



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

TEMA:

**Cuidando la salud de los trabajadores.
Propuesta de Intervención de Trabajo Social en la empresa GEMA**

AUTORA:

CELI SÁNCHEZ, GÉNESIS LISSETTE

**Componente práctico del examen complejo previo a la obtención del grado
de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

REVISORA:

LEÓN CERCADO, JESENIA PATRICIA

Guayaquil, Ecuador

17 de Marzo de 2017



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente **componente práctico del examen complejo**, fue realizado en su totalidad por **CELI SÁNCHEZ, GÉNESIS LISSETTE**, como requerimiento para la obtención del Título de **LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

REVISORA

f. _____
LEÓN CERCADO, JESENIA PATRICIA

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
MENDOZA VERA, SANDRA JANINA

Guayaquil, a los 17 días del mes de marzo del año 2017



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **CELI SÁNCHEZ, GÉNESIS LISSETTE**

DECLARO QUE:

El componente práctico del examen complejo, **CUIDANDO LA SALUD DE LOS TRABAJADORES. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL EN LA EMPRESA GEMA** previo a la obtención del Título de **LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 17 días del mes de marzo del año 2017

LA AUTORA

f. _____

CELI SÁNCHEZ, GÉNESIS LISSETTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

AUTORIZACIÓN

Yo, **CELI SÁNCHEZ, GÉNESIS LISSETTE**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo CUIDANDO LA SALUD DE LOS TRABAJADORES. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL EN LA EMPRESA GEMA** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 17 días del mes de marzo del año 2017

LA AUTORA:

f. _____
CELI SÁNCHEZ, GÉNESIS LISSETTE

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Propuesta Genesis 2017.doc (D26406636)
Submitted: 2017-03-14 22:54:00
Submitted By: genesisceli1994@gmail.com
Significance: 6 %

Sources included in the report:

B Toledo-analisis del sistema contable de la empresa ecuaworking sa dedicada a la pr estación de servicios.docx (D20728877)

<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs394/es/>

<http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

<http://www.alvarocampoojeda.net/416735075>

<http://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v19n421994/art02.pdf>

http://www.psicologia-online.com/monografias/5/comunicacion_eficaz.shtml

<http://www.who.int/topics/nutrition/es/>

<http://www.segysoac.com.ec/archivos/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-de-los-Trabajadores-y-Mejoramiento-del-Medio-Ambiente-de-Trabajo-Decreto-Ejecutivo-2393.pdf>

Instances where selected sources appear:



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____
JESENIA PATRICIA, LEÓN CERCADO
REVISORA

f. _____
SANDRA JANINA, MENDOZA VERA
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____
ANA MARITZA, QUEVEDO TERÁN
COORDINADORA DE UNIDAD DE TITULACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO UTE B-2016

ACTA DE EXAMEN COMPLEXIVO

ESTUDIANTE: CELI SANCHEZ , GENESIS LISSETTE

COMPONENTE TEORICO 60%	
PRIMER INTENTO	SEGUNDO INTENTO
NOTA SOBRE 10: 5.56	NOTA SOBRE 10: 7.86
NOTA COMPONENTE TEORICO 7.86	

COMPONENTE PRACTICO 40%		
SANDRA JAMINA MENDOZA VERA	JESENIA PATRICIA LEON CERCADO	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN
NOTA SOBRE 10: 8.40 TOTAL: 40%	NOTA SOBRE 10: 8.40 TOTAL: 30%	NOTA SOBRE 10: 8.40 TOTAL: 30%
NOTA COMPONENTE PRACTICO 8.40		

NOTA FINAL: 8.07

SANDRA JAMINA
MENDOZA VERA
Miembro 1 del Tribunal

JESENIA PATRICIA
LEON CERCADO
Miembro 2 del Tribunal

ANA MARITZA
QUEVEDO TERAN
Miembro 3 del Tribunal

ÍNDICE

1	Introducción	11
2	Contextualización	12
2.1	Contexto del Campo profesional	16
2.3	Contexto Institucional.....	18
3	Diagnóstico	23
3.1	Metodología.....	23
4	Resultados	24
4.1.1	Caracterización de la población participante.....	24
4.1.2	Salud de los trabajadores.....	26
4.1.3	Servicio de alimentación en la empresa GEMA	27
4.1.4	Características de las Proveedoras de Alimentos de la empresa GEMA	28
4.2	Análisis de los resultados	30
4.2.1	Interpretación de las características de los trabajadores.....	30
4.2.2	Interpretación de la Salud de los trabajadores de la empresa GEMA	30
4.2.3	Interpretación de encuesta de alimentación y conocimiento de nutrición de las proveedoras	31
5	Proceso metodológico de la intervención	32
5.1	Objetivos.....	32
5.2	Mapeo teórico, conceptual y normativo	33
5.2.1	Marco Teórico: Teoría de la acción Razonada y conducta alimentaria	33
5.2.2	Marco conceptual:.....	34
5.2.3	Marco Normativo	36
5.3	Método de Trabajo Social de grupo.....	37
5.4	Proceso metodológico.....	39

5.5	Proceso Objetivo 1.....	40
5.6	Proceso Objetivo 2.....	41
5.7	Proceso Objetivo 3.....	42
6	Técnicas e Instrumentos.....	43
6.1	Sesiones grupal de estilo vivencial:.....	43
6.2	Técnicas comunicacionales:	43
6.2.1	Escucha activa:.....	43
6.2.2	Comunicación no verbal.....	43
6.3	La entrevista:	44
6.4	Cuestionario.....	44
7	Aspectos organizativos	45
8	Conclusiones	46
9	Bibliografía	47
10	Anexos.....	51
10.1	Documentos para la elaboración del Diagnostico	51
10.1.1	Encuesta del servicio de alimentación.....	51
10.1.2	Ficha Socio-Económica.....	52
10.2	Encuesta a Proveedoras de Alimentos.....	56
10.3	Documentos para la elaboración de la propuesta	57
10.4	Instrumento aplicado para los hijos de las familias	60
10.5	Cronograma de actividades.....	62

RESUMEN (ABSTRACT)

Este documento analiza los indicadores de salud laboral y servicio de alimentación en una empresa privada dedicada a la comercialización de productos alimenticios, la población participante está ubicada en diferentes cantones ubicados en la provincia del Guayas, así mismo se presentara los problemas de salud que tienen los trabajadores y las deficiencias que tiene el servicio de comedor en cada centro de operación. El análisis de los indicadores de Obesidad y Sobrepeso muestra que el 75% de los trabajadores tienen problemas de salud. Adicional se muestra que en los centros de operaciones no se cuenta con una cultura de hábitos alimenticios ya que las personas que brindan el servicio de alimentación no tienen conocimientos de nutrición o gastronomía.

El problema de nutrición en Ecuador es un tema importante y relevante para el estado Ecuatoriano según resultados de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2011-2013 señala que 5558.185 ecuatoriano de entre 19 y 59 años sufren de sobrepeso u obesidad.

Por lo cual la propuesta que se realiza tiene como objetivo mejorar estos dos indicadores antes expuestos ya que así lograra tener trabajadores más saludables y eficientes.

Palabras claves:

Alimentación saludable, Nutrición, Entorno Saludable, Hábitos saludables, Gastronomía, Obesidad y Sobrepeso.

1 Introducción

El presente trabajo muestra el estado de Salud de los trabajadores de la empresa GEMA, para cuidar la integridad de los trabajadores se la ha otorgado un nombre ficticio a la empresa ya que se podrá evidenciar aspectos relacionados con problemas de Salud y aspectos organizativos que muestran indicadores que afectan la salud de los trabajadores.

Para identificar los factores que inciden en la salud laboral se realizó el diagnostico individual de los trabajadores y familiar, se aplicó instrumentos que la empresa ya contaba por lo cual solo se tabulo la información y se realizó la interpretación teoría-conceptual obteniendo como resultados un alto porcentaje de trabajadores con problemas de salud.

Es por lo cual se planificaron actividades para mejorar y cuidar la salud de los trabajadores estableciendo tres objetivos enfocados desde 3 ámbitos de intervención que es el grupal con los trabajadores en cada centro de operación, el familiar, el ámbito institucional de restaurar el servicio de alimentación que brinda la empresa.

En cada ámbito de intervención se tiene preparada actividades de mejorar los hábitos alimenticos, es decir formativas, comunicacionales y de intervención en los hogares. Lo que se pretende con la elaboración de la propuesta es cuidar la salud de los trabajadores y tener colaboradores mas saludables y eficientes en cada centro de operaciones.

2 Contextualización

En el contexto de la salud, “Ecuador se ha planteado importantes desafíos para la acción pública en el cual el Sistema Nacional de Salud se ha caracterizado por estar fragmentado, centralizado y desarticulado en la provisión de servicios de salud, otra de sus características ha sido la preeminencia del enfoque biologista - curativo en la atención; centrado en la enfermedad y la atención hospitalaria; con programas de salud pública de corte vertical que limitan la posibilidad de una atención integral e integrada a la población” (Ministerio de Salud Pública del Ecuador , 2012)

Por lo cual la asamblea nacional dentro del proyecto de la ley- Código Orgánico de Salud propone en el capítulo VII Salud laboral “que la autoridad Nacional del Trabajo coordinará con las entidades competentes el desarrollo, implementación y evaluación de acciones destinadas a analizar, controlar y mitigar los riesgos del trabajo y seguridad laboral, así como los efectos negativos derivados de los factores ocupacionales, con el objetivo de proteger la salud de los trabajadores” (Asamblea Nacional, 2016, págs. 83-83)

Analizando la situación de la salud y el empleo en el Ecuador se puede resaltar el nuevo enfoque integral de la salud que es la prevención y también la parte del empleador al referirse a proteger la salud de los trabajadores aunque solo se mencione a nivel de riesgos de trabajo y seguridad laboral, un aspecto importante que se debería mencionar es mejorar la alimentación en el trabajo ya que se ha observado que a nivel nacional existen datos que revelan un alto porcentaje de personas que sufren de sobrepeso y obesidad, como punto de partida en Ecuador se ha establecido un programa de mejorar la alimentación desde el inicio del ciclo de vida por lo cual se aplicó una encuesta nacional la cual tenía como objetivo “conocer el estado nutricional y

alimentario de la población ecuatoriana, así como las prácticas de lactancia materna y alimentación complementaria, la situación de enfermedades crónicas no transmisibles y de actividad física” (ENSANUT, 2011-2013) , estas encuestas “recogen información relevante en la población menor de 60 años, y pone como consideración la diversidad geográfica, demografía, étnica social y económica del país con el fin de conocer los problemas de salud y nutrición durante el ciclo de vida” (ENSANUT, 2011-2013)

Luego de la aplicación de esta encuesta se obtuvieron resultados que muestra que los problemas de nutrición parten desde el inicio del ciclo de vida ya que las mujeres en estado de gestación deberían mejorar su alimentación, a eso se suma los hábitos de consumo de alimentos procesados el cual reporta que el 84% de la población encuestada consume gaseosas y otras bebidas y la mitad refiere el consumo de comidas rápidas.

El problema de la mala alimentación desde la gestación al nacimiento según menciona Hodinnott, 2008 “traen consigo consecuencias de malnutrición en los años temprano, los cuales reflejan una baja productividad y un bajo rendimiento que se traduce en pérdidas de oportunidades para crecer y mejorar condiciones de vida de sus familias” (ENSANUT, 2011-2013)

El sedentarismo se presenta en los resultados obtenidos y presenta como consecuencia enfermedades crónicas: la diabetes mellitus, la dislipemia y hipertensión arterial.

El estado ecuatoriano dentro de su rol de proteger al trabajador a través de la ley orgánica de salud plantea la acción de “Garantizar que todos los empleados realicen exámenes de salud preventiva y ocupacional para la actividad específica fue contratado previo al inicio de las funciones con el objetivo de identificar sus riesgos de salud y planificar sus controles posteriores. (Asamblea Nacional, 2016)

Según el modelo actual de desarrollo del Estado Ecuatoriano el Empleo tiene la siguiente definición: “El empleo adecuado es una condición en la cual las personas satisfacen condiciones laborales mínimas, desde un punto de vista normativo, y lo conforman aquellas personas con empleo que, durante la semana de referencia trabajan igual o más de 40 horas” (Castillo, 2015, pág. 13).

