Instituto Politécnico Nacional

Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas

Sección de Estudios de Posgrado e Investigación

Tesis

"*El servicio de comedor como motivador para el buen desempeño del empleado*"

Para obtener el grado de Maestra en Administración

DIANA NEGROE ARGUETA

Director de Tesis: M. en A. Raúl Junior Sandoval Gómez

México D.F. julio 2011

SIP-14

INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

ACTA DE REVISIÓN DE TESIS

En la Ciudad de México, D.F. siendo las 12:00 horas del día 22 del mes de junio del 2011 se reunieron los miembros de la Comisión Revisora de Tesis, designada por el Colegio de Profesores de Estudios de Posgrado e Investigación de U P I I C S A para examinar la tesis titulada:

"EL SERVICIO DE COMEDOR COMO MOTIVADOR PARA EL BUEN DESEMPEÑO DEL EMPLEADO"

Presentada por el alumno:

NEGROE	ARGUETA	DIANA
Apellido paterno	Apellido materno	Nombre(s)

Con registro: B 0 9 1 9 8 1

aspirante de:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

Después de intercambiar opiniones, los miembros de la Comisión manifestaron *APROBAR LA TESIS*, en virtud de que satisface los requisitos señalados por las disposiciones reglamentarias vigentes.

LA COMISIÓN REVISORA

Director de tesis

M. en C. RAÚL JUNIOR SANDOVAL GÓMEZ

DRA. CLAUDIA ALEJANDRA HERNÁNDEZ HERRERA

DRA. MARÍA ELENA TAVERA CORTÉS

DR. LUIS ARTURO RIVAS TOVAR

M. en C. ANA MARÍA PRIETO GALLARDO

LA PRESIDENTA DEL COLEGIO

DRA. MARÍA ELENA TAVERA CORTÉS

API

U. P. I. I. C. S. A
SECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

CARTA CESIÓN DE DERECHOS

En la Ciudad de México el día 25 del mes julio del año 2011, el (la) que suscribe Diana Negroe Argueta alumno (a) del Programa de Maestría en Ciencias en Administración con número de registro B091981, adscrito a la Sección de Estudios de Posgrado e Investigación de la UPIICSA-IPN, manifiesta que es autor (a) intelectual del presente trabajo de Tesis bajo la dirección del M. en A. Raúl Junior Sandoval Gómez y cede los derechos del trabajo titulado "El servicio de comedor como motivador para el buen desempeño del empleado", al Instituto Politécnico Nacional para su difusión, con fines académicos y de investigación.

Los usuarios de la información no deben reproducir el contenido textual, gráficas o datos del trabajo sin el permiso expreso del autor y/o director del trabajo. Este puede ser obtenido escribiendo a la siguiente dirección diananegroe@hotmail.com. Si el permiso se otorga, el usuario deberá dar el agradecimiento correspondiente y citar la fuente del mismo.

Diana Negroe Argueta

AGRADECIMIENTOS

Como primer comentario quiero confesar que el proceso de maestría es sin duda alguna una carrera ardua, la cual debes desafiar con convicción, decisión, vocación, pasión, respeto y sobre todo con mucha madurez para poder enfrentar la transformación que te llevará al éxito tanto profesional como personal.

Durante este largo recorrido con diversos obstáculos debes dejar a un lado con mucho sacrificio compromisos que también son importantes y forman parte de tu vida, tales como familia, amigos y trabajo pero siempre con la convicción de que al concluir, todos entenderán y celebrarán contigo un triunfo más.

Esta victoria como todas las anteriores se la debo principalmente a Dios por darme la fortaleza y sabiduría para continuar con este camino como profesionista.

Mi amor y cariño para toda mi familia, principalmente a mi mama por aguantar mi carácter y las ausencias que causó este transcurso. Gracias a ti soy ahora la profesionista y mujer que has venido formando desde que me diste la vida.
Este logro está dedicado a ustedes, abuelitos, tíos, primos y a todas las personas que no están cerca físicamente pero sé que me llevan en su pensamiento. Evelia, eres mi motor de vida.

Gracias hermano por ser un ejemplo a seguir, aunque eres menor, tienes muchas virtudes que debo reconocer. Tu seguridad y perseverancia para plantarte en tus objetivos me dieron fuerza necesaria para continuar.

Gracias Daniela por acompañarme siempre en mis tropiezos y ofrecerme constantemente tus consejos y amistad. Viviré eternamente agradecida contigo por dar la vida a Fátima y Erick que ahora son las personitas por las cuales vivimos, espero ser un ejemplo para ellos.

A todas las personas que hicieron realidad este objetivo y fueron cómplices durante más de dos años. Mi más sincero cariño y aprecio para todos mis amigos y alumnos, gracias por formar parte de mi vida.

A todos los que han sido mis jefes, gracias por fundar en mí el ejemplo del liderazgo y la competencia. Agradezco su comprensión y apoyo.

Infinito reconocimiento a todos mis profesores de la maestría por transmitirme su experiencia y conocimientos. Agradezco de forma muy especial al Maestro Raúl

Junior Sandoval por creer en mí, en mi proyecto y darme la seguridad que necesitaba.
Dra. Claudia Alejandra Hernández Herrera, dejaste en mí huella. Fuiste mi guía, gracias por no dejarme caer y flaquear los últimos seis meses.
Maestro Mauricio Procel, uno de los mejores maestros de la UPIICSA. Se lleva mi admiración, mi más sincero agradecimiento por trasmitirme su ciencia y su pasión por la enseñanza. Me llevo mucha tarea y me quedan muchos libros por leer, que ahora formaran parte ya no de una obligación si no de un deseo de superación continua. Gracias por formar parte de esta gran experiencia.

Todo mi reconocimiento a todos los profesores que me apoyaron, gracias por su trabajo y cometarios para hacer de esta investigación un trabajo enriquecido. Muchas gracias maestra Ana María Prieto Gallardo, Dr. Luis Arturo Rivas Tovar, Dra. María Elena Tavera Cortés.

Por último, quiero agradecer a Liliana Torres. Muchas gracias lilygluglu por tu apoyo y compromiso, fuiste pieza clave para la culminación de este trabajo.

Concluyó la maestría como una etapa importante en mi formación académica que me deja con un buen sabor de boca además de una gran inquietud por ampliar cada vez más mis conocimientos para continuar desempeñando mi trabajo, así como mi formación y seguir tomando como hasta este momento decisiones que sean aún más certeras e inteligentes para lograr mejores resultados.

Sé que aún queda mucho camino por recorrer pero en este momento aprovecho para hacer extensiva una invitación para que futuras generaciones se interesen por la investigación, el desarrollo y la ejecución de proyectos que ayudarían a la evolución de este país.

Mundo incierto, realidad incierta……. la incertidumbre siempre está ahí.
No hay manera de eliminarla, ninguna cantidad de conocimiento puede erradicarla
pero ésta se puede manipular siendo un buen administrador.

México, D.F. junio 2011

ÍNDICE

Página

Prólogo..... 1

Introducción

1. Antecedentes de los comedores……... 2
2. La hora de la comida en México……... 3
3. Servicio de comedor……..... 3
4. El problema……... 6
5. Objetivos……..... 8
6. Perspectiva y metodología de la investigación……..... 9

Capítulo I
Seguridad Social: Bienestar fundamental para la sociedad

1. Concepto…… 11
2. Objetivo……..……...…13
3. Periodos históricos…….. 13
4. Características, situación y retos en México…… 15
   - 4.1 Reforma laboral……..22
   - 4.2 Efectos de la crisis……22
5. Prestaciones laborales……23
   - 5.1 Artículo 123……...23
6. El derecho a la alimentación……..30
7. Comedores industriales en Latinoamérica……...…....33
   - 7.1 México……..……..... 33
   - 7.2 Brasil……..……36
   - 7.3 Venezuela……...41
   - 7.4 Panamá……42
8. Conclusión……..44

Capítulo II
Factores que influyen en la alimentación y satisfacción: Dos necesidades básicas.

1. La economía del empleado……..46
2. Características de la población ocupada……...46
3. Salarios promedio en México, un problema para la alimentación del empleado……48
4. Funcionamiento de los comedores industriales……..53

4.1 Licitaciones……....54
4.2 Esquema de gastos que generan empresas en el servicio de comedor……..59
4.3 Empresas líderes a nivel mundial en servicio de alimentación.61
5. Motivación y satisfacción laboral……....62
5.1 Motivación intrínseca y extrínseca……64
5.2 Motivación laboral……64
5.3 Teoría de los factores de Herzberg……....65
5.4 Motivación y conducta……67
5.5 Pirámide de Maslow……..68
6. Tiempo, desgaste físico y salud……71
7. Inseguridad……....71
8. Importancia de la convivencia en el trabajo…… 78

Capítulo III
Resultados obtenidos de la aplicación de encuestas durante la investigación: "El comedor como factor de satisfacción para el empleado"

1. Introducción…….…….... 80
2. Objetivo…….…….....81
3. Instrumento…….…….81
4. Cuadros y gráficas…….……..82
5. Cruce de variables…….…….....130

Conclusiones……..…..……141

Bibliografía.....145

Anexos……149

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1.1 Población ocupada según prestaciones laborales en México, 2006-IV INEGI…….20

Gráfica 2.1 Población ocupada según su posición en México durante diciembre de 2010 INEGI……47

Gráfica 2.2 Salarios promedio en México por sector STPS……..49

Gráfica 2.3 Tasa de mortandad en México 2008 IMSS…….74

Gráfica 3.1 Servicio de comedor……82

Gráfica 3.2 Sexo……...83

Gráfica 3.3 Estado civil……84

Gráfica 3.4 Edad……...85

Gráfica 3.5 Escolaridad……87

Gráfica 3.6 Edad en la que comenzó a trabajar……..88

Gráfica 3.7 Empresa donde labora (nacional, pública ó extranjera)……....89

Gráfica 3.8 Ingresos mensuales……90

Gráfica 3.9 Horas que labora al día……91

Gráfica 3.10 Cuenta con seguro social…….93

Gráfica 3.11 Cuántas veces come al día……..94

Gráfica 3.12 Tiempo para comer……..….95

Gráfica 3.13 El tiempo es suficiente……..97

Gráfica 3.14 El tiempo genera presión……..98

Gráfica 3.15 En donde comen cuando trabajan……100

Gráfica 3.16 Dinero que gasta en alimentos……...103

Gráfica 3.17 Dispuesto a pagar por el servicio de comedor……104

Gráfica 3.18 Cuanto dinero pagaría……105

Gráfica 3.19 No contar con comedor repercute en tu economía……107

Gráfica 3.20 Paga alguna cantidad por el servicio de comedor……..108

Gráfica 3.21 Dinero que cubre mensualmente por el servicio……110

Gráfica 3.22 Ha pensado cambiar de trabajo……..……..111

Gráfica 3.23 Te cambiarías a una empresa con servicio de comedor……112

Gráfica 3.24 Contar con servicio de comedor, beneficio para la economía……..113

Gráfica 3.25 Si la empresa dejara de ofrecer el servicio, sería motivo de abandono……..114

Gráfica 3.26 El servicio de comedor es un factor que te motiva……115

Gráfica 3.27 No contar con comedor cambiaría tu desempeño ……117

Gráfica 3.28 El servicio de comedor influye en tu salud……..119

Gráfica 3.29 Si tuvieras el servicio de comedor te motivaría……...120

Gráfica 3.30 Contar con comedor mejoraría tu desempeño……122

Gráfica 3.31 Tu alimentación te mantiene con buena salud……..123

Gráfica 3.32 Sin el comedor crees estar vulnerable a enfermedades……..124

Gráfica 3.33 Padece alguna enfermedad gastrointestinal……..125

Gráfica 3.34 Qué enfermedad gastrointestinal sufres……..……126

Gráfica 3.35 Padece alguna enfermedad……...127

Gráfica 3.36 Qué enfermedad padece……128

Gráfica 3.37 El comedor satisface una necesidad……131

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1.1 Características de la seguridad social……18

Cuadro 1.2 Ventajas para la organización y para el empleado al ofrecer y recibir prestaciones laborales Chiavenato (2000)…….30

Cuadro 1.3 Análisis de referencias al derecho de la alimentación en los textos constitucionales de los países de América Latina y el Caribe. Vivero Ramírez (2009) y Vidar (2006)……..32

Cuadro 1.4 Ejercicio de ajuste de salario para recibir el beneficio de comedor....36

Cuadro 1.5 Círculo virtuoso de alimentación y salud del trabajador. PAT Brasileño……...38

Cuadro 1.6 Indicadores consolidados de desempeño del PAT Brasileño……39

Cuadro 2.1 Salarios promedio en México por sector. STPS……49

Cuadro 2.2 Alimentos a los que tienen acceso los empleados que tienen que salir a la calle a comer y sus respectivos precios……50

Cuadro 2.3 Tipo de alimentación según su valor nutricional que puede adquirir un empleado según su ingreso……..51

Cuadro 2.4Descripción del menú, según licitación de un comedor industrial…55

Cuadro 2.5 Descripción del producto y marcas que el proveedor deberá suministrar…….58

Cuadro 2.6 Gasto anual de 4 empresas que ofrecen servicio de comedor a sus empleados…….59

Cuadro 2.7 Factores motivacionales (de satisfacción) y factores higiénicos (de insatisfacción) Hezberg……...67

Cuadro 2.8 Pirámide de Maslow, representando las 5 categorías de necesidades básicas……68

Cuadro 3.1 Servicio de comedor……82

Cuadro 3.2 Sexo……....83

Cuadro 3.3 Estado civil……84

Cuadro 3.4 Edad……...85

Cuadro 3.5 Escolaridad……87

Cuadro 3.6 Edad en la que comenzó a trabajar……..88

Cuadro 3.7 Empresa donde labora (nacional, pública ó extranjera)……....89

Cuadro 3.8 Ingresos mensuales……..……..90

Cuadro 3.9 Horas que labora al día……..……91

Cuadro 3.10 Cuenta con seguro social……93

Cuadro 3.11 Cuántas veces come al día……..94

Cuadro 3.12 Tiempo para comer……..….95

Cuadro 3.13 El tiempo es suficiente……97

Cuadro 3.14 El tiempo genera presión……..……..98

Cuadro 3.15 En donde comen cuando trabajan……100

Cuadro 3.16 Dinero que gasta en alimentos……..……...103

Cuadro 3.17 Dispuesto a pagar por el servicio de comedor……..……104

Cuadro 3.18 Cuanto dinero pagaría……105

Cuadro 3.19 No contar con comedor repercute en tu economía……107

Cuadro 3.20 Paga alguna cantidad por el servicio de comedor……..108

Cuadro 3.21 Dinero que cubre mensualmente por el servicio……110

Cuadro 3.22 Ha pensado cambiar de trabajo……..……...111

Cuadro 3.23 Te cambiarías a una empresa con servicio de comedor……..…112

Cuadro 3.24 Contar con servicio de comedor, beneficio para la economía……..113

Cuadro 3.25 Si la empresa dejara de ofrecer el servicio, sería motivo de abandono……..114

Cuadro 3.26 El servicio de comedor es un factor que te motiva……115

Cuadro 3.27 No contar con comedor cambiaría tu desempeño……117

Cuadro 3.29 Si tuvieras el servicio de comedor te motivaría……...120

Cuadro 3.30 Contar con comedor mejoraría tu desempeño……122

Cuadro 3.28 El servicio de comedor influye en tu salud……119

Cuadro 3.31 Tu alimentación te mantiene con buena salud……..122

Cuadro 3.32 Sin el comedor crees estar vulnerable a enfermedades……..124

Cuadro 3.33 Padece alguna enfermedad gastrointestinal……..125

Cuadro 3.34 Qué enfermedad gastrointestinal sufres……..……126

Cuadro 3.35 Padece alguna enfermedad……...127

Cuadro 3.36 Qué enfermedad padece……128

Cuadro 3.37 El comedor satisface una necesidad……131

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 cuestionario A……150

Anexo 2 cuestionario B……154

Anexo 3 Cuadro 3.37 Ingresos mensuales y escolaridad……...158

Anexo 4 Cuadro 3.38 Edad * Enfermedad gastrointestinal que padece * Servicio de comedor……..……159

Anexo 5 Cuadro 3.39 Edad * Enfermedad que padece * Servicio de comedor…164

Anexo 6 Cuadro 3.40 Tiempo para comer * Cuántas horas labora al día * Servicio de comedor……..……169

Anexo 7 Cuadro 3.41 Tiempo para comer * El tiempo genera presión * Servicio de comedor……..……172

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

CAM	Centro de Análisis Multidisciplinario
CANIRAC	Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados
CONEVAL	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo
COPARMEX	Confederación Patronal de la República Mexicana
CROC	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos
CTM	Confederación de Trabajadores de México
DB	Diabetes
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FSTSE	Federación de Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado
H de C	Hidratos de Carbono
HC	Hipercolesterolemia
HTA	Hipertensión Arterial
IETU	Impuesto Empresarial a Tasa Única
IMC	Índice de Masa Corporal
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
ISN	Impuesto Sobre la Nómina
ISR	Impuesto Sobre la Renta
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
IVA	Impuesto al Valor Agregado
KCAL	Kilocalorías
LAT	Ley de Alimentación para Trabajadores
LIP	Lípidos
LPAT	Ley Programa de Alimentación Para Trabajadores
NACUFS	National Association of College and University Food Service
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONG	Organización No Gubernamental
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PAT	Programa de Alimentación del Trabajador
PEA	Población Económicamente Activa
PIDESCO	Pacto Internacional sobre Derechos Económicos Sociales y Culturales
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PROFECO	Procuraduría Federal del Consumidor
PROT	Proteínas
SAT	Servicio de Administración Tributaria

SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro
SDN	Secretaría de la Defensa Nacional
SDS	Secretaría de Desarrollo Social
SIMPLES	Sistema Integrado de Pago de Impuestos y Contribuciones de las Microempresas y Empresas de Pequeño Porte
SNTIMSS	Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social
SNTISSSTE	Sindicato Nacional de Trabajadores del ISSSTE
SS	Seguridad Social
ST	Secretaría del Trabajo
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Resumen

Este trabajo de investigación pone en la mira la alimentación de los trabajadores durante sus jornadas laborales, ya que la alimentación de los empleados en la actualidad no ha sido un tema de interés como el sueldo u otras prestaciones. Sin embargo, la salud y trabajo van unidos y se influyen mutuamente.

Puesto que la alimentación es uno de los factores que afectan a nuestra salud, es muy importante adaptarla a la actividad laboral, para mejorar el rendimiento. Facilitar el alimento al trabajador es tan importante como la seguridad dentro de la empresa ya que un trabajador mal alimentado tiene dificultades puesto que la capacidad de trabajo es directamente proporcional a la alimentación e irá descendiendo cuando ésta sea deficiente.

Una nutrición adecuada es la base de la productividad, la seguridad y la estabilidad laboral en los lugares de trabajo. Es fundamental para que el empleado se sienta motivado, para elevar su estado de ánimo y su eficacia dentro de la organización.

Por otra parte los índices de accidentes, días de ausencia por enfermedad, los decesos prematuros, los gastos médicos disminuyen y por lo tanto se incrementa la productividad. Esto demuestra que, con frecuencia, lo que beneficia a los empleados, favorece igualmente a las empresas

Por ello cuando el empleador suministra a diario alimentación a su trabajador, es sin lugar a dudas una retribución a su labor diaria.

Los alimentos dan la vida, una comida adecuada suministrada en el trabajo le ayuda al empleado a conservarla y mantenerla.

Summary

This research takes aim feeding the workers during their working hours, because the power of the currently used has not been a topic of interest such as salary or other benefits. However, health and work are linked and influence each other. Since food is one of the factors that affect our health, it is very important to adapt to the workplace, to improve performance. Providing food to the worker is as important as security within the company as a worker underfed difficulties as the ability to work is directly proportional to the power and will decrease when it is deficient.
Proper nutrition is the basis of productivity, safety and job security in the workplace. It is essential for the employee to be motivated to elevate their mood and their effectiveness within the organization. Moreover accident rates, days of absence due to illness, premature

deaths, medical costs decrease and therefore increases productivity. This shows that, often, what benefits

Employees also benefits businesses So when the employer provides food daily to his work, is without doubt a return to their daily work. Food gives life, provided a proper meal at work helps the employee to keep and maintain it.

PRÓLOGO

La presente investigación se originó del interés, inquietud y preocupación sobre la alimentación que adquieren los empleados en general y su influencia como motivador para el desempeño de las actividades laborales.

Siendo la alimentación protagonista de este tema de investigación, de la cual cabe señalar, no se encuentra numerosa documentación en relación con el empleado. Empieza a surgir atracción por relacionar esta necesidad básica y sus efectos sobre el ambiente laboral, directamente como factor motivador y satisfactor para el trabajador.

El propósito principal de éste estudio, es mostrar cuan benefactor puede ser tanto para empleado como para el empleador, el recibir u ofrecer respectivamente el servicio de alimentación.

A partir de 1860, la seguridad alimentaria empezó a formar parte importante y estimuló el desarrollo de la investigación nutriológica. Edward Smith encomendó la realización de encuestas alimentarias y de investigaciones destinadas a establecer el tipo de dieta que pudiera mantener la salud de los trabajadores al menor costo posible. Posteriormente luego de estudiar las dietas de numerosos obreros llegaron a avanzar en el conocimiento científico acerca de las necesidades nutricionales del ser humano y derivar recomendaciones para conservación de la salud y mantenimiento de la capacidad del trabajo.

Con el paso del tiempo algunas empresas han mostrado atención ante lo anterior y han implementado este servicio para mantener el bienestar de sus trabajadores. Es importante mencionar que aún falta transmitir a los empresarios este tipo de investigaciones para hacer evidente que pueden obtener altos índices de productividad si mejoran la calidad de vida de sus empleados. La alimentación sería una base importante por la cual podrían empezar.
Es lamentable que en la actualidad no todas las empresas brinden esta prestación y lo vean como un gasto infructuoso.

Espero que éstas páginas resulten convincentes y sean parte aguas para que las empresas pongan su mirada y atención en los múltiples beneficios que pueden obtener al otorgar dicha prestación. Dejo abierta esta investigación para que se continúe demostrando que la alimentación es una actividad humana primaria, que se relaciona con la salud y que constituye una de las bases del bienestar humano, lo cual expresa una racionalidad que va mucho más allá de la supervivencia inmediata.

ANTECEDENTES DE LOS COMEDORES

Las salidas a comer tienen una larga historia. Las tabernas existían ya en el año 1700 a.C. Se han encontrado pruebas de la existencia de un comedor público en Egipto en el año 512 a.C. que tenía un menú limitado, sólo servía un plato preparado con cereales, aves salvajes y cebolla. No obstante, los egipcios utilizaban una amplia selección de alimentos: guisantes, lentejas, sandía, alcachofas, lechuga, endibias, rábanos, cebollas, carne, miel, dátiles, quesos, mantequilla, etc.

En aquel entonces, las mujeres no podían acudir a estos comedores. Sin embargo, hacia el año 402 a.C. las mujeres comenzaron a formar parte del ambiente de las tabernas. Los niños pequeños también podían asistir si iban acompañados de sus padres pero las niñas no podían hacerlo hasta que no estuvieran casadas.

Después de la caída del Imperio Romano, las comidas fuera de casa se realizaban generalmente en las tabernas o posadas, pero alrededor del año 1200 ya existían casas de comida en Londres, París y algunos otros lugares en las que podían comprarse platos ya preparados.

El origen de los restaurantes tal y como se les conoce actualmente no es muy antiguo. En el siglo XVIII, en los sitios dedicados a esta especialidad, sólo se podía comer a una hora fija y con un menú específico. Las fondas, mesones y hosterías, podían servir bajo pedido piezas completas, pudiendo ser éstas desde un pollo hasta una res entera. En el año de 1765 un francés de apellido Boulanger, vendedor de caldos y sopas, bautizó a sus sopas "*restaurants*" por que reconfortaban, y así las anunciaba en el exterior de su comercio. Éste es el origen de la palabra "*restaurant*", que ha sido adoptada mundialmente.

El primer establecimiento de ostentar la palabra "*restaurante*" fue el *Beauvilliers*, el cual abrió sus puertas en 1783, pero años más tarde, a causa de la revolución Francesa (1793), su propietario se vio obligado a abandonar la empresa. En 1786 se inaugura en París un *restaurante* llamado "*Aux trois frères Provencaux*", el cual da por concluidos sus servicios en el año 1869. De él salió un gran número de cocineros que posteriormente ganaron fama al erigirse como grandes chefs del siglo XIX.

El progreso que alcanzó en esos restaurantes el arte culinario fue enorme. Después de la Revolución Francesa se suprimieron las corporaciones y concesiones, empezando a multiplicarse los *restaurants*.

Posteriormente los *restaurants* europeos comienzan a "americanizarse" y se transforman en cafeterías, autoservicios y *snack bars*, perdiendo el encanto y esplendor de otras épocas. Lo mismo sucede en México, donde el vecino país del norte ha ejercido influencia. Reynoso Ron (2009).

La hora de la comida en México

En México, previo a la existencia de fondas, la forma de alimentarse a la hora de la comida después de una ardua jornada, los trabajadores (albañiles "maestros de obra") de una empresa constructora elaboraban y preparaban sus propios alimentos utilizando los deshechos de materiales y herramientas de su mismo trabajo.

A base de frijol, maíz, chile, huevos, arroz y una que otra verdura confeccionaban su menú diario. Haciendo uso de madera de la cimbra para hacer fuego, tabiques que servían de soporte para las tapas de solventes que funcionaban perfecto como comal. De esta forma armaban sus "estufones" que servían como método de preparación y cocción de sus alimentos. Una vez que los platillos estaban listos utilizaban botes de pintura, latas, etc. que eran sinónimo de platos para tomar sus alimentos.

La hora de la comida en las fábricas e industrias representa el único momento en que los obreros pueden descansar. Durante esos 30-45 minutos, los obreros pueden reunirse y mantener cierto nivel de comunicación con sus compañeros de departamento y con aquellos de otros departamentos con los que no están ligados directamente en la producción. Generalmente las fábricas no cuentan con un área específica para tomar los alimentos, por lo que es común que los obreros coman dentro de las instalaciones de la fábrica. Desde luego tampoco se proporciona la comida, por lo que es una costumbre que la familia del trabajador se responsabilice de preparar y llevar los alimentos a la puerta de la fábrica para que el obrero pueda consumirlos. Algunos a los que no les llevan de comer, salen a conseguir en los alrededores del lugar de trabajo o van a sus respectivas casas (si éstas quedan cerca) a comer con la familia. "Bazán *et al* (1988) investigaron sobre la situación de los obreros del calzado en León Guanajuato".

Servicio de comedor

El creador de los servicios no comerciales en industrias es Robert Owen quien en 1815, crea como parte de un programa para mejorar las condiciones laborales, un comedor de empleados en su fábrica *New Lanark* en Escocia. En Estados Unidos las industrias empiezan a establecer sus comedores de empleados en 1820, para 1905 la mayoría de las empresas manufactureras, ofrecían servicios alimenticios a

los obreros, durante la Segunda Guerra Mundial se introduce el *coffee break,* pero no como el concepto de la actualidad, si no como una forma de dar un pequeño receso a los trabajadores. En los hospitales, los servicios alimenticios surgen hasta mediados del siglo XIX, cuando los médicos establecen una relación clara entre la buena salud y la correcta alimentación, este servicio se vio reforzado entre las dos Guerras Mundiales. Ninemier (1990).

De acuerdo con los datos obtenidos en la revista *Food Managment* (1997) la historia de los comedores universitarios se desarrolla de la siguiente manera:

La primera universidad establecida en Estados Unidos fue Harvard, en 1638 existían cerca de 12 universidades que seguían el modelo de la universidad de Oxford en Inglaterra.

Durante el siglo XVIII no se acostumbraba a dar de comer en los campus universitarios, es hasta 1862 cuando surgen los primeros comedores institucionales los cuales eran establecidos en pequeñas casas, ahí podían vivir tanto estudiantes, como profesores solteros, compartiendo las áreas comunes como la cocina, comedor y la sala.

A principios del siglo XX los comedores se instalan dentro de los campus universitarios, estos eran muy diferentes a los actuales puesto que se consideraban como un entrenamiento social para los jóvenes, así pues eran lugares muy formales.

En 1940 la Universidad de Pardue, ofrece una nueva visión a los comedores, creando un centro social para los estudiantes, diseñado de manera tal que el comedor estuviera en el segundo nivel, la cocina en la planta baja con capacidad para atender hasta 750 estudiantes.

Hasta antes de la Segunda Guerra Mundial, era común que en los comedores institucionales trabajaran camareros para dar un servicio en la mesa, parecido al de los restaurantes comerciales. Después de la Segunda Guerra Mundial, la población universitaria surge con mayor fuerza, trayendo como consecuencia una saturación de estudiantes que requerían alimentos dentro de sus universidades, por lo tanto el sistema de servicio se vio obligado a cambiar, abriendo paso al autoservicio y a las máquinas de refrescos y de dulces. Para aquella época era común que las escuelas ofrecieran planes alimenticios de 19 a 21 comidas por semana, se empiezan a desarrollar normas higiénicas para los comedores y menús cíclicos para ofrecer un menú variado.

A pesar de dichos primeros esfuerzos, Ted Smith, quien fuera director por muchos años de servicios alimenticios en la Universidad de Michigan, afirma que para 1954 no había muchas opciones de menú, todos tenían lo mismo por un mismo precio, siempre había para el *lunch* y la cena, pan, mantequilla y leche, no se podía elegir más, el servicio era tan lento que los estudiantes debían esperar entre

10 y 12 minutos en la línea para recibir su comida. Lo anterior debido a la falta de tecnología para producir alimentos en forma masiva, hacer unas papas a la francesa por ejemplo, requería de una gran cantidad de tiempo y por ello sólo las tenían en los comedores cada 6 semanas.

En 1958 estudiantes de la Universidad de Michigan se reúnen para proponer mejoras en los servicios alimenticios, 20 de ellos fundan el *National Association of College and University Food Service* (NACUFS), creando un gran impacto en los directivos de servicios de alimentos en instituciones. En 1971 NACUFS abre una oficina permanente dentro del campus de la Universidad de Michigan desarrollando un comité regional para dar soporte a sus actividades.

En los años sesentas, los comedores institucionales continuaron rompiendo barreras, surgen las primeras estaciones de autoservicio de crema, mayonesa, mantequilla y chocolate. Las escuelas deciden ampliar sus horarios de servicio y los sistemas computacionales empiezan a instalarse en la industria de comedores institucionales. En estos años empieza también a surgir un problema: los jóvenes veían a los comedores institucionales como una obligación y deciden experimentar comiendo fuera del campus, esto trajo como consecuencia una baja en el porcentaje de comidas servidas, los directores de servicios alimenticios deciden atacar el problema rediseñando los comedores para hacerlos más atractivos, el resultado fue exitoso.

Durante la década de los setenta se introducen menús de comida rápida para satisfacer las cambiantes demandas de los clientes, así mismo se realizan promociones como comida ilimitada y fiestas temáticas durante las noches. En este periodo se le da mayor atención a las demandas de los universitarios por lo tanto surgen los primeros menús vegetarianos.

Las computadoras toman fuerza como medios útiles para reducir el trabajo de llevar los registros, dando al personal más tiempo para estar atentos a la cocina. Para finales de 1979, se introduce en la Universidad de Georgia el primer *scanner* para identificar las cuentas de los estudiantes que entraban a la cafetería, ofreciendo así mejor servicio, mayor control y menor costo de nómina.

Para 1980 el estilo de los menús sufre un cambio radical, puesto que los estudiantes deseaban comer alimentos rápidos de preparar y rechazaban el estilo de comida casera que existía en los comedores institucionales, todo ello según Michael Berry, director de los servicios alimenticios de la Universidad de Harvard, por que los estudiantes estaban acostumbrados a comer fuera de casa, ya que la mayoría de sus madres trabajaban todo el día. Así pues los tradicionales pasteles y macarrones con queso, cayeron en declive para abrir paso a las *pizzas,* los *sándwiches* y las galletas comerciales. A mediados de 1980, las compañías de comida rápida, empiezan a obtener permisos para abrir negocios dentro de los campus universitarios.

Para finales de los años noventas, los gerentes de comedores institucionales empiezan a hacer campañas de publicidad más agresivas con la finalidad de obtener mejores utilidades y crear lealtad en los clientes, el mercado ahora es muy competitivo.

Debido a lo complicado que es manejar servicios no comerciales, para 1997 un 62% de las universidades en Estados Unidos contaban con comedores concesionados.

