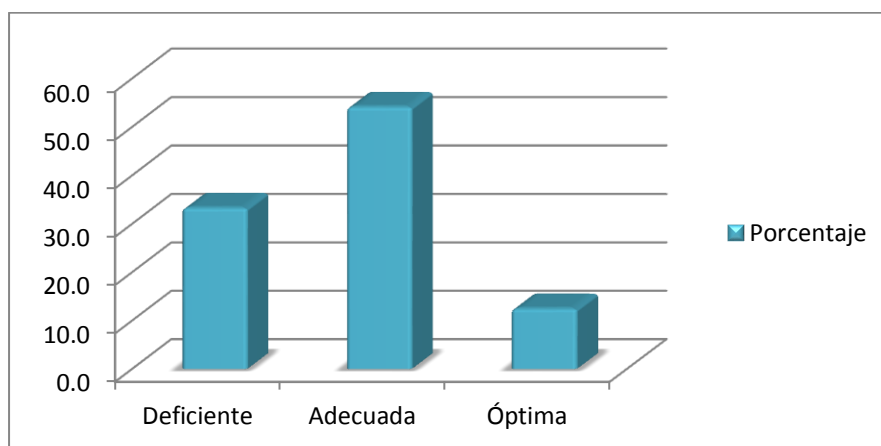
Niveles de la dimensión seguridad alimentaria de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	33.3
Adecuada	13	54.2
Óptima	3	12.5
Total	24	100.0

Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Figura 7

Porcentaje de los niveles de la dimensión seguridad alimentaria de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).



Fuente: tabla 8

Interpretación:

Los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017), indicaron, según la tabla 8 y la figura 7, que el 54.2% están en el nivel adecuado y el 33.3% en el nivel deficiente con respecto a la dimensión de seguridad alimentaria.

Tabla 9

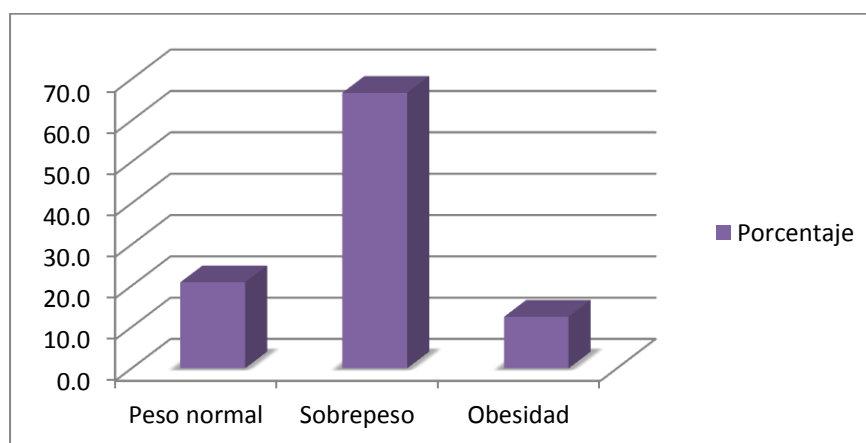
Índice de masa corporal (IMC) de la dimensión antropométrica de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Peso normal	5	20.8
Sobrepeso	16	66.7
Obesidad	3	12.5
Total	24	100.0

Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Figura 8

Porcentaje del Índice de masa corporal (IMC) de la dimensión antropométrica de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).



Fuente: tabla 9

Interpretación:

Al observar la tabla 9 y la figura 8, se tiene que el 66.7% de los trabajadores se encuentran en sobrepeso, el 20.8% se encuentran en un peso normal, y un 12.5% presentan obesidad, según el índice de masa corporal (IMC).

Tabla 10

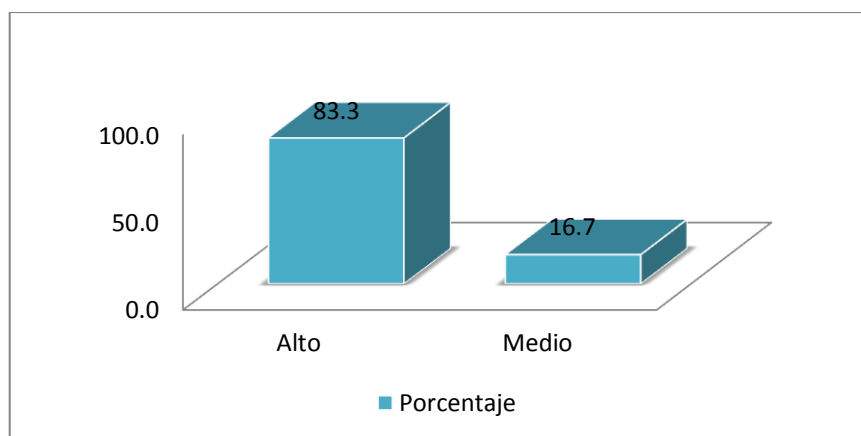
Niveles de la productividad laboral de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	20	83.3
Medio	4	16.7
Total	24	100.0

Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Figura 9

Porcentaje de los niveles de la productividad laboral de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).



Fuente: tabla 10

Interpretación:

Según la tabla 10 y la figura 9, se observa que el 83.3% de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017), tienen un nivel alto de productividad, mientras que el 16.7% tienen un nivel medio de productividad

Tabla 11

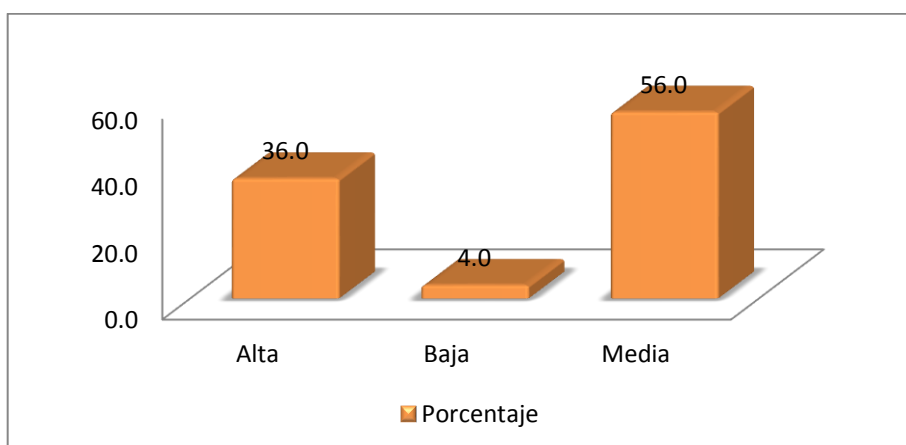
Niveles de Eficiencia de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alta	9	36.0
Baja	1	4.0
Media	14	56.0
Total	25	100.0

Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Figura 10

Porcentaje de los niveles de Eficiencia de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).



Fuente: tabla 11

Interpretación:

En la tabla 11 y la figura 10, se aprecia que el 56% de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017), presenta un nivel medio de eficiencia, mientras que el 4% tienen un nivel bajo de eficiencia.

Tabla 12

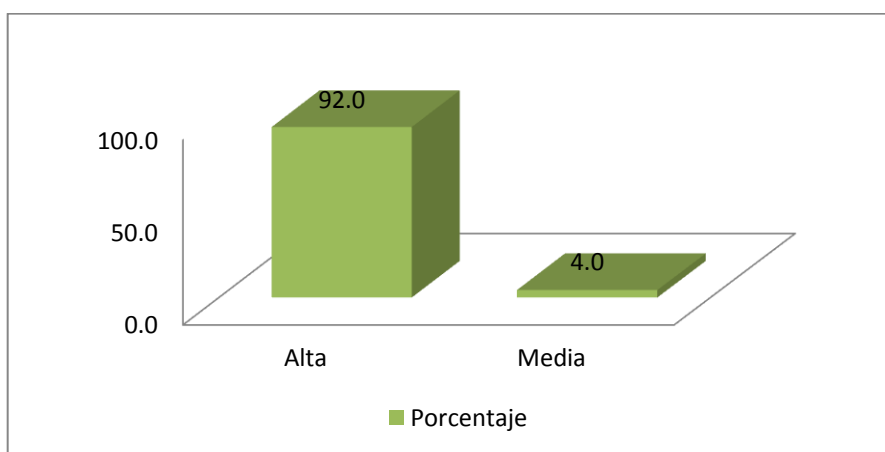
*Niveles de Efectividad de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alta	23	92.0
Media	1	4.0
Total	25	100.0

Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Figura 11

*Porcentaje de los niveles de Efectividad de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).*



Fuente: tabla 12

Interpretación:

En la tabla 12 y la figura 11, se aprecia que el 92% de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017), presenta un nivel alto de efectividad, mientras que el 4% tienen un nivel medio de efectividad



Tabla 13

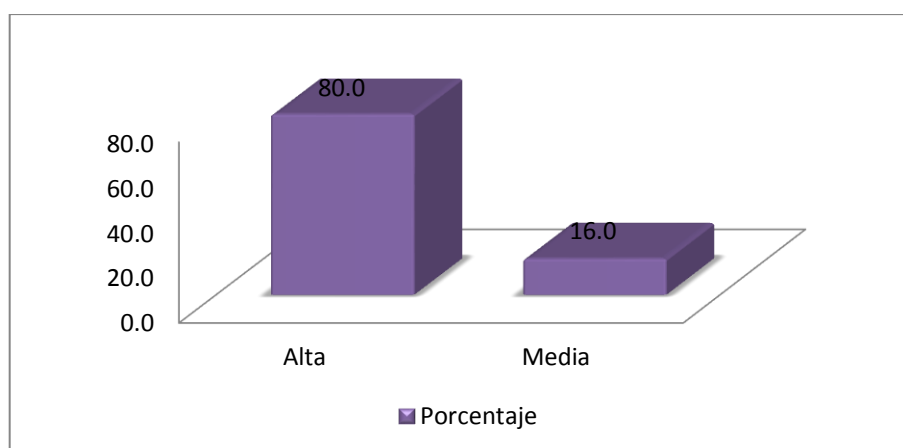
Niveles de Eficacia de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alta	20	80.0
Media	4	16.0
Total	25	100.0

Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Figura 12

Porcentaje de los niveles de Eficacia de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).



Fuente: tabla 13

Interpretación:

Se observa en la tabla 13 y la figura 12, que existe un 80% de trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017), que tienen un nivel alto de eficacia, mientras que el 16% presenta un nivel medio de eficacia.

Tabla 14

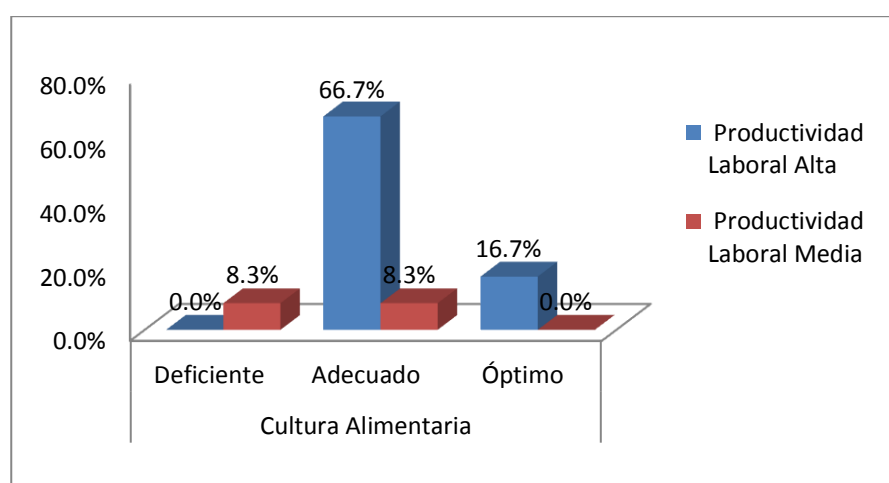
Porcentaje de los niveles de la cultura alimentaria y los niveles de la productividad laboral de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017)

		Productividad Laboral		
		Alta	Media	Total
Cultura Alimentaria	Deficiente	0.0%	8.3%	8.3%
	Adecuado	66.7%	8.3%	75.0%
	Óptimo	16.7%	0.0%	16.7%
Total		83.3%	16.7%	100.0%

Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Figura 13

Porcentaje de los Niveles de Cultura Alimentaria y los niveles de la Productividad Laboral de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017)



Fuente: tabla 14

Interpretación:

De la tabla 14 y la figura 13 se observa que hay 66.7% de trabajadores con un nivel de cultura alimentaria adecuada, los cuales tienen un nivel alto de productividad laboral, también que el 8.3% de trabajadores que tienen un nivel medio de productividad laboral, presentan un nivel deficiente en la cultura alimentaria.

*Tabla 15*

*Correlación entre las Variables de Cultura Alimentaria y Productividad Laboral*

		Productividad Laboral
Cultura Alimentaria	Correlación de Pearson	.404
	Sig. (bilateral)	.050
	N	24

Fuente: Análisis en el SPSS, tomando la información de la base de datos.

Interpretación:

De la tabla 15 se observa que, el valor del coeficiente de contingencia, es igual a 0,404, indicando que existe una correlación moderada entre la cultura alimentaria y la productividad laboral de los *de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017)*.

