



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y HABILIDADES DIRECTIVAS

**DETERMINACIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y ADHERENCIA A LA
DIETA MEDITERRÁNEA (DM) EN FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO,
CHILE 2014**

FERNANDA ALEJANDRA CHANDÍA VÁSQUEZ

Alumna Tesista V versión Magíster en Gestión de Recursos Humanos y Habilidades Directivas.

KAREN ALEJANDRA VIDAL GRANDÓN

Alumna Tesista V versión Magíster en Gestión de Recursos Humanos y Habilidades Directivas.

DRA. MARÍA MARGARITA CHIANG VEGA

Profesora guía de tesis



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer especialmente a la Sra. Nancy Vásquez por su colaboración en todo el extenuante proceso de la tesis.

Agradezco también a todos los funcionarios de la UBB por participar en nuestro estudio y finalmente a mi familia, por su apoyo incondicional.

Karen Vidal Grandón

Quiero agradecer a la vida por darme esta oportunidad y a todos quienes fueron parte de este proceso.

A mis padres, Nancy y Marco, por su apoyo incondicional, paciencia y amor demostrado a lo largo de mi vida.

A mi hermana Karen, quien ha estado presente durante todos estos procesos confiando en mí.

A mi amor Ramón, por ser la persona que se cruzó en mi camino para ser parte de este momento, en el cual me apoyó constantemente.

A nuestra Profesora Guía Srta. María Margarita Chiang, por su dedicación y compromiso durante este camino.

Fernanda Chandía Vásquez



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. MARCO TEÓRICO	4
1. CALIDAD DE VIDA LABORAL	4
2. ESTRÉS	6
<i>2.1 Mecanismo fisiológico del estrés</i>	<i>8</i>
<i>2.2 Estrés laboral.....</i>	<i>9</i>
2.2.1 Modelos explicativos del estrés laboral	11
2.2.2 Condiciones laborales que favorecen el estrés	16
2.2.3 Consecuencias del estrés laboral	17
3. ALIMENTACIÓN Y DIETA MEDITERRÁNEA	18
3.1 Alimentación	18
3.1.1 Cambios en la alimentación	18
3.1.2 Consecuencias de los cambios en la alimentación.....	19
3.2 Dieta Mediterránea	21
3.2.1 Surgimiento de la Dieta Mediterránea	21
3.2.2 Patrón alimentario de la Dieta Mediterránea	25
3.2.3 Evaluación de elementos esenciales de la Dieta Mediterránea en Chile	27
4. RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y ALIMENTACIÓN	29
<i>4.1 Mecanismo fisiológico del hambre y la saciedad</i>	<i>30</i>
<i>4.2 Mecanismo fisiológico del estrés y su influencia en la alimentación.....</i>	<i>33</i>
III. METODOLOGÍA	35
1. TIPO DE INVESTIGACIÓN Y DISEÑO	35
2. HIPÓTESIS	35
3. UNIVERSO Y MUESTRA	35
4. CUESTIONARIO	37
4.1 Cuestionarios utilizados para la construcción del instrumento.....	38
4.1.1 Job Content Questionnaire (JCQ) o Cuestionario de Contenido del Trabajo	38
4.1.2 Cuestionario de adhesión a la Dieta Mediterránea	41
4.2 Análisis de las escalas: Fiabilidad.....	42
4.3 Análisis de las escalas: Validez.....	45
5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS DATOS.....	45
6. CONSIDERACIONES ÉTICAS	46
IV. RESULTADOS.....	47
1. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN GENERAL DE LA MUESTRA.....	47
1.1 Análisis de información descriptiva de la muestra	47
1.2 Análisis de las encuestas	51
1.2.1 Promedios.....	51
1.2.2 Correlaciones	76
V. CONCLUSIONES.....	80
VI. REFERENCIAS	82
VII. ANEXOS.....	88



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

I. INTRODUCCIÓN

Las condiciones laborales en las que se desempeñan los trabajadores han cambiado a nivel mundial con el paso de los años, aumentando las exigencias de los diversos trabajos y lo que conlleva a un menor control de estas exigencias por los trabajadores frente a la asignación de tareas (Alvarado et al, 2012).

Al momento de buscar trabajo, no solo el aspecto monetario es importante, sino también los horarios de trabajo flexibles, posibilidad de realizar parte del trabajo en casa, estabilidad laboral, beneficios para la familia, realización de una carrera profesional al interior de la organización, entre otros factores, lo cual se traduce en la búsqueda de un mejor ambiente laboral en el cual una persona se pueda desenvolver.

La importancia de la promoción de la salud ocupacional recae en que la competencia internacional exige que las diversas organizaciones sean innovadoras, diversas y flexibles. Además, se suman las exigencias de los consumidores/clientes e inversionistas que solicitan que las empresas promuevan ambientes laborales más justos, productivos y potenciadores (Acción Empresarial, 2003).

La publicación de Acción Empresarial (2003), establece que la calidad de vida laboral es fundamental para el desarrollo organizacional, ya que aporta beneficios para los trabajadores como organizaciones, ambos son factores dependientes para el logro de resultados. Una mejor calidad de vida laboral en los trabajadores conlleva a mejores resultados para la organización como el aumento de la productividad, reducción de costos operativos, reducción del ausentismo laboral, retiene y atrae a mejores trabajadores, entre otros beneficios.

El objetivo general del presente estudio es determinar la relación entre estrés laboral y adherencia a la dieta mediterránea (DM) en funcionarios de la Universidad del Bío-Bío, Chile 2014, ya que la calidad de vida laboral es fundamental para el desarrollo organizacional. Los objetivos específicos son: 1. Estudiar dentro del concepto de calidad de vida laboral, los conceptos de estrés laboral y alimentación, específicamente la Dieta Mediterránea, 2. Medir los niveles de estrés laboral, 3. Medir la adherencia a la Dieta Mediterránea y 4. Relacionar ambas variables, lo anterior en funcionarios de la Universidad del Bío-Bío, campus Concepción.



II. MARCO TEÓRICO

1. Calidad de vida laboral

La Dirección del Trabajo (2002), establece que el concepto de calidad de vida laboral ha sido abordado por diversos autores.

French (1996), indicó que “la calidad de vida en el trabajo es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal”. Por otro lado, Gibson (1996) agrega que es una filosofía relacionada con el incremento de la productividad y la motivación de los individuos, al hacer que las personas sean partícipes en la organización manteniendo el respecto a su dignidad eliminando lo defectuoso de la jerarquía institucional (Dirección del Trabajo, 2002).

Ahora bien, Acción Empresarial (2003) propone una definición del concepto, refiriéndose a que son aquellas "políticas de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, diversidad, balance trabajo-familia, horarios flexibles, salud y bienestar, seguridad laboral, cuidado de sus dependientes y beneficios domésticos".

Para el presente estudio, se considerará la definición propuesta por Acción Empresarial (2003), ya que deja mayor claridad de los factores que se encuentran insertos en el concepto de calidad de vida laboral.

Dentro de las diversas dimensiones que componen el concepto de calidad de vida laboral, se estudiará el estrés laboral y la alimentación (dieta mediterránea), ya que el estrés laboral es uno de los conceptos más estudiados debido al impacto que genera en la salud de los trabajadores y de toda la organización. Como lo indica en su publicación Durán (2010), para la Organización Mundial de la Salud el estrés que pueda sufrir una persona por causas laborales constituye una de las máximas prioridades en el ámbito mundial, pues se espera para el futuro un incremento progresivo de éste por las condiciones actuales del mercado.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Los efectos del estrés laboral traen consecuencias en la salud física y mental de los trabajadores (Durán, 2010), entre estos cambios alimentarios que puede experimentar un individuo expuesto constantemente. Como refiere Barattucci (2011), frente a un estado de estrés o situación estresante un individuo puede tomar diferentes actitudes sobre la comida: desinterés, falta de apetito, aversión o compulsividad a la hora de comer, lo que altera los patrones de conducta alimentaria debido a ingestas inadecuadas.

Quienes padecen de estrés, lesionan la productividad y competitividad de las empresas, lo cual ocasiona costos económicos y humanos muy altos para las organizaciones (Durán, 2010). Por otro lado, los individuos tienden a ingerir alimentos con alto contenido de grasas, azúcares, sal y calorías lo que además de conducir al desarrollo del sobrepeso, obesidad y múltiples enfermedades, influye directamente en la organización, generando alteraciones en la productividad de los trabajadores, cambios en su estado anímico, aumento del absentismo laboral (Goiría, 2008), fatiga y una menor capacidad para desempeñar su trabajo normalmente (Álvarez y Serra, 2005).



2. Estrés

Selye (1960) define estrés como "la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga", Lazarus (2000) lo define como "el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquel como amenazante, que desbordan sus recursos y pone en peligro su bienestar".

El equilibrio dinámico, también conocido como homeostasis, entre nuestro interior y el entorno nos mantiene en un estado de armonía estable, pero cuando a causa de las demandas de nuestro ambiente no logramos encontrar herramientas suficientes para poder enfrentar el quiebre de aquella estabilidad se crea la sensación de pérdida de control. Directamente proporcional, mientras un individuo interprete que su entorno genera exigencias más demandantes (amenazas o desafíos) que requieren de algún grado de adaptación de los esfuerzos que genere para poder volver al estado inicial serán cada vez más exhaustivos pudiendo generar en la persona algún grado de estrés.

La interpretación de las demandas del medio se genera en cada individuo de una forma particular. Mientras que para algunos ciertos requerimientos del ambiente son considerados factores estresantes, otros pueden tener las herramientas para enfrentar las exigencias, retomar el control y equilibrar la balanza. Todo esto depende, entre otras cosas, de las vivencias o experiencias y del conocimiento del tema a abordar (Dirección del Trabajo, 2001).

Si bien el estrés es un estado de tensión que al actuar en un sistema fisiológico genera cambios en el organismo mientras esté presente la vivencia estresante (aumento de presión arterial, liberación de hormonas específicas, entre otras) puede llegar a ser, en muchos casos, constantes en el tiempo y perjudiciales para la salud (asociado con enfermedades cardiovasculares, episodios de vértigo, úlceras, etc.).

Los especialistas distinguen dos tipos de estrés. Como lo menciona Arias (2012) y la Dirección del Trabajo (2001), el distrés es un estado de tensión psíquica que se experimenta con malestar cuando los recursos de la persona y las exigencias de la tarea son discordantes, y el eustrés es un estado de tensión psíquica que favorece la activación necesaria para realizar diversas actividades si la persona posee las capacidades y los recursos que requiere para lograrlo.

Algunos de los estudios expuestos por Arias (2012) permitieron determinar tres fases de estrés. "En la primera fase, fase de alarma, el estresor impacta en el individuo desencadenando la movilización de sus recursos personales. En la segunda fase, llamada de resistencia, la persona que padece estrés se



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

esfuerzo por sobreponerse ante esta situación de modo que su nivel de energía se incrementa. Este es el momento en que el estrés resulta beneficioso porque actúa como un motivador de la conducta.

Sin embargo, si los recursos físicos, cognoscitivos, emocionales, entre otros que posea la persona no son suficientes para imponerse al estresor, se pasa a la fase de agotamiento. En esta tercera fase descende el nivel de energía y el estrés sobrepasa los esfuerzos de la persona que se resiste, haciéndose manifiestos diversos síntomas psicósomáticos. De hecho, el estrés se considera como un fenómeno mediador que actúa como gatillador de enfermedades como la diabetes mellitus, la artritis, la hipertensión, la cardiopatía coronaria, la gastritis, las úlceras pépticas, las alergias a la piel, el cáncer y otras".

Por lo tanto, se puede determinar que el estrés podría ser entendido como la pérdida del balance homeostático en respuesta a requerimientos de origen físico y/o psicológico que depende de las características individuales, experiencias vividas y conocimientos previos del agente estresor, donde el individuo pierde la sensación de control sobre la situación y debe ocupar o conseguir las herramientas necesarias para recuperar la homeostasis. Si bien las personas pueden sufrir de estrés por causas familiares, académicas, enfermedad, entre otras, este estudio se enfocará en el estrés que se genera a causa del ambiente laboral.



2.1 Mecanismo fisiológico del estrés

Como menciona Barattucci (2011), ante un acontecimiento estresante el cuerpo desencadena una serie de cambios físicos, biológicos y hormonales. En este proceso participan órganos como el cerebro, nervios, corazón, sistema digestivo, muscular, entre otros.

Gracias a los avances de la neurociencia y como acota Arias (2012), hoy se sabe que el mecanismo fisiológico del estrés comprende los lóbulos frontales del cerebro, donde se realiza el procesamiento que conduce a la valoración de los eventos estresantes. Sumado a esto, los estudios en neuroendocrinología han demostrado que el estrés activa el eje hipotálamo-hipofiso-suprarrenal (HHS), teniendo como resultado la liberación de hormonas como la adrenalina o el cortisol que al llegar al sistema inmunológico, le deprimen y como consecuencia disminuyen las defensas que protegen al organismo, lo que le deja expuesto a diversos agentes patógenos.

Para recuperar la homeostasis, la interpretación y la emoción causada por acontecimientos "estresantes" inician una serie de eventos a nivel bioquímico descargas hormonales intermediadas por el sistema nervioso autónomo, vía sistema límbico y por el sistema nervioso central, vía hipotálamo.

Si bien este mecanismo adaptativo es fisiológico, no dependiente del estímulo desencadenante como indica Grazziano y Ferraz (2010), la intensidad y continuidad estarán íntimamente relacionados a la interpretación del individuo sobre las pérdidas y ganancias que vienen de los cambios, de sus características personales, de los recursos de afrontamiento que dispone en el momento, de sus estados de salud, del ambiente en que se encuentra, entre otros factores.



2.2 Estrés laboral

Los ambientes laborales cada vez más competitivos, las jornadas de trabajo, la sobrecarga laboral que muchos trabajadores se autoimponen, ya sea por bajos sueldos, mejorar su estatus social, la poca seguridad laboral debido a los trabajos a honorarios que no gozan de previsión social ni de salud y los servicios de externalización, entre otros, son importantes estresores psicosociales. Como mencionan Millán y Teijeiro (1998), si bien existe un número considerable de personas que no están satisfechas con su trabajo por bajo salario, jornadas de trabajo excesivas, poca proyección laboral, entre otros factores, lo cierto es que el temor que genera quedar sin trabajo con las consecuencias que implica produce en los individuos reticencia a la hora de hablar con la jefatura o de cambiar de lugar de trabajo, en muchos casos soportando incluso maltrato laboral. Existen diversos estudios en los que se puede observar que las personas desempleadas muestran una disminución progresiva en su implicación personal, desencanto y “desenganche social”, sentimientos de humillación, resentimiento por la falta de ayuda, sensación de abandono de las amistades y retraimiento social al sentirse personas dependientes e improductivas.

Como lo indica Molina, Gutiérrez, Hernández y Contreras (2008) "si un empleado o empleada son maltratados por sus colegas o particularmente por el jefe y está en situación de indefensión, desarrollará a largo plazo baja autoestima, trastornos del sueño y desórdenes psicosomáticos y tal vez más adelante depresión, fobia social y ansiedad. El estrés prolongado e incontrolable puede resultar en un agotamiento excesivo cuya manifestación extrema es el síndrome de *burnout*, caracterizado por agotamiento físico, cognoscitivo, y emocional, lo que ahonda las dificultades interpersonales y disminuye el desempeño laboral."

Como indica Bennis (1973) para que una organización sea saludable debe ser capaz de mantener un contacto adecuado con su entorno y adaptarse a él, a su vez desarrollar y mantener su identidad como organización e infundir aquello a sus trabajadores, para potenciar y mantener la integridad interna y de establecer una misión, estrategias y expectativas de desarrollo definidas.

Al existir un deterioro de la calidad de vida laboral en una organización, los niveles elevados de estrés pueden repercutir negativamente sobre las contribuciones que sus recursos humanos han de realizar para preservar ese estado saludable.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Durán (2010), define el estrés laboral como "un desequilibrio percibido entre las demandas laborales y la capacidad de control, aspiraciones de la persona y la realidad de sus condiciones de trabajo que generan una reacción individual congruente con la percepción del estresor laboral". Por otro lado, Peiró (2008) menciona el aporte realizado por Karasek, desde su punto de vista, lo que genera que una condición o situación sea estresante es la falta de control del individuo para afrontar los desafíos provenientes del medio. El modelo Demanda-Control sugiere que la fuente de estrés se encuentra en el desajuste entre las demandas existentes y el control que tiene la persona para afrontar dichas demandas.

Barattucci (2011), establece que el estrés es "un conjunto de reacciones nocivas, tanto físicas como emocionales, que concurren cuando las exigencias del trabajo superan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador".

La definición que se utilizará para el presente estudio es la propuesta por la Organización Mundial de la Salud (2004), la cual establece que "el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación".



2.2.1 Modelos explicativos del estrés laboral

Los diversos modelos se basan en el principio del equilibrio entre las necesidades originadas por el ambiente de trabajo y los recursos que entrega la organización a sus trabajadores para cubrirlos.

Ahora bien, los modelos más conocidos y que han presentado evidencia científica fuerte y consistente en estudios epidemiológicos poblacionales y que permiten detectar como los factores psicosociales afectan la salud son los modelos de *demanda- control* y *apoyo social* y *esfuerzo-recompensa* (Moncada, 2000), los cuales han mostrado que los factores de riesgo psicosocial traen a largo plazo efectos negativos en el aparato cardiovascular, bienestar psicológico y trastornos osteomusculares (Escribà-Agüir, 2005), entre otros.

a) Modelo demanda- control- apoyo social:

Artazcoz (2000), presenta que este modelo fue formulado por Robert Karasek a finales de los años setenta, sin embargo, antes de que comprendiera las tres dimensiones (demanda, control y apoyo social), solo estaba compuesto por dos, el cual se denominó modelo de *demanda- control*.

Según Moncada (2000), en el modelo de *demanda- control* (figura n°1), Karasek explicaba el estrés laboral en base al principio de las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control que tenían los trabajadores sobre éstas. Las dimensiones del modelo son:

- **Demanda:** Se refiere a las exigencias psicológicas cuantitativas, es decir al volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para realizarlo y las interrupciones que obligan a dejar las tareas que los trabajadores están realizando para luego retomarlas. Además, cabe señalar que luego se deben complementar estas exigencias psicológicas cuantitativas con las cualitativas y aspectos emocionales (Artazcoz, 2000).
- **Control:** Esta dimensión incluye dos componentes: Desarrollo de habilidades y autonomía. En cuanto al primer componente, se refiere a las oportunidades que tiene el trabajador de desarrollar sus propias habilidades, ya sea para mejorar las capacidades que presenten u obtenerlas para poder llevar a cabo de la mejor forma su trabajo y que éste sea variado, creativo y de aprendizaje constante (Artazcoz, 2000). En cuanto al segundo componente, se refiere a la posibilidad que puede tener el trabajador para tomar decisiones y controlar actividades relacionadas con su trabajo (López, 2010).



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

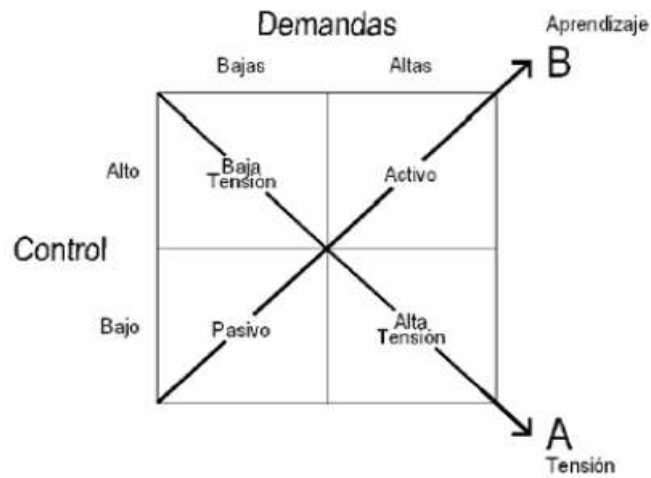


Figura n°1: Modelo de exigencias psicológicas-control (Karasek, 1979)

Fuente: Serrano, Moya y Salvador (2009).

Además, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2001), el modelo *demanda- control* propone dos situaciones:

Tensión en el trabajo: La diagonal A de la figura n°1, muestra los efectos en la salud. Es decir, frente a una elevada demanda y bajo control de éstas (cuadrante "muchas tensión" o "alta tensión"), existe un mayor riesgo de tensión psicológica y enfermedad, además se suma la baja posibilidad de influencia sobre decisiones del trabajo. La principal hipótesis de este modelo es que dentro de este cuadrante se encuentran los individuos con más bajo bienestar psicológico y mayores manifestaciones negativas en su salud (síntomas y enfermedades).

Por otro lado, en el cuadrante opuesto al de alta tensión, se encuentran los individuos con bajas exigencias psicológicas y un alto control de éstas (cuadrante de "poca tensión" o "baja tensión"), lo cual se acercaría más al concepto de relajación.

Aprendizaje activo: La diagonal B de la figura n°1, muestra el comportamiento de los individuos ante ciertas condiciones psicosociales. Frente altas exigencias psicológicas, pero un alto control de éstas (cuadrante "activo"), a lo que le adiciona que la organización permite que el individuo tome decisiones para poder llevar a cabo el control, el resultado se manifiesta en una modificación del comportamiento, planteando la situación como un desafío, aumentando la motivación, crecimiento y desarrollo personal, y las habilidades basadas en la experiencia del trabajo relajación.



El modelo *demanda-control* se amplía debido a la incorporación de una tercera dimensión, el *apoyo social* (modelo *demanda-control* y *apoyo social*), el cual fue incluido por Johnson y Hall en 1986 (López, 2010; Moncada, 2000).

- **Apoyo social:** Se refiere al clima social en el lugar de trabajo, es decir la relación emocional y el soporte instrumental o entrega de herramientas para que el trabajo en conjunto con compañeros o superiores salga adelante (Artazcoz, 2000). Esta dimensión incluye dos componentes: El apoyo de compañeros y apoyo de superiores (Moncada, 2000).

Al parecer esta dimensión sería un moderador o amortiguador del efecto del estrés en salud, y tendría como objetivo incrementar la habilidad de los trabajadores para enfrentar situaciones de estrés mantenido (López, 2010). Por otro lado, López establece que las dimensiones de *control* y *apoyo social*, se ven influenciadas directamente por los cambios en la organización del trabajo, por lo cual para prevenir los riesgos psicosociales y generar intervenciones preventivas, se modifican ambas dimensiones en forma conjunta.

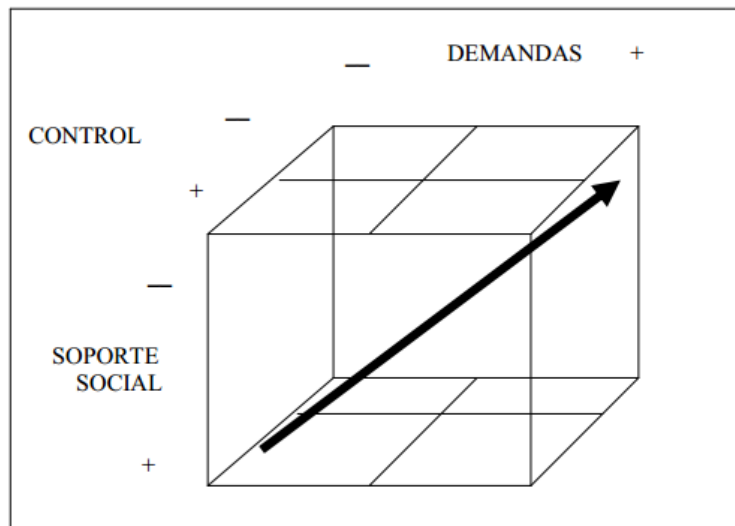


Figura n°2: Modelo demanda-control-apoyo social (Karasek y Johnson, 1986)

Fuente: López (2010).



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

El modelo *demanda- control y apoyo social* (figura n°2) predice en primer lugar riesgo de enfermedad relacionado con estrés y en segundo lugar relación con comportamiento activo/pasivo (López, 2010). La tercera dimensión incluida al modelo es modificador del efecto de alta tensión, es decir que al momento de que un trabajador presente un alto nivel de apoyo social en su trabajo, disminuye el efecto de la alta tensión. Mientras que un bajo nivel de apoyo social aumentaría el efecto de la alta tensión (Moncada, 2000).

b) Modelo esfuerzo- compensaciones:

Este modelo fue propuesto por Siegrist en el año 1996, el cual plantea la relación entre el esfuerzo del trabajador y la recompensa que recibe por ello. Las dimensiones del modelo (figura n°3) son:

- **Esfuerzo:** Incluye el esfuerzo intrínseco (propia motivación de los trabajadores frente a demandas) y extrínseco (demandas del propio trabajo, ya sean físicas o psicológicas) (Luceño, Martín, Rubio y Díaz, 2004). Escribà-Agüir (2005), establece que el modelo no solo considera factores psicosociales del ambiente de trabajo, sino características propias del trabajador como "capacidad de afrontamiento y el patrón motivacional caracterizado por un excesivo compromiso con el trabajo y una alta necesidad de aprobación". Según Luceño et al (2004), existen trabajadores que exageran los esfuerzos que realizan en su trabajo, a los que se les define como "excesivamente comprometidos".
- **Compensaciones o recompensas:** Incluye la fuente monetaria (salario adecuado), apoyo social (respeto y apoyo) y seguridad (perspectivas de promoción y seguridad en el puesto de trabajo) (Luceño et al, 2004).



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

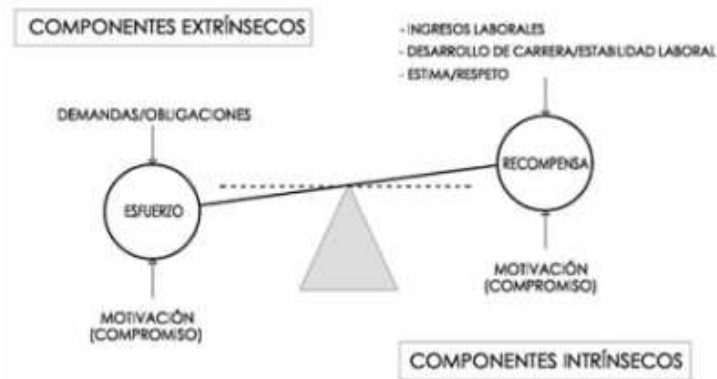


Figura n°3: Modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996)

Fuente: Serrano, Moya y Salvador (2009).

El modelo *esfuerzo- compensaciones* determina que "elevados esfuerzos unido a bajas recompensas pueden provocar un aumento de tensión" (Luceño et al, 2004).

El presente estudio, utilizará como base el modelo de *demanda-control y apoyo social* de Karasek y Johnson de 1986, ya que desde la década de los ochenta ha sido el modelo más influyente en investigación del entorno psicosocial, estrés y enfermedad, así como también el que presenta mayor evidencia científica respecto a los efectos en la salud de los trabajadores (López, 2010). Por otro lado, Karasek demostró que las demandas psicológicas y el control de éstas en el trabajo son uno de los factores de riesgo del desarrollo de trastornos cardiovasculares (Artazcoz, 2000), los cuales son un tema común con la dieta mediterránea, la cual previene el desarrollo de este tipo de trastornos y enfermedades. Finalmente, también se seleccionó este modelo debido a que se cuenta con el cuestionario JCQ para poder determinar el estrés laboral, el cual se basa en el modelo demanda- control y apoyo social (Juárez, 2007).