De acuerdo con John Zimmerman (1997), en la actualidad los operadores encargados de manejar comedores institucionales, se encuentran con múltiples y crecientes demandas para aumentar tanto la satisfacción del cliente, como la utilidad generada por éstos servicios.

A pesar de que la obtención de utilidades no sea la meta principal de los comedores, es necesario que entren dentro del contexto del mercado actual. La opinión de Janice Matsumoto (1997), es que todos los consumidores son muy importantes, sin tomar en cuenta si comen en un restaurante elegante, un hospital, una cafetería o un comedor.

En México los comedores institucionales son relativamente jóvenes ya que surgen a partir de los años sesentas, cuando las industrias estudian métodos para aumentar la competitividad de sus trabajadores.

El consumo en los restaurantes dejó de ser deducible para las empresas en 1992. Asimismo, los trabajadores disponen de poco tiempo para comer, existen altos costos para el trabajador y riesgos de adquirir enfermedades al comer en lugares con pocas normas de higiene. Todos estos factores han ocasionado que los comedores industriales se desarrollen. Se trata de restaurantes dentro de las empresas que prestan el servicio de proveer una alimentación sana, abundante, balanceada y oportuna a los trabajadores.

Existen dos tipos de comedores; los que pertenecen a la propia empresa y los que se encuentran concesionados a otras. En la mayoría de los casos, y debido a razones de costo, calidad y variedad, se han concesionado.

La operación de un comedor industrial es similar a la de un restaurante en cuanto al manejo y control de las compras y cocina se refiere. Cuevas (2008).

El problema

Debemos considerar a la alimentación como uno de los determinantes dentro del proceso salud-enfermedad. En este orden, la Organización Internacional del Trabajo, OIT, señala que la preocupación por una dieta balanceada es tan importante como la prevención contra sustancias químicas nocivas o contra otros factores de riesgo laboral.

Una buena alimentación es beneficiosa para los empleados, porque los protege de algunas enfermedades, aumenta la motivación y la productividad en el trabajo. Al contar con la buena salud del trabajador, la empresa cuenta con una buena y mejor capacidad productiva.

Se puede afirmar que la mala alimentación conlleva a la disminución del rendimiento individual, aumento de la accidentabilidad, aumento de ausentismo, incremento de los gastos indirectos y directos de la empresa y al incremento de los gastos de atención médica.

Según médicos especialistas en la temática, el hecho de brindar una alimentación adecuada a los trabajadores puede incrementar la productividad en un 20 por ciento. Debiera concebirse al ámbito laboral como uno de los sitios donde puede trabajarse el cambio de hábitos alimentarios, aceptando que resulta imposible pretender que un trabajador se alimente adecuada y saludablemente y realice actividad física, sin incorporar dichas rutinas a la jornada laboral.

Baja productividad, ausentismo, cansancio, sobre peso, incremento de enfermedades como diabetes, alto riesgo de accidentes y desnutrición, son sólo algunos de los problemas derivados por la mala alimentación de los trabajadores que por no contar con el tiempo suficiente o salarios bien remunerados comen "lo que sea" en una dieta basada en frituras, tacos, tortas, hamburguesas, *pizzas* y refrescos.

Información de la ST señala que actualmente 67% de mexicanos entre 20 y 65 años de edad padece problemas de obesidad y de estos 29 millones son trabajadores.

Esta dependencia coincide con la OIT en que la alimentación de los empleados es un problema complejo que requiere de la disposición de empresas y gobierno. Señala que en general los salarios no van aparejados con las necesidades de alimentación de una familia y destaca que por cada punto porcentual que se aumente en calorías en la alimentación balanceada, se incrementa 2.27 por ciento la productividad de las personas.

Aquellos que salen de sus hogares a las cuatro o cinco de la mañana y que se desplazan varios kilómetros para llegar a sus centros de trabajo, pues estos son los que en mayor índice están más horas en ayuno, lo que trae como consecuencia diversas repercusiones como problemas gastrointestinales, sueño y con ello bajo rendimiento y riesgo de accidentes.

Rosa María Andrade García (2008), encargada del Servicio de la Unidad Metabólica del Hospital de Especialidades del Centro Médico Nacional La Raza del IMSS, señala que los problemas por mala alimentación en trabajadores se presentan en los empleados de oficina.

Un trabajo de oficina requiere 1.8 kilocalorías por minuto; estar sentado exige 1.39; y la práctica de la agricultura, la minería, la silvicultura o la construcción pueden demandar de 5 a 10 kilocalorías.

Hasta un 70 por ciento de los trabajadores no tienen un lugar específico para comer. "Y los oficinistas son los que en mayor índice no tienen un lugar a donde acudir a comer y sólo les dan una hora.

Hay personas que trabajan desde las ocho de la mañana y no tienen horario de salida, el estrés por el cúmulo de presión ocasiona que se alimenten a base de *fast food, pizzas*, hamburguesas y toman mucho refresco, lo cual evidentemente incrementa el Índice de Masa Corporal (IMC) y como consecuencia coadyuva con problemas colaterales como diabetes.

De acuerdo con la iniciativa presentada por la senadora María de los Ángeles Moreno (2008), los patrones deben ampliar sus instalaciones para crear comedores o firmar convenios con pequeñas fondas y restaurantes y por otro lado que las empresas ofrezcan vales para comida o despensa.

Esta propuesta es basada en un modelo brasileño a través del cual se ha logrado reducir en 16% la desnutrición de los obreros y 30% los accidentes laborales. Además de incrementar 70% el poder del salario real y dejar al fisco derramas por 12 mil millones de dólares durante los últimos 25 años.

Para promover y mejorar el estado de salud de los trabajadores a través de la alimentación, se debe: mejorar la oferta y disponibilidad de alimentos saludables, ofrecer conocimientos básicos relacionados con la nutrición y alimentación a los trabajadores y a la población en general, fomentar conceptos relacionados con la alimentación saludable a funcionarios y a los niveles de decisión de las empresas, mejorar los hábitos de consumo de alimentos en la empresa, ofrecer información que posibilite actuar como consumidor informado y responsable. Es necesario además, promover el consumo de frutas y hortalizas a través de mensajes claves inmersos en campañas informativas, pero aumentando la disponibilidad en el ámbito laboral.

Sería recomendable para las empresas personalizar dentro de lo posible, la dieta de los trabajadores según su tipo de tarea, auditar periódicamente la calidad de los productos consumidos y realizar controles *bromatológicos periódicos tanto a los alimentos como al agua de consumo humano, considerar dentro de los alimentos servidos en el establecimiento aquellos que favorecen la absorción de determinados productos químicos utilizados en los procesos de trabajo e incluir dentro de los exámenes de salud (pre-ocupacionales, periódicos, etc.) aquellas determinaciones que pudieran presuponer un desorden alimentario en el trabajador.

Objetivos

El objetivo general de esta investigación fue desarrollar un estudio que diera a conocer el beneficio que representa para los empleados contar con servicio de comedor como una prestación que les otorga su trabajo y demostrar de ésta manera cuan decisivo resulta para incrementar el desempeño de los trabajadores; lo cual indirectamente impactará en el nivel de productividad global de la empresa.

Para alcanzar dicho propósito se plantearon los siguientes objetivos específicos:

El primero, investigar sobre las teorías que engloban el estudio de la motivación y satisfacción laboral para poder enunciar que la alimentación es una necesidad básica y que puede ser factor de satisfacción para el empleado.

El segundo, conocer la situación actual del empleado en cuanto a alimentación tanto en empresas privadas como publicas.

El tercero, averiguar sobre los sueldos, prestaciones, incentivos que ofrecen las empresas en México.

El cuarto, analizar y estudiar los resultados generados por los cuestionarios aplicados a empleados con la prestación del servicio de comedor y sin la prestación del servicio de comedor.

El quinto, elaborar un estudio comparativo a partir de los resultados arrojados de ambos cuestionarios.

Perspectiva y metodología de la investigación

La perspectiva teórica desde la que se analiza el objeto de estudio de esta investigación, corresponde en primera instancia a que si las empresas cubrieran las necesidades básicas que son necesidades fisiológicas para mantener la homeostasis en el ser humano podrían ser factor de satisfacción para el empleado y representarían un incremento en la productividad de la empresa.

El impacto que tiene la mala alimentación en el empleado.

La evaluación y análisis de la satisfacción laboral se llevo a cabo a partir de la construcción de dos cuestionarios, los cuales se presentan en el anexo. El primero es un cuestionario que va dirigido a empleados que cuentan con servicio de comedor dentro de la empresa donde laboran; este consta de 21 preguntas las cuales van dirigidas para determinar si realmente el servicio de comedor es factor de satisfacción para el empleado, así como su ingreso mensual, horas que labora al día, prestaciones dentro de la empresa y factores que pudieran afectar su salud y alimentación. Dicho cuestionario fue aplicado en una empresa pública con más de mil empleados que cuentan con servicio de comedor

El segundo cuestionario estuvo dirigido a empleados sin servicio de comedor dentro de la empresa donde laboran, este cuestionario consta de 24 preguntas en

donde el objetivo principal era determinar si la alimentación que adquiere el empleado en los días laborables era la adecuada para desempeñar sus actividades dentro de la empresa, así como variables que tienen que ver con su salud. Cabe señalar que esta encuesta no fue aplicada en una sola empresa debido a que se pensó que resultaría más interesante aplicarlo a diferentes tipos de personas las cuales se mencionan a continuación:

- Empleados de una empresa de autotransportes
- Empleados de una empresa dedicada al giro *facilities services* (empleados de limpieza)
- Empleados de diversas empresas de centros comerciales, quienes no cuentan con servicio de comedor a los cuales que se les aplicó el cuestionario en su hora de comida.

Se utilizó el programa *Sofware Statiscal Package fot the Social Sciences* (SPSS) para el proceso de los datos para la decodificación de las variables.

CAPÍTULO I

Seguridad Social:

Bienestar fundamental para la sociedad

En éste primer capítulo se estudiará la importancia que tiene la seguridad social dentro de la vida diaria y la relación de ésta en el tema de estudio. Se enuncian el concepto, su objetivo, sus antecedentes a nivel mundial, así mismo se ahondará sobre los antecedentes históricos de la seguridad social en México.

Es importante identificar el papel que la seguridad social juega en nuestro entorno social y en la satisfacción de los individuos.

La seguridad social es un derecho humano fundamental. Supone la asistencia a todas las personas para que cuenten con instituciones y mecanismos obligatoriamente contra todos los riesgos en su vida diaria y en el trabajo, de forma inmediata y esencial. Éste derecho humano, ha sido reconocido a través de la historia por diversos estudios, Organizaciones Internacionales (OI) y por la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH).

La seguridad social se refiere principalmente a un campo de bienestar social relacionado con la protección social o la cobertura de la problemática socialmente reconocida, como la salud (alimentación), la pobreza, la vejez, las discapacidades, el desempleo, las familias con niños y otras.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en un documento publicado en 1991 denominado "Administración de la seguridad social" definió la seguridad social como:

La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

El término puede usarse para hacer referencia a:

- *Seguro social*, Entidad que administra los fondos y otorga los diferentes beneficios que contempla la Seguridad Social en función al reconocimiento a contribuciones hechas a un esquema de seguro. Estos servicios o beneficios incluyen típicamente la provisión de pensiones de jubilación, seguro de invalidez, pensiones de viudedad y orfandad, cuidados médicos y seguro de desempleo.

- Mantenimiento de ingresos, principalmente la distribución de efectivo en caso de pérdida de empleo, incluyendo jubilación, discapacidad y desempleo.

- Servicios provistos por las administraciones responsables de la seguridad social. Según el país esto puede incluir cuidados médicos, aspectos de trabajo social e incluso relaciones industriales.

El término es también usado para referirse a la seguridad básica, un término aproximadamente equivalente al acceso a las necesidades básicas, tales como comida, educación y cuidados médicos.

Éste punto es elemental para esta investigación, ya que nuestro objetivo central es demostrar que la imposibilidad del empleado a acceder a una necesidad básica como lo es la alimentación es sinónimo de deterioro en la salud y pronóstico de peligro y daño. A partir de ello se desprende que la empresa debería en forma ineludible, generar los mecanismos a través de los cuales se brinden las posibilidades al acceso a la alimentación en las horas laborables a todos los empleados. Las empresas deben admitir que el estado de salud es un importante indicador del nivel de satisfacción de las necesidades básicas, representadas en parte por el estado/calidad de la alimentación y generar estrategias destinadas a lograr el acceso a ésta necesidad.

Existen principios que sostienen y conforman la Seguridad Social. Sin ellos pierde identidad. Buscan inspirar y determinar las normas, permiten dar soluciones coherentes tanto a los casos previstos como a los dudosos. Estos principios son:

- Solidaridad: Cada uno aporta al sistema de seguridad social según la capacidad, contribuye y recibe prestaciones de acuerdo a sus necesidades, lo cual constituye una herramienta esencial a efectos de cumplir con el objetivo esencial de la seguridad social.

- Universalidad: En sus dos vertientes: la objetiva, la seguridad social debe cubrir todas las contingencias (riesgos) a los que está expuesto el ser social. La subjetiva, todas las personas deben estar amparadas por la seguridad social, principio que deriva de la naturaleza de derecho humano fundamental. De éste principio se puede enfatizar la magnitud sobre la

seguridad del empleado. Un empleado al no contar con la prestación del servicio de comedor, puede correr múltiples riesgos al tratar de conseguir alimentos dentro de su jornada de trabajo. Estos riesgos a los que nos referimos van desde intoxicaciones provocadas por el consumo de alimentos contaminados hasta el riesgo de que el empleado tenga un accidente por salir de la empresa a buscar la comida del día.

- Igualdad: Todas las personas deben ser amparadas igualitariamente ante una misma contingencia. Analizando las desigualdades sociales y económicas, el tratamiento debe ser adecuado a efectos de que la prestación cubra en forma digna el riesgo en cuestión, independiente de la referida desigualdad.

- Suficiencia: La prestación debe cubrir en forma plena la contingencia que se trate. La sociedad debe involucrase en la administración y dirección de la seguridad social a través de sus organizaciones representativas.

- Obligatoriedad: Necesaria, sin perjuicio de que pueda aceptarse la cobertura optativa y voluntaria de acuerdo a ciertas condiciones y como adecuado completo de los regímenes obligatorios indispensables.

Objetivo

El objetivo de la seguridad social es el de ofrecer protección a las personas que están en la imposibilidad (temporal o permanente) de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, pueda seguir satisfaciendo sus principales necesidades como la de alimentarse, proporcionándoles, a tal efecto los medios necesarios para cubrir dichas necesidades.

Periodos históricos

La seguridad social en México no es una cosa menor; es, sobre todo, un principio político, económico, ideológico y hasta ético. Surgió y se desarrolló como un mecanismo para aminorar la inequitativa distribución de la riqueza, establecido en la Constitución Política de México.

La seguridad social fue resultado de la llamada alianza histórica del movimiento obrero con el Estado mexicano durante el cardenismo y que, más allá de frases, logró incorporarse a la vida política, estableciendo que:

- El Estado mexicano otorgaba protección y prestaciones sociales a los trabajadores.

- El Estado promovía la industrialización y la expansión del sector público.

- Junto con el proceso económico, se promovía el empleo estable.

- Las prestaciones sociales se pactarían en los contratos colectivos.
- Las pensiones y jubilaciones son una parte central de los contratos.

- La seguridad social ha contribuido a mantener un Estado fuerte, así como a atraer inversión nacional e internacional.

- La seguridad social es un gran factor de cohesión social y política.

- La seguridad social es un pilar fundamental de la política del Estado y de la sociedad mexicana.

Desde 1983, el Estado mexicano fue rompiendo la alianza que tenía con el movimiento obrero organizado y con los trabajadores mexicanos. El fin de esta alianza se observó a lo largo de dos decenios de manera muy puntual:

- Disminuyó drásticamente el empleo formal en el sector privado y público.

- Los salarios reales disminuyeron hasta colocar a México como uno de los países con más bajos salarios en el mundo.

- Las prestaciones sociales han ido disminuyendo a través de múltiples mecanismos jurídicos y políticos.

- El sistema de pensiones comenzó a cambiar en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), desde 1995 y, existe la pretensión de hacer lo mismo en el ISSSTE, bajo el argumento de que "no hay fondos para el pago de pensiones".

- Los proyectos para una nueva Ley Federal del Trabajo, que pretenden flexibilizar el trabajo, se han formulado desde 1989, pero hasta ahora no han podido implantarse.

- Los sindicatos del sector público han sido fuertemente presionados para debilitar sus direcciones y estructura sindical. Las tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre la asociación sindical de los organismos descentralizados y la sindicalización única, atentan contra la estructura del sindicalismo de los servidores públicos.

Ignacio García Téllez (1943), primer director del IMSS; participó en la elaboración del anteproyecto sobre la seguridad social en México y tenía muy claro el sentido de la seguridad social. Cuando distintos sectores patronales se oponían a aceptar el esquema solidario, en una carta al presidente Manuel Ávila Camacho expresó: "No puede descansar su estabilidad en desnutridos, analfabetos, familias que

viven en la promiscuidad, madres campesinas agotadas; no hay efectiva justicia social sin paz en los estómagos, en los cerebros y en la vida de los marginados el mejoramiento social se funda en minorías privilegiadas y no se amplía al bienestar colectivo del pueblo, sin justicia social no hay verdadera democracia; la verdadera seguridad social está en que nos sintamos, todos, parte de una unidad y que los que más tienen aporte sus recursos para los que menos o nada tienen".

Ahora bien, nos queda claro que la seguridad social es identificada como un sistema de protección social, resultado de la conformación de los estados modernos así como de demandas obreras y de trabajadores para conseguir mejores condiciones de vida.

Características, situación y retos en México.

Se ha instrumentado como política social fundamentalmente a partir de los años 40 del siglo XX, con un aspecto urbano, dejando de lado a la población rural, particularmente por estar orientada a suavizar el consumo de los sectores medios.

Al estar dirigida a los trabajadores del sector formal y mediante un contrato que determina que tienen esta prestación social, está limitada en muchos casos a otorgar seguro social, ligado casi con exclusividad al empleo asalariado, ubicado en el sector formal y urbano.

Es un hecho que México es un País pobre en cuanto a prestaciones sociales y no alcanza a cubrir lo que la población le demanda.

Características de la seguridad social en México

Primera característica: El Artículo 123 de la Constitución mexicana divide a los trabajadores entre los que se encuentran empleados en el sector privado (el llamado apartado "A") y los que trabajan en el sector público (apartado "B"). Los empleados pertenecientes a uno y otro apartado son objeto de regímenes de seguridad social distintos y las políticas correspondientes se rigen por leyes laborales diferentes.

Segundo, la Ley del Seguro Social y la Ley Federal del Trabajo establecen que la seguridad social es un derecho exclusivo de los trabajadores asalariados y es obligación de las empresas sólo con respecto a los trabajadores asalariados que contratan. Otros miembros de la fuerza laboral como los auto empleados, los empleados domésticos y los que establecen relaciones no asalariadas con una empresa pueden afiliarse al sistema de seguridad social de manera voluntaria, pero no están obligados a hacerlo.

Lo anterior también queda establecido en el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo. Las palabras "subordinada" y "salario" tienen una gran importancia, pues

dejan abierta la pregunta de si los trabajadores relacionados con una empresa mediante contratos en los que se comparte el riesgo o se basan en esfuerzos realizados a cambio de una comisión o del reparto de utilidades corresponden a una relación de subordinación y si la retribución equivale a recibir un salario o no. Si, como es la interpretación usual en México, la respuesta es negativa, entonces las empresas que contratan trabajadores mediante contratos no salariales no tienen obligación alguna de registrar a sus trabajadores ante el sistema de seguridad social.

La tercera característica es que la cobertura de la seguridad social involucra un conjunto de beneficios más amplio que el que se ofrece en muchos otros países. En efecto, un trabajador con seguridad social tiene derecho a lo siguiente:

1. Seguro de salud

2. Servicios de guardería para sus hijos

3. Seguro de vida

4. Pensión por discapacidad

5. Pensión por riesgos laborales

6. Instalaciones deportivas y culturales

7. Pensión por jubilación

8. Créditos hipotecarios.

Hemos ya identificado a la Seguridad Social (SS) como parte de un sistema de protección social, resultado de la conformación de los estados modernos así como de demandas obreras y de trabajadores para conseguir mejores condiciones de vida. Está orientada a promover la universalidad, equidad y solidaridad en el acceso a estas prestaciones. Con base en esta identificación se revisarán las características, situación y retos en México.

En el caso de México destaca su insuficiente cobertura, la diversidad de programas y de requisitos para tener acceso a servicios de salud, de pensiones, de vivienda, de asignaciones sociales; frente a un alto número de población sin acceso a estos beneficios que pertenecen de los derechos sociales.

Los seguros sociales brindan el servicio de atención médico-hospitalaria, las pensiones y jubilaciones, las prestaciones monetarias por riesgos ocupacionales, de enfermedad, de maternidad, así como prestaciones de vivienda o guardería.

Está directamente vinculado con el trabajo asalariado en el sector formal, por ello la cobertura es baja. El financiamiento se realiza, en el caso de México, con la participación del trabajador, del empleador y del Estado.

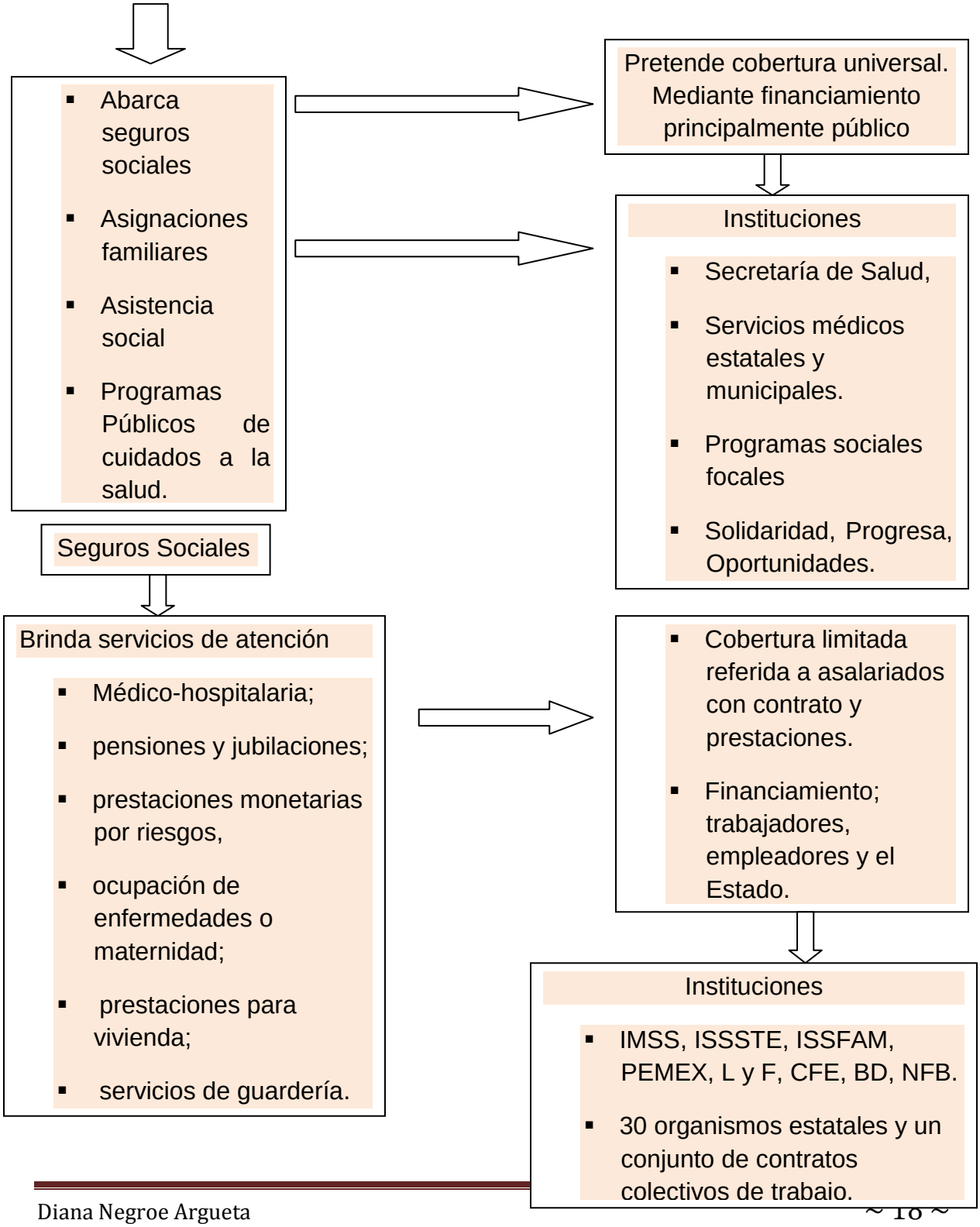
Como se muestra en el siguiente cuadro 1.1, la asistencia social, brinda servicios de atención a la comunidad. Como claro ejemplo está uno de sus programas más conocidos y que va de acuerdo con el tema de la alimentación, es el de la implementación de un proyecto llamado "Programa de Comedores Comunitarios".

Una consecuencia dramática de la política neoliberal concentradora de la riqueza, ha provocado el aumento de la pobreza alimentaria en el mundo, es decir; el hambre se ha convertido en una amenaza que atenta contra el derecho a la vida y el desarrollo de las comunidades. Por lo que el gobierno del Distrito Federal, a través de la Secretaría de Desarrollo Social (SDS), implementa en el 2005 la instalación de 160 comedores comunitarios a un costo por comida de $10.00. Estos comedores son organizados y operados por los ciudadanos comprometidos con el bien social; por lo que se prevé que las familias que menos tienen, tendrán un ahorro significativo el consumo de sus alimentos al acudir a ellos.

El menú que ofrece dicho programa es nutritivo, sabroso y variado y constan no solo de nueva cocina mexicana sino también de especialidades tailandesas y libanesas; buscando de ésta manera que los platillos sean económicos y divertidos haciendo una combinación en cocina internacional.

Tiene como objetivo fortalecer y consolidar los procesos de organización y corresponsabilidad ciudadana en el acceso al derecho a la alimentación de la población del Distrito Federal, preferentemente de la que habita en las unidades territoriales clasificadas como de media, alta y muy alta marginación, así como en aquellas zonas que tienen condiciones socio-territoriales de pobreza, desigualdad y conflictividad social, bajo los principios de equidad social y de género, mediante la operación de comedores comunitarios.

Cuadro 1.1 Seguridad Social



FUENTE: Berenice P. Ramírez López. Una visión crítica de la Seguridad Social en México: en dónde estamos y hacia dónde vamos (2006).

La SS incluye a los seguros sociales y a los programas públicos orientados a mejorar el bienestar de las personas dentro de los que destaca los de atención a la salud.

Pretende cobertura universal mediante financiamiento diverso, fundamentalmente de carácter público. Las instituciones que en México brindan seguridad social, son la Secretaría de Salud, los servicios médicos estatales y municipales, los programas sociales focales, como lo han sido Solidaridad, Progresa que dentro de sus acciones principales estaban otorgar becas para la educación básica de hijos; recibirían servicios de salud para toda la familia, complementos de nutrición para los niños y niñas de hasta dos años y para sus madres también, y además cada una de esas familias recibía una ayuda económica que era entregada a las madres; y ahora Oportunidades que su misión es contribuir a la superación de la pobreza, mediante el desarrollo de capacidades básicas de las personas y su acceso a mejores oportunidades de desarrollo económico y social, obviamente orientados también en la alimentación de la población.

Del 2001 al 2004, y de acuerdo con la información de la encuesta nacional de empleo, el porcentaje de población ocupada con prestaciones disminuye del 38.6% al 37.1%. De este último año y dividido por sexo, 60% de los que tienen prestaciones son hombres y 39% son mujeres. Considerando a la encuesta de ocupación y empleo, para el último trimestre de 2006 sólo el 33.8% de la población ocupada tenía acceso a instituciones de salud y otras prestaciones de seguridad social.

Algunos solamente tienen servicios de salud, algunos otros tienen servicios de salud y de pensiones, y algunos otros tienen algún otro tipo de prestación que es considerada como un beneficio social.

Gráfica 1.1 Población ocupada según prestaciones laborales en México

Fuente: INEGI (2006)

El problema no solo se puede resumir en la ineficiente seguridad social con la que cuentan los mexicanos. La problemática abarca mucho más, desde lo mal pagados que están los trabajos, el exceso de población, la riqueza mal distribuida, etc.

Esto es importante conocerlo y reconocerlo porque son parte de las inequidades que tienen que resolverse. Si queremos un sistema de seguridad social que sea acorde con el país, para que todos puedan gozar de una pensión básica, sería suficiente con respetar principios generales referidos a aportaciones de acuerdo al nivel salarial; topes en los montos de pensiones; pensiones por edad; aportaciones de todos los sectores para evitar las exenciones, etc.

Necesitamos nuevos diseños de política pública. Indispensablemente se requiere incorporar al sector informal a estos mecanismos de seguridad social. Cabe recordar que representan el 42% de la población económicamente activa. Información de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) (2010), donde se registra que nueve por ciento de los trabajadores

asalariados del sector informal tienen algunas prestaciones de seguridad social. Se organizan, cotizan y logran estos beneficios, algo que llama mucho la atención.

Un elemento sustancial es la construcción de nuevos pactos sociales, en donde los sindicatos, los distintos organismos que incluyen a trabajadores, asalariados, reflexionen sobre la necesidad del fortalecimiento de un espacio como es la seguridad social pública.

La seguridad social debiera estar como prioridad en las agendas políticas del gobierno como parte esencial para un desarrollo nacional urgente.

El diario "El economista" publicó una noticia el 6 de enero de 2009, en la cual afirma que el 50% de los trabajadores en México no cuentan con seguridad social.

Indica que cerca de 23 millones de mexicanos, la mitad de la Población Económicamente Activa (PEA) del país, que forman 45,5 millones de personas, carece de prestaciones sociales.

Apenas el 43% de las mujeres ocupadas cuenta con protección, estando la mayor parte de ellas localizada en los servicios sociales (27,6%), aseguró la entidad.

Los sectores que más prestaciones sociales ofrecen (vacaciones, pagas extraordinarias, bonos de transporte, vales para alimentos y seguro médico) a los empleados son la industria, el comercio, los restaurantes, los servicios sociales y las instituciones gubernamentales.

En el sector agropecuario, el 94% de las mujeres y el 95,6% de los varones carecen de seguro médico.

Curiosamente, un acusado contraste existe entre hombres y mujeres en el sector de la construcción, con el 67,7% de ellas cubiertas por seguro médico mientras únicamente el 18% de los varones lo tiene.

Las trabajadoras de ese sector realizan en su mayoría labores administrativas mientras que los varones se ocupan en las obras, agrega el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) (2009).

El director del IMSS Daniel Karam (2011) consideró que la propuesta de crear impuestos generales para financiar todo el esquema de seguridad social en México sí debe ser discutida. Afirmó que México está en el momento clave para empezar a hacer una segunda generación de reformas para el sistema de seguridad social.

De acuerdo con la OIT (2008), 80% de la población mundial carece de un nivel adecuado de cobertura de seguridad social. Más de la mitad de los habitantes del planeta no dispone de ningún tipo de protección. Se estima, por ejemplo, que en África subsahariana y en el sur de Asia el porcentaje de personas con acceso a la protección más rudimentaria es inferior al 10%.

En México, las prestaciones sociales se brindan a través de diversas instituciones como: IMSS, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), Pemex y la Secretaría de la Defensa Nacional (SDN), entre otros.

De acuerdo a lo publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en el año 2000, aproximadamente 50% de la población mexicana tiene acceso a los servicios y beneficios de la seguridad social. El mayor número de afiliados se encuentran en el IMSS y el ISSSTE en conjunto con la SS.

Reforma laboral

Buscando llevar el esquema de seguridad social a un mayor número de habitantes y tratando de atacar algunos esquemas de abuso en los que se priva de la protección social a trabajadores, la legislación en materia de seguridad social en México se ha reformado con la finalidad de regular la subcontratación o intermediación laboral, y a la vez establecer un mecanismo legal para que el IMSS garantice y haga efectiva la seguridad social a los trabajadores, evitando que los patrones desconozcan u oculten su relación laboral.

Esta reforma trata de evitar actos de simulación o evasión respecto de las obligaciones de seguridad social a cargo de los patrones, concretamente en las cuotas obrero-patronales, que benefician a los trabajadores afiliados y a sus familias derechohabientes.