Tabla 16

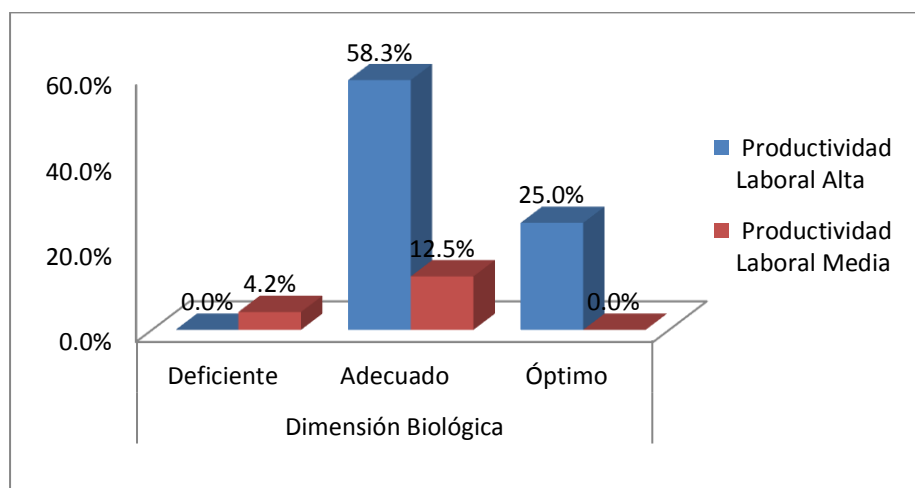
Porcentaje de los Niveles de la Dimensión biológica y niveles de la productividad laboral de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

		Productividad Laboral		
		Alta	Media	Total
Dimensión Biológica	Deficiente	0.0%	4.2%	4.2%
	Adecuado	58.3%	12.5%	70.8%
	Óptimo	25.0%	0.0%	25.0%
Total		83.3%	16.7%	100.0%

Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Figura 14

Niveles de la Dimensión biológica y la productividad laboral de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).



Fuente: tabla 13

Interpretación:

Se puede observar que según la tabla 16 y la figura 14, el 58.3% de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017), que tienen un nivel adecuado en la dimensión biológica y un nivel alto en la productividad laboral, mientras que el 4.2% de los trabajadores con un nivel deficiente en la dimensión biológica manifiesta un nivel medio el cuanto a la productividad laboral.

Tabla 17

*Correlación para la dimensión biológica y Productividad Laboral*

		Productividad Laboral
Biológica	Correlación de Pearson	.347
	Sig. (bilateral)	.097
	N	24

Fuente: Análisis en el SPSS, tomando la información de la base de datos.

Interpretación:

De la tabla 17 se observa que, el valor del coeficiente de contingencia, es igual a 0,347, indicando que existe una correlación escasa entre la Dimensión biológica y la productividad laboral de los *de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017)*.

Tabla 18

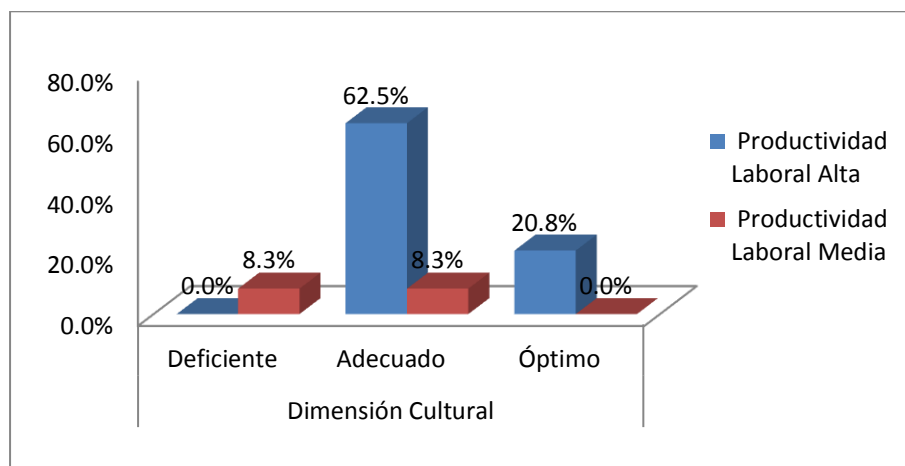
Porcentaje de los niveles de la Dimensión Cultural y los niveles de la productividad laboral de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

		Productividad Laboral		
		Alta	Media	Total
Dimensión Cultural	Deficiente	0.0%	8.3%	8.3%
	Adecuado	62.5%	8.3%	70.8%
	Óptimo	20.8%	0.0%	20.8%
Total		83.3%	16.7%	100.0%

Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Figura 15

Niveles de la Dimensión Cultural y productividad laboral de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).



Fuente: tabla 18

Interpretación:

Se puede observar según la tabla 18 y la figura 15, que el 62.5% de trabajadores muestran un nivel adecuado en la dimensión cultural y tienen un nivel alto de productividad laboral, así también ocurre con el 8.3% de trabajadores que tienen un nivel medio en productividad laboral y un nivel deficiente en la dimensión cultural.

Tabla 19

*Correlación de la dimensión cultural y Productividad Laboral*

		Productividad Laboral
Dimensión Cultural	Correlación de Pearson	.121
	Sig. (bilateral)	.575
	N	24

Fuente: Análisis en el SPSS, tomando la información de la base de datos.

Interpretación:

De la tabla 19 se observa que, el valor del coeficiente de contingencia, es igual a 0,121, es decir hay una escasa correlación entre la dimensión cultural y la productividad laboral de los *de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017)*.

Tabla 20

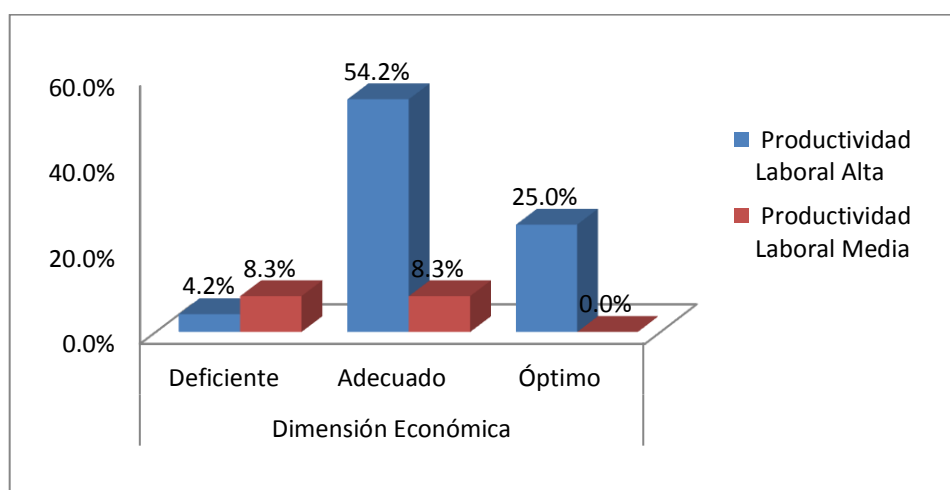
Porcentaje de los niveles de la Dimensión Económica y los niveles de la productividad laboral de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

		Productividad Laboral		
		Alta	Media	Total
Dimensión Económica	Deficiente	4.2%	8.3%	12.5%
	Adecuado	54.2%	8.3%	62.5%
	Óptimo	25.0%	0.0%	25.0%
Total		83.3%	16.7%	100.0%

Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Figura 16

Porcentajes de los niveles de la Dimensión Económica y los niveles de la productividad laboral de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).



Fuente: tabla 20



Interpretación:

De los datos de la tabla 20 y la figura 16, se observa hay 54.2% de trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017) con un nivel adecuado en la dimensión económica y un nivel alto en la productividad laboral, así mismo que el 4.2% de trabajadores tienen un nivel alto de productividad laboral y nivel deficiente en cuanto a la dimensión económica.

Tabla 21

*Correlación de la dimensión económica Productividad Laboral*

		Productividad Laboral
Dimensión Económica	Correlación de Pearson	,428*
	Sig. (bilateral)	.037
	N	24

Fuente: Análisis en el SPSS, tomando la información de la base de datos.

Interpretación:

De la tabla 21 se observa que, el valor del coeficiente de contingencia, es igual a 0,428, existiendo una moderada correlación entre la dimensión económica y la productividad laboral de los *de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017)*.

Tabla 22

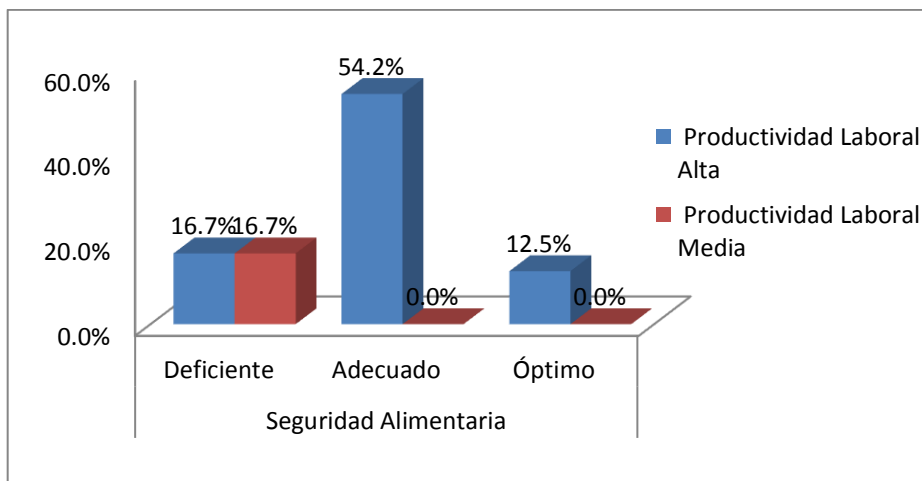
Porcentajes de los niveles de Seguridad Alimentaria y los niveles productividad Laboral de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

		Productividad Laboral		
		Alta	Media	Total
Seguridad Alimentaria	Deficiente	16.7%	16.7%	33.3%
	Adecuado	54.2%	0.0%	54.2%
	Óptimo	12.5%	0.0%	12.5%
Total		83.3%	16.7%	100.0%

Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Figura 17

Porcentajes de los niveles de Seguridad Alimentaria y los niveles productividad Laboral de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).



Fuente: tabla 22

Interpretación:

De la tabla 22 y figura 17, se observa que existe 54.2% de trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017), quienes mostraron un nivel adecuado en la dimensión de seguridad alimentaria y un nivel alto en la productividad laboral, así mismo se observa que el 12.5% de trabajadores presentan un nivel óptimo en la seguridad alimentaria y a la vez un nivel alto en la productividad laboral.

Tabla 23

*Correlación de la seguridad alimentaria y Productividad Laboral*

		Productividad Laboral
Seguridad Alimentaria	Correlación de Pearson	.334
	Sig. (bilateral)	.110
	N	24

Fuente: Análisis en el SPSS, tomando la información de la base de datos.

Interpretación:

De esta tabla se observa que, el valor del coeficiente de correlación es igual a 0,334, éste valor nos indica que la correlación entre la Seguridad alimentaria y la productividad laboral es escasa.

Tabla 24

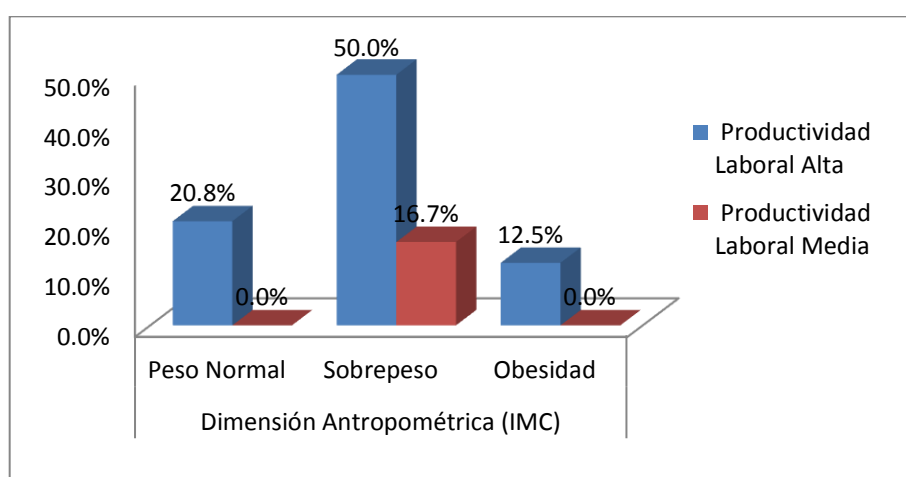
Porcentaje de los niveles de la Dimensión Antropométrica y los niveles de la productividad laboral de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

		Productividad Laboral		
		Alta	Media	Total
Dimensión Antropométrica (IMC)	Peso Normal	20.8%	0.0%	20.8%
	Sobrepeso	50.0%	16.7%	66.7%
	Obesidad	12.5%	0.0%	12.5%
Total		83.3%	16.7%	100.0%

Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Figura 18

Porcentaje de los niveles de la Dimensión Antropométrica y los niveles de la productividad laboral de los trabajadores que laboran en el I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).



Fuente: tabla 24

Interpretación:

Se aprecia de la tabla 24 y figura 18, que el 50% de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017) muestran tener sobrepeso y su nivel de productividad laboral es alta; así mismo, que el 12.5% de los trabajadores presentan obesidad, y su nivel de productividad laboral también es alto.

*Tabla 25*

*Correlación de la dimensión antropométrica y Productividad Laboral*

		Productividad Laboral
Antropométrica (IMC)	Correlación de Pearson	.004
	Sig. (bilateral)	.986
	N	24

Fuente: Análisis en el SPSS, tomando la información de la base de datos.