Obteniendo como referencia las horas de trabajo a la semana el INEC presenta que los hombres trabajan 40:43 horas y las mujeres 33:12 y según la composición de empleados por actividad la agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca aumenta un 0.1 porcentuales obteniendo el 28.1 %. (INEC, 2016) De aquí parte la aplicación de la normativa legal de que las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores y que estos lugares de trabajo estén lejos del pueblo o comunidad cercana deben otorgarle como beneficio el servicio de alimentación.

Dentro del código de trabajo art 42. “Se establece la obligación que tiene el empleador referente al servicio de alimentación” (Codigo de Trabajo, 2015) y el reglamento de seguridad y salud de los trabajadores art 27 establece algunas características como cuidar el buen estado de higiene y limpieza, deberán contar con espacio para mesas y deben de contar con platos y cubiertos para cada trabajador, los alimentos se conservarán en lugar y temperatura adecuados, debidamente protegidos y en cámaras frigoríficas los que la requieran

“El INEC en marzo de 2016 en el ámbito nacional menciona que existen 7.9 millones de personas económicamente activas y de estas en el ámbito rural es de 2.6 millones de personas” (INEC, 2016), se toma como referencia el ámbito rural ya que la propuesta que se va a realizar es en este ámbito.

Debido al crecimiento laboral que se ha tenido el Ministerio de Trabajo crea la Dirección de Seguridad y Salud en el trabajo para que se encargue de la “ejecución de Programas de Seguridad y Salud en el trabajo, tomando como referente el Art. 326, numeral 5 de la Constitución del Ecuador, Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales de OIT, Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Acuerdos Ministeriales” (Ministerio del Trabajo)

Dentro de las características de este programa de Seguridad y Salud están:

- ✚ Mejorar las condiciones de los trabajadores referentes a Seguridad y Salud.
- ✚ Desarrollar consciencia preventiva y hábitos de trabajo seguros en empleadores y trabajadores
- ✚ Disminuir las lesiones y daños a la salud provocados por el trabajo
- ✚ Mejorar la productividad de acuerdo con la gestión empresarial con visión preventiva.

En el área de salud y empleo no existe una propuesta o una política que trabaje por mejorar la alimentación en los lugares de trabajo, pero con los argumentos antes expuestos se puede evidenciar que el empleador si tiene responsabilidad con la salud del trabajador y el estado ecuatoriano fomentar el cuidado de la salud durante el ciclo de vida.

2.1 Contexto del Campo profesional

“La década de los sesenta fue el período de mayor expansión del Trabajo Social de Empresa. Este fenómeno fue propiciado por el despegue económico y por la insuficiente participación de Estado en programas de bienestar social, que eran prácticamente inexistentes.” (Martinez & Josefina, 1993)

En el mundo laboral se despertó el deseo de un mayor bienestar social; los empresarios se hicieron eco de esta inquietud. Implantando en sus empresas una serie de beneficios sociales, tales como becas de estudio, ayudas de vivienda, comedores, bibliotecas, comisariatos, facilidades para vacaciones, etc., prestaciones a las que podían acceder tanto el trabajador como su familia. (Martinez & Josefina, 1993)

La “empresa modelo” era aquella que más y mejor producía y la que proporcionaba mayores beneficios sociales a sus trabajadores; pero hay que advertir que generalmente no se abordaban aspectos fundamentales en la dinámica de relación Empresa- Trabajador, tales como jornada laboral, salario, condiciones de trabajo, etc.; sino cuestiones complementarias y ajenas a la estructura laboral.

Dentro de las características que definía al trabajador Social en la empresa era: El Trabajo Social de Empresa era de carácter individualizado, dirigido al bienestar del trabajador, su familia y a la solución de problemas personales que pudiera plantear. No era frecuente que se abordaran situaciones específicamente laborales. Los programas eran de carácter asistencial, enfocados hacia los más necesitados, o a los que por sus condiciones particulares se hacían acreedores de las prestaciones sociales. (Lopez Luna & Chaparro Maldonado, 2006)

Dentro de las competencias laborales vistas desde el mercado laboral el trabajador Social se encarga de funciones administrativas, bienestar laboral, salud ocupacional, capacitación y desarrollo, asesoría individual, responsabilidad social empresarial. (Lopez Luna & Chaparro Maldonado, 2006)

Laura Llanos trabajador Social de la Universidad del Pacifico y Jefa de Beneficios de una empresa privada menciona algunas características que destacan el trabajo Social de empresas en la actualidad, la función que realiza con su equipo de trabajadores sociales es “estar orientados a la calidad de vida laboral y personal, a la felicidad, al compromiso y a la retención de los trabajadores y, por ende, a una mayor productividad” (Llanos, 2015)

Es importante destacar que el Trabajador Social que realiza trabaja en el ambito laboral se encuentra dentro del area de Talento Humano y el rol asignado es “lograr la mayor productividad en las empresa, dirigiendo acciones preventivas o bien realizando intervenciones en el problemas ya existentes sea individualmente o grupal” (Mesen) El accionar dentro de este ambito según Rozana Mesen “Elaborar programas y proyectos con equipos interdisciplinarios o multidisciplinarios”

Tomando en cuenta estas características tanto Historicas como actuales podemos definir que el rol del trabajador social empresarial esta enfocado en mejorar la calidad de vida del trabajador aumentando la calidad de vida para asi favorecer a la empresa y mejora la productividad y por ende el trabajador logre satisfaccion personal.

2.3 Contexto Institucional

La empresa GEMA es una empresa Ecuatoriana dedicada a la producción y distribución de productos alimenticios pertenece al tipo de empresa de compañías anónimas porque está conformada por accionistas que responden por el capital que invierten, en la actualidad cuenta en su nómina con más de 7000 trabajadores ubicados en diferentes provincias Quito, Guayaquil y Santo Domingo y cubre comercialmente las 24 provincias del Ecuador con más de 108 centros de operación con el objetivo principal de “alimentar bien generando desarrollo en el sector agropecuario” (Memoria Sostenibilidad del Ser Pronaca, 2015)

La representación de los centros de operaciones está constituida por granjas de aves y cerdos, plantas procesadoras, centros de distribución, almacenes, centros administrativos, laboratorios/Centros de investigación.

Dentro de su “filosofía corporativa tienen el desafío de alimentar bien por lo cual han identificado que existen problemas de malnutrición y las cifras de anemia y obesidad no tiene precedentes en Ecuador, esto representa problemas graves de salud y presupuesto para muchos países, por lo cual para contribuir con la seguridad y soberanía alimentaria se implementa dentro de la empresa políticas para optimizar procesos, cuidando recursos naturales y aportando a la sociedad” (Memoria Sostenibilidad del Ser Pronaca, 2015)



La empresa Gema debido a los datos preocupantes de desnutrición y sobrepeso-obesidad aporta con temas de buena alimentación promoviendo hábitos de alimentación, relaciones interpersonales y esto lo plasma en la “Filosofía del Ser constituido por los siguientes principios de acción: Humildad, Desarrollo de personas, Escucha, Coherencia, Trabajo en Equipo, Responsabilidad Social y Ambiental, Comunicación, Cambio e Innovación y Respondimiento” (Memoria Sostenibilidad del Ser Pronaca, 2015)

El Área de Sostenibilidad es la encargada de que la Filosofía del Ser se aplique en todas las áreas de la empresa y los plasma en tres principios básicos:

- ✚ “Bienestar Familiar: Contribuir a mejor la calidad de vida familiar mediante un cambio positivo en los hábitos alimenticios, actividad física, actividades lúdicas y descanso” (Memoria Sostenibilidad del Ser Pronaca, 2015)
- ✚ “Bienestar Ambiental: Consientes con el planeta se trabaja cuidando el agua, suelo, de tal forma que nuestros procesos se tornen sostenibles en el tiempo” (Memoria Sostenibilidad del Ser Pronaca, 2015)
- ✚ “Bienestar Social: tenemos el compromiso de relacionarnos bien con todas las personas en el entorno, y con nuestros trabajadores y soñar juntos con un Ecuador más justo” (Memoria Sostenibilidad del Ser Pronaca, 2015)

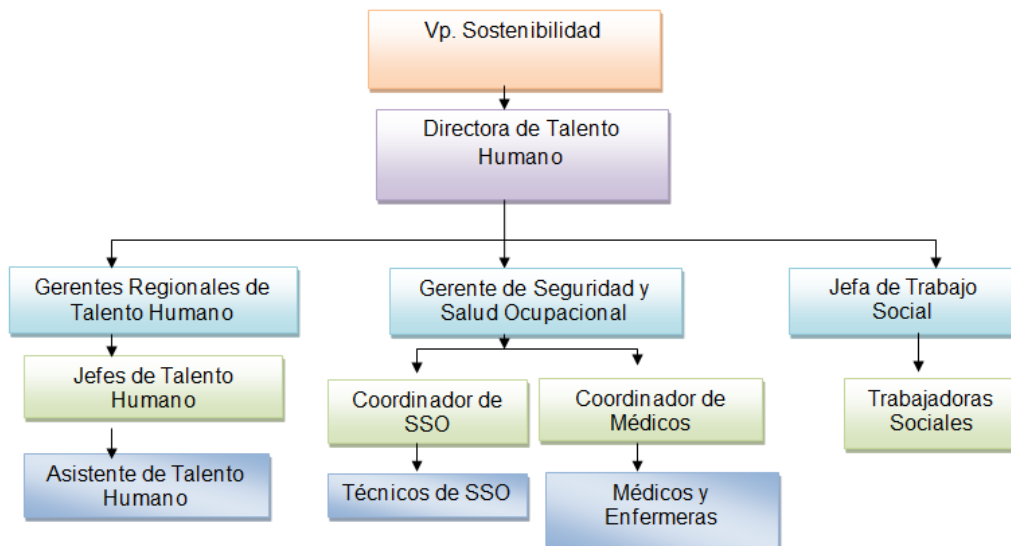
Dentro del Bienestar Social se cuenta con buenas prácticas laborales por lo se ejecuta contrataciones tomando en cuenta la diversidad y derechos humanos, equidad de género y

derechos, para cuidar seguridad física y seguridad salud ocupacional de los trabajadores se ejecutan programas de prevención.

Dentro de la provincia del Guayas se cuenta con 589 trabajadores, los cuales están divididos en 19 centros de operación, en cada centro existen laborando 31 personas en horarios rotativos (diurno y nocturno) por la actividad laboral de avicultura que demanda la empresa estos centros de operación se encuentran a 50km de la zona urbana del pueblo de Bucay y de los lugares donde viven, por tal motivo la empresa y en relación con su principio de acción que es el de alimentar bien en cada centro de trabajo se brinda el beneficio de alimentación (desayuno, almuerzo, merienda y cena).

Para la atención al personal la empresa cuenta con el la área de Desarrollo Organizacional a cargo de la vicepresidencia de Sostenibilidad, con la siguiente jerarquía.

Organigrama a Cargo de Vicepresidencia de Sostenibilidad-Empresa GEMA



Elaboración: Memoria Sostenibilidad Pronaca, 2015

Los Centros ubicados en la provincia del Guayas cuenta con el área de Talento Humano en el cual trabajan los siguientes profesionales: Psicólogos (2), Médicos Ocupacionales (2), Enfermera (1), Trabajador Social (1) e Ingenieros Industriales (2), el área se encarga de proporcionar un entorno **de bienestar laboral óptimo en condiciones seguras y saludables a los trabajadores.**

Trabajo Social en toda la empresa Gema se encarga de brindar asesoramiento de todos los beneficios que brinda el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, coordinación de la atención médica de los trabajadores en Hospitales o entidades privadas, asesorar en la contratación de personas con Discapacidad y beneficios adicionales como alimentación, capacitaciones familiares, transporte.