Esta labor se está llevando a cabo con un trabajo coordinado no sólo por el IMSS, sino que se ha sumado el Servicio de Administración Tributaria (SAT), el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y algunas tesorerías estatales, por lo que se refiere a los impuestos sobre nómina.

Además de la labor de fiscalización y modificaciones legales que se han llevado a cabo, es importante destacar que México ha enfrentado la globalización buscando la firma de acuerdos con otros países que permitan esquemas congruentes para un trabajador que llega al país o va a otros países a laborar.

Por desgracia, la velocidad o los resultados de éstos no son lo suficientemente amplios para agilizar y permitir que los acuerdos alcancen un mayor número de países. En la actualidad, México cuenta con dos tratados internacionales de seguridad social con España y Canadá, los cuales tienen como finalidad conservar los beneficios de los trabajadores en el país de origen para cuando éstos regresen a su país a pensionarse.

Efectos de la crisis

La crisis trajo como consecuencia la caída del gasto público destinado a la protección social y el desempleo, por lo cual algunos países en apoyo al sector privado pusieron en práctica políticas para disminuir el impacto económico.

A pesar de que los sistemas de seguridad social son una prioridad para los gobiernos, muchos países que se encuentran en vías de desarrollo no pueden hacer frente a este gasto debido a la carga económica que representan estos programas.

Con la reforma emitida por el IMSS en julio de 2009, se espera que se regularicen los patrones evasores, se reconozcan las relaciones laborales existentes y se eliminen esquemas de simulación laboral, además de que se incremente la recaudación y el número de beneficiarios en el sistema de Seguridad Social Mexicano.

Será cuestión de tiempo ver si esto se logra o si se tendrán que dar más reformas para alcanzar los objetivos.

Prestaciones laborales

En México, fue hasta 1917 cuando se busco integrar un conjunto de principios, normas e instituciones orientadas a satisfacer necesidades presentes y futuras de los trabajadores. En el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual es denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social" se plantean y enumeran las bases por las cuales se regirá el trabajo de las personas.

El documento se encuentra dividido en dos apartados. El primero, subtitulado A, regula las relaciones laborales entre los obreros y los patrones particulares. El segundo, subtitulado B, regula las relaciones de trabajo entre los servidores públicos de la Federación y el Estado.

Adicionalmente, el artículo 116 Constitucional, en su fracción VI, determina que los servidores públicos de los Estados deberán de regularse mediante leyes que se expidan con base en el artículo 123.

- En términos generales, el apartado A regula la duración de la jornada de trabajo, la prohibición de que menores de 14 años trabajen, el descanso semanal obligatorio, los derechos de las mujeres embarazas, el derecho al salario mínimo, la igualdad salarial en trabajos iguales, la inembargabilidad, compensación o descuento del salario mínimo, el derecho a la participación de las utilidades, la obligación de que el salario se pague en moneda de curso legal, el derecho al pago de tiempo extraordinario laborado, la obligación de procurar vivienda digna a los trabajadores, el derecho a la capacitación y adiestramiento, la protección de los trabajadores respecto de riesgos de trabajo, el derecho a que las instalaciones laborales sean seguras e higiénicas, el derecho a la sindicalización, el derecho de huelga y

paros laborales, la autoridad jurisdiccional ante quien se dirimen los conflictos laborales, las consecuencias para los patrones que se nieguen a resolver ante las autoridades laborales los conflictos laborales, los derechos de los trabajadores ante el despido injusto, la preferencia de los créditos de los trabajadores, la protección del patrimonio familiar ante las deudas de los trabajadores, la obligación del estado de conformar agencias de empleo, la protección laboral de los trabajadores mexicanos ante empresarios extranjeros, las condiciones laborales nulas, la seguridad social, la competencia federal o local de las Juntas.

- Por su parte, el apartado B, en términos generales regula: la jornada laboral para los burócratas, el derecho al descanso semanal, el derecho a gozar de vacaciones, las normas protectoras del salario, el derecho al sindicalismo, la seguridad social, la autoridad laboral a la que le compete dirimir los conflictos burocráticos laborales, la inclusión de los derechos laborales del banco central y de las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario, finalmente, la exclusión de los trabajadores de confianza del derecho a la estabilidad en el empleo.

El artículo expone también que los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer alimentación básica; lo que suena un tanto ilógico de pensar, ya que una persona que gana $59.82 pesos al día no puede tener acceso a una buena y sana alimentación.

Las prestaciones que se le otorgan a los trabajadores han evolucionado al mismo tiempo que el Derecho del Trabajo y funge como una potestad de la clase trabajadora, debido a que su propósito es proporcionar a los trabajadores una seguridad en el futuro, la cual se basa en dos aspectos fundamentales: conforme a lo establecido en la norma constitucional y según lo convenido en los contratos colectivos de trabajo.

Así pues, las prestaciones que se otorgan a los trabajadores son un conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a proteger íntegramente a los trabajadores y a sus beneficiarios, con objeto de asegurarles un mayor bienestar económico social y cultural.

Idalberto Chiavenato (2000), señala que las prestaciones laborales van relacionadas con la gradual toma de conciencia de la responsabilidad social de la empresa y que los orígenes y el crecimiento de los planes de servicios y beneficios sociales se deben a los siguientes factores:

1. Actitud del empleado en cuanto a los beneficios sociales.
2. Exigencia de los sindicatos.
3. Legislación laboral y de seguridad social impuesta por el gobierno.

4. Competencia entre las empresas en la disputa por los recursos humanos, ya sea para atraerlas o para mantenerlos.
5. Controles salariales ejercidos indirectamente por el mercado mediante la competencia en los precios de los productos o servicios.
6. Impuestos fijados a las empresas, las cuales buscan localizar y explorar medios lícitos de lograr deducciones de sus obligaciones tributarias.

Refiere también que los beneficios sociales son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones, así mismo indica que estos beneficios constituyen medios indispensables para el mantenimiento de la fuerza laboral dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad. Estas actividades constituyen el preservar las condiciones físicas e intelectuales de sus empleados, ya que está comprobado que en cuanto a alimentación se refiere los empleados que cuentan con comedor en su trabajo tienen un ahorro de energía y un menor desgaste físico al de un empleado que no cuenta con éste servicio. Además de la salud, las actitudes de los empleados son los principales objetivos de estos planes.

Las prestaciones laborales tienen por objetivo complementar el salario del empleado, desarrollar su sentido de identificación con la empresa, motivar al personal, así como elevar su calidad de vida.

La Ley Federal del Trabajo exige al patrón que otorgue determinadas prestaciones, sin embargo, muchas empresas en México otorgan prestaciones adicionales a las de Ley, tales como:

- Actividades sociales, deportivas, recreativas.
- Ayuda de alimentación
- Ayuda de educación
- Ayuda de matrimonio
- Ayuda de transporte
- Ayuda para guardería
- Ayuda por nacimiento de hijos
- Becas de estudio
- Bono por asistencia
- Bono por desempeño
- Bono por productividad
- Club deportivo/social
- Descuentos empresariales (por convenio de la empresa)
- Descuentos en productos de la empresa
- Días de descanso adicionales a los de la Ley
- Estacionamiento
- Examen médico periódico
- Fondo de ahorro
- Permisos con goce de sueldo por contingencias personales

- Plan de acciones
- Plan de automóvil (incluidos gastos)
- Plan de pensiones
- Plan de retiro
- Premio de asistencia
- Premio de puntualidad
- Préstamos personales
- Seguro de auto
- Seguro de gastos médicos mayores/menores
- Seguro de inmuebles
- Seguro de vida
- Vales de despensa
- Vales de gasolina

La mayoría de estas prestaciones no son obligatorias, por lo que las empresas no requieren otorgarlas para cumplir con lo que marca la Ley Federal del Trabajo. Algunas de ellas tienen un impacto en la compensación total del trabajador y cuando se eliminan, deben ser liquidadas por el empleador.

Como se puede observar en la lista antes mencionada, las empresas que otorgan beneficios superiores a los de la ley incluyen dentro de su paquete de prestaciones ayuda de alimentación y vales de despensa. Lo cual podría asegurar el bienestar del empleado en cuanto a alimentación y salud se refiere.

Las llamadas prestaciones de Ley, es decir, las obligatorias son:

- Jornada de trabajo. Máxima legal de 9 horas efectivas al día, respetando el descanso de 12 horas entre jornada y jornada.
- Descansos. Al menos 1.5 días de descanso ininterrumpido a la semana.
- Vacaciones. 6 días el primer año y aumentan 2 días cada año.
- Prima vacacional. No menor de 25% sobre el salario que le corresponda durante el periodo de vacaciones.
- Aguinaldo. Por lo menos 15 días de sueldo.
- Capacitaciones.
- Seguridad social. El derecho a los trabajadores a la asistencia médica.

Algunos de estos beneficios son pagados por la empresa, en tanto que otros son pagados por las entidades de seguridad social. Actualmente debido a la competencia laboral, los empleados estamos sujetos a aceptar que nuestro empleador no cumpla con las prestaciones como marca la ley y nos conformamos con que estos derechos se cumplan a medias o sólo a recibir algunos de ellos.

Pero finalmente con el paso del tiempo tanto el empleado como el empleador se verían afectados al aceptar éstos términos de empleo y al ofrecer trabajo bajo dichas condiciones ya que el empleado en algún momento se sentirá

insatisfecho; lo cuál se vería reflejado en su productividad. A su vez el empleador, de la misma forma, se sentirá agraviado debido a la baja productividad o descontento con su empleado y por las pérdidas que esto le provoque a la organización.

Chiavenato (2000) describe tres tipos de beneficios para los trabadores:

- Los asistenciales. Son los que buscan proporcionar al empleado y a sus familias ciertas condiciones de seguridad y previsión en situaciones imprevistas.

- Los recreativos. Intentan proveer condiciones de descanso, diversión, recreación, higiene mental u ocio constructivo.

- Los supletorios. Buscan ofrecer a los empleados ciertas facilidades, comodidades y utilidades para mejorar su calidad de vida. En éste tipo de prestación se encontraría el servicio de comedor ya que éste proveería y mejoraría la calidad de vida de los empleados.

Un análisis elaborado por la compañía aseguradora Metlife Inc. (2007) establece que México es la nación donde menos empleadores otorgan prestaciones adicionales a las que marca la ley. Dicho análisis fue realizado en Estados Unidos, Australia, Reino Unido, la India y México.

Según el "Estudio de las tendencias en prestaciones para empleados a nivel internacional" (2007), cerca de 70% de las empresas que ofrecen prestaciones aseguran que sus trabajadores tienen una gran lealtad hacia ellos, en comparación con 46% de los empleadores que no ofrecen beneficios por arriba de los que marca la ley. Tomando como referencia lo anterior, también este punto refiere lo planteado en ésta investigación ya que se pretende comprobar que el servicio de comedor comprendido dentro del paquete de prestaciones y siendo el principal componente que produzca satisfacción a una primera necesidad como lo es la saciedad del hambre, disminuya la rotación de los empleados y ocasione lealtad; con lo cual la empresa se vería beneficiada.

En México, sólo una de cada diez compañías otorga prestaciones superiores a las que establece la ley, lo que influye en las decisiones que los trabajadores toman para permanecer en una empresa, pues 73 por ciento de los encuestados del estudio nombrado anteriormente, citaron esto como una razón importante para mantenerse en el puesto laboral. Por su parte, las empresas ven los planes de prestaciones como una herramienta para aumentar la productividad y la satisfacción de sus empleados en los centros de trabajo.

Se realizó una investigación en algunas de las grandes empresas nacionales e internacionales que emplean en la Ciudad de México, con el fin de conocer las prestaciones que ofrecen a sus trabajadores.

A continuación se nombraran dichas empresas y las prestaciones ofrecidas:

Walmart, Samborn´s, Fedex Express, McDonald's, British American Tobacco, Wyeth y Financiera Compartamos, Procter & Gamble, Scotiabank Inverlat, Femsa, American Express y General Motors.

Cabe mencionar que las últimas 9 fueron nombradas por la consultoría *Great Place To Work Institute* como las mejores empresas para trabajar en México, las cuales destacan por ofrecer las mejores prestaciones y ambiente laboral a sus empleados. Al momento de ser contratados, los nuevos asociados obtienen las siguientes prestaciones:

- IMSS
- INFONAVIT
- FONACOT
- Aguinaldo
- Pago de utilidades (en caso de generarse)
- Prima vacacional
- Vacaciones
- Seguro de vida.
- Seguro de gastos médicos mayores en puestos elegibles.
- Vale electrónico (a elección del asociado).
- Caja de ahorro.
- Bono por resultados (en caso de rebasar el presupuesto anual de utilidad).
- Descuentos especiales en los negocios del grupo
- Uniformes (para puestos elegibles).
- Programas de reconocimiento, capacitación y desarrollo
- Emplean a personas con capacidades diferentes.
- Participan en fondos de ahorro.
- Ofrecen becas escolares.
- Clubs deportivos.
- Salas de lactancia.
- Flexibilidad de horario.
- Pensión vitalicia independiente del SAR.
- Planes de financiamiento.
- Planes de retiro.
- Programas de convivencia.

- Guarderías.
- Préstamos.
- Alimentos
- Vales de despensa
- Oportunidad de crecimiento.

Como podemos observar dentro del paquete de prestaciones, las mejores empresas consideran el otorgar alimentos, lo cual coincide con el asunto de estudio.

Los beneficios más populares en las compañías son los donativos obligatorios a fondo de ahorro con 63%, seguido de los productos que ofrecen las aseguradoras.

Otro dato destacado es que los empleados mexicanos tienen el objetivo de retirarse a edades más tempranas, pues 51% aseguró que lo harán entre 51 y 60 años, mientras que el resto no tiene ningún plan de retiro.

Entre las principales preocupaciones de los trabajadores destacó la seguridad de su empleo, con 79%, seguida de la falta de dinero para pagar las cuentas ante una repentina pérdida del ingreso, y tener un seguro médico adecuado.

Sobre el impacto que tendrá el Impuesto Empresarial a Tasa Única (IETU) en tales prestaciones, la gerente de investigación de mercados de Metlife, María Dolores Durán, aseguró que eliminar los beneficios tendrá un mayor efecto en las empresas.

Chiavenato (2000) hace alusión a las ventajas sobre los beneficios, tanto para la organización como para el empleado al prestar y recibir prestaciones laborales. A continuación se muestran dichas ventajas:

Cuadro 1.2 Ventajas para la organización y para el empleado al ofrecer y recibir prestaciones laborales

Para la organización	Para el empleado
Elevan la moral de los empleados.	Ofrecen ventajas no expresadas en dinero.
Reducen la rotación y el ausentismo.	Ofrecen asistencia para la solución de problemas personales.
Elevan la lealtad del empleado hacia la empresa.	Aumentan la satisfacción en el trabajo.
Aumentan el bienestar del empleado	Contribuyen al desarrollo personal y al bienestar individual.
Facilitan el reclutamiento y la retención del personal.	Ofrecen medios para establecer mejores relaciones sociales entre los empleados.
Aumentan la productividad y disminuyen el costo unitario del trabajo.	Reducen los sentimientos de inseguridad.
Demuestran las directrices y los propósitos de la empresa hacia los empleados.	Ofrecen oportunidades adicionales de lograr estatus social.
Reducen molestias y quejas.	Ofrecen remuneración extra.
Promueven las relaciones públicas con la comunidad.	Mejoran la relación con la empresa y reducen las causas de insatisfacción.

Fuente: Chiavenato, Idalberto (2000). Administración de recursos Humanos Thompson.

El derecho a la alimentación

La alimentación adecuada es un derecho humano de cada persona en cada país. Los estados tienen la obligación de respetar, proteger y hacer efectivo el derecho a la alimentación. El estado no debe privar a nadie del acceso a una alimentación adecuada y adicionalmente debe impedir que nadie sea privado de dicho acceso.

Un enfoque basado en derechos considera como una obligación la promoción de la seguridad alimentaria por los gobiernos y no la concibe como una forma de benevolencia. Los gobiernos tienen la obligación legal de actuar de tal modo que progresivamente todas las personas dentro de su territorio no pasen hambre sino que puedan producir o procurarse, de forma plenamente acorde con su dignidad humana alimentos adecuados para una vida activa y sana.

No solo es importante que el estado reconozca a todas las personas como titulares de derechos sino también que las personas se consideren a si mismas como tales y sean capaces de actuar en consecuencia. En este punto cobra una importancia crucial la formación de las nuevas generaciones en la comprensión y defensa de los derechos humanos.

Cuando alguien carezca de hecho a una alimentación adecuada, el estado debe crear en forma proactiva un entorno favorable para que las personas logren la autosuficiencia alimentaria, o cuando ello no sea posible, debe garantizar que se le proporcionen los alimentos. Es importante definir acciones de alimentación para que accedan al derecho las personas más vulnerables.

El enfoque de seguridad alimentaria, basado en los derechos ofrece nuevas formas de determinar, analizar y resolver los problemas que subyacen al hambre y la pobreza y constituyen un método alternativo de fomento al desarrollo.

Algunos países han incorporado el derecho a la alimentación adecuada en su ordenamiento constitucional, y le han otorgado el más alto nivel jurídico. Dicha incorporación tiene amplios matices y diferentes enunciados según los países.

Cuadro 1.3 Análisis de referencias al derecho de la alimentación en los textos constitucionales de los países de América Latina y el Caribe

	País	Artículo de la Constitución	Fecha de aprobación (última modificación en paréntesis)
Mención específica al derecho a la alimentación para todos los habitantes	Bolivia	16º, otras menciones 82º y 321º	2007
	Brasil	6º y 227º, otras menciones 7º, 208º, 212º	1988 (2010)
	Ecuador	3º y 66º, otras menciones 31º, 69º	2008
	Guatemala	99º, otras menciones 51º	1985 (1993)
	Nicaragua	63º	1995 (2000)
Mención específica a la seguridad alimentaria	Venezuela	305º	1999
Deber del estado de proteger el estado nutricional de la población	Panamá	110º	1972 (1994)
	República Dominicana	8º	2002
	Honduras	347º	1982 (2005)
Mención específica al derecho a la alimentación de los niños	Colombia	44º	1991 (2005)
	Cuba	9º	1976 (1992)
	Honduras	142º, º146º	1982 (2005)
	México	4º	1917 (2008)
Mención específica al derecho de la alimentación de los niños (los padres son responsables)	Paraguay	53º	1992 (2002)
Otorga rango constitucional a tratados internacionales como el PIDESC	Argentina	75º	1994
	Costa Rica	6º	1949 (2003)
Solo se refiere al derecho de la Salud y seguridad social	Chile	19º	1981 (2005)
	El Salvador	35º, 38º, 66º, 70º, 101º	1983 (2000)
	Perú	4º, 10º, 11º, 24º	1993 (2005)
	Uruguay	44º, 46º, 67º	1967 (2004)

FUENTE: Vivero Ramírez (2009) y Vidar (2006) Derecho a la alimentación, políticas públicas e instituciones contra el hambre.

Hay países que han hecho esfuerzos legales, tanto a nivel de leyes orgánicas como de enmiendas constitucionales por insertar el derecho a la alimentación y sus disposiciones legales (respetar, proteger y realizar) en el marco normativo nacional. Así mismo muchos países comienzan a preocuparse particularmente por la alimentación de los trabajadores, ya que aparte de representar una gran parte del sector de la población general, son en su mayoría personas que sufren los estragos de la mala alimentación debido a la amplitud de sus actividades y que involucra la producción y el consumo de alimentos.

Entonces la intervención del Estado debe hacerse con bases constitucionales, pues de otra manera quedaría condicionada a otros derechos y obligaciones (civiles y políticos) ya reconocidos en los textos constitucionales, con igual o menor jerarquía que un derecho fundamental de la vida, como es el derecho a la alimentación. La responsabilidad principal recae en el gobierno, pero todos los miembros de la sociedad, personas físicas, Organización No Gubernamental (ONG) y sector privado, tienen obligaciones respecto del derecho a la alimentación, cuando sus acciones puedan tener un impacto en el libre ejercicio del derecho a la alimentación de otras personas.

Comedores industriales en Latinoamérica

Los comedores industriales son una prestación de previsión social para los empleados en México como en algunos otros países. Fue creado principalmente para garantizar una alimentación sana y equilibrada a los trabajadores, diseñada por una preocupación y necesidad de motivar y brindar prestaciones superiores a la Ley, beneficiando de esta manera tanto al empleado como al empleador.

En todas las Leyes aprobadas y en la mayoría de las propuestas presentadas hasta la fecha se reconoce al derecho de la alimentación como un derecho clave para el progreso social.

A continuación se presenta un análisis detallado de cuatro leyes en activo, las cuales pertenecen a países como: México, Brasil, Venezuela y República de Panamá, dichas leyes se refieren a la Ley de alimentación.

También se hace mención a la experiencia que obtuvo cada país sobre la aplicación de estas leyes, ventajas y desventajas en cuanto a la implementación e implantación de los programas antes mencionados.

México

El 7 de octubre de 2010 en la Ciudad de México El senado de la República aprobó la Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores que tiene por objeto promover

y regular la instrumentación de esquemas de ayuda alimentaria en beneficio de los trabajadores, con el propósito de mejorar su estado nutricional, así como de prevenir enfermedades.

Esta Ley obliga a las empresas a establecer comedores, restaurantes o entregar canastillas de alimentos, vales electrónicos o impresos a fin de garantizar una "dieta correcta" de sus empleados.

En caso de no poder brindar el servicio de comedor, hay varias opciones que tienen los dueños de las empresas para otorgar la alimentación a sus empleados, que son: los comedores internos en las áreas laborales, la posibilidad de contratar el servicio a algún restaurante que traslade los alimentos al lugar, entregar vales para que los trabajadores puedan salir a comer a algún sitio en específico u ofrecer pequeños espacios dedicados a la alimentación de los trabajadores; como pequeñas mesas con sillas, horno de microondas y/o parrilla. Cabe señalar que esta última no aseguraría que el empleado adquiera sus alimentos.

El comedor industrial es un beneficio que impone la Ley de Alimentación y su reglamento que obliga a las empresas, con más de 20 trabajadores, a otorgar un beneficio social, de carácter no remunerativo a sus trabajadores, a los fines de que estos puedan obtener una alimentación balanceada durante la jornada de trabajo, y solo serán cancelados por día efectivamente laborado.

La base legal de dicha obligación, se encuentra en el artículo 2 de la Ley de Alimentación para los trabajadores, en la cual se indica que los empleadores del sector público y del sector privado que tengan a su cargo veinte (20) o más trabajadores, otorgarán el beneficio de una comida balanceada durante la jornada de trabajo o, en su defecto, la entrega al trabajador de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, emitidas por empresas especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales "Ofrecer soluciones a las empresas y organizaciones para mejorar su gestión y contribuir con el bienestar y la productividad de su recurso humano".

1. Mediante la instalación de comedores propios de la empresa, operados por ella o contratados con terceros, en el lugar de trabajo o en sus inmediaciones.

2. Mediante la contratación del servicio de comida elaborada por empresas especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales.

3. Mediante la provisión o entrega al trabajador de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, emitidas por empresas especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales, con los que el trabajador podrá obtener comidas o alimentos en restaurantes o establecimientos de expendio de alimentos o comidas elaboradas.

4. Mediante la provisión o entrega al trabajador de una tarjeta electrónica de alimentación, emitida por una empresa especializada en la administración de beneficios sociales, la cual se destinará a la compra de comidas y alimentos, y podrá ser utilizado únicamente en restaurantes, comercios o establecimientos de expendio de alimentos, con los cuales la empresa haya celebrado convenio a tales fines, directamente o a través de empresas de servicio especializadas.

5. Mediante la instalación de comedores comunes por parte de varias empresas, próximos a los lugares de trabajo, para que atiendan a los beneficiarios de la ley.

6. Mediante la utilización de los servicios de los comedores administrados por el órgano competente en material de nutrición.

Ahora bien, según lo que establece el Artículo 4. De la Ley de Alimentación El otorgamiento del beneficio a través de la entrega de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, suministrará un (1) cupón o ticket, o una (1) carga a la tarjeta electrónica, por cada jornada de trabajo, cuyo valor no podrá ser inferior a cero coma veinticinco (0,25 U.T.) ni superior a cero coma cincuenta (0,50 U.T.).

El párrafo tercero habla sobre cuando el beneficio previsto en esta Ley se otorgue a través del suministro de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, la provisión mensual de estos suministros no deberá exceder el treinta por ciento (30%) del monto que resulte de sumar al salario mensual del respectivo trabajador el valor de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación recibidos por éste en el respectivo período mensual. Quedan a salvo las situaciones especiales que puedan preverse en las convenciones colectivas de trabajo o acuerdos colectivos.

En los casos de aquellos trabajadores para los cuales el beneficio establecido en esta Ley exceda del límite fijado en este artículo, conservarán dicho beneficio, y el empleador deberá tomar las previsiones para que gradualmente, en los sucesivos ajustes del salario y del beneficio, se apliquen los correctivos necesarios para respetar el límite del treinta por ciento (30%) antes referido, esto está especificado en el párrafo cuatro.

Tomando en cuenta lo especificado en el párrafo cuarto se hizo un ejercicio, el cual nos acercará a conocer sí en realidad el 30% del salario mensual que sería equivalente a la cantidad que pueden aspirar para acceder al comedor industrial les es suficiente para cubrir dicha necesidad.

Cuadro 1.4 Ejercicio de ajuste de salario para recibir el beneficio de comedor.

Concepto	Sueldo mensual	30% de sueldo	Dinero diario destinado en comida
Sueldo mínimo	$2,146.00	$643.80	$26.825
Sueldo medio	$4,085.00	$1225.50	$51.0625
Sueldo alto	$7,588.00	$2276.40	$94.85

Fuente: Elaboración propia con base al límite monetario fijado en el comedor industrial según la Ley de ayuda Alimentaria para Trabajadores.

En una crónica hecha por la reportera América Muñoz de la Red nacional de páginas locales Ultranoticias del Estado de México, señaló que son mínimas las empresas con comedores industriales.

La investigación que se llevo a cabo el 18 de enero de 2011, en el Estado de México indica que entre el 5 y 7% de las empresas ya ofrecen a sus empleados comedores industriales.

Se refiere que aunque la Ley establece que los patrones podrán otorgar ayuda alimentaria a sus trabajadores de manera voluntaria o concertada, muchas de las empresas mexiquenses ya dan este apoyo a sus empleados.

Se afirmó que sólo entre el 5 y 7 por ciento de las 150 empresas incorporadas a la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) dan este beneficio, y se trata de medianas y grandes empresas.

Es de mencionar que esta medida, entró en vigor a partir del 18 de enero de 2011, y tiene el propósito de mejorar el estado nutricional de los trabajadores, prevenir enfermedades vinculadas con una alimentación deficiente y proteger la salud en el ámbito ocupacional.

Se espera que al final del 2011 todas las empresas ofrezcan estos servicios.

De acuerdo con estudios de la OIT (2006), una nutrición deficiente está estrechamente ligada al ausentismo, a las enfermedades y a los accidentes laborales además de reducir hasta el 20% la productividad. El propio organismo documenta una serie de beneficios obtenidos por países que han adoptado el esquema.

Brasil

En América Latina el caso más significativo es el de Brasil, quien mantiene desde hace tres décadas un ambicioso Programa de Alimentación del Trabajador (PAT).

Cabe señalar que sostuve comunicación vía *mail* con el coordinador del estudio del PAT el Prof. Doc. José Afonso Mazzon, quien cordialmente me envió una presentación que contiene toda la información sobre el PAT de Brasil. Dicha información se resume a continuación.

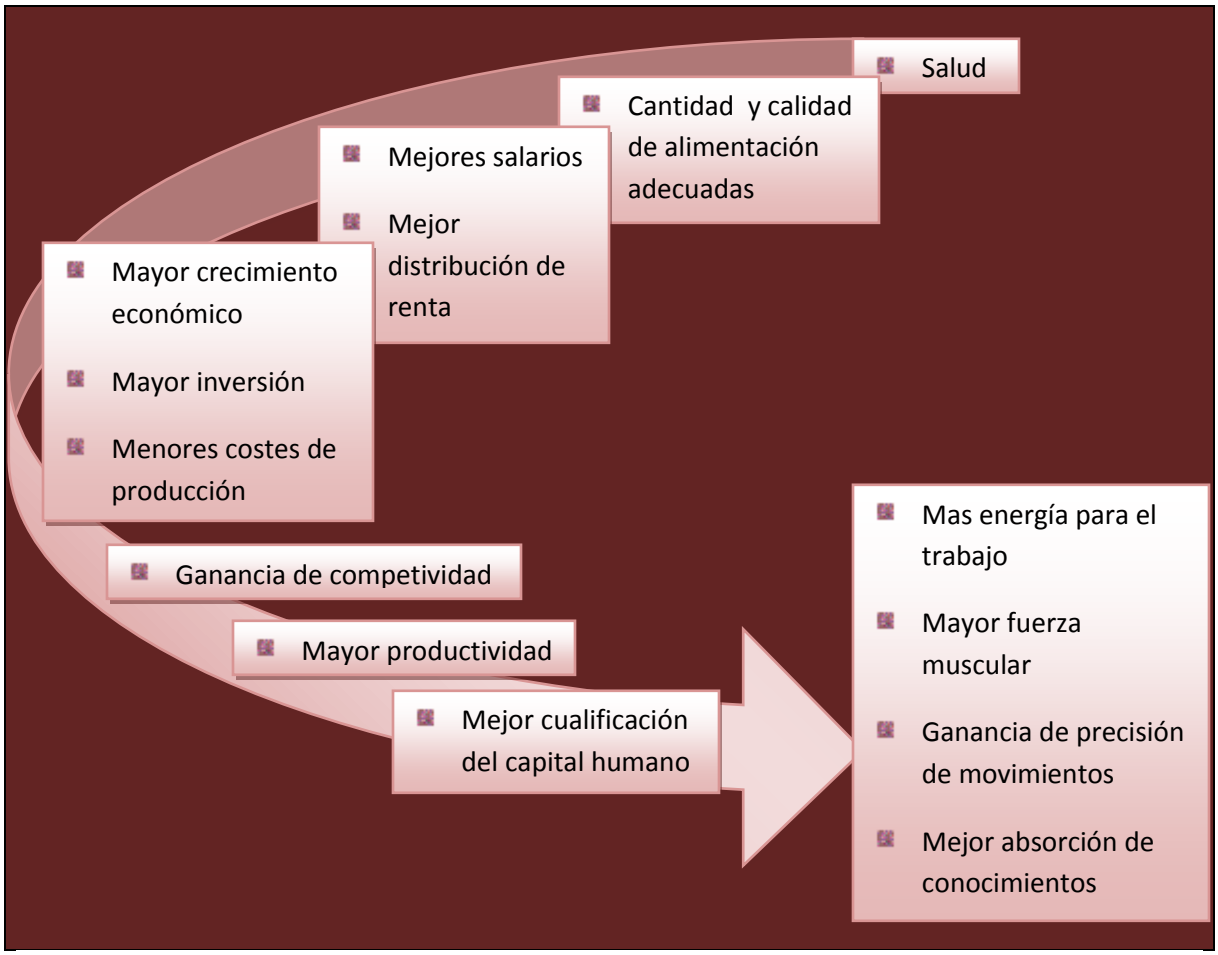
El PAT (2009) es una Ley que busca beneficiar a los trabajadores con alimentación como: cestas de comida, alimentación convenio, administración de cocina y servicio propio con energía humana aplicada al trabajo de empresa, trabajador y gobierno. Brasil presentaba en 1975: 46.1% de población desnutrida, en 1990: el 30.7%. La solución al problema de desnutrición del trabajador demandaría el aumento del 70% de la *renta, para un aumento de 20% de calorías.

Las estrategias de acción a corto y mediano plazo serían la reducción de precios de alimentos y/o programas sociales de nutrición. La estrategia a largo plazo buscaría medidas que promovieran el aumento y redistribución del sueldo.

El contexto socioeconómico a que estaban sujetos los trabajadores serían a la rápida industrialización, alta urbanización, alta concentración industrial, largo trayecto de viaje hacia el trabajo, gran desgaste en los trasportes, bajo poder adquisitivo del trabajador, inadecuados hábitos de alimentación y poco tiempo libre para la misma. Que darían como resultado en el estado nutricional del trabajador deficiencia proteica y calórica, así como estándares inadecuados de alimentación. La necesidad de un Brasil más competitivo los llevó a analizar un capital humano mejor cualificado en cuanto a: nutrición/salud, formación técnica y ciudadanía pagando un precio de calidad, tecnología y productividad.