Interpretación:

De la tabla 25 se puede apreciar que el valor del coeficiente de correlación es igual a 0,004, evidenciándose que existes una ínfima correlación entre la dimensión antropométrica y la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de olleros-Huaraz (2017).

### **Contrastación de hipótesis**

#### **Contrastación de la hipótesis General**

H1: Existe influencia de la cultura alimentaria en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de olleros-Huaraz (2017)

Ho: No existe influencia de la cultura alimentaria en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017)

Tabla 26

Prueba de chi cuadrado para correlación de las Variables Cultura Alimentaria y Productividad Laboral

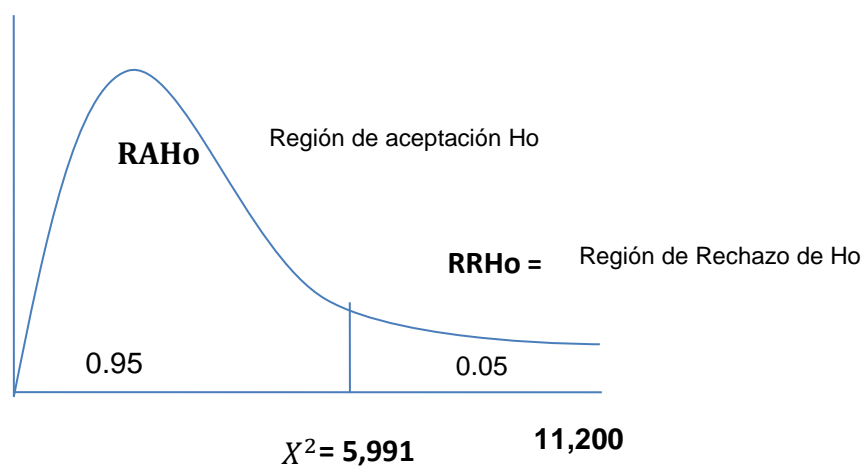
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,200 <sup>a</sup>	2	.004
Razón de verosimilitudes	9.069	2	.011
N de casos válidos	24		

a. 5 casillas (83,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,33.

Fuente: Análisis en el SPSS, tomando la información de la base de datos.

Figura 19

Regiones de aceptación y de rechazo de Ho



Fuente: tabla 26

Interpretación:

$$X^2 = 11,200 \quad gl = 2 \quad \alpha = 0.05$$

De la tabla 26 y la figura 19, se observa que el chi cuadrado calculado que es 11,200 y es mayor al chi cuadrado tabular cuyo valor es 5,991, dicho valor se encuentra en la tabla de distribución de chi cuadrado con 2 grados de libertad y  $\alpha = 0.05$ ; así mismo se observa que este valor se encuentra en la zona de rechazo. También se observa que el P\_valor = 0.004 < 0.05 (nivel de significación), entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis de investigación es decir: Existe influencia de la cultura alimentaria en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017)

### **Contrastación de las hipótesis Específica ho1**

h1: La dimensión biológica influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

ho1: La Dimensión biológica no influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

### *Tabla 27*

#### *Prueba de chi cuadrado para la dimensión biológica y Productividad Laboral*

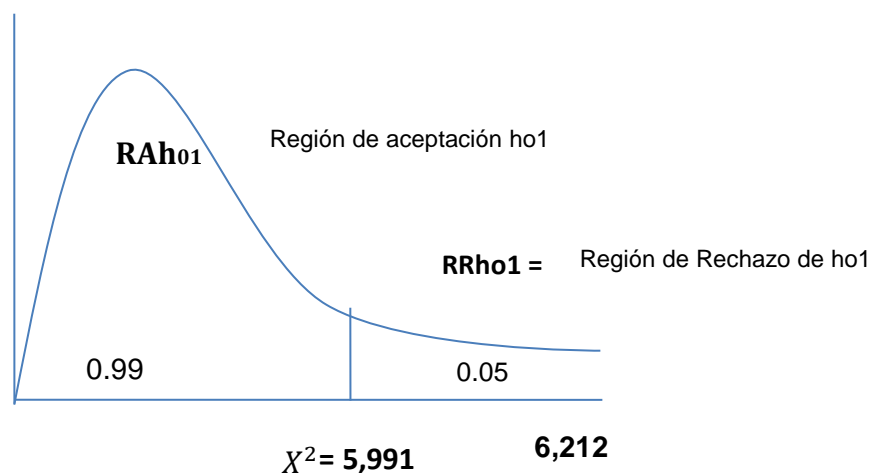
<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,212 <sup>a</sup>	2	.045
Razón de verosimilitudes	5.783	2	.055
N de casos válidos	24		

a. 4 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,17.

Fuente: Análisis en el SPSS, tomando la información de la base de datos.

Figura 20

Región de aceptación y de rechazo de  $h_0$



Fuente: tabla 27

Interpretación:

$$X^2 = 6,212 \quad gl = 2 \quad \alpha = 0.05$$

De la tabla 27 y la figura 20, observamos que el chi cuadrado calculado que es 6,212 y es mayor al chi cuadrado tabular cuyo valor es 5,991, valor encontrado en la tabla de distribución de chi cuadrado con 2 grados de libertad y  $\alpha = 0.05$ ; así mismo se observa que este valor se encuentra en la zona de rechazo. También se observa que el  $P\_valor = 0.045 < 0.05$  (nivel de significación), entonces se rechaza la hipótesis nula ( $h_0$ ) y aceptamos la hipótesis de investigación es decir: La dimensión biológica influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

### Contrastación de las hipótesis Específica $h_2$

$h_2$ : La dimensión cultural influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).



ho2: La Dimensión cultural no influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Tabla 28

Prueba de chi cuadrado para la dimensión cultural y Productividad Laboral

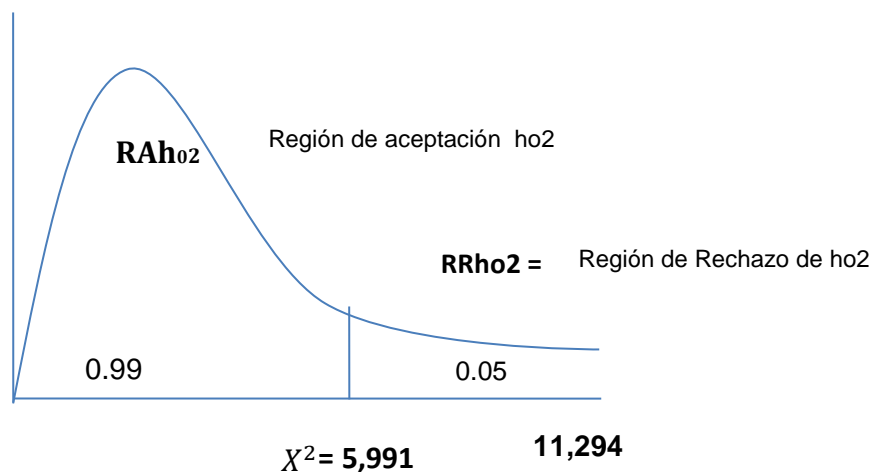
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,294 <sup>a</sup>	2	.004
Razón de verosimilitudes	9.312	2	.010
N de casos válidos	24		

a. 5 casillas (83,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,33.

Fuente: Análisis en el SPSS, tomando la información de la base de datos.

Figura 21

Regiones de aceptación y de rechazo de ho2



Fuente: tabla 28

Interpretación:

$$X^2 = 11,294 \quad gl = 2 \quad \alpha = 0.05$$

En la tabla 28 y la figura 21, observamos que el 11,294 la cual es mayor al chi cuadrado tabular cuyo valor es 5,991, valor extraído chi cuadrado calculado que es de la tabla de distribución de chi cuadrado con 2 grados de libertad y  $\alpha = 0.05$ ; así mismo se observa que este valor se encuentra en la zona de rechazo. También se observa que el  $P\_valor = 0.004 < 0.05$  nivel de significación, entonces se rechaza la hipótesis nula ( $h_0$ ) y aceptamos la hipótesis de investigación es decir: La dimensión cultural influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

### **Contrastación de las hipótesis Específica $h_3$**

$h_3$ : La dimensión económica influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

$h_0$ : La Dimensión económica no influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

#### *Tabla 29*

#### *Prueba de chi cuadrado para dimensión económica y Productividad Laboral*

##### **Pruebas de chi-cuadrado**

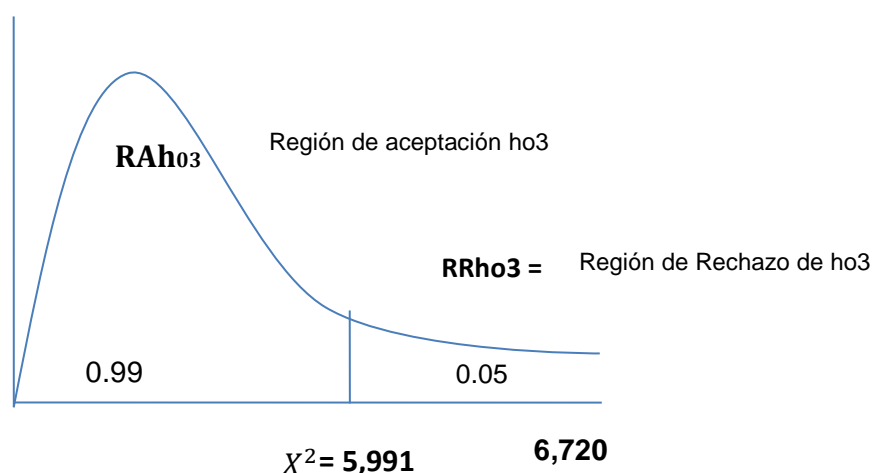
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,720 <sup>a</sup>	2	.035
Razón de verosimilitudes	6.028	2	.049
N de casos válidos	24		

a. 4 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,50.

Fuente: Análisis en el SPSS, tomando la información de la base de datos.

Figura 22

Regiones de aceptación y de rechazo de  $h_0$



Fuente: tabla 29

Interpretación:

$\chi^2 = 6,720$        $gl = 2$        $\alpha = 0.05$

En la tabla 29 y la figura 22, observamos que el chi cuadrado calculado que es 6,720 la cual es mayor al chi cuadrado tabular cuyo valor es 5,991, valor extraído de la tabla de distribución de chi cuadrado con 2 grados de libertad y  $\alpha = 0.05$ ; así mismo se observa que este valor se encuentra en la zona de rechazo. También se tiene que el  $P\_valor = 0.035 < 0.05$  (nivel de significación), entonces se rechaza la hipótesis nula ( $h_0$ ) por tanto aceptamos la hipótesis de investigación: La dimensión económica influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

### Contrastación de las hipótesis Específica ho4

h4: La Dimensión seguridad alimentaria influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

ho4: La Dimensión seguridad alimentaria no influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Tabla 30

*Prueba de chi cuadrado para la seguridad alimentaria y Productividad Laboral*

#### Pruebas de chi-cuadrado

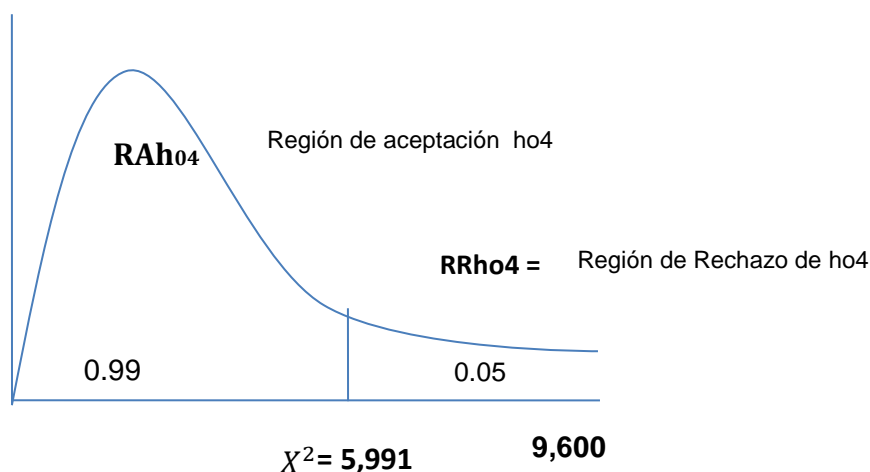
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,600 <sup>a</sup>	2	.008
Razón de verosimilitudes	10.537	2	.005
N de casos válidos	24		

a. 4 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,50.

Fuente: Análisis en el SPSS, tomando la información de la base de datos.