Para fomentar la cultura de seguridad y Salud Ocupacional (SSO) “El Coordinador de SSO, Médicos Ocupacionales y Trabajadora Social trabajan en la ejecución de proyectos como la creación de comités técnicos de ergonomía, capacitación sobre Seguridad Basada en el comportamiento, capacitación de riesgos eléctricos, sistema de prevención de riesgos de accidentes, enfermedades laborales y pérdidas en los procesos y planifican actividades de prevención de riesgos y estos programas se ejecutan a nivel de todos los centros de operación” (Memoria Sostenibilidad del Ser Pronaca, 2015)

El área Médica se encarga de la ejecución del programa de Vigilancia de la salud dirigido por los 2 Médicos ocupacionales y 1 enfermera el cual tiene como objetivo **la prevención de enfermedades, promoción de la salud y la atención curativa por demanda espontánea.**

Por lo cual se cumple con las siguientes actividades:

- ✚ Exámenes médicos de control ocupacional.
- ✚ Capacitación a los trabajadores
- ✚ Talleres sobre primeros auxilios en casos de emergencia.

Dentro de los beneficios a los trabajadores se cuenta en cada centro de operación con proveedoras de alimentos que brindan el servicio y que lo controla el Medico de Granjas tomando en cuenta que estos alimentos sean servidos adecuadamente tanto como su inocuidad y equilibrio nutricional dependiendo de la actividad física que realizan en su jornada diaria.

3 Diagnóstico

3.1 Metodología

La Metodología utilizada en el Diagnostico tuvo un enfoque CUANTITATIVO, pues se usa la recolección de información a partir de los instrumentos cuantificables lo cual permitió determinar problemas de salud, las características de las familias de los trabajadores y elementos institucionales que tienen que ver con el ámbito de la salud.

Los instrumentos utilizados fueron:

- ✚ Registros de Índice de Masa Corporal
- ✚ Fichas Socioeconómicas
- ✚ Informe de Encuestas de alimentación.
- ✚ Encuestas de nutrición a proveedoras

Los registro de índice de Masa Corporal, ficha socio-económica y encuestas de alimentación se aplicó a 589 trabajadores, los cuales están divididos en 19 centros de operación, en cada centro existen laborando 31 personas en horarios rotativos (diurno y nocturno).

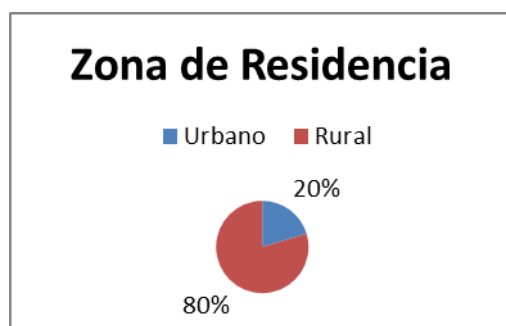
Las encuestas de nutrición se las aplico a 31 proveedoras que trabajan en los centros de operación.

4 Resultados

4.1.1 Caracterización de la población participante

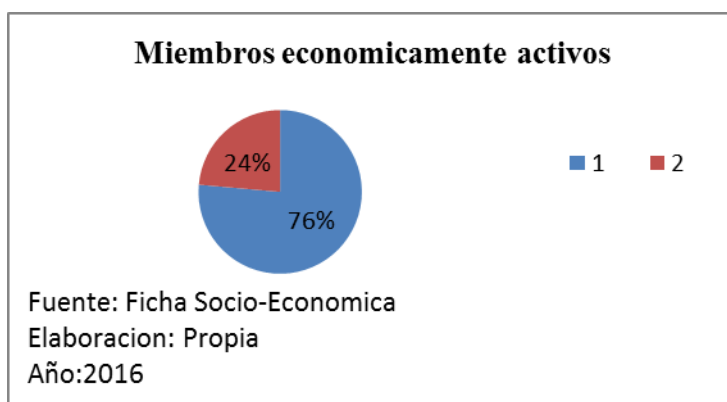
4.1.1.1 Zona de Residencia de los trabajadores

Los trabajadores viven a los alrededores del cantón Bucay y Cumandá, en recintos como La Esperanza-San Pedro, Matilde Esther, Casa Blanca, Naranja pata, El Rosario. Por lo cual se los ha clasificado en dos grupos el cual predomina es la zona rural por las siguientes características como lo define la CEPAL “Aquella que vive en las parroquias rurales (cabecera parroquial y resto de la parroquia). Incluye, además, a la población empadronada en la “periferia” de las capitales provinciales y cabeceras cantonales” (Cepal, 2001)



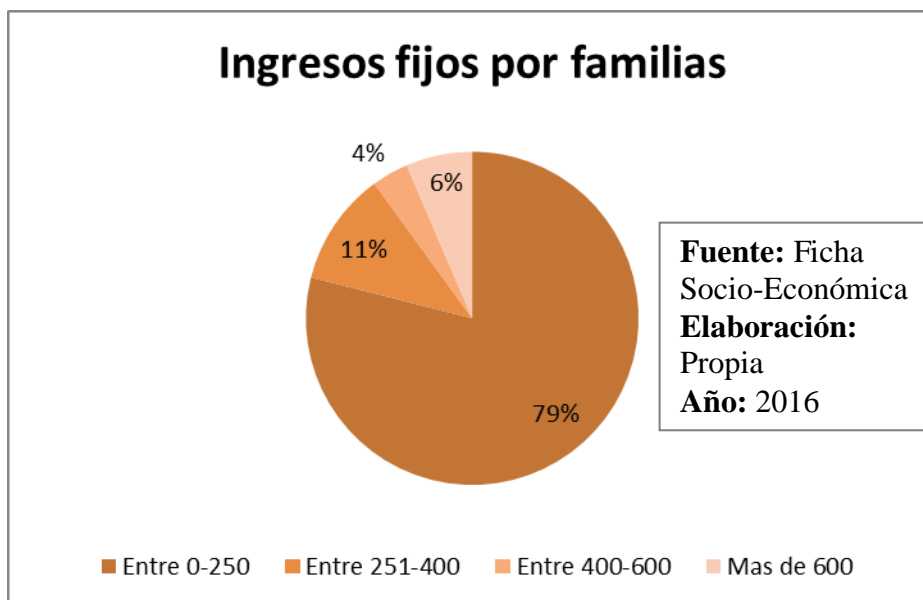
4.1.1.2 Característica económica de los trabajadores:

Miembros económicamente activos en las familias: mediante el análisis de este gráfico se puede identificar que el 76% de las esposas pasan en sus casas mientras que solo el 24% trabaja.



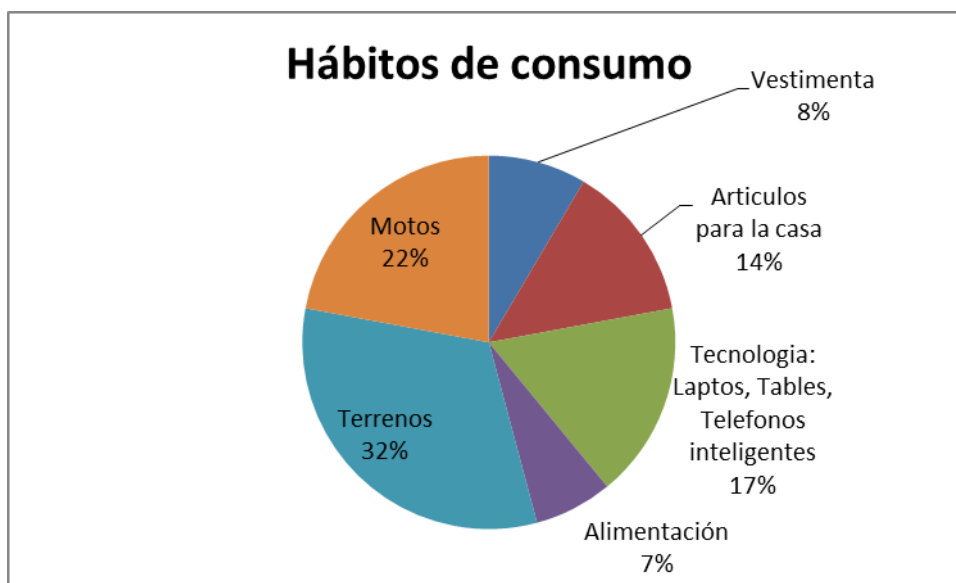
4.1.1.3 Ingresos fijos por familia:

Este grafico nos muestra que las familias en un 79% solventan sus gastos con un ingreso referencial de 0 a 250,00 dólares, pero vale la pena mencionar que estos ingresos son los que reciben neto en su cuentas bancarias pues luego de los descuentos por beneficios que consumen en las diferentes casas comerciales: Crédito en Tía 70,00 dólares, crédito en farmacia cruz azul 35,00 dólares, crédito en farmacia del pueblo 35,00, crédito en almacén de la empresa 70 dólares.



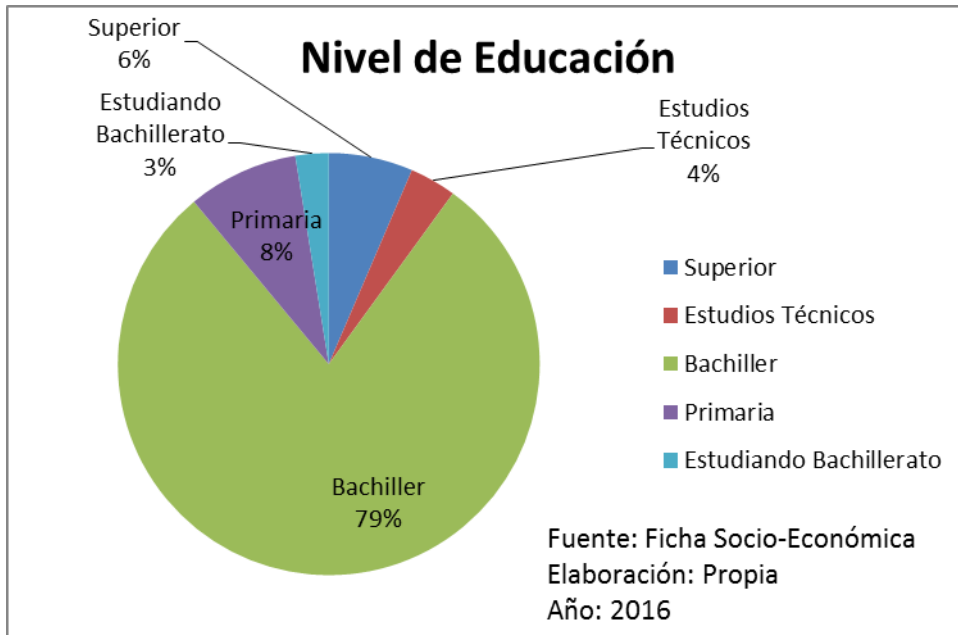
4.1.1.4 Hábitos de consumo

Las familias tienen como tendencia la compra de terrenos en un 32% para fines de agricultura, mientras que el 22% de las familias compran motos.



4.1.1.5 Características de la educación de los trabajadores:

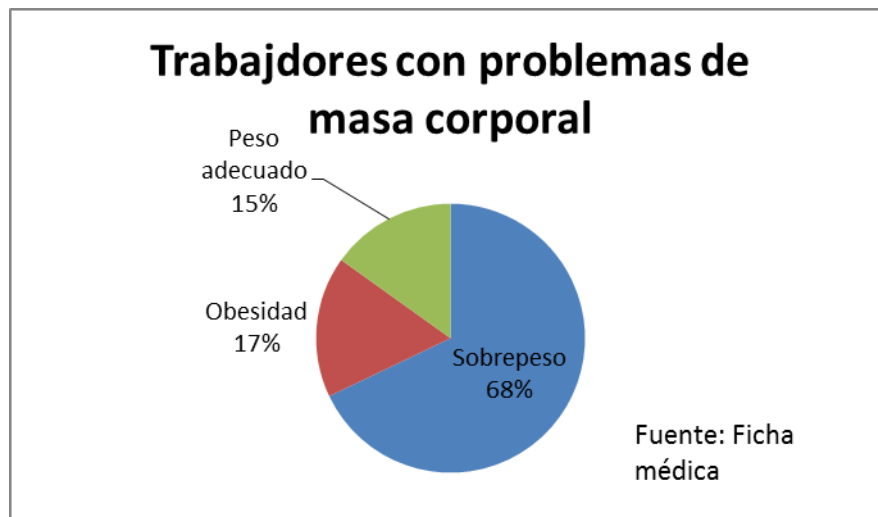
El 79% de los trabajadores son bachilleres ya que como requisito principal para ingresar a trabajar en la empresa GEMA es la educación secundaria completa.