En la presentación del PAT exponen un "círculo virtuoso de alimentación y salud del trabajador" que se representa a continuación:

Cuadro 1.5 Círculo virtuoso de alimentación y salud del trabajador



FUENTE: PAT Brasil (2009)

*RENTA: es el valor total de los bienes y servicios finales, generados por una economía en un año. También la renta nacional es conocida como Ingreso Nacional. El análisis principal en este trabajo se consideran como factores productivos a capital y trabajo.

A continuación se presenta un cuadro estadístico de lo que son los indicadores consolidados del PAT en un periodo de 30 años.

Cuadro 1.6 Indicadores Consolidados de Desempeño del PAT Brasileño

Indicadores	Periodo: 1977 a 2007
Número de comidas servidas (mil millones)	40,8
Demanda total de productos agropecuarios (millones de toneladas)	20,4
Volumen total de negocios (mil millones de US$, a precios de diciembre de 2007)	158,5
Recaudación fiscal (mil millones de US$, a precios de diciembre de 2007	28,0
Trabajadores beneficiados en diciembre de 2007 (millones de personas)	10,1
Empleos directos (mil empleados)	335,6

FUENTE: PAT Brasil (2009)

Las mejorías para el futuro del PAT (2009) son:

- Desarrollar estímulos diferenciados con vistas a alcanzar el potencial de trabajadores de renta inferior a 5 salarios mínimos.
- Adecuar la mecánica del incentivo fiscal previsto el PAT a las empresas que utilicen el Sistema Integrado de Pago de Impuestos y Contribuciones de las Microempresas y Empresas de Pequeño Porte (SIMPLES) o sistemas de tributación sobre lucro presunto.
- Diseminar el programa en los sectores de actividad económica en que el PAT tiene poca participación relativa: agronegocio, comercio, servicios y construcción civil.
- Desarrollar estrategias de actuación integrada con las entidades asociativas del sector de alimentación relacionadas con el PAT, para la expansión en áreas poco atendidas:
  - ✓ Municipios pequeños y medios;
  - ✓ Regiones norte, nordeste y centro oeste.

- ✓ Interior de los estados brasileños.

- Perfeccionar instrumentos de control para asegurar que los valores de los beneficios sean efectivamente utilizados en la adquisición de comida o alimentación en los locales de alimentación a los trabajadores.

- Desarrollar mecanismos de estímulo y de control de la calidad de la comida, privilegiando la alimentación saludable como forma de mejorar las condiciones de salud del trabajador.

- Perfeccionar los bancos de datos existentes, levantando datos referentes e indicadores de salud del trabajador, para fundamentar decisiones de perfeccionamiento del programa

- Desarrollar campañas de educación alimentaria como forma de inducir cambios en los estándares cognitivos, afectivos y de comportamiento de los trabajadores, empresarios y profesionales que actúan en establecimientos de servicios de alimentación.

- Realizar campañas de marketing social para promover el PAT entre empleadores, sindicatos, entidades de clase y prensa:

  - ✓ Concienciar a la sociedad sobre la importancia e impactos socioeconómicos de la alimentación del trabajador;

  - ✓ Atraer empresas que aún no participan en el programa.

La experiencia Brasileña.

El PAT atiende a 8,6 millones de trabajadores por día y es un programa que ha demostrado de todas las formas su eficacia y el desarrollo que ha logrado tener en su país a nivel industrial y de salud. Es increíble la manera en que les ha dado resultado este programa y en 30 años las estadísticas no mienten al revelar como han disminuido los accidentes laborales, como ha mejorado la alimentación de los trabajadores, como cada vez más se añaden empresas a las listas de las que participan en éste programa y como ha creado miles de empleos directos.

Por otro lado, ahora revisaremos el programa de alimentación para trabajadores en Venezuela:

En diciembre de 2004 entró en vigencia desde la publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela la nueva Ley de Alimentación para Trabajadores (LAT).

Tiene como objeto regular el beneficio de alimentación para proteger y mejorar el estado nutrimental de los trabajadores, mediante la obtención por parte de éstos de una comida balanceada durante cada jornada de trabajo.

Cabe señalar que la LAT sustituyó a la anterior Ley Programa de Alimentación para Trabajadores (LPAT) innovando así la Ley para abarcar más población de trabajadores y obtener mayores resultados.

La nueva LAT es un sistema mixto que incorpora a más empresas al programa de alimentación, establece que deben ofrecer el servicio aquellas empresas que cuenten a partir de 20 trabajadores y se establecen multas para los empleadores que incumplan la obligación de otorgar la prestación. De ésta forma incorpora a un número más grade de beneficiados. La LAT mantiene la modalidad de otorgamiento del beneficio a través de la provisión o entrega al trabajador de tickets o cupones, pero permite también la utilización de "tarjetas electrónicas de alimentación", pudiendo ser utilizados unos y otros para la obtención de comidas o alimentos en restaurantes y establecimientos de expendio de alimentos y comidas elaboradas y respeta aquellas convenciones particulares que benefician más al trabajador.

Características de la regulación en Venezuela.

- Ofrece diversas opciones de cumplimiento al empleador.
- Se descarta expresamente la entrega de dinero como una alternativa de cumplimiento.
- El beneficio no tiene carácter salarial y tampoco sería gravable con el impuesto a la renta.
- El beneficio no tiene costo alguno para el trabajador. No se puede cobrar al trabajador descuentos, comisiones, o cargas fiscales por la emisión o el uso de los cupones, *tickets* o tarjetas.
- El empleador debe orientar a sus trabajadores sobre el uso correcto de los cupones, *tickets* y tarjetas.
- El Estado tiene amplias facultades para supervisar a todos los actores del programa de alimentación (empleadores, comedores, comercios, emisores de vales y tarjetas).
- Las sanciones al empleador, en caso de incumplimiento, son importantes (multas entre 10 y 50 Unidades Tributarias por cada trabajador afectado).

La LAT de cara al futuro.

- El beneficio debe mantenerse en los límites de lo razonable para evitar perderlo. Una extensión ilimitada atenta contra sí mismo.
- Un sistema parecido podría instrumentarse para el fomento de la recreación y el mejor aprovechamiento de las vacaciones y el tiempo libre. Podría tener carácter voluntario, no salarial y con incentivos fiscales. Ellos estimularía la industria turística nacional.

- La provisión mensual a través de cupones *tickets* o tarjetas no puede exceder el 30% del monto que resulte de sumar al salario mensual del trabajador el valor de los cupones, *tickets* o tarjetas recibido en el mes. Se exceptúa lo previsto en convenciones colectivas de trabajo. En éste punto, como ya lo habíamos señalado anteriormente con el programa de alimentación en México; lamentablemente los que menos tienen o la gente más vulnerable es la que siempre perderá. Pues con un sueldo mínimo o muy bajo, la alimentación a la que tienen derecho se devalúa y nunca alcanzará la amplitud en acceso a una alimentación adecuada como la gente con un estatus social más alto.

La experiencia Venezolana.

Según la experiencia de éste programa implantado en el país, se ha convertido en uno de los beneficios más apreciados por los trabajadores, ha mejorado el estado nutricional de la población y ha funcionado como un mecanismo dinamizador de la economía, creador de empleos.

Panamá.

República de Panamá es otro país que en agosto de 2003 la asamblea legislativa autoriza la creación del programa de alimentación para los trabajadores.

Éste programa es aplicable a las empresas privadas e instituciones públicas, el cual tiene como finalidad mejorar el estado nutricional del empleado, a fin de fortalecer su salud, prevenir enfermedades, mejorar las relaciones obrero-patronales e incentivar una mayor productividad. Éste programa no es obligatorio, las empresas pueden participar de manera voluntaria. Dichas empresas que se acojan al Programa de Alimentación para los Trabajadores podrán expedir vales de alimentación, los cuales serán entregados sin costo alguno a sus trabajadores para que éstos los utilicen en la adquisición de comidas balanceadas durante la jornada de trabajo. (Publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 2004).

El programa de alimentación para los trabajadores busca los siguientes objetivos:

- Elevar la calidad de la alimentación y nutrición de los trabajadores de bajos ingresos.
- Aumentar productividad a la mano de obra.
- Disminuir los accidentes de trabajo y los días registrados por enfermedad.
- Mejorar las relaciones obrero-patronales.
- Reactivar el sector de producción y distribución de alimentos y disminuir su informalidad.

Cabe mencionar que en su exposición de motivos se explica que diversos organismos internacionales han demostrado la correlación existente entre nutrición y productividad de la mano de obra. En Panamá la baja productividad laboral registrada durante la década de los noventa convoca a un análisis detallado de tal situación para introducir los correctivos que lleven a lograr niveles de productividad comparables a los registrados en los países que compiten con éste por mercados comunes.

La Autoridad de Salud de la República ha determinado los altos consumos de grasas y la tendencia a la baja en los consumos de calorías y proteínas en la población adulta de dicho país. Por tal situación son conocidos los registros de altos niveles de obesidad en esa población y su asociación con las enfermedades cardiovasculares.

Por otro lado registra que la mala alimentación del trabajador panameño genera diversos problemas laborales como: enfermedades, accidentes de trabajo, reducción de su capacidad física y de la resistencia a la fatiga, ausentismo laboral, baja productividad y baja satisfacción en el trabajo.

También señala que programas similares al que se planifica poner en operación en Panamá, se han desarrollado, lográndose los objetivos buscados en Brasil, Argentina, Venezuela, Chile y Colombia, países que en conjunto representan más del 90% de la economía de la región latinoamericana.

En esta misma exposición de motivos afirman que ha quedado demostrado que al implementarse este programa en los países mencionados, aumentó la productividad de su mano de obra, disminuyeron los accidentes de trabajo y los días de licencia médica.

En su argumento para justificar el Programa de Alimentación para los Trabajadores, plantearon que éstos se beneficiarán con una alimentación de mejor calidad y mayor variedad, mayores ingresos al tener menor gasto propio en alimentación, mayor libertad de escoger su alimentación, aumento de la capacidad física, aumento de la resistencia de fatiga y enfermedades, reducción de los riesgos de accidentes de trabajo y mejora la calidad y aumento de su expectativa de vida.

Afirma que las empresas se beneficiarán con un aumento de la productividad y el gobierno por su parte, propiciará el crecimiento de la actividad económica y así mismo la sociedad en general se verá favorecida con una mejor distribución de la renta, generación de empleos directos e indirectos, mayor control sobre la calidad nutricional de los alimentos que ingieren los trabajadores, garantía de mejor alimentación para una gran proporción de la población, reducción de la incidencia de las enfermedades y dolencias graves, reducción de la demanda por servicios de salud y aumento de expectativa de la vida útil de los trabajadores.

El programa de Alimentación para los Trabajadores apoyará a más de 300 mil trabajadores del sector privado a nivel nacional y se podrían bonificar otros 120 mil

trabajadores del sector público, dependiendo de la capacidad de las finanzas del Estado.

Conclusión.

Los sistemas de seguridad social se han convertido poco a poco en una preocupación mayor para los países, ya que una de las bases del desarrollo económico del país es la actividad del trabajo, que debe llevarse a cabo con relaciones laborales adecuadas y estables, que garanticen a los trabajadores su inserción en el ámbito económico, para tener acceso a bienes y servicios que hagan factible la elevación de su calidad de vida. Ello posibilita el progreso en general de la sociedad.

Después de analizar la aplicación de los programas de alimentación para trabajadores en éstos países, podemos concluir que la lucha por los derechos humanos ha sido siempre progresiva.

El hambre es un mal inevitable que siempre ha acompañado a todos los países y apegado a la salud tiene una escasa difusión social como derecho humano y la insuficiente movilización ciudadana para reclamarlo. La buena alimentación, no solo debiera ser un beneficio que otorga el sistema público para el ciudadano. Es un derecho que el ciudadano puede y debe reclamar.

Sufragar el hambre debe dejar de ser un acto de caridad y reformarse en el cumplimiento de una obligación por parte del gobierno hacia sus ciudadanos. En éste mismo contexto de manera particular, se debe atender la nutrición de los trabajadores, apoyando leyes que impulsen la seguridad alimentaria y nutricional o proyectos de ley de ésta misma índole para éste sector de la población, especialmente para los más vulnerables.

Aunque falta mucho por hacer para renovar un sistema de apoyo a la buena alimentación del trabajador con leyes no solo bien formuladas, sino también trabajar en la difusión, conocimiento y aplicación, se puede observar un notable progreso del derecho a la alimentación de los trabajadores en muchos países, impulsado por una sociedad civil bien estructurada y por algunos gobiernos progresistas.

Una de las grandes ventajas de éste derecho es que los avances son lentos, pero siempre hacia adelante. Tenemos como claro ejemplo el PAT de Brasil, que lleva 30 años en acción y ha tenido beneficios notables no solo en los trabajadores, sino en la población en general. Venezuela y Panamá están tratando de implementar un sistema de Seguridad Social acorde con los tiempos y con lo establecido en las diferentes normativas legales y Tratados Internacionales, pero la realidad económica actual hace muy difícil esta implementación. No dudamos que en los demás países en donde se ha implementado ésta ley haya un resultado

favorecedor para la ciudadanía, aunque sean resultados que tal vez se logren notar o alcanzar a largo plazo.

En todas las leyes aprobadas y en la mayoría de las propuestas presentadas hasta la fecha se reconoce al derecho de la alimentación del trabajador como un derecho clave para el progreso productivo de las organizaciones así como el desarrollo social del país.

CAPÍTULO II

Factores que influyen en la alimentación y satisfacción: Dos necesidades básicas para los empleados

En este apartado, se muestra información sobre el porcentaje de la población laboralmente activa en México, el promedio de ingresos de la misma que como sabemos sería la causa principal que impide a la población adquirir una dieta completa, suficiente, variada, inocua y balanceada.

También se explican todos los factores que se cree influyen sobre los hábitos alimenticios, en la adquisición de la dieta diaria de los trabajadores y que además coadyuvan en la satisfacción de las necesidades básicas del empleado.

Todos los datos obtenidos serán de utilidad en ésta investigación para poder demostrar que dicha población se encontraría más satisfecha dentro de sus empleos, si se tomaran en cuenta todos los factores más adelante descritos.

La economía del empleado

El trabajo es la actividad que permite contribuir al curso de la vida a cambio de la satisfacción (remuneración económica) de las necesidades individuales y familiares de quien las ejecuta. El trabajo ha sufrido cambios no solo en sí mismo, sino también se ha adaptado a las condiciones de la existencia humana. Cuando trabajamos ponemos en marcha múltiples procesos fisiológicos, habilidades y destrezas, así como conocimientos y emociones para realizar las tareas asignadas del trabajo.

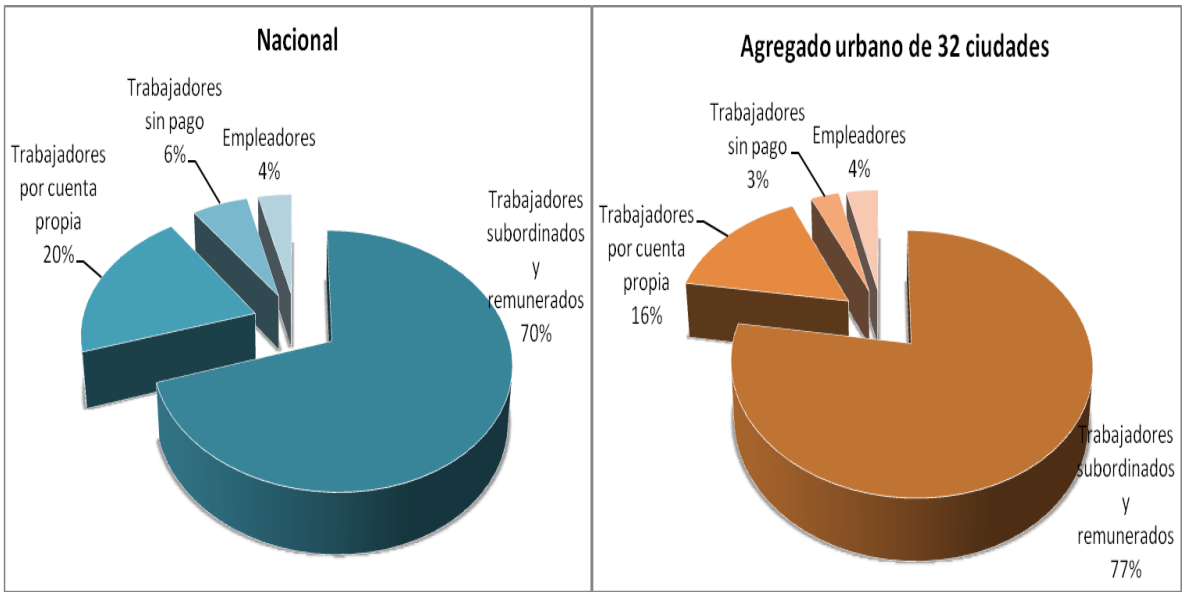
El INEGI informa sobre los principales resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para diciembre de 2010, los cuales indican que 57.1% de la población de 14 años y más en el país se encontraba disponible para producir bienes o servicios (económicamente activa); el restante 42.9% se ubicó en la población no económicamente activa.

Características de la población ocupada

La población ocupada alcanzó 95.06% de la PEA en el último mes del año 2010. Del total de ocupados, el 70% opera como trabajador subordinado y remunerado ocupando una plaza o puesto de trabajo, 3.7% son patrones o empleadores, un 20.2% trabaja de manera independiente o por su cuenta sin contratar empleados y finalmente un 6.1% se desempeña en los negocios o en las parcelas familiares, contribuyendo de manera directa a los procesos productivos pero sin un acuerdo de remuneración monetaria.

En el ámbito urbano de alta densidad de población, conformado por 32 ciudades de más de 100 mil habitantes, el trabajo subordinado y remunerado representa un 77.5% de la ocupación total, es decir 7.5 puntos porcentuales más que a nivel nacional.

Gráfica 2.1 Población ocupada según su posición durante diciembre de 2010



FUENTE: INEGI (2010)

La población ocupada por sector de actividad se distribuyó de la siguiente manera: en los servicios se concentró 42.9% del total, en el comercio 19.8%, en la industria manufacturera 15.2%, en las actividades agropecuarias 13.2%, en la construcción 7.7%, en "otras actividades económicas" (que incluyen la minería, electricidad, agua y suministro de gas) 0.6% y el otro 0.6% restante no especificó su actividad.

Estas estadísticas del INEGI exponen que el mayor porcentaje de la población laboralmente activa la ocupan los trabajadores subordinados y remunerados.

Lo anterior nos permite conocer las principales características del mercado de trabajo en el país, en un periodo de profundas transformaciones económicas y sociales. Hoy en día resulta claro que nos enfrentamos a enormes problemas

laborales, pues aunque no tenemos tasas elevadas de desempleo abierto las ocupaciones que se crean y auto crean son muy deficientes, en términos de las remuneraciones y las prestaciones sociales.

El revisar los porcentajes anteriores nos da una idea clara de cuanta gente es la que tiene complicaciones en satisfacer su necesidad de alimentación, acercándonos a la realidad que sufren millones de mexicanos. Su difícil situación no termina con el mal sueldo que recibe la mayoría, sino también la larga jornada laboral, las obligaciones que tienen que cumplir en sus hogares, el trayecto de su casa al trabajo (tiempo y dinero que esto representa) y como problema principal la mala alimentación a la que tienen que recurrir para ahorrarse tiempo, esfuerzo y dinero.

Por lo que se refiere a lo que la gente valora, Juan Carlos Olabarrieta, socio director de Towers Watson (líder mundial de servicios profesionales), afirma que en el escenario actual "un puesto de trabajo seguro y estable es más importante que una retribución superior o la oportunidad de desarrollo de competencias, que hace diez años estaban en primer lugar". Por eso, no sorprende que ahora se busque una relación a largo plazo con la compañía. Hasta un 37% de los empleados desea un puesto "para toda la vida" y el 25% no querría trabajar con más de tres empresas. En Europa, los resultados son similares. La suma de los dos grupos es de un 65%, similar al 62% español.

Olabarrieta (2010) explica que "el caso no es sólo europeo. En Estados Unidos, donde la movilidad es tradicionalmente mayor, el 79% de la población activa no estaría dispuesta a cambiar más de tres veces de empleo, y un 40% pretende hacer carrera en una sola compañía. Es un dato extraordinario, teniendo en cuenta la cultura y la dinámica laboral en ese país".

Las cifras anteriores nos muestran que un empleado no busca solamente su estabilidad económica como tal, sino que desea también la estabilidad dentro de la empresa para la cual labora. Es decir que muchas de las veces la gente prefiere trabajar en algo que no es plenamente satisfactorio aunque sea mal pagado a no tener una estabilidad dentro del ámbito laboral.

La finalidad de la actividad económica realizada por los seres humanos es la satisfacción de sus propias necesidades. Una persona que tiene estabilidad económica, funcionará mejor en todos los aspectos, tanto en los personales como en los sociales. Esto le ayudara a cubrir sus necesidades, empezando por las básicas (vestido, calzado, alimento,) para así terminar por cubrir la necesidad de reconocimiento dentro de la sociedad.

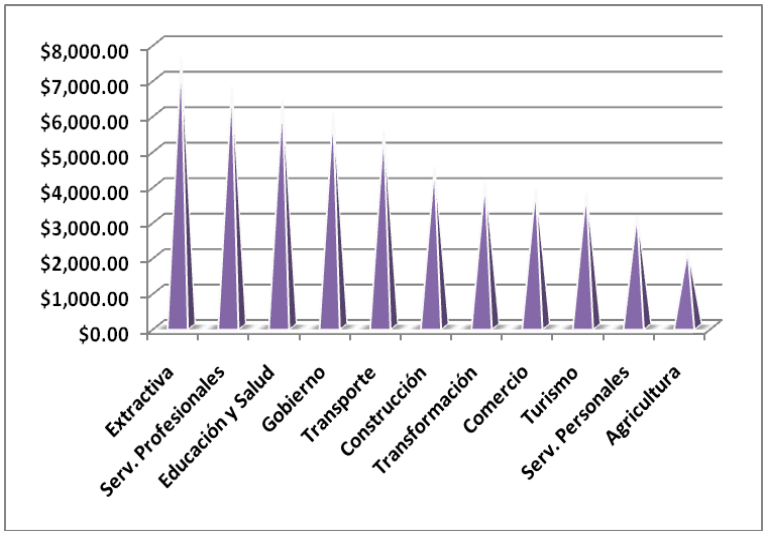
Salarios promedio en México por sector

El Observatorio Laboral, órgano de la STPS, nos muestra cifras al primer trimestre del 2006, donde nos proporciona información sobre los sueldos promedio en 11

sectores de actividad económica: Agropecuario, Comercio, Construcción, Educación y Salud, Extractiva, Gobierno, Servicios Personales, Servicios Profesionales, Transformación, Transporte y Turismo. Los datos son los siguientes:

Cuadro 2.1 Salarios promedio mensual en México por sector
Gráfica 2.2

Extractiva	$7,588.00
Servicios profesionales	$6,781.00
Educación y Salud	$6,378.00
Gobierno	$6,037.00
Transporte	$5,532.00
Construcción	$4,506.00
Transformación	$4,085.00
Comercio	$3,895.00
Turismo	$3,787.00
Servicios personales	$3,164.00
Agricultura	$2,146.00



FUENTE: STPS (2006)

Como se puede apreciar en la tabla anterior, los salarios en México son muy bajos. Van desde los $2,000.00 a los $8,000.00 mensuales aproximadamente. Está claro que un empleado con este sueldo y tomando en cuenta su horario de jornada laboral es difícil que pueda aspirar a una alimentación suficiente y saludable.

Antonio Morales de la Peña, titular de la Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO), aseguró en el diario Milenio online que los mexicanos gastan entre el 30% y 40% de sus ingresos en comida chatarra, tras referirse que es un gasto que daña la salud, pues la mayor parte se ocupa para comprar café, papitas y cigarros.

Si bien sabemos que esta situación se da en gran parte por la mala cultura de la alimentación, desafortunadamente todos en algún momento hemos tenido que pagar un alto costo por la satisfacción de estas necesidades.

Tomando en cuenta el salario promedio de un trabajador en México y su horario asignado en el trabajo para su alimentación, no es difícil derivar cual es una de las principales causas de obesidad, desnutrición, entre otras enfermedades.

Se realizó una investigación en la cual se obtuvieron precios de diferentes establecimientos cercanos a los centros de trabajo. De este análisis podemos mencionar a continuación una lista de la comida a la cual pueden tener acceso más fácilmente los empleados así como los precios, los cuales nos indicarían el gasto promedio que un trabajador tendría que realizar al no contar con servicio de comedor en la empresa en la que labora.

Cuadro 2.2 Establecimientos de comida y precios

Establecimientos	Costo alimento
PUESTOS INFORMALES	
Tacos de guisado	Entre $5.00 y $10.00 (una pieza)
Gordita, sope, quesadilla o tlacoyo	Entre $10.00 y $15.00 (una pieza)
Tacos de canasta	Entre $4.00 y $5.00 (una pieza)
Hamburguesa sencilla	$25.00 (una pieza)
Pollo rostizado	Entre $60.00 y $70.00 (una pieza)
Torta	Entre $18.00 y $35.00 (una pieza)
Tomando en cuenta el costo más alto de estos alimentos el promedio sería	$32.37
Con bebida	$10.00
Total	$42.37
FONDAS	
Comida corrida	Entre $35.00 y $50.00 (por persona)
ZONAS DE *FAST FOOD*	
Combo hamburguesa	Entre $39.00 y $50.00
Pizza mediana	Entre $100.00 y $130.00
Sushi	Entre $80.00 y $160.00
Ensaladas	Entre $90.00 y $100.00
Pollo tipo KFC	Entre $75.00 y $115.00
RESTAURANTES	
Vips	Entre $85.00 y $135.00
California	Entre $100.00 y $130.00
Wing's	Entre $100.00 y $150.00
Samborn's	Entre $160.00 y 340.00

FUENTE: Elaboración propia con base a sondeo de precios en establecimientos formales e informales (2011)

Dentro del tipo de alimentación de puestos informales encontramos una gran variedad de productos los cuales se muestran en el cuadro anterior. Para

conseguir el promedio del gasto del trabajador se tuvo que considerar, la cantidad mínima de piezas de alimento que una persona consumiría normalmente. De esta manera se cree que una persona consumiría a la hora de su comida cuatro tacos de guisado o cinco tacos de canasta o una torta o dos quesadillas / gorditas y/o sopes o medio pollo rostizado.

Tomando en cuenta los datos anteriores, se puede deducir lo siguiente:

Cuadro 2.3 Tipo de alimentación a la que tienen acceso los empleados en base a su salario

Actividad	Salario promedio	Tipo de alimentación (excelente/ buena/regular/mala)	Valor Nutricional (alto/medio/bajo)
Obrero	$2,146.00	mala	bajo
Empleado sin profesión	$4,505.00	mala	Bajo/medio
Profesionista	$7,588.00	Regular/buena	Medio/alto
Ejecutivo		Buena/excelente	alto

FUENTE: Elaboración propia con base en el análisis del costo promedio que gasta un empleado en su alimentación (2011).

Una persona que gana el sueldo mínimo mensual y no cuenta con servicio de comedor adquiere la alimentación más económica que correspondería dentro de la tabla anterior a la de los establecimientos informales, gastaría en promedio $30.00 diarios, lo que generaría un egreso de $720.00 al mes. Quedándole así $1280.00 de sus ingresos mensuales para cubrir el resto de sus necesidades.

En cuanto a una persona en la misma situación pero con un salario medio mensual consume alimentos con un valor nutricional adecuado "bueno", lo que equivale en dinero a $1200.00 mensuales, de ésta manera restaría $3800.00 mensuales para satisfacer el resto de sus necesidades.

Finalmente, haciendo cálculos de una persona que percibe un salario alto y que de igual manera come fuera de su casa y trabaja seis días a la semana, tendría posibilidades de adquirir sus alimentos en un restaurante de prestigio, siendo éste rubro uno de los más elevados en cuanto al costo dentro de la tabla. El profesionista gastaría aproximadamente $160.00 diarios, lo que representaría al mes un egreso por $3840.00, el 60% restante de su mesada estaría destinada para cubrir otras necesidades.

Al revisar el ingreso que tiene un trabajador y cuanto de ello puede disponer en su alimentación, nos damos cuenta de que se reduce a muy poco dinero invertido en su salud; ya que es común que los trabajadores recurran habitualmente al taco,

las quesadillas y otros "antojitos" mexicanos en puestos callejeros a la hora de la comida. La influencia de la comida rápida o "comida chatarra" en la dieta tradicional mexicana es consecuencia de la economía y disponibilidad de tiempo.

Según el IMSS, las hamburguesas, pizzas y refrescos, de los que en México es el primer consumidor mundial por persona, han restado espacio en el plato al tradicional maíz, frijol, vegetales y carne.

Con un sueldo tan bajo ahorrar dinero se convierte en una prioridad y con ello gastar menos en comida es una "solución", por así llamarla, que causará sin duda problemas a corto o largo plazo.

México es uno de los países con peor distribución de los ingresos, lo que genera grandes desigualdades sociales: una décima parte de la población más rica gana más del 40% de los ingresos totales. Solo 19.5 millones de habitantes, es decir, el 18.3% de la población disfrutan de un bienestar económico adecuado.

Según el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo (CONEVAL) (2010), El 65.5% de los mexicanos no tiene acceso a la seguridad social, el 40,7% a los servicios de salud y el 21.6% a la alimentación; un 21.7% presenta retraso educativo, un 18.9% carece de servicios básicos en su vivienda y el 17.5% de calidad y espacio en el hogar. El salario mínimo es de 54 pesos diarios. La crisis económica global que arrancó en 2008 golpeó aún más los sueldos y generó más desempleo, por lo que, aunque se han logrado avances en materia de salud, coberturas básicas y vivienda en los últimos años, la pobreza en cuanto a ingresos aumenta, explica a El Confidencial el secretario ejecutivo de CONEVAL, Gonzalo Hernández. Señala también que empresarios y líderes sindicales apoyan a un determinado Gobierno a cambio de "facilidades" y regatean salarios y prestaciones sociales, lo que constituye "un círculo vicioso que dificulta salir de la desigualdad".

José Luis De la Cruz, director del Centro de Investigación en Economía y Negocios del Instituto Tecnológico de Monterrey, expone que dieciséis millones de mexicanos ganan menos de dos salarios mínimos, y eso no da para sostener a una familia promedio de cuatro personas. Al menos 12.8 millones de ciudadanos trabajan en la economía informal, sin recibir prestaciones ni pagar impuestos, ocupando las calles y obteniendo energía del alumbrado público. Las aceras del país están atestadas de pequeños puestos en los que es posible comprar de todo (especialmente productos falsificados) y comer sin las mínimas condiciones de higiene. Advierte "Esto tendrá un impacto muy severo a corto y medio plazo, porque se fomenta la piratería y es un caldo de cultivo para otras actividades, donde el crimen organizado puede extenderse".

Con éstas estadísticas es fácil pensar en una de las múltiples raíces que han originado la situación de delincuencia en nuestro país. Esta claro que los salarios en México muchas veces no alcanzan para satisfacer las necesidades básicas. Por ejemplo, si una persona con un salario mínimo gasta la mayor parte de su

sueldo en alimentación, lo que le sobra sería insuficiente para poder comprarse vestido, calzado o simplemente un "lujo" como un CD de música, es lógico pensar que va a tener que incurrir a la piratería para satisfacer esa necesidad, ya que los productos originales tienen un costo muy elevado y no esta al alcance de la mayoría. De esta manera la persona ya esta participando en un delito y hay mucha gente que obtiene ganancias muy elevadas por sus servicios en toda la cadena de producción.

Éste sería el delito más frecuente al que una persona mal pagada recurre. El peor de los casos se da en las personas que deciden iniciarse en la delincuencia organizada tal como asaltos, secuestros y narcotráfico.

Como hemos visto, es un hecho que la "comodidad" ha sustituido a la calidad a la hora de comer durante la jornada de trabajo

Los logros en la productividad no solo se alcanzan con personal capacitado, buenas remuneraciones y tecnología de punta. Otro recurso son los servicios que algunas empresas brindan a sus empleados, entre ellos, comedores y refrigerios.

La investigación internacional que se llevo a cabo vía electrónica con Christopher Wanjek autor del libro *"Food at Work"* (la alimentación en el trabajo), una nueva obra de la OIT (2005) reveló que una nutrición inadecuada da lugar en las empresas de todo el mundo a pérdidas de productividad del 20%.