Figura 23

Regiones de aceptación y de rechazo de  $h_04$



Fuente: tabla 30

Interpretación:

$X^2 = 9,600$        $gl = 2$        $\alpha = 0.05$

De la tabla 30 y la figura 23 se tiene que el chi cuadrado calculado que es 9,600, resultado mayor al chi cuadrado tabular cuyo valor es 5,991, valor extraído de la tabla de distribución de chi cuadrado con 2 grados de libertad y  $\alpha = 0.05$ ; así mismo se observa que este valor se encuentra en la zona de rechazo. También se tiene que el  $P\_valor = 0.035 < 0.05$  (nivel de significación), entonces se rechaza la hipótesis nula ( $h_04$ ) por tanto aceptamos la hipótesis de investigación: La Dimensión seguridad alimentaria influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

### Contrastación de las hipótesis Específica $h_05$

$h_5$ : La dimensión antropométrica influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

ho5: La Dimensión antropométrica no influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Tabla 31

Prueba de chi cuadrado para la dimensión antropométrica y Productividad Laboral

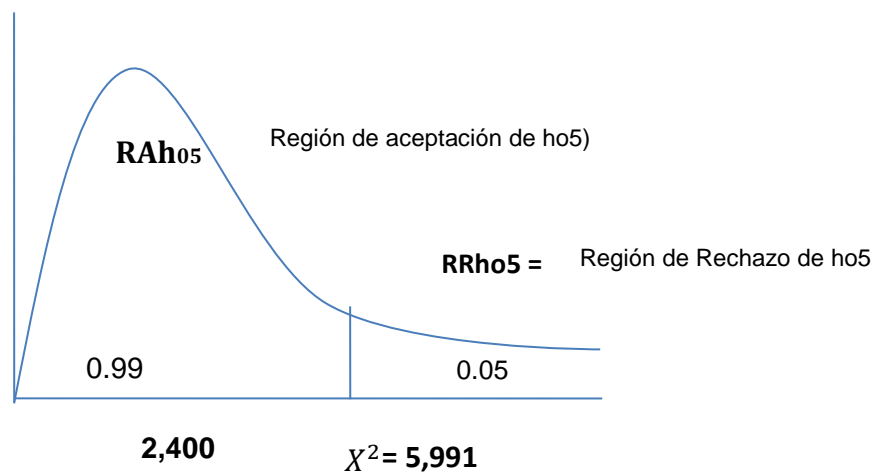
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,400 <sup>a</sup>	2	.301
Razón de verosimilitudes	3.632	2	.163
N de casos válidos	24		

a. 5 casillas (83,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,50.

Fuente: Análisis en el SPSS, tomando la información de la base de datos.

Figura 24

Regiones de aceptación y de rechazo de ho5



Fuente: tabla 31

Interpretación:

$$X^2 = 2,400 \quad gl = 2 \quad \alpha = 0.05$$

En la tabla 31 y la figura 24 se observa que el chi cuadrado calculado que es 2,400, resultado menor al chi cuadrado tabular cuyo valor es 5,991, valor extraído de la tabla de distribución de chi cuadrado con 2 grados de libertad y  $\alpha = 0.05$ ; así mismo se observa que este valor se encuentra en la zona de aceptación. También se tiene que el  $P\_valor = 0.301 > 0.05$  (nivel de significación), entonces se acepta la hipótesis nula ( $h_0$ ), es decir, aceptamos que: La Dimensión antropométrica no influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

# **CAPÍTULO IV**

# **DISCUSIÓN**



#### IV. DISCUSIÓN

- Los resultados en esta investigación refleja el nivel de cultura alimentaria que tienen los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de olleros-Huaraz (2017); estos resultados en un 75% indican que tienen un nivel adecuado, el 16,7% un nivel óptimo y que 8.3% un nivel deficiente. Estos hallazgos no tienen similitud con la conclusión de Torres (2013) en su tesis donde manifiesta que la mayor parte de los adultos jóvenes del asentamiento humano Villa España presentan un estilo de vida no saludable, y que existe un porcentaje menor que presenta un estilo de vida saludable.

Los resultados encontrados en cuanto a la cultura alimentaria estarían acorde con lo mencionado por Mendoza (1994) quién asegura que el hombre es el encargado de transmitir la herencia cultural, esto mediante la educación y el aprendizaje, la cual se da de generación en generación. Es importante destacar que este grupo de trabajadores representados por el 75% y 8.3%, nos muestra que se apropiaron de la herencia de la cultura alimentaria, pero se espera el compromiso de compartir esa cultura.

- En esta investigación se obtuvieron los diferentes niveles de productividad laboral en la se encuentran los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de olleros-Huaraz. El 83.3% de los trabajadores mostraron un nivel el alto, y el 16.7% un nivel medio de productividad. Este valor en el nivel alto nos indica que la institución educativa cuenta con calidad de la gestión, el progreso técnico, el sistema de gobierno, etc., tal como lo presenta Cecchini, y Uthoff (2007); así mismo, este resultado señala que los trabajadores cuentan con la formación adecuada, experiencia requerida y la motivación, que según Del Valle, M. requieren para una satisfactoria productividad.

Al analizar el nivel alto en la productividad, encontramos un precedente en la tesis de Fuentes (2012), donde el resultado que dieron los jefes sobre los empleados fueron, que ellos se sentían satisfechos y que son productivos, pues se sienten cómodos en su lugar de trabajo, cuentan con material e infraestructura apropiada, tienen beneficios como: compensaciones, salarios

prestaciones, permisos, beneficios extras, etc. al no observarse trabajadores en el nivel bajo, evidencia que los trabajadores están avanzando por buen camino.

- El chi cuadrado calculado para hallar la influencia de la cultura alimentaria en la productividad laboral es 11,200, este valor es mayor al chi cuadrado tabular cuyo valor es de 5,991, así también el  $P\_valor = 0.004 < 0.05$ , lo que indicaría que se acepta la hipótesis alternativa, indicando que existe influencia de cultura alimentaria en la productividad laboral, este resultado coincide con lo expuesto por la organización Internacional del trabajo (2005) la cual señala que brindar una alimentación adecuada a los trabajadores puede incrementar la productividad nacional en un 20 por ciento; así mismo el coeficiente de correlación para la cultura alimentaria y la productividad laboral es de 0.404, el cual se ubica en una correlación moderada.
- Los resultados que se obtuvieron para identificar si las dimensiones de la cultura alimentaria influían en la productividad laboral fueron los siguientes: Biológica,  $X^2= 6,212$  y  $P\_valor=0.045$ , cultural  $X^2= 11,294$  y  $P\_valor=0.004$  económica  $X^2= 6,212$  y  $P\_valor=0.035$ , seguridad alimentaria  $X^2= 6,212$  y  $P\_valor=0.008$ , estos valores son mayores al chi cuadrado tabulado ( $X^2$ ) = 5,991 y menor al nivel de significación  $\alpha= 0.005$  respectivamente, entonces se rechazarían las hipótesis nulas y aceptarían las hipótesis alternativas, indicando que existe influencia de estas dimensiones en la productividad laboral de los trabajadores. Estos resultados concuerdan con lo mencionado por la FAO y la OMS, quienes indican que estas dimensiones tienen influencia en la alimentación saludable. El coeficiente de correlación es 0.347, en la dimensión biológica, 0.212, en la dimensión cultural, 0.334, en económica y 0.004, en la de seguridad alimentaria. Encontrándose en una escasa correlación las cuatro dimensiones.
- Según los resultados obtenidos en esta investigación con respecto a la dimensión antropométrica, fueron que el chi cuadrado calculado es  $X^2= 2,400$ , y es menor al chi cuadrado tabulado ( $X^2$ ) = 5,991 y  $P\_valor=0.301$  es mayor

al nivel de significancia,  $\alpha = 0.005$ , se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa indicando que la dimensión antropométrica no influye en la productividad laboral, lo que implica que el índice de masa corporal no influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017), esto se entiende que su productividad dependería de cuan eficaces, eficientes y efectivos resulten ser en su trabajo.

- Los resultados del IMC, fueron que el 66.7% de los trabajadores se encuentran con sobrepeso, y el 12.5% en obesidad, mientras que el 20.8% en peso normal; este resultado no coincide con lo que dice Pazmiño (2011) en su tesis, pues, señala que el 73% de los individuos encuestados presentaban un peso normal.

:

**CAPÍTULO V**  
**CONCLUSIONES**

## V. CONCLUSIONES

- Según los resultados obtenidos concluimos que existe influencia de la cultura alimentaria en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017). Pues el chi cuadrado calculado es de 11,200, mayor al chi cuadrado tabular cuyo valor es de 5,991, así también el P\_valor = 0.004 < al nivel de significancia = 0.05
- El nivel de cultura alimentaria que tienen los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017); muestran un nivel adecuado en el 75% de los trabajadores, un nivel óptimo en el 16,7% y un nivel deficiente en el 8.3%. Más de la mitad, es decir 18 de los trabajadores reflejan tener un nivel adecuado de cultura alimentaria.
- El nivel de productividad laboral que mostraron los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017) fue que el 83.3% de los trabajadores tienen un nivel el alto, y el 16.7% un nivel medio. Lo que indica que 20 trabajadores de ésta institución educativa tienen un nivel alto de productividad laboral.
- Las cuatro dimensiones de la cultura alimentaria influyen en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017), aunque estas dimensiones presentan una correlación escasa. En cuanto a la dimensión antropométrica, éste no influye en la productividad laboral pues chi cuadrado calculado fue  $X^2= 2,400$ , y el P\_valor = 0.301 lo que indica que la hipótesis nula se encuentra dentro de la región de aceptación.
- Se determinó que el índice de masa corporal no tiene influencia en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017). Los niveles del IMC fueron: 66.7% de los trabajadores se encuentran con sobrepeso, 12.5% en obesidad, mientras que el 20.8% en

peso normal, En esta institución se observa que más de la mitad, es decir 19 trabajadores se encuentran en un exceso de peso.

**CAPÍTULO VI**  
**RECOMENDACIONES**

## VI. RECOMENDACIONES

- Al obtener un alto porcentaje sobre los conocimientos, vivencias y acogimiento de cultura alimentaria, se recomienda que los docentes puedan también transmitir esta cultura a sus alumnos; ya que se observa que en estos tiempos se va perdiendo la comunicación de los padres con los hijos, esto debido que ya ambos padres están fuera de casa hasta que terminen sus trabajos, y ello genera que cada vez más y más se pierda la transmisión de lo que es cultura, no sólo cultura alimentaria, sino otros valores que poco a poco van a ser dejado de lado por los hijos.
- Se debe reconocer el nivel alto de productividad que indicaron los trabajadores en las encuestas realizadas, e incentivarles a que sigan esforzándose más, pues la labor del docente no sólo se limita a la transmisión de conocimientos, sino que realizan una interacción constante con las necesidades de los alumnos en toda las áreas que puedan presentarse; así también la responsabilidad de la preparación de sus clases, reuniones, tanto con la institución como con los padres, lo que genera un desgaste físico, emocional y fisiológico.
- Al observarse que el 20,8%, es decir 5 trabajadores muestran un peso normal, 16 en sobrepeso y 3 en obesidad, se tiene que reflexionar en realizar algunos cambios, en cuanto a la ingesta de sus alimentos, tanto la cantidad como la calidad de éstos. Se entiende que un tiempo reducido en el refrigerio o en los cambio de horario, y por la distancia a su lugar de trabajo regresan tarde a sus hogares, esto acarrea problemas en su alimentación. Se debiera buscar estrategias para mantener una alimentación saludable, como llevar loncheras o comer pequeñas porciones en los intermedios, ya que si se espera hasta que ya no soporten el hambre, su cuerpo pedirá más alimento de lo normal. También se recomienda el ejercicio físico para prevenir y mejorar la salud.



**CAPÍTULO VII**

**REFERENCIAS**

## VII. REFERENCIAS

- Alva, J. y Juárez, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa chimu agropecuaria s.a del distrito de trujillo-2014* (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA\\_JOSE\\_SATIS\\_FACCI%C3%93N\\_LABORAL\\_AGROPECUARIA.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATIS_FACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf)
- Bisquerra, R (2009). *Metodología de la investigación cuantitativa*, (coordinador), Madrid, España editorial la Muralla, 2da edición ISBN 978-84-7133-748-1
- Boada, J., Ficapal, P. (2012). *Salud y trabajo: Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona, España: Editorial UOC. ISBN: 978-84-9788-987-2. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=dBAukG-h-bsC&pg=PA4&dq=ISBN:+978-84-9788-987-2&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=ISBN%3A%20978-84-9788-987-2&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=dBAukG-h-bsC&pg=PA4&dq=ISBN:+978-84-9788-987-2&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=ISBN%3A%20978-84-9788-987-2&f=false)
- Casanueva, E., Kaufer, M., Pérez, A., Arroyo. (Ed.). (2008) *Nutriología Médica* Querétaro, México: Editorial Médica Panamericana.
- Cardozo, V. (2015). *Cultura alimentaria y representaciones sociales sobre la salud de los niños y niñas menores de 12 años en lomas de Carabayllo* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4468/1/Cardozo\\_av.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4468/1/Cardozo_av.pdf)
- Cecchini, S., Uthoff, A. (2007). *Reducción de la pobreza, tendencias demográficas, familia y mercado de trabajo en América Latina*. Santiago de Chile, Chile: impreso en Naciones Unidas. ISSN: 15664-4162. ISSN: versión electrónica 1680-8983. ISBN: 978-92-1-323-102-9 Recuperado de: <http://www19.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2008/01894.pdf>
- Caruci, J., Caruci, N. (2005). *Nutrición y Salud*. Impreso en EUA: Editorial Caribe. ISBN: 0-88113-832-0