4.1.2 Salud de los trabajadores

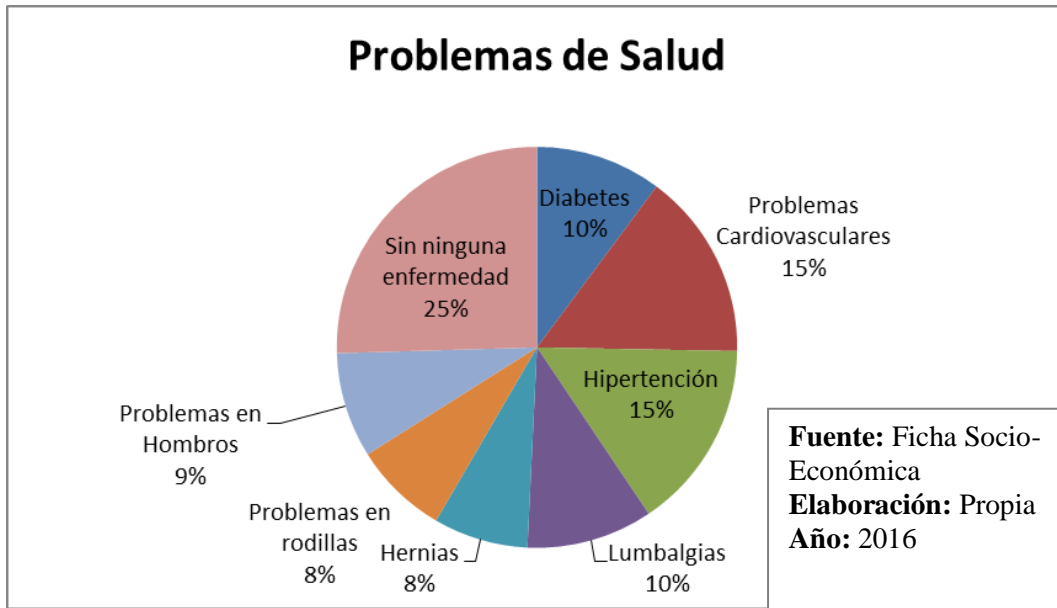
4.1.2.1 Características de Salud

El 68% de los trabajadores tienen sobrepeso, el 17% tiene obesidad y el 10% el peso adecuado, a consecuencia de esto ha afectado la salud de los trabajadores.



4.1.2.2 Enfermedades comunes en los trabajadores

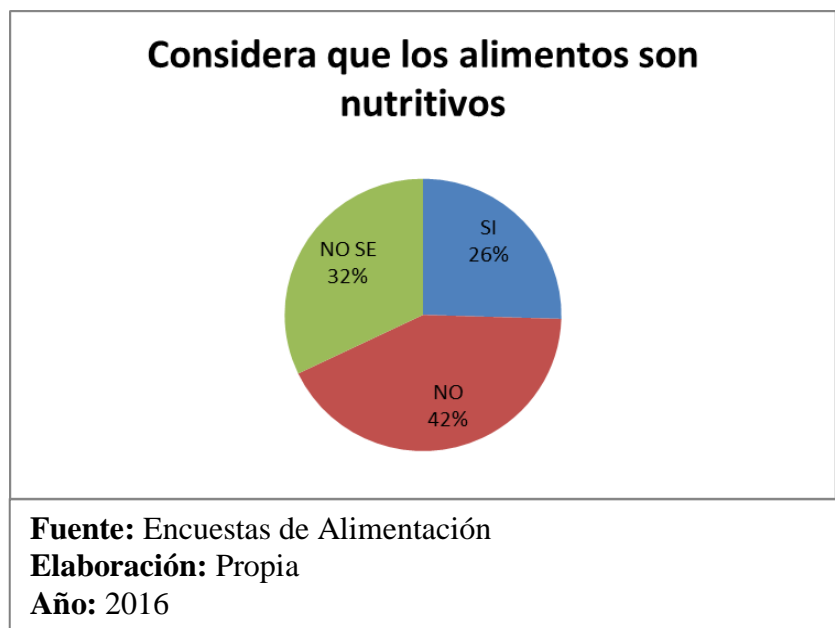
Los problemas de salud engloban un 75% de enfermedades en los trabajadores este porcentaje es alarmante en la cual el equipo interdisciplinario de la empresa GEMA debería trabajar.



4.1.3 Servicio de alimentación en la empresa GEMA

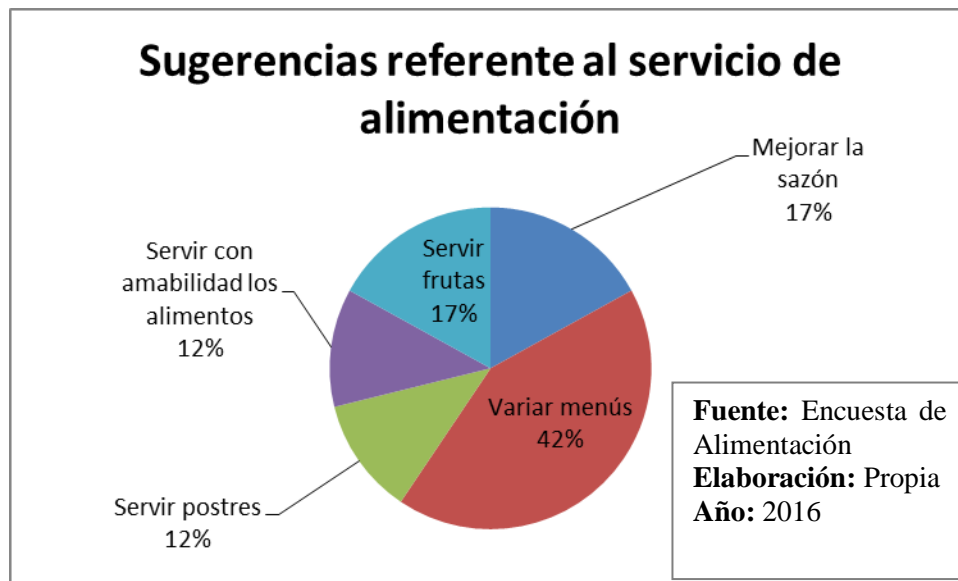
4.1.3.1 Alimentos nutritivos

Las encuestas están compuestas por un cuestionario de diez preguntas las cuales se las aplica semestralmente, lo que se va a analizar del cuestionario es la pregunta 3 sobre los alimentos nutritivos y cuáles son las observaciones o sugerencias referentes al servicio de alimentación de los



proveedores de alimentos ya se considera las más relevantes en el tema de nutrición.

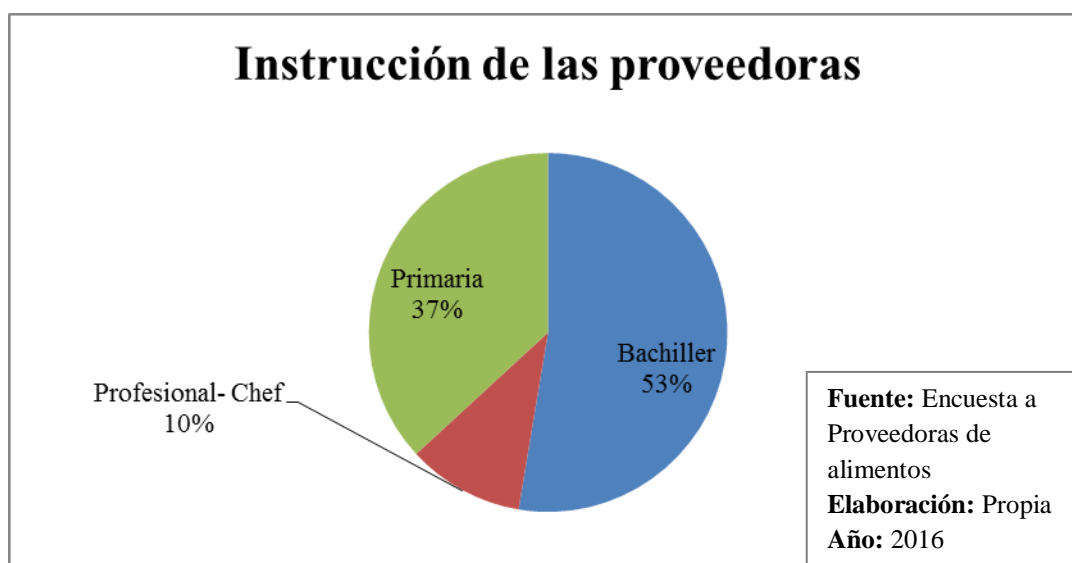
4.1.3.2 Las sugerencias para mejorar el servicio de alimentación



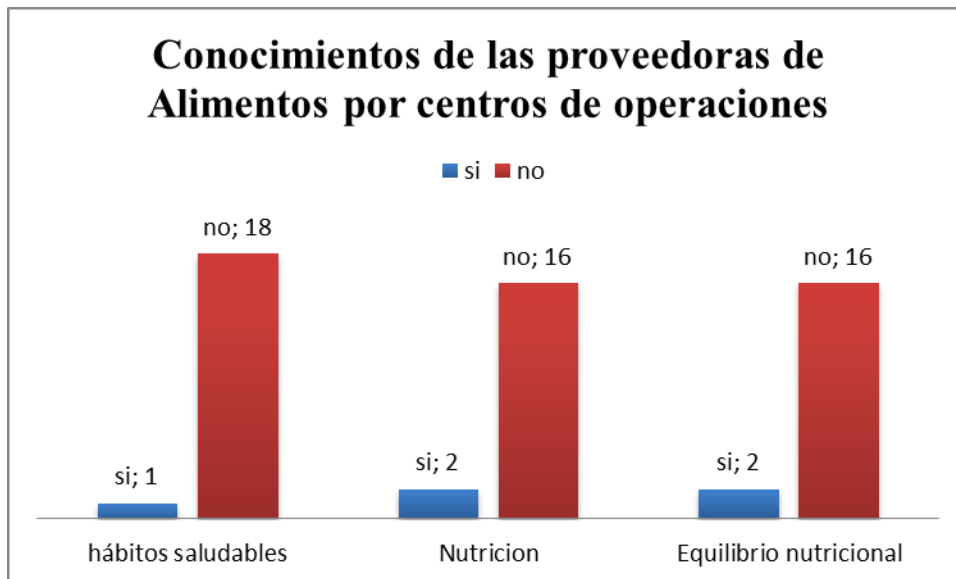
4.1.4 Características de las Proveedoras de Alimentos de la empresa GEMA

Se realizó un cuestionario a las 31 proveedoras de los centros de operaciones en las cuales fueron seleccionadas solo por el hecho de saber cocinar o tener el capital para poder servir los alimentos mientras la empresa les paga.

4.1.4.1 Instrucción educativa de las proveedoras de alimentos:



4.1.4.2 Conocimiento sobre nutrición



Fuente: Encuesta a Proveedoras de alimentos

Elaboración: Propia

Año: 2016

Los factores internos a beneficio de los trabajadores, con lo que trabaja el Médico de la empresa, es el de revisar los menús, capacitar a proveedoras de alimentos y concientizar hábitos de comer saludablemente dentro del trabajo y en sus hogares, otro aspecto importante que se realiza es inspeccionar mensualmente que el área donde preparan los alimentos es decir que estén en buenas condiciones, estos controles son ejecutados una vez al mes en cada centro de operación esto aporta para cuidar la salud de los trabajadores y reducir el riesgo de enfermedades.

4.2 Análisis de los resultados

4.2.1 Interpretación de las características de los trabajadores.

Según los resultados obtenidos los trabajadores son de zonas rurales con características económicas de endeudarse para obtener terrenos, motos; el nivel de educación que predomina es la de secundaria completa vista como un logro importante en sus vidas ya que concluir sus estudios secundarios permiten tener un trabajo; en las familias predomina que la mujer se dedica a las actividades domésticas mientras el hombre trabaja para mantener el hogar.