En los países más pobres como India, las enfermedades y muertes debidas a la desnutrición acarrean unos costes que oscilan entre 10.000 y 28.000 millones de dólares de Estados Unidos por año. La deficiencia de hierro, que se asocia a estados de debilidad, cansancio y falta de coordinación, causa cada año pérdidas de productividad cifradas en 5.000 millones de dólares de Estados Unidos en el sudeste asiático. Con frecuencia, el curso de los acontecimientos da lugar a un modelo en el que trabajadores, empleadores y gobiernos quedan atrapados en un círculo vicioso de alimentación y salud deficientes, baja productividad y pobreza.

En los países más ricos, la obesidad, las enfermedades vasculares, el cáncer y la diabetes son consecuencia de dietas basadas en el consumo generalizado de comida basura. Más de dos tercios de la población de Estados Unidos padece sobrepeso, y el coste anual de la obesidad para las empresas de este país en relación con los seguros, las bajas por enfermedad retribuidas y otros pagos asciende a 12.700 millones de dólares.

Wanjek (2005) señala: nuestro argumento "es que una nutrición adecuada es la base de la productividad, la seguridad, los salarios y la estabilidad laboral en los lugares de trabajo, que son intereses compartidos por gobiernos, empleadores, sindicatos y trabajadores. Las empresas se perjudican a sí mismas al no ofrecer mejores opciones de alimentación".

Funcionamiento de los comedores industriales

Como se vio en el capítulo I, los comedores industriales son una prestación laboral que se ha buscado implementar en las empresas con el objetivo de dar una solución a problemáticas de salud, ausentismo y desempeño en los trabajadores. Esto debiera ser también absolutamente necesario para poder organizar el horario de comida, sobre todo en empresas muy grades para que cientos o miles de empleados no tengan que salir a comer a otro lado. De la misma forma grandes corporativos como televisoras y otro tipo de empresas que requieren que miles de personas trabajen sin perder nada de tiempo, organizan un gran servicio de mesas y cocineros para preparar comidas en la misma empresa.

Generalmente las empresas contratan a otras empresas como Eurest que son especialistas en dar este tipo de servicios. También en grandes instituciones como cárceles y hospitales se da esta asistencia respecto a la organización. La cantidad de gente varia según el servicio, pero pueden ser hasta 30 personas que se encargan de preparar grandes cacerolas digamos 200 Kg de arroz, 200 Kg de frijoles, 300 litros de sopas, 200 litros de aguas fresca y así generalmente la entrega del alimento es del esquema de autoservicio es decir cada quien pasa a una barra de alimentos y de ahí se sirve lo que desea y después el mismo personal tiene que lavar miles de cubiertos, platos y vasos y dejarlos listos para el siguiente turno, si es que así lo requiere la empresa que contrata.

Actualmente muchas empresas las cuales ofrecen el servicio de comedor a sus empleados se responsabilizan por tener menús variados y balanceados con cierto requerimiento en cuanto a calorías y demás nutrientes.

Proceso de Licitaciones.

Se obtuvieron documentos que se publicaron para licitar el servicio de comedor en las empresas:

- AFI (Agencia Federal de Investigaciones)
- PFP (Policía Federal Preventiva)
- TRIFE (Tribunal Federal del Poder Judicial de la Federación)
- FIDENA (Fideicomiso de Formación y Capacitación para el personal de la Marina Mercante Nacional)
- ALTAMIRA
- SIEDO (Subprocuraduría de Investigación Especializada en Delincuencia Organizada)

Estos documentos permiten adquirir o contratar el servicio de comedor por lo que se deben seguir determinados requisitos legales. La mayoría de estos documentos indican la preocupación que actualmente tienen las empresas por los empleados al ofrecer el servicio de comedor, ya que solicitan específicamente un ciclo de menús variados (sin repetición de platillos) y completos (de los diferentes grupos de alimentos), de la misma manera solicitan proveer de platillos especiales a aquellos trabajadores que así lo requieran por prescripción médica

(por padecimientos como diabetes, anemia, gastritis y enfermedades gastrointestinales).

En dichas licitaciones mencionan que, el prestador del servicio deberá elaborar los alimentos con productos de primera calidad. En este caso especifican por ejemplo que se prohíbe el suministro de carnes (rojas o blancas) y pescados refrigerados, verduras y frutas no frescas, aceites que tiendan a elevar el colesterol. Sugieren también utilizar las medidas necesarias de cada ingrediente en la preparación de los alimentos a efecto de servir un platillo con el contenido razonable de calorías.

Describen que el menú estaría conformado de la siguiente manera:

Cuadro 2.4 Descripción de menú

a) Desayuno

MENÚ	CANTIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	PRESENTACIÓN	OBSERVACIONES
A. Jugo de fruta	250	ml.	vaso	Natural
B. Leche, chocolate o atole	250	ml.	vaso	La leche debe ser ultra pasteurizada de vaca (No formula láctea, soya o en polvo)
C. Guisados:	2	pieza	guisado	Los huevos deberán ser preparados con queso, embutidos, frijoles, salsa, etc., pero respetando las piezas solicitadas. En caso de *ser hot cakes*, se deberá proporcionar, miel, mermelada, cajeta u otro endulzante; o en su caso pueden acompañarse con tocino u otro embutido, pero se tendrá que respetar las piezas requeridas. Entre los antojitos se podrá incluir, enfrijoladas, enchiladas, tacos dorados, etc. (NO TAMAÑO MINIATURA)
• Huevos al gusto, ó				
• *Hot cakes*, ó	3	pieza		
• Antojitos mexicanos	1 orden	3 piezas	preparado	
D. Frijoles	200	grs.	preparados	Cocidos, fritos, charros, etc.
E. Café	250	ml.	taza	El café debe ser de grano de primera calidad.
F. Pan dulce	1	pieza	(NO TAMAÑO MINIATURA)	
G. Pan blanco y tortillas	a discreción			

H. Salsa	a discreción			
I. Servilletas	3	pieza		3 servilletas por comensal

b) Comida

MENÚ	CANTIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	PRESENTACIÓN	OBSERVACIONES
I. Consomé con verdura ó sopa de pasta ó	200	grs.	cocida	
crema	200	grs.	cocida	
	200	grs.	cocida	
J. Sopa seca o ensalada	200	grs.	cocida	Arroz ó verdura ó sopa seca
K. Guisado:				La guarnición se debe incluir con los guisados que así lo requieran, ejemplo: carne de res en jitomate con papas de guarnición. Dentro del pollo se incluye pechuga. Entre los antojitos se podrá incluir, enfrijoladas, enchiladas, tacos dorados, etc. NO MINIATURA.
• Carne de res ó	150	grs.	cocida	
• Pollo ó Pescado	200	grs.	cocida	
• Cerdo				
• Antojitos mexicanos	150	grs.	cocida	
• Guarnición para el guisado	1 orden	3 piezas	cocida	
	250	grs.	preparados	
L. Frijoles	200	grs.	preparados	cocidos, fritos, charros, etc.
M. Postre ó fruta	1	pieza		La fruta se podrá acompañar de yogurt ó crema ó cereal.
	120	grs.		
N. Agua fresca de fruta natural	a discreción			
O. Pan blanco y tortilla	a discreción			
P. Salsa	a discreción			
Q. Servilletas	3	pieza		3 servilletas por persona

c) Cena

MENÚ	CANTIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	PRESENTACIÓN	OBSERVACIONES
A. Leche, chocolate o atole	250	ml.	vaso	La leche debe ser ultrapasteurizada de vaca. (No formula láctea, soya o en polvo)
B. Guisados: • Huevos al gusto, ó • Tortas, ó • Antojitos mexicanos, ó • Plato de fruta o cereal	2 1 orden 250	pieza 3 pieza grs.	guisado preparadas preparado	Los huevos deberán ser preparados con queso, embutidos, frijoles, salsa, etc., pero respetando las piezas solicitadas. en caso de ser tortas, se deberán otorgar preparadas, de jamón, quesillo, huevo, etc. pero se tendrán que respetar las piezas requeridas. la fruta se podrá acompañar de miel, yogurt, granola, etc. pero respetando el gramaje requerido. Entre los antojitos se podrá incluir, enfrijoladas, enchiladas, tacos dorados, etc. (NO TAMAÑO MINIATURA)
C. Frijoles	200	grs.	preparados	Cocidos, fritos, charros, etc.
D. Café	250	ml.	vaso	El café debe ser de grano de primera calidad.
E. Pan dulce	1	pieza	(NO TAMAÑO MINIATURA)	
F. Pan blanco y tortillas	a discreción			
G. Salsa	a discreción			.
H. Servilletas	3	pieza		3 servilletas por comensal

FUENTE: Licitación menú AFI (2009)

Nota 1: Los menús son representativos, éstos no podrán repetirse hasta después de 30 días; la dieta calórica no podrá ser menor a 3,200 calorías, ni superior a 3500. Preferentemente deberán emplearse frutas y verduras de

temporada; el "Prestador de Servicios" podrá sugerir menús alternativos; pero sus costos no podrán exceder el de los menús sugeridos por la "Convocante".

Nota 2: En el apartado de guisados de cada menú son representativos, el "Prestador de Servicios" podrá sugerir y solo se servirá un solo guisado por menú, es decir, que los alumnos no tendrán la opción de elegir diferentes guisados del menú del día (desayuno, comida y cena) para la elaboración de la propuesta técnica, se deberán considerar todos los aspectos citados en este anexo de la presente licitación.

En el documento resaltan que el proveedor deberá de suministrar los productos con las marcas que a continuación se describen:

Cuadro 2.5 Productos y marcas que deben utilizarse

Partida	Descripción del producto	Marca
1	Aceite comestible	Capullo, Mazola, Oleico, La Gloria
2	Servilletas	Pétalo, Kleenex, Regio
3	Agua purificada	Electro pura, Peña pura
4	Pastas	La moderna, Italpasta, Gamesa, Barilla
5	Mayonesa	Hellmann´s, McCormick, Kraft, Herdez, La Costeña

FUENTE: Licitación Altamira (2009)

Enfatizan que es fundamental la intervención de un licenciado nutricional para el diseño, cálculo y validación del menú a fin de garantizar que la dieta será adecuada, variada, completa, suficiente y equilibrada.

Por otra parte, subrayan la supervisión de los alimentos y redactan en los documentos que ésta se llevará a cabo mediante la revisión de una muestra diaria (muestra testigo), además de levantar encuestas de satisfacción y opinión de los empleados.

Como pudimos constatar, estas licitaciones refuerzan el objetivo de la empresa que sería otorgar a sus empleados un servicio de comedor de forma eficiente y

oportuna, garantizando la calidad de los alimentos; es decir, nutrirlos de una manera balanceada, con la seguridad e higiene que se necesita para tener como resultado trabajadores sanos, contentos y eficientes.

Puntos a favor de la empresa al ofrecer el servicio de comedor a sus empleados:

- Aumenta la productividad.
- Organiza los espacios internos, los horarios y la higiene.
- Logra un mejor rendimiento del tiempo.
- Consolida la relación entre empleado y empresa.
- Resguarda la salud de los empleados.

Se obtuvieron datos que evidencian cuanto es lo que gastan algunas empresas que ofrecen el servicio de comedor a sus empleados. Cabe señalar que en esta investigación no se revelará la identidad de la fuente.

Cuadro 2.6 Gastos generados de cuatro empresas en el comedor industrial

AÑO 2010	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Total anual
EMPRESA												
MOVISTAR	687,758	649,700	649,173	982,420	13,476	883348	764,954	599,368	712,829	744,880	770,279	7,458,450
TV AZTECA	1,641,999	2,045,916	1,919,923	1,872,622	1,969,384	2,789,622	1,787,861	1,842,888	2,163,100	1,401,584	1,833,385	21,268,287
BANORTE	324,054	420,549	384,463	580,583	387,373	469,053	429,238	434,754	559,573	359,352	431,054	4,580,050
BD	1,221,059	899,535	1,047,322	1,148,512	1,042,583	1,383,902	1,104,769	1,199,617	1,833,426	1,024,355	1,342,347	13,247,430

FUENTE: Elaboración propia a partir de información confidencial (2009)

En México es una disposición modificar el sueldo a los empleados de acuerdo al índice de inflación anualizado. Esto sucede cuando las empresas pueden realizar este aumento, sin embargo, la situación económica a nivel mundial, invita a los patrones a buscar todas las opciones posibles para cumplir con esta disposición y mantener motivado al capital humano.

Otorgar un aumento a los empleados por medio de prestaciones útiles en su vida cotidiana, como pueden ser los vales de comida, representa un ahorro y una forma diferente de incrementar el ingreso del empleado sin la afectación en la suma directa al salario. Para la empresa otorgar este tipo de vales a los empleados, hace posible el ahorro más transparente en cuanto a la deducibilidad de impuestos como el IETU, el Impuesto Sobre la Renta (ISR), y el Impuesto Sobre la Nómina (ISN), además de que este tipo de prestaciones no generan cuotas patronales de

IMSS, el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) y el INFONAVIT, además el Impuesto de Valor Agregado (IVA) es acreditable.

Este tipo de instrumentos es proporcionado a los empleados como un sustituto de comedor, que los beneficia con ayuda de comida independiente al salario y a las prestaciones de ley y de previsión social y es generalizado para todos los trabajadores en apego a los requisitos fiscales.

Es importante para un empresario conocer las leyes y disposiciones que le permiten hacer posible el otorgamiento de este tipo de prestaciones como son:

- La Ley del ISR para su deducción: Para que este instrumento pueda ser deducible, debe de considerarse que esté a disposición de todos los trabajadores y que no exceda de un salario mínimo general diario del área geográfica del contribuyente por cada trabajador y por cada día que preste el servicio, adicionado con la cuota de recuperación que pague el trabajador.

- La ley de IETU: Los servicios de comedor o comida son deducibles para IETU siempre que cumplan con los requisitos de deducibilidad para efectos del ISR. Cuando el contribuyente considera a los vales de comida como una forma de proporcionar a sus trabajadores servicios de comedor y de alimentación por medio de terceros (que pueden ser restaurantes afiliados a una red) de acuerdo al texto del Artículo 110, dichos vales "no son ingresos de tales personas físicas", consecuentemente, al resultarles inaplicable lo dispuesto en el segundo párrafo de la facción I, del artículo 5 de la Ley del IETU, "son deducibles en su totalidad para este impuesto".

- El IVA: Si la adquisición de vales de comida por parte de la empresa cumple con los requisitos fiscales, sería un gasto deducible; por lo tanto, el IVA trasladado en el comprobante respectivo sería susceptible de acreditamiento para la empresa. El acreditamiento consiste en restar el IVA acreditable del IVA que cause la empresa por la realización de actos o actividades gravados en términos de la Ley del IVA. Para que el IVA sea acreditable debe cumplir con los siguientes requisitos:

  - ✓ Que corresponda a erogaciones deducibles para ISR.

  - ✓ Que su importe se traslade en forma expresa y por separado en el comprobante.

  - ✓ Que esté efectivamente pagado.

  - ✓ La Ley del Seguro Social.

En el Artículo 27, fracción V de la Ley del Seguro Social establece que se debe de excluir del salario base de cotización "la alimentación y la habitación” cuando se entreguen en forma costosa a los trabajadores; se entiende que son caras estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal."

Para que la cantidad entregada a un trabajador en vales de comida no se integre al salario base de cotización, se debe de cobrar al trabajador como mínimo $11.49 (20% de $57.46 que es el salario mínimo general vigente en el D.F. para 2010) diariamente.

A través de este instrumento las empresas podrán obtener beneficios deducibles apegándose a los requisitos fiscales para su aplicación. Que además le ayudarán a elevar el rendimiento y la productividad del personal, garantizando el bienestar de los mismos, y logrando que las empresas sigan siendo competitivas en el mercado rumbo a un crecimiento propio y contribuyendo con la economía nacional.

Empresas líderes en servicio de comedores industriales en el mundo.

Algunas empresas líderes a nivel mundial en servicio de alimentación son las siguientes: Aramark, Eurest, Sodexho.

Aramark ofrece servicios de alimentación en 13 países diferentes como son: Bélgica, Canadá, Chile, China, República Checa, Alemania, Irlanda, Japón, Corea, España, Reino unido, México y USA.

Eurest tiene presencia operativa en 50 países los cuales son: Egipto, Sudáfrica, China, Hong Kong, Malasia, Emiratos Árabes Unidos, Austria, Australia, Japón, Nueva Zelanda, Reino Unido, Irlanda, Bélgica, República Checa, Dinamarca, Finlandia, Francia, Hungría, Italia, Alemania, Luxemburgo, Holanda, Noruega, Polonia, Portugal, Rumania, Rusia, Eslovaquia, España, Suecia, Suiza, Turquía, Canadá, México, USA, Argentina, Brasil, Chile y Colombia.

Sodexho ofrece su servicio en Algeria, Angola, Argentina, Australia, Austria, Bangladesh, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Cameron, Canadá, Chile, China, Colombia, Congo, Costa Rica, República Checa, Dinamarca, República Dominicana, Finlandia, Francia, República Gabonesa Alemania, Ghana, Grecia, Guinea, Hong Kong, Hungaria, India, Indonesia, Irlanda, Italia, Kazajstán, Kuwait, Laos, Lebanon, Luxemburgo, Madagascar, Malasia, México, Marruecos, Namibia, Holanda, Nueva Caledonia, Nigeria, Noruega, Namibia, Panamá, Perú Pilipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Rusia, Arabia Saudita, Singapur, Eslovaquia, Eslovenia, Sudáfrica, Sud Corea, España, Suecia, Suiza, Tanzania, Tailandia, Túnez, Turquía Emiratos Árabes Unidos, USA, Uruguay, Venezuela, Yemen, Reino Unido e Irlanda.

Sabemos que los Países llamados desarrollados, son aquellos que han logrado un alto grado de industrialización y que disfrutan de un alto estándar de vida, posible gracias a la riqueza y la tecnología.

Si bien las empresas de comedores industriales que consulté prestan sus servicios a países desarrollados y países en vías de desarrollo; se puede notar que las tres empresas ofrecen servicios a países del primer mundo como son: Canadá, Alemania, Irlanda, Japón, España, Reino Unido y Estados Unidos. Esto nos demuestra que los comedores industriales son utilizados en países con mayor desarrollo económico, lo cual da a notar que para los mismos ha sido una prestación efectiva para sus empresas y empleados. Teniendo en cuenta estas condiciones favorables para la salud, es lamentable que las empresas en lugar de ofrecer a sus trabajadores un buen espacio para comer, ofrezcan máquinas *vending* o venta de comida chatarra y al mismo tiempo un horario el cual es insuficiente para alimentarse.

En los países en desarrollo, en ocasiones, se deniega a los trabajadores suficientes pausas para almorzar y, a veces, no disponen de descanso alguno para comer, mientras que, en las regiones desarrolladas, aumenta el número de empleados que opta por almorzar en las mesas de trabajo. La relajación es un elemento tan importante para alcanzar una productividad óptima como la nutrición.

Motivación y satisfacción para el empleado.

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.

Hoy en día es un elemento importante en la administración de personal por lo que se requiere conocerlo, y más que ello, dominarlo, sólo así la empresa estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable.

En el ejemplo del hambre, evidentemente tenemos una motivación, puesto que éste provoca la conducta que consiste en ir a buscar alimento y, además, la mantiene; es decir, cuanta más hambre tengamos, más directamente nos encaminaremos al satisfactor adecuado. Si tenemos hambre vamos al alimento; es decir, la motivación nos dirige para satisfacer la necesidad.

La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, por ejemplo, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado. Estudio expost facto sobre la motivación y la satisfacción laboral (2009).

La sociedad actual no puede ser concebida solamente como un mercado sino que está constituida por un conjunto de personas que participan de forma cooperativa y competitiva en la comunidad, que tienen determinadas motivaciones y que actúan colectivamente, coordinando sus acciones según los objetivos de las empresas para las cuales laboran, en la búsqueda de alcanzar sus propias expectativas.
La motivación al actuar como fuerza impulsora de la conducta humana, es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la vida, pero cobra un especial valor en el trabajo ya que es en esta actividad que ocupamos gran parte de nuestra existencia, por lo que es necesario estar motivados por ella de modo que no se convierta en una actividad opresora; si no más bien en un medio que nos produzca satisfacción. Estudio expost facto sobre la motivación y la satisfacción laboral (2009).

La satisfacción laboral de los trabajadores, puede considerarse como un fin en sí misma, que compete tanto al trabajador como a la empresa; que además de producir beneficios a los empleados al ayudarles a mantener una buena salud mental, puede contribuir a mejorar la productividad de una empresa y con ello su rentabilidad; ya que un trabajador motivado y satisfecho está en mejores condiciones de desempeñar un trabajo adecuado, que otro que no lo esté.

De acuerdo con Chiavaneto (2000), la motivación es uno de los factores internos que requieren mayor atención. El empleado espera obtener beneficios económicos traducidos en un sueldo para satisfacer sus necesidades de orden fisiológico. Satisfechas tales necesidades de orden primario, como las llama Maslow (1991), el académico pasa a otro nivel dónde éstas se traducen en seguridad y realización personal, que dependen a su vez del nivel de aspiraciones y expectativas del empleado o trabajador.

El concepto motivación es difícil de definir, puesto que se ha utilizado en diferentes sentidos. De manera amplia motivo es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o, por lo menos, que origina una propensión hacia un comportamiento específico. Este impulso a actuar puede provocarlo un estímulo externo (que proviene del ambiente) o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo. Sin un mínimo conocimiento de la motivación de un comportamiento, es imposible comprender el comportamiento de las personas.

La motivación se explica en función de conceptos como fuerzas activas e impulsoras, traducidas por palabras como deseo y rechazo. El empleado desea poder, estatutos y rechaza el aislamiento social y las amenazas a su autoestima. Además, la motivación establece una meta determinada, cuya consecución representa un gasto de energía para el trabajador.

En lo que atañe a la motivación, las personas son diferentes: las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento. Los valores sociales y la capacidad individual para alcanzar los objetivos también

son diferentes. Además las necesidades, los valores sociales y las capacidades del individuo varían con el tiempo. No obstante esas diferencias, el proceso que dinamiza el comportamiento son más o menos semejantes en todas las personas. Aunque varíen los patrones de comportamiento, en esencia el proceso que los origina es el mismo para todas las personas.

Motivación intrínseca y extrínseca

Robbins (1994) en comportamiento organizacional habla de la teoría de la evaluación cognoscitiva y menciona que a finales de los años setenta, un investigador sugirió que cuando se incluyen recompensas extrínsecas, como la remuneración, para un esfuerzo laboral que había recibido recompensas intrínsecas derivadas de la gratificación asociada al trabajo mismo, casi siempre se disminuye el nivel general de la motivación.

Los teóricos de la motivación han presupuesto, históricamente que los motivadores intrínsecos, como la realización, la responsabilidad y la competencia, son independientes de los extrínsecos, como los sueldos generosos, los ascensos, las buenas relaciones con el supervisor y las condiciones laborales agradables. Es decir, el hecho de estimular una de ellas no afectaría a las otras. Sin embargo, la teoría de la evaluación cognoscitiva sugiere lo contrario. Esta teoría dice que cuando las organizaciones recurren a las recompensas extrínsecas para retribuir un rendimiento superior, entonces disminuyen las recompensas intrínsecas que obtienen las personas por hacer lo que les gusta. Es decir, cuando alguien recibe recompensas extrínsecas por realizar una actividad interesante, ello hace que disminuya su interés intrínseco por la actividad.

La explicación es que el individuo pierde parte del control de su conducta, por lo que disminuye la motivación intrínseca que tenía. Es más, cuando se suprimen las recompensas extrínsecas se puede provocar un cambio (de una explicación externa a una interna) en la forma que la persona percibe la causa del por qué realiza una actividad.

Robbins menciona que los especialistas en compensaciones llevan muchos años pensando que para que los sueldos y otras recompensas extrínsecas resulten motivadores efectivos, tienen que depender del rendimiento individual. Sin embargo, según los teóricos de la evaluación cognoscitiva, esto sólo conducirá a reducir la satisfacción interna que obtiene el individuo por desempeñar su trabajo. Se ha sustituido un estímulo interno por otro externo. De hecho, suponiendo que la teoría de la evaluación cognoscitiva esté en lo cierto, lo lógico sería que la remuneración del individuo no dependiera de su rendimiento, para así evitar la disminución de la motivación intrínseca.

Motivación laboral

Para la mejor comprensión de los recursos humanos en el ámbito laboral, es importante conocer las causas que originan la conducta humana. El comportamiento es causado, motivado y orientado hacia objetivos. En tal sentido, mediante el manejo de la motivación, el administrador puede operar estos elementos a fin de que su organización funcione más adecuadamente y los miembros de ésta se sientan más satisfechos; en tanto se controlen las otras variables de la producción. Al respecto, James A. F. Stonner, R. Eduard Freeman y Daniel A. Gilbert Jr. (1996) señalan que los gerentes y los investigadores de la administración llevan mucho tiempo suponiendo que las metas de la organización son inalcanzables, a menos que exista el compromiso permanente de los miembros de la organización. La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona. En ese mismo contexto, Judith Gordon (1997) señala que: todos los administradores enfrentan un reto enorme: motivar a los empleados para que produzcan los resultados deseados, con eficiencia, calidad e innovación.

La motivación se convierte en un elemento importante, entre otros, que permitirán canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador hacia el logro de objetivos que interesan a las organizaciones y a la misma persona.

Entonces, ahora, la gran preocupación es: ¿Qué induce a las personas a comportarse, pensar o sentir de una determinada manera?; ¿Cómo identificar los factores que motivan a los trabajadores para producir más y mejor? Las teorías y las investigaciones en el campo de la motivación proporcionan un medio sistemático de diagnosticar el grado de motivación y de recomendar maneras de mejorarla.

Conocer los móviles de la motivación es tan complejo como compleja es la naturaleza humana. Si analizamos los motivos por los cuales una persona trabaja o aporta su esfuerzo a una organización, encontraremos que existen muchos factores. Desde querer tener dinero que le permita por lo menos cubrir sus necesidades básicas, hasta aspiraciones superiores como la autorrealización. Dada esta complejidad, existen diversas teorías que tratan de explicar las causas, acciones y consecuencias de la motivación. Esta situación necesariamente conlleva, por un lado, tener en consideración los aspectos socio-culturales de la sociedad donde se desenvuelve el trabajador y por otro lado la individualidad de éste.

Teoría de los dos factores, de Herzberg

En tanto Maslow sustenta su teoría de la motivación en las diversas necesidades humanas (enfoque orientado hacia el interior), Herzberg basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo (enfoque orientado hacia el exterior). Según Herzberg, la motivación de las personas depende de dos factores:

1. **Factores higiénicos.** Se refieren a las condiciones que rodean al empleado mientras trabaja, incluyendo las condiciones físicas y

ambientales del trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibido, el clima de las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. Corresponden a la perspectiva ambiental. Constituyen los factores tradicionalmente usados por las organizaciones para obtener motivación de los empleados. Herzberg, sin embargo, considera esos factores higiénicos como muy limitados en su capacidad de influir poderosamente en el comportamiento de los empleados. Escogió, la expresión "higiene" exactamente para reflejar su carácter preventivo y profiláctico y para mostrar que se destinan simplemente a evitar fuentes de insatisfacción del medio ambiente o amenazas potenciales a su equilibrio. Cuando esos factores son óptimos, simplemente evitan la insatisfacción, ya que su influencia sobre el comportamiento no logra elevar substancial y duraderamente la satisfacción. Sin embargo, cuando son precarios, provocan insatisfacción.

2. **Factores motivadores o satisfactorios.** Se refieren al contenido del cargo, a las tareas y a los deberes relacionados con el cargo. Son los factores motivacionales que producen efecto duradero de satisfacción y de aumento de productividad en niveles de excelencia, o sea, superior a los niveles normales. El termino motivación, para Herzberg, incluye sentimientos de realización de crecimiento y de reconocimiento profesional, manifestados por medio del ejercicio de las tareas y actividades que ofrecen suficiente desafío y significado para el trabajador. Cuando los factores motivacionales son óptimos, suben substancialmente la satisfacción; cuando son precarios, provocan ausencia de satisfacción.

Cuadro 2.7 Factores motivacionales y factores higiénicos

Factores motivacionales (De satisfacción)	Factores higiénicos (De insatisfacción)
Contenido del cargo (como se siente el individuo con relación a su CARGO)	Contexto del cargo (como se siente el individuo en relación con su EMPRESA)
1. El trabajo en sí. **2. Realización.** **3. Reconocimiento.** **4. Progreso profesional.** **5. Responsabilidad.**	1. Las condiciones de trabajo. 2. Administración de la empresa. 3. Salario. 4. Relaciones con el supervisor. 5. Beneficios y servicios sociales.

FUENTE: www.sigma.poligran.edu.com Instituto Politécnico Nacional

Motivación y conducta

Con el objeto de explicar la relación motivación-conducta, es importante partir de algunas posiciones teóricas que presuponen la existencia de ciertas leyes o principios basados en la acumulación de observaciones empíricas.

Según Chiavenato (2000) existen tres premisas que explican la naturaleza de la conducta humana. Estas son:

a) El comportamiento es causado. Es decir, existe una causa interna o externa que origina el comportamiento humano, producto de la influencia de la herencia y del medio ambiente.

b) El comportamiento es motivado. Los impulsos, deseos, necesidades o tendencias, son los motivos del comportamiento.

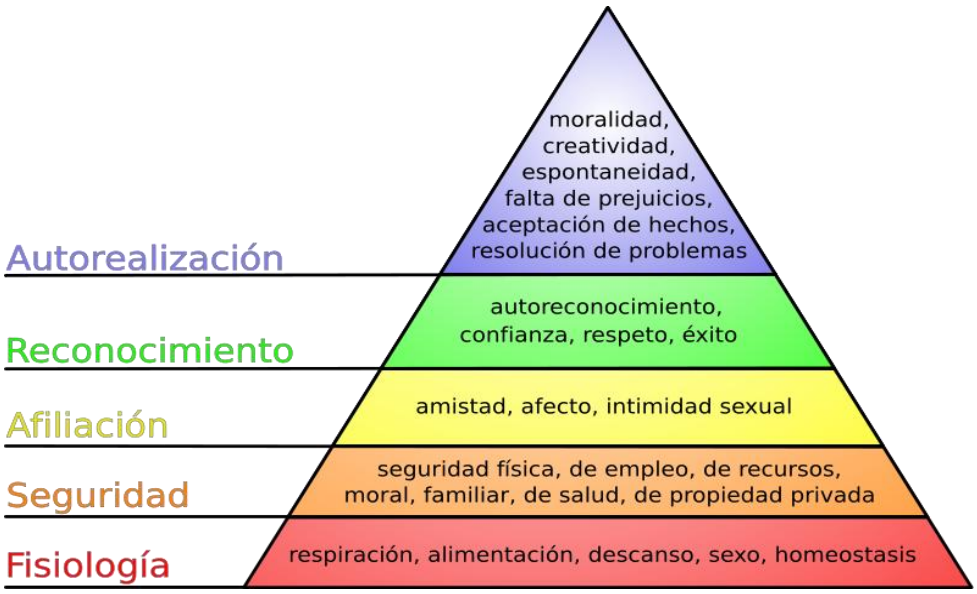
c) El comportamiento está orientado hacia objetivos. Existe una finalidad en todo comportamiento humano, dado que hay una causa que lo genera. La conducta siempre está dirigida hacia algún objetivo.

Gary Dessler en "Administración de personal" (1991) indica que la mayoría de los autores están de acuerdo en que la raíz de la motivación son algún tipo de "tensiones internas" y que el comportamiento motivado apunta a reducir esas tensiones.

Pirámide de Maslow

En éste libro, Dessler hace referencia a la "pirámide de Maslow" que afirma que el hombre tiene cinco categorías básicas de necesidades y de ésta manera forman una pirámide o jerarquía y cada necesidad se activa solamente después de que la necesidad inmediata inferior queda satisfecha.

Cuadro 2.8 Pirámide de Maslow



FUENTE: Pirámide de Maslow Gracia, Fuster Enrique. El apoyo social en la intervención comunitaria (1997).

La satisfacción es un estado de la mente producido por una mayor o menor optimización de la retroalimentación cerebral, en donde las diferentes regiones compensan su potencial energético dando la sensación de plenitud.

Cuando la satisfacción acompaña a la seguridad racional de haberse hecho lo que estaba dentro del alcance de nuestro poder, con cierto grado de éxito. Esta dinámica contribuye a sostener un estado armonioso dentro de lo que es el funcionamiento mental.