2.2.2 Condiciones laborales que favorecen el estrés

Como lo menciona la Dirección del Trabajo (2001) existen condiciones laborales que favorecen ambientes de trabajo poco saludables y sometidos a situaciones de estrés en los cuales se puede destacar:

- Diseño de la tarea: La existencia de trabajos que contienen una carga física y/o psicológica importante con pocos o ningún período de pausas y descansos, con horarios de trabajo poco habituales (sistema de turnos) y trabajo nocturno. Trabajos rutinarios y monótonos.
- Estilos de dirección: La existencia de un estilo de dirección donde hay escasa o nula participación de los trabajadores, una mala comunicación con las jefaturas y supervisores y carencias de políticas de bienestar y/o apoyo familiar, como por ejemplo, apoyo de la dirección ante situaciones de emergencia.
- Relaciones interpersonales: La existencia de un ambiente social pobre, la falta de apoyo y solidaridad entre compañeros de trabajo y de jefaturas o supervisores, se traduce en aislamiento físico y afectivo, escasas oportunidades para interactuar con otros colegas y ausencia de un clima laboral adecuado.
- Roles en el trabajo: La existencia de expectativas en relación al trabajo que a veces no se cumplen, existencia de un exceso de responsabilidad, contradicciones en el trabajo, ej. entre las necesidades del cliente y la empresa, la necesidad de asumir diferentes roles al interior de la empresa.
- Preocupación por la carrera laboral: Preocupaciones en torno al futuro laboral, inseguridad en cuanto a la continuidad del trabajo, preocupación por la falta de oportunidades de promoción, cambios rápidos en el terreno laboral para los cuales los trabajadores no están preparados.
- Condiciones ambientales: La existencia de condiciones físicas desagradables o la exposición a condiciones peligrosas en el ambiente de trabajo, como hacinamiento, ruido, calor, contaminación ambiental, etc.



2.2.3 Consecuencias del estrés laboral

El estrés laboral puede asociarse a problemas de salud de carácter físico y/o psicológico, relaciones interpersonales, insatisfacción, desmotivación, ausentismo, aumento de permisos y licencias médicas, accidentes en el trabajo e incluso la muerte.

Como es de esperarse, la persona con estrés laboral puede transformarse en un riesgo, ya que algunos individuos sobre exigen a su organismo siendo las posibilidades de recuperación muy bajas cuando este patrón se vuelve crónico. Como explica Cruz et al. (2010) consecuentemente, "un conjunto de síntomas puede sobreponerse al trabajador, acometiéndolo física y mentalmente, incluyendo la disminución de la capacidad de concentración y la somnolencia, considerada como señal precoz de fatiga. Se destaca que esos síntomas pueden progresar mediante lapsos de memoria, confusión, depresión, ansiedad, problemas cardíacos e incluso síndromes cerebrales orgánicos. Cuando se evidencia fatiga, la persona disminuye la fuerza, la velocidad y la precisión de los movimientos. Cuando provoca reducción de la precisión, el exceso de carga mental retarda las respuestas sensoriales, aumentando la irregularidad de las respuestas y la ocurrencia de errores."

La Dirección del Trabajo (2001), plantea que dentro de las consecuencias del estrés laboral existen conjuntos de respuestas fisiológicas, emocionales y conductuales. Dentro de los síntomas físicos, derivados de las respuestas fisiológicas, se encuentran los problemas cardiovasculares, problemas de sueño y problemas gastrointestinales. Mientras que los síntomas psicológicos, derivados de las respuestas emocionales, se encuentran ansiedad, irritabilidad, dificultades de concentración, dificultades para tomar decisiones y pérdida de memoria. Del Pozo, Ruiz, Valero, Ávila y Varela (2013), agregan que otras consecuencias del grado de estrés laboral son alteraciones del apetito y hambre.



3. Alimentación y Dieta Mediterránea

3.1 Alimentación

La alimentación se define como “la ingestión de alimento por parte de los organismos para proveerse de sus necesidades alimenticias, fundamentalmente para conseguir energía y desarrollarse” (Díaz, 2013).

Mientras que para Guerrero (2009), la alimentación es un proceso esencial de ingestión de alimentos, aunque el ser humano adquiriera otras dimensiones sociales y culturales tales como el placer, la salud, estética, economía, entre otros.

Por lo tanto, para esta investigación el concepto de alimentación se definirá como un proceso voluntario de selección de alimentos a consumir, en el cual inciden factores fisiológicos y no fisiológicos, en cambio la nutrición es el proceso involuntario que prosigue a la alimentación en el cual se digieren, absorben y utilizan los nutrientes contenidos en los alimentos ingeridos.

En ocasiones, el concepto de alimentación se considera o utiliza de la misma forma que el concepto nutrición, sin embargo este último concepto “hace referencia a los nutrientes que componen los alimentos y comprende un conjunto de fenómenos involuntarios que suceden tras la ingesta de estos. La nutrición es la ciencia que examina la relación entre dieta y salud” (Díaz, 2013).

3.1.1 Cambios en la alimentación

Los rápidos cambios de la alimentación o factores asociados a la elaboración de ésta (disponibilidad de agua potable, alcantarillado, sistema de eliminación de basuras, entre otros), así como también de las distintas enfermedades que caracterizan un período de tiempo determinado, es lo que se conoce como perfil epidemiológico- nutricional.



3.1.2 Consecuencias de los cambios en la alimentación

Salinas y Vio (2003) describieron en la década del sesenta que el perfil epidemiológico-nutricional de la población chilena, consistía en un predominio de enfermedades infecciosas, problemas materno infantiles durante el embarazo o parto y alta prevalencia de desnutrición, la cual disminuyó a finales de los años ochenta debido a políticas integrales que promovían la entrega de alimentos a todos los beneficiarios de los sistemas de salud. Sin embargo, las enfermedades y estado nutricional que caracterizaban la década del sesenta cambiaron y ya en 1980 las enfermedades predominantes eran aquellas crónicas no transmisibles, accidentes, problemas de salud mental y en el ámbito nutricional se presentaban casos de obesidad de forma paralela a casos de desnutrición.

El concepto de Enfermedades Crónicas no Transmisibles (ECNT) se puede entender como "un grupo heterogéneo de padecimientos que contribuye a la mortalidad mediante un pequeño número de desenlaces (diabetes, enfermedades cardiovasculares y enfermedad vascular cerebral). Los decesos son consecuencia de un proceso iniciado décadas antes" (Córdova et al., 2008). Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013), las define como aquellas enfermedades que no se transmiten de persona a persona, son de larga duración y evolución, de ahí surge el concepto de crónicas. Adicional a lo establecido por Córdova et al (2008), la OMS incorpora al cáncer, enfermedades respiratorias y diabetes dentro de esta categoría.

Araya et al. (2006), realizaron un análisis de la situación de transición demográfica y nutricional que experimentaba nuestro país para así determinar las prioridades de intervención en salud. El análisis confirmó una alta prevalencia de sobrepeso y obesidad, así como también de ECNT, asociadas con la alimentación, tales como las cardiovasculares, diabetes mellitus tipo 2, hipertensión arterial, dislipidemias y algunos tipos de cáncer.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

El Departamento de Estadísticas e Información de Salud (DEIS, 2010), determinó que dentro de las primeras diez causas de muerte de la población adulta chilena, al menos tres corresponden a ECNT. Dentro de éstas se encuentra la primera causa de muerte de la población chilena que es por enfermedades cerebrovasculares de 52%*, además el 45,6%* corresponde a enfermedades isquémicas del corazón, el 23,3%* a enfermedades hipertensivas y el 21,6%* a Diabetes Mellitus (*tasa por 100.000 habitantes).

Según Atalah (2012), el 25,1% de la población adulta chilena (ambos sexos) es obesa y el 39,3% con sobrepeso.

El gráfico n°1 muestra el incremento porcentual de las personas con sobrepeso, obesidad y obesidad mórbida en el año 2010, en comparación con el 2003.

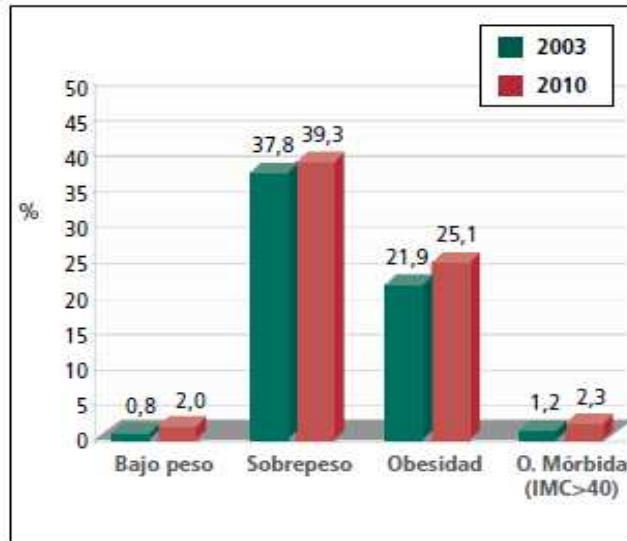


Gráfico n°1: Estado nutricional en adultos. Chile 2003 y 2010(%)

Fuente: Atalah (2012).



3.1.3 Relevancia de la alimentación en la salud ocupacional

Goiría (2008), establece que una organización debe mantener un entorno saludable para sus trabajadores y preocuparse de la salud de estos a través de la promoción, dentro de la cual se deberían trabajar los problemas de salud derivados de la alimentación, ya que dentro de las consecuencias de una alimentación inadecuada, se presenta un aumento del peso corporal (obesidad), aparición de enfermedades cardiovasculares y alteraciones de la productividad debido al estado de ánimo, absentismo laboral, etc.

Para Álvarez y Serra (2005), una inadecuada alimentación puede producir fatiga debido a la obesidad, aumenta la morbilidad¹ del trabajador e incrementa los costos médicos directos e indirectos del ausentismo y «presentismo» laboral. En su mismo artículo, los autores definen el concepto de "presentismo laboral" como el grado en el cual los trabajadores están en el trabajo pero no funcionan a plena capacidad debido a condiciones médicas o psicológicas, presentando una productividad inferior y menores ingresos económicos.

3.2 Dieta Mediterránea

Pamplona (2003), en su libro "El poder medicinal de los Alimentos", establece que para cada consecuencia del estrés existen alimentos que permiten disminuir sus efectos.

Los alimentos, vitaminas y minerales propuestos por Pamplona (2003), en relación a las consecuencias del estrés, se encuentran insertos en un patrón alimentario denominado Dieta Mediterránea (DM). Ahora bien, se selecciona este patrón alimentario a evaluar ya que si bien los nutrientes antes mencionados se pueden obtener de alimentos que se consumen en la dieta de la población chilena, la DM es utilizada en intervenciones para disminuir los factores y enfermedades cardiovasculares (Leighton, 2007), éstas últimas son la primera causa de muerte en Chile (DEIS, 2010). Por otro lado, De la Montaña, J., Castro, L., Cobas, N., Rodríguez, M. y Míguez, M. (2012), establecen que la DM es probablemente uno de los modelos dietéticos más saludables, mientras que Leighton (2007) planteó que el concepto de la alimentación mediterránea se encuentra tan difundido que se ha solicitado a la UNESCO que la declare Patrimonio de la Humanidad, luego en el año 2013 se declara Patrimonio Cultural Inmaterial de la Humanidad (UNESCO, 2013).

¹ Morbilidad: Se refiere a enfermedades causantes de muerte en determinadas poblaciones, espacios y tiempos. La definición surge a partir de la fusión de los conceptos: Morbilidad y mortalidad.



La DM comienza con la unión de alimentos provenientes de los cultivos de trigo, vid y olivo, por otro lado verduras, hortalizas, legumbres, frutas, frutos secos, y algo de carne, leche, queso y pescado fresco (zonas costeras) o con salazones² (interior de las zonas costeras) (Boza, 2010).

El primer estudio formal de la DM se realizó a finales de la segunda guerra mundial cuando el gobierno griego solicitó realizar en 1948 un estudio sobre la isla de Creta, en el cual colaboró la Fundación Rockefeller para conocer las características de la isla (demográficas, socioeconómicas, sanitarias y dietéticas). El resultado que se obtuvo fue que la población con nivel educacional y económico inferior a la de países industrializados presentaban tasas de enfermedades crónicas más bajas del mundo y por ende una mayor esperanza de vida. Por otro lado, que la dieta era conformada por cereales, legumbres, frutas, verduras, pescado, leche de cabra fresca y queso, cantidades de carne moderadas, vino, aceite de oliva y aceitunas (Boza, 2010).

Luego, en 1950-1960, el profesor Ancel Keys, perteneciente a la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Minnesota, y colaboradores realizaron el "Estudio de los siete países" (Segura, 2010), el cual fue financiado por la Fundación Guillermina de los Países Bajos. Este estudio se aplicó a una muestra de 15.000 personas de Estados Unidos, Holanda, Finlandia, Japón y tres naciones de la cuenca mediterránea, Italia, Grecia y la antigua Yugoslavia. El estudio tuvo una duración de diez años, por lo que los resultados se publicaron a principio de los años ochenta (Valenzuela, Arteaga y Rozowski, 2007). El resultado fue que la alimentación de los países de la cuenca mediterránea disminuían de forma notoria los riesgos de padecer enfermedades degenerativas sobre las cuales también influyen otros factores no relacionados con la alimentación, sino que con el estilo de vida y clima (Boza, 2010).

El "Estudio de los siete países" fue la base para la realización de estudios posteriores, entre los cuales se encuentra el Estudio de Prevención con Dieta Mediterránea (PREDIMED) (Segura, 2010), el cual es un estudio randomizado que surgió a través del Instituto de Salud Carlos III del Gobierno Español el año 2002 cuando llamó a formar un red de trabajo con investigadores españoles, por lo cual Ramón Estruch lideró el proceso y el mismo año reunió otros investigadores para comenzar el estudio que tenía por objetivo determinar la efectividad de la DM en la prevención primaria de enfermedades cardiovasculares (Antoni et al., 2012).

² Salazón: Método en el cual un alimento se somete a la acción de la sal para prolongar su conservación y disponibilidad para consumo.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Boza (2010), establece que la DM no consiste solo en la ingesta alimentaria, sino que se lleva a cabo en un contexto cultural de los países mediterráneos asociado a estilos de vida que insertan la práctica regular de la actividad física, socialización de las comidas y costumbre de la siesta. Panotopoulos (2004), también establece que el patrón alimentario que caracteriza a la DM consiste en un estilo de vida y de una cultura que se ha demostrado que contribuye a una mejor salud y calidad de vida de las personas que la llevan a cabo.

Ahora bien, Panotopoulos (2004), plantea que dada las diferencias culturales y religiosas de los países bañados por el mar mediterráneo, se habla de "dietas mediterráneas", ya que el patrón de alimentación varía de acuerdo a cada contexto.

Bach, Roman y Serra (2007) establecen que la DM es un patrón alimentario que se determinó de los distintos conocimientos, reflexiones y acuerdos realizados en los encuentros de expertos. Es así, como se establecen diversos alimentos con los que la DM debe cumplir:

- Alto consumo de alimentos de origen vegetal, tales como frutas, verduras, hortalizas, legumbres, frutos secos, semillas, cereales y derivados. Se privilegia el consumo de aquellos cereales y derivados integrales.
- Consumir aquellos alimentos que han tenido menos procesamiento, que estén frescos, sean de la zona y temporada.
- Alto consumo de aceite de oliva como fuente principal de grasa, ya sea para la elaboración de alimentos (cocinar) o aliñar.
- Consumir la fruta fresca como postre diario y de ésta forma limitar el consumo de alimentos altos en azúcares procesados como los contenidos en pasteles o dulces y dejarlos solo para días de fiesta.
- De los productos lácteos consumir queso y yogurt de forma diaria, pero en cantidad moderada.
- Consumo semanal de pescado, mariscos, aves de corral y hasta 4 o 5 huevos a la semana.
- En cuanto al consumo de carnes rojas, éstas deben ser menos consumidas en frecuencia y cantidad, cuidando consumir raciones pequeñas.
- Utilizar diversos condimentos como ajo, cebolla, hierbas y especias.
- Consumo de vino y cava con moderación, pero habitualmente junto con las comidas.
- Ahora bien, este patrón de alimentación debe ir acompañado de la práctica regular de ejercicio, socialización en las comidas, descanso (siesta), etc.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Segura (2010), establece que la DM es un modelo alimentario que se lleva a cabo gracias al clima de la cuenca mediterránea, ya que ésta permite el cultivo de los distintos alimentos que conforman la DM y su clima cálido conlleva a la realización de vida al aire libre, costumbres sociales, cocina sencilla, que sea de temporada y basada en alimentos principalmente frescos, y que se debe tener una frecuencia de ingesta de cinco veces al día. Además de considerar los mismos puntos de Bach et al. (2007), agrega que este modelo alimentario debe incluir frutos secos, que los aliños como ajo, cebolla, tomate, puerro, entre otros se deben incorporar en forma de sofritos a los platos de pastas, arroz y verduras como aderezo, ingesta de agua como bebida por excelencia, limitar el consumo de bebidas azucaradas y el vino asignarlo solo para las comidas de forma moderada.

De la Montaña et al. (2012) definen la DM como un perfil o patrón alimentario moderado en el que adquieren relevancia algunos grupos de alimentos típicos de la cuenca mediterránea tales como cereales, legumbres, pescado, aceite de oliva, frutas, frutos secos, verduras, hortalizas y vino.

Así mismo, Durá y Castroviejo (2011), también plantea que además se debe tener un alto consumo de aceite de oliva, consumo moderado de pescado, huevo y productos lácteos y menor consumo de carnes y grasas animales.



3.2.2 Patrón alimentario de la Dieta Mediterránea

A continuación, la tabla n°1 especifica la frecuencia y cantidad en porciones de cada alimento contenido en la DM, en base a lo mencionado en el estudio de Valenzuela et al. (2007).

<i>Tabla n°1: Patrón alimentario de la DM según el estudio de Valenzuela, Arteaga y Rozowski (2007)</i>		
Frecuencia de consumo	Alimentos	Cantidad
CONSUMO DIARIO	Cereales y sus productos (pan de grano entero, pastas, arroz integral, entre otros)	Sin información
	Verduras	2-3 porciones
	Frutas	4-6 porciones
	Aceite de oliva no refinado	Principal grasa agregada
	Productos lácteos bajos en grasas o sin grasas(queso y yogur)	1-2 porciones
	Vino	1-2 vasos
	CONSUMO SEMANAL	Papas
Pescados		4-5 porciones
Aceitunas y nueces		>4-5 porciones
Aves de corral		1-3 porciones
Huevos		1-3 porciones
CONSUMO MENSUAL	Carne roja y sus productos derivados	4-5 porciones

Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

La figura n°4, muestra la Pirámide de la DM del Consenso Internacional editada el año 2010 (Del Pozo et al., 2013).

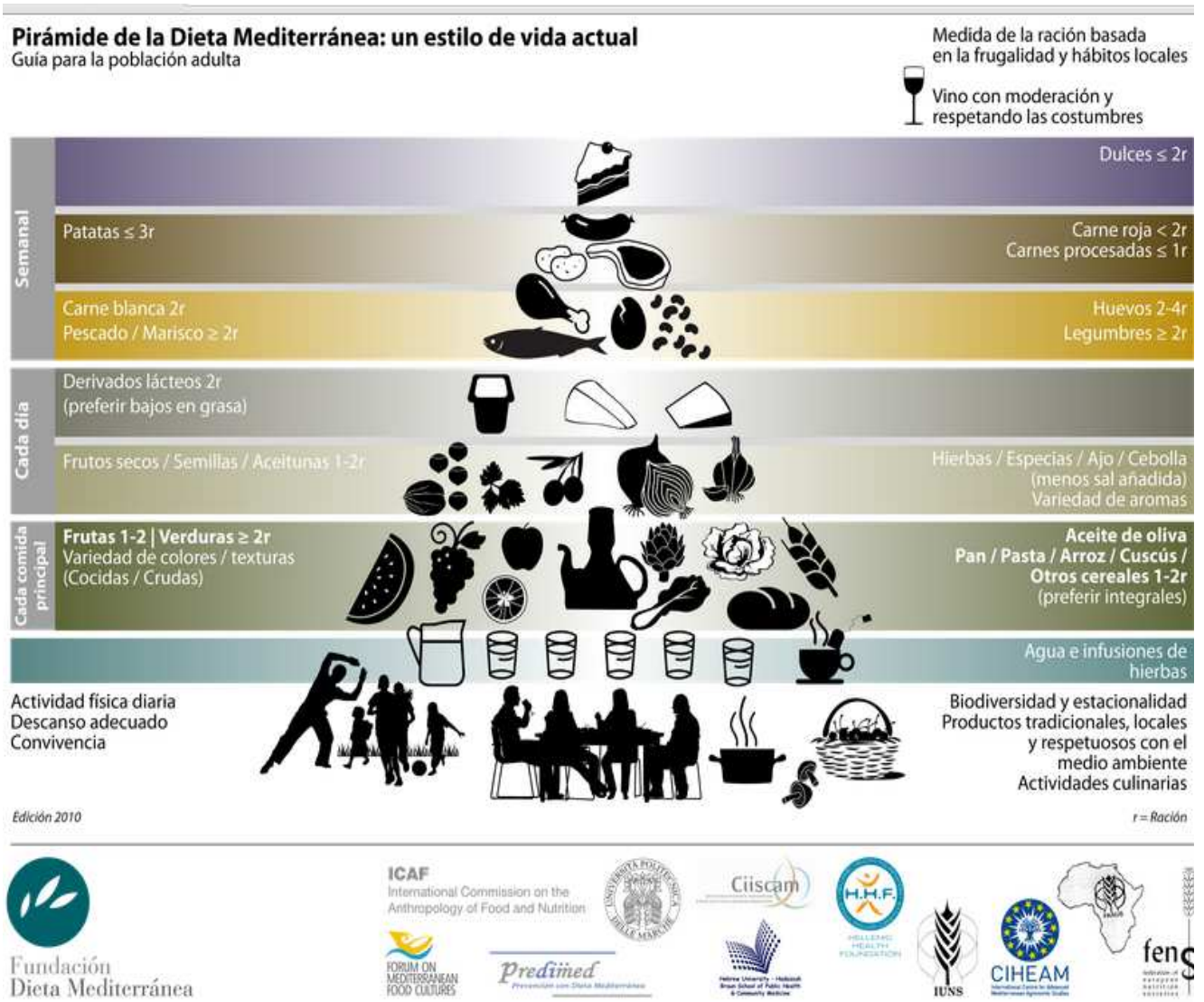


Figura n°4: La nueva Pirámide de la Dieta Mediterránea fruto del Consenso Internacional

Fuente: Del Pozo, Ruiz, Valero, Ávila y Varela (2013).



Por lo tanto, para el presente estudio, el concepto de DM será definido por las autoras a partir de la integración de las conceptualizaciones previas de los autores mencionados, por lo cual la DM se considerará como un patrón alimentario basado en frecuencias de consumo de los alimentos de forma diferente. En cada comida principal diaria incluir frutas y verduras (cocidas o crudas) (≥ 2 raciones), aceite de oliva, pan, pasta, arroz, cuscús, otros cereales de preferencia integrales (1-2 raciones). Diariamente consumir frutos secos, semillas y aceitunas (1-2 raciones), derivados lácteos bajos en grasas (2 raciones), diversas especias, ajo, cebolla y hierbas.

De forma semanal consumir las papas (≤ 3 raciones), carnes blancas (2 raciones), pescado y mariscos (≥ 2 raciones), carnes rojas (< 2 raciones), carnes procesadas ≤ 1 ración), huevos (2-4 raciones), legumbres (≥ 2 raciones) y dulces (≤ 2 raciones). Preferir aquellos alimentos acorde a la temporada.

Además, se incluye el consumo de vino tinto de forma regular a moderada acompañando las comidas principales del día. En este punto, la evidencia en la actualidad indica que un consumo moderado es entre 1 ó 2 vasos de vino por día (Pasten y Grennet, 2006).

A este patrón alimentario, se incluyen otros hábitos saludables como la realización de actividad física diaria, la convivencia y descanso adecuado.

3.2.3 Evaluación de elementos esenciales de la Dieta Mediterránea en Chile

En Chile, se evalúan algunos aspectos de la DM a través de la Encuesta Nacional de Salud Chile (ENS, 2010), la cual es una importante herramienta de vigilancia epidemiológica nacional. Esta encuesta abarca diversas variables a evaluar, entre las cuales se encuentran siete preguntas relacionadas con la alimentación habitual de las personas, sin embargo éstas se enfocaron en elementos emblemáticos de tres áreas importantes de la DM, tales como: Ácidos grasos omega, fibra y antioxidantes, ya que son un factor protector de riesgo cardiovascular y enfermedades cardiovasculares.

Además, se incluyó preguntas relacionadas al consumo de pescado y mariscos, por su contenido de ácidos grasos del tipo omega, cereales integrales, frutas y verduras, y productos lácteos. A continuación, en la tabla n°2 se exponen los principales resultados de la ENS (2010).



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Tabla n°2: Consumo de alimentos según Encuesta Nacional de Salud (ENS, 2009-2010)

	No consume durante la semana	Consumo semanal (1-2 veces por semana)	Consumo diario
Frutas	7,9%	24,2%	34,9%
Verduras	1,5%	10,3%	60,8%
	Consumo semanal (1 vez a la semana)	Consumo semanal (más de 1 vez a la semana)	
Productos marinos	28,7%	10,7%	
	Consumo diario (1 vez al día)	No existe consumo ninguna vez	
Cereales integrales	13,8%	61,3%	
	Consumo diario (1 vez al día)	Consumo diario (3 o más veces al día)	No existe consumo ninguna vez
Productos lácteos	34,1%	7,3%	6,6%

Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).



4. Relación entre estrés laboral y alimentación

Tanto las consecuencias del estrés como alimentación generan repercusiones en la salud ocupacional de los trabajadores, lo cual repercute en los procesos organizacionales. A continuación, la tabla n°3 resume las diversas consecuencias fisiológicas y emocionales de una alimentación inadecuada y estrés laboral sobre la salud ocupacional de los trabajadores.

Tabla n°3: Consecuencias de una alimentación inadecuada y estrés laboral sobre la salud ocupacional	
Consecuencias de una alimentación inadecuada	Consecuencias del estrés laboral
<ul style="list-style-type: none"> • Obesidad • Fatiga o cansancio • Aparición factores de riesgo cardiovascular y Enfermedades cardiovasculares • Alteración de la productividad por el estado anímico • Absentismo laboral • Aumento morbimortalidad • "Presentismo" laboral • Entre otros 	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas cardiovasculares • Problemas de sueño • Problemas gastrointestinales • Ansiedad • Irritabilidad • Dificultades de concentración • Dificultades para tomar decisiones • Pérdida de memoria. • Alteración del apetito/hambre

Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).

Ahora bien, el estrés desencadena una serie de reacciones fisiológicas que influyen en la alimentación, específicamente en la sensación de hambre y saciedad que presente el individuo.



4.1 Mecanismo fisiológico del hambre y la saciedad

El equilibrio entre la ingesta y el gasto energético del organismo es lo que se conoce como homeostasis energética. Gracias a un complejo sistema de transformación nuestro organismo es capaz de convertir la comida en Adenosintrifosfato (ATP), molécula capaz de otorgar energía a las células.

Al generarse un desequilibrio en la homeostasis a favor del gasto energético, el cerebro solicita la reposición de aquella energía consumida generando la sensación de hambre en el individuo y posterior a la ingesta almacenarla para el futuro. Este complejo proceso se lleva a cabo gracias a una regulación neuronal y hormonal.