- Centurión, D., Espinoza, J., Poot, J. y Cázares, J. (2003). *Cultura Alimentaria Tradicional de la región Sierra de Tabasco*. DR. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. ISBN 986-7991-55-0. México. Recuperado de: <http://www.depeco.econo.unlp.edu.ar/doctorado/tesis/tesis-coremberg.pdf>
- Cequea, M., Rodríguez, C., Núñez, M. (Setiembre de 2011). 5th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management, *Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico venezolano*. XV Congreso de Ingeniería de Organización, Cartagena, Colombia. Recuperado de [http://oa.upm.es/9440/1/pag\\_41-50.pdf](http://oa.upm.es/9440/1/pag_41-50.pdf)
- Cervera, F. (2014). *Hábitos alimentarios en estudiantes universitarios: Universidad de Castilla-La Mancha. Estudio piloto en la Universidad Virtual de Túnez* (Tesis de doctorado) Universidad de Castilla - La Mancha, España. Recuperado de <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/5953/TESIS%20Cervera%20Burriel.pdf?sequence=1>
- Chavez, J. (2012). *Aplicación del programa educativo “escolar sano con alimentación saludable “y su influencia en el nivel cognitivo y en las prácticas nutricionales de las madres de la I.E 2099 el sol-districto de Huaura (período 2010-2011)* (Tesis de doctorado) Universidad Alas Peruanas, Perú. Recuperado de: <http://190.116.38.24:8090/xmlui/bitstream/handle/123456789/14/APLICACION%20DEL%20PROGRAMA%20EDUCATIVO%20E2%80%99CESCOLAR%20SANO%20CON%20ALIMENTACION%20SALUDABLE.pdf?sequence=1>
- Del Valle, M. Economía 1º Bachillerato (Lomce), Madrid, España. Editorial: Editex ISBN: 9788490785058 Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=1kPICwAAQBAJ&pg=PA72&dq=test+para+medirla+productividad+detrabajadores&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=test%20para%20medir%20la%20productividad%20de%20trabajadores&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=1kPICwAAQBAJ&pg=PA72&dq=test+para+medirla+productividad+detrabajadores&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=test%20para%20medir%20la%20productividad%20de%20trabajadores&f=false)
- Díaz, M. y Gallegos, R. (2002). Formación y práctica docente en el medio rural, México: Editorial Plaza y Valdéz, rimpresión: 2002, ISBN: 968-856-469-9

Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=ljTXGHwGEgMC&pg=PA4&dq=ISBN:+968-856-469-9&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=ISBN%3A%20968-856-469-9&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=ljTXGHwGEgMC&pg=PA4&dq=ISBN:+968-856-469-9&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=ISBN%3A%20968-856-469-9&f=false)

El Sahili, L. (2010). *Psicología para el docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. Guanajuato, México: Producción: ENMS de León de la universidad de Guanajuato. ISBN: 978-607-00-2943-1. Indautor: 03-2010-012010071100-01

Espeitx, E. (2004). *Patrimonio alimentario y turismo: una relación singular*. Pasos: *Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*. (2), p.195. Universidad de Zaragoza (España) ISSN 1695-7121 Recuperado de: <http://www.pasosonline.org/Publicados/2204/PS040204.pdf>

Fuentes, S (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)* (Tesis de pregrado) Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Gamba, J. (2015). *La motivación y su relación con la productividad* (tesis de maestría) Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro, México. Recuperado de: <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/3227/1/RI002723.PDF>

García, R. y Sánchez, M. (2013). *Higiene y atención sanitaria domiciliaria: Administración de alimentos y tratamientos a personas dependientes en el domicilio*. España: Editores Paraninfo ISBN: 978-84-283-2782-4 Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=w9f7CAAQBAJ&pg=PR4&dq=ISBN:+978-84-283-2782-4&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=ISBN%3A%20978-84-283-2782-4&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=w9f7CAAQBAJ&pg=PR4&dq=ISBN:+978-84-283-2782-4&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=ISBN%3A%20978-84-283-2782-4&f=false)

Gonzales, S. (2014). *Alimentación saludable del adulto mayor en el centro de salud boca de caña, del cantón samborondón 2014 – 2015* (Tesis de pregrado) Universidad de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de:

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/7660/1/TESIS%20alimentacio%20saludable%20del%20adulto%20mayor.pdf>

Hernández, A. (2010). *Tratado de Nutrición, Composición y calidad nutritiva de los alimentos*, Tomo II, Segunda edición, editorial Madrid, España: editorial médica, Panamericana. ISBN: 978-84-9835-347-1 Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=hcwBJ0FNvqYC&pg=PT278&dq=concepto+grasas+y+lipidos&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjR1cqG\\_L3QAhVB2SYKHZeUB-MQ6AEIGjAA#v=onepage&q=concepto%20grasas%20y+lipidos&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=hcwBJ0FNvqYC&pg=PT278&dq=concepto+grasas+y+lipidos&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjR1cqG_L3QAhVB2SYKHZeUB-MQ6AEIGjAA#v=onepage&q=concepto%20grasas%20y+lipidos&f=false)

Hernández, D. (2013). *Estado nutricional y rendimiento deportivo en deportistas adolescentes cubanos* (Tesis de doctorado) Universidad de Granada, Granada. Recuperado de: <http://hera.ugr.es/tesisugr/22216571.pdf> Editor: Editorial de la Universidad de Granada D.L.: GR 225-2014 ISBN: 978-84-9028-744-6

Hernández, C., Fernandez, R., Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. Iztapalapa, Mexico: editorial Mc Graw,Hill cuarta edición. ISBN: 970-105753-8.

Instituto Peruano de Economía (2012). *Productividad Laboral*. Recuperado de [http://www.ipe.org.pe /content/productividad-laboral](http://www.ipe.org.pe/content/productividad-laboral), Laboratorios Stein, (2011). *Evaluación del estado Nutricional para adultos*. Recuperado de, <http://www.nutristein.com/content/node/52>

Legere, H. (2008). *100 Secretos Prácticos Para Alimentar Bien A Sus Hijos*. Bogotá, Colombia: Editorial Norma. Cc 26000009, ISBN: 978 958 45 1577 2. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=AtZM0T5nEBQC&pg=PA24&dq=h%C3%A1bitos+alimenticios&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=h%C3%A1bitos%20alimenticios&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=AtZM0T5nEBQC&pg=PA24&dq=h%C3%A1bitos+alimenticios&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=h%C3%A1bitos%20alimenticios&f=false)

Lifzhitz, A. (2016, agosto, 15) *¿Cuánta agua debes tomar al día? Vida y salud*. Recuperado de <http://www.vidaysalud.com/diario/dieta-y-nutricion/cuanta-agua-debo-tomar-al-dia/>

- Lopategui, E (2000). *Conceptos básicos de nutrición*, Universidad interamericana de PR- Metro PO box 191293, San Juan, PR 00919-1293, Recuperado de: <http://www.saludmed.com/Salud/Nutricion /ConcptBa.html>
- Ministerio de Salud. (2015). “Disfrute y muévase”: Minsa recomienda actividad física para mantener y mejorar la salud. Recuperado de <http://www.minsa.gob.pe/?op=51&nota=16091>
- Montero, C. (2003). *Alimentación y vida saludable ¿somos lo que comemos?* Universidad Pontificia Comillas de Madrid, Madrid, España: Imprime: R.B-Servicios editoriales. ISBN: 84-8468-105-X. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=AtZM0T5nEBQC&pg=PA24&dq=h%C3%A1bitos+alimenticios&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=h%C3%A1bitos%20alimenticios&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=AtZM0T5nEBQC&pg=PA24&dq=h%C3%A1bitos+alimenticios&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=h%C3%A1bitos%20alimenticios&f=false)
- Ogden, J. (2005). *Psicología de la alimentación: comportamientos saludables y trastornos alimentarios*, Madrid, España: Ediciones Morata, S.L. imprime: Elece. Algete. ISBN: 13: 978-847112-498-2; ISBN: 10: 84-7112-498-X Recuperado de: [https://books.google.es/books?id=P7iMuHOWoF4C&printsec=frontcover&dq=Ogden,+J.+\(2005\).+Psicolog%C3%ADa+de+la+alimentaci%C3%B3n:+comportamientos+saludables+y+trastornos+alimentarios,+Madrid,+Espa%C3%B1a&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjfv-7kjr\\_QAhUFOiYKHWbCD18Q6AEINTAB#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?id=P7iMuHOWoF4C&printsec=frontcover&dq=Ogden,+J.+(2005).+Psicolog%C3%ADa+de+la+alimentaci%C3%B3n:+comportamientos+saludables+y+trastornos+alimentarios,+Madrid,+Espa%C3%B1a&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjfv-7kjr_QAhUFOiYKHWbCD18Q6AEINTAB#v=onepage&q&f=false)
- Organización Internacional del trabajo (2005). *Una alimentación decente en el trabajo para mejorar el bienestar y la productividad de los trabajadores*. Recuperado de: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_075250/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_075250/lang--es/index.htm)
- Pazmino, M (2011). *La nutrición y su influencia en el desempeño laboral de los artesanos de confección textil del sur de Quito* (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador. Recuperado de: [http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12190/1/44266\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12190/1/44266_1.pdf)
- Rivilla, C. y Yayupanda, J. (2014). *Análisis de factores que inciden en la productividad laboral de empresas dedicadas a la producción y distribución*

*de productos de consumo masivo en el distrito metropolitano de Quito* (tesis de pregrado). Universidad Politécnica Salesiana sede Quito, Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6581/1/UPS-QT04480.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, Organización Mundial de la Salud (2004). *Foro dedicado al intercambio de experiencias en la elaboración de sistemas eficaces de inocuidad de los alimentos*. (2004). (Copyright 2013 - All rights reserved - fao.org). Recuperado de <http://www.foodsafetyforum.org/alimentacion-saludable.html>

Soriano, J. (2006). *Nutrición básica humana*. Valencia, España: Editorial: Universidad de Valencia. ISBN 10: 84-370-6546-1 ISBN 13: 978-84-370-6546-5 Recuperado de: [https://books.google.es/books?id=-C43kg7wWBYC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?id=-C43kg7wWBYC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Torres, G.(2013). *Estilos de vida y factores biosocioculturales del adulto joven del A.H. Villa España - Chimbote, 2013* (tesis de pregrado). Universidad Católica Los Angeles Chimbote, Chimbote, Perú.

Vazquez, C., De Cos, A. y Lopez-Nomdedeu, C. (Ed). (2005). *Alimentación y Nutrición manual teórico práctico*. Madrid, España, Editorial Díaz de Santos, 2da edición. ISBN: 84-7978-715-5

Velásquez, G. (2006). *Fundamentos de alimentación Saludable*. Antioquía, Colombia: Editorial Universidad de Colombia, ISBN 958-655-990-4

# **ANEXOS**



## ANEXO 1: Instrumentos

### CUESTIONARIO SOBRE LA CULTURA ALIMENTARIA DE LOS TRABAJADORES DEL I.E. 86045 CÉSAR VALLEJO DE OLLEROS-HUARAZ

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: Masculino ( )

Femenino ( )

El objetivo del presente cuestionario es identificar el consumo de alimentos y el estado nutricional de los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz. Este cuestionario es confidencial y anónimo.

Por favor lea detenidamente cada ítem y marque la alternativa que más se acerca a su realidad de acuerdo a estas alternativas de respuesta:

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	AV	CS	S

N°	PREGUNTA	ESCALA			
		N	AV	CS	S
1	Toma como mínimo 8 vasos de agua al día				
2	Durante la semana consume proteínas (Carnes, pescados, pollo, lácteos, huevos, chocho, menestras, etc.).				
3	Consumo carbohidratos tres veces al día (arroz, fideos, papas, quinua, kiwicha, trigo, maíz, etc.)				
4	En su alimentación diaria consume 2 porciones de frutas y 3 porciones de vegetales.				
5	Consumo frutos secos, (pecana, maní, castaña, nuez, avellana, etc).				
6	Aceite vegetal (de girasol, de olivo, de maíz, de sacha inchi, u otro vegetal).				
7	Dedica entre 20 a 30 minutos al consumir sus alimentos				
8	Come sus alimentos sentado a la mesa				
9	Respeto los horarios de comida				
10	Come fuera de casa en la semana.				
11	Come sus alimentos en un ambiente tranquilo.				

12	Compra semanalmente sus alimentos.				
13	Al realizar las compras de los alimentos, encuentra los alimentos básicos.				
14	Cree que los alimentos adquiridos en el mercado tienen el precio razonable				
15	Al realizar sus compras, encuentra los productos en buen estado.				
16	Come cinco veces al día				
17	Consume comidas rápidas (procesados, chatarras, snack, pizzas, etc.)				
18	Considera que la ingesta de sus alimentos es variada.				
19	Come una porción de comida durante las comidas.				
20	Desayuna todos los días, antes de ir a trabajar.				

Peso: \_\_\_\_\_

Talla: \_\_\_\_\_

Circunferencia: \_\_\_\_\_

Muchas gracias por su tiempo.

*“Comer es una necesidad, pero comer inteligentemente es un arte”*

*La Rochefoucauld*

**CUESTIONARIO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA I.E. 86045  
CÉSAR VALLEJO DE OLLEROS-HUARAZ**

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: Masculino ( )

Femenino ( )

El objetivo de este cuestionario es identificar la productividad laboral de los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz. Este cuestionario es confidencial y anónimo.

Por favor lea detenidamente cada ítem y marque la alternativa que más se acerca a su realidad de acuerdo a estas alternativas de respuesta:

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	AV	CS	S

N°	PREGUNTA	ESCALA			
		N	AV	CS	S
1	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.				
2	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.				
3	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.				
4	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.				
5	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.				
6	Frecuencia con la que falta a sus labores.				
7	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.				
8	Es leal con sus superiores.				
9	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.				
10	Le gusta participar en actividades en grupo.				
11	Reconoce el trabajo de sus compañeros y de sus superiores.				
12	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la institución				
13	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad.				

14	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.				
15	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros				
16	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión				
17	Los conocimientos que posee le ayudan a desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.				
18	Se preocupa por superarse académicamente.				
19	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.				
20	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.				
21	Aplica nuevos conocimientos dentro de la entidad.				
22	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea en beneficio a su entidad.				
23	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.				