4.2.2 Interpretación de la Salud de los trabajadores de la empresa GEMA

El 70% de los trabajadores tienen sobrepeso, el 20% tiene obesidad y el 10% el peso adecuado, esta información se obtiene mediante la toma del IMC “El índice de masa corporal (IMC) es una fórmula que se utiliza para evaluar el peso corporal en relación con la estatura. La fórmula permite medir la composición corporal y ha demostrado ser una manera eficaz de determinar la grasa corporal. Para calcular su IMC, ingrese su estatura y peso a continuación” (Centro de Información Cardiovascular del Texas Heart Institute, 2016) realizado por el médico de Granja, esta causa tiene relación con la poca capacitación y conocimiento de alimentos nutritivos por parte de los trabajadores y adicional el tema hábitos que tienen en el hogar por lo cual lo definen como “influencia cultural de colonizadores e inmigrante de turistas y se diferencian de las condiciones geográficas climáticas y económicas locales se come lo que se aprende según los hábitos culturales que se adquieren y reproducen a lo largo de la vida” (Nunes dos Santos, 2007)

4.2.3 Interpretación de encuesta de alimentación y conocimiento de nutrición de las proveedoras

La encuesta que maneja la institución sobre el servicio de alimentación es una encuesta que no evidencia una cultura de alimentación saludable ya que dos preguntas de la encuesta se las considero importante para el análisis pues son las que se relacionan con el tema de nutrición por lo cual se obtuvo que los trabajadores no saben que son alimentos nutritivos y las sugerencias de mejora son las de varias menús en un 42% mientras que servir frutas es un 17%.

El Conocimiento que tienen las proveedoras de alimentos son empíricos ya que el 10% de las proveedoras de los 19 centros de operación que se están analizando cuentan con una instrucción superior en Gastronomía, mientras que la población restante solo fue contratado por saber cocinar y tener un capital para poder solventar los gastos en los alimentos mientras la empresa les pague por lo cual es importan tener en cuenta que “Una nutrición adecuada es la base de la productividad, seguridad, mejores salarios y estabilidad laboral, intereses que deben ser compartidos por gobiernos, empleadores, sindicatos y trabajadores. Una alimentación saludable no es solo un tema de responsabilidad social empresarial, sino un aspecto central para la productividad ya que reduce el ausentismo y minimiza la incidencia de enfermedades como la diabetes, hipertensión, obesidad, etc., asociadas a la alimentación” (Organización Internacional del Trabajo, 2012)

5 Proceso metodológico de la intervención

5.1 Objetivos

Objetivo General

Mejorar la salud de los trabajadores de la empresa GEMA tomando en cuenta los indicadores de: servicio de alimentación y nutrición para lograr que colaboradores sean más saludables y eficientes.

Objetivos específicos.

- ✚ Promover hábitos saludables en relación con nutrición para mejorar los indicadores de salud laboral.
- ✚ Generar cambios en la cultura de la alimentación en las familias de los trabajadores.
- ✚ Reestructurar el servicio de alimentación de los centros de operaciones.

5.2 Mapeo teórico, conceptual y normativo

5.2.1 Marco Teórico: Teoría de la acción Razonada y conducta alimentaria

Luego de la interpretación diagnóstica de los problemas existentes dentro de la empresa GEMA se ha definido el marco teórico basado en la siguiente Teoría y Modelo.

“Teoría de la Acción Razonada (Ajzen y Fishbein, 1980), es una teoría general de la conducta humana que trata de la relación entre creencias, actitudes, intenciones y comportamiento, los cuales se encuentran relacionados con la toma de decisiones a nivel conductual.” (Reyes, 2007)

“Modelo del Comportamiento Planeado (Ajzen, 1991), es uno de los modelos psicológicos más utilizados para estudiar la influencia de factores psicológicos en la intención de realizar conductas saludables” (Moral & Lopez-Zafra, 2008)

Esta Teoría y Modelo se complementan y nos ayudaran a establecer una relación entre la actitud del individuo y su comportamiento de acuerdo con la teoría de la acción razonada, el comportamiento es el resultado de un cambio en las creencias, lo que implica que para poder influir en el comportamiento de una persona es necesario brindarle información para que cambie sus creencias.

Sanjur, Randall y Jerome definen a alimentación como una de las necesidades básicas de cada individuo y la forma de alimentarse de un país, una ciudad, una familia y en particular de un individuo se ve afectada por una serie de ideas, actitudes y comportamientos que son compartidos por las personas que forman parte del contexto particular al que se pertenece por lo cual Sanjur 1990 define que las creencias alimentarias son pensamientos, ideas que forman parte de la filosofía de una persona es decir el conjunto de creencias pueden influenciar en el consumo individual de alimentos.

Es por lo cual que se ha tomado en cuenta esta características que al aplicar la propuesta nos permitirá cambiar el comportamiento referente a la alimentación saludable y se tomara en cuenta el conjunto de creencias que tengan los trabajadores referentes a la alimentación. Por lo cual los dos teóricos Fishbein y Ajzen definen los siguientes factores importantes.

- ✚ Lo que el individuo hará en un futuro de acuerdo a las intenciones que tenga referente a un objeto, evento o persona.
- ✚ La creencia que tienen el individuo y la importancia de ejecutar o no cierta conducta.
- ✚ La actitud negativa o positiva ayudara a cambiar los comportamientos
- ✚ La motivación o creencia que la importancia de cambiar un comportamiento.
- ✚ La información que tiene el individuo para poder modificar la conducta.

Mientras el Modelo de la Conducta Planeada corresponde a la percepción del individuo sobre las presiones social que tiene para realizar la conducta: la actitud hacia la conducta, refleja la evaluación que la persona hace sobre la conducta y finalmente el Control Comportamental Percibido, refleja la percepción del individuo sobre s capacidad en realizar la conducta. (Neipp, José, Eva, Tirado, & Marín, 2014)

5.2.2 Marco conceptual:

Nutrición: “la nutrición como proceso aporta energía para el funcionamiento corporal, regula procesos metabólicos y ayuda a prevenir enfermedades. Desde 2005 la llamada tridimensionalidad de la nutrición establece las relaciones entre los alimentos y los sistemas biológicos, sociales y ambientales de cada sociedad” (Macias, Gordillo, & Camacho, 2012) mientras que la Organización Mundial de la salud considera que la nutricion “es la ingesta de alimentos en relacion con las necesidades dietéticas del organismo.Una buena nutricion(una dieta

suficiente y equilibrada combinada con el ejercicio físico regular) es un elemento fundamental de la buena salud” (Organización Mundial de la Salud)

Entorno alimentario saludable: “Incluya sistemas alimentarios que promuevan una dieta diversificada, equilibrada y sana, requiere la participación de distintos actores y sectores, entre estos el sector público y el sector privado” (Salud, Septiembre)

Salud: "La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades“ (Organización Mundial de la Salud, 1948)

Obesidad: “se define como el incremento del peso corporal asociado a un desequilibrio en las proporciones de los diferentes componentes del organismo, en la que aumenta fundamentalmente la masa grasa con anormal distribución corporal, se considera hoy en día una enfermedad crónica originada por muchas causas y con numerosas complicaciones” (Sistema Nacional de Vigilancia Epidemiológica, 2010)

Hábitos alimentarios: Los hábitos alimentarios se aprenden en el seno familiar y se incorporan como costumbres, basados en la teoría del aprendizaje social e imitado de las conductas observadas por personas adultas que respetan. Otros modos de aprendizaje se dan a través de las preferencias o rechazos alimentarios en los niños, en donde estos últimos son expuestos repetidamente a una serie de alimentos que conocen a través del acto de comer enmarcado por encuentros entre padres e hijos (Macias, Gordillo, & Camacho, 2012)

La alimentación humana: “desde la perspectiva antropológica debe ser comprendida como un fenómeno complejo, dado que como expresión sociocultural atraviesa a la totalidad de la actividad humana en contextos biológicos, sociales y culturales en transcurso de su historia” (Aguilar Piña, 2013)

5.2.3 Marco Normativo

La Constitución del Ecuador, 2008 art 35y 45 menciona que el estado es el encargado de la creación y ejecución de políticas públicas y programas que garanticen la nutrición, salud y educación de los niños, niñas y adolescentes, referente al ámbito laboral de los adolescentes no se los se podrá exponer a realizar actividades en situaciones nocivas o peligrosas su salud o su desarrollo como personas.

La salud es una de la competencias exclusivas del estado Ecuatoriano, dentro del régimen de desarrollo se tiene como objetivo la prevención y protección a la población del consumo de alimentos contaminados que pongan en riesgo la salud de los Ecuatorianos.

El derecho al trabajo sustenta principios importantes para esta propuesta como lo menciona el numeral 5 “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. El estado deberá ser el responsable de” Formular políticas públicas que garanticen la promoción, prevención, curación, rehabilitación y atención integral en salud y fomentar prácticas saludables en los ámbitos familiar, laboral y comunitario” Art 363. (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008)

Dentro de las obligaciones del empleador la relacionado con uno de los objetivos de la propuesta que se va a plantear es “Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros dela población más cercana” (Ley Organica de Salud, 2012), si el empleador brinda el servicio de alimentación deben instalar los comedores para sus trabajadores no deben estar alejados de los lugares de trabajo y se ubicarán independientemente y aisladamente de focos insalubres. (Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadres y mejoramiento del medio ambiente de trabajo, 1986) art 37.

5.3 Método de Trabajo Social de grupo

Para la realización de esta propuesta se utilizara el método de trabajo Social de grupo ya que la población participante está en 19 centros de operaciones ubicados en distintos lugares de la provincia del Guayas en los cuales trabajan 31 personas conformados por:

- 1 Administrador
- 1 Supervisor de Granja
- 1 Técnico de Mantenimiento
- 1 Operativo Calificado
- 27 Operativos

Para Friedlander, “el trabajador social debe ayudar a los miembros del grupo a desarrollar sus propias ideas, destrezas y actitudes personales, y a tomar sus propias decisiones en cuanto a los propósitos y acciones del grupo, estimulando la iniciativa, la conciencia y la capacidad para que el grupo se auto dirija” (Castillo C. , 1991) lo que menciona este autor es relevante para esta propuesta ya que el Trabajador Social y el grupo de profesionales a intervenir en esta propuesta no siempre van a realizar el acompañamiento en los centros de operaciones pues dada la dificultad que se tiene al ingresar a los centros por cuidados de bioseguridad y distancia se asignara un líder

Las actividades que se gestionaran son:

- 1.-Reclutamiento.
- 2.-Primera Reunión
- 3.-Reuniones sucesivas

Una de las acciones que realizara el Trabajador Social en el grupo es el analice del grupo, deberá promover y enseñar la autoevaluación como un medio de crecimiento. Es de suma importancia que en esta etapa, el Trabajador Social capacite (u oriente) al grupo para que realmente trabaje como tal y pueda en el futuro auto dirigirse por lo cual deberá contar con las siguientes características:

a.- “Orientador, “su función será fortalecer su estructura interna mejorando y estimulando la interacción organizada de sus miembros para que se de más cooperación y solidaridad” (Castillo C. , 1991)

b.- Capacitador, “su función será procurar todos aquellos elementos que ayuden a definir y estructurar su organización y especialmente la capacitación de cada uno de los miembros del grupo para que en determinado momento puedan dirigir el grupo (promoción del liderazgo)” (Castillo R. , 2015)

5.4 Proceso metodológico

La propuesta que se va a realizar está enfocada en 3 objetivos específicos por lo cual se detallara el proceso de cada uno tomando en cuenta el método de trabajo social en grupo.

El Procedimiento metodológico seguido en la operacionalización del Método de Grupo es importante recordar lo que significa la palabra "Método". La Enciclopedia Concisa Ilustrada La Fuente lo define como el "modo de decir o hacer con orden las cosas". En este caso, el "orden" se refiere a las etapas metodológicas por las que pasa un grupo, cuando el método de grupo está verdaderamente siendo puesto en práctica.

A continuación se señalan las etapas metodológicas mencionadas para la creación del grupo de trabajadores que desean mejorar su estado de Salud.

En los dos objetivos planteados que se habla que están enfocados a promover los ámbitos alimenticios a nivel individual y familiar se realizara el siguiente proceso:

- ✚ Formación del grupo
- ✚ Consolidación y crecimiento
- ✚ Establecimiento del contrato
- ✚ Diagnóstico de necesidades.