Como lo explica Joseph y De Gortari (2007) el estómago vacío secreta la hormona ghrelina que activa neuronas hipotalámicas productoras de péptidos orexigénicos (que inducen la sensación de hambre). Es así como comer, desencadena toda una serie de reacciones que se inician con las sensaciones del olfato y el gusto enviando señales hacia la región orbitosensorial de la corteza, a la amígdala y al hipocampo que a su vez señalan al hipotálamo. Al comer se inhibe la secreción de ghrelina que es un fuerte orexigénico; la absorción de nutrimentos a través del intestino libera colecistoquinina, la cual disminuye el vaciamiento gástrico y aumenta la secreción de enzimas pancreáticas e incide además sobre neuronas hipotalámicas causando la sensación de saciedad. Conforme aumenta el contenido de glucosa en la sangre, se secreta insulina del páncreas activando el almacenamiento de reservas energéticas en los adipocitos. Del tejido adiposo se secreta entonces leptina, que controla el estado de las reservas energéticas y reactiva el gasto energético.

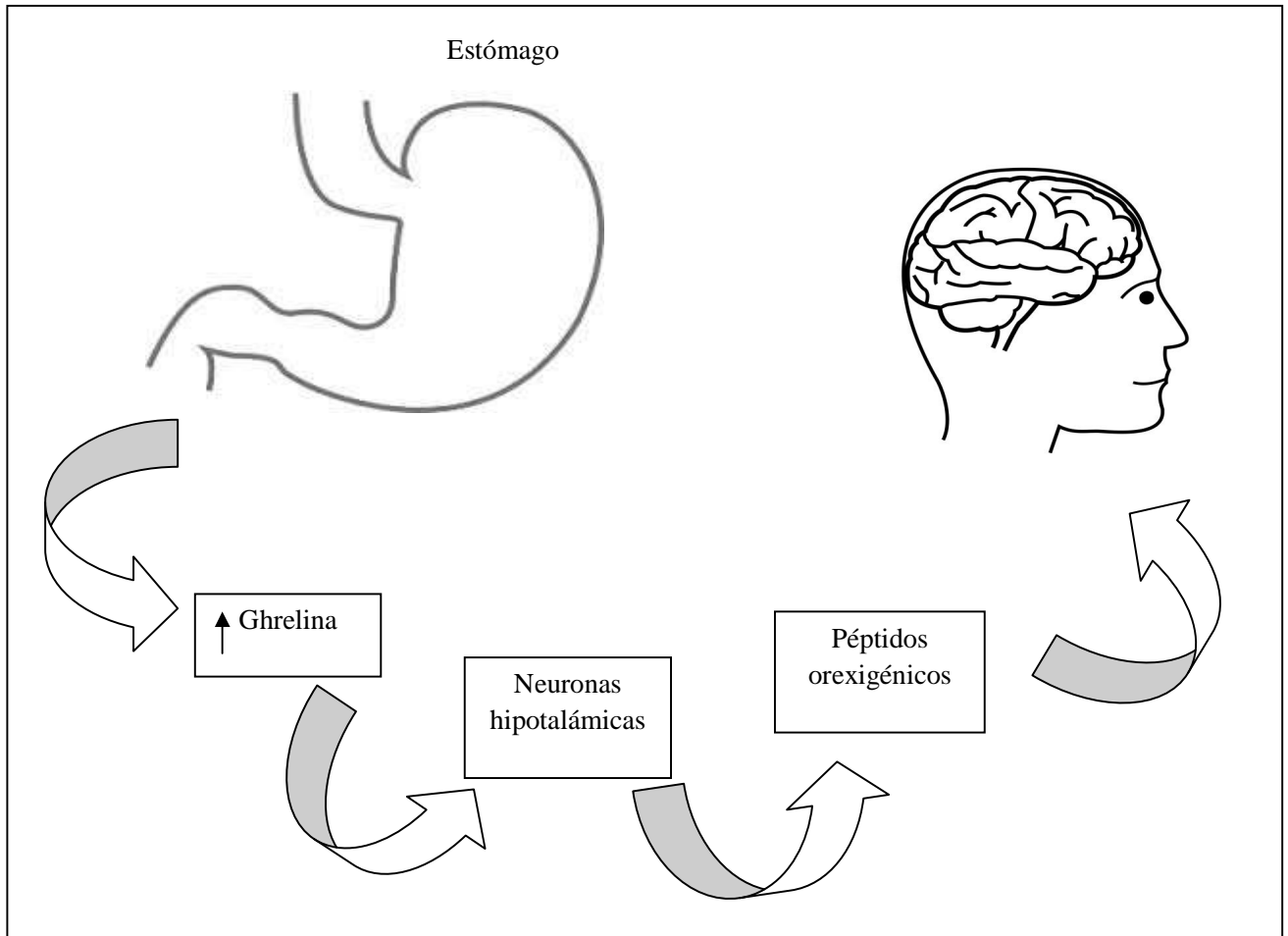


Figura n°5: Mecanismo fisiológico del hambre
Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).

Poblaciones discretas de neuronas en distintos núcleos hipotalámicos expresan neurotransmisores y péptidos modulados por el estado nutricional. Señales metabólicas como glucosa y aminoácidos pueden afectar directamente las propiedades electrofisiológicas de neuronas, y otras, como insulina y leptina, modificar la expresión y liberación de péptidos con actividad anoréxica (que inhiben la sensación de hambre) u orexigénica (que la provocan).

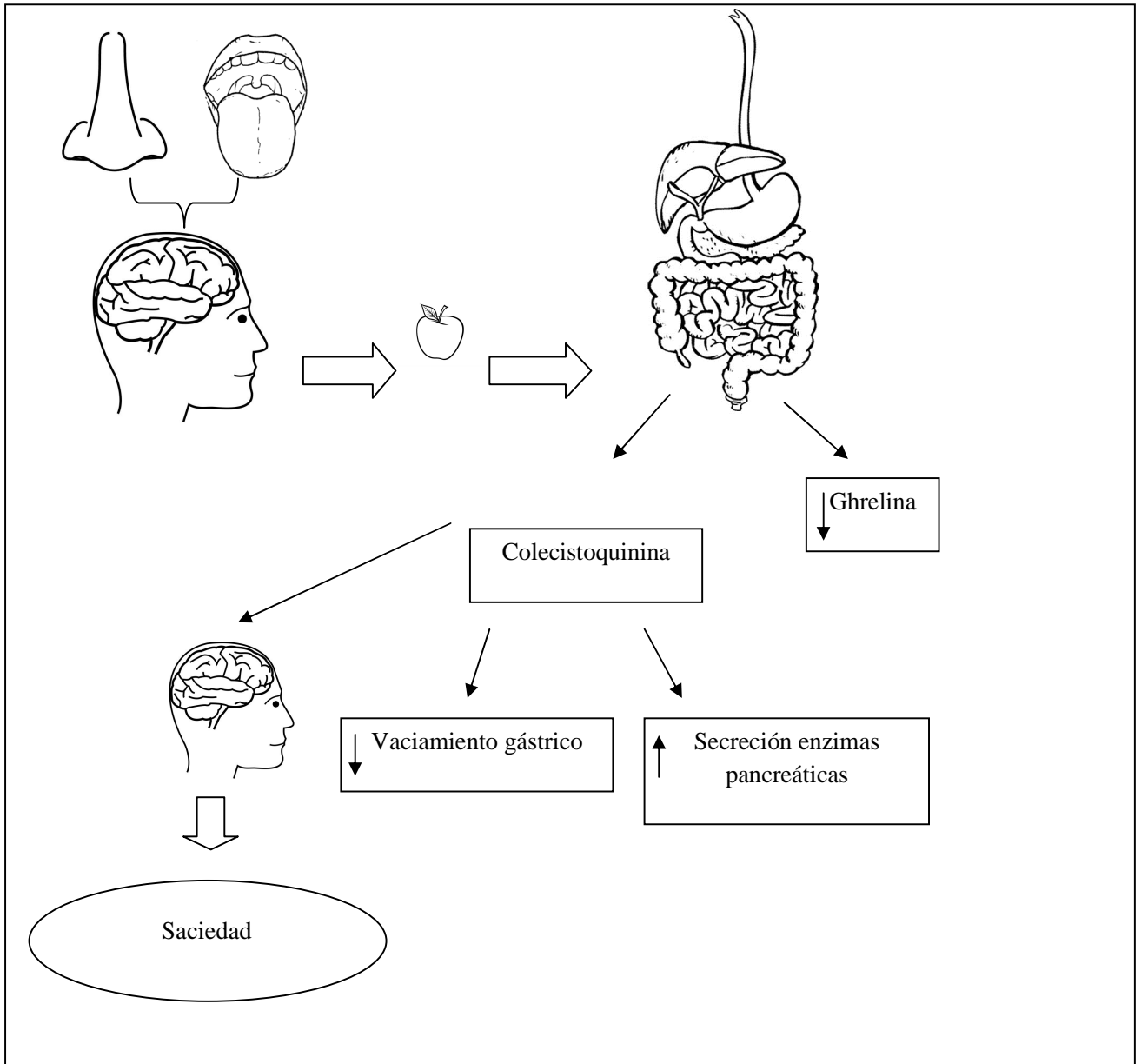


Figura n°6: Mecanismo fisiológico de la saciedad
Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).



4.2 Mecanismo fisiológico del estrés y su influencia en la alimentación

Los agentes estresores permiten mantener al organismo alerta y prepararlo para una respuesta defensiva, lo cual dependerá de la cantidad de energía almacenada en él (Adam y Epel, 2007; Dallman, 2010; Gluck, 2006; Tsenkova, Morozink y Ryff, 2013). La situación anterior, induce a que el organismo genere y aumente el nivel de sustancias químicas denominadas glucocorticoides, intensificando así emociones y motivación, seguida de la liberación de glucosa ("combustible para las actividades del organismo") a la sangre. El organismo al gastar parte de su "combustible" (glucosa), debe recuperarlo a través de una futura ingesta calórica, disminuyendo así la sensación de hambre (Dallman, 2010 y Tsenkova et al., 2013).

Ahora bien, como lo explica Dallman (2010), las personas tienden a cambiar sus hábitos alimentarios cuando se sienten estresados. Sólo cerca del 20% de las personas no cambia sus hábitos alimentarios durante períodos de estrés, aunque la mayoría lo hace. Más del 40% aumenta su ingesta calórica, mientras que menos del 40% disminuye su ingesta cuando se siente estresado.

De lo mencionado anteriormente podemos inferir que no todos los individuos al estar estresados canalizan su ansiedad a través de la ingesta excesiva de comida, como indica Barattucci (2011) existen individuos que cuando están estresados, ansiosos o deprimidos dejan de comer porque el alimento les provoca repugnancia, lo que a su vez genera en estas personas pérdida de peso. Ahora bien, cualquiera de los extremos trae consecuencias negativas para la salud, como cualquier desorden alimentario.

La exposición a estrés crónico incrementa el consumo de comidas ricas en grasas y azúcares (comida "comfort") (Dallman, 2010; Groesz et al, 2012 y Tsenkova et al., 2013). Como menciona Dallman (2010) el consumo de comida "comfort" aliviaría el estrés disminuyendo la actividad del eje regulador del éste (eje HHS) y promovería la activación cerebral involucrada a la "búsqueda de recompensa", reforzando de esta manera el comportamiento relacionado a la alimentación.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

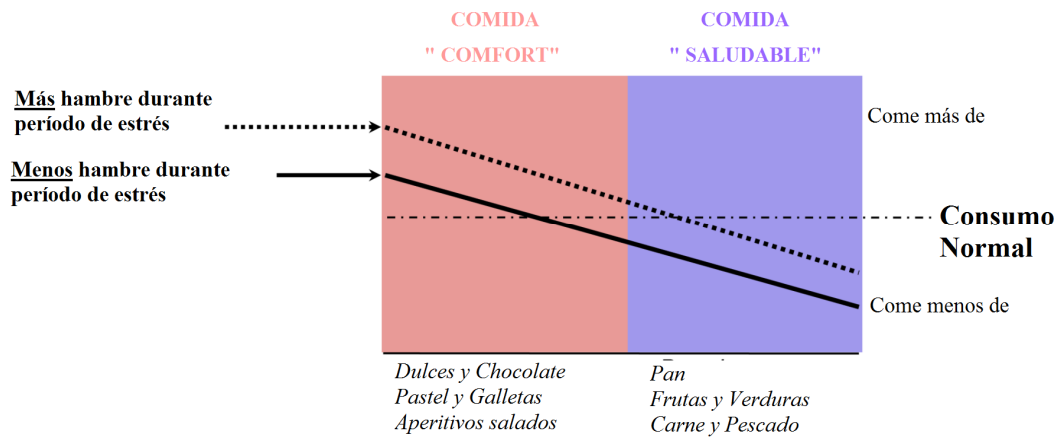


Figura n°7: Ingesta alimentaria según períodos de estrés
Fuente: Dallman (2010). Traducido por Chandía y Vidal (2014)

Dallman (2010) indica que se puede observar principalmente dos grandes problemas al usar la comida para reducir sensación de estrés, el primero es emocional con el consumo de comida "comfort" que al ser consumida de manera reiterada puede generar obesidad abdominal. El segundo, se debe a que algunos individuos para mitigar el malestar mental inducido por estrés, mantienen este tipo de alimentación como algo habitual, el "solucionador de problemas". Esto quiere decir que la ingesta de comida "comfort" se vuelve un reflejo.

Como menciona Barattucci (2011) "el estrés condiciona no sólo los hábitos alimentarios, sino también lo que hay detrás: el proceso metabólico nutricional, la situación de satisfacción de las necesidades nutricionales. Las consecuencias pueden ser varias: un retraso en la digestión, una inadecuada y disfuncional forma de metabolizar los alimentos, lo que puede conllevar a trastornos que pueden llegar a ser crónicos e incidir en la salud de la persona".

Nadie está exento de sufrir en algún momento de su vida laboral estrés asociado a algún tipo de desorden alimentario. Es aceptable socialmente perder el menor tiempo posible en cosas que "no son importantes", por lo tanto muchas veces los individuos no desayunan, prefieren comida rápida, snacks o comida envasada o simplemente saltarse comidas para poder cumplir con las tareas que se le asignan en poco tiempo. Lamentablemente por este motivo desde el punto de vista nutricional las necesidades del organismo no son satisfechas o el aporte nutricional es inadecuado, lo que puede ir en desmedro del desempeño y de la salud de los trabajadores (Barattucci, 2011).



III. METODOLOGÍA

1. Tipo de investigación y diseño

La presente investigación se llevará a cabo en la Universidad del Bío-Bío, campus Concepción.

El estudio a realizar es de tipo exploratorio-correlacional, ya que no existen estudios previos que relacionen las variables expuestas (dieta mediterránea y estrés laboral), por lo cual sería una base de próximas investigaciones.

El tipo de diseño al que corresponde el estudio es no experimental transversal, ya que solo se busca observar el hecho estudiado en un momento dado y no intervenir en éste.

2. Hipótesis

Los funcionarios que presenten mayor estrés laboral, presentarán menor adherencia a la dieta mediterránea que aquellos funcionarios menos estresados de la Universidad del Bío-Bío, campus Concepción.

3. Universo y muestra

El universo del estudio corresponde a 628 funcionarios, académicos y no académicos de ambos sexos, de la Universidad del Bío Bío, campus Concepción.

El diseño de la muestra está compuesto por 237 funcionarios que respondieron el Cuestionario, lo que equivale a un 37,74% del total del universo de estudio.

El criterio de exclusión de los sujetos de la muestra fue llevar menos de un año trabajando en la institución. Además, los encuestados respondieron de forma voluntaria, por lo que el muestreo fue no probabilístico por conveniencia, ya que se consideró a aquellos funcionarios que voluntariamente contestaron el cuestionario y que lleven más de un año de trabajo en la institución.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

La tabla n°4 muestra la distribución del universo (“Total”) y muestra (“Total encuestados”) según la facultad o dirección en la cual trabajan los funcionarios:

Tabla n°4: Universo y Muestra			
Facultad	Total	Total encuestados	% Respuesta
Facultad de Arquitectura, Construcción y Diseño	115	10	8,70
Facultad de Ciencias	85	24	28,24
Facultad de Educación y Humanidades	21	7	33,33
Facultad de Ingeniería	145	47	32,41
Facultad de Ciencias Empresariales	57	16	28,07
SUBTOTAL:	423	104	24,59
Vicerrectoría Académica	Total	Total encuestados	% Respuesta
Dirección de Desarrollo Estudiantil	41	22	53,66
Dirección de Extensión	8	0	0,00
Dirección de Formación Continua	4	4	100,00
Dirección de Admisión, Registro y Control Académico	8	6	75,00
Dirección de Bibliotecas	17	12	70,59
Dirección de Docencia	11	5	45,45
Área de Desarrollo Pedagógico y Tecnológico	2	2	100,00
SUBTOTAL:	91	51	56,04
Vicerrectoría Asuntos Económicos	Total	Total encuestados	% Respuesta
Dirección de Finanzas y Administración	54	27	50,00
Dirección de Recursos Humanos	22	18	81,82
Dirección de Informática	25	24	96,00
Secretaría General	2	2	100,00
Departamento de Proyectos y Construcciones	8	8	100,00
Departamento de Normalización y Certificación	3	3	100,00
SUBTOTAL:	114	82	71,93
TOTAL:	628	237	37,74

Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).

El número total de encuestados de las facultades fueron 104 funcionarios, de la Vicerrectoría Académica fueron 51 funcionarios y de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos 82 funcionarios.



4. Cuestionario

Los datos fueron recogidos mediante un cuestionario previamente validado.

El cuestionario, el cual fue autoadministrado y respondido de forma anónima, consistió en 49 preguntas y se aplicó directamente por los investigadores. El instrumento se dividió en tres secciones (tabla n°5):

Tabla n°5: Esquema de distribución de las preguntas del instrumento aplicado			
Sección	Número de preguntas	Información Rescatada	Tipo de respuesta
I	1 – 8	Información General de la persona encuestada: Género, edad, nacionalidad, departamento en el que trabaja, académico/no académico, antigüedad en la institución, calidad jurídica (honorarios o planta) y número de cargas.	Descriptiva
II	1- 27	Cuestionario del contenido del trabajo (JCQ)*.	Escala Likert de 1 a 4. Totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.
III	1-14	Cuestionario de Adherencia a la Dieta Mediterránea.	Escala Likert de 1 a 4. Nunca hasta siempre.

* Adaptado por Arturo Juárez García (2007).

Fuente: *Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).*



4.1 Cuestionarios utilizados para la construcción del instrumento

4.1.1 Job Content Questionnaire (JCQ) o Cuestionario de Contenido del Trabajo

Para determinar el nivel de estrés laboral, se utilizará el Job Content Questionnaire (JCQ) o Cuestionario de Contenido del Trabajo, el cual es un instrumento diseñado para medir algunos aspectos psicológicos y sociales de las tareas del trabajo, los cuales, de acuerdo con las principales conceptualizaciones teóricas del modelo *demanda-control* y el modelo *demanda-control y apoyo social* generan tensión laboral.

Ahora bien, este instrumento ha sido utilizado en investigaciones desarrolladas en inglés, en países fundamentalmente desarrollados y en trabajadores del género masculino. Por lo tanto, si es aplicado en países diferentes al que ha sido aplicado con anterioridad, ya sea por la cultura o nivel de desarrollo socioeconómico, pueden presentarse problemas, ya que las percepciones de las personas de lo que consideran estresante o no en su ambiente laboral será diferente (Gómez y Perilla, 2011).

Según Gómez y Perilla (2011), las características psicométricas de las escalas del cuestionario JCQ, han sido analizadas por diversos autores en países con distintos idiomas (diferentes al inglés original) y nivel socioeconómico. Los resultados de los diversos estudios presentan un alfa de Cronbach entre 0,6 y 0,8, lo cual representa una buena confiabilidad, así como también su validez a través una estructura factorial similar al cuestionario original.



A continuación, la tabla n°6 expone los autores y el país donde el cuestionario ha sido previamente analizado:

Tabla n°6: Utilización del cuestionario JCQ por diversos autores	
Autor (es)	País en el cual se analizó el JCQ
- Kawakami y Fujugaki - Kawakami, Kobayahi, Araki, Haratani y Furui	Japón
- Brisson, Blanchette, Guimont, Dion, Moisan y Vezina - Sale y Kerr - Pelfrene, Vlerick, Mak, Smets, Kornitzer y Backer	Canadá y Bélgica respectivamente
- Santavirta	Finlandia
- Storms, Casaer, De Wit, Van Den Bergh y Moens	Holanda
- Sanne, Torp, Mykletun y Dahl	Suecia
- Edimansyah, Rusli, Naing, Mazalisah y Kamarudin	Mali
- Eum, Li, Jhun, Park, Tak, Karasek y Cho	Corea
- Li, Yang, Liu, Xu, y Cho	China
- Niedhammer, Chastang, Gendrey, David y Degioanni	Francia
- Escribá, Más y Flores	España

Fuente: *Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).*

El Cuestionario JCQ, fue utilizado en Latinoamérica (en idioma español) por Cedillo y Karasek en población mexicana, y Araujo y Karasek en Brasil (Gómez y Perilla, 2011).

El presente estudio, utilizará el JCQ validado por Juárez (2007) en México y que también se utilizó en Chile por Fica y Garrido (2011) en su tesis de pregrado acerca de la relación entre estrés laboral con desempeño y ausentismo en un centro de salud familiar de Chillán, región del Biobío. El cuestionario consta de 27 ítems y una modificación en la escala de inseguridad en el empleo hecha por Juárez-García en el 2009 (Chiang, Gómez y Sigoña, 2013), evaluados de 1-4 a través de una escala de Likert desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo, cuyo objetivo es evaluar los factores psicosociales del trabajo postulados en el modelo demanda-control y apoyo social (Gómez-Ortiz y Moreno, 2010).



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Los factores psicosociales laborales estudiados son:

Tabla n°7: N° de ítems y rango de los factores psicolaborales del cuestionario JCQ			
Factor psicosocial laboral		Número de ítems	Rango
I	Utilización de habilidades	6	12-48
II	Autoridad de decisión	3	12-48
III	Demandas psicológicas	5	12-48
IV	Control laboral	9	24-96
V	Apoyo social jefe	4	4-16
VI	Apoyo social compañeros	4	4-16
VII	Apoyo social laboral global	8	8-32
VIII	Inseguridad en el empleo	3	3-12
VIII a	Inseguridad en el empleo (Arturo Juárez, 2009)	3	1-8

Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).

Cabe señalar, que los factores de utilización de habilidades y autoridad de decisión, conforman la dimensión de control laboral. Por otro lado, los factores de apoyo social jefe y apoyo social compañeros conforman la dimensión de apoyo social laboral global.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

4.1.2 Cuestionario de adhesión a la Dieta Mediterránea

Castilla et al. (2010), realizaron un cuestionario de adhesión a la Dieta Mediterránea que se evaluaba a través de puntajes. Aquellas personas que obtuvieran puntaje menor a 9, se consideran que llevaban una alimentación con baja adherencia a la DM y aquellos que obtengan un valor igual o mayor a 9 como una alimentación con buena adherencia a la DM. El cuestionario ha sido validado en estudios previos, entre los cuales fue utilizado para el estudio PREDIMED (Carral et al., 2011). Por otro lado, cabe señalar que a su vez este cuestionario se basa en el establecido por Trichopoulou, Costacou, Bamia y Trichopoulos (2003), cuyo total va desde 0 (mínima adherencia a la DM) a 9 (máxima adherencia a la DM).

En el presente estudio, para determinar la adhesión o adherencia a la dieta mediterránea, se creó un cuestionario, el cual se basó en el propuesto por Castilla et al. (2010). El instrumento consta de 14 ítems evaluados de 1-4 a través de una escala de Likert desde nunca hasta siempre, por lo cual el rango es de 14-48. A cada pregunta, según corresponda, se le incorporó una tabla aclarando el concepto de ración para que así los encuestados pudieran responder de forma más cercana a lo que realmente consumen. Para determinar las raciones de consumo de los alimentos consultados, se consideró lo propuesto por Dávalos et al. (2005), Jury, Urteaga y Taibo (1997), y Vera y Zacarías (2005) (Ver anexo n°3).



4.2 Análisis de las escalas: Fiabilidad

Analizar la fiabilidad de las dimensiones que componen un cuestionario es requerido para indicar en qué grado las respuestas a las preguntas (pertenecientes a una misma dimensión) covarían y se relacionan entre sí, lo que permite confirmar si los ítems miden lo mismo y son sumables en un puntaje total para cada variable. Para realizar dicha medición en este estudio se utilizó alfa de Cronbach.

El cuestionario JCQ se ha validado en diversos países de idioma diferente al inglés y en diversos contextos socioculturales y de los cuales se ha obtenido un adecuado valor del alfa de Cronbach, entre 0,6 y 0,8, lo cual representa una buena confiabilidad, así como también su validez a través de una estructura factorial similar al cuestionario original. Sin embargo, para el contexto chileno, fue aplicado por Fica y Garrido (2011) en funcionarios de un centro de salud familiar (CESFAM) y dos centros comunitarios de salud familiar (CECOF) dependientes del CESFAM, luego no hay antecedentes del valor de alfa de Cronbach o validez para el contexto estudiado, funcionarios de una Institución de educación superior.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

En la tabla n°8 se observan los valores de alfa de Cronbach para la fiabilidad obtenidos en la presente investigación:

Tabla n°8: Fiabilidad de los factores de Estrés Laboral				
Factor psicosocial laboral		Número de ítems	Alpha de Cronbach	Aumenta el Alpha de Cronbach si se elimina un elemento
I	Utilización de habilidades	6	0,648	Si se elimina ítem 3 sube a 0,719
II	Autoridad de decisión	3	0,774	No
III	Demandas psicológicas	5	0,702	Si se elimina ítem 16 sube a 0,763
IV	Control laboral	9	0,760	Si se elimina ítem 2 sube a 0,819
V	Apoyo social jefe	4	0,876	No
VI	Apoyo social compañeros	4	0,837	No
VII	Apoyo social laboral global	8	0,880	No
VIII	Inseguridad en el empleo	3	0,523	No
VIII a	Inseguridad en el empleo (Arturo Juárez, 2009)	3	0,414	No se consideró

Fuente: *Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).*

De cada dimensión del instrumento se analiza lo siguiente:

- a) Para la dimensión “Utilización de habilidades” que incluye 6 ítems, el coeficiente es 0,648, el cual se considera adecuado dentro del marco de esta investigación. Cabe mencionar que si se elimina el ítem 3 el coeficiente sube a 0,719, sin embargo se prefiere que el coeficiente sea menor, pero dentro de lo adecuado, e involucre todos los ítems.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

- b) Para la dimensión “Autoridad de decisión” que incluye 3 ítems, el coeficiente es 0,774 el que es adecuado. No existe la posibilidad de la eliminación de algún ítem para aumentar el alpha de Cronbach.
- c) Para la dimensión “Demandas psicológicas” que incluye 5 ítems, el coeficiente es 0,702, el cual aumentaría mínimamente a 0,763 si se elimina el ítem 16, sin embargo no se efectúa dado que el primer coeficiente es adecuado e incluye la totalidad de los ítems.
- d) Para la dimensión “Control laboral” que incluye 9 ítems, el coeficiente es 0,760, el cual es adecuado. Cabe mencionar que si se elimina el ítem 2 el coeficiente aumenta a 0,819, sin embargo se prefiere que el coeficiente sea menor, pero dentro de lo adecuado, e involucre todos los ítems.
- e) Para la dimensión “Apoyo social jefe” que incluye 4 ítems, el coeficiente es 0,876, el cual es adecuado. No existe la posibilidad de la eliminación de algún ítem para aumentar el alpha de Cronbach.
- f) Para la dimensión “Apoyo social compañeros” que incluye 4 ítems, el coeficiente es 0,837, el cual es adecuado. No existe la posibilidad de la eliminación de algún ítem para aumentar el alpha de Cronbach.
- g) Para la dimensión “Apoyo social laboral global” que incluye 8 ítems, el coeficiente es 0,880, el cual es adecuado. No existe la posibilidad de la eliminación de algún ítem para aumentar el alpha de Cronbach.
- h) Para la dimensión “Inseguridad en el empleo” que incluye 3 ítems, el coeficiente es 0,523, el cual es adecuado. No existe la posibilidad de la eliminación de algún ítem para aumentar el alpha de Cronbach.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Para el presente estudio, se elimina la dimensión de Inseguridad en el empleo (Arturo Juárez, 2009) dado el bajo alfa de Cronbach (0,414) en comparación a la dimensión de Inseguridad en el empleo del cuestionario original.