Stephen P. Robbins en "El comportamiento organizacional" (1994) describe la satisfacción en el trabajo como la diferencia de la cantidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que piensan que deberían recibir. Refiere que los administradores llevan muchos años suponiendo que los empleados satisfechos son más productivos que los insatisfechos. Argumenta que las sociedades avanzadas no sólo se deben preocupar por la cantidad de vida, sino también por su calidad. Los investigadores con valores humanísticos aseguran que la satisfacción es un objetivo legítimo de una organización.

Robbins expone en su libro que en estudios comparables de trabajadores en Canadá, México y Europa arrojan resultados más positivos que negativos en cuanto a si la gente se siente satisfecha en su trabajo. A pesar de éstos resultados positivos, las últimas tendencias no son alentadoras, pues en otras pruebas realizadas se nota una disminución en la satisfacción laboral a comienzos de la década de 1990. Y a pesar que esos años fueron de expansión económica, esto demostró que la prosperidad económica no se traduce necesariamente en mayor satisfacción.

Así mismo Robbins hace comparación en cuanto al término de "satisfacción laboral" con base en la teoría cognoscitiva que hace referencia a la percepción de incompatibilidad de dos actitudes simultáneas, esperando que los empleados resuelvan la inconsistencia entre la insatisfacción con su empleo y la permanencia en esos empleos, dejando así de hablar de tal insatisfacción.

El interés de los administradores en la satisfacción con el trabajo se centra en su efecto en el desempeño de los empleados. Los investigadores han reconocido éste interés y, por ello, existen infinidad de estudios diseñados para determinar las repercusiones que la satisfacción laboral produce en la productividad, el ausentismo y la rotación de los empleados.

El autor describe como manifiestan insatisfacción los empleados y los define de la siguiente manera:

- **Abandono**: conducta dirigida a querer salir de la organización. Renunciar, búsqueda de otro empleo.
- **Expresión**: intentos activos y constructivos a mejorar la situación.
- **Lealtad**: Espera optimista para que la situación mejore. Incluye defender a la empresa y confiar.
- **Negligencia**: Actitud pasiva que permite que la situación empeore. Ausentismo, retrasos, disminución de esfuerzos y aumento del porcentaje de errores.

Robbins (1994) habla también de que es probable que el rendimiento y la satisfacción de un empleado sean mayores si sus valores concuerdan con los de la organización.

Un estudio de mercado realizado por Accor Services e IPSOS-BIMBSA (2008), reveló que los empleados que reciben prestaciones se sienten más motivados y hacen mejor su trabajo.

El estudio indica que 23 por ciento de empleados beneficiados por un plan de incentivos y compensaciones se sienten motivados, 19 por ciento hacen mejor su trabajo y 18 por ciento está más satisfecho con su empleo, "lo cual se refleja en un disminución de la rotación de personal y mejoras significativas en la productividad empresarial e individual".

El ingreso total de los hogares en México proviene, en 99 por ciento de los sueldos que reciben; mientras que el resto lo conforman propinas, comisiones y horas extras. En el estudio se estima que los trabajadores reciben en promedio $916.00 pesos mensuales en prestaciones, es decir cinco por ciento más de su sueldo.

Accor Services precisó que "Empresas y trabajadores concluyen que las prestaciones representan más que un ingreso extra, es un reconocimiento al trabajo realizado, lo cual se refleja en mejores condiciones de trabajo, mayor seguridad, lealtad y productividad; esto permite a las empresas ser más competitivas y marcar un diferenciador importante".

Resaltó que la deducción de impuestos al otorgar prestaciones no es un detonante para las empresas, puesto que sólo cuatro por ciento de ellas lo considera como una razón para la toma de decisiones, "lo cual refuerza el hecho de que a partir de la implementación del IETU las empresas no han modificado su esquema de incentivos y compensaciones y continúan otorgando prestaciones sociales".

El estudio se realizó a 729 empresas de todos los sectores y tamaños, las cuales otorgan prestaciones superiores a la Ley en las ciudades económicamente más representativas del país. Las principales razones por las cuales las empresas otorgan prestaciones son, en 44 por ciento para motivar a sus empleados y 25 por ciento para ayudarlos en la economía familiar.

"Estos resultados expresan que más de la mitad de los encuestados consideran importante incluir un programa de prestaciones sociales como parte de su plan de incentivos y compensaciones".

Señaló que la ayuda alimentaria es la principal prestación que otorgan las empresas, a través de distintos instrumentos como vales de despensa en papel y electrónica, pago de comidas, vales para restaurantes o comedores industriales, entre otros.

El haber detectado la mayor problemática por la cual un gran porcentaje de la población en México no lleva a cabo una buena alimentación, no erradica ni disminuye la misma.

Como primera instancia, se ha revisado anteriormente que México se encuentra entre los países con los índices más bajos en cuanto a salarios mínimos reales, y además también se destaca por ofrecer menos prestaciones a sus empleados. Con un bajo sueldo, añadiendo el poco tiempo que les es asignado para comer, es fácil deducir que para una persona en esta situación el alimentarse sanamente no es prioridad. Como manera de combatir éste problema si la empresa para la cual laboran no les otorga la prestación de servicio de comedor, existe la opción de llevar los alimentos desde la casa, para ahorrar dinero, no tener que salir del trabajo y para obtener una dieta balanceada, pero lo anterior implica un mayor desgaste físico.

Tiempo, desgaste físico y salud.

La falta de tiempo es la causa principal por la cual las personas no pueden ordenar su alimentación dentro de la jornada laboral.

Los horarios de trabajo en México van de las 8 a las 12 horas continuas con un tiempo intermedio dedicado a la comida que va desde la media hora hasta las dos horas. Las responsabilidades y actividades asignadas a los empleados generan estrés, por tal motivo los empleados omiten el tiempo de comida que la empresa le otorga por ofrecer avances de su trabajo.

El tiempo de trayecto de la casa al trabajo, el tráfico de la ciudad, la convivencia familiar y social, el tiempo que se tiene que invertir en otras actividades y el descanso obligatorio, son solo algunos de los compromisos que una persona laboralmente activa tiene que cumplir. Dichas presiones añadidas a las pocas ganas de ir todos los días a hacer las compras y pensar que se va a hacer de comer para la noche y para el otro día provocan, aunque no lo parezca un desgaste.

Es por lo anterior que muchas veces, la comodidad, la falta de tiempo o las propias condiciones suplen la calidad a la hora de comer durante la jornada laboral.

Para gozar de una buena salud y tener energía suficiente para realizar las labores cotidianas, una persona que trabaja necesita de una buena alimentación. Es de vital importancia empezar el día con un buen desayuno, ya que éste es el pilar más esencial, es decir la comida fundamental. Tomando en cuenta los tiempos y las presiones de las que son sujetos la mayoría de los empleados en México, suena difícil pensar que una persona desayuna equilibradamente para poder comenzar su día como se debiera. La realidad está muy alejada, pues la mayoría de la población del sector laboral "vive a las prisas" y si bien algunos desayunan lo que pueden, en muchos de los casos no desayunan nada. Esto es solo el comienzo de la alarmante calidad de vida que llevan los trabajadores.

Una vez comenzando su horario laboral la gente ya no para. Aunque en teoría se tiene un receso a mitad del día para comer, la realidad es que las personas ya no se detienen a alimentarse como se debiera, hablando desde lo que come, hasta las condiciones en cómo lo hace.

Siguiendo con la rutina de un trabajador en cuanto a su alimentación nos damos cuenta que si éste no desayuna o no lo hace correctamente, para la hora de la comida su hambre ya es muy elevada. Pero con el tiempo con el que se cuenta, hoy en día es normal que se coma de manera apresurada. El cuerpo necesita un tiempo para saciar la sensación de hambre después de ingerir alimentos. Si se come demasiado rápido, podemos ingerir más comida de la que en realidad se necesita y añadiendo a esto la comida más económica y factible que se consigue por parte de los empleados, nos da como resultado un gran problema de salud que se refleja en muchas formas.

Salud y alimentación

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la salud como el completo estado de bienestar físico, psicológico y social.

La nutrición es uno de los factores que afectan o condicionan el desarrollo físico, la salud, el rendimiento y la productividad en las personas; así como el rendimiento físico e intelectual.

Una persona mal nutrida tendrá menor capacidad en sus labores e ira descendiendo paulatinamente y en lo que a trabajo se refiere, puede llegar a disminuir hasta un 30% respecto al desarrollo normal.

El estar mal nutrido por comer dietas desequilibradas o por falta de alimentos básicos añadido al número de comidas que se realiza al día también es importante. Saltarse comidas o solo comer una o dos veces al día, afecta negativamente el funcionamiento de nuestro organismo.

El impacto que tiene la mala alimentación en los trabajadores es alarmante y una de las consecuencias mas destacadas seria la disminución en la capacidad para trabajar que se ve reflejada en ausentismo, lentitud, cansancio excesivo, falta de reflejos, falta de interés por las cosas, baja resistencia, problemas personales, somnolencia, irritabilidad, falta de concentración, entre otros. Así mismo existen una serie de enfermedades acarreadas por la mala alimentación como desnutrición, hipertensión, alteraciones de los niveles de azúcar, colitis, estreñimiento, gastritis, diabetes y sobrepeso, siendo estás últimas dos las que más afectan al empleado en su trabajo y a la población en general.

De acuerdo con datos del IMSS, en México debido a la diabetes más mexicanos deben dejar sus empleos; ya que genera al menos 2,000 pensionados al año por invalidez. Esta enfermedad es la principal causa de muerte en México con 64,000 fallecimientos anuales, según datos de la Secretaría de Salud. El costo por atención a pacientes es de 21,000 millones de pesos.

Además de la alta mortandad, la diabetes mellitus provoca impactos psicológicos, laborales y económicos que disminuyen la calidad de vida y productividad del paciente.

La diabetes mellitus es la primera causa de dictamen de invalidez y pensiones en el IMSS, el 15% de estos casos en 2008 fueron pacientes con complicaciones por esta enfermedad, es decir 2,323 de un total de 15,895 asegurados.

Esto provoca que pacientes desde los 45 a 51 años de edad requieran una pensión vitalicia debido a su imposibilidad para trabajar, cuando aún podrían ser productivos de estar sanos. El costo de estas pensiones ronda cerca de los 800,000 pesos por paciente.

Por otra parte, la obesidad es un síntoma de mala alimentación y la falta de actividad física, y el lugar de trabajo es el sitio clave para tratar sobre la epidemia de obesidad no sólo en México sino en el mundo entero.

Estamos rodeados de comida perjudicial y pocas oportunidades de actividad física en el trabajo.

Más de 40% de los trabajadores al servicio del Estado, casi dos millones de burócratas, padecen sobrepeso u obesidad debido a que están sentados la mayor parte de sus ocho horas de jornada laboral añadido a la mala alimentación que llevan, situación que siguen en sus hogares.

El director de la Clínica del Manejo Multidisciplinario del Sobrepeso y la Obesidad del Centro Médico Nacional 20 de Noviembre del ISSSTE, Jesús Montoya Ramírez, calificó esa situación de alarmante y para combatir la obesidad propuso las cirugías bariátricas.

Para los sistemas de salud pública, la obesidad es un grave problema de salud y de sostenimiento de los pacientes, pues la gente que sufre padecimientos y efectos asociadas a ese mal, como diabetes, hipertensión, dislipidemias y enfermedades cardiovasculares, cada vez son más y en edades cien por ciento productivas, explicó Montoya.

En entrevista con Notimex, el médico indicó que debido a ello, lo primordial es tomar acciones preventivas e impulsar a que la gente haga ejercicio y elimine malos hábitos alimenticios, pues la obesidad es considerada por la OMS como una pandemia.

Montoya Ramírez (2010) resaltó que México se coloca en el primer lugar de obesidad infantil y el segundo en adultos mayores de 20 años.

Por tal motivo, desde hace cuatro años en el ISSSTE se creó la Clínica de Manejo Multidisciplinario del Sobrepeso y Obesidad.

"La población que manejamos es derechohabiente del ISSSTE; nosotros padecemos un rango de obesidad en el paciente burócrata muy elevado, se estima que es de casi 40%".

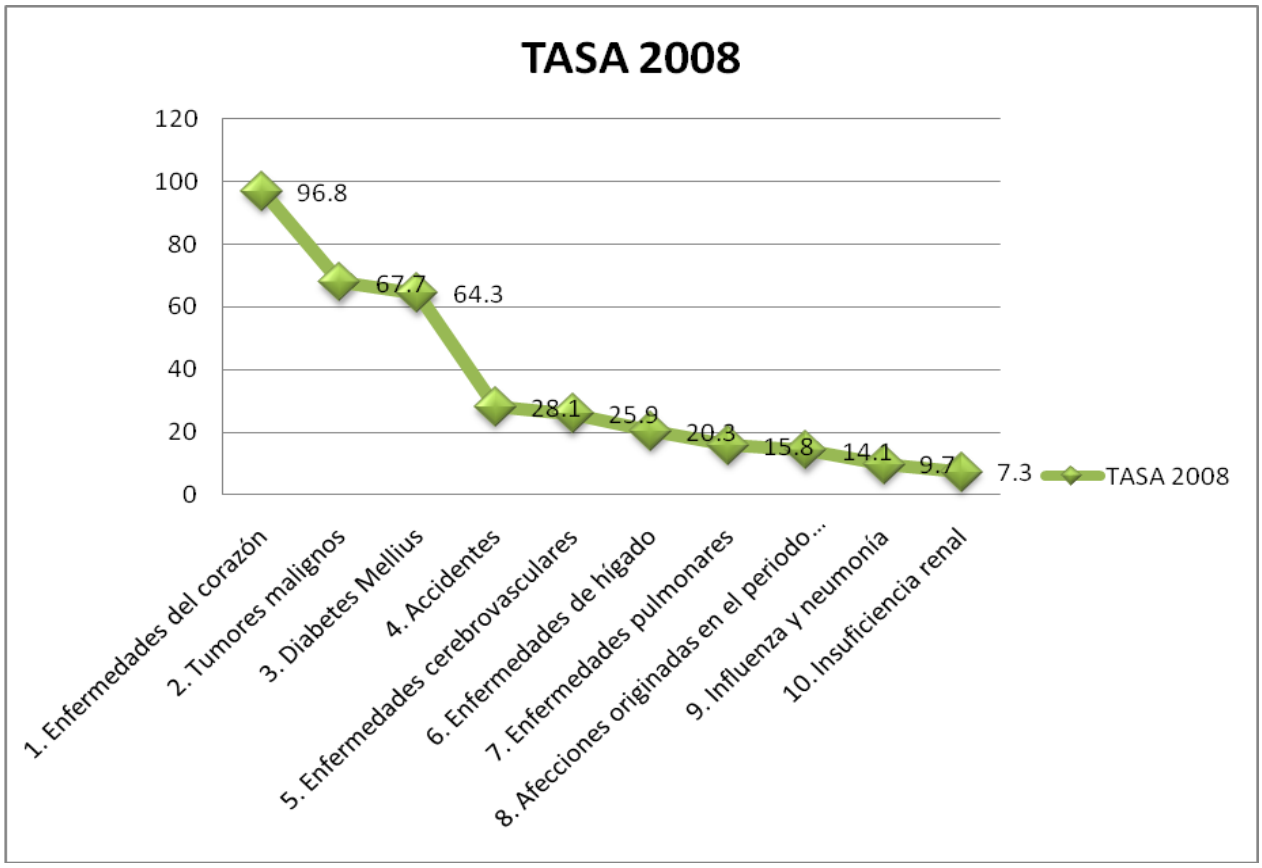
Un factor fundamental es que la gente, además de comer alimentos con gran valor calórico y de grasas, lo hace en grandes porciones, pero no realiza la misma actividad física.

"La obesidad es una enfermedad crónica y degenerativa a la que se le tiene que dar tratamiento de acuerdo con estas características", explicó.

El experto subrayó que preparar al personal es muy importante y el ISSSTE se ha preocupado por crear recursos humanos para el tratamiento quirúrgico de la obesidad, por lo que opinó que es importante que la gente sepa que existe una especialidad para tratar los problemas de obesidad y sobrepeso.

A continuación se presenta una gráfica que publica el IMSS sobre la tasa de mortandad en México en el 2008.

Gráfica 2.3 Tasa de mortandad en México



FUENTE: IMSS (2008)

La gráfica anterior muestra cuales son las principales causas de muerte en México. Este hecho nos ayuda a demostrar que muchas de estas enfermedades se pueden evitar fomentando los hábitos alimenticios, acompañados de la

actividad física como parte de un estilo de vida saludable. De esta forma se prevendrán enfermedades relacionadas con la alimentación como anemia, deficiencia de nutrimentos y/o enfermedades crónico-degenerativas no trasmisibles (diabetes, hipertensión, obesidad y problemas cerebro-vasculares) las cuales se encuentran entre las primeras causas de muerte hoy en día.

Factores alimentarios que influyen en el trabajo y en el rendimiento:

- Dietas hipocalóricas o bajas en calorías, reducen la capacidad de rendimiento y perjudican la salud.

- Dietas desequilibradas en las que faltan alimentos básicos; a medio o largo plazo dan lugar a carencias nutritivas con efectos indeseables para el organismo.

- Dietas hipocalóricas, conducen a sobrepeso y obesidad, lo que supone un sobre esfuerzo físico para la persona, que agrava o aumenta el riesgo de lesiones en el aparato locomotor (músculos, articulaciones, etc.) y el de desarrollar otros trastornos más o menos serios de la salud (alteraciones de los niveles de azúcar y grasas en sangre, hipertensión, etc.)

- El número de comidas que se realiza en un día. Saltarse comidas o realizar sólo dos comidas al día influye de forma negativa en el funcionamiento de nuestro organismo.

- Reparto de la cantidad de alimentos por cada comida. Las comidas frugales o por el contrario muy copiosas, pueden producir disminución de azúcar en sangre (hipoglucemias) o somnolencia y molestias digestivas respectivamente, perjudicando el rendimiento tanto físico como intelectual.

- La higiene de los alimentos. Si no se cuida este aspecto, aumenta el riesgo de que se produzcan intoxicaciones de origen alimentario tales como la salmonelosis.

El Plato del Bien Comer es una representación gráfica de los grupos de alimentos que funciona como guía alimentaria. Esto quiere decir que su objetivo es proporcionar las recomendaciones para lograr una alimentación correcta entre la población general.

Debido a que las estadísticas de salud en nuestro país muestran una tendencia cada vez mayor al desarrollo de problemas tanto de desnutrición como de sobrepeso y obesidad en todas las etapas de la vida de muchas personas, diferentes instituciones privadas y públicas dedicadas a la promoción de la salud, se reunieron en un comité para discutir y proponer consensos en materia de orientación alimentaria a nivel nacional.

El principal objetivo de El Plato del Bien Comer es servir como ayuda visual en las actividades de orientación alimentaria en las que es necesario y útil ilustrar la agrupación de los alimentos.

Para explicar a la población cómo conformar una dieta completa y equilibrada y lograr una alimentación saludable, es necesario fomentar la combinación y la variación de alimentos. Con este fin uno de los mensajes centrales de esta guía alimentaria recomienda y promueve que, en cada comida, se incluya por lo menos un alimento "de cada uno de los tres grupos" y que, de una comida a otra o por lo menos de un día a otro, se cambien y alternen los utilizados de cada grupo.

El plato del buen comer.

FUENTE: www.fns.org.mx

Dentro de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) diversos organismos especializados se dedican a la lucha contra el hambre y han establecido importantes programas sociales para promover la seguridad alimentaria.

El organismo especializado más conocido en la materia es la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y Alimentación (FAO), que desde su creación tiene como objeto lograr el acceso de todas las personas, en todo movimiento, a los alimentos que necesitan para gozar de una vida activa y sana, a través de diversas acciones para aliviar la pobreza y el hambre mediante la promoción del desarrollo agrícola, la mejora de la nutrición y la búsqueda de la seguridad alimentaria.

La FAO cuenta con un Comité de Seguridad Alimentaria Mundial, el cual se encarga de la vigilancia, la evaluación y el asesoramiento en lo referente a la situación de la seguridad alimentaria internacional. Entre sus actividades se encuentran las siguientes:

- Analizar las necesidades alimentarias.
- Evaluar la disponibilidad de alimentos.
- Vigilar los niveles de reservas.
- Supervisar las políticas encaminadas a garantizar la seguridad alimentaria.

El Programa Mundial de Alimentos (PMA) es la mayor organización mundial de asistencia alimentaria y, dentro del sistema de las Naciones Unidas, la que más bienes y servicios de países en desarrollo compra, fortaleciendo así sus economías. El PMA proporciona asistencia de acuerdo a la fórmula de "alimentos por trabajo", a quienes padecen hambre crónica, con la finalidad de que logren su autosuficiencia. Por ejemplo, el PMA paga con alimentos a trabajadores que construyen carreteras y puertos en Ghana, reparan diques en Bangladesh, construyen terrazas en las colinas de Guatemala y replantan bosques en Etiopía. Programas como estos ayudan a la gente a ayudarse a sí misma y a depender menos de la asistencia alimentaria internacional.

Inseguridad.

Es innegable la situación de inseguridad por la que está atravesando México. La inseguridad, que afecta gravemente la vida diaria de los mexicanos, no sólo daña el patrimonio de las personas, sino que su incidencia va mucho más allá, pues pone en riesgo aspectos como la vida, la libertad y la salud de los individuos.

Hablando específicamente del riesgo que implica salir del trabajo a la calle a consumir los alimentos a la hora de la comida, la situación es grave. Causa un efecto alarmante en la sociedad, ya que se habla sobre lo que esta sucediendo en el país y en particular a la gente que sale a trabajar y tiene que comer fuera de sus casas. Es preocupante no poder recibir los alimentos con la misma "tranquilidad" (dentro de lo que les permitía su horario) a la que estaban acostumbrados.

En un periodo comprendido de 45 días han ocurrido una serie de asaltos de los que 20 restaurantes han sido víctimas en la Ciudad de México.

El dirigente de la Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados (Canirac) dice que el fenómeno comenzó en diciembre de 2010 y ha abarcado enero de 2011; ya se reunieron con autoridades para hacer propuestas.

Comensales de conocidos restaurantes del área metropolitana han sido víctimas de la delincuencia, asaltos a mano armada han ocurrido cada vez con más frecuencia.

El presidente de la Canirac, Jorge Noé Guerrero, reconoció que en las últimas semanas veinte restaurantes del área metropolitana han sido asaltados, incluso con armas largas. El efecto de la inseguridad llegó a estos negocios que han visto afectadas sus ventas, sobre todo los que prestan servicio las 24 horas. El representante de los restauranteros comenta que en Nuevo León hay alrededor de 10 mil empresas de este giro, de las cuales se tiene el reporte que en diciembre y enero hubo alrededor de 20 asaltos.

México en general sufre por los altos índices delictivos, obligando cada vez más a la población a salir lo menos posible de sus casas o lugares de trabajo.

Esto repercute cada vez más en la salud y alimentación de los empleados que no cuentan con servicio de comedor en las empresas en las que laboran.

Importancia de la convivencia en el trabajo.

Con toda esta investigación nos hemos ido dando cuenta de las diferentes problemáticas a las que se enfrenta un trabajador para poder alimentarse sanamente. Ahora enfoquémonos a la importancia de la convivencia del empleado con los compañeros de trabajo.

Unos alimentos de buena calidad consumidos con los compañeros de trabajo en un entorno tranquilo ayudaría a los trabajadores a rendir al máximo.

En el libro "*Food at work"* Cristopher Wanjek (2005) se exponen numerosos argumentos para afirmar que el lugar de trabajo constituye la ubicación ideal para llevar a la práctica toda la teoría sobre la alimentación saludable. Al igual que ocurre en las escuelas, señala Wanjek, los lugares de trabajo son emplazamientos en los que un grupo de personas se reúne en un mismo entorno en un horario específico, día tras día, y año tras año. El trabajo es el lugar en el que los adultos pasan la mitad de su período de vigilia, o en torno a un tercio de las horas del día. Además, la jornada de trabajo está estructurada de acuerdo a las comidas y los refrigerios: descansos para el café, horas de almuerzo, pausas para la merienda y visitas al dispensador de agua. Cualquiera que haya realizado una jornada laboral de ocho o doce horas sabe lo que se siente cuando se acerca un descanso.

Además de cubrir una necesidad básica, los comedores industriales otorgan la oportunidad a sus empleados de reunirse con sus compañeros, convivir, conocerse más y platicar. Esto aumentará la productividad laboral, evitará conflictos entre empleados y se creará un ambiente sano y positivo para trabajar.

Mientras las empresas prestaran servicio de comedor a sus empleados, los mismos tendrían una satisfacción reflejada en gratitud y lealtad hacia la empresa para la cual laboran, ya que esto sería un estímulo para ellos. Es bueno pensar que todos los problemas y contratiempos a los que están expuestos se solucionarían de una manera tan eficaz en donde todos ganan y lo más importante es que se consolidaría la relación entre empleado y empresa.

CAPÍTULO III

Resultados obtenidos de la aplicación de encuestas durante la investigación: "El servicio de comedor como motivador para el buen desempeño del empleado"

Se formularon dos cuestionarios, los cuales se pueden observar en el anexo 1 y 2. Un cuestionario dirigido a empleados que cuentan con servicio de comedor y otro enfocado a empleados que no cuentan con el servicio antes mencionado. Cada uno respectivamente con 21 y 24 preguntas de opción múltiple elaboradas con el objeto de recolectar datos, los cuales fueran procesados y estudiados para detectar argumentos significativos de personas acerca del problema de estudio, para después mediante un análisis de tipo estadístico-cuantitativo, generar conclusiones que correspondieran con los datos recabados.

Dichos cuestionarios se aplicaron para poder de esta manera obtener muestras y confeccionar un análisis que arrojara resultados, los cuales indicaran que efectivamente el servicio de comedor es factor de satisfacción para el empleado o evidenciaran todo lo contrario.

Cabe señalar que el nombre de las empresas en las cuales se aplicaron las encuestas no será revelado en este trabajo de investigación ya que no es el principal objeto de estudio.

La determinación y el tamaño de la muestra en ésta investigación se llevó a cabo tomando en cuenta principalmente los recursos, el tiempo y una población que contara con las características necesarias para la aplicación y análisis de las encuestas. Buscando que el muestreo fuera representativo pero también proporcionando ventajas de índole económicas y prácticas; por lo cual se investigó tan solo una parte de la población; la cual quedo constituida de la siguiente manera:

En primera instancia el cuestionario dirigido a empleados que no cuentan con servicio de comedor fue aplicado a 53 trabajadores de diferentes áreas de una empresa privada de autotransportes y a empleados de tiendas (comercios) de distintos centros comerciales del Distrito Federal.

En tanto el cuestionario enfocado a empelados que cuentan con servicio de comedor lo respondieron 60 subordinados de una empresa gubernamental dedicada a la seguridad pública y al bienestar de la población.

En total se obtuvieron 113 encuestas contestadas proporcionando con esto la información en forma más oportuna, eficiente y exacta, eliminando con ello recurrir a encuestar a toda la población.

Como herramienta se utilizó el *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) para lo cual los datos obtenidos y procesados en este programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales y las empresas de investigación de mercado.

Como programa estadístico es muy popular su uso debido a la capacidad de trabajar con bases de datos de gran tamaño. En dicho programa se aplicaron la cantidad de registros y variables de las encuestas realizadas.

Además, de permitir la decodificación de las variables y registros según las necesidades del usuario. El programa consiste en un módulo base y módulos anexos que se han ido actualizando constantemente con nuevos procedimientos estadísticos.

Objetivo:

Emitir resultados cuantificables, en base a experiencias de empleados que han vivido éste suceso.

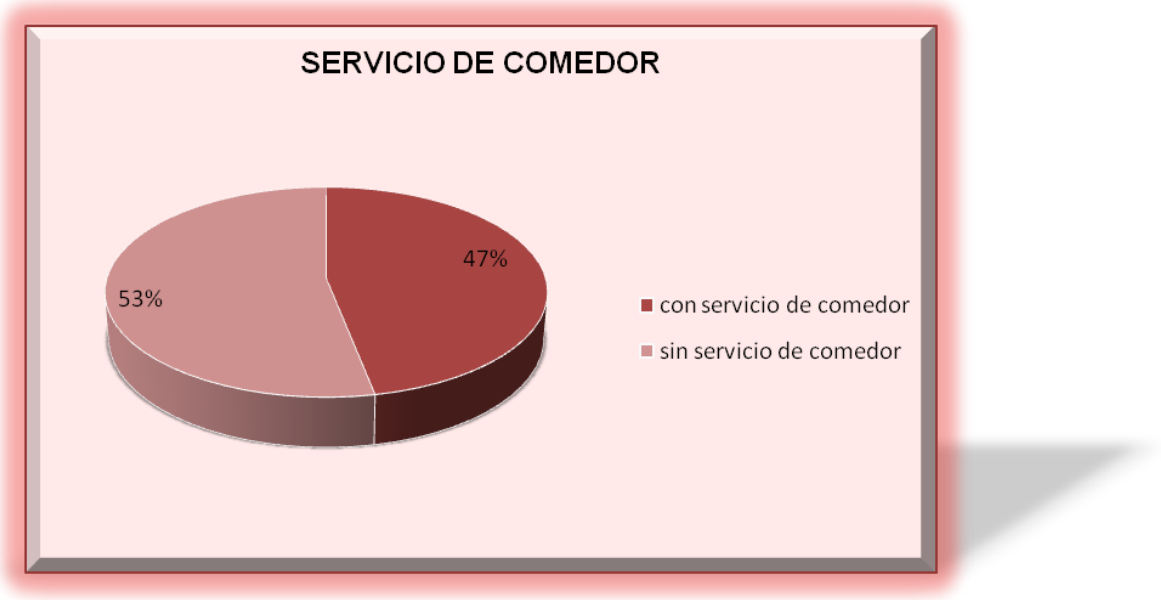
Instrumento:

Para la obtención de la información se diseñaron dos cuestionarios; uno para los empleados que cuentan con servicio de comedor en su trabajo y otro para los empleados que no cuentan con el mismo (ver anexos).

Cuadro 3.1 Cuenta o no cuenta con servicio de comedor

EN LA EMPRESA PARA LA QUE LABORAS ¿CUENTAS CON SERVICIO COMEDOR?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Con servicio de comedor	53	46.9	46.9	46.9
	Sin servicio de comedor	60	53.1	53.1	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.1 Cuenta con o no cuenta con servicio de comedor

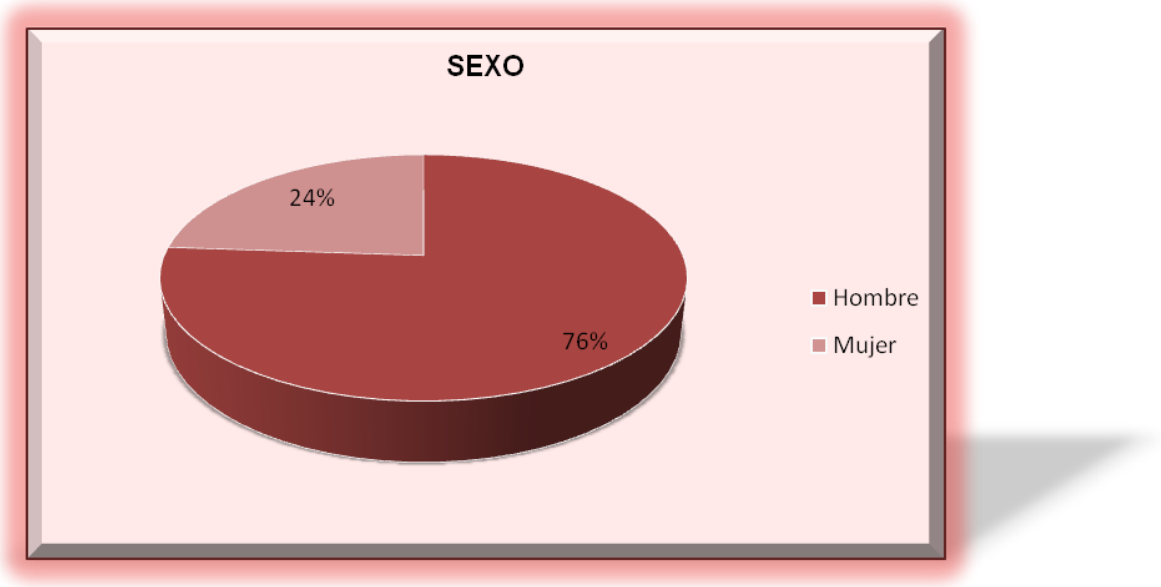


El 53% de los encuestados no cuentan con servicio de comedor y el 47% sí cuenta con esta prestación.