Muchas gracias por su tiempo.

Ficha técnica del instrumento sobre cultura alimentaria

<b>CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO</b>	
<b>1) Nombre del instrumento</b>	Encuesta sobre la cultura alimentaria de los trabajadores
<b>2) Autor: Adaptación:</b>	Elaboración propia
<b>3) N° de ítems</b>	20
<b>4) Administración</b>	Individual
<b>5) Duración</b>	12 minutos
<b>6) Población</b>	24 trabajadores
<b>7) Finalidad</b>	Conocer la cultura alimentaria que tienen los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).
<b>8) Materiales</b>	La encuesta
<p><b>9) Codificación:</b></p> <p><i>Este cuestionario evalúa cuatro dimensiones:</i> I. Biológica (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6); II. Cultural (ítems 7, 8, 9, 10, 11); III. Económica (ítems 12, 13, 14, 15); IV. Seguridad alimentaria; (ítems 16, 17, 18, 19, 20); Antropométrica (peso, talla, IMC). Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total de la variable se suman los subtotales de cada dimensión.</p>	
<p><b>10) Propiedades psicométricas:</b></p> <p><b>Confiabilidad:</b> Para hallar la confiabilidad del instrumento, se hizo una prueba piloto de 10 trabajadores de la I.E. “José Carlos Mariategui” de Huaripampa – Olleros – Huaraz, a los cuales se les aplicó el instrumento. Los datos obtenidos fueron analizados por el método de Alfa de Cronbach, dando como resultado un coeficiente de confiabilidad de 0.750, siendo 0.664 el valor más bajo de los ítems y 0.780 el más alto, lo que demostró que el instrumento fue</p>	

aceptablemente confiable.

**Validez:** El instrumento fue validado por tres expertos nutricionistas que laboran en diferentes instituciones de salud: El hospital de Yungay, el hospital de Huaraz y el puesto de salud de Monterrey.

**11) Observaciones:**

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: deficiente [00-20], aceptable: [21-40], óptimo: [41-60], Estos valores fueron tomados en cuenta para ubicar el nivel de cultura alimentaria de cada trabajador del instituto educativo.

Ficha técnica del instrumento sobre productividad laboral

<b>CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO</b>	
<b>12) Nombre del instrumento</b>	Encuesta sobre la cultura alimentaria de los trabajadores
<b>13) Autor: Adaptación:</b>	Elaboración propia
<b>14) N° de ítems</b>	20
<b>15) Administración</b>	Individual
<b>16) Duración</b>	12 minutos
<b>17) Población</b>	24 trabajadores
<b>18) Finalidad</b>	Conocer la cultura alimentaria que tienen los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).
<b>19) Materiales</b>	La encuesta

**20) Codificación:**

*Este cuestionario evalúa cuatro dimensiones:* I. Biológica (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6); II. Cultural (ítems 7, 8, 9, 10, 11); III. Económica (ítems 12, 13, 14, 15); IV. Seguridad alimentaria; (ítems 16, 17, 18, 19, 20); Antropométrica (peso, talla, IMC). Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total de la variable se suman los subtotales de cada dimensión.

**21) Propiedades psicométricas:**

**Confiabilidad:** Para hallar la confiabilidad del instrumento, se hizo una prueba piloto de 10 trabajadores de la I.E. “José Carlos Mariategui” de Huaripampa – Olleros – Huaraz, a los cuales se les aplicó el instrumento. Los datos obtenidos fueron analizados por el método de Alfa de Cronbach, dando como resultado un coeficiente de confiabilidad de 0.750 , siendo 0.664 el valor más bajo de los ítems y 0.780 el más alto, lo que demostró que el instrumento fue aceptablemente confiable.

**Validez:** El instrumento fue validado por tres expertos nutricionistas que laboran en diferentes instituciones de salud: El hospital de Yungay, el hospital de Huaraz y el puesto de salud de Monterrey.

**22) Observaciones:**

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: deficiente [00-20], aceptable: [21-40], óptimo: [41-60], Estos valores fueron tomados en cuenta para ubicar el nivel de cultura alimentaria de cada trabajador del instituto educativo.

## Confiabilidad de los instrumentos

Coeficiente de confiabilidad de la variable Cultura alimentaria

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
.750	19

Resultado de confiabilidad por cada ítem

### Estadísticos total de los elementos

	Media de la escala	Varianza de la escala	Correlación elemento total	Alfa de Cronbach
Ítem 1	52.20	27.956	.631	.708
Ítem 2	51.00	33.556	.110	.755
Ítem 3	51.10	35.656	-.146	.772
Ítem 4	51.40	28.711	.809	.702
Ítem 5	52.20	29.733	.696	.713
Ítem 6	51.30	30.456	.663	.719
Ítem 7	50.80	32.622	.228	.747
Ítem 8	51.60	30.933	.512	.726
Ítem 9	51.80	39.289	-.479	.805
Ítem 10	51.10	30.100	.868	.711
Ítem 11	51.60	30.933	.215	.757
Ítem 12	51.00	30.222	.783	.714
Ítem 13	51.50	33.389	.186	.748
Ítem 14	51.00	30.444	.741	.716
Ítem 15	52.20	31.956	.205	.752
Ítem 16	52.60	32.933	.220	.747
Ítem 17	51.30	31.789	.441	.733
Ítem 18	51.30	32.011	.285	.742
Ítem 19	52.20	31.289	.223	.753



Coeficiente de confiabilidad de la variable Productividad laboral

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.906	25

Resultado de confiabilidad por cada ítem

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala	Varianza de la escala	Correlación elemento-total	Alfa de Cronbach
Ítem 1	82.3	83.344	0.095	0.911
Ítem 2	82.4	78.711	0.473	0.903
Ítem 3	82.3	81.122	0.21	0.91
Ítem 4	82.6	76.933	0.543	0.902
Ítem 5	82.5	73.833	0.746	0.897
Ítem 6	82.9	81.211	0.16	0.914
Ítem 7	82.3	80.011	0.36	0.906
Ítem 8	82	78.667	0.832	0.899
Ítem 9	82.2	79.511	0.574	0.902
Ítem 10	82.3	77.344	0.581	0.901
Ítem 11	82.5	76.056	0.727	0.898
Ítem 12	82.3	79.567	0.555	0.902
Ítem 13	82.3	76.678	0.637	0.9
Ítem 14	82.1	76.989	0.925	0.897
Ítem 15	82.4	75.6	0.738	0.897
Ítem 16	83.7	87.122	-0.164	0.923
Ítem 17	82.1	76.989	0.925	0.897
Ítem 18	82.5	77.833	0.569	0.901
Ítem 19	82.2	79.733	0.549	0.902
Ítem 20	82.3	80.233	0.482	0.903
Ítem 21	82.1	76.989	0.925	0.897
Ítem 22	82.2	77.289	0.827	0.898
Ítem 23	82.4	76.933	0.623	0.9

## **VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Encuesta sobre la cultura alimentaria de los trabajadores

**OBJETIVO:** Conocer sobre cultura alimentaria que tienen los trabajadores del I.E. 86045 Cesar Vallejo de Olleros-Huaraz.

**DIRIGIDO A:** Los trabajadores de ambos sexos del I.E. 86045 Cesar Vallejo de Olleros-Huaraz.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ÁLAMO RAMÍREZ, Amira

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Licenciada en Nutrición

### VALORACIÓN

Muy malo	Malo	Regular	<del>Bueno</del>	Muy bueno
----------	------	---------	------------------	-----------



GOBIERNO REGIONAL ANLAZP  
DIRECCIÓN DE SALUD  
HUMANAS  
Luz Alamo Ramirez  
C. P. N° 1008

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Cultura alimentaria y su influencia en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 Cesar Vallejo de olleros-Huaraz (2017)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CULTURA ALIMENTARIA La cultura alimentaria son los comportamientos relacionados con el consumo de alimentos, y en la última instancia, el estado nutricional de los individuos que integran cada población humana. Centurión, et al. (2003)	<b>Biológica</b>  Se refiere a "alimentar", es decir, consumir alimentos que cubran las necesidades nutricionales básicas de la persona.	Consumo de agua	Toma como mínimo 8 vasos de agua al día.					X			X		X		X		
		consumo de Proteína	Durante la semana consume proteínas (Carnes, pescados, pollo, lácteos, huevos, chocho, menestras, etc.).								X		X		X		
		Consumo de carbohidrato	Consume carbohidratos tres veces al día (arroz, fideos, papas, quinua, kiwicha, maíz, trigo, etc.)								X		X		X		
		consumo de frutas y verduras	En su alimentación diaria consume 2 porciones de frutas y 3 porciones de vegetales.								X		X		X		
		Consumo de frutos secos	Consume frutos secos (pasas, pecanas, manís, castañas, nuez, avellanas, etc).								X		X		X		
		Consumo de aceite vegetal	Consume aceite vegetal (de girasol, de olivo, de maíz, de sacha inchi, u otro vegetal).								X		X		X		
	<b>Cultural</b>  Es el tiempo dedicado a la alimentación, el ambiente donde ingieren sus alimentos, la hospitalidad y el acceso a los	Tiempo al comer	Dedica entre 20 a 30 minutos a consumir sus alimentos.					X			X		X		X		
		Posición al comer	Consume sus alimentos sentado a la mesa.								X		X		X		
		Horarios de comida	Respetar los horarios de comida.								X		X		X		
		Comer fuera de casa	Come fuera de casa en la semana.								X		X		X		
	Ambiente adecuado	Come sus alimentos en un ambiente tranquilo.							X		X		X				



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Encuesta sobre la cultura alimentaria de los trabajadores

**OBJETIVO:** Conocer sobre cultura alimentaria que tienen los trabajadores del I.E. 86045 Cesar Vallejo de Olleros-Huaraz.


**DIRIGIDO A:** Los trabajadores de ambos sexos del I.E. 86045 Cesar Vallejo de Olleros-Huaraz.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ROMERO BELLO, Jaime

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Licenciado en Nutrición

### VALORACIÓN

Muy malo	Malo	Regular	<del>Buena</del>	Muy bueno
----------	------	---------	------------------	-----------

  
Lc. JAIMÉ L. ROMERO BELLO  
NUTRICIONISTA  
CNP 6309

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Cultura alimentaria y su influencia en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 Cesar Vallejo de olleros-Huaraz (2017)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CULTURA ALIMENTARIA  La cultura alimentaria son los comportamientos relacionados con el consumo de alimentos, y en la última instancia, el estado nutricional de los individuos que integran cada población humana. Centurión, et al. (2003)	<b>Biológica</b>  Se refiere a "alimentar", es decir, consumir alimentos que cubran las necesidades nutricionales básicas de la persona.	Consumo de agua	Toma como mínimo 8 vasos de agua al día.					X			X		X			
		consumo de Proteína	Durante la semana consume proteínas (Carnes, pescados, pollo, lácteos, huevos, chocho, menestras, etc.).								X		X			
		Consumo de carbohidrato	Consume carbohidratos tres veces al día (arroz, fideos, papas, quinua, kiwicha, maíz, trigo, etc.)								X		X			
		consumo de frutas y verduras	En su alimentación diaria consume 2 porciones de frutas y 3 porciones de vegetales.								X		X			
		Consumo de frutos secos	Consume frutos secos (pasas, pecanas, manís, castañas, nuez, avellanas, etc).								X		X			
		Consumo de aceite vegetal	Consume aceite vegetal (de girasol, de olivo, de maíz, de sacha inchi, u otro vegetal).								X		X			
	<b>Cultural</b>  Es el tiempo dedicado a la alimentación, el ambiente donde ingieren sus alimentos, la hospitalidad y el acceso a los	Tiempo al comer	Dedica entre 20 a 30 minutos a consumir sus alimentos.					X			X		X			
		Posición al comer	Consume sus alimentos sentado a la mesa.								X		X			
		Horarios de comida	Respeta los horarios de comida.								X		X			
		Comer fuera de casa	Come fuera de casa en la semana.								X		X			
	Ambiente adecuado	Come sus alimentos en un ambiente tranquilo.							X		X					

  
**Lic. JAIME L. ROMERO BELLO**  
 NUTRICIONISTA  
 CNP 6309





## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Encuesta sobre la cultura alimentaria de los trabajadores

**OBJETIVO:** Conocer sobre cultura alimentaria que tienen los trabajadores del I.E. 86045 Cesar Vallejo de Olleros-Huaraz.