En conclusión, las escalas de este cuestionario arrojan un coeficiente en un rango de 0,523 a 0,880, lo cual implica que para las escalas es aceptable, por lo que es recomendable utilizar los ítems para medir y analizar esta variable.

4.3 Análisis de las escalas: Validez

Este concepto se refiere a la validez del constructo. La escala que mide Estrés Laboral posee esta validez, ya que se basa en un instrumento original adaptado por otro investigador y que fue mencionado en la etapa de presentación de los cuestionarios, además de representar los constructos que se quieren investigar. Por otro lado, los coeficientes de fiabilidad de este instrumento muestran que los ítems de las escalas se relacionan entre sí, otorgando una alta fiabilidad.

Para la escala de Adhesión a la DM se determinó la validez a través de un juicio de cinco expertas, tres Nutricionistas docentes de una Institución de Educación Superior, una Nutricionista del Servicio de Salud Concepción y otra del área clínica de un Hospital del sector público, quienes realizaron diversas observaciones al instrumento, a partir de las cuales se realizaron las modificaciones correspondientes.

5. Análisis estadístico de los datos

Para el análisis estadístico se utilizó el programa SPSS, versión 19.0, el cual corresponde a un software informático utilizado como una herramienta de alta precisión que permite realizar un análisis cualitativo y exhaustivo de datos considerando una gran cantidad de población de estudio o muestra. El software como instrumento, permite trabajar correlacionando distintas variables y permite desarrollar un trabajo o estudio de manera amigable, considerando que realiza un filtro de datos o de variables a analizar en un par de minutos, disminuyendo así el tiempo y trabajo empleado (Bausela, 2005).



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Se determinarán distribución de frecuencias, medidas descriptivas (de posición o tendencia central y variabilidad o dispersión) de la información general entregada por el encuestado (género, edad, nacionalidad, departamento en el que trabaja, cargo/profesión/oficio, antigüedad en la institución, calidad jurídica y estado civil e hijos), cuestionario JCQ y de adherencia a la dieta mediterránea. Además, se determinará la relación de ambas variables cualitativas con el rho de Spearman.

6. Consideraciones éticas

Las consideraciones de este estudio no experimental, recaen principalmente en el proceso de solicitud para la realización de la encuesta. En primer lugar, se debe obtener la autorización de la jefa de recursos humanos para luego informar a los funcionarios (administrativos y docentes) acerca de que se trata el estudio, cuál es su objetivo, el anonimato que se tendrá al aplicar el cuestionario y el consentimiento de ellos para responderlo. Además, se les debe indicar que existirá probidad de los datos, los que solo se utilizarán con fines de investigación.



IV. RESULTADOS

1. Análisis de la información general de la muestra

1.1 Análisis de información descriptiva de la muestra

La muestra de este estudio estuvo constituida por 237 funcionarios de una Institución de educación superior del sector público de la comuna de Concepción. En donde el 51,48% de los funcionarios son de género femenino y el 48,52% de género masculino (tabla n°9).

<i>Tabla n°9:</i> Número y porcentaje de funcionarios según género				
Facultad o Vicerrectoría	Género			
	Femenino		Masculino	
	n	%	n	%
Facultades	44	42,31	60	57,69
Vicerrectoría Académica	32	62,75	19	37,25
Vicerrectoría Asuntos Económicos	46	56,10	36	43,90
TOTAL:	122	51,48	115	48,52

Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).

De la muestra, más de la mitad de los encuestados fueron no académicos (76,37%), es decir secretarías, auxiliares, entre otros (tabla n°10), los que se encuentran en mayor proporción en la Vicerrectoría Académica y Vicerrectoría de Asuntos Económicos con un 94,12% y 97,56% respectivamente.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Tabla n°10: Número y porcentaje de funcionarios según condición

Facultad o Vicerrectoría	Condición			
	Académico		No académico	
	n	%	N	%
Facultades	51	49,04	53	50,96
Vicerrectoría Académica	3	5,88	48	94,12
Vicerrectoría Asuntos Económicos	2	2,44	80	97,56
TOTAL:	56	23,63	181	76,37

Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).

De los encuestados no académicos, se refleja que tanto en las facultades como Vicerrectorías existe mayor presencia del género femenino (tabla n°11):

Tabla n°11: Número y porcentaje de funcionarios según género y condición

Facultad o Vicerrectoría		Género				TOTAL		
		Femenino		Masculino		n por condición	n total	%
		n	%	n	%			
Facultades	Académico	15	14,42	36	34,62	51	104	100,00
	No académico	29	27,88	24	23,08	53		
Vicerrectoría Académica	Académico	1	1,96	2	3,92	3	51	100,00
	No académico	31	60,78	17	33,33	48		
Vicerrectoría Asuntos Económicos	Académico	0	0,00	2	2,44	2	82	100,00
	No académico	46	56,10	34	41,46	80		
TOTAL:		122	51,48	115	48,52	237	237	100,00

Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

La tabla n°12, muestra que la edad promedio (años) de la muestra fue de $44,63 \pm 11,61$ D.E en ambos géneros, el género femenino de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos presentó el menor promedio de edad (42,46 años), mientras que el promedio más alto se observó en el género masculino de la Vicerrectoría académica con 45,56 años. El promedio de edad de ambos géneros de las facultad encuestadas son similares.

El promedio de años de antigüedad de los funcionarios en la Universidad es de $14,87 \pm 11,23$ D.E en ambos géneros, siendo la mayor antigüedad representada por el género femenino de las facultades encuestadas.

El promedio de número de cargas fue $1,06 \pm 1,1$ D.E. El promedio del número de cargas fue similar en ambos géneros de las facultades y vicerrectorías.

Tabla n°12: Promedio de edad, antigüedad y cargas de los funcionarios según género

Facultad o Vicerrectoría		n	Promedio edad (años)	Promedio de antigüedad (años)	Promedio de cargas (número)
Facultades	Femenino	44	44,65	14,91	0,95
	Masculino	60	44,60	14,67	0,95
Vicerrectoría Académica	Femenino	32	43,86	13,67	0,91
	Masculino	19	45,56	14,56	0,61
Vicerrectoría de Asuntos Económicos	Femenino	46	42,46	12,57	1,07
	Masculino	36	43,11	12,80	1,14
TOTAL:		237	44,63	14,87	1,06
Desviación Estándar			$\pm 11,61$	$\pm 11,23$	$\pm 1,1$

Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Tabla n°13: Número y porcentaje de funcionarios según tipo de contrato

Calidad jurídica	n	%
Planta	89	37,55
Contrata	111	46,84
Honorarios	37	15,61
TOTAL:	237	100,00

Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).

De los funcionarios que componen la muestra, la mayoría se encuentra con contrato a contrata con el 46,84%, mientras que el 37,55% tienen contrato de planta, y solo el 15,61% tiene contrato a honorarios. La mayoría de los funcionarios tiene estabilidad en su lugar de trabajo (tabla n°13).

Tabla n°14: Número y porcentaje de funcionarios según género y tipo de contrato

Facultad o Vicerrectoría		Género				TOTAL		
		Femenino		Masculino		n por tipo de contrato	n total	%
		n	%	n	%			
Facultades	Planta	17	16,35	24	23,08	41	104	100,00
	Contrata	21	20,19	32	30,77	53		
	Honorarios	6	5,77	4	3,85	10		
Vicerrectoría Académica	Planta	10	19,61	10	19,61	20	51	100,00
	Contrata	14	27,45	3	5,88	17		
	Honorarios	8	15,69	6	11,76	14		
Vicerrectoría Asuntos Económicos	Planta	17	20,73	11	13,41	28	82	100,00
	Contrata	23	28,05	18	21,95	41		
	Honorarios	6	7,32	7	8,54	13		
TOTAL:		122	51,48	115	48,52	237	237	100,00

Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).

De la tabla n°14, el género femenino de las distintas Facultades, Vicerrectoría Académica y Vicerrectoría de Asuntos Económicos, se encuentra principalmente en calidad a contrata, con un 20,19%, 27,45% y 28,05% respectivamente, y luego le sigue la calidad de contrato a planta.

El caso de los hombres, solo en las Facultades y Vicerrectoría de Asuntos Económicos la mayoría, con un 30,77% y 21,95% respectivamente, se encuentra con contrato a contrata. Mientras que solo el 19,61% de los funcionarios de la Vicerrectoría Académica se encuentra con contrato de planta.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

1.2 Análisis de las encuestas

1.2.1 Promedios

Posterior a la descripción de la muestra, para referirse a los resultados obtenidos se dividió la muestra en los tres grupos que se han mencionado anteriormente (Facultades, Vicerrectoría Académica y Vicerrectoría de Asuntos Económicos), los que a su vez se dividieron de forma específica con los departamentos y/o direcciones que los componen, para finalmente separar a los individuos por género como se observa en las tablas n°15, 16, 17, 18, 19 y 20.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Tabla n°15: Dimensiones de Estrés Laboral según facultad y género

Ítem	Facultad Arquitectura, Construcción y Diseño		Facultad de Ciencias		Facultad de Educación y Humanidades		Facultad de Ingeniería		Facultad de Ciencias Empresariales		Rango
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Utilización de habilidades	36,86	31,33	39,40	39,43	38,40	42,00	36,27	37,56	38,29	38,00	12-48
Autoridad de decisión	40,00	29,33	38,80	36,86	34,40	38,00	37,87	36,38	32,57	39,11	12-48
Demandas psicológicas	30,57	28,33	30,40	32,79	28,00	34,00	30,13	28,81	27,86	27,22	12-48
Control Laboral	76,86	60,67	78,20	76,29	72,80	80,00	74,13	73,94	70,86	77,11	24-96
Apoyo social jefe	12,86	8,00	12,00	11,57	11,20	9,50	12,80	12,03	12,71	12,44	4-16
Apoyo social compañeros	13,29	10,00	12,30	12,14	12,20	12,00	12,87	12,31	12,43	12,22	4-16
Apoyo social laboral global	26,14	18,00	24,30	23,71	23,40	21,50	25,67	24,34	25,14	24,67	8-32
Inseguridad en el empleo	5,00	5,33	3,80	4,93	5,60	5,00	4,53	5,13	5,29	4,56	1-8

Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).

De la tabla n°15, se puede decir que los hombres pertenecientes a la Facultad de Educación y Humanidades tienen la percepción de una mayor utilización de habilidades (42,00), a su vez los hombres de la Facultad de Arquitectura, Construcción y Diseño tienen una impresión de menor autoridad de decisión en su trabajo (29,33). Con respecto a la Facultad de Educación y Humanidades existe una importante diferencia entre géneros (28,00 y 34,00) de la percepción de las demandas psicológicas laborales siendo los hombres quienes más las notarían. Una diferencia notoria entre géneros se observó también en la Facultad de Arquitectura, Construcción y Diseño en la dimensión control laboral (76,86 y 60,67), siendo las mujeres quienes sentirían un mayor control en su trabajo. Nuevamente se generaría una brecha entre hombres y mujeres en la dimensión apoyo social laboral global en la Facultad de Arquitectura, Construcción y Diseño (26,14 y 18,00) siendo los varones quienes sentirían menos apoyo de sus compañeros de trabajo y de su jefatura. En la Facultad de Ciencias las mujeres serían las que menos percibirían inseguridad en su empleo (3,80).



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

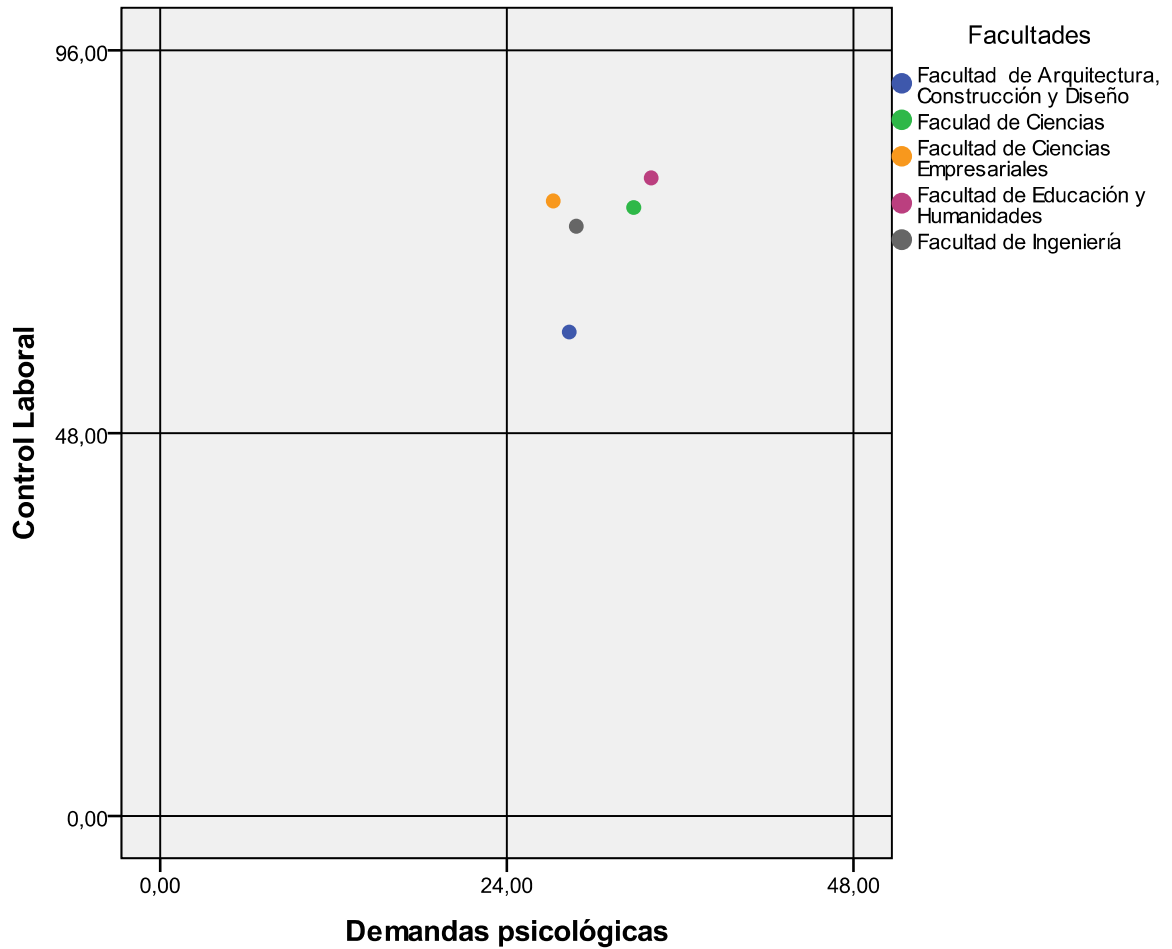


Figura n°8: Modelo de Karasek aplicado a la población masculina de las Facultades de la Universidad del Bío-Bío

Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).

El análisis del modelo de Karasek para la población masculina de las Facultades de la Universidad del Bío-Bío se observa en la figura n°8, pudiendo apreciar la existencia en todas ellas de un alto control laboral y altas demandas psicológicas (cuadrante "activo"), por lo que, como se mencionó en capítulos anteriores, los funcionarios que cumplen estas características tienen la posibilidad de tomar decisiones para llevar el control, siendo su trabajo un motivador. En el caso de la Facultad de Arquitectura, Construcción y Diseño los funcionarios varones tendrían una percepción de menor control laboral en comparación con las otras Facultades.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

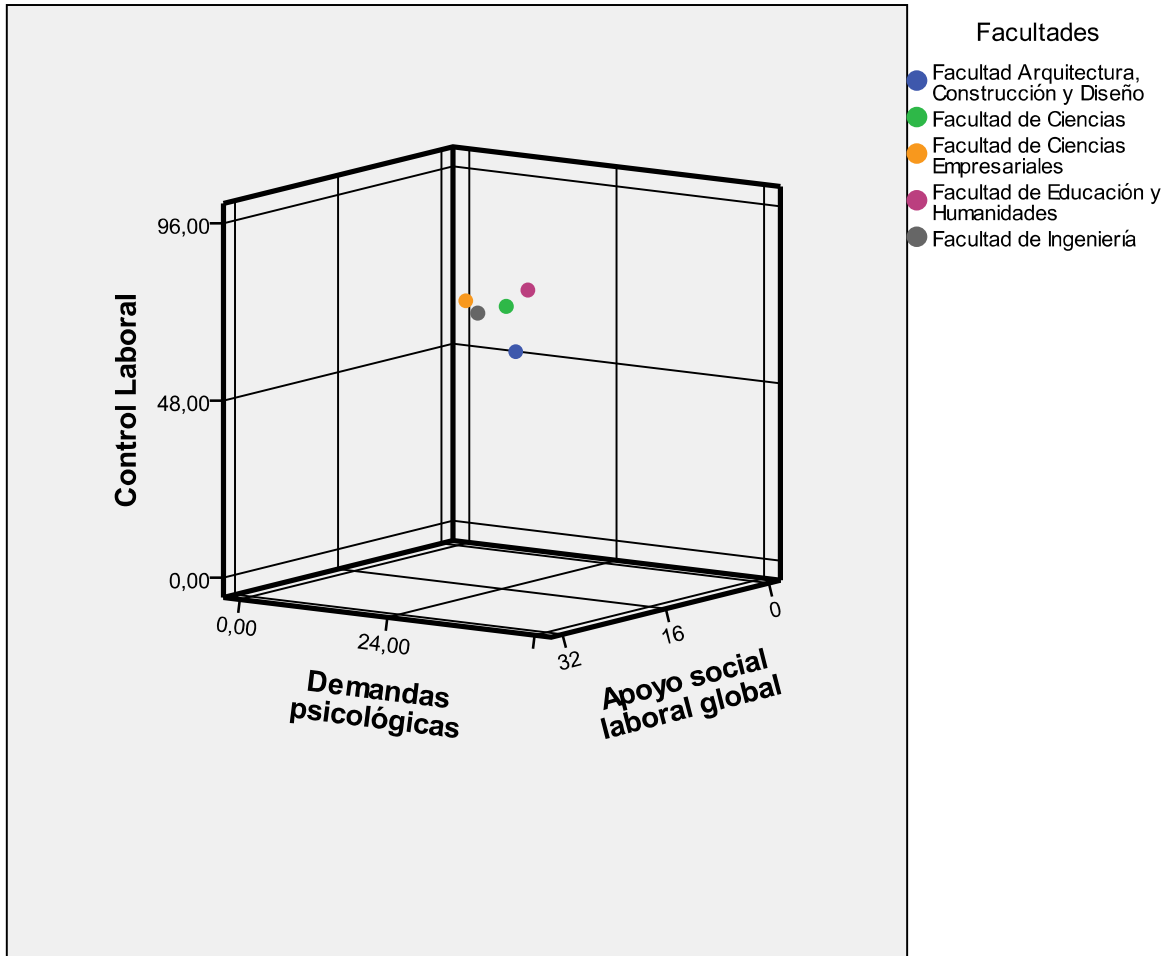


Figura n°9: Modelo demanda-control-apoyo social aplicado a la población masculina de las Facultades de la Universidad del Bío-Bío
Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).

En la figura n°9 se observa el análisis del modelo demanda-control con la incorporación de la dimensión apoyo social global, la cual es la sumatoria del apoyo social de los compañeros de trabajo y el apoyo social de la jefatura, incluida por Johnson y Hall en 1986 como se mencionó en capítulos anteriores. Al incluir esta dimensión en el análisis, los datos arrojan una disminución en la percepción de las demandas psicológicas por parte de la población masculina de las Facultades pasando del cuadrante "activo" (figura n°8) al cuadrante "baja tensión".



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

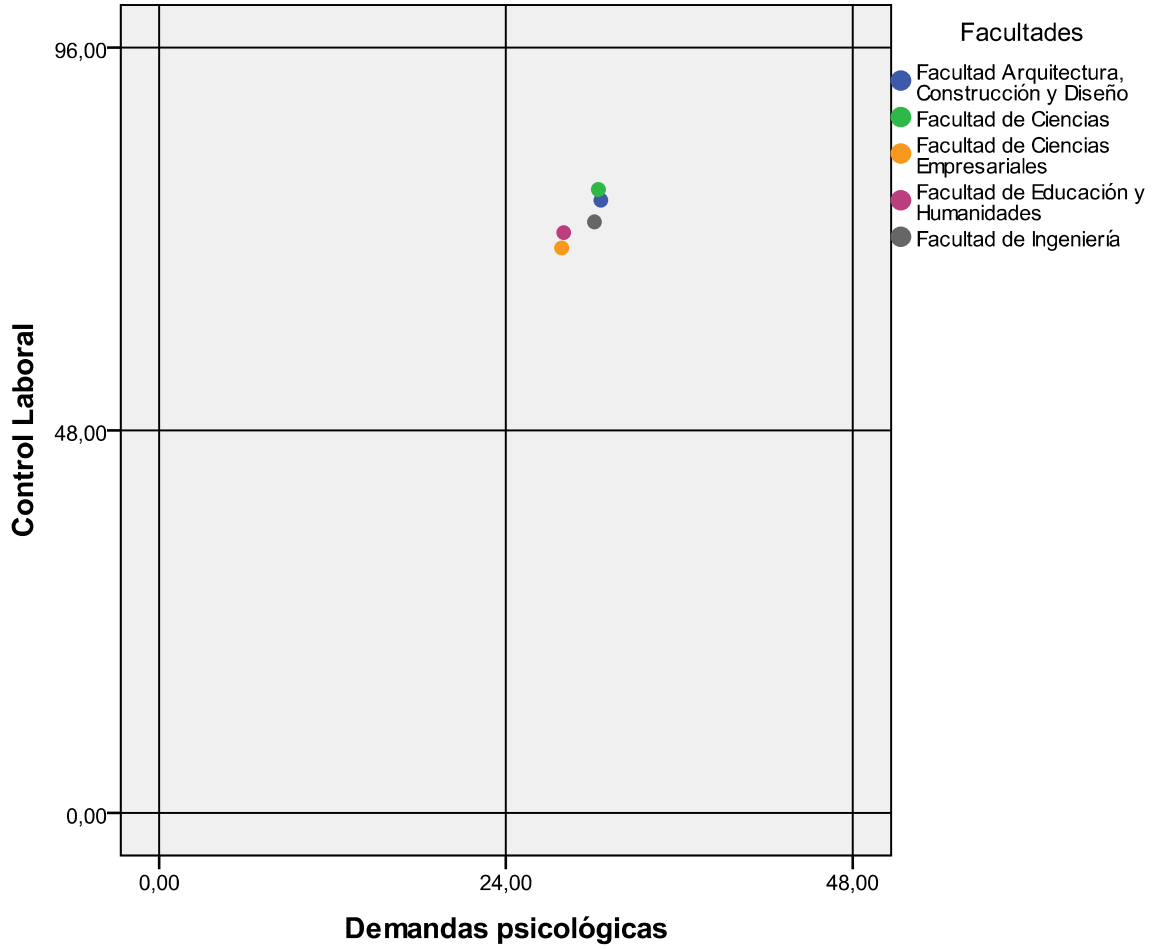


Figura n°10: Modelo de Karasek aplicado a la población femenina de las Facultades de la Universidad del Bío-Bío

Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).

Para el caso de las mujeres pertenecientes a las Facultades, el análisis del modelo de Karasek se presenta en la figura n°10, en la que se aprecia que en todas las Facultades existe un alto control laboral y altas demandas psicológicas (cuadrante "activo"). Existe poca dispersión de la muestra siendo ésta mucho más concentrada que en el caso de los hombres, como se observó anteriormente.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

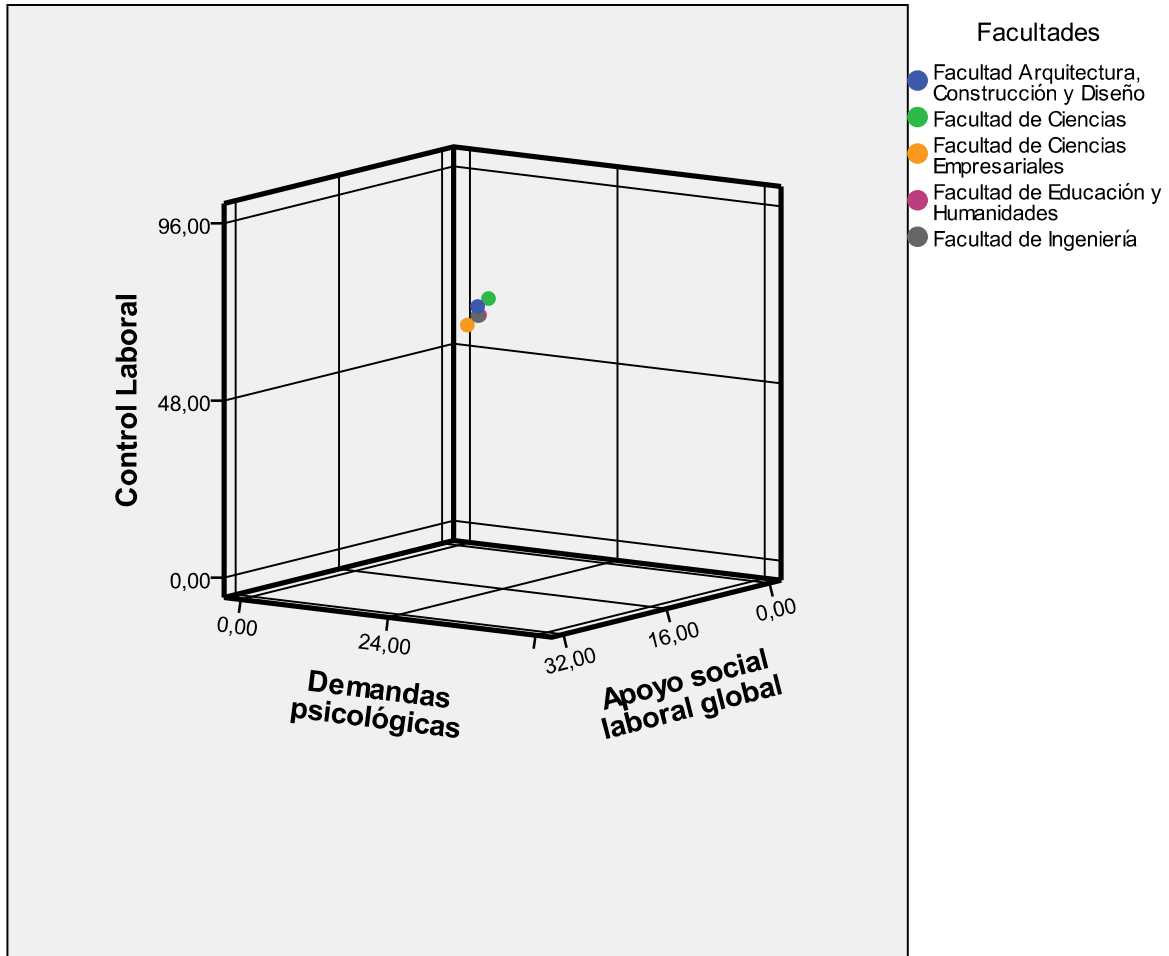


Figura n°11: Modelo demanda-control-apoyo social aplicado a la población femenina de las Facultades de la Universidad del Bío-Bío

Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).