Cuadro 3.2 Sexo

SEXO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Hombre	86	76.1	76.1	76.1
	Mujer	27	23.9	23.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.2 Sexo

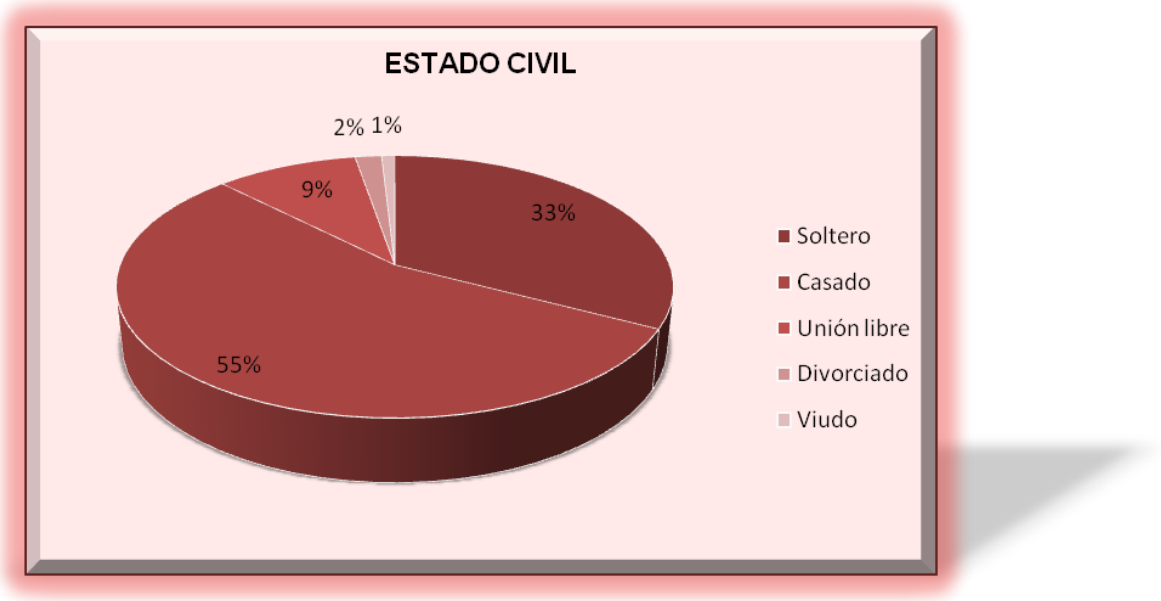


Resultó que fue aplicado invariablemente a 24% mujeres y 70% hombres.

Cuadro 3.3 Estado civil

EDO CIVIL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Soltero	37	32.7	32.7	32.7
	Casado	62	54.9	54.9	87.6
	Unión libre	11	9.7	9.7	97.3
	Divorciado	2	1.8	1.8	99.1
	Viudo	1	.9	.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.3 Estado civil

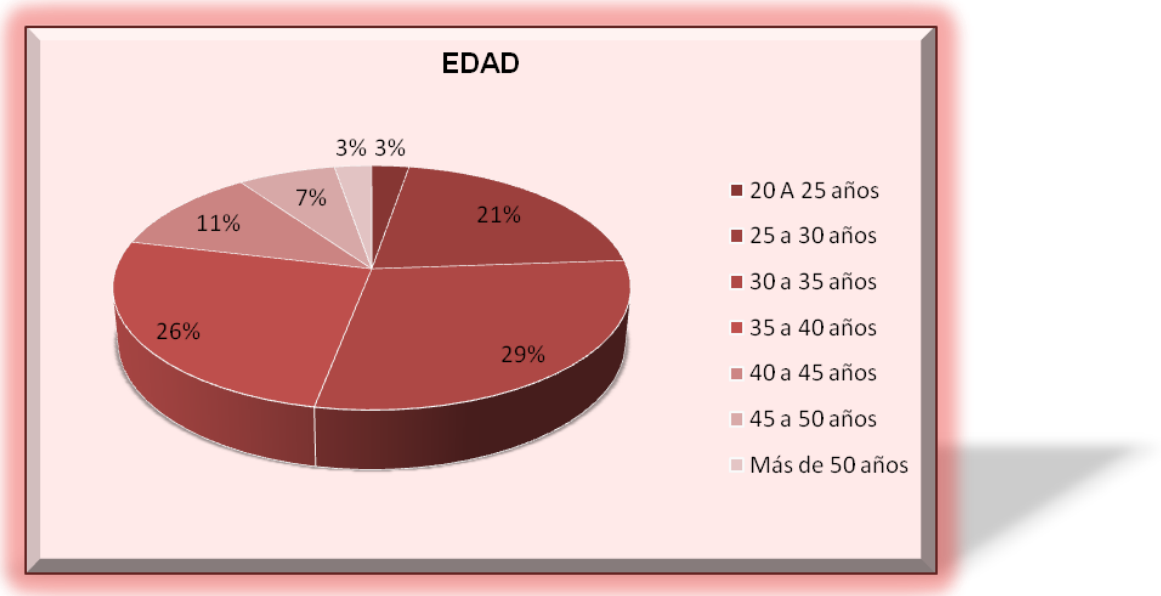


En cuanto al estado civil de los encuestados, el estudió arrojó que el 1% de los mismo es viudo, el 2% divorciado, el 9% vive en unión libre, el 33% son solteros y la mayoría con un porcentaje de 55% son casados.

Cuadro 3.4 Edad

EDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De 20 a 25 años	3	2.7	2.7	2.7
	De 25 a 30 años	24	21.2	21.2	23.9
	De 30 a 35 años	33	29.2	29.2	53.1
	De 35 a 40 años	29	25.7	25.7	78.8
	De 40 a 45 años	13	11.5	11.5	90.3
	De 45 a 50 años	8	7.1	7.1	97.3
	Más de 50 años	3	2.7	2.7	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.4 Edad



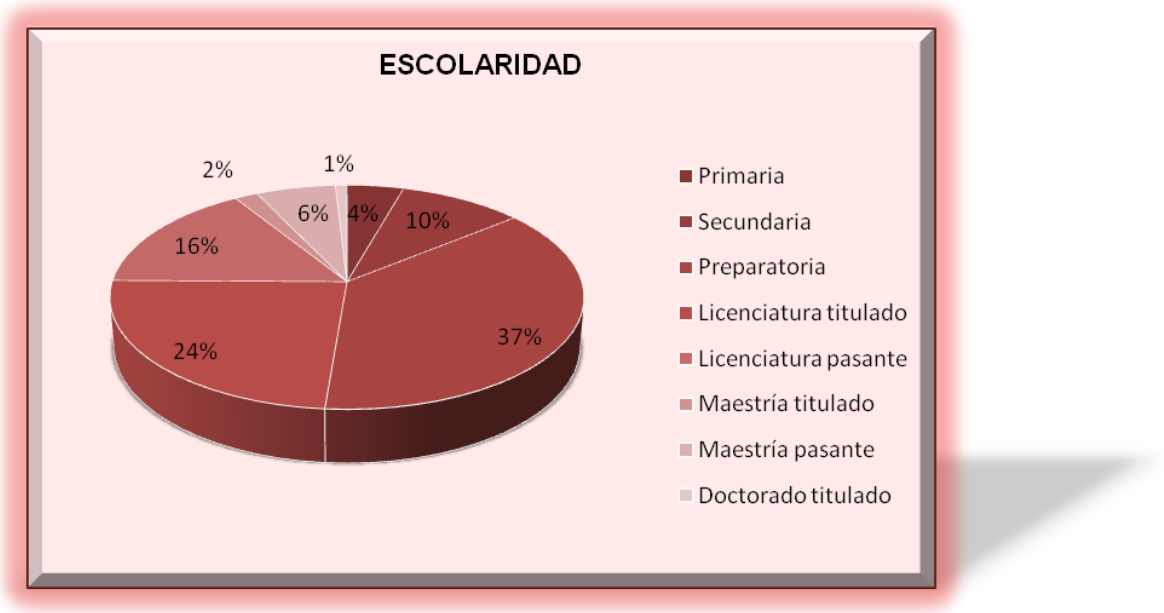
En cuanto al rango de edad de los trabajadores tenemos que el 3% tienen entre 20 y 25 años, otro 3% tienen más de 50 años, un 7% van de una edad entre 45 a 50 años, el 11% van de los 40 a los 45 años, un 21% de 25 a 30 años, el 26% de 35 a 40 años y la mayoría con un total de 29% son personas que osilan entre los 30 y 35 años.

Lo anterior significa que el mayor rango de edades de pesonas laboralmente activas fluctúa entre los 25 y los 40 años, por lo cual podemos determinar que a esta edad quedan fuera de ser una población con mayor riesgo y vulnerabilidad a enfermedades ya que este termino se aplica comunmente para niños y adultos mayores por ser más indefensos.

Cuadro 3.5 Escolaridad

ESPECIFIQUE SU GRADO MÁXIMO DE ESTUDIOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Primaria	5	4.4	4.4	4.4
	Secundaria	11	9.7	9.7	14.2
	Preparatoria	42	37.2	37.2	51.3
	Licenciatura titulado	27	23.9	23.9	75.2
	Licenciatura pasante	18	15.9	15.9	91.2
	Maestría titulado	2	1.8	1.8	92.9
	Maestría pasante	7	6.2	6.2	99.1
	Doctorado titulado	1	.9	.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.5 Escolaridad

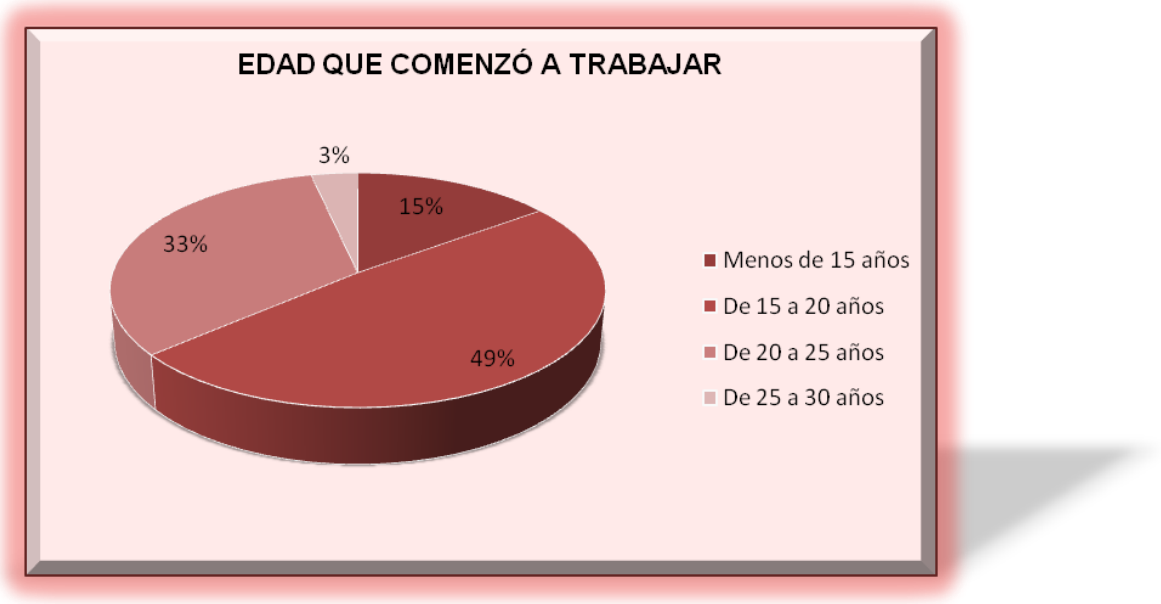


En cuanto al nivel de escolaridad de los trabajadores sólo un 1% tiene doctorado titulado, mientras que un 4% de éstos solo tiene concluida la primaria, el 6% tiene maestría pero es pasante, el 2% maestría titulado, un 10% curso hasta la secundaria, un 16% tienen la licenciatura pasante, el 24% tienen el título de licenciatura y la mayoría con un 37% tienen concluida sólo la preparatoria, lo cual confirma que el nivel de estudios en nuestro país continúa siendo bajo.

Cuadro 3.6 Edad que comenzó a trabajar

¿A QUÉ EDAD COMENZÓ USTED A TRABAJAR?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de 15 años	17	15.0	15.0	15.0
	De 15 a 20 años	55	48.7	48.7	63.7
	De 20 a 25 años	37	32.7	32.7	96.5
	De 25 a 30 años	4	3.5	3.5	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.6 Edad que comenzó a trabajar



Un 3% de los encuestados comenzó a trabajar cuando tenía entre 25 y 30 años de edad, el 15% contestó que empezó a trabajar cuando tenía menos de 15 años, el 33% entró cuando tenía entre 20 y 25 años y el 49%, es decir casi la mitad de los encuestados comezó a laborar cuando tenía una edad de 15 a 20 años.

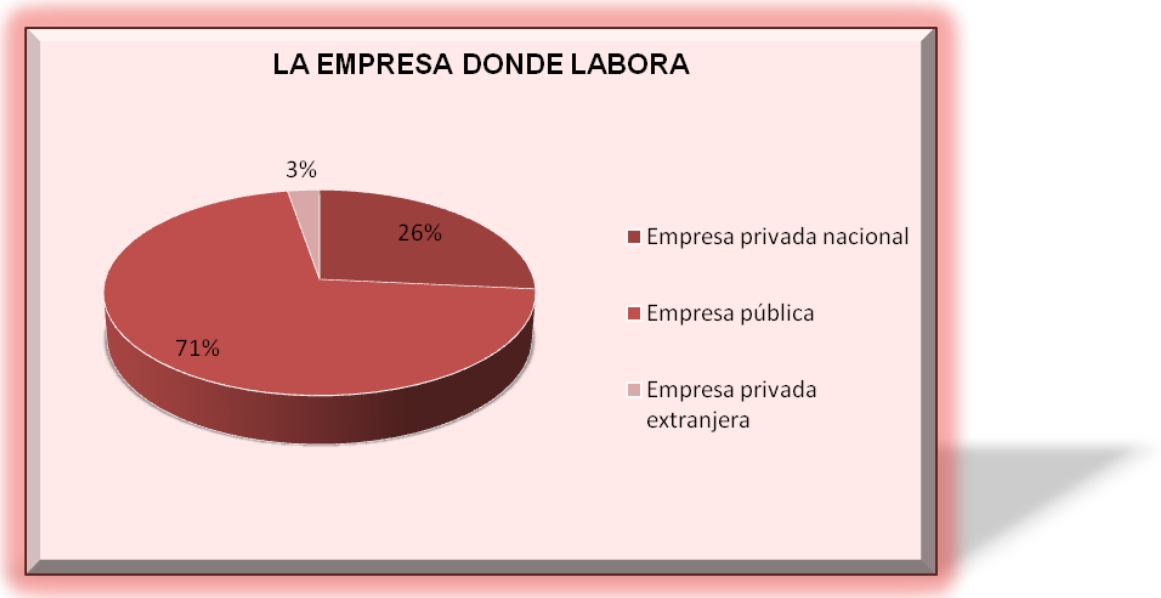
Este dato coincide con los datos que arroja la grafica 3.5 ya que el mayor porcentaje de edades a la cual los encuestados empezaron a trabajar es de 15 a 20 años, lo cual indica un rango de edad en la que efectivamente un estudiante concluye con su preparatoria. Es decir, que la mayoría de lo entrevistados comenzaron a trabajar en cuanto finiquitaron el periodo de estudios antes mencionados o antes.

Después de realizar las preguntas sobre información general, se les hizo una serie de cuestionamientos sobre su empleo actual, las cuales se muestran a continuación.

Cuadro 3.7 La empresa donde labora actualmente

¿LA EMPRESA DONDE LABORA ACTUALMENTE ES?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Empresa privada nacional	30	26.5	26.5	26.5
	Empresa pública	80	70.8	70.8	97.3
	Empresa privada extranjera	3	2.7	2.7	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.7 La empresa donde labora actualmente



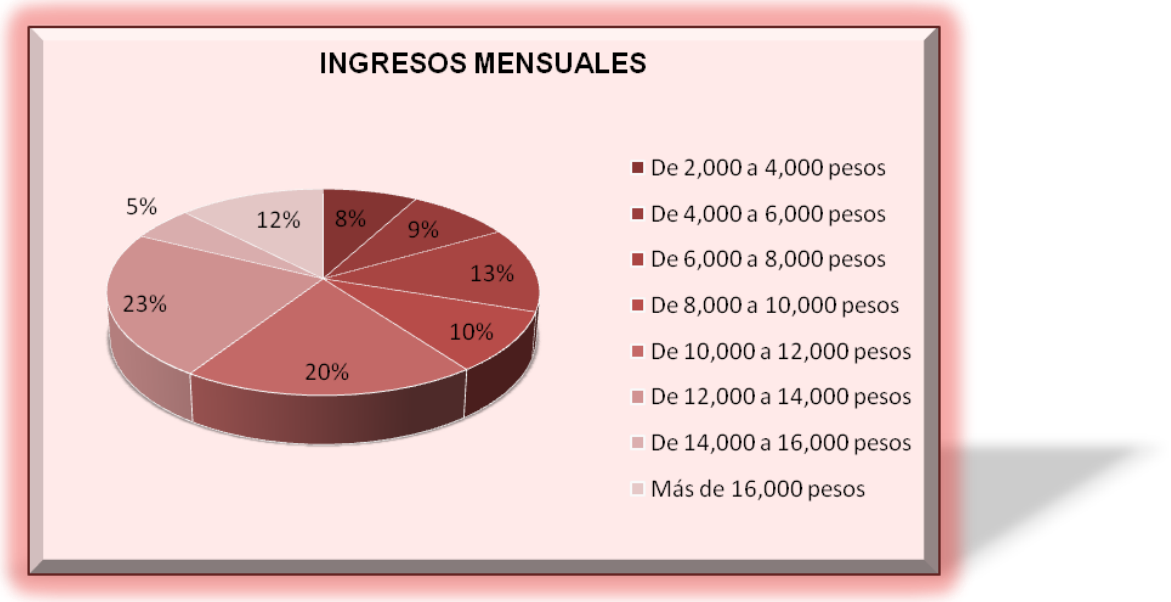
El 3% de los empleados trabajan para una empresa privada extranjera, el 26% para una empresa privada nacional y el 71% del total de los encuestados labora en una empresa pública.

Hay que retomar que las encuestas se aplicaron a empleados de una empresa gubernamental dedicada a la seguridad pública y de forma aleatoria a individuos de empresas privadas.

Tabla 3.8 Ingresos

¿CUÁLES SON SUS INGRESOS MENSUALES?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De 2,000 a 4,000 pesos	9	8.0	8.0	8.0
	De 4,000 a 6,000 pesos	10	8.8	8.8	16.8
	De 6,000 a 8,000 pesos	15	13.3	13.3	30.1
	De 8,000 a 10,000 pesos	11	9.7	9.7	39.8
	De 10,000 a 12,000 pesos	22	19.5	19.5	59.3
	De 12,000 a 14,000 pesos	26	23.0	23.0	82.3
	De 14,000 a 16,000 pesos	6	5.3	5.3	87.6
	Más de 16,000 pesos	14	12.4	12.4	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.8 Ingresos



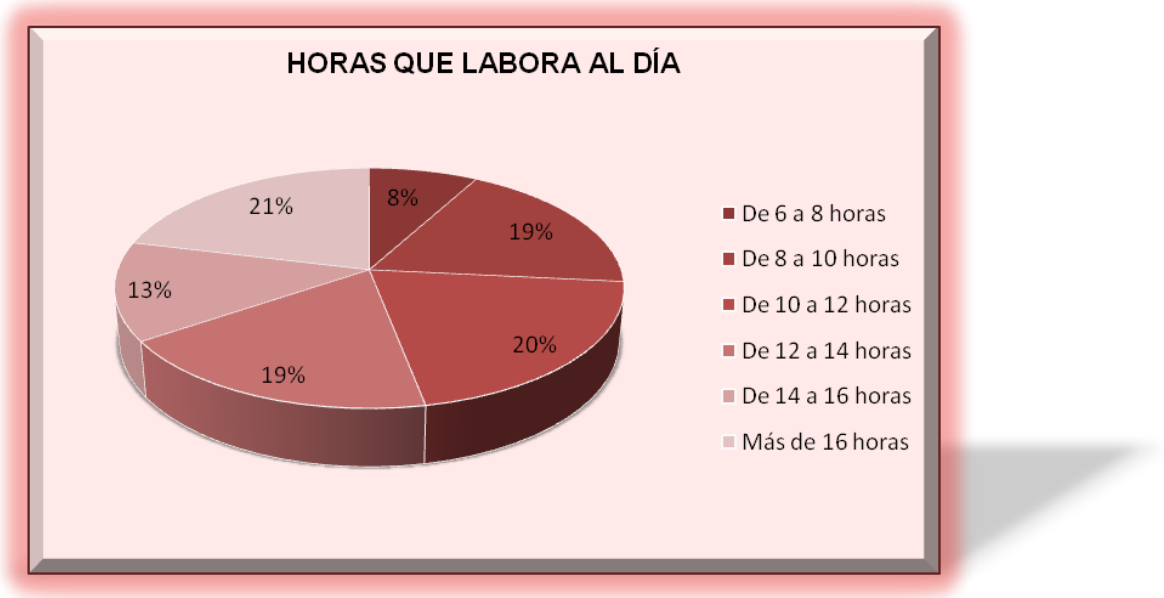
Con respecto a los ingresos mensuales que reciben los empleados que fueron encuestados, el resultado fue que un 5% recibe de $14,000 a $16,000 pesos mensuales, el 8% de $2,000 a $4,000 pesos, un 9% tiene un ingreso mensual de entre $4,000 y $6,000 pesos, el 10% gana de $8,000 a $10,000 pesos, un 12% tiene un ingreso de más de $16,000 pesos mensuales, el 13% de $6000,00 a $8,000 pesos, mientras que el 20% recibe la cantidad de $10,000 a $12,000 pesos por mes, 26 de 113 personas ganan de $12,000 a $14,000.00 mensuales.

En el capítulo II se muestran los salarios promedio en México, en donde se manejan cifras que van aproximadamente de los $2,000.00 a los $7,000.00 pesos mensuales, lo que difiere de las respuestas en cuanto a los ingresos de los encuestados, al exponer que éstos son muy superiores a los ya mostrados. Esto se debe a que la empresa para la cual trabajan estas personas se dedica a realizar actividades de alto riesgo y se les paga por el peligro que conlleva el mismo. Esto no quiere decir que la población en general tenga ingresos tan elevados como los que se señala en la encuesta. Es importante mencionarlo para poder acercarnos a una realidad más objetiva.

Tabla 3.9 Horas que labora al día

¿CUÁNTAS HORAS LABORA AL DÍA?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De 6 a 8 horas	9	8.0	8.0	8.0
	De 8 a 10 horas	21	18.6	18.6	26.5
	De 10 a 12 horas	23	20.4	20.4	46.9
	De 12 a 14 horas	21	18.6	18.6	65.5
	De 14 a 16 horas	15	13.3	13.3	78.8
	Más de 16 horas	24	21.2	21.2	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.9 Horas que labora al día



Tomando en cuenta las horas que la gente entrevistada pasa en su lugar de trabajo se obtuvo como resultado lo siguiente: una minoría del 8% labora de 6 a 8 horas diarias, el 13% trabaja de 14 a 16 horas, un 19% de 8 a 10 horas, mientras que otro 19% de 12 a 14 horas, un 20% de 10 a 12 horas y finalmente el 21% de los encuestados respondió que pasa en su trabajo más de 16 horas diarias.

El trabajar más de 16 horas al día incrementa la incidencia de problemas cardíacos entre los trabajadores. Este dato es independiente de otros factores que incrementan el riesgo como el tabaquismo, el sobrepeso o el colesterol alto.

Es posible que el estilo de vida de las personas que trabajaban muchas horas se deteriorara con el tiempo y si a esto le adicionas una mala dieta, la persona incrementará su probabilidad y vulnerabilidad ante cualquier enfermedad.

Sobre todo, las largas horas de trabajo podrían estar asociadas con un mayor estrés laboral, que interfiere en los procesos metabólicos.

El estrés laboral inducido por el exceso de trabajo puede contribuir a una proporción sustancial de la enfermedad cardiovascular.

El estrés modifica los hábitos relacionados con salud, de manera que con las prisas, la falta de tiempo, la tensión, aumentan las conductas no saludables, tales como fumar, beber, o comer en exceso, y se reducen las conductas saludables, como hacer ejercicio físico, guardar una dieta, dormir suficientemente y conductas preventivas de higiene, solo por mencionar algunas. Estos cambios de hábitos pueden afectar negativamente a la salud y por supuesto, pueden desarrollarse una serie de adicciones con consecuencias muy negativas para el individuo en las principales áreas de su vida, como son la familia, las relaciones sociales, el trabajo y la salud.

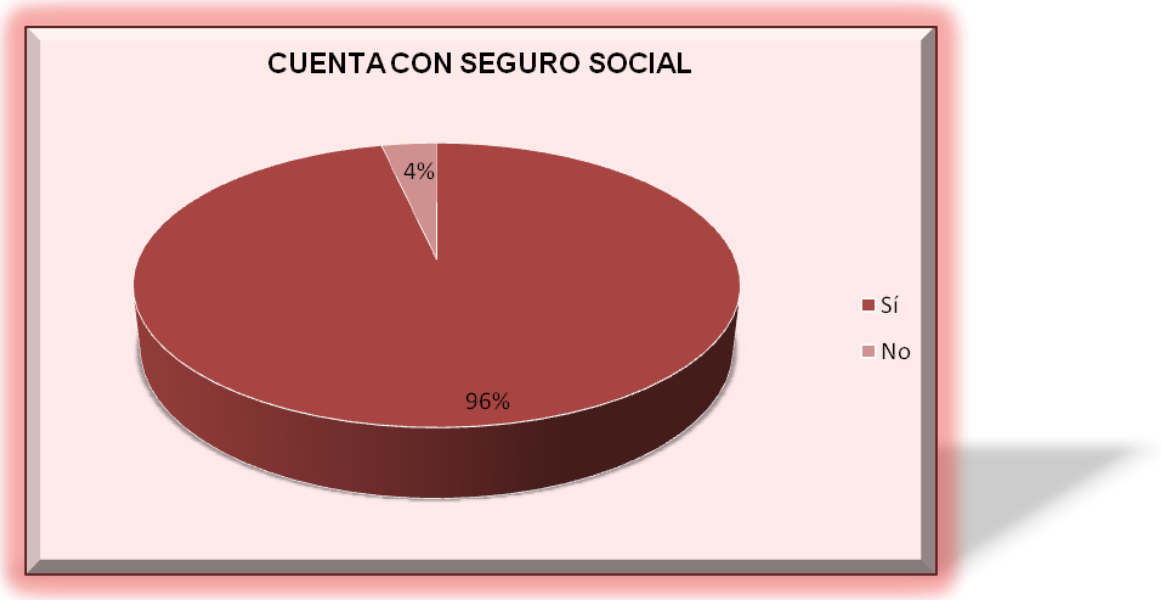
Tener un trabajo con estas largas jornadas afecta de manera directa al tipo de vida que ha de llevar la persona trabajadora, en la cual se verá afectada tanto su vida social como sus horarios de sueño y de comida. La dificultad para alimentarse de una forma sana y ordenada con este tipo de horarios es uno de los mayores problemas con los que se encuentran los trabajadores que tienen un turno de hasta más de 16 horas diarias y tiene relevantes consecuencias sobre su salud.

En un principio, modificar las costumbres y los hábitos tanto de horarios como de alimentación de una persona puede exigir algunos esfuerzos. Sin embargo, con el servicio de comedor en el trabajo, la mejora en la calidad de vida del trabajador es notable; se descansa mejor y se come de forma equilibrada, lo que redunda en un mayor rendimiento laboral y en un beneficio para su salud.

Cuadro 3.10 Cuenta con seguro social

¿CUENTA USTED CON SEGURO SOCIAL IMSS O ISSSTE?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	109	96.5	96.5	96.5
	No	4	3.5	3.5	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.10 Cuenta con seguro social



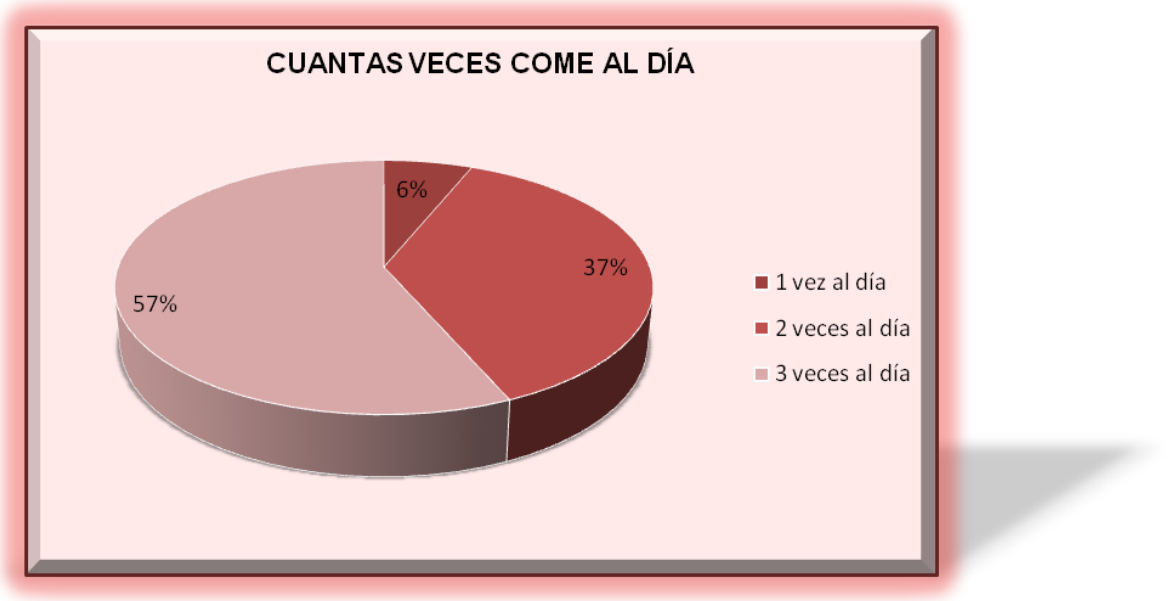
El 96% de los encuestados cuentan con seguro social, ya sea IMSS ó ISSSTE y sólo un 4% no tiene acceso a ésta prestación.

Víctor Hugo Borja, coordinador de "Salud en el Trabajo" del IMSS, señaló a principios de este año a "El Universal" que aproximadamente el organismo gasta 400 mil pesos por cada derechohabiente pensionado por alguna enfermedad vinculada a la alimentación. En este artículo también se indica que México paga una suma superior a los 160 millones de pesos anuales, para combatir la obesidad y otras enfermedades relacionadas con la mala alimentación, especialmente diabetes, hipertensiones y enfermedades cardiovasculares. Este dato comprueba lo que se señala en la explicación de la gráfica 3.9 en donde se indica que a causa de las largas jornadas laborales podría incrementarse el número de empleados con consecuencias de salud.

Cuadro 3.11 Cuántas veces come al día

¿CUÁNTAS VECES COME AL DÍA?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 vez al día	7	6.2	6.2	6.2
	2 veces al día	42	37.2	37.2	43.4
	3 veces al día	64	56.6	56.6	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.11 Cuántas veces come al día



De acuerdo a la respuesta de cuántas veces comen al día los trabajadores, la encuesta arrojó lo siguiente: el 6% solamente se alimenta una vez al día, el 37% come 2 veces al día y el 57% toma sus alimentes 3 veces al día.

Recordemos que la comodidad sustituye a la calidad a la hora de comer durante la jornada laboral. Además no solo la cantidad de alimentos adolece de desequilibrios: la calidad también presenta grandes deficiencias.