**DIRIGIDO A:** Los trabajadores de ambos sexos del I.E. 86045 Cesar Vallejo de Olleros-Huaraz.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ESPINOZA ESCUDERO, Heilen

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Licenciada en Nutrición

### VALORACIÓN


Muy malo	Malo	Regular	<del>Buena</del>	Muy bueno
----------	------	---------	------------------	-----------

  
.....  
Lic. Heilen D. Espinoza Escudero  
BROMatóLOGA - NUTRICIONISTA  
CNP Nº 44.000

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Cultura alimentaria y su influencia en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 Cesar Vallejo de olleros-Huaraz (2017)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CULTURA ALIMENTARIA La cultura alimentaria son los comportamientos relacionados con el consumo de alimentos, y en la última instancia, el estado nutricional de los individuos que integran cada población humana. Centurión, et al. (2003)	Biológica	Consumo de agua	Toma como mínimo 8 vasos de agua al día.					X			X			X		
		consumo de Proteína	Durante la semana consume proteínas (Carnes, pescados, pollo, lácteos, huevos, chocho, menestras, etc.).								X			X		
		Consumo de carbohidrato	Consume carbohidratos tres veces al día (arroz, fideos, papas, quinua, kiwicha, maíz, trigo, etc.)								X			X		
		consumo de frutas y verduras	En su alimentación diaria consume 2 porciones de frutas y 3 porciones de vegetales.								X			X		
		Consumo de frutos secos	Consume frutos secos (pasas, pecanas, manís, castañas, nuez, avellanas, etc).								X			X		
		Consumo de aceite vegetal	Consume aceite vegetal (de girasol, de olivo, de maíz, de sacha inchi, u otro vegetal).								X			X		
	Cultural	Tiempo al comer	Dedica entre 20 a 30 minutos a consumir sus alimentos.					X			X			X		
		Posición al comer	Consume sus alimentos sentado a la mesa.								X			X		
		Horarios de comida	Respetar los horarios de comida.								X			X		
		Comer fuera de casa	Come fuera de casa en la semana.								X			X		
		Ambiente adecuado	Come sus alimentos en un ambiente tranquilo.							X			X			

  
 Lic. Heilen D. Espinoza Sandoval  
 BROMATÓLOGA - NUTRICIONISTA  
 CNP Nº 44.117



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Encuesta sobre la productividad laboral de los trabajadores

**OBJETIVO:** Conocer la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 Cesar Vallejo de Olleros-Huaraz


**DIRIGIDO A:** Los trabajadores de ambos sexos del I.E. 86045 Cesar Vallejo de Olleros-Huaraz

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** CURO GAMBOA, Ermes Abel

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Ingeniero Agrónomo

**VALORACIÓN:**

Muy malo	Malo	Regular	<del>Buena</del>	Muy bueno
----------	------	---------	------------------	-----------

  
World Vision  
Ing. Ermes Cuero Gamboa  
Gerente  
Oficina Regional Ancash

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Cultura alimentaria y su influencia en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 Cesar Vallejo de Olleros-Huaraz (2017)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b> La productividad es la relación insumos-productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad. Fuentes (2012)	<b>Eficiencia</b>	Cuidado de los equipos	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.													
		la relación entre la cantidad de recursos utilizados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose	Puntualidad	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.												
		Realizar trabajos personales	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.													
		Buscar apoyo	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.													
		Disponibilidad de tiempo	Aunque no se le soliciten, brinda más tiempo del requerido.													
		Ausentismo	Falta a sus labores.													
	<b>Efectividad</b>	Valores	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.													
		lealtad	Es leal con sus superiores.													
		Relaciones interpersonales	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.													
		Participación en grupo	Le gusta participar en actividades en grupo.													
		Estimación	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.													
		Cumplimiento de procedimientos	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la institución.													
		Responsabilidad	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad.													
		Actitud	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la institución.													


  
**Ing. Ermes Curo Gamboa**  
 Gerente  
 Oficina Regional Ancash

	<b>Eficacia</b>	Compartir conocimientos	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.														
	Valora el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta.	Idoneidad	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.														
		Conocimientos	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.														
		Deseo de superación	Se preocupa por superarse académicamente.														
		Participativo en reuniones de trabajo	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.														
		Asistencia a capacitaciones	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.														
		Aplicación de conocimientos	Aplica nuevos conocimientos dentro de la entidad.														
		Aporte Académico/ técnico	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su entidad.														
		Actualización constante	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.														


  
**Ing. Ermes Curo Gamboa**  
 Gerente  
 Oficina Regional Ancash

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Encuesta sobre la productividad laboral de los trabajadores

**OBJETIVO:** Conocer la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 Cesar Vallejo de Olleros-Huaraz

**DIRIGIDO A:** Los trabajadores de ambos sexos del I.E. 86045 Cesar Vallejo de Olleros-Huaraz

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** STUNT PUYOLES, Elísabet

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Licenciada en Educación

**VALORACIÓN:**

Muy malo	Malo	Regular	<del>Buena</del>	Muy bueno
----------	------	---------	------------------	-----------

  
*Elisabet Stunt*  
Elisabet Stunt Puyoles  
PRESIDENTA

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Cultura alimentaria y su influencia en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 Cesar Vallejo de Olleros-Huaraz (2017)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b> La productividad es la relación insumos-productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad. Fuentes (2012)	<b>Eficiencia</b>	Cuidado de los equipos	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.														
		la relación entre la cantidad de recursos utilizados y el grado en el que se aprovechan los recursos transformándose	Puntualidad	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.													
		Realizar trabajos personales	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.														
		Buscar apoyo	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.														
		Disponibilidad de tiempo	Aunque no se le soliciten, brinda más tiempo del requerido.														
		Ausentismo	Falta a sus labores.														
	<b>Efectividad</b>	Valores	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.														
		Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos.	Lealtad	Es leal con sus superiores.													
			Relaciones interpersonales	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.													
			Participación en grupo	Le gusta participar en actividades en grupo.													
			Estimación	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.													
			Cumplimiento de procedimientos	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la institución.													
			Responsabilidad	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad.													
			Actitud	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la institución.													

  
*Elisabet Stunt*  
**Elisabet Stunt Puyoles**  
 PRESIDENTA



	<b>Eficacia</b>	Compartir conocimientos	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.															
	Valora el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta.	Idoneidad	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.															
		Conocimientos	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.															
		Deseo de superación	Se preocupa por superarse académicamente.															
		Participativo en reuniones de trabajo	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.															
		Asistencia a capacitaciones	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.															
		Aplicación de conocimientos	Aplica nuevos conocimientos dentro de la entidad.															
		Aporte Académico/ técnico	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su entidad.															
		Actualización constante	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.															


  
*Elisabet Stunt*
  
Elisabet Stunt Puyoles
  
 PRESIDENTA

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Encuesta sobre la productividad laboral de los trabajadores

**OBJETIVO:** Conocer la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 Cesar Vallejo de Olleros-Huaraz

**DIRIGIDO A:** Los trabajadores de ambos sexos del I.E. 86045 Cesar Vallejo de Olleros-Huaraz

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** CHAUCA TINOCO. Hugo Jaime

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Mg. en Gestión Educativa

**VALORACIÓN:**

Muy malo	Malo	Regular	<del>Buena</del>	Muy bueno
----------	------	---------	------------------	-----------

  
  
Mag. Hugo Jaime Chauca Tinoco  
SUB-DIRECTOR REGIONAL DE ALCALDÍAS  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Cultura alimentaria y su influencia en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 Cesar Vallejo de Olleros-Huaraz (2017)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b> La productividad es la relación insumos-productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad. Fuentes (2012)	<b>Eficiencia</b>	Cuidado de los equipos	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.													
		Puntualidad	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.													
		Realizar trabajos personales	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.													
		Buscar apoyo	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.													
		Disponibilidad de tiempo	Aunque no se le soliciten, brinda más tiempo del requerido.													
		Ausentismo	Falta a sus labores.													
	<b>Efectividad</b>	Valores	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.													
		Lealtad	Es leal con sus superiores.													
		Relaciones interpersonales	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.													
		Participación en grupo	Le gusta participar en actividades en grupo.													
		Estimación	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.													
		Cumplimiento de procedimientos	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la institución.													
		Responsabilidad	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad.													
		Actitud	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la institución.													


  
 Msc. Hugo Jaime Cruzado Franco
   
 SUB COORDINADOR REGIONAL DE ANCAH
   
 JUNTA ESCOLAR COMPLETA

	<b>Eficacia</b>	Compartir conocimientos	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.														
	Valora el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta.	Idoneidad	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.														
		Conocimientos	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.														
		Deseo de superación	Se preocupa por superarse académicamente.														
		Participativo en reuniones de trabajo	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.														
		Asistencia a capacitaciones	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.														
		Aplicación de conocimientos	Aplica nuevos conocimientos dentro de la entidad.														
		Aporte Académico/ técnico	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su entidad.														
		Actualización constante	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.														



ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	MARCO TEÓRICO	MÉTODO
¿Existe influencia de la cultura alimentaria en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017)?	<p><b>General:</b> Determinar la influencia de la cultura alimentaria en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).</p> <p><b>Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Describir el nivel de cultura alimentaria de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).</li> <li>- Describir el nivel de productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).</li> </ul>	<p><b>General:</b></p> <p>H: Existe influencia de la cultura alimentaria en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).</p> <p>Ho: No existe influencia de la cultura alimentaria en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017)</p> <p><b>Específicas:</b></p> <p>h1: La Dimensión biológica influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).</p> <p>ho1: La Dimensión biológica no influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).</p>	Cultura alimentaria	Biológica	*Consumo de agua *consumo de Proteína *Consumo de carbohidrato *consumo de frutas y verduras *Consumo de frutos secos *Consumo de aceite vegetal	1,2,3,4 ,5,6	<p>Cultura Alimentaria</p> <p>1. Alimentos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alimentación equilibrada</li> <li>- Hábitos en la alimentación</li> <li>- Consumo de comida riesgosa para la salud</li> <li>- Las cinco dimensiones de una alimentación saludable</li> </ul> <p>2. Nutrición</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estados de la salud nutricional</li> <li>- Índice de masa corporal</li> <li>- Salud y trabajo</li> <li>- Ingesta recomendada</li> </ul>	<p>*Diseño Correlacional causal.</p> <p>*Población y Muestra: 24 Trabajadores</p> <p>*Técnicas de recolección de datos: Escala para medir actitudes</p> <p>*Instrumentos : Cuestionario de encuesta de la cultura alimentaria y el cuestionario de encuesta de la productividad laboral</p>
				Cultural	*Tiempo al comer *Posición al comer *Horarios de comida *Comer fuera de casa *Ambiente adecuado	7,8,9,1 0,11		
				Económica	*Frecuencia de compras *Alimentos básicos *Precio *Alimentos en buen estado	12,13, 14,15		

	-Determinar influencia de los niveles de la cultura alimentaria en los niveles de la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).	h2: La Dimensión cultural influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).		Seguridad alimentaria	*Número de comidas al día *Consumo de comidas rápidas * Variedad de alimentos *Cantidad de alimento ingerido *Ingesta de la comida importante	16,17,18,19,20		
	- Identificar la influencia de la dimensión biológica en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).	ho2: La Dimensión cultural no influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).		Antropométrica	*Peso *Talla *IMC *Circunferencia de cintura.			
	-Identificar la influencia de La dimensión cultural en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).	h3: La Dimensión económica influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).	Productividad laboral	Eficiencia	*Cuidado de los equipos *Puntualidad *Trabajos personales *Buscar apoyo *Disponibilidad de tiempo *Ausentismo	1,2,3,4,5,6	Productividad laboral 1.Productividad y sus dimensiones 2.Productividad y sus dimensiones 3.Factores de la productividad 4.Actividad laboral del docente y desgaste físico 5.Productividad de los docentes	
	- Identificar la influencia de la	ho3: La Dimensión económica no influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).		h4: La Dimensión seguridad alimentaria influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).	ho4: La Dimensión seguridad alimentaria no influye en la productividad laboral de los			

	<p>dimensión económica en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).</p> <p>- Identificar la influencia de la seguridad alimentaria en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).</p> <p>- Identificar la influencia de la dimensión antropométrica en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).</p>	<p>trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).</p> <p>h5: La Dimensión antropométrica influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).</p> <p>ho5: La Dimensión antropométrica no influye en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).</p>		Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Valores</li> <li>*Lealtad</li> <li>*Relaciones interpersonales</li> <li>*Participación</li> <li>*Estimación</li> <li>*Cumplimiento de los procedimientos</li> <li>*Responsabilidad</li> <li>*Actitud</li> </ul>	7,8,9,10,11,12,13,14		
				Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Compartir conocimientos</li> <li>*Idoneidad</li> <li>*Conocimientos</li> <li>*Deseo de superación</li> <li>*Participativo</li> <li>*Asistencia en capacitaciones</li> <li>*Aplicación de conocimientos</li> <li>*Aporte académico</li> <li>*Actualización constante</li> </ul>	15,16,17,18,19,20,21,22,23		

### ANEXO 3: Constancias

COLEGIO: 86047 "JOSE C. MARIATEGUI" "AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"	
HUARIPAMPA - OLLEROS	
TRAMITE DOCUMENTARIO	
Nº Exp. 152	N: Fils 01
Fecha: 06/06/2017	Hora: 10:30
Resp. [Firma]	
RECIBIDO	

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA  
REALIZAR ENCUESTA PILOTO

Sr. DIRECTOR DE LA I.E. 86047 JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI DE HUARIPAMPA-OLLEROS-  
HUARAZ

S.D.

Yo, Marlenne Gonzales Crisóstomo, identificado con DNI N° 31667613, Ingeniera en Industrias Alimentarias de profesión, estudiante de post grado de la universidad Cesar Vallejo, con Domicilio real en el Jr. Viviano paredes, Distrito y Provincia de Huaraz, departamento de Ancash, ante usted me presento y expongo:

Que, cumpliendo con el programa de estudios de post grado de la universidad Cesar Vallejo, le SOLICITO la autorización para realizar una ENCUESTA PILOTO dentro de la institución que usted preside. Asimismo manifestar que este trabajo está enfocado hacia los trabajadores de la institución. Las variables a medir serán: La Cultura Alimentaria y la Productividad Laboral, esto con la finalidad de determinar su coeficiente de confiabilidad. El título de la tesis corresponde a: "Cultura alimentaria y su influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la I.E. 86045 Cesar Vallejo de Olleros-Huaraz (2017)" los instrumentos tienen 22 y 25 ítems para cultura alimentaria y productividad laboral respectivamente.