En la figura n°11 se observan los datos obtenidos para la población femenina de las Facultades con respecto al modelo demanda-control-apoyo social. La dimensión apoyo social tiene efecto sobre la dimensión demandas psicológicas, haciendo que la muestra se traslade desde el cuadrante "activo" (figura n°10) al cuadrante "baja tensión". En este modelo las mujeres también muestran menos dispersión de los datos en comparación con los hombres (figura n°9).



Tabla n°16: Dimensiones de Estrés Laboral según Dirección de la Vicerrectoría Académica y género

Ítem	Dirección de Desarrollo Estudiantil		Dirección de Formación Continua		Dirección de Admisión, Registro y Control Académico		Dirección de Bibliotecas		Dirección de Docencia		Área de Desarrollo Pedagógico y Tecnológico		Rango
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Utilización de habilidades	37,85	35,11	35,33	40,00	38,00	38,67	32,44	35,33	30,00	40,00	41,00	S/I	12-48
Autoridad de decisión	34,77	31,56	34,67	44,00	37,33	38,67	29,78	29,33	28,00	37,33	42,00	S/I	12-48
Demandas psicológicas	26,15	27,33	33,00	26,00	30,00	30,67	25,78	31,67	32,50	24,00	43,00	S/I	12-48
Control Laboral	72,62	66,67	70,00	84,00	75,33	77,33	62,22	64,67	58,00	73,33	83,00	S/I	24-96
Apoyo social jefe	12,31	12,33	11,33	16,00	13,00	10,67	11,33	10,33	10,00	12,67	13,00	S/I	4-16
Apoyo social compañeros	12,85	13,33	13,00	16,00	11,67	12,67	12,56	11,33	12,00	12,67	16,00	S/I	4-16
Apoyo social laboral global	25,15	25,67	24,33	32,00	24,67	23,33	23,89	21,67	22,00	25,22	29,00	S/I	8-32
Inseguridad en el empleo	4,92	5,78	4,00	4,00	4,33	4,00	4,78	5,67	5,00	4,00	5,00	S/I	1-8

Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).

En la tabla n°16, se observó que las mujeres pertenecientes a la Dirección de Docencia presentaron una apreciación de menor utilización de sus habilidades en el trabajo (30,00). Existió una diferencia importante entre géneros tanto en Dirección de Formación Continua (34,67 y 44,00) como en Dirección de Docencia (28,00 y 37,33) en relación a la autoridad de decisión siendo en ambos casos las mujeres quienes percibirían una menor autoridad para decidir en sus puestos de trabajo. Con respecto a los hombres de Dirección de Docencia tendrían la apreciación de menos demandas psicológicas (24,00). En el caso de las mujeres de Dirección de Docencia tienen la impresión de un menor control laboral (58,00). Por su parte los hombres de Dirección de Formación Continua perciben un mayor apoyo social laboral global en sus trabajos (32,00).



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

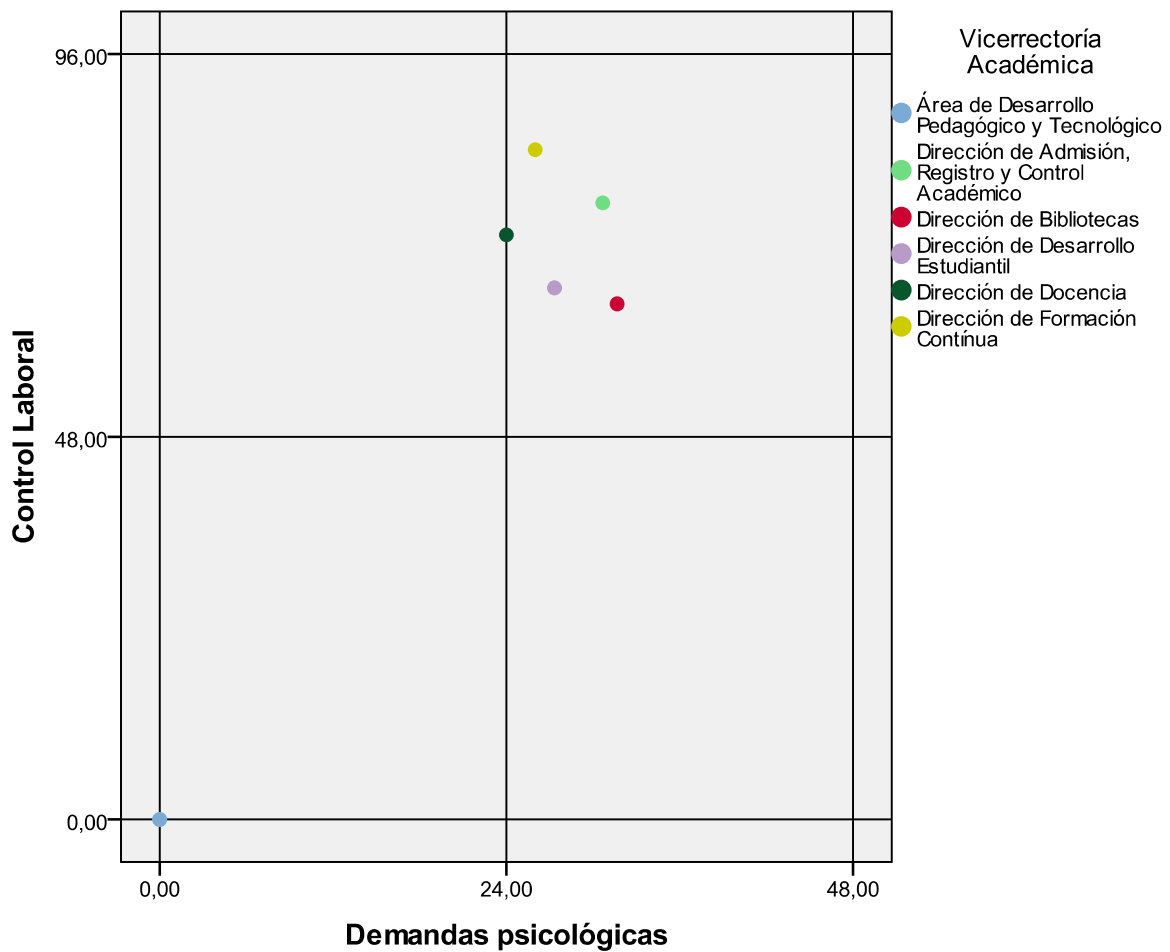


Figura n°12: Modelo de Karasek aplicado a la población masculina de Vicerrectoría Académica de la Universidad del Bío-Bío

Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).

El análisis del modelo de Karasek se presenta en la figura n°12, realizado con los datos recogidos en la tabla n°16, específicamente lo que concierne a la población masculina de la Vicerrectoría Académica. Se observa que existe una mayor dispersión de los datos y que, si bien están dentro del cuadrante "activo", existe una mayor cercanía a la línea que divide los cuadrantes de demandas psicológicas (cuadrantes "baja tensión" y "activo"). Llama la atención el caso de Dirección de Docencia que pertenece a ambos cuadrantes dado su valor en la dimensión demandas psicológicas (24,00). En el caso del Área de Desarrollo Pedagógico y Tecnológico su valor es 0, ya que no hubo población masculina en la muestra correspondiente a su Área.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

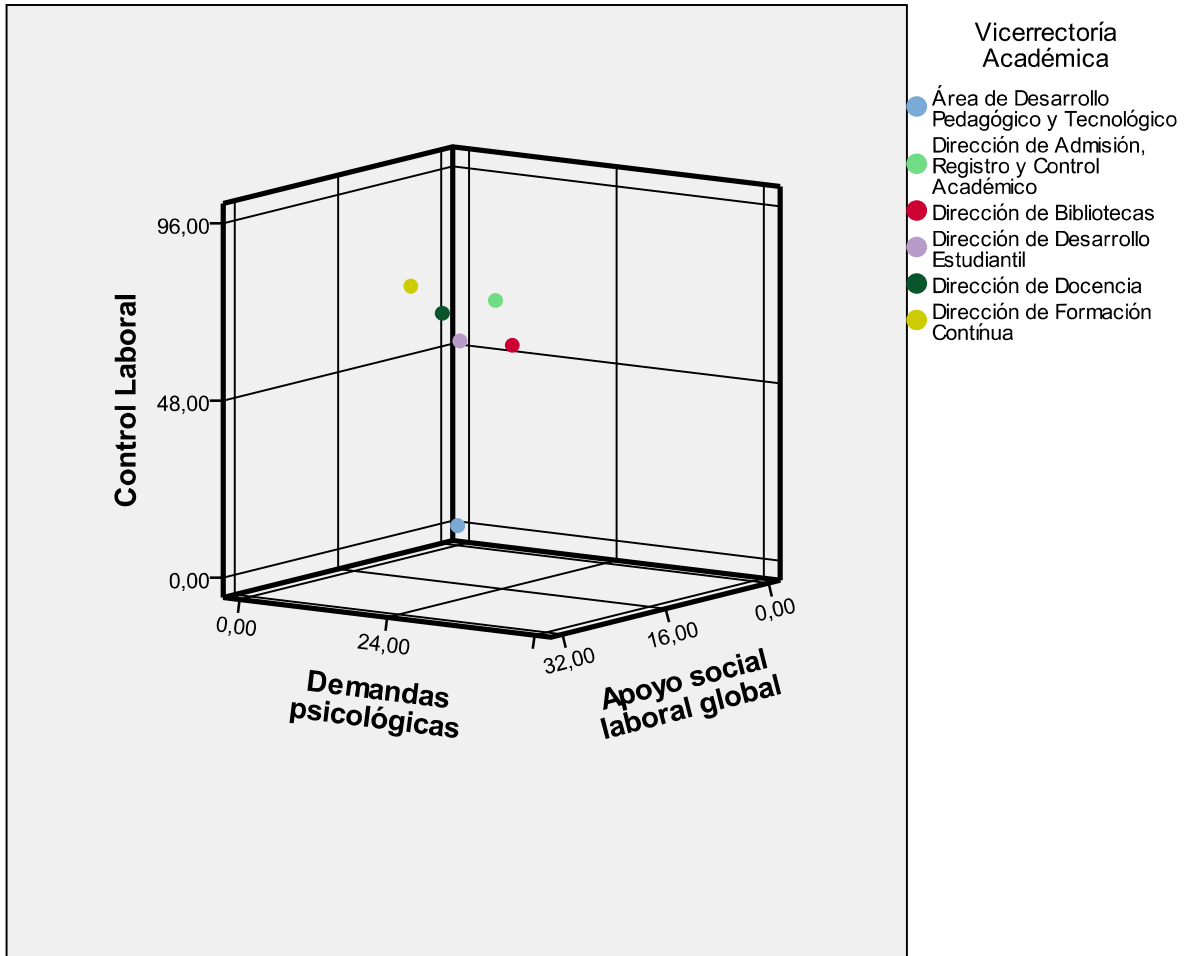


Figura n°13: Modelo demanda-control-apoyo social aplicado a la población masculina de Vicerrectoría Académica de la Universidad del Bío-Bío
Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).

La figura n°13 presenta el modelo demanda-control-apoyo social en la población masculina de la Vicerrectoría Académica. Debido a la presencia de la dimensión apoyo social se observa el impacto que ésta genera en la dimensión demandas psicológicas ubicando los datos desde el cuadrante "activo" (figura n°12) al cuadrante "baja tensión".



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

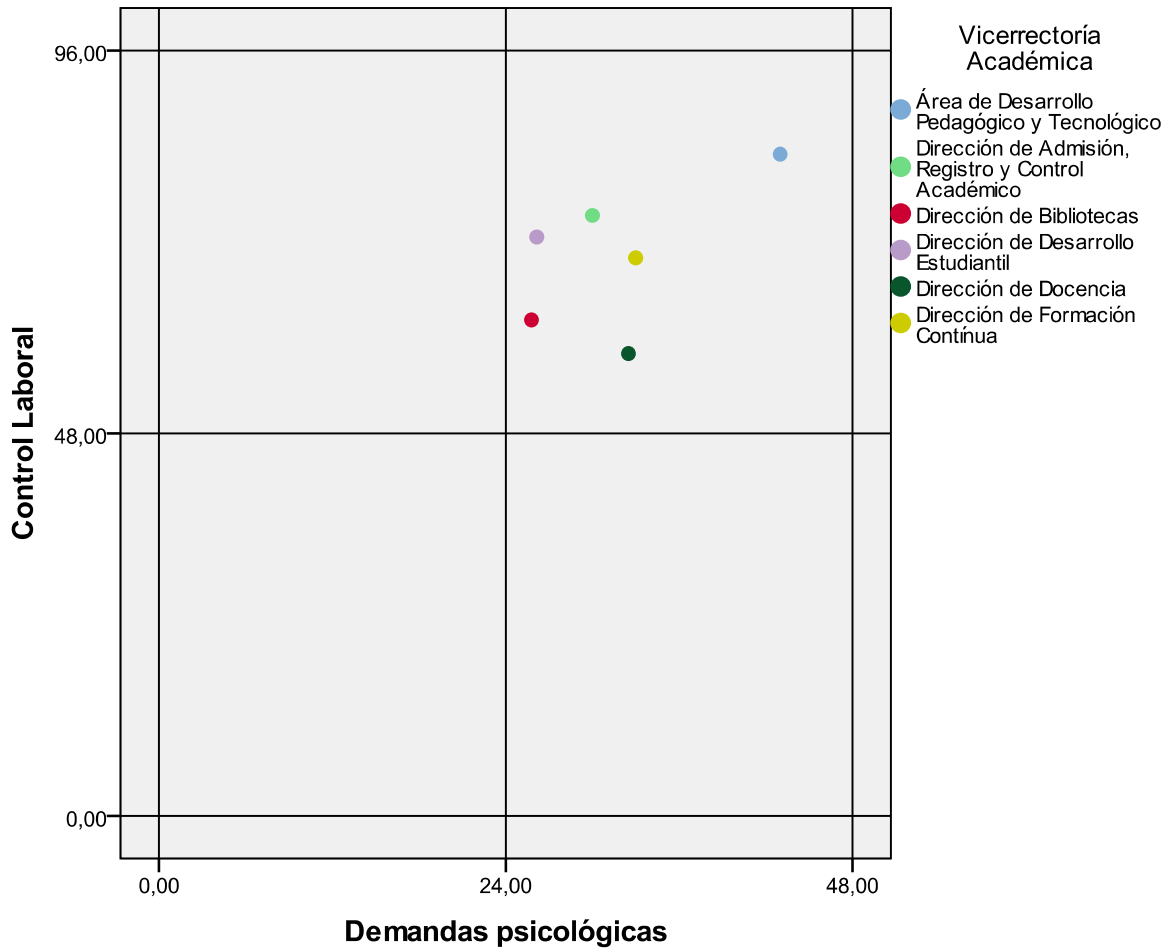


Figura n°14: Modelo de Karasek aplicado a la población femenina de Vicerrectoría Académica de la Universidad del Bío-Bío

Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).

El análisis del modelo de Karasek que se presenta en la figura n°14 tiene relación con la población femenina de la Vicerrectoría Académica. Los resultados indican que todas las áreas pertenecientes a esta Vicerrectoría se encuentran en el cuadrante "activo", algunas como la Dirección de Bibliotecas y la Dirección de Desarrollo Estudiantil cercanas a la línea que divide los cuadrantes de demandas psicológicas (cuadrantes "baja tensión" y "activo"). El valor que más llama la atención es el de Área de Desarrollo Pedagógico y Tecnológico, al tener altos niveles tanto de control laboral como de demandas psicológicas en comparación a sus pares.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

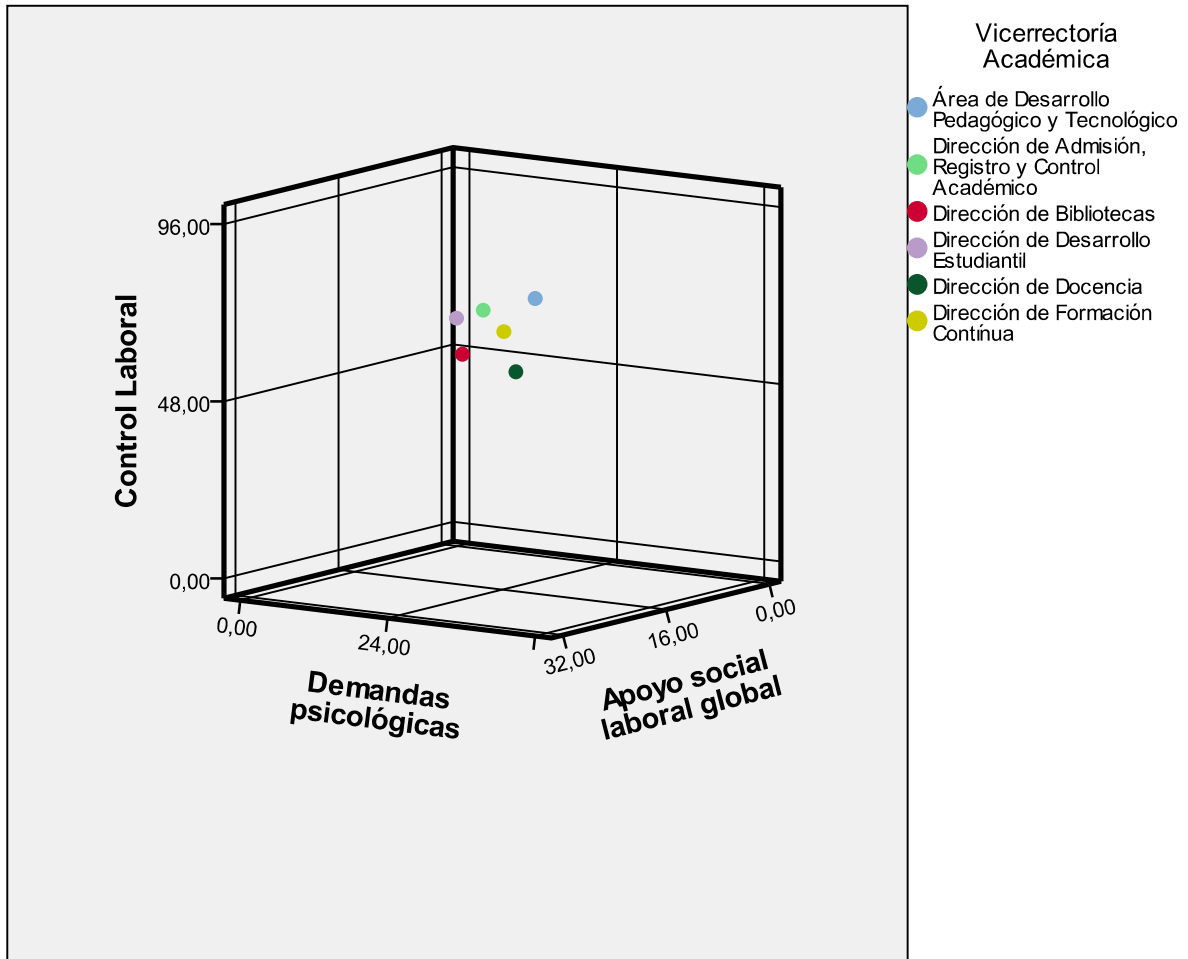


Figura n°15: Modelo demanda-control-apoyo social aplicado a la población femenina de Vicerrectoría Académica de la Universidad del Bío-Bío
Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).

El análisis del modelo demanda-control-apoyo social de la población femenina de la Vicerrectoría Académica se presenta en la figura n°15. Se observa la influencia que genera el apoyo social laboral global trasladando los resultados desde el cuadrante "activo" (figura n°14) al cuadrante "baja tensión" y en el caso de Dirección de Bibliotecas y de Dirección de Docencia en el límite del cuadrante "pasivo", pudiendo esto deberse a que las mujeres de estas Direcciones son las que perciben menor control laboral en Vicerrectoría Académica (tabla n°16).



Tabla n°17: Dimensiones de Estrés Laboral
según Dirección de la Vicerrectoría Asuntos Económicos y género

Ítem	Dirección de Finanzas y Administración		Dirección de Recursos Humanos		Dirección de Informática		Secretaría General		Depto. de Proyectos y Construcciones		Depto. de Normalización y Certificación		Rango
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Utilización de habilidades	36,00	35,11	36,00	39,33	39,25	40,88	35,00	S/I	40,00	37,33	44,00	42,00	12-48
Autoridad de decisión	35,56	35,56	35,47	38,67	37,00	39,00	30,00	S/I	32,00	32,67	40,00	38,00	12-48
Demandas psicológicas	29,78	32,78	32,73	32,00	28,63	29,00	43,50	S/I	27,00	27,83	32,00	30,50	12-48
Control Laboral	71,56	70,67	71,47	78,00	76,25	79,88	65,00	S/I	72,00	70,00	84,00	80,00	24-96
Apoyo social jefe	12,00	12,33	10,87	11,67	12,88	14,06	11,50	S/I	10,50	13,50	12,00	13,00	4-16
Apoyo social compañeros	12,17	13,22	12,20	11,33	12,88	13,56	14,00	S/I	10,00	14,00	16,00	13,00	4-16
Apoyo social laboral global	24,17	25,56	23,07	23,00	25,75	27,63	25,50	S/I	20,50	27,50	28,00	26,00	8-32
Inseguridad en el empleo	4,83	6,00	4,67	4,33	4,38	5,00	7,00	S/I	6,50	4,83	6,00	4,50	1-8

Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).

En base a los datos obtenidos en la tabla n°16 las personas que trabajan en el Departamento de Normalización y Certificación tienen una apreciación de mayor utilización de habilidades, tanto hombres como mujeres (44,00 y 42,00). Las mujeres pertenecientes a Secretaría General tienen la apreciación de una menor autoridad de decisión dentro de sus puestos laborales (30,00), al mismo tiempo estas funcionarias consideran que tienen altos niveles de demandas psicológicas (43,50) y altos niveles de inseguridad en el empleo (7,00).



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

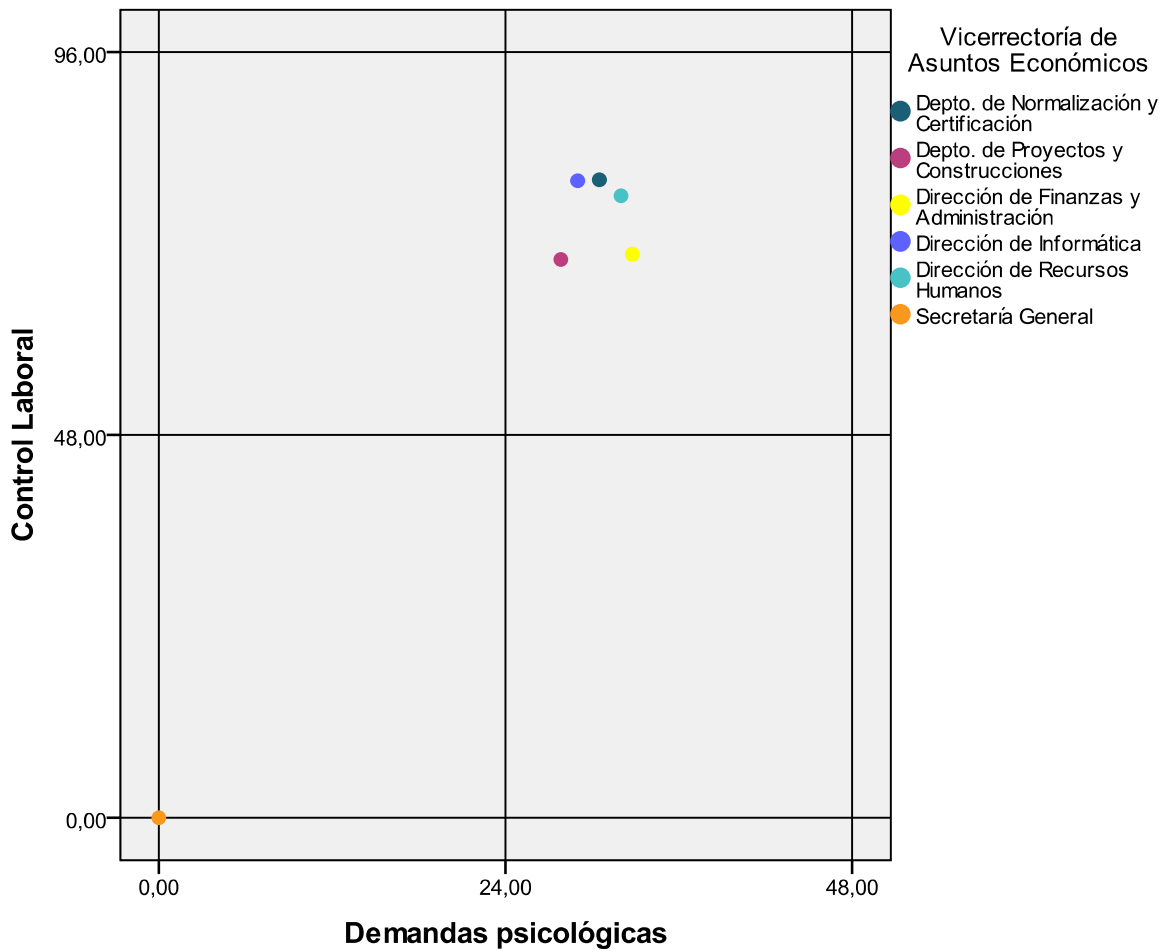


Figura n°16: Modelo demanda-control-apoyo social aplicado a la población masculina de Vicerrectoría Asuntos Económicos de la Universidad del Bío-Bío

Fuente: *Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).*

El análisis del modelo de Karasek para la población masculina de Vicerrectoría de Asuntos Económicos de la Universidad del Bío Bío se observa en la figura n°16. Se observa que los resultados se encasillan en el cuadrante "activo", excepto Secretaría General cuyo valor es 0 tanto en Demandas Psicológicas como en Control Laboral debido a que no hubo población masculina que respondiera la encuesta en esta Secretaría.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

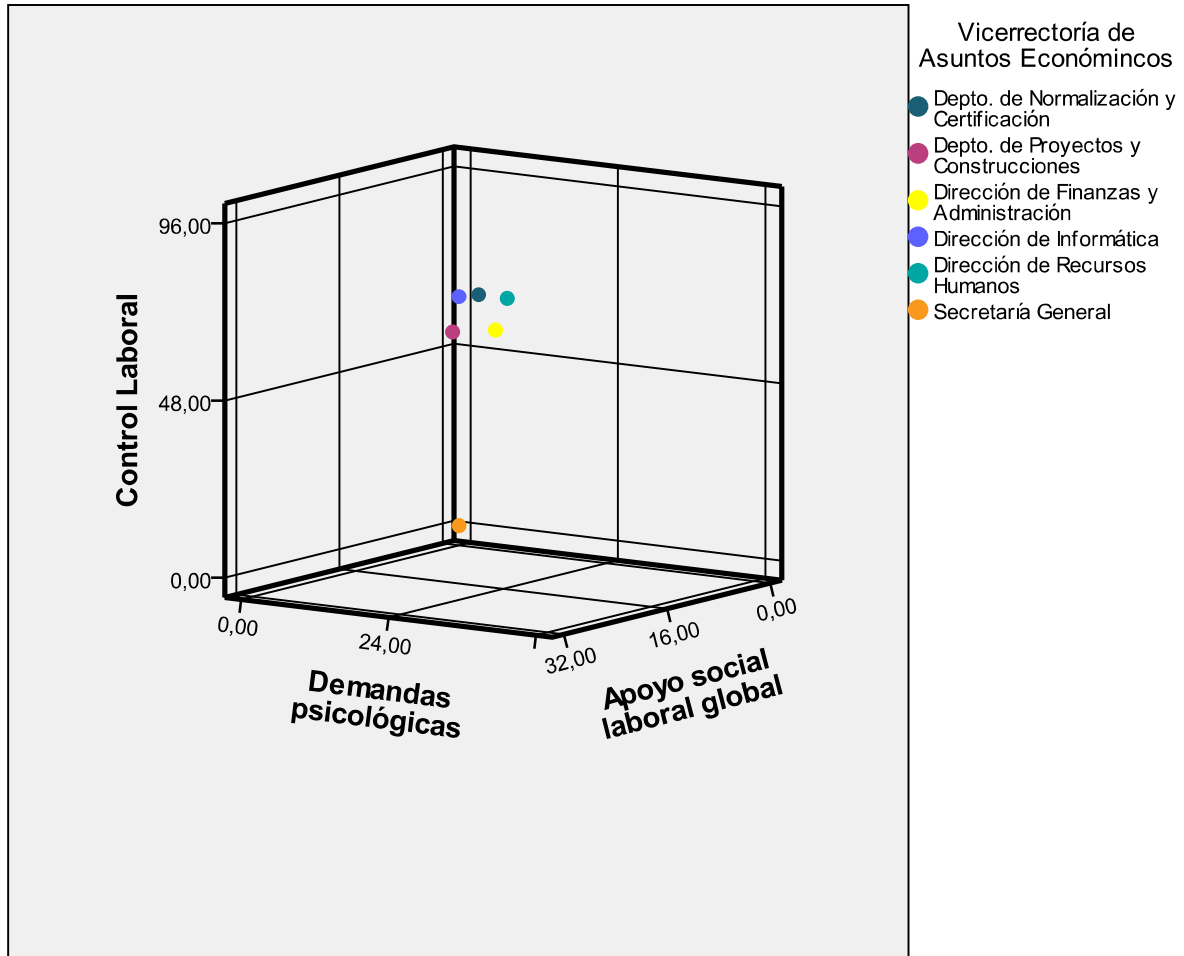


Figura n°17: Modelo demanda-control-apoyo social aplicado a la población masculina de Vicerrectoría Asuntos Económicos de la Universidad del Bío-Bío
Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).