El objetivo planteado que hace referencia a restaurar el servicio de comedores en los centros de operación se lo ejecutara desde la perspectiva de la empresarial con la orientación de cuidar la salud de los trabajadores para mejorar su desarrollo laboral.

5.1 Proceso Objetivo 1.

En este objetivo se realizara la evaluaci3n diagn3stica de los h3bitos que tienen los trabajadores dentro de cada centro de trabajo por lo cual se realizara las siguientes actividades:

Objetivo específico	Proceso- Actividades	Resultados
Promover hábitos saludables en relación con nutrici3n para mejorar los indicadores de salud laboral.	Identificaci3n de los trabajadores que tienen problemas de sobrepeso y Obesidad mediante la aplicaci3n del Índice de Masa Corporal. (Encargado Médico ocupacional y enfermera)	•Existirá un file con los datos de peso y talla de los trabajadores y se realizara el seguimiento mensualmente con la debida planificaci3n mensual para el control nutricional
	Atenci3n médica para cada trabajador con problema de salud, evaluaci3n nutricional y exámenes de laboratorio. (Encargado Médico ocupacional y enfermera)	
	Programa educativo de hábitos saludables: Desarrollo de un micro proceso de prevenci3n utilizando el espacio del almuerzo de los trabajadores: a)Semáforo nutricional del menú del día, b)Frase motivadora de alimentaci3n saludable, c) Boletines de comunicaci3n nutricional con los puestos de trabajo.	

5.1 Proceso Objetivo 2.

En este objetivo se incluye actividades dirigidas a los trabajadores y a su entorno familiar mediante la utilización de una encuesta sobre la percepción de alimentación saludable hábitos alimentarios y actividad física creado por una tesista de la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia previo a la obtención del título de nutricionista dietista lograremos conocer cuáles son las características de hábitos nutricionales de las familias y la consideración que tienen los niños de 8 a 12 años.

Objetivo específico	Proceso- Actividades	Resultados
Generar cambios en la cultura de la alimentación en las familias de los trabajadores.	Aplicación de encuesta a las familias de los trabajadores que tienen Obesidad y Sobrepeso sobre hábitos saludables	<ul style="list-style-type: none"> •Las familias conocen la importancia de comer saludable •Las familias establecen en su diario vivir realizar actividad física.
	Tabulación de las encuestas familiares	
	Análisis e interpretación de las encuestas.	
	Derivación a nutricionista de los casos graves.	
	Creación de sesiones grupales para compartir experiencias de las entrevistas familiares	
	Talleres de Alimentación saludable para la pareja de la familia: Tema recetas saludables, preparación de Alimentos, Reconocer los alimentos saludables y sus beneficios	
Actividades con los hijos de los trabajadores fomentando la cultura de salud saludable: a) Concurso de menú saludable entre padre e hija b) Espacio deportivo entre padre e hijo		

5.1 Proceso Objetivo 3

En este objetivo se planifica actividades para mejorar la estructura de los comedores de alimentación en cada centro de operación para así mejorar la salud de los trabajadores y estandarizar el servicio de alimentación en cada centro de operaciones:

Objetivo específico	Proceso- Actividades	Resultados
<p>Reestructurar el servicio de alimentación de los centros de operaciones.</p>	<p>Capacitaciones mensuales a las proveedoras sobre nutrición, alimentación saludable, equilibrio nutricional y diversos temas que involucren el servicio de alimentación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •El Servicio de alimentación de los 31 centros de operación se estandarizara. •Las proveedoras de Alimentos tendrán conocimiento sobre nutrición hábitos saludables •El sistema de selección de las proveedoras tendrá como requisito primordial el de tener estudios o conocimiento sobre nutrición.
	<p>Capacitación por parte del Chef de la empresa sobre el uso de los productos de la empresa GEMA.</p>	
	<p>Promover en todos los centros de operación la cultura de la inocuidad tomando en cuenta el tema legal en Ecuador.</p>	
	<p>Fijar dentro del proceso de selección de las proveedoras de alimentación el conocimiento de nutrición y alimentos saludables.</p>	
	<p>Evaluación y capacitación de las proveedoras en Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) e Higiene de Alimentos.</p>	

6 Técnicas e Instrumentos

Las técnicas que se utilizaran para la realización de esta propuesta serán:

6.1 Sesiones grupal de estilo vivencial:

“los talleres vivenciales promueven el aprendizaje significativo, es decir, aquel que no es sólo acumulación de conocimientos e información sin conexión con la persona, sino asimilación e integración de los conceptos en la persona que los aprende, porque tienen un significado para su existencia presente (Moreno, 1983)” (Gómez del Campo del Paso, Salazar Garza, & Rodríguez Morril, 2014) esto se aplicara en los talleres con las familias de los trabajadores pues, aunque promueve la toma de conciencia y la reflexión sobre la propia realidad de mejorar los hábitos alimenticios en el hogar.

6.2 Técnicas comunicacionales:

6.2.1 Escucha activa:

“Uno de los principios más importantes y difíciles de todo el proceso comunicativo es el **saber escuchar**. La escucha activa se refiere a la habilidad de escuchar no sólo lo que la persona está expresando directamente, sino también los sentimientos, ideas o pensamientos que subyacen a lo que se está diciendo. Para llegar a entender a alguien se precisa asimismo cierta empatía, es decir, saber ponerse en el lugar de la otra persona” (Marcuello García)

6.2.2 Comunicación no verbal

La comunicación no verbal debe de ir acorde con la verbal y tiene las siguientes características:

- “Contacto visual. Es el porcentaje de tiempo que se está mirando a los ojos de la otra persona. El contacto visual debe ser frecuente, pero no exagerado” (Marcuello García)

- “Afecto. Es el tono emocional adecuado para la situación en la que se está interactuando. Se basa en índices como el tono de voz, la expresión facial y el volumen de voz (ni muy alto ni muy bajo)” (Marcuello García)

6.3 La entrevista:

La entrevista en profundidad: Según Ruiz Olabuenaga (1999) Objetivos: - Comprender más que explicar, masificar el significado. - Formato estímulo/respuesta, busca la respuesta subjetivamente sincera. - Obtiene respuestas emocionales frente a racionales. (Peláez, Rodríguez, Ramirez, Perez, Vazquez, & Gonzalez)

6.4 Cuestionario

“Es aquel que solicita respuestas breves, específicas y delimitadas. Para poder formular preguntas cerradas es necesario anticipar las posibles alternativas de respuestas" (Osorio)

Estas respuestas piden ser contestadas con:

- Dos alternativas de respuestas (respuestas dicotómicas): **Si** o **No**.
- Varias alternativas de respuestas: donde se señala uno o más ítems (opción o categoría) en una lista de respuestas sugeridas. Como no es posible prever todas las posibles respuestas, conviene agregar la categoría **Otros** o **Ninguna de las Anteriores**, según sea el caso. En otras ocasiones, el encuestado tiene que jerarquizar opciones o asignar un puntaje a una o diversas.

7 Aspectos organizativos

Para la implementación de la propuesta la trabajadora social se reunirá con el equipo de Servicios médicos para la socialización de la propuesta de intervención Cuidando la Salud de los trabajadores, la cual está sustentada por registro de fichas de médicas de los trabajadores que tienen problemas de Salud.

La trabajadora Social en conjunto con el Médico de granja definirán en qué casos podría aplicarse la propuesta, se planificará las visitas a los centros de operación.

Para el logro de los objetivos y el cumplimiento de los resultados se asignará responsabilidades a cada grupo de apoyo:

Equipo de Servicios Médicos:

- + Registro de IMC de todos los trabajadores mensualmente.
- + Seguimiento de los casos de los trabajadores que tiene problemas de salud.
- + Informe con recomendaciones del estado de salud de los trabajadores.
- + Sesiones de apoyo a las familias de los trabajadores.
- + Elaboración de Actas de Sesiones.
- + Atención a los trabajadores con problemas de salud una vez al mes.
- + Derivación a nutricionista en los casos que sea necesario.

Proveedoras de Alimentación:

- + Cumplimiento de acuerdos establecidos referente a la capacitación sobre nutrición.
- + Cuidar la salud de los trabajadores.

Nutricionista

- + Asistencia a los centros de operaciones.
- + Apoyo en las actividades lúdicas.
- + Elaboración de menús de dietas
- + Acompañamiento a los trabajadores con problemas de salud.

8 Conclusiones

A continuación se presentaron los factores que inciden en los problemas de salud de los trabajadores de la empresa GEMA ubicados en la provincia del Guayas

Las características económicas de los trabajadores en endeudarse para emprender negocios agrícolas y así mejorar su nivel económico es lo que lo caracteriza en ellos no existe una cultura de ahorro ya que prefieren obtener bienes que mejorar su calidad de vida, según los registros que se tiene en el área de servicios médicos de la empresa se puede observar que existen más del 75 % de los trabajadores con problemas de salud, sean estos por obesidad o sobrepeso o a su vez problemas relacionados con Diabetes, hipertensión, problemas cardiovasculares etc.

Luego del análisis realizado se pudo identificar que la empresa no cuenta con programas de prevención en hábitos alimenticios en los centros de operación ubicados en la provincia del Guayas a pesar de ser una empresa que distribuye productos alimenticios y que la elaboración de estos sean para alimentar bien a la población.

Por la razón antes expuesta se plantea la propuesta ya que los trabajadores desayunan, almuerzan y cenan en los centros de operaciones, la empresa GEMA brinda el servicio de alimentación pero no cuenta con personas capacitadas para realizar el equilibrio nutricional, el medico de granja ha tratado de intervenir en este tema pero por parte de los Gerentes de los centros no habido mucha importancia, es por lo cual esta propuesta plantea actividades relevantes con el acompañamiento de la nutricionista de la empresa que se encarga de los productos que se venden al público.

Las proveedoras de alimentos necesitan capacitarse sobre nutrición para así restablecer el servicio de alimentación y las familias deben fomentar los hábitos de alimentación saludable en cada hogar pues así se mejora la calidad de vida, pocas familias conocen sobre nutrición.

9 Bibliografía

- Aguilar Piña, P. (5 de Septiembre de 2013). *Cultura y alimentación: aspectos fundamentales para una visión comprensiva de la alimentación Humana*. Recuperado el 5 de Enero de 2017, de http://ac.els-cdn.com/S0185122514704874/1-s2.0-S0185122514704874-main.pdf?_tid=9003e88c-0153-11e7-ae0a-00000aacb35e&acdnat=1488684586_a246013b07ec747b835821a5d7fa9964
- Asamblea Nacional. (23 de Marzo de 2016). *Proyecto de Ley-Código Orgánico de Salud*. Recuperado el 2 de Enero de 2017, de <http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/701b24fd-e501-4f01-84ae-d89028467b1d/Proyecto%20de%20Ley%20C%C3%B3digo%20Org%C3%A1nico%20de%20Salud%20Tr.%20243376.pdf>
- Castillo, C. (1991). *Aplicación del método de grupo en Trabajo Social*. Recuperado el 4 de Enero de 2017, de <http://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v19n421994/art02.pdf>
- Castillo, R. (Febrero de 2015). *Empleo y condición de actividad en Ecuador*. Recuperado el Enero de 2017, de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/02/Empleo-y-condici%C3%B3n-de-actividad-en-Ecuador.pdf>
- Centro de Información Cardiovascular del Texas Heart Institute. (Agosto de 2016). *Calculadora del índice de masa corporal (IMC)*. Recuperado el 30 de Enero de 2017, de http://www.texasheart.org/HIC/Topics_Esp/HSmart/bmi_calculator_span.cfm
- Cepal. (2001). *Definición de las características de las zonas urbanas y rurales en latinoamérica*. Recuperado el 2 de Enero de 2017, de http://www.cepal.org/sites/default/files/def_urbana_rural.pdf
- Código de Trabajo. (2015). Recuperado el 4 de Enero de 2017, de <http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Recuperado el 2017 de Enero de 2017, de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- ENSANUT. (2011-2013). *Encuesta de Salud y Nutrición en el Ecuador*. Recuperado el 4 de Enero de 2017, de <https://www.unicef.org/ecuador/esanut-2011-2013.pdf>
- Feishbein, & Ajzen. (1975). *Teoría de la acción Razonada y conducta alimentaria*. Recuperado el 4 de Enero de 2017, de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/9970/Capitulo2.pdf>