Agradezco anticipadamente su disposición y su colaboración.

Atentamente;

Huaraz, Junio del 2017



Marlenne Gonzales Crisóstomo

DNI. 31667613



CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE ESTUDIO PILOTO

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA I.E. "JOSÉ CARLOS MARIATEGUI" DE HUARIPAMPA - OLLEROS – HUARAZ

HACE CONSTAR

Que la docente: Br. Gonzales Crisóstomo, Marlenne, de la escuela de Postgrado de la Universidad "César Vallejo"- Filial: Huaraz; ha aplicado a una muestra de trabajadores de esta institución educativa, los instrumentos de recolección de datos denominado: Encuesta sobre la cultura alimentaria de los trabajadores y Encuesta sobre la productividad laboral de los trabajadores; con la finalidad de determinar el coeficiente de confiabilidad de dichos instrumentos.

Dichos instrumentos corresponden a la tesis titulada: Cultura alimentaria y su influencia en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 Cesar Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Se expide la presente CONSTANCIA a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Huaripampa- Olleros, Junio del 2017.

 *[Handwritten Signature]*  
Lobato E. Lapuwa Casqui  
DIRECTOR

**"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"**



SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA  
REALIZAR ENCUESTA

Sr. FREDDY JAIMES IWASAKI, DIRECTOR DE LA I.E. 86045 CESAR VALLEJO DE OLLEROS-HUARAZ.

S.D.

Yo, Marlenne Gonzales Crisóstomo, identificada con DNI N° 31667613, estudiante de post grado de la universidad Cesar Vallejo, con Domicilio real en el Jr. Viviano paredes N° 993 Distrito y Provincia de Huaraz, departamento de Ancash, ante usted me presento y expongo:

Que, cumpliendo con el programa de estudios de post grado de la universidad Cesar Vallejo, le SOLICITO la autorización para realizar una ENCUESTA dentro de la institución que usted preside, así mismo manifestar que este trabajo está enfocado hacia los trabajadores de la institución. Las variables a medir serán: La Cultura Alimentaria y la Productividad Laboral, esto con la finalidad de realizar una investigación. El título de la tesis corresponde a: "Cultura alimentaria y su influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la I.E. 86045 Cesar Vallejo de Olleros-Huaraz (2017)" los instrumentos a aplicar tienen 20 y 23 ítems para cultura alimentaria y productividad laboral respectivamente.

Agradezco anticipadamente su disposición y su colaboración.

Atentamente;

Huaraz, Julio del 2017

Marlenne Gonzales Crisóstomo

DNI. 31667613

**“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”**

**CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE LA INVESTIGACION**

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA I.E. 86045 CESAR VALLEJO DE OLLEROS-HUARAZ.

HACE CONSTAR

Que la ingeniera: Br. Gonzales Crisóstomo, Marlenne, de la escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”- Filial: Huaraz; ha aplicado a una muestra de 24 trabajadores de esta institución educativa, los instrumentos de recolección de datos denominados: Encuesta sobre la cultura alimentaria de los trabajadores y Encuesta sobre la productividad laboral de los trabajadores; con la finalidad llevar a cabo la investigación para la realización de su investigación.

Dichos instrumentos corresponden a la tesis titulada: Cultura alimentaria y su influencia en la productividad laboral de los trabajadores del I.E. 86045 Cesar Vallejo de Olleros-Huaraz (2017).

Se expide la presente CONSTANCIA a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Olleros, Julio del 2017.

 I.E. 86045 "CÉSAR VALLEJO" - OLLEROS  
Eddy Takashi Jaimes Iwasaki  
DIRECTOR

ANEXO 4: Base de datos

N°	VARIABLE CULTURA ALIMENTARIA																									TOTAL
	BIOLÓGICA							CULTURAL						ECONÓMICA					SEGURIDAD ALIMENTARIA							
	1	2	3	4	5	6	Pje.	7	8	9	10	11	Pje.	12	13	14	15	Pje.	16	17	18	19	20		Pje.	
1	1	2	2	3	2	1	11	1	1	2	0	3	7	3	3	2	2	10	1	3	1	2	3	10	38	
2	1	2	2	1	2	1	9	1	2	2	0	2	7	2	3	2	3	10	0	3	2	2	0	7	33	
3	2	3	3	1	1	1	11	1	3	1	2	3	10	1	3	1	3	8	1	2	3	3	1	10	39	
4	1	2	2	1	1	3	10	2	2	1	2	2	9	3	2	1	2	8	1	3	3	3	2	12	39	
5	1	2	3	2	1	0	9	1	2	2	0	1	6	1	2	1	2	6	0	3	2	3	1	9	30	
6	1	2	2	1	1	1	8	3	3	2	3	3	14	3	3	1	2	9	1	2	3	2	3	11	42	
7	2	2	2	1	1	2	10	2	3	1	2	2	10	3	2	2	2	9	2	2	2	2	1	9	38	
8	1	3	1	2	1	1	9	1	2	1	0	1	5	1	2	2	1	6	1	2	1	1	1	6	26	
9	2	3	3	2	1	3	14	3	3	2	1	2	11	2	3	2	2	9	1	2	2	2	3	10	44	
10	2	3	3	1	1	3	13	2	3	1	2	2	10	2	3	1	2	8	2	2	3	2	3	12	43	
11	1	2	3	1	0	0	7	2	2	1	2	2	9	1	2	1	2	6	0	2	1	1	1	5	27	
12	3	3	2	2	2	3	15	2	2	1	2	2	9	3	3	1	2	9	0	2	2	1	3	8	41	
13	0	2	3	2	1	2	10	2	2	1	2	3	10	0	2	1	2	5	0	2	1	1	1	5	30	
14	1	1	2	1	1	1	7	0	3	0	2	3	8	2	1	0	1	4	0	2	2	2	2	8	27	
15	3	3	3	3	2	3	17	2	2	1	2	1	8	0	3	1	2	6	3	2	2	3	3	13	44	
16	2	2	1	1	1	0	7	1	1	1	2	1	6	1	1	0	1	3	1	1	1	1	0	4	20	
17	1	2	3	1	1	0	8	2	3	2	1	1	9	2	2	1	2	7	2	2	1	3	0	8	32	
18	2	3	2	3	2	2	14	2	3	2	2	3	12	3	2	1	2	8	3	3	3	3	3	15	49	
19	2	3	2	1	1	1	10	2	3	1	2	2	10	1	2	1	2	6	1	2	2	2	3	10	36	
20	0	1	1	2	1	0	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	2	2	0	0	5	19	
21	1	3	1	1	2	2	10	3	3	2	2	2	12	3	2	1	2	8	1	2	1	1	3	8	38	
22	1	3	2	1	1	1	9	3	2	2	0	1	8	2	2	1	1	6	0	3	2	0	3	8	31	
23	3	3	2	2	1	2	13	1	3	1	2	3	10	3	1	1	2	7	1	2	2	3	2	10	40	
24	1	3	3	1	1	1	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	1	2	2	0	0	5	33	
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>58</b>	<b>53</b>	<b>37</b>	<b>29</b>	<b>34</b>	<b>246</b>	<b>42</b>	<b>56</b>	<b>33</b>	<b>36</b>	<b>48</b>	<b>215</b>	<b>45</b>	<b>52</b>	<b>28</b>	<b>45</b>	<b>170</b>	<b>24</b>	<b>53</b>	<b>46</b>	<b>43</b>	<b>42</b>	<b>208</b>	<b>839</b>	

VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL																											
N°	EFICIENCIA							EFECTIVIDAD									EFICACIA									TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	Pje.	7	8	9	10	11	12	13	14	Pje.	15	16	17	18	19	20	21	22	23		Pje.
1	2	2	2	3	3	0	12	3	2	3	3	3	3	2	2	21	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24	57
2	2	2	3	3	3	0	13	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	2	3	2	3	25	61
3	3	3	3	3	3	1	16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	1	0	3	3	3	3	3	1	3	20	60
4	3	3	2	0	3	0	11	3	2	2	3	3	3	3	3	22	2	0	3	3	3	3	3	2	3	22	55
5	3	2	3	3	3	0	14	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	65
6	2	2	2	3	2	0	11	2	2	3	3	3	2	2	2	19	2	2	2	3	3	3	1	1	2	19	49
7	2	2	3	1	3	0	11	2	2	2	3	3	3	1	2	18	2	2	3	3	2	2	2	2	2	20	49
8	2	2	2	2	2	0	10	2	2	2	3	2	2	2	2	17	2	1	3	2	3	2	2	2	2	19	46
9	2	2	3	3	3	0	13	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2	1	2	2	3	2	2	1	2	17	51
10	2	2	2	2	1	1	10	3	2	3	3	2	2	3	2	20	2	2	3	3	2	2	3	3	3	23	53
11	2	2	3	2	2	1	12	2	3	2	2	3	3	1	2	18	2	2	3	3	2	2	3	2	2	21	51
12	2	2	2	2	3	1	12	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	0	3	3	3	2	3	2	3	22	57
13	1	1	2	1	1	0	6	3	3	2	1	3	3	3	1	19	1	1	3	3	3	3	2	1	1	18	43
14	2	2	3	3	3	1	14	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	2	3	3	3	2	3	3	2	24	61
15	2	2	3	2	3	1	13	3	3	3	3	3	2	3	2	22	2	0	3	3	3	3	3	3	3	23	58
16	2	2	2	1	2	0	9	3	2	3	3	2	2	3	2	20	2	0	2	3	2	2	2	2	2	17	46
17	2	2	3	2	3	1	13	3	1	2	3	2	3	3	2	19	1	2	3	3	3	3	2	2	3	22	54
18	2	2	2	1	2	0	9	2	3	3	3	3	2	2	2	20	2	1	3	3	2	2	2	2	3	20	49
19	2	2	3	1	3	0	11	3	3	3	3	2	3	2	2	21	2	1	3	3	2	2	2	2	3	20	52
20	1	2	3	1	1	1	9	1	1	1	1	1	3	1	3	12	2	1	3	1	1	1	1	1	1	12	33
21	3	3	3	1	1	0	11	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	1	3	3	3	3	3	3	2	24	59
22	2	3	3	1	3	0	12	2	3	3	2	3	2	2	2	19	3	1	3	2	3	2	2	2	3	21	52
23	2	2	2	3	3	1	13	3	3	3	3	3	2	0	3	20	2	0	3	3	3	3	2	2	3	21	54
24	3	3	3	3	1	0	13	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25	62
<b>TOTAL</b>	51	52	62	47	57	9	278	64	60	64	65	65	63	55	57	493	52	30	68	67	63	58	58	50	60	506	1277

Niveles de las variables

N°	Cultura Alimentaria												Productividad Laboral							
	PD1	ND1	PD2	ND2	PD3	ND3	PD4	ND4	PT	NT	IMC	NIMC	PD1	ND1	PD2	ND2	PD3	ND3	PT	NT
1	11	A	7	A	10	O	10	A	38	A	28	S	12	M	21	A	24	A	57	A
2	9	A	7	A	10	O	7	D	33	A	30	O	13	A	23	A	25	A	61	A
3	11	A	10	A	8	A	10	A	39	A	26	S	16	A	24	A	20	A	60	A
4	10	A	9	A	8	A	12	A	39	A	29	S	11	M	22	A	22	A	55	A
5	9	A	6	A	6	A	9	A	30	A	29	S	14	A	24	A	27	A	65	A
6	8	A	14	O	9	O	11	A	42	A	29	S	11	M	19	A	19	A	49	A
7	10	A	10	A	9	O	9	A	38	A	29	S	11	M	18	A	20	A	49	A
8	9	A	5	D	6	A	6	D	26	A	26	S	10	M	17	A	19	A	46	M
9	14	O	11	O	9	O	10	A	44	O	26	S	13	A	21	A	17	M	51	A
10	13	O	10	A	8	A	12	O	43	O	30	O	10	M	20	A	23	A	53	A
11	7	A	9	A	6	A	5	D	27	A	26	S	12	M	18	A	21	A	51	A
12	15	O	9	A	9	O	8	A	41	A	28	S	12	M	23	A	22	A	57	A
13	10	A	10	A	5	A	5	D	30	A	27	S	6	B	19	A	18	M	43	M
14	7	A	8	A	4	D	8	A	27	A	26	S	14	A	23	A	24	A	61	A
15	17	O	8	A	6	A	13	O	44	O	22	PN	13	A	22	A	23	A	58	A
16	7	A	6	A	3	D	4	D	20	D	27	S	9	M	20	A	17	M	46	M
17	8	A	9	A	7	A	8	A	32	A	24	PN	13	A	19	A	22	A	54	A
18	14	O	12	O	8	A	15	O	49	O	23	PN	9	M	20	A	20	A	49	A
19	10	A	10	A	6	A	10	A	36	A	25	PN	11	M	21	A	20	A	52	A
20	5	D	5	D	4	D	5	D	19	D	30	S	9	M	12	M	12	M	33	M
21	10	A	12	O	8	A	8	A	38	A	32	O	11	M	24	A	24	A	59	A
22	9	A	8	O	6	A	8	D	31	A	23	PN	12	M	19	A	21	A	52	A
23	13	O	10	A	7	A	10	A	40	A	27	S	13	A	20	A	21	A	54	A
24	10	A	10	A	8	A	5	D	33	A	25	S	13	A	24	A	25	A	62	A

**O** = Óptimo    **A** = Adecuado    **D** = Deficiente

**A** = Alta    **M** = Media    **B** = Baja