En el análisis del modelo de demanda-control-apoyo social que se presenta en la figura n°17, se observa que la presencia de la dimensión apoyo social ejerce una influencia en la percepción de las demandas psicológicas emigrando los datos desde el cuadrante "activo"(figura n°16) al cuadrante "baja tensión".



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

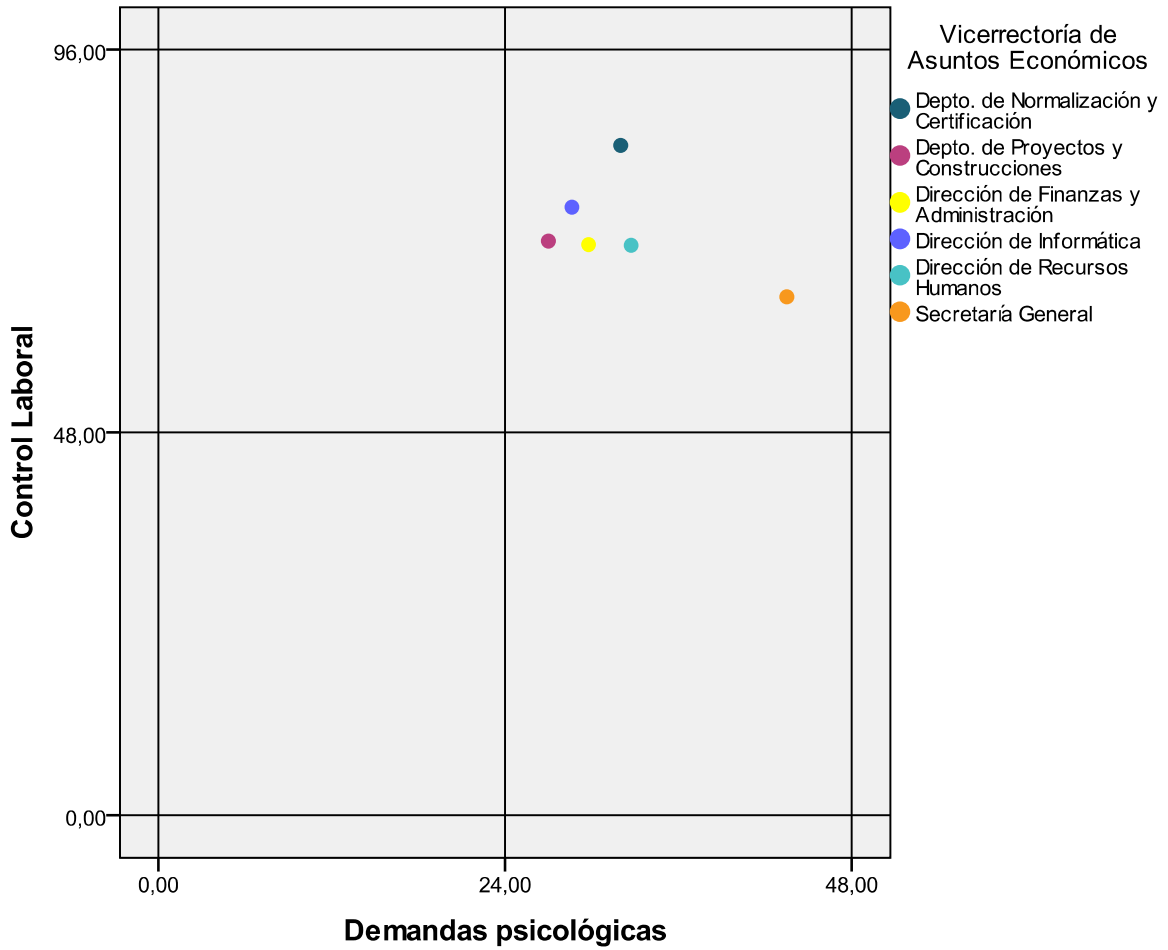


Figura n°18: Modelo de Karasek aplicado a la población femenina de Vicerrectoría Asuntos Económicos de la Universidad del Bío-Bío

Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).

El análisis del modelo de Karasek que se presenta en la figura n°18 se relaciona con la población femenina de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos. Las áreas pertenecientes a esta Vicerrectoría se encuentran en el cuadrante "activo". El valor que más llama la atención es la Secretaría General al tener mayor valor en Demandas Psicológicas (43,50) y una percepción de menor Control Laboral (65,00) en comparación con las otras áreas pertenecientes a la misma Vicerrectoría.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

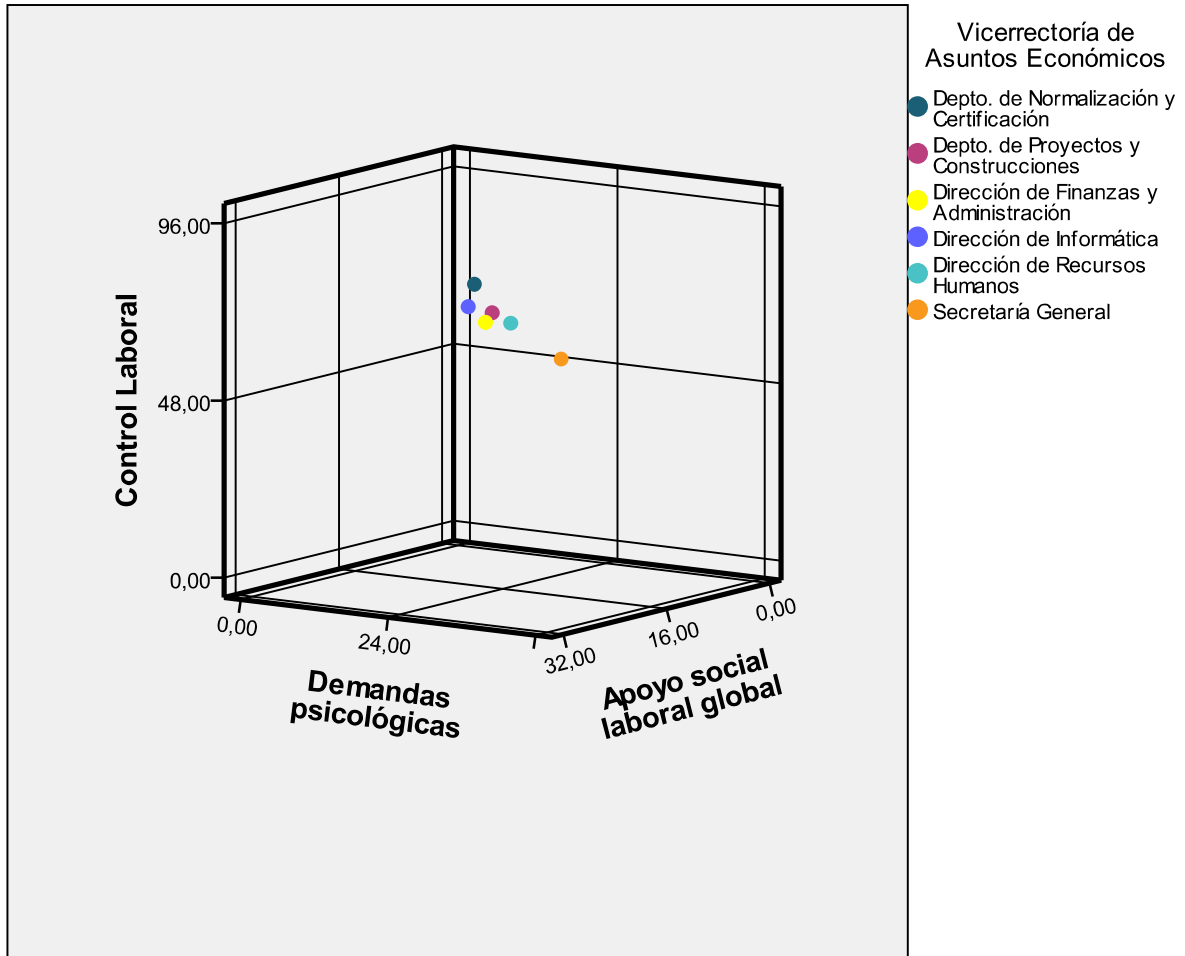


Figura n°19: Modelo demanda-control apoyo social aplicado a la población femenina de Vicerrectoría Asuntos Económicos de la Universidad del Bío-Bío
Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).

Se observa en la figura n°19 el análisis a la población femenina de Vicerrectoría de Asuntos Económicos. Los resultados obtenidos varían con respecto al modelo de Karasek, en donde la influencia de la dimensión apoyo social afecta la percepción de las demandas psicológicas en la población estudiada. Se observa el resultado de Secretaría General entre la división de los cuadrantes "baja tensión" y "pasivo" pudiendo deberse a que las funcionarias de Secretaría General perciben menor control laboral que el resto de los Departamentos pertenecientes a esta Vicerrectoría.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

El valor mínimo para el promedio de los ítems de Dieta Mediterránea es 1, mientras que el máximo es 4 (rango: 1-4).

Tabla n°18: Ítems de Dieta Mediterránea según facultad y género

Ítem	Facultad de Arquitectura, Construcción y Diseño		Facultad de Ciencias		Facultad de Educación y Humanidades		Facultad de Ingeniería		Facultad de Ciencias Empresariales	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Diariamente utilizo aceite de oliva en todas mis preparaciones: frituras, ensaladas, guisos u otra.	3,00	2,67	2,50	1,86	1,80	2,50	2,20	1,81	1,29	2,22
Diariamente consumo verduras u hortalizas	3,57	2,00	2,90	2,29	2,60	3,00	2,67	2,25	3,00	2,56
Diariamente consumo frutas, incluyendo jugo natural de éstas	3,14	2,33	2,80	2,21	2,40	2,00	2,53	2,19	2,86	3,00
Diariamente la o las raciones de mantequilla, margarina, crema o mayonesa que consumo son	2,00	2,00	2,10	1,93	1,80	2,00	1,60	2,97	1,71	2,00
Diariamente consumo bebidas y/o jugos	2,43	1,67	2,00	1,71	1,40	2,00	2,20	2,25	1,71	1,67
Semanalmente consumo vino	2,14	2,00	1,70	1,93	1,80	2,00	1,40	2,16	1,57	2,67
Semanalmente consumo legumbres	2,14	2,00	2,50	2,07	2,00	1,50	2,13	2,34	2,57	2,44
Semanalmente consumo pescados	2,14	2,33	2,50	2,07	2,20	1,50	2,33	2,28	2,00	2,44
Semanalmente consumo mariscos	1,71	1,33	1,70	1,71	1,20	2,00	1,60	1,41	1,86	1,89
Semanalmente consumo queques o productos de pastelería (no casera, como: galletas, flan, dulces)	2,71	2,67	3,00	2,00	2,20	2,50	2,60	2,44	2,14	1,33
Semanalmente consumo frutos secos	2,43	3,00	2,50	2,00	1,80	2,00	2,20	2,16	2,57	2,22
Diariamente la o las raciones de carnes rojas, cerdo, hamburguesas, salchichas/vienesas o embutidos que consumo son	1,86	2,33	2,70	1,93	1,60	3,00	2,47	2,69	2,86	2,33
Semanalmente consumo carne de pollo, pavo o conejo	3,29	2,67	2,60	2,57	2,80	3,00	2,93	2,88	3,14	2,78
A la semana consumo vegetales cocinados, pastas, arroz u otros platos aderezados con salsa de tomate, ajo, cebolla o puerro elaborada a fuego lento con aceite de oliva (sofrito)	2,43	2,67	2,90	2,43	3,20	2,00	2,67	2,75	2,57	2,67

Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Para realizar el análisis de cada tabla, se seleccionó el promedio menor y mayor según lugar de trabajo (Facultad o Vicerrectoría) y género. Cabe señalar, que el rango de los promedios es entre 1 (valor mínimo) y 4 (valor máximo).

La tabla n°18, muestra que:

- En la Facultad de Arquitectura, Construcción y Diseño, las mujeres percibieron que "casi nunca" consumen diariamente alimentos grasos como mantequilla, margarina, crema o mayonesa (2,00). Por otro lado, percibieron que "siempre" consumen diariamente verduras y hortalizas (3,57). En el caso de los hombres, percibieron que "nunca" consumen semanalmente mariscos (1,33). En este grupo destaca el hecho de que percibieron que "casi siempre" consumen semanalmente frutos secos (3,00).
- En la Facultad de Ciencias, las mujeres percibieron que "casi nunca" consumen diariamente bebidas y/o jugos (2,00). Por el contrario, el consumo diario de verduras u hortalizas (2,90) y el consumo semanal de vegetales cocinados, pastas, arroz u otros platos aderezados, queques o productos de pastelería (3,00) fueron percibidos que su consumo fue "casi siempre". En el caso de los hombres, percibieron que el consumo semanal de queques o productos de pastelería (2,00) y frutos secos (2,00) fue "casi nunca", mientras que el consumo semanal de carne de pollo, pavo o conejo fue "casi siempre" (2,57).
- En la Facultad de Educación y Humanidades, las mujeres percibieron que el consumo semanal de mariscos fue "nunca" (1,2) y el consumo semanal vegetales cocinados, pastas, arroz u otros platos aderezados fue "casi siempre" (3,20). Los hombres percibieron que "casi nunca" consumen de forma semanal mariscos y pescados (1,50), mientras que el consumo diario de verduras u hortalizas, carnes rojas, cerdo, hamburguesas, salchichas/vienesas o embutidos y el consumo semanal de de pollo, pavo o conejo fue "casi siempre" (3,00).
- En la Facultad de Ingeniería, las mujeres percibieron que "nunca" consumen de forma semanal vino (1,40) y "casi siempre" consumen carne de pollo, pavo o conejo durante la semana (2,93). Los hombres percibieron que su consumo semanal de mariscos fue "nunca" (1,40) y "casi siempre" consumen durante el día mantequilla, margarina, crema o mayonesa (2,97).



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

- En el caso de la Facultad de Ciencias Empresariales, las mujeres consideraron que "nunca" utilizan diariamente aceite de oliva en todas sus preparaciones (1,29). Por el contrario, percibieron que su consumo semanal de pollo, pavo o conejo fue "casi siempre" (3,14).

En el caso de los hombres, ellos percibieron que "nunca" consumen durante la semana queques o productos de pastelería (1,33), mientras que "casi siempre" consumen durante el día frutas o jugo de éstas (3,00).



Tabla n°19: Ítems de Dieta Mediterránea según Dirección de la Vicerrectoría Académica y género

Ítem	Dirección de Desarrollo Estudiantil		Dirección de Formación Continua		Dirección de Admisión, Registro y Control Académico		Dirección de Bibliotecas		Dirección de Docencia		Área de Desarrollo Pedagógico y Tecnológico	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Diariamente utilizo aceite de oliva en todas mis preparaciones: frituras, ensaladas, guisos u otra.	1,85	2,00	2,67	3,00	3,33	1,67	2,33	3,00	2,00	1,33	2,00	S/I
Diariamente consumo verduras u hortalizas	2,62	2,67	3,00	2,00	3,67	3,67	3,00	2,00	2,50	2,33	3,50	S/I
Diariamente consumo frutas, incluyendo jugo natural de éstas	2,62	2,44	2,33	3,00	3,67	3,00	2,33	1,33	2,00	3,33	3,00	S/I
Diariamente la o las raciones de mantequilla, margarina, crema o mayonesa que consumo son	1,85	2,44	2,00	2,00	1,33	1,67	1,78	2,00	3,00	1,67	2,00	S/I
Diariamente consumo bebidas y/o jugos	1,69	2,44	2,00	1,00	1,67	1,00	2,22	1,33	2,50	3,33	1,00	S/I
Semanalmente consumo vino	1,46	1,67	2,33	3,00	1,33	2,33	1,56	2,00	1,50	1,33	1,50	S/I
Semanalmente consumo legumbres	2,46	2,89	2,33	3,00	2,67	3,00	1,67	2,67	1,50	2,67	2,00	S/I
Semanalmente consumo pescados	1,92	1,89	2,00	2,00	2,00	2,33	2,33	2,00	2,50	2,67	3,00	S/I
Semanalmente consumo mariscos	1,38	2,00	1,00	1,00	1,33	1,67	1,89	1,67	1,50	2,00	1,50	S/I
Semanalmente consumo queques o productos de pastelería (no casera, como: galletas, flan, dulces)	2,23	2,00	2,33	3,00	3,33	1,67	1,56	1,67	2,50	2,00	2,00	S/I
Semanalmente consumo frutos secos	2,31	2,44	3,33	4,00	3,00	2,67	2,11	1,67	2,50	1,67	3,00	S/I
Diariamente la o las raciones de carnes rojas, cerdo, hamburguesas, salchichas/vienesas o embutidos que consumo son	2,00	2,78	2,00	2,00	3,33	2,00	2,44	3,00	3,00	3,33	2,00	S/I
Semanalmente consumo carne de pollo, pavo o conejo	3,00	2,44	3,00	4,00	3,00	2,33	2,67	3,00	3,00	3,33	1,50	S/I
A la semana consumo vegetales cocinados, pastas, arroz u otros platos aderezados con salsa de tomate, ajo, cebolla o puerro elaborada a fuego lento con aceite de oliva (sofrito)	2,31	2,89	3,00	4,00	3,33	3,33	3,11	3,00	2,50	3,00	1,50	S/I

Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).



La tabla n°19 muestra que:

- En la Dirección de Desarrollo Estudiantil, las mujeres percibieron que su consumo semanal de mariscos fue "nunca" (1,38), mientras que su consumo semanal de carne de pollo, pavo o conejo fue "casi siempre" (3,00).

En el caso de los hombres, percibieron de la misma forma que su utilización diaria de aceite de oliva en todas las preparaciones, el consumo semanal de mariscos y queques o productos de pastelería fue "casi nunca" (2,00). Mientras que percibieron que "casi siempre" consumen durante la semana legumbres y vegetales cocinados, pastas, arroz u otros platos aderezados (2,89).

- En la Dirección de Formación Continua, las mujeres percibieron que "nunca" consumen durante la semana mariscos (1,00), mientras que "casi siempre" frutos secos (3,33).

Los hombres, percibieron que su consumo de bebidas y/o jugos durante el día y mariscos en la semana fue "nunca" (1,00), este último punto coincide con el de las mujeres de la misma dirección. Por el contrario, percibieron que "siempre" consumen durante la semana frutos secos, carne de pollo, pavo o conejo y vegetales cocinados, pastas, arroz u otros platos aderezados (4,00).

- En la Dirección de Admisión, Registro y Control Académico, las mujeres percibieron que "nunca" consumen de forma diaria mantequilla, margarina, crema o mayonesa y tampoco de forma semanal vino y mariscos (1,33). Por el contrario, percibieron que diariamente "siempre" consumen verduras u hortalizas y frutas o jugo de éstas (3,67).

Por parte de los hombres, percibieron que "nunca" consumen durante el día bebidas y/o jugos (1,00) y "siempre" verduras u hortalizas (3,67).

- En la Dirección de Bibliotecas, las mujeres percibieron que "casi nunca" consumen de forma semanal vino y queques o productos de pastelería (1,56), mientras que "casi siempre" durante la semana consumen vegetales cocinados, pastas, arroz u otros platos aderezados (3,11).

En el caso de los hombres, percibieron que "nunca" consumen durante el día frutas o jugo de éstas y bebidas y/o jugos (1,33). Mientras que percibieron que su consumo diario de aceite de oliva en todas las preparaciones, carnes rojas, cerdo, hamburguesas, salchichas/vienesas o embutidos fue "casi siempre" (3,00), mientras que el consumo semanal de pollo, pavo o conejo y vegetales cocinados, pastas, arroz u otros platos aderezados también (3,00).



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

- En la Dirección de Docencia, las mujeres percibieron de la misma forma que su consumo semanal de vino, legumbres y mariscos fue "nunca" (1,50), mientras que el consumo diario de mantequilla, margarina, crema o mayonesa, carnes rojas, cerdo, hamburguesas, salchichas/vienesas o embutidos y de forma semanal el consumo de carne de pollo, pavo o conejo fue "casi siempre" (3,00).

Los hombres, percibieron que "nunca" consumen diariamente aceite de oliva y durante la semana vino (1,33), mientras que percibieron de la misma forma que el consumo diario de frutas o jugo de éstas, bebidas y/o jugos, carnes rojas, cerdo, hamburguesas, salchichas/vienesas o embutidos fue "casi siempre" al igual que el consumo semanal de carne de pollo, pavo o conejo (3,33).

- En la Dirección de Desarrollo Pedagógico y Tecnológico solo se obtuvo información de las mujeres, quienes percibieron que "nunca" consumen durante el día bebidas y/o jugos (1,00) y "casi siempre" verduras u hortalizas (3,50).



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Tabla n°20: Ítems de Dieta Mediterránea
según Dirección de la Vicerrectoría Asuntos Económicos y género

Ítem	Dirección de Finanzas y Administración		Dirección de Recursos Humanos		Dirección de Informática		Secretaría General		Depto. De Proyectos y Construcciones		Depto. De Normalización y Certificación	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Diariamente utilizo aceite de oliva en todas mis preparaciones: frituras, ensaladas, guisos u otra.	2,11	1,67	2,07	1,00	2,00	1,75	1,00	S/I	2,00	1,83	1,00	1,50
Diariamente consumo verduras u hortalizas	2,28	2,56	2,73	1,67	2,75	2,13	2,00	S/I	3,00	2,67	3,00	2,50
Diariamente consumo frutas, incluyendo jugo natural de éstas	2,39	2,89	2,73	2,00	2,13	2,56	3,00	S/I	2,50	1,83	2,00	3,00
Diariamente la o las raciones de mantequilla, margarina, crema o mayonesa que consumo son	2,22	2,00	2,00	1,67	2,63	1,75	1,50	S/I	3,00	1,83	3,00	2,50
Diariamente consumo bebidas y/o jugos	2,33	1,89	1,93	3,33	1,88	2,00	1,50	S/I	2,00	2,00	1,00	2,00
Semanalmente consumo vino	1,56	2,00	1,40	1,00	1,50	1,44	2,00	S/I	1,50	1,50	1,00	1,50
Semanalmente consumo legumbres	1,89	2,33	2,53	2,33	2,25	2,31	1,50	S/I	2,00	2,17	2,00	2,00
Semanalmente consumo pescados	2,17	2,11	2,07	2,00	2,00	2,06	2,00	S/I	2,50	2,17	2,00	1,50
Semanalmente consumo mariscos	1,89	2,11	2,13	2,00	1,50	1,38	1,50	S/I	1,50	1,17	2,00	1,50
Semanalmente consumo queques o productos de pastelería (no casera, como: galletas, flan, dulces)	2,11	2,44	2,67	2,33	2,38	1,94	2,50	S/I	2,00	2,33	2,00	1,50
Semanalmente consumo frutos secos	2,06	2,22	2,67	1,33	2,13	2,25	2,00	S/I	3,00	2,83	3,00	2,50
Diariamente la o las raciones de carnes rojas, cerdo, hamburguesas, salchichas/viñenas o embutidos que consumo son	2,61	2,33	2,33	2,33	2,38	2,63	2,50	S/I	2,00	2,50	3,00	2,50
Semanalmente consumo carne de pollo, pavo o conejo	2,72	2,89	2,33	3,00	3,00	2,69	2,50	S/I	2,00	2,67	2,00	2,00
A la semana consumo vegetales cocinados, pastas, arroz u otros platos aderezados con salsa de tomate, ajo, cebolla o puerro elaborada a fuego lento con aceite de oliva (sofrito)	2,56	3,33	2,60	2,33	3,38	2,75	3,00	S/I	4,00	2,50	2,00	2,50

Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).



La tabla n°20 muestra que:

- En la Dirección de Finanzas y Administración, las mujeres percibieron que "casi nunca" consumen durante la semana vino (1,56), mientras que "casi siempre" consumen carne de pollo, pavo o conejo durante la semana (2,72).

En el caso de los hombres, percibieron como "casi nunca" el consumo diario de aceite de oliva en todas las preparaciones (1,67) y como "casi siempre" el consumo semanal de vegetales cocinados, pastas, arroz u otros platos aderezados (3,33).

- En la Dirección de Recursos Humanos, las mujeres percibieron el consumo de vino de igual forma que sus compañeras de la Dirección de Finanzas y Administración ("nunca", 1,40). Mientras que el consumo diario de verduras u hortalizas fue "casi siempre" (2,73).

Los hombres, percibieron que "nunca" consumen durante el día aceite de oliva en todas las preparaciones, ni durante la semana vino (1,00). Por el contrario, fue la percepción del consumo diario de bebidas y/o jugos que percibieron como "casi siempre" (3,33).

- En la Dirección de Informática, las mujeres percibieron que "nunca" consumen vino y mariscos durante la semana (1,50), mientras que "casi siempre" consumen vegetales cocinados, pastas, arroz u otros platos aderezados (3,38).