- Gómez del Campo del Paso, M. I., Salazar Garza, M. L., & Rodríguez Morril, E. I. (2014). Los talleres vivenciales con enfoque centrado en la persona, un espacio para el aprendizaje de competencias sociales. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 175-190.
- INEC. (Marzo de 2016). Recuperado el 15 de Enero de 2017, de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Marzo-2016/Presentacion%20Empleo_0316.pdf
- Ley Orgánica de Salud. (2012). Recuperado el 6 de Enero de 2017, de http://www.desarrollosocial.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/SALUD-LEY_ORGANICA_DE_SALUD.pdf
- Llanos, L. (8 de Octubre de 2015). Rol del Trabajador Social.
- Lopez Luna, E., & Chaparro Maldonado, M. (2006). *Competencias laborales del trabajador Social desde el Mercado Laboral*. Recuperado el 3 de Enero de 2017, de <http://www.revistatabularasa.org/numero-5/luna.pdf>
- Macias, A., Gordillo, L., & Camacho, E. (2012). Hábitos alimentarios de niños en edad escolar y el papel de la educación para la salud. *Scielo*.
- Marcuello García, A. (s.f.). *Habilidades de Comunicación: Técnicas para la Comunicación Eficaz*. Recuperado el 20 de Enero de 2017, de http://www.psicologia-online.com/monografias/5/comunicacion_eficaz.shtml
- Martinez, S., & Josefina. (1993). El trabajo social de empresa, un campo en proceso cambio. Madrid.
- Memoria Sostenibilidad del Ser Pronaca. (2015). *Nuestra Filosofía Corporativa*. Recuperado el 4 de Enero de 2017, de <http://view.ceros.com/pronaca/memoria-de-sostenibilidad-del-ser-pronaca-2015/p/2>
- Mesen, R. (s.f.). *Trabajo Social y Recurso Humanos*. Recuperado el 4 de Febrero de 2017, de <http://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v23n531998/art3.pdf>
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador . (2012). *Manual del Modelo de Atención integral de Salud*. Recuperado el Noviembre de 2016 de 2016, de http://instituciones.msp.gob.ec/somossalud/images/documentos/guia/Manual_MAIS-MSP12.12.12.pdf
- Ministerio del Trabajo. (s.f.). Recuperado el 4 de Enero de 2016, de <http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Moral, M., & Lopez-Zafra, E. (17 de Noviembre de 2008). *Actividades hacia el consumo de aceite de oliva: Un estudio desde el modelo de acción razonada*. Recuperado el 4 de Enero de 2017, de https://www.researchgate.net/profile/Maria_Moral-

Moral/publication/243962901_Actitudes_hacia_el_consumo_de_aceite_de_oliva_un_estudio_desde_el_Modelo_de_Accion_Razonada/links/00b49529322ffb8019000000/Actitudes-hacia-el-consumo-de-aceite-de-oliva-un-estudi

Neipp, M. C., José, Q. M., Eva, L., Tirado, S., & Marín, R. (23 de Agosto de 2014). *Aplicando la Teoría de la Conducta Planeada*. Recuperado el 9 de Enero de 2017, de http://ac.els-cdn.com/S0212656714002650/1-s2.0-S0212656714002650-main.pdf?_tid=c09ae508-0154-11e7-951e-00000aacb35f&acdnat=1488685097_fdbf6e5f57ddca4ab72dad350e0291a8

Nunes dos Santos, C. (2007). *Somos lo que comemos: Identidad cultural, hábitos alimenticios y turismo*. Recuperado el 15 de Enero de 2017, de <http://www.scielo.org.ar/pdf/eypt/v16n2/v16n2a06.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Un enfoque integral para mejorar la alimentación y nutrición en el trabajo*. Santiago.

Organización Mundial de la Salud. (7 de Abril de 1948). *La OMS definición de Salud*. Recuperado el 4 de Enero de 2017, de <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>

Organización Mundial de la Salud. (Septiembre de 2015). *Alimentación Sana*. Recuperado el 5 de Enero de 2017, de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs394/es/>

Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *Nutrición*. Recuperado el 7 de Enero de 2017, de <http://www.who.int/topics/nutrition/es/>

Osorio, R. (s.f.). *El cuestionario*. Recuperado el 15 de Enero de 2017, de <http://www.nodo50.org/sindpitagoras/Likert.htm>

Peláez, A., Rodríguez, J., Ramírez, S., Pérez, L., Vázquez, A., & González, L. (s.f.). *Entrevista*. Recuperado el 15 de Enero de 2017, de https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/Entrevista_trabajo.pdf

Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadros y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. (1986). Recuperado el 4 de Febrero 2015 de 2017, de <http://www.segysoac.com.ec/archivos/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-de-los-Trabajadores-y-Mejoramiento-del-Medio-Ambiente-de-Trabajo-Decreto-Ejecutivo-2393.pdf>

Reyes, L. (7 de Septiembre de 2007). *La teoría de acción razonada: Implicaciones para el estudio de las actitudes*. Durango. Recuperado el 4 de Enero de 2017

S. (s.f.).

Sistema Nacional de Vigilancia Epidemiológica. (30 de Octubre de 2010). *Epidemiología*. Recuperado el 7 de Enero de 2017, de <http://www.epidemiologia.salud.gob.mx/doctos/boletin/2010/sem43.pdf>

10 Anexos

10.1 Documentos para la elaboración del Diagnostico

10.1.1 Encuesta del servicio de alimentación

ENCUESTA DEL SERVICIO DE ALIMENTACION

Agradecemos se sirva contestar a las siguientes preguntas.

FECHA:

Usted considera que :

La cantidad de las porciones es

Suficiente Poca Muy poca

Existe variedad en el menú

SI NO

Los alimentos son nutritivos

SI NO

La sazón de los alimentos es

Muy Buena Buena Regular Mala

La higiene de los utensilios e instalaciones es la adecuada

SI NO

La higiene en la preparación es la adecuada

SI NO

El servicio es

Rápido Normal Lento

La temperatura de la comida al momento del servicio es

Caliente Tibia Fría

La atención que brinda el personal del comedor es

Atenta y cordial Descortés

Sugerencias para mejorar el servicio de alimentación.

GRACIAS POR SU COLABORACION

10.1.2 Ficha Socio-Económica

DATOS DE IDENTIFICACION									
C.I. _____			Estado Civil:			Sexo			
Nombres: _____			Soltero <input type="checkbox"/>			Masculino <input type="checkbox"/>			
Apellidos: _____			Casado <input type="checkbox"/>			Femenino <input type="checkbox"/>			
Lugar y fecha de nacimiento: _____			Divorciado <input type="checkbox"/>						
			Viudo <input type="checkbox"/>						
			Union Libre <input type="checkbox"/>						
<i>DIRECCION DOMICILIARIA</i>									
Sector: _____									
Provincia _____					Cantón _____				
Parroquia _____					Barrio _____				
Calle principal _____					Intersección _____				
No. de Casa _____					Teléfono Domicilio _____				
					Celular: _____				
NIVEL DE INSTRUCCION									
INFORMACION ACADEMICA									
NIVEL	LUGAR	ESPECIALIDAD	INSTITUCION	TITULO	AÑOS APROBADOS	AÑO DESDE	AÑO HASTA	Actualizado Si <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
PRIMARIA									
SECUNDARIA									
TECNICO									
TEC. SUPERIOR									
SUPERIOR									
SUPERIOR 2									
POST-GRADO									
POST-GRADO 2									
OTROS									
DATOS LABORALES									
Area a la que pertenece: _____					Cargo que desempeña _____				
Fecha de ingreso a la compañía: _____									
Turno de trabajo:									
Fijo <input type="checkbox"/>									
Rotativo <input type="checkbox"/> Diario _____ Semanal _____ Mensual _____ Trimestral _____ Semestral _____ Anual _____									
ASPECTOS DE VIVIENDA									
Tenencia	Tipo	Materiales-Construcción		Ambiente que ocupa		Servicios Disponibles			
Propia <input type="checkbox"/>	Casa <input type="checkbox"/>	Bloque <input type="checkbox"/>		Sala <input type="checkbox"/>		Agua Potable <input type="checkbox"/>			
Arrendada <input type="checkbox"/>	Departamento <input type="checkbox"/>	Hormigón <input type="checkbox"/>		Comedor <input type="checkbox"/>		Luz Eléctrica <input type="checkbox"/>			
Anticrecis <input type="checkbox"/>	Media Agua <input type="checkbox"/>	Ladrillo <input type="checkbox"/>		Cocina <input type="checkbox"/>		Alcantarillado <input type="checkbox"/>			
Prestada <input type="checkbox"/>	Cuarto <input type="checkbox"/>	Adobe <input type="checkbox"/>		Dormitorio <input type="checkbox"/>		Teléfono <input type="checkbox"/>			
Por servicio <input type="checkbox"/>	Casa de caña <input type="checkbox"/>	Madera <input type="checkbox"/>		Baño <input type="checkbox"/>		Internet <input type="checkbox"/>			
	Otros <input type="checkbox"/>	Mixta <input type="checkbox"/>		Otros <input type="checkbox"/>		Otros <input type="checkbox"/>			
		Otros <input type="checkbox"/>							
Observaciones: _____									

ASPECTO FAMILIAR

Tipo de familia: Nuclear Reorganizada Incompleta Circunstancial Monoparental

Organización Familiar: Organizada Desorganizada

La relación intrafamiliar es considerada

Satisfactoria Muy Buena Buena Regular Mala

Por qué? _____

GRUPO FAMILIAR

Nombres y Apellidos	Parentesco	Edad	Sexo	Estado Civil	Teléfono	Instrucción	Años Aprob.	Ocupación	Lugar de trabajo
			M F						

Problemas familiares existentes en el hogar y/o en alguno de sus miembros

- | | |
|--|--|
| 1) Núcleo familiar en riesgo <input type="checkbox"/> | 11) Consumo de drogas <input type="checkbox"/> |
| 2) Falta de recursos económicos <input type="checkbox"/> | 12) Consumo de alcohol <input type="checkbox"/> |
| 3) Abandono del Hogar <input type="checkbox"/> | 13) Discapacidad <input type="checkbox"/> |
| 4) Ausencia de roles <input type="checkbox"/> | • Tipo de Discapacidad _____ |
| 5) Desempleo <input type="checkbox"/> | • % de Discapacidad _____ |
| 6) Subempleo <input type="checkbox"/> | • Carnet CONADIS SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| 7) Promiscuidad <input type="checkbox"/> | • No. Carnet _____ |
| 8) Violencia intrafamiliar <input type="checkbox"/> | 14) Bebedor Moderado <input type="checkbox"/> |
| 9) Maltrato _____ <input type="checkbox"/> | 15) Alcohólico <input type="checkbox"/> |
| 10) Crisis de Valores <input type="checkbox"/> | 16) Invalidez <input type="checkbox"/> |
| | 17) Hacinamiento <input type="checkbox"/> |
| | 18) Migración <input type="checkbox"/> |

Observaciones: _____

Que actividades realizan en familia en su tiempo libre; _____

Recreativas _____ Educativas _____ Sociales _____ Familiares _____ Deportivas _____

Observaciones: _____

ASPECTO ECONOMICO

Nº de miembros económicamente activos

Situación laboral del conyuge: Empleado Subempleado Desempleado

En qué actividad laboral adicional le gustaría desempeñarse? _____

Qué frecuencia le dedicaría a esta actividad?
 diaria _____ semanal _____ quincenal _____ mensual _____ trimestral _____ semestral _____ anual _____

<u>Activos</u>	<u>Ingresos</u>	<u>Valor mensual</u>	<u>Egresos</u>	<u>Valor mensual</u>
Vivienda <input type="checkbox"/>	Conyuge _____	_____	Vivienda <input type="checkbox"/>	_____
Negocio <input type="checkbox"/>	Padres y Fliares _____	_____	Educación <input type="checkbox"/>	_____
Terreno <input type="checkbox"/>	Otros _____	_____	Serv. Básicos <input type="checkbox"/>	_____
Vehículo <input type="checkbox"/>			Movilización <input type="checkbox"/>	_____
Otros <input type="checkbox"/>			Alimentación <input type="checkbox"/>	_____
			Salud <input type="checkbox"/>	_____
			Otros <input type="checkbox"/>	_____

Observaciones: _____

ASPECTO SALUD

Enfermedades y cirugías que haya padecido?