Por otro lado, los hombres percibieron que "nunca" durante la semana consumen mariscos (1,38) y "casi siempre" vegetales cocinados, pastas, arroz u otros platos aderezados (2,75), éste último punto concuerda con la percepción de las mujeres del mismo lugar de trabajo.

- En Secretaría General, solo se obtuvo información solo del género femenino, quienes percibieron que su consumo diario de aceite de oliva en todas las preparaciones fue "nunca" (1,00), mientras que la ingesta diaria de frutas o jugo de éstas y durante la semana de vegetales cocinados, pastas, arroz u otros platos aderezados fue "casi siempre" (3,00).
- En el Departamento de Proyectos y Construcciones, las mujeres percibieron que su consumo semanal de vino y mariscos fue "nunca" (1,50), por el contrario fue la percepción del consumo de vegetales cocinados, pastas, arroz u otros platos aderezados, la cual fue "siempre" (4,00).

En el caso de los hombres, percibieron de igual forma que sus colegas, que el consumo semanal de mariscos fue "nunca" (1,17). Por otro lado, el consumo semanal de frutos secos fue percibido como "casi siempre" (2,83).



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

- En el Departamento de Normalización y Certificación, las mujeres percibieron varios ítems respecto a la alimentación de igual forma, es así como su percepción fue "nunca" respecto al consumo diario de aceite de oliva en todas las preparaciones, bebidas y/o jugos y vino (1,00). Por el contrario, la percepción del consumo diario de verduras u hortalizas, mantequilla, margarina, crema o mayonesa, carnes rojas, cerdo, hamburguesas, salchichas/viñenasas o embutidos, así como también el consumo semanal de frutos secos fue "casi siempre" (3,00).

En el caso de los hombres, cabe destacar que percibieron que diariamente "casi siempre" consumen frutas o jugo natural de éstas.



1.2.2 Correlaciones

Tabla n°21: Correlación (Rho de Spearman) de las dimensiones de Estrés Laboral y Dieta Mediterránea según género femenino

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
Diariamente utilizo aceite de oliva en todas mis preparaciones: frituras, ensaladas, guisos u otra.	-,257	,277	,021	,076	,204	-,225	-,126	-,752**
	(,320)	(,281)	(,936)	(,770)	(,433)	(,386)	(,630)	(,000)
Diariamente consumo verduras u hortalizas	,421	,440	-,037	,434	,453	,164	,313	-,172
	(,092)	(,078)	(,887)	(,082)	(,068)	(,529)	(,222)	(,510)
Diariamente consumo frutas, incluyendo jugo natural de éstas	,125	,310	,169	,235	,492*	,049	,270	,009
	(,632)	(,226)	(,516)	(,365)	(,045)	(,851)	(,294)	(,974)
Diariamente la o las raciones de mantequilla, margarina, crema o mayonesa que consumo son	,289	,106	,079	,188	-,331	-,085	-,169	,094
	(,261)	(,686)	(,763)	(,470)	(,194)	(,745)	(,516)	(,719)
Diariamente consumo bebidas y/o jugos	-,579*	-,244	-,140	-,404	-,286	-,356	-,414	-,313
	(,015)	(,345)	(,592)	(,107)	(,266)	(,161)	(,098)	(,221)
Semanalmente consumo vino	-,277	-,269	,110	-,296	-,182	,162	-,095	,074
	(,282)	(,296)	(,675)	(,248)	(,484)	(,535)	(,717)	(,777)
Semanalmente consumo legumbres	,302	,364	-,133	,310	,413	-,125	,114	-,532*
	(,238)	(,151)	(,610)	(,226)	(,099)	(,632)	(,664)	(,028)
Semanalmente consumo pescados	,077	,027	,068	,059	-,247	-,256	-,323	,033
	(,770)	(,918)	(,796)	(,822)	(,340)	(,321)	(,206)	(,901)
Semanalmente consumo mariscos	-,024	,179	-,012	,046	-,053	,076	,038	,081
	(,926)	(,492)	(,962)	(,861)	(,840)	(,772)	(,883)	(,758)
Semanalmente consumo queques o productos de pastelería (no casera, como: galletas, flan, dulces)	-,215	,234	,347	,118	,200	-,146	,025	-,481
	(,407)	(,367)	(,173)	(,652)	(,442)	(,575)	(,925)	(,051)
Semanalmente consumo frutos secos	,341	,281	,306	,221	,066	,016	,062	-,150
	(,181)	(,275)	(,232)	(,394)	(,802)	(,951)	(,814)	(,566)
Diariamente la o las raciones de carnes rojas, cerdo, hamburguesas, salchichas/vienesas o embutidos que consumo son	-,090	-,035	,093	-,083	,095	-,206	-,004	-,126
	(,731)	(,893)	(,724)	(,752)	(,716)	(,427)	(,989)	(,629)
Semanalmente consumo carne de pollo, pavo o conejo	-,325	-,119	-,252	-,185	,278	-,093	,081	-,280
	(,202)	(,650)	(,329)	(,477)	(,280)	(,724)	(,758)	(,276)
A la semana consumo vegetales cocinados, pastas, arroz u otros platos aderezados con salsa de tomate, ajo, cebolla o puerro elaborada a fuego lento con aceite de oliva (sofrito)	-,045	-,405	-,346	-,232	-,214	-,438	-,444	-,200
	(,863)	(,107)	(,174)	(,371)	(,411)	(,078)	(,074)	(,441)

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

D1=Utilización de habilidades; **D2**=Autoridad de decisión; **D3**=Demandas psicológicas; **D4**=Control laboral; **D5**=Apoyo social del jefe; **D6**= Apoyo social de compañeros; **D7**=Apoyo social laboral global; **D8**=Inseguridad en el empleo.

Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Tabla n°22: Correlación (Rho de Spearman) de las dimensiones de Estrés Laboral y Dieta Mediterránea según género masculino

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
Diariamente utilizo aceite de oliva en todas mis preparaciones: frituras, ensaladas, guisos u otra.	-,339	-,330	-,225	-,319	-,245	-,293	-,303	,165
	,183	,195	,385	,213	,344	,254	,236	,526
Diariamente consumo verduras u hortalizas	,226	,051	,072	,106	-,126	,203	,037	,225
	,382	,847	,785	,685	,630	,435	,888	,386
Diariamente consumo frutas, incluyendo jugo natural de éstas	,158	,357	-,491*	,215	,449	,218	,256	-,442
	,544	,160	,045	,406	,071	,400	,322	,076
Diariamente la o las raciones de mantequilla, margarina, crema o mayonesa que consumo son	,098	-,176	-,064	,020	-,136	,018	,049	,667**
	,707	,500	,809	,941	,602	,945	,852	,003
Diariamente consumo bebidas y/o jugos	-,008	-,258	-,155	-,187	,167	-,150	-,086	-,040
	,977	,317	,552	,472	,522	,564	,743	,879
Semanalmente consumo vino	-,389	,001	-,094	-,082	-,108	-,098	-,171	-,141
	,123	,996	,720	,755	,679	,708	,512	,590
Semanalmente consumo legumbres	-,378	,116	-,398	-,133	,332	,264	,233	-,408
	,134	,658	,114	,611	,193	,306	,367	,104
Semanalmente consumo pescados	-,286	-,158	-,494*	-,405	-,057	-,267	-,275	-,066
	,265	,544	,044	,106	,828	,300	,285	,802
Semanalmente consumo mariscos	,046	,049	,430	,033	-,237	-,080	-,116	,195
	,862	,851	,085	,900	,359	,759	,659	,454
Semanalmente consumo queques o productos de pastelería (no casera, como: galletas, flan, dulces)	-,177	-,136	,040	-,055	-,114	,004	-,077	,109
	,498	,602	,878	,835	,664	,987	,769	,677
Semanalmente consumo frutos secos	,075	,105	-,381	,116	,174	,390	,325	,167
	,774	,689	,132	,656	,504	,122	,203	,522
Diariamente la o las raciones de carnes rojas, cerdo, hamburguesas, salchichas/viennasas o embutidos que consumo son	,151	-,109	,025	-,044	,043	,174	,155	,185
	,564	,678	,923	,867	,870	,504	,553	,478
Semanalmente consumo carne de pollo, pavo o conejo	-,127	,115	-,068	,010	,142	-,069	-,036	-,356
	,626	,659	,796	,970	,587	,794	,892	,161
A la semana consumo vegetales cocinados, pastas, arroz u otros platos aderezados con salsa de tomate, ajo, cebolla o puerro elaborada a fuego lento con aceite de oliva (sofrito)	-,303	-,198	-,536*	-,311	,158	,049	,009	,022
	,237	,446	,026	,225	,544	,853	,974	,932

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

D1=Utilización de habilidades; **D2=**Autoridad de decisión; **D3=**Demandas psicológicas; **D4=**Control laboral; **D5=**Apoyo social del jefe; **D6=** Apoyo social de compañeros; **D7=**Apoyo social laboral global; **D8=**Inseguridad en el empleo.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Para la correlación de las dimensiones analizadas, al aplicar el coeficiente de Spearman, en el caso de las mujeres (tabla n°21) se obtuvo lo siguiente:

- Existe una correlación negativa significativa entre la utilización de habilidades y el consumo diario de bebidas y/o jugos (-,579) de las funcionarias de la muestra, es decir que al momento de que éstas tengan una mayor utilización de habilidades, presentarán un menor consumo de alimentos altos en azúcar como bebidas y/o jugos.
- Existe una correlación positiva significativa entre el apoyo social de jefe de los funcionarios y el consumo de frutas, incluyendo el jugo natural de éstas (,492), lo cual significa que al momento de que exista un mayor apoyo social por parte del jefe a sus funcionarios, éstos consumen en mayor cantidad frutas y jugos de éstas.
- Existe una correlación negativa significativa entre la inseguridad en el empleo y consumo diario de aceite de oliva en todas las preparaciones: frituras, ensaladas, guisos u otra (-,752), así como también con el consumo semanal de legumbres (-,532). Por lo cual, aquellas funcionarias que perciban una mayor inseguridad en el empleo, consumen en menor cantidad aceite de oliva y legumbres.
- Cabe señalar que no existen otras relaciones estadísticamente significativas entre las variables de Estrés Laboral y Dieta Mediterránea.



En el caso de los hombres (tabla n°22), se obtuvo lo siguiente:

- Existe una correlación negativa significativa entre las demandas psicológicas de los funcionarios y el consumo diario de frutas, incluyendo jugo natural de éstas (-,491), consumo semanal de pescado (-,494) y consumo semanal de vegetales cocinados, pastas, arroz u otros platos aderezados con salsa de tomate, ajo, cebolla o puerro elaborada a fuego lento con aceite de oliva (sofrito) (-,536). Por lo cual, al momento de que los funcionarios tengan mayores demandas psicológicas, éstos consumen en menor cantidad los alimentos y preparaciones mencionados anteriormente.
- Existe una correlación fuertemente positiva entre Inseguridad en el empleo y el consumo diario de mantequilla, margarina, crema o mayonesa (,667), lo cual significa que al presentar una mayor sensación de inseguridad laboral, existe un mayor consumo de alimentos con aporte de grasa saturada.
- Cabe señalar que no existen otras relaciones estadísticamente significativas entre las variables de Estrés Laboral y Dieta Mediterránea.



V. CONCLUSIONES

Tanto el estrés laboral como la alimentación inadecuada generan consecuencias adversas sobre la salud ocupacional de los trabajadores, tales como irritabilidad, fatiga física y psicológica, reacciones más lentas, etc., y esto a su vez repercute en el funcionamiento organizacional (aumento de tasas de accidentabilidad, aumento de la rotación laboral, absentismo, licencias médicas, etc.), de ahí la relevancia de la promoción de la salud al interior de las organizaciones.

El estrés, específicamente el causado por condiciones laborales, y la alimentación inadecuada tienen como consecuencia común la aparición de las enfermedades cardiovasculares, las cuales son la primera causa de muerte a nivel nacional. A nivel internacional y nacional se ha valorado la Dieta Mediterránea (Patrimonio Inmaterial de la Humanidad) como un patrón alimentario que puede prevenir la aparición de ésta primera causa de muerte en Chile.

Ahora bien, es necesario recalcar que existe viabilidad de aplicar este patrón alimentario en Chile, ya que climatológicamente el país permite el cultivo de los alimentos incluidos en la Dieta Mediterránea, tales como frutas y verduras, cereales integrales, pescados, lácteos, frutos secos, vino, entre otros, siendo en algunos casos un gran productor y exportador.

Respecto del estudio empírico realizado en la Universidad del Bío-Bío, campus Concepción, los datos obtenidos permiten concluir que en el caso del estrés laboral se puede decir que las mujeres de las Facultades presentaron un mayor nivel de control, poder y expertiz en el trabajo, quienes percibieron menores niveles de estrés en comparación a sus compañeros varones. En los casos de la Vicerrectoría Académica y Vicerrectoría de Asuntos Económicos, los hombres percibieron menores niveles de estrés que las mujeres que pertenecen a esas áreas.

El modelo demanda-control de Karasek indicó que la gran mayoría de los funcionarios de la Universidad del Bío-Bío presentaron altos niveles de demandas psicológicas y de control laboral, lo cual los identifica como funcionarios activos, siendo estas condiciones favorables para su desempeño en la Institución, dado que actúan como factores motivadores y promovedores del desarrollo y crecimiento personal. Ahora bien, al momento de que los mismos funcionarios percibieron recibir apoyo social de sus compañeros y respectivas jefaturas (apoyo social global) (modelo demanda-control-apoyo social global) la mayoría de los funcionarios se puede clasificar como "baja tensión", lo cual se atribuye a que una misma carga laboral era "compartida" o distribuida de mejor forma entre compañeros de trabajo y una jefatura que permita tener algún grado de libertad de decisión y que apoye



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

a sus trabajadores cuando éstos lo necesitan, lo cual generaría un impacto en la percepción del nivel de demandas psicológicas tendiendo éstas a disminuir significativamente a pesar de que la carga de trabajo sea la misma.

Ahora bien, los funcionarios de las Facultades, Vicerrectoría Académica y Vicerrectoría de Asuntos Económicos se sitúan en el mismo cuadrante del modelo demanda-control-apoyo social, sin embargo su relación con la alimentación se manifestó de forma diferente. Respecto a las mujeres se observó que mientras mayor apoyo social perciban por parte de las jefaturas, presentaron un mayor consumo de frutas y jugo de éstas, el cual es un aspecto que promueve la Dieta Mediterránea. Por otro lado, los hombres que percibieron mayor inseguridad en su empleo tuvieron mayor tendencia a consumir alimentos altos en grasas saturadas como mantequilla, margarina, crema o mayonesa. Es así como se puede identificar que ante una situación laboral positiva, como el caso de las mujeres, favorece incorporar hábitos de una alimentación saludable cercana a la Dieta Mediterránea, mientras que situaciones laborales negativas se asocian con el distanciamiento de ésta dieta. En general, los funcionarios presentaron una baja adherencia a este patrón alimentario.

La hipótesis planteada para el presente estudio se rechazó, dado que la evidencia estadística demostró que no es posible rechazar la hipótesis nula que establece que no existe relación entre estrés laboral y Dieta Mediterránea.

Si embargo, el objetivo del presente estudio exploratorio-correlacional de determinar la asociación entre las variables de estrés laboral y Dieta Mediterránea, es el primer paso para futuras investigaciones e intervenciones a nivel organizacional. Dada las altas exigencias del mercado internacional respecto a las condiciones laborales positivas de los trabajadores y a la evidencia científica sobre los efectos a nivel organizacional, es necesario promover la salud laboral de los trabajadores, quienes son el motor de cada organización.



VI. REFERENCIAS

- Acción Empresarial (2003). El ABC de la responsabilidad social empresarial en Chile y el mundo. *Acción Empresarial*. Extraído el 15 Abril, 2014, de <http://www.accionrse.cl/uploads/files/ABC.Pm.pdf>
- Adam, T. y Epel, E. (2007). Stress, eating and the reward system. *Physiology & Behavior*, 91, 449-458.
- Alvarado, R., Pérez, J., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N. y Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Revista Médica de Chile*, 140, 1154-1163.
- Álvarez, J. y Serra, L.L (2005). Trabajo, rendimiento y estado nutricional. *Revista Alimentación y Trabajo*. Capítulo 4, 21-31.
- Antoni, J., Arós, F., Corella, D., Covas, M. I., Del Puy, M., Estruch., R., Fiol, M., Lamuela, R. M., Lapetra, J., Martínez, J. A., Martínez, M. A., Mitjavila, M. T., Muñoz, M. A., Pintó, X., Ros, E., Ruíz, V., Sáez, G., Salas, J., Serra-Majem, LL. y Wärnberg, J. (2012). Cohort profile: Design and methods of the PREDIMED study. *Revista International Journal of Epidemiology*, 41, 377-385.
- Araya, H., Atalah, E., Benavides, X., Cruchet, S., Ilabaca, J., Jimenez, J., Mardones, F., Muñoz, F., Pizarro, T., Rodríguez, L. y Rozowsky, J. (2006). Prioridades de intervención en alimentación y nutrición en Chile. *Revista Chilena de Nutrición*, 33 (3).
- Arias, W. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(4), 525-535.
- Artazcoz, L. (2000). *Prevención del estrés en los centros de enseñanza*. España: Institut Municipal de Salut Pública de Barcelona.
- Atalah, E. (2012). Epidemiología de la obesidad en Chile. *Revista Médica Clínica Condes*, 23(2), 117-123.
- Bach, A., Roman, B. y Serra, Ll. (2007). El porqué de los beneficios de la dieta mediterránea. *Jano Medicina y Humanidades*, 26-30. Extraído el 11 Abril, 2014, de <http://test.elsevier.es/ficheros/sumarios/1/0/1648/26/1v0n1648a13101788pdf001.pdf>
- Barattucci, Y. (2011). *Estrés y Alimentación*. Memoria para optar al Título de Nutricionista, Facultad de Médicas, Universidad Fasta, Buenos Aires, Argentina.
- Bausela, E., (2005). SPSS: Un instrumento de análisis de datos cuantitativos. *Revista de Informática Educativa y Medios Audiovisuales*, 2(4), 62-69.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

- Bennis, W. (1973). *Desarrollo Organizacional su naturaleza, sus Orígenes y perspectivas*. Bogotá. Fondo Educativo Interamericano.
- Boza, J. (2010). Dieta mediterránea y salud. *Anales de la Real Academia de Ciencias Veterinarias de Andalucía Oriental*, (23), 181-218.
- Carral, F., Gutiérrez, J.V., Ayala, C., Jiménez, S., Ortego, J. y Aguilar, M. (2011). La mayor adhesión a la dieta mediterránea no se asocia a un mejor control metabólico en pacientes con diabetes tipo 1. *Avances en Diabetología*, 27(3), 88-94.
- Castilla, M., Delgado, A., López, R., Martínez, J., Gala, B., Jiménez, C. et al. (2010). *Guía de consejo dietético intensivo en atención primaria*. Sevilla: Consejería de Salud.
- Chiang, M., Gómez, N. y Sigoña, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Revista salud trab.*, 21(2), 111-128.
- Chile, Ministerio de Salud. (2010). *Encuesta Nacional de Salud ENS Chile 2009-2010*. Santiago.
- Chile, Ministerio de Salud. (2010). *Diez primeras causas de defunción en Ambos Sexos, Chile 2000-2010*. Santiago: Departamento de Estadísticas e Información de Salud.
- Córdova, J., Barriguete, J., Lara, A., Barquera, S., Rosas, M., Hernández, M., León, M. E., Admon, L. y Aguilar, C. (2008). Las enfermedades crónicas no transmisibles en México: Sinopsis epidemiológica y prevención integral. *Revista Salud Pública de México*, 50(5), 419-427.
- Cruz, M., Chaves, M., Barcellos, D., Almeida, L., de Oliveira, I. y Jorge, L. (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Revista Cubana de Enfermería*, 26(1), 52-64.
- Dallman, M. (2010). Stress-induced obesity and the emotional nervous system. *Trends Endocrinol Metab.* 21(3), 159-165.
- Dávalos, S., Zamora, D., Natividad, B., Tercero, J., Vásquez, C. y Quiñones, E. (2005). Alimentos marinos: Tipificación y proceso de almacenamiento. *Revista Digital Universitaria*, 6 (9), 1-14.
- Del Pozo, S., Ruiz, E., Valero, T., Ávila, J.M. y Varela, G. (2013). Otras variables: Diferencias geográficas; estado socioeconómico; medio rural vs. medio urbano; ocupación laboral; estructura familiar. En Fundación Española de la Nutrición (Ed.), *Libro blanco de la nutrición en España* (pp. 85-94). España: Fundación Española de la Nutrición.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

De la Montaña, J., Castro, L., Cobas, N., Rodríguez, M. y Míguez, M. (2012). Adherencia a la dieta mediterránea y su relación con el índice de masa corporal en universitarios de Galicia. *Revista Nutrición Clínica y Dietética Hospitalaria*, 32(3), 72-80.

Díaz, M. (2013). Antropología de la alimentación. *Boletín del Hospital de Viña del Mar*, 69(1), 32-34.

Dirección del Trabajo. (2001). Estrés laboral. Extraído el 11 de Abril, 2014 del sitio web de Dirección del Trabajo: www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-86559_recurso_1.pdf

Dirección del Trabajo. (2002). Calidad de vida en el trabajo: Percepciones de los trabajadores. Extraído el 11 de Abril, 2014 del sitio web de Dirección del Trabajo: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-64333.html>

Durá, T. y Castroviejo, A. (2011). Adherencia a la dieta mediterránea en la población universitaria. *Revista Nutrición Hospitalaria*, 26(3), 606-608.

Durán, M. (2010). Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84.

Escribà-Agüir, V. (2005). Ambiente psicosocial y salud de los trabajadores. *Arch Prev Riesgos Labor*, 9 (1), 6-9.

España, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2001). NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Fica, M. y Garrido, K. (2011). Relación entre Estrés Laboral con Desempeño y Ausentismo. Memoria para optar al Título de Ingeniero Comercial, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad del Bío-Bío, Concepción, Chile.

Gluck, M. (2006). Stress response and binge eating disorder. *Appetite*, 46(1), 1-5.

Goiría, J. (2008). Alimentación y trabajo. Versión Original Revista de cine, (20), 151-160.

Gómez-Ortiz, V. y Moreno, L. (2010). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Revista Univ. Psychol.*, 9(2), 393-407.

Gómez V. y Perilla, L. (2011). Tensión laboral en varios grupos ocupacionales colombianos: Validación del modelo demanda-control y del instrumento job content questionnaire (JCQ). *Revista Ciencia y Trabajo*, 13(42), 208-216.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Grazziano, E. y Ferraz, E. (2010) . Impacto del estrés ocupacional y Burnout en enfermeros. *Revista electrónica cuatrimestral de enfermería: Enfermería Global*, 18, 1-20.

Groesz, L., McCoy, S., Carl, J., Saslow, L., Stewart, J., Adler, N., Laraia, B., Epel, E. (2012). What is eating you? Stress and the Drive to Eat. *Appetite*, 58(2), 717-721.

Guerrero, A. (2009). Los factores físicos del estudio y el aprendizaje. *Revista Digital para Profesionales de la Enseñanza*, 3, 1-10.

Joseph, P. y De Gortari, P. (2007). El estrés y sus efectos en el metabolismo y el aprendizaje. *Biocología*. V14. CS3. 65-76.

Juárez, A. (2007). Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. *Revista de Salud Pública de México*, 49(2), 109-117.

Juárez, A. (2009, enero). Apuntes de Curso Diseño, implementación y evaluación de intervenciones en stress laboral y factores asociados. XI Escuela Internacional de Verano, Universidad de Chile. Santiago, Chile.

Jury, G., Urteaga, C. y Taibo, M. (1997). *Porciones de intercambio y composición química de los alimentos de la pirámide alimentaria chilena*. Santiago: LOM ediciones.

Lazarus, R. (2000). *Estrés y Emoción: Manejo e implicaciones en nuestra salud*. España. Desclée De Brouwer.

Leighton, F. (2007). ¿ Dieta mediterránea en Chile? *Medwave*, 7(11).

López, M. (2010). *Generalización al ámbito laboral de dos instrumentos de medida subjetiva de la carga mental*. Tesis doctoral para la obtención del título de Doctor en Psicología, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.

Luceño, L., Martín, J., Rubio, S. y Díaz, E. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *Revista de Psicología y Psicopedagogía*, 3(1), 95-108.

Millán, J., Teijeiro, J. (1998). *Comunicación, estrés y accidentabilidad; tres factores de la accidentalidad*. España: Universidad de Coruña.

Molina, T. Gutiérrez, A. Hernández, L. y Contreras, C. (2008). Estrés psicosocial: Algunos aspectos clínicos y experimentales. *Anales de Psicología*, 24(2), 353-360.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Moncada, S. (2000). *Trabajo repetitivo y estrés*. Ponencia del I foro ISTAS de Salud Laboral, Instituto Municipal de Salud Pública de Barcelona, Barcelona, España.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2004). La organización del trabajo y el estrés: Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Extraído el 11 de Abril, 2014 del sitio web de la Organización Mundial de la Salud: http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2013). Enfermedades no transmisibles. Extraído el 08 de Abril, 2014 del sitio Web de Organización Mundial de la Salud: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs355/es/>.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2013). La dieta mediterránea. Extraído el 23 de Noviembre, 2014 del sitio Web de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura: <http://www.unesco.org/culture/ich/index.php?lg=es&pg=00011&RL=00884>

Pamplona, J. (2003/2008). El poder medicinal de los alimentos (10^a reimpresión). Argentina: Safeliz.

Panotopoulos, G. (2004). Patrones de alimentación y obesidad: El caso de la influencia mediterránea. *Monografías humanitas*, (6), 33-45.

Pasten, C. y Grennet, H. (2006). Vino, fibrinólisis y salud. *Revista Médica de Chile*, 134(8), 1040-1048.

Peiró, J. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud ocupacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82.

Salinas, J. y Vio, F. (2003). Promoción de salud y actividad física en Chile: Política prioritaria. *Revista Panamericana Salud Pública*, 14(4).

Segura, N. (2010). Diseño de un instrumento de medidas de creencias en alimentación (Disertación doctoral, Universidad de Málaga, 2010). *SPICUM, servicio de publicaciones*, 83-89.

Selye, H. (1960). La tensión en la vida. Buenos Aires. Compañía General Fabril Editora S.A.

Serrano, M., Moya, L. y Salvador, A. (2009). Estrés laboral y salud: Indicadores cardiovasculares y endocrinos. *Anales de Psicología*, 25(1), 150-159.

Trichopoulou, A., Costacou, T., Bamia, C. y Trichopoulos, D. (2003). Adherente to a mediterranean diet and survival in a greek population. *The New England Journal of Medicine*, 348(26), 2.599-2.608



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Tsenkova, V., Morozink, J., Ryff, C. (2013). Stress eating and health. Findings from MIDUS, a national study of US adults. *Appetite*, 69, 151-155.

Valenzuela, A., Arteaga, A. y Rozowski, J. (2007). Rol de la dieta mediterránea en la prevalencia del síndrome metabólico. *Revista chilena de nutrición*, 34(3), 202-212.