1.- _____

2.- _____

3.- _____

Presencia de enfermedades congénitas en la familia? SI NO

¿Cuáles? _____

En donde recibe atención médica?

IESS, seguro general <input type="checkbox"/>	Hospital de la zona <input type="checkbox"/>
IESS, seguro campesino <input type="checkbox"/>	Centro de salud <input type="checkbox"/>
Seguro privado <input type="checkbox"/>	Otros <input type="checkbox"/>
Consultorio privado <input type="checkbox"/>	

Salud

Qué tratamiento le da a los desechos en su hogar

- A.- Recolector de basura
- B.- Entierra los desechos
- C.- Quema los desechos
- D.- Traslada la basura al botadero de la zona
- E.- Utiliza los desechos orgánicos como abono o alimento para los animales

Observaciones: _____

Evaluación de Servicios Sociales (pasado periodo prueba)

Cómo considera usted su nivel de rendimiento en el cargo que desempeña?

Satisfactorio Muy bueno Bueno Regular Malo

Cómo califica los servicios sociales que la compañía brinda a sus empleados?

Servicio de comedor

Satisfactorio Muy bueno Bueno Regular Malo

Servicio de transporte

Satisfactorio Muy bueno Bueno Regular Malo

Como considera la atención del departamento médico?

Satisfactorio Muy bueno Bueno Regular Malo

A su criterio, qué aspectos deberían implementarse para mejorar el clima laboral?

1.- _____ 3.- _____

2.- _____ 4.- _____

Qué problemas se presentan en el personal de su centro de operación? _____

Los problemas existentes son atendidos y resueltos por el personal de su centro de operación? Si No

Especifique _____

OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

TRABAJADORA (OR) SOCIAL RESPONSABLE: _____ NOMBRE DEL ENTREVISTADO _____

FECHA: _____

10.2 Encuesta a Proveedoras de Alimentos

Encuesta a Proveedoras de Alimentos			
Nivel de Educación de las proveedoras de alimentos	Primaria	Bachiller	Profesional Chef
Conoce sobre Nutrición	Si		No
Conoce sobre Hábitos saludables	Si		No
Equilibrio Nutricional	Si		No

10.3 Documentos para la elaboración de la propuesta

III. IDENTIFICACION DE LAS CARACTERISTICAS FRENTE A LA SELECCIÓN Y ADQUISICION DE ALIMENTOS

1. ¿Quién es la persona encargada de las compras de alimentos en la familia?

1. Papá 2. Mamá 3. Hija 4. Hijo 5. Abuela 6. Abuelo 7. Tía

8. Tío 9. Empleada de la casa 10. Otro Cual? _____

2. ¿Qué factor determina que usted se encargue de la compra de los alimentos en su hogar?

3. ¿Cada cuanto hace mercado?

1. Diario 2. Semanal 3. Quincenal 4. Mensual

4. ¿Dónde compra por lo general los alimentos?

1. Tienda de barrio 2. Plaza de mercado 3. Plaza mayorista 4. Almacenes de cadena
 5. Otro Cual: _____

5. ¿Por qué compra los alimentos en este lugar?

1. Precio 2. Calidad 3. Cercanía 4. Variedad
 5. Otro Cual: _____

6. ¿Cuáles alimentos incluye siempre en sus compras?

1. Leche 2. Queso 3. Carne 4. Pollo 5. Granos 6. Verduras
 7. Frutas 8. Tubérculos 9. Cereales 10. Azúcares 11. Aceites
 12. Huevos 13. Otros Cuales: _____

7. Entre las personas que aportan dinero para los gastos familiares cuánto dinero se reúne mensualmente: \$ _____

8. ¿De ese dinero que juntan, cuánto se destina a la compra de alimentos mensualmente?
 \$ _____

9. ¿Qué factores tiene en cuenta a la hora de comprar los alimentos?

1. Estado del alimento 2. Preferencias familiares 3. Precios 4. Valor nutricional
 5. Otro ¿Cual? _____

10. ¿Cuáles alimentos les gusta más la familia?

Nombre del alimento	Por qué?

11. ¿A qué religión pertenece?

1. Católico 2. Cristiano 3. Evangélico 4. Judío 5. Testigos de Jehová
 6. Otro Cual: _____

12. ¿Es importante la religión o culto de la familia en la elección o consumo de algunos alimentos?
 ¿cuáles?

La religión influyen su consumo de alimentos	Marque con una X su respuesta	Cuáles y Por qué?
1. SI	<input type="checkbox"/>	
2. NO	<input type="checkbox"/>	

13. ¿Acostumbra a preparar los platos típicos de su región? ¿Cuáles?

Prepara platos típicos de su región	Marque con una X su respuesta	Cuáles?
1. SI		
2. NO		

14. ¿Cuántas comidas consumen en el día? ¿Por qué? (Marque con una X su respuesta)

Nro	Cuántas comidas consume en el día	Cuáles?	Por qué?
1	Menos de 3 comidas/día		
2	3 comidas/día		
3	4 comidas/día		
4	5 comidas/día		
5	6 o más comidas/día		

15. ¿Quién prepara los alimentos en la familia? ¿Por qué?

Nro	Quien prepara los alimentos	Marque con una X su respuesta	Por qué?
1	Madre		
2	Padre		
3	Hijos		
4	Empleada		
5	Otro (Quien)		

16. ¿El género de las personas influyen en la cantidad servida de las comidas? ¿Por qué?

El género influyen en la cantidad servida de las comidas	Marque con una X su respuesta	Por qué?
1. SI		
2. NO		

17. ¿El estado de ánimo influye en el consumo de alguna comida?

El estado de ánimo influye en el consumo de alguna comida	Marque con una X su respuesta
1. SI	
2. NO	

7. ¿Cuáles son tus alimentos preferidos y por qué?

8. ¿Cuáles son tus alimentos rechazados y por qué?

10.Cuál es su respuesta ante la siguiente afirmación **“Tengo hábitos alimentarios saludables”**

- () De acuerdo |
- () Indiferente
- () En desacuerdo

10.1 Cronograma de actividades.

Objetivo Estratégico	Meta anual de gestión del Objetivo	Tiempo previsto para alcanzar la meta (en meses)	Programación mensual				Responsable del Objetivo estratégico Institucional	Actividades o acciones.
			1	2	3	4		
Identificación de los trabajadores que tienen problemas de sobrepeso y Obesidad mediante la aplicación del Índice de Masa Corporal.	El 100% tienen su índice de masa corporal	Cada seis meses	x				Médico de Granja y Enfermera	Visita al centro de operaciones, toma de peso y talla
Atención médica para cada trabajador con problema de salud	El 100% reciben atención médica	Mensualmente	x	x	x	x	Médico de Granja y Enfermera	Evaluación médica, derivación a exámenes de laboratorio, evaluación nutricional.
Programa educativo de hábitos saludables: Desarrollo de un micro proceso de prevención utilizando el espacio del almuerzo de los trabajadores	El 100% de los trabajadores participan en la actividad.	Trimestralmente	x		x		Médico Ocupacional Nutricionista Gastrónomo	a) Semáforo nutricional del menú del día, b) Frase motivadora de alimentación saludable, c) Boletines de comunicación nutricional con los puestos de trabajo.
Actividades lúdicas y culturales	100% de participación de los trabajadores	Trimestralmente		x		x	Proveedor de Alimentos Trabajador Social Enfermeras	Coordinación de actividades en días festivos introduciendo la alimentación saludable, competencias deportivas y concurso para perderse

Objetivo 2	Meta anual de gestión del Objetivo	Tiempo previsto para alcanzar la meta (en meses)	Programación mensual				Responsable del Objetivo estratégico Institucional	Actividades o acciones.
			5	6	7	8		
Aplicación de encuesta a las familias de los trabajadores que tienen Obesidad y Sobrepeso sobre hábitos saludables	100% de entrevistas realizadas	2 meses	x	x			Trabajadora Social	Entrevista a los domicilios de los trabajadores, tabulación de la información e interpretación de los datos.
Creación de sesiones grupales para compartir experiencias de las entrevistas familiares	Participación de todas las familias entrevistadas	1 mes			x		Trabajadora Social	Exposición de uno de los integrantes de las familias sobre la encuesta de hábitos saludables.
Talleres de alimentación saludable para la pareja de la familia	100% de asistencia	2 sesiones en un mes			x		Nutricionista	Temas: recetas saludables, preparación de Alimentos, Reconocer los alimentos saludables y sus beneficios
Actividades con los hijos de los trabajadores fomentando la cultura de hábitos saludables	100% de asistencia	1 mes				x	Trabajadora Social y Nutricionista	a) Concurso de menú saludable entre padre e hija b) Espacio deportivo entre padre e hijo (campeonato deportivo)

Objetivo Estratégico	Meta anual de gestión del Objetivo	Tiempo previsto para alcanzar la meta (en meses)	Programación trimestral del % de la meta				Responsable del Objetivo estratégico Institucional	Actividades o acciones.
			9	10	11	12		
Reestructurar el servicio de alimentación de los centros de operaciones.	El 100% de los proveedores de alimentación mejorar el servicio de comedor	4 meses	x				Jefe de Talento Humano y Jefes de Granjas	Capacitaciones mensuales a las proveedoras sobre nutrición, alimentación saludable, equilibrio nutricional y diversos temas que involucren el servicio de alimentación.
				x				Capacitación por parte del Chef de la empresa sobre el uso de los productos de la empresa GEMA.
					x			Fijar dentro del proceso de selección de las proveedoras de alimentación el conocimiento de nutrición y alimentos saludables.
						x		Evaluación y capacitación de las proveedoras en Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) e Higiene de Alimentos.

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Celi Sánchez Génesis Lissette, con C.C: # 0940123508 autora del trabajo de titulación modalidad Examen Complexivo: **Cuidando la salud de los trabajadores. Propuesta de Intervención de Trabajo Social en la empresa GEMA** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social y Desarrollo Humano** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, modalidad Examen Complexivo, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 17 de marzo de 2017

f. _____

Nombre: Celi Sánchez Génesis Lissette
C.C: 0940123508



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Cuidando la salud de los trabajadores.		
Propuesta de Intervención de Trabajo Social en la empresa GEMA			
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Celi Sánchez, Génesis Lisette		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	León Cercado, Jesenia Patricia		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social y Desarrollo Humano		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	17 de marzo de 2017	No. DE PÁGINAS:	62
ÁREAS TEMÁTICAS:	Salud laboral e intervención de Trabajo Social laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Alimentación saludable, Nutrición, Entorno Saludable, Hábitos saludables, Gastronomía, Obesidad y Sobrepeso.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>Este documento analiza los indicadores de salud laboral y servicio de alimentación en una empresa privada dedicada a la comercialización de productos alimenticios, la población participante está ubicada en diferentes cantones ubicados en la provincia del Guayas, así mismo se presentara los problemas de salud que tienen los trabajadores y las deficiencias que tiene el servicio de comedor en cada centro de operación. El análisis de los indicadores de Obesidad y Sobrepeso muestra que el 75% de los trabajadores tienen problemas de salud. Adicional se muestra que en los centros de operaciones no se cuenta con una cultura de hábitos alimenticios ya que las personas que brindan el servicio de alimentación no tienen conocimientos de nutrición o gastronomía.</p> <p>El problema de nutrición en Ecuador es un tema importante y relevante para el estado Ecuatoriano según resultados de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2011-2013 señala que 5558.185 ecuatoriano de entre 19 y 59 años sufren de sobrepeso u obesidad. Por lo cual la propuesta que se realiza tiene como objetivo mejorar estos dos indicadores antes expuestos ya que así lograra tener trabajadores más saludables y eficientes.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4-2977460 /	E-mail: genesis.celi@cu.ucsg.edu.ec / genesisceli1994@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN: COORDINADOR DEL PROCESO DE UTE	Nombre: Ana Maritza, Quevedo Terán		
	Teléfono: (04) 2 206950 ext.2206		
	E-mail: anaquevedo.2012@gmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			