Vera, G. y Zacarías, I. (2005). *Guía para implementar el etiquetado nutricional obligatorio en los alimentos envasados en Chile*. Manuscrito no publicado, Universidad de Chile, Santiago, Chile.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

VII. ANEXOS

**ANEXO N°1
CUESTIONARIO DEL CONTENIDO DEL TRABAJO (JCQ)**

Totalmente en desacuerdo (TD)	1
En desacuerdo (D)	2
De acuerdo (A)	3
Totalmente de acuerdo (TA)	4

1.- En mi trabajo necesito estar aprendiendo cosas nuevas	1	2	3	4
2.- Mi trabajo implica muchas actividades repetitivas	1	2	3	4
3.- Para mi trabajo necesito ser creativo (a)	1	2	3	4
4.-En mi trabajo puedo tomar decisiones por mi mismo (a)	1	2	3	4
5.- Mi trabajo requiere de un alto nivel de habilidad	1	2	3	4
6.- Tengo mucha libertad para decidir como hacer mi trabajo	1	2	3	4
7.- Existe variedad en las actividades que realizo en mi trabajo	1	2	3	4
8.- Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo	1	2	3	4
9.- En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollar mis propias habilidades	1	2	3	4
10- Mi trabajo es aburrido	1	2	3	4
11- Tengo que trabajar muy rápido	1	2	3	4
12- Tengo que trabajar muy duro	1	2	3	4
13-Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo	1	2	3	4
14-Tengo suficiente tiempo para terminar mi trabajo	1	2	3	4
15-La seguridad en mi empleo es buena	1	2	3	4
16-En mi trabajo tengo que responder a órdenes contradictorias	1	2	3	4
17-Mi jefe se preocupa del bienestar del personal a su cargo	1	2	3	4
18- Mi jefe presta atención a lo que yo digo	1	2	3	4
19-Mi jefe ayuda al que trabajo se realice	1	2	3	4
20-Mi jefe es bueno para lograr que se trabaje bien en equipo	1	2	3	4
21-Mis compañeros de trabajo son competentes para hacer su labor	1	2	3	4
22-mis compañeros de trabajo se interesan en mi a nivel personal	1	2	3	4
23-Mis compañeros de trabajo son amigables	1	2	3	4
24-Mis compañeros de trabajo ayudan a que el trabajo se realice	1	2	3	4
25-¿Qué tan estable es su empleo?	Regular y estable	Temporal	Hay despidos frecuentes	Es temporal y hay muchos despidos frecuentes
26-Durante el último año ¿con qué frecuencia estuvo en una situación de que le despidieran?	No estuve en esa situación	Pocas veces	Algunas veces	Frecuentemente
27-Algunas veces la gente pierde su empleo a pesar de querer conservarlo. ¿Qué tan probable es que usted pierda su empleo	Nada probable	Poco probable	Algo probable	Muy probable

Fuente: Juárez (2009).



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

ANEXO N°2 CUESTIONARIO (ORIGINAL) DE ADHESIÓN A LA DIETA MEDITERRÁNEA



Pregunta	Modo de valoración
1. ¿Usa el aceite de oliva como principal grasa para cocinar?	Sí = 1 punto No = 0 puntos
2. ¿Cuánto aceite de oliva consume en total al día (incluyendo el usado para freír, comidas fuera de casa, ensaladas, etc.)?	≥ 2 cucharadas/día = 1 punto < 2 cucharadas/día = 0 puntos
3. ¿Cuántas raciones de verduras u hortalizas consume al día? (1 ración = 200 g. Las guarniciones o acompañamientos = ½ ración)	≥ 2 raciones/día (al menos una en ensalada o cruda) = 1 punto < 2 raciones/día = 0 puntos
4. ¿Cuántas piezas de fruta (incluyendo zumo natural) consume al día?	≥ 3 piezas/día = 1 punto < 3 piezas/día = 0 puntos
5. ¿Cuántas raciones de carnes rojas, hamburguesas, salchichas o embutidos consume al día? (1 ración = 100-150 g)	< 1 ración/día = 1 punto > 1 ración/día = 0 puntos
6. ¿Cuántas raciones de mantequilla, margarina o nata consume al día? (porción individual = 12 g)	< 1 ración/día = 1 punto ≥ 1 raciones/día = 0 puntos
7. ¿Cuántas bebidas carbonatadas y/o azucaradas (refrescos, colas, tónicas, bitter) consume al día?	< 1 bebida/día = 1 punto ≥ 1 bebida/día = 0 puntos
8. ¿Bebe vino? ¿Cuánto consume a la semana?	≥ 3 vasos/semana = 1 punto < 3 vasos/semana = 0 puntos
9. ¿Cuántas raciones de legumbres consume a la semana? (1 ración = 150 g)	≥ 3 raciones/semana = 1 punto < 3 raciones/semana = 0 punto
10. ¿Cuántas raciones de pescado/mariscos consume a la semana? (1 plato, pieza o ración = 100-150 g pescado, 4-5 piezas o 200 g de marisco)	≥ 3 raciones/semana = 1 punto < 3 raciones/semana = 0 puntos
11. ¿Cuántas veces consume repostería comercial (no casera, como: galletas, flan, dulces, bollería, pasteles) a la semana?	< 3 veces/semana = 1 punto ≥ 3 veces/semana = 0 puntos
12. ¿Cuántas veces consume frutos secos a la semana? (1 ración = 30 g)	≥ 1 raciones/semana = 1 punto < 1 ración/semana = 0 puntos
13. ¿Consume preferentemente carne de pollo, pavo o conejo en vez de ternera, cerdo, hamburguesas o salchichas? (carne de pollo, pavo o conejo: 1 pieza o ración de 100-150 g)	Sí = 1 punto No = 0 puntos
14. ¿Cuántas veces a la semana consume los vegetales cocinados, la pasta, arroz u otros platos aderezados con salsa de tomate, ajo, cebolla o puerro elaborada a fuego lento con aceite de oliva (sofrito)?	≥ 2 veces/semana = 1 punto < 2 veces/semana = 0 puntos

Fuente: Castilla, M. et al. (2010)



ANEXO N°3
CUESTIONARIO DE ADHESIÓN A LA DIETA MEDITERRÁNEA UTILIZADO EN EL ESTUDIO

OBSERVACIÓN:

- **TAZA:** Una taza blanca típica de 200 cc 
- **VASO:** Un vaso de 180 cc 

	1	2	3	4	
	Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	
1.- Diariamente utilizo aceite de oliva en todas mis preparaciones: frituras, ensaladas, guisos u otra.	0 cucharadas/día	1 cucharada/día	2 cucharadas/día	> 2 cucharadas/día	
2.- Diariamente consumo verduras u hortalizas:	0 raciones/día	1 ración/día	2 raciones/día	>2 raciones/día	
1 RACIÓN²					
Betarraga cocida					1/2 taza
Coliflor, brócoli cocidos					1 taza
Acelga cruda para tortillas y budines					4 tazas
Zapallo italiano crudo para tortillas y budines					2 tazas
Lechuga, achicoria, espinaca, repollo y apio crudos					1 taza
Tomate crudo					1 unidad regular
Zanahoria cruda					1/2 taza
Verduras congeladas crudas	1/2 taza				
3.- Diariamente consumo frutas, incluyendo jugo natural de éstas:	0 raciones/día	1 ración/día	2 raciones/día	≥3 raciones/día	
1 RACIÓN²					
Kiwi					2 unidades chicas
Manzana, membrillo, pera					1 unidad chica
Naranja					1 unidad regular
Pepino dulce					1 unidad grande
Plátano					1/2 unidad mediana o grande
Berries	1 taza				



UNIVERSIDAD DEL BIO-BIO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

<p>4.- Diariamente la o las raciones de mantequilla, margarina, crema o mayonesa que consumo son:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">1 RACIÓN²</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mantequilla, margarina</td> <td>4 cucharaditas</td> </tr> <tr> <td>Crema espesa, chantilly</td> <td>4 cucharadas</td> </tr> <tr> <td>Mayonesa</td> <td>1 cucharada</td> </tr> </tbody> </table>	1 RACIÓN ²		Mantequilla, margarina	4 cucharaditas	Crema espesa, chantilly	4 cucharadas	Mayonesa	1 cucharada	0 raciones/día	1/2 ración/día	1 ración/día	>1 ración/día						
1 RACIÓN ²																		
Mantequilla, margarina	4 cucharaditas																	
Crema espesa, chantilly	4 cucharadas																	
Mayonesa	1 cucharada																	
<p>5.- Diariamente consumo bebidas y/o jugos:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">1 RACIÓN³</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bebidas gaseosas</td> <td>1 taza</td> </tr> <tr> <td>Néctar</td> <td>1 - 1 ½ taza</td> </tr> <tr> <td>Jugos en polvo</td> <td>1 vaso</td> </tr> <tr> <td>Jugos diet</td> <td>1/2 taza²</td> </tr> </tbody> </table>	1 RACIÓN ³		Bebidas gaseosas	1 taza	Néctar	1 - 1 ½ taza	Jugos en polvo	1 vaso	Jugos diet	1/2 taza ²	0 ración/día	1/2 ración/día	1 ración/día	>1 ración/día				
1 RACIÓN ³																		
Bebidas gaseosas	1 taza																	
Néctar	1 - 1 ½ taza																	
Jugos en polvo	1 vaso																	
Jugos diet	1/2 taza ²																	
<p>6.- Semanalmente consumo vino: (1 ración²= 1 vaso)</p>	0 vasos/semana	1 vaso/semana	2 vasos/semana	≥3 vasos/semana														
<p>7.- Semanalmente consumo legumbres:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">1 RACIÓN²</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Porotos, lentejas, arvejas y garbanzos cocidos</td> <td>3/4 taza</td> </tr> </tbody> </table>	1 RACIÓN ²		Porotos, lentejas, arvejas y garbanzos cocidos	3/4 taza	0 raciones/semana	1 ración/semana	2 raciones/semana	≥3 raciones/semana										
1 RACIÓN ²																		
Porotos, lentejas, arvejas y garbanzos cocidos	3/4 taza																	
<p>8.- Semanalmente consumo pescados (selecciona el tipo de pescado, A y/o B, que consumes. Pueden ser ambos):</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">1 RACIÓN³</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pescados tipo A (120 gramos): Trucha, jurel, sardinas frescas, anchoas, caballa, sierra, atún fresco, salmón¹.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pescados tipo B (120 gramos): Congrio, corvina, lenguado y merluza¹.</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	1 RACIÓN ³		Pescados tipo A (120 gramos): Trucha, jurel, sardinas frescas, anchoas, caballa, sierra, atún fresco, salmón ¹ .		Pescados tipo B (120 gramos): Congrio, corvina, lenguado y merluza ¹ .		0 raciones/semana	1 ración/semana	2 raciones/semana	≥3 raciones/semana								
1 RACIÓN ³																		
Pescados tipo A (120 gramos): Trucha, jurel, sardinas frescas, anchoas, caballa, sierra, atún fresco, salmón ¹ .																		
Pescados tipo B (120 gramos): Congrio, corvina, lenguado y merluza ¹ .																		
<p>9.- Semanalmente consumo mariscos:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">1 RACIÓN²</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cholga</td> <td>1 unidad</td> </tr> <tr> <td>Choritos, navajuelas</td> <td>6 unidades</td> </tr> <tr> <td>Jaiva</td> <td>1/3 taza</td> </tr> <tr> <td>Ostras</td> <td>8 unidades</td> </tr> <tr> <td>Almejas, piures</td> <td>6 unidades</td> </tr> <tr> <td>Almejas, machas (en conserva)</td> <td>5 unidades</td> </tr> </tbody> </table>	1 RACIÓN ²		Cholga	1 unidad	Choritos, navajuelas	6 unidades	Jaiva	1/3 taza	Ostras	8 unidades	Almejas, piures	6 unidades	Almejas, machas (en conserva)	5 unidades	0 raciones/semana	1 ración/semana	2 raciones/semana	≥3 raciones/semana
1 RACIÓN ²																		
Cholga	1 unidad																	
Choritos, navajuelas	6 unidades																	
Jaiva	1/3 taza																	
Ostras	8 unidades																	
Almejas, piures	6 unidades																	
Almejas, machas (en conserva)	5 unidades																	
<p>10.- Semanalmente consumo queques o productos de pastelería (no casera, como: galletas, flan, dulces):</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">1 RACIÓN²</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Alfajor</td> <td>1 unidad mediana</td> </tr> <tr> <td>Berlin, biscocho simple, biscocho relleno, pie de limón, strudel.</td> <td>1/4 unidad mediana</td> </tr> </tbody> </table>	1 RACIÓN ²		Alfajor	1 unidad mediana	Berlin, biscocho simple, biscocho relleno, pie de limón, strudel.	1/4 unidad mediana	0 veces/semana	1 vez/semana	2 veces/semana	≥3 veces/semana								
1 RACIÓN ²																		
Alfajor	1 unidad mediana																	
Berlin, biscocho simple, biscocho relleno, pie de limón, strudel.	1/4 unidad mediana																	



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

11.- Semanalmente consumo frutos secos:		0 raciones/semana	1/2 ración/semana	1 ración/semana	>1 ración/semana
1 RACIÓN²					
Almendras	26 unidades				
Avellanas	50 unidades				
Maní	30 unidades				
Pistachos	40 unidades				
12.- Diariamente la o las raciones de carnes rojas, cerdo, hamburguesas, salchichas/vienesas o embutidos que consumo son:		0 raciones/día	1/2 ración/día	1 ración/día	>1 ración/día
1 RACIÓN²					
Carne roja	100 gramos ³				
Hamburguesa	1 unidad mediana				
Salchichas o vienasas	1 unidad				
Longaniza	1 rodela de apróx. 4 cm				
Jamón, salame	1 tajada				
Mortadela	3 tajadas				
13.- Semanalmente consumo carne de pollo, pavo o conejo:		0 raciones/semana	1 ración/semana	2 raciones/semana	>2 raciones/semana
1 RACIÓN³					
Carne de pollo o pavo	80 gramos				
Carne de conejo	60 gramos ²				
14.- A la semana consumo vegetales cocinados, pastas, arroz u otros platos aderezados con salsa de tomate, ajo, cebolla o puerro elaborada a fuego lento con aceite de oliva (sofrito):		0 veces/semana	1 vez/semana	2 veces/semana	>2 veces/semana

Fuente: Elaboración propia. Chandía y Vidal (2014).

¹Dávalos, S., Zamora, D., Natividad, B., Tercero, J., Vásquez, C. y Quiñones, E. (2005). Alimentos marinos: Tipificación y proceso de almacenamiento. *Revista Digital Universitaria*, 6 (9), 1-14.

²Jury, G., Urteaga, C. y Taibo, M. (1997). *Porciones de intercambio y composición química de los alimentos de la pirámide alimentaria chilena*. Santiago: LOM ediciones.

³Vera, G. y Zacarías, I. (2005). *Guía para implementar el etiquetado nutricional obligatorio en los alimentos envasados en Chile*. Manuscrito no publicado, Universidad de Chile, Santiago, Chile.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

ANEXO N°4

CUESTIONARIO FINAL UTILIZADO EN EL ESTUDIO

Tesis: "Determinación de la relación entre Estrés Laboral y Adherencia a la Dieta Mediterránea (DM) en funcionarios de la Universidad del Bío-Bío, Chile 2014" (Chandía y Vidal, 2014)

Descripción: Esta encuesta intenta establecer la relación que existe entre estrés laboral y dieta mediterránea en funcionarios de la Institución seleccionada. Su participación es voluntaria, anónima y debe tener una **antigüedad ≥ 1 año en la Institución**.

Una breve descripción de las variables estudiadas:

Dieta Mediterránea se define como un patrón alimentario o selección de determinados alimentos, los cuales se consumen según diferentes frecuencias (diaria o semanal).

Estrés Laboral se define como "la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación" (Organización Mundial de la Salud, 2004).

Recuerde que esta encuesta es anónima y su información confidencial.

Agradecemos anticipadamente por su colaboración y sinceridad al responder.

Fernanda Chandía Vásquez

Karen Vidal Grandón



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Sección I: Información General

Por favor marque con una **X** la alternativa que considere pertinente o complete la línea en blanco, cuando corresponda.

1. Género: Masculino
Femenino

2. Edad: _____ años

3. Nacionalidad: Chilena
Otra Cuál: _____

4. Departamento en el cual trabaja:

Facultades:	Vicerrectoría Académica:	Vicerrectoría de Asuntos Económicos:
Facultad de Arquitectura, Construcción y Diseño	Dirección de Desarrollo Estudiantil	Dirección de Finanzas y Administración
Facultad de Ciencias	Dirección de Extensión	Dirección de Recursos Humanos
Facultad de Ingeniería	Dirección de Formación Continua	Dirección de Informática
Facultad de Ciencias Empresariales	Dirección de Admisión y Registro	Si es otro, ¿cuál?
	Dirección de Biblioteca	
	Dirección de Docencia	

5. Condición: Académico:
No Académico:

6. Antigüedad en la Institución: _____ años

7. Calidad jurídica: Planta
Contrata
Honorario

8. Número de cargas: _____ personas



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Sección II: Estrés Laboral

Por favor encierre en un círculo la alternativa que mejor refleje su opinión según la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo (TD)	1
En desacuerdo (D)	2
De acuerdo (A)	3
Totalmente de acuerdo (TA)	4

	TD	D	A	TA
1.- En mi trabajo necesito estar aprendiendo cosas nuevas	1	2	3	4
2.- Mi trabajo implica muchas actividades repetitivas	1	2	3	4
3.- Para mi trabajo necesito ser creativo (a)	1	2	3	4
4.-En mi trabajo puedo tomar decisiones por mi mismo (a)	1	2	3	4
5.- Mi trabajo requiere de un alto nivel de habilidad	1	2	3	4
6.- Tengo mucha libertad para decidir como hacer mi trabajo	1	2	3	4
7.- Existe variedad en las actividades que realizo en mi trabajo	1	2	3	4
8.- Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo	1	2	3	4
9.- En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollar mis propias habilidades	1	2	3	4
10- Mi trabajo es aburrido	1	2	3	4
11- Tengo que trabajar muy rápido	1	2	3	4
12- Tengo que trabajar muy duro	1	2	3	4
13- Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo	1	2	3	4
14- Tengo suficiente tiempo para terminar mi trabajo	1	2	3	4
15- La seguridad en mi empleo es buena	1	2	3	4
16- En mi trabajo tengo que responder a órdenes contradictorias	1	2	3	4
17- Mi jefe se preocupa del bienestar del personal a su cargo	1	2	3	4
18- Mi jefe presta atención a lo que yo digo	1	2	3	4
19- Mi jefe ayuda al que trabajo se realice	1	2	3	4
20- Mi jefe es bueno para lograr que se trabaje bien en equipo	1	2	3	4
21- Mis compañeros de trabajo son competentes para hacer su labor	1	2	3	4
22- mis compañeros de trabajo se interesan en mi a nivel personal	1	2	3	4
23- Mis compañeros de trabajo son amigables	1	2	3	4
24- Mis compañeros de trabajo ayudan a que el trabajo se realice	1	2	3	4
25-¿Qué tan estable es su empleo?	Regular y estable	Temporal	Hay despidos frecuentes	Es temporal y hay muchos despidos frecuentes
26- Durante el último año ¿con qué frecuencia estuvo en una situación de que le despidieran?	No estuve en esa situación	Pocas veces	Algunas veces	Frecuentemente
27- Algunas veces la gente pierde su empleo a pesar de querer conservarlo. ¿Qué tan probable es que usted pierda su empleo	Nada probable	Poco probable	Algo probable	Muy probable



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES


Sección III: Adherencia a la Dieta Mediterránea

Por favor encierre en un círculo la alternativa que mejor refleje su opinión según la siguiente escala:

Nunca (N)
Casi nunca (CN)
Casi siempre (CS)
Siempre (S)

OBSERVACIÓN:

- **TAZA:** Una taza blanca típica de 200 cc
- **VASO:** Un vaso de 180 cc



	N	CN	CS	S	
1.- Diariamente utilizo aceite de oliva en todas mis preparaciones: frituras, ensaladas, guisos u otra.	0 cucharadas/día	1 cucharada/día	2 cucharadas/día	> 2 cucharadas/día	
2.- Diariamente consumo verduras u hortalizas:	0 raciones/día	1 ración/día	2 raciones/día	>2 raciones/día	
1 RACIÓN					
Betarraga cocida					1/2 taza
Coliflor, brócoli cocidos					1 taza
Acelga cruda para tortillas y budines					4 tazas
Zapallo italiano crudo para tortillas y budines					2 tazas
Lechuga, achicoria, espinaca, repollo y apio crudos					1 taza
Tomate crudo					1 unidad regular
Zanahoria cruda					1/2 taza
Verduras congeladas crudas					1/2 taza
3.- Diariamente consumo frutas, incluyendo jugo natural de éstas:	0 raciones/día	1 ración/día	2 raciones/día	≥3 raciones/día	
1 RACIÓN					
Kiwi					2 unidades chicas
Manzana, membrillo, pera					1 unidad chica
Naranja					1 unidad regular
Pepino dulce					1 unidad grande
Plátano					1/2 unidad mediana o grande
Berries	1 taza				



UNIVERSIDAD DEL BIO-BIO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

<p>4.- Diariamente la o las raciones de mantequilla, margarina, crema o mayonesa que consumo son:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">1 RACIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mantequilla, margarina</td> <td>4 cucharaditas</td> </tr> <tr> <td>Crema espesa, chantilly</td> <td>4 cucharadas</td> </tr> <tr> <td>Mayonesa</td> <td>1 cucharada</td> </tr> </tbody> </table>	1 RACIÓN		Mantequilla, margarina	4 cucharaditas	Crema espesa, chantilly	4 cucharadas	Mayonesa	1 cucharada	0 raciones/día	1/2 ración/día	1 ración/día	>1 ración/día						
1 RACIÓN																		
Mantequilla, margarina	4 cucharaditas																	
Crema espesa, chantilly	4 cucharadas																	
Mayonesa	1 cucharada																	
<p>5.- Diariamente consumo bebidas y/o jugos:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">1 RACIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bebidas gaseosas</td> <td>1 taza</td> </tr> <tr> <td>Néctar</td> <td>1 - 1 ½ taza</td> </tr> <tr> <td>Jugos en polvo</td> <td>1 vaso</td> </tr> <tr> <td>Jugos diet</td> <td>1/2 taza</td> </tr> </tbody> </table>	1 RACIÓN		Bebidas gaseosas	1 taza	Néctar	1 - 1 ½ taza	Jugos en polvo	1 vaso	Jugos diet	1/2 taza	0 ración/día	1/2 ración/día	1 ración/día	>1 ración/día				
1 RACIÓN																		
Bebidas gaseosas	1 taza																	
Néctar	1 - 1 ½ taza																	
Jugos en polvo	1 vaso																	
Jugos diet	1/2 taza																	
<p>6.- Semanalmente consumo vino: (1 ración= 1 vaso)</p>	0 vasos/semana	1 vaso/semana	2 vasos/semana	≥3 vasos/semana														
<p>7.- Semanalmente consumo legumbres:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">1 RACIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Porotos, lentejas, arvejas y garbanzos cocidos</td> <td>3/4 taza</td> </tr> </tbody> </table>	1 RACIÓN		Porotos, lentejas, arvejas y garbanzos cocidos	3/4 taza	0 raciones/semana	1 ración/semana	2 raciones/semana	≥3 raciones/semana										
1 RACIÓN																		
Porotos, lentejas, arvejas y garbanzos cocidos	3/4 taza																	
<p>8.- Semanalmente consumo pescados (selecciona el tipo de pescado, A y/o B, que consumes. Pueden ser ambos):</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">1 RACIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pescados tipo A (120 gramos): Trucha, jurel, sardinas frescas, anchoas, caballa, sierra, atún fresco, salmón.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pescados tipo B (120 gramos): Congrio, corvina, lenguado y merluza.</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	1 RACIÓN		Pescados tipo A (120 gramos): Trucha, jurel, sardinas frescas, anchoas, caballa, sierra, atún fresco, salmón.		Pescados tipo B (120 gramos): Congrio, corvina, lenguado y merluza.		0 raciones/semana	1 ración/semana	2 raciones/semana	≥3 raciones/semana								
1 RACIÓN																		
Pescados tipo A (120 gramos): Trucha, jurel, sardinas frescas, anchoas, caballa, sierra, atún fresco, salmón.																		
Pescados tipo B (120 gramos): Congrio, corvina, lenguado y merluza.																		
<p>9.- Semanalmente consumo mariscos:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">1 RACIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cholga</td> <td>1 unidad</td> </tr> <tr> <td>Choritos, navajuelas</td> <td>6 unidades</td> </tr> <tr> <td>Jaiva</td> <td>1/3 taza</td> </tr> <tr> <td>Ostras</td> <td>8 unidades</td> </tr> <tr> <td>Almejas, piures</td> <td>6 unidades</td> </tr> <tr> <td>Almejas, machas (en conserva)</td> <td>5 unidades</td> </tr> </tbody> </table>	1 RACIÓN		Cholga	1 unidad	Choritos, navajuelas	6 unidades	Jaiva	1/3 taza	Ostras	8 unidades	Almejas, piures	6 unidades	Almejas, machas (en conserva)	5 unidades	0 raciones/semana	1 ración/semana	2 raciones/semana	≥3 raciones/semana
1 RACIÓN																		
Cholga	1 unidad																	
Choritos, navajuelas	6 unidades																	
Jaiva	1/3 taza																	
Ostras	8 unidades																	
Almejas, piures	6 unidades																	
Almejas, machas (en conserva)	5 unidades																	
<p>10.- Semanalmente consumo queques o productos de pastelería (no casera, como: galletas, flan, dulces):</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">1 RACIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Alfajor</td> <td>1 unidad mediana</td> </tr> <tr> <td>Berlin, biscocho simple, biscocho relleno, pie de limón, strudel.</td> <td>1/4 unidad mediana</td> </tr> </tbody> </table>	1 RACIÓN		Alfajor	1 unidad mediana	Berlin, biscocho simple, biscocho relleno, pie de limón, strudel.	1/4 unidad mediana	0 veces/semana	1 vez/semana	2 veces/semana	≥3 veces/semana								
1 RACIÓN																		
Alfajor	1 unidad mediana																	
Berlin, biscocho simple, biscocho relleno, pie de limón, strudel.	1/4 unidad mediana																	



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

11.- Semanalmente consumo frutos secos:		0 raciones/semana	1/2 ración/semana	1 ración/semana	>1 ración/semana
1 RACIÓN					
Almendras	26 unidades				
Avellanas	50 unidades				
Maní	30 unidades				
Nueces	5 unidades				
Pistachos	40 unidades				
12.- Diariamente la o las raciones de carnes rojas, cerdo, hamburguesas, salchichas/vienesas o embutidos que consumo son:		0 raciones/día	1/2 ración/día	1 ración/día	>1 ración/día
1 RACIÓN					
Carne roja	100 gramos				
Hamburguesa	1 unidad mediana				
Salchichas o vienasas	1 unidad				
Longaniza	1 rodela de apróx. 4 cm				
Jamón, salame	1 tajada				
Mortadela	3 tajadas				
13.- Semanalmente consumo carne de pollo, pavo o conejo:		0 raciones/semana	1 ración/semana	2 raciones/semana	>2 raciones/semana
1 RACIÓN					
Carne de pollo o pavo	80 gramos				
Carne de conejo	60 gramos				
14.- A la semana consumo vegetales cocinados, pastas, arroz u otros platos aderezados con salsa de tomate, ajo, cebolla o puerro elaborada a fuego lento con aceite de oliva (sofrito):		0 veces/semana	1 vez/semana	2 veces/semana	>2 veces/semana

IMPORTANTE: La información que se solicita será utilizada sólo como parte de un proyecto de investigación y será tratada de forma confidencial.

Muchas Gracias por su Participación