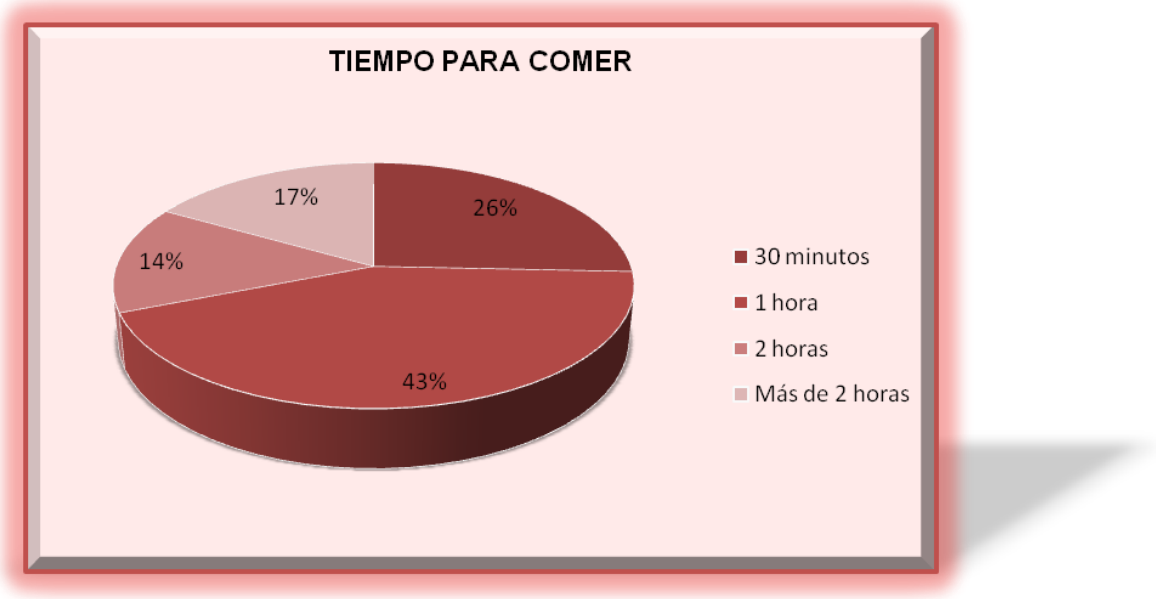
Como sabemos la dieta del mexicano se basa en alimentos con alto contenido de lípidos, almidones e hidratos de carbono los cuales pueden ser consumidos en una dieta al parecer "normal" de 3 a 5 comidas al día. Lo anterior no significa que cumpla con el número de calorías diarias, ó las exceda; por lo tanto no cumple con la suficiente cantidad de micronutrientes (vitaminas, minerales, entre otros) de lo

que se desprenden graves padecimientos que acaban lentamente con la calidad de vida.

Cuadro 3.12 Tiempo que otorga la empresa para comer

¿CUÁNTO TIEMPO TE DA LA EMPRESA DONDE LABORAS PARA COMER?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	30 minutos	29	25.7	25.7	25.7
	1 horas	49	43.4	43.4	69.0
	2 horas	16	14.2	14.2	83.2
	Más de 2 horas	19	16.8	16.8	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.12 Tiempo que otorga la empresa para comer



Respecto al tiempo que les otorga la empresa para tomar sus alimentos, un 14% de los trabajadores respondió que les conceden 2 horas, el 17% cuenta con más de 2 horas, el 26% cuenta sólo con 30 minutos para alimentarse, mientras que el 43% de los encuestados tiene una hora para comer.

Sería muy importante establecer horarios de comida, y darnos el tiempo necesario para masticar bien los alimentos (mínimo 15 masticadas por cada bocado) y así

tener una mejor digestión. Además nos va a permitir tener un control en la cantidad de alimentos que consumimos durante el día. Debemos comer al menos 3 veces al día (desayuno, comida y cena) y de preferencia en horarios constantes, para mantener un buen nivel energético durante todo el día y gozar de una excelente salud.

Los beneficios de tener establecidos nuestros horarios de alimentación son: Controlar mejor el apetito sin necesidad de comer en exceso ni subir de peso, disminuye la ansiedad de comer, propicia una menor acumulación de grasa corporal y mantiene bajos los niveles de colesterol sanguíneo.

Si no tenemos un orden o no respetamos el horario de nuestras comidas puede causarnos daños en nuestra salud como: gastritis, úlceras, problemas en el colon, sobrepeso u obesidad, etc.

Es común descubrir que un porcentaje importante de empleados "comen muy deprisa", sin apenas apreciar el sabor de los alimentos. Suelen dedicar unos pocos minutos para comer, en los cuales ingieren una cantidad excesiva de alimento.

Para obtener los resultados deseados en una dieta es imprescindible imponerse un saludable ritmo pausado a la hora de comer.

Sería ideal comer con total tranquilidad, sentados a la mesa, y nunca de pie.

Ventajas de comer despacio

1. Será más fácil sentirse saciado, ya que la sensación de saciedad se consigue cerca de 20 minutos después de iniciar la comida.

2. Masticando adecuadamente los alimentos, se logrará que la digestión sea más ligera y se asimilarán mejor los nutrientes.

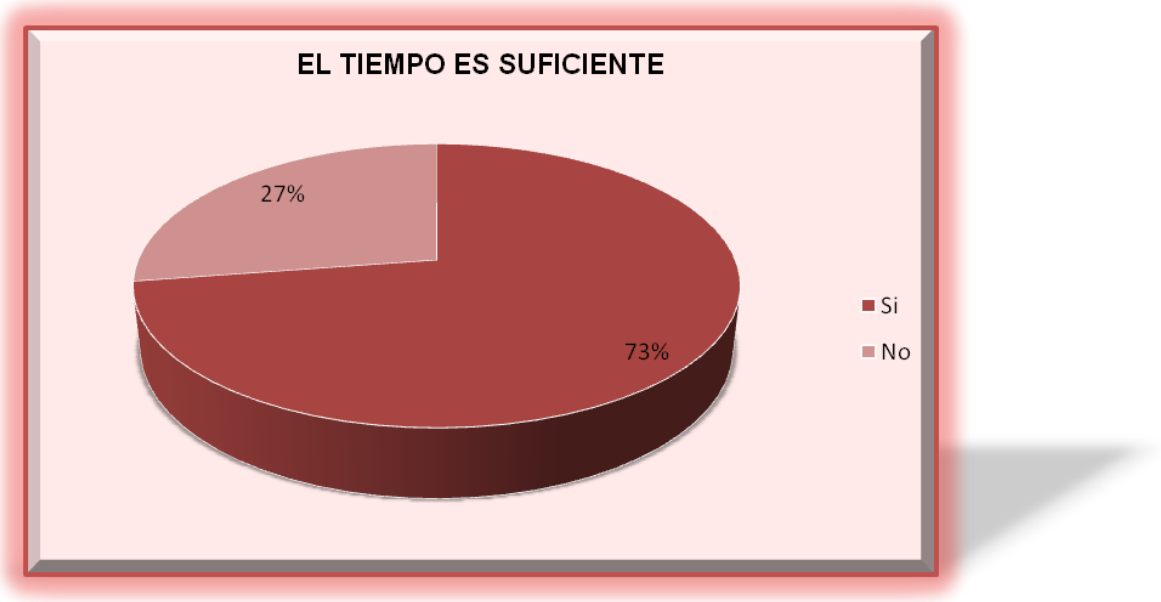
3. Se saborearían con mayor intensidad los alimentos y controlarían más fácilmente la cantidad de comida ingerida.

Como lo muestran los resultados, existen empresas que sólo otorgan 30 minutos para tomar los alimentos, con lo que podemos afirmar que el empleado se encuentra en desventaja ante lo que podría ser favorable para su salud.

Cuadro 3.13 Considera que el tiempo que otorga la empresa para comer es suficiente

¿CONSIDERAS QUE ESTE TIEMPO QUE TE DAN PARA COMER ES SUFICIENTE?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	82	72.6	72.6	72.6
	No	31	27.4	27.4	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.13 Considera que el tiempo que otorga la empresa para comer es suficiente



El 27% considera que el tiempo que le otorga la empresa para su comida no le es suficiente, mientras que un 73% opina que sí es suficiente el tiempo concedido para tomar sus alimentos.

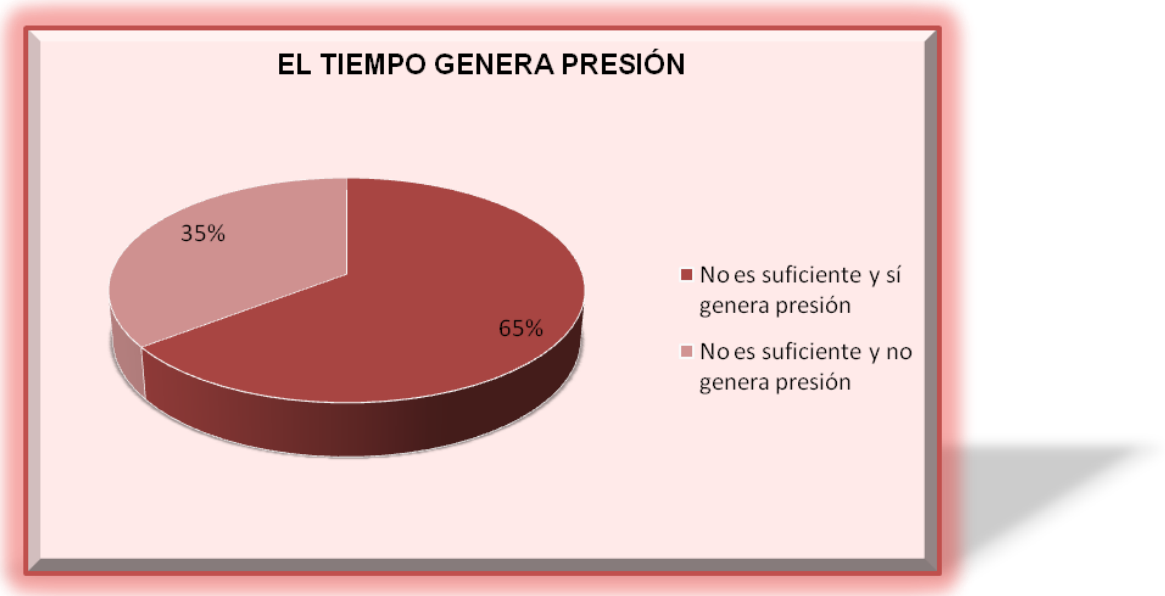
A lo largo de la entrevista se fue invitando al encuestado con sencillas preguntas a compartir su experiencia enfocada en su alimentación en el trabajo; es así como se llega a una de las cuestiones que habla sobre si el tiempo que se les da para comer es suficiente, a lo cual la mayoría argumenta que sí. Desde mi punto de vista podría argumentar que efectivamente un empleado puede tomar sus alimentos en una hora, por que adquiere el método para cubrir su necesidad y cumplir con dicho horario, sin embargo lo anterior no significa que la persona esté llevando a cabo los puntos comentados en la explicación de la gráfica 3.12. Creo

que sin servicio de comedor, una hora de comida nunca sería suficiente para alimentarse adecuadamente mientras influyan otros factores que afecten la alimentación como son traslado, buscar un lugar adecuado, condiciones de clima, tráfico, dinero, seguridad, entre otros.

Cuadro 3.14 El tiempo que dan para comer genera presión ó no genera presión

¿EL TIEMPO QUE TE DAN PARA COMER TE GENERA PRESIÓN?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	65	57.5	57.5	57.5
	Responde que NO es suficiente y SI genera presión	31	27.4	27.4	85.0
	Responde que NO es suficiente y NO genera presión	17	15.0	15.0	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.14 El tiempo que dan para comer genera presión ó no genera presión



Tomando en cuenta solo a los trabajadores que consideran que el tiempo que se les proporciona para comer no es suficiente, que es el 27% de la gráfica 3.13. Se les preguntó si esto les genera presión, a lo que el 35% respondió que no les genera presión y el 65% restante opina que si les genera presión.

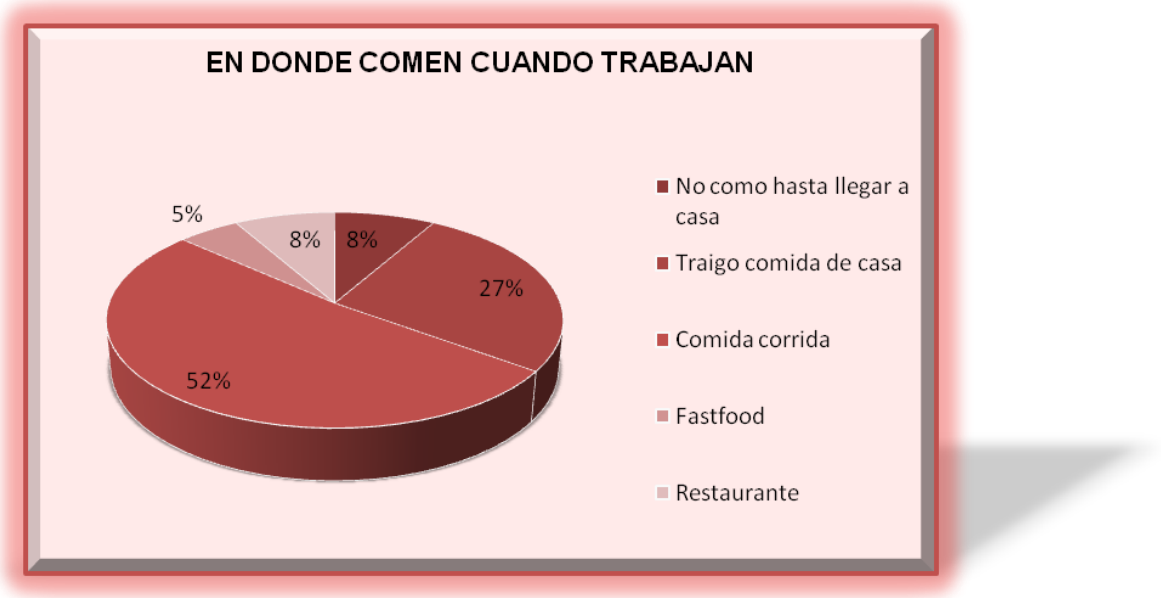
El ritmo de vida al que se está acostumbrado es muy rápido e inconscientemente se ha adquirido una celeridad para realizar todos los deberes, que a veces no nos detenemos siquiera a pensar, analizar, degustar, descansar, disfrutar, digerir y muchas cosas más que sin dar la importancia necesaria hacemos en "automático" y la mayoría de ellas son de suma importancia por lo que se debería de asignar el tiempo adecuado para realizarlas, sin andar a las "prisas" por una mejor salud de cuerpo y mente.

En cuanto a la pregunta de ¿Si el tiempo que les asigna la empresa para comer es suficiente? la mayoría responde que sí, aunque se debe tomar en cuenta que la mitad de ellos cuenta con comedor en su trabajo. Así pues los que no están conformes con el horario de comida consideran que esto les genera presión por que no tienen la opción de obtener sus alimentos con la misma facilidad.

Cuadro 3.15 En donde comen los días de labores

¿EN DÓNDE COME LOS DÍAS DE LABORES?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Tengo servicio de comedor	53	46.9	46.9	46.9
	No como hasta llegar a casa	5	4.4	4.4	51.3
	Traigo comida de casa	16	14.2	14.2	65.5
	Comida corrida	31	27.4	27.4	92.9
	Fastfood	3	2.7	2.7	95.6
	Restaurante	5	4.4	4.4	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.15 En donde comen los días de labores



Los trabajadores entrevistados que no cuentan con servicio de comedor contestaron a la pregunta ¿En dónde comen cuando están en el trabajo?

El 5% dijo que *fast food*. El consumo de este tipo de comida no supone ningún inconveniente para la salud siempre que no se convierta en un hábito ni sustituya a alimentos básicos. Pero lo que está ocurriendo es que cada vez más personas los incluyen como base de su dieta, sin ser conscientes de los peligros nutricionales que ello conlleva.

Con tan sólo una comida *fast food* se ingiere más de la mitad de la energía diaria necesaria. Si a ello añadimos la energía aportada por el resto de comidas del día, el contenido energético de la ingesta total se dispara y se favorece el exceso de peso. Las grasas saturadas (en exceso tienden a aumentar los niveles de colesterol en sangre) y el colesterol son abundantes en estos productos debido a las salsas a base de huevo, mantequilla, nata, manteca y otros ingredientes grasos que se emplean en su elaboración, y a los aceites de coco y palma que se usan en la fritura. En la mayoría de las ocasiones los alimentos están fritos, empanados o rebozados, por lo que se enriquecen en grasa, que calentada resulta aún más indigesta.

En general, estos productos contienen más sal que los que se preparan en casa, en parte porque el sodio se utiliza como conservante. Además, para conseguir el aspecto deseado en cuanto a color, olor, sabor y textura llevan añadidos conservantes, colorantes, antiapelmazantes, estabilizantes, etc. Estos platos suelen incluir condimentos fuertes o aditivos que potencian el sabor y que estimulan el apetito y con el tiempo alteran la percepción del sentido del gusto y crean hábito.

El 8% no come hasta que llega a su casa. El ayuno es la privación del consumo de alimentos, ya sean éstos sólidos o líquidos, que se prolonga durante un plazo más largo del habitual y que ocasiona modificaciones en la estructura y función de los órganos, debido a un aporte insuficiente de nutrientes y fuentes de energía. Sin embargo, en estadios finales, que tardarán en llegar dependiendo de la cantidad de reservas que tenga la persona, al cerebro no le queda más remedio que nutrirse en parte de glucosa y en parte de los cuerpos cetónicos. "Esta alimentación cerebral anormal tiene consecuencias sobre el sistema nervioso, por lo que es probable que una malnutrición prolongada deje secuelas en el cerebro por lesiones de las neuronas, que pueden llegar a ser irreversibles en los casos más graves".

Otra de las consecuencias del ayuno prolongado es que se consumen los depósitos de grasas, lo cual provoca la pérdida de peso.

Está claro que, muchas veces, el ayuno o la desnutrición, no son voluntarios sino consecuencia de la falta de recursos económicos. En este contexto, también aparece una deficiencia de calcio, con lo que se dificulta el proceso de mineralización del hueso que puede ocasionar una osteoporosis. Se produce, además, una grave deficiencia en el aporte energético y de proteínas.

Otro 8% acude a un restaurante a comer. Es imporante mencionar que sabemos que este 8% son únicamente los que tienen posibilidades económicas de hacerlo.

Un 27% lleva sus alimento desde su casa, lo cual arrastra una preocupación extra por tratar de tener lista su comida para el otro día. A esto, se le incrementa que un

alimento no puede pasar más de 2 horas dentro de la zona peligro de temperatura, en caso de que suceda lo anterior, el empleado estaría ingiriendo alimentos contaminados por proliferación de microorganismos lo cual provocaría enfermedad transmitida por alimentos y como consecuencia ausencia, faltas e incapacidades lo que sería equivalente a pérdidas para la organización.

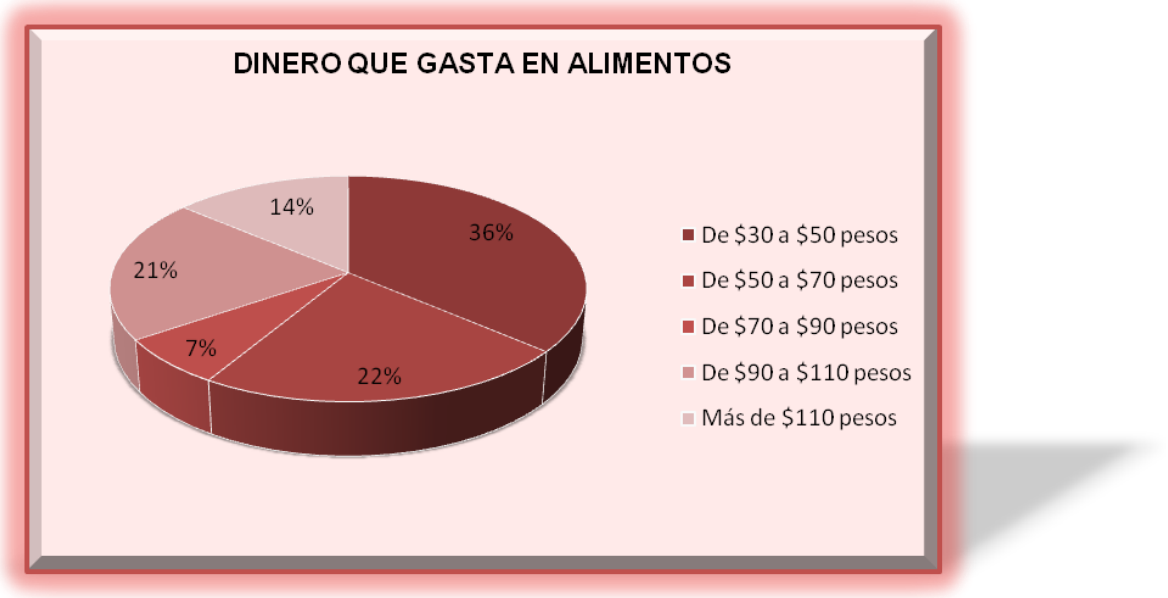
Por otra parte, 52% acude a fondas en donde adquieren a bajo costo un menú de comida corrida, lo cual sería lo más recomendable y óptimo a comparación de todas las posibilidades antes citadas.

Resultaría sumamente importante para las empresas u organizaciones analizar ventajas y desventajas de proporcionarles alimentación a sus empleados y poner en una balanza el cansancio, estrés, dinero, salud / enfermedad, contra la satisfacción y productividad a cambio.

Cuadro 3.16 Dinero que gastan en alimentos

¿CUÁNTO DINERO GASTA DIARIO EN ALIMENTOS?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Tengo servicio de comedor en el trabajo	53	46.9	46.9	46.9
	De $30 a $50 pesos	21	18.6	18.6	67.3
	De $50 a $70 pesos	13	11.5	11.5	78.8
	De $70 a $90 pesos	4	3.5	3.5	82.3
	De $90 a $110 pesos	12	10.6	10.6	92.9
	Más de $110 pesos	8	7.1	7.1	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.16 Dinero que gastan en alimentos



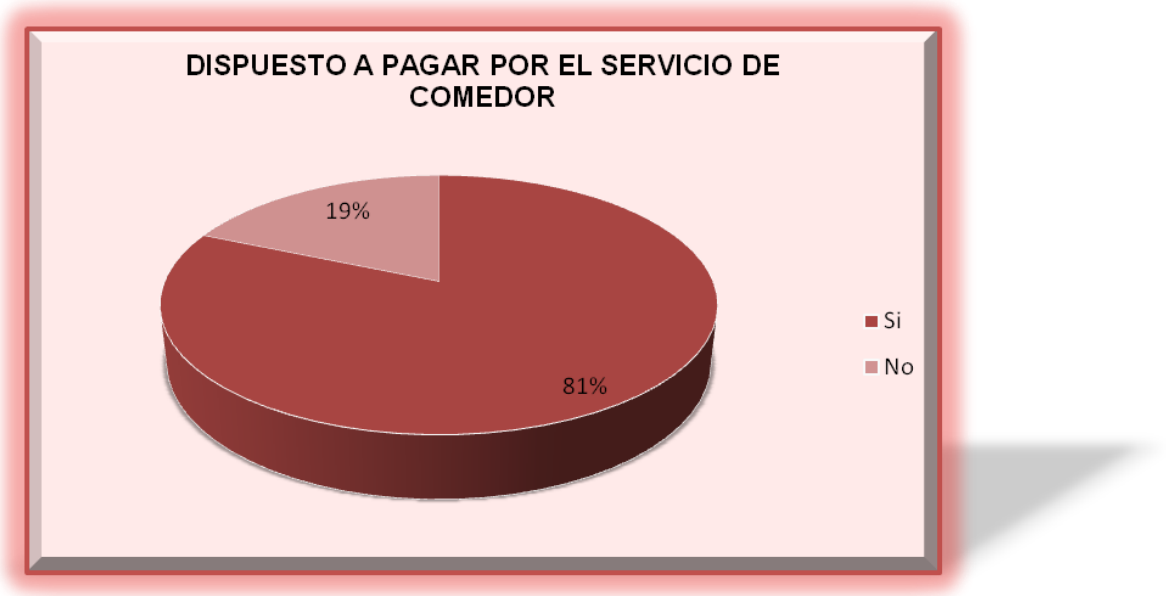
El 7% gasta de $70.00 a $90.00 pesos diarios, un 14% asegura gastar más de $110.00 diarios, el 22% gasta de $50.00 a $70.00 pesos, otro 21% destina entre $90.00 y $110.00 pesos en sus alimentos, mientras que un 36% gasta de $30.00 a $50.00 pesos diarios.

Por lo que podríamos inferir que la alimentación que la mayoría de los empleados puede alcanzar sería una comida corrida o una alimentación "chatarra" de baja calidad y de poco contenido nutricional.

Cuadro 3.17 Estaría dispuesto a pagar por el comedor

¿ESTARÍAS DIPUESTO A PAGAR ALGUNA CANTIDAD DE DINERO A LA EMPRESA, SI ÉSTE TE OTORGARA EL SERVICIO DE COMEDOR?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Tengo servicio de comedor en el trabajo	53	46.9	46.9	46.9
	Si	48	42.5	42.5	90.3
	No	11	9.7	9.7	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.17 Estaría dispuesto a pagar por el comedor



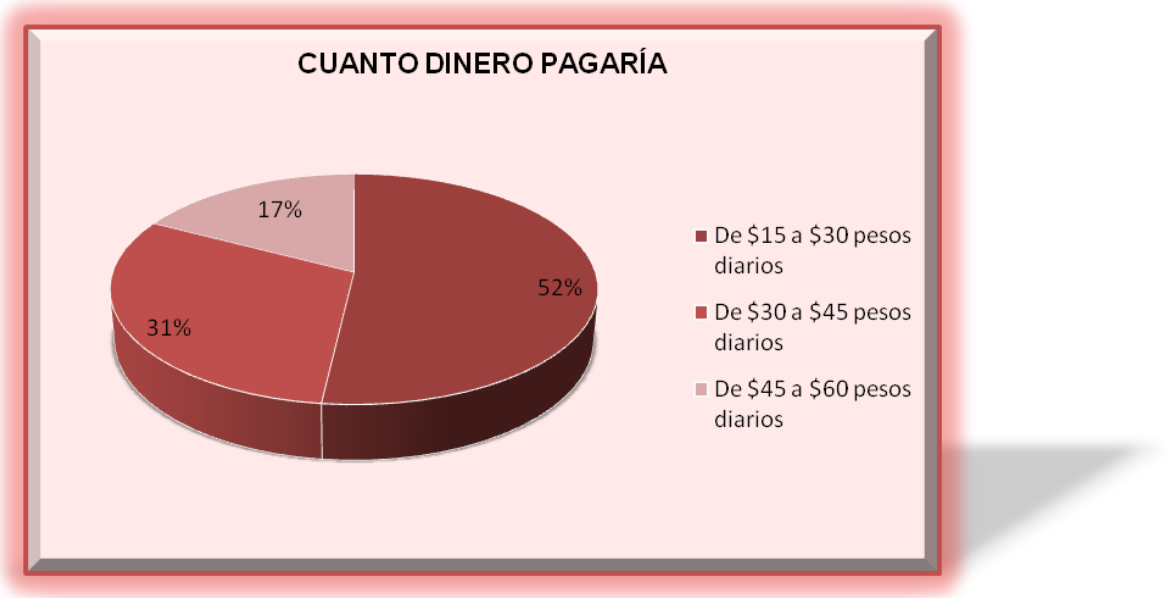
En cuanto a si la gente que no tiene servicio de comedor estaría dispuesta a pagar cierta cantidad por recibir el subcidio en sus trabajos, el 19% respondió que no estaría dispuesto a pagar, mientras que el 81% si estaría dispuesto a pagar cierta cantidad por el servicio.

La mayoría de los encuestados responden que sí ya que es una oportunidad que les brinda comodidad al no tener que preocuparse por buscar alimentos, evitando estrés y fatiga.

Cuadro 3.18 Dinero que estaría dispuesto a pagar por el servicio de comedor

¿CUÁNTO DINERO DIARIO ESTARÍAS DISPUESTO A PAGAR POR EL SERVICIO DE COMEDOR?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Tengo servicio de comedor en el trabajo	61	54.0	54.0	54.0
	De $15 a 30 pesos diarios	27	23.9	23.9	77.9
	De $30 a 45 pesos diarios	16	14.2	14.2	92.0
	De $45 a 60 pesos diarios	9	8.0	8.0	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.18 Dinero que estaría dispuesto a pagar por el servicio de comedor



Las personas que no tienen servicio de comedor y que estarían dispuestas a compartir el gasto con la empresa por el servicio de comedor respondieron a la pregunta sobre cuál sería la cantidad que estarían dispuestos a aportar. El 17% contestó que de $45.00 a $60.00 pesos diarios, el 31% de $30.00 a $45.00 pesos y el 52% respondieron que pagarían de $15.00 a $30.00 pesos diarios.

Haciendo cuentas del gasto que generan los empleados diariamente en comprar alimentos y tomando en cuenta el dato anterior del gasto que realizan (este abarca en promedio desde los $30.00 hasta los $70.00 diarios), es razonable que el empleado pueda deducir que resultaría con mucho mayor beneficio trabajar en

una empresa en donde le pagaran "un poco menos", pero en donde obtuviera el servicio de comedor.

Muchas de las empresas que ofrecen el servicio de comedor, subsidian esta prestación al empleado, es decir, la organización paga la mayor parte de este servicio o por lo menos la mitad del costo por charola, mientras que el empleado paga una mínima cantidad que correspondería al dato arrojado de este cuestionamiento.

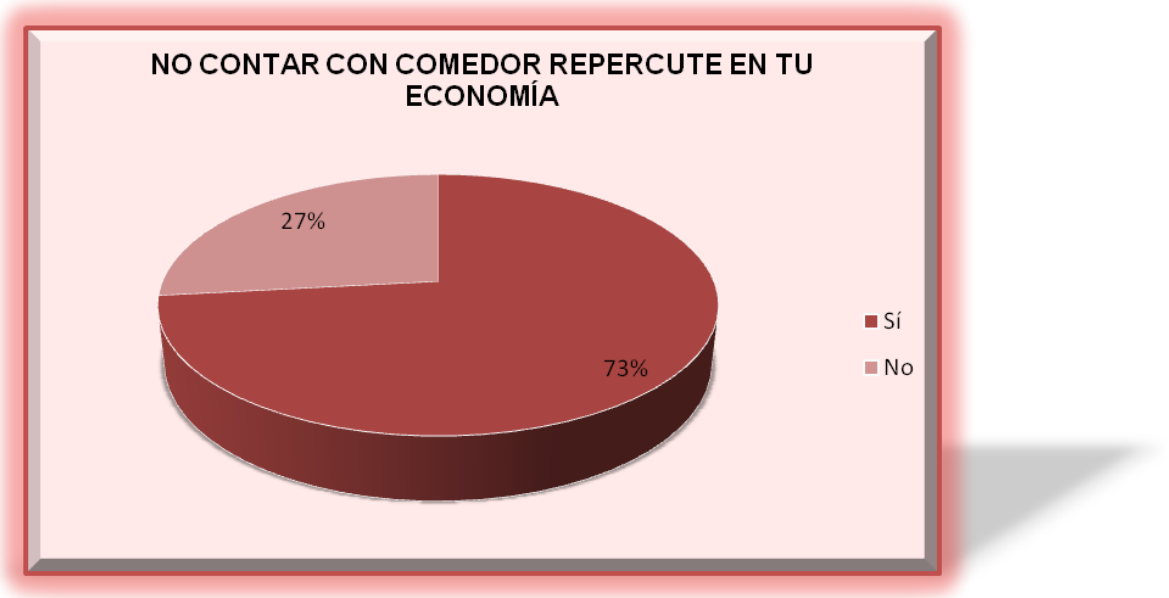
Si la mayoría de las personas estarían dispuestas a otorgarle a la empresa entre $15.00 y $30.00 diarios para el suministro de alimentos, las empresas deberían empezar a trabajar e implementar este proyecto que sin duda alguna se podría considerar como una inversión y por lo tanto como una ventaja para las mismas. Si las organizaciones contemplaran que el costo promedio de una charola (comida completa balanceada) por persona que ofrece un concesionario de f*ood services* va desde los $30.00 hasta los $60.00 diarios. Cabe señalar que la charola de costo menor se considera para empleados y la de mayor costo es considerada un menú para ejecutivos. El precio de venta que ofrece la empresa dedicada a la operación de comedores industriales depende de las condiciones contractuales y de las especificaciones de menú que solicite la empresa contratante.

Considerando la información antes mencionada, el empleado estaría en la mejor disposición de aportar casi la mitad del costo por charola. Las compañías no deberían desaprovechar esta circunstancia ya que el empleado comienza a darse cuenta y por lo tanto a analizar ventajas y desventajas sobre el tema.

Cuadro 3.19 El no contar con servicio de comedor repercute en tu economía

EL NO CONTAR CON EL COMEDOR ¿REPERCUTE EN TU ECONOMÍA?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	53	46.9	46.9	46.9
	Si	44	38.9	38.9	85.8
	No	16	14.2	14.2	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.19 El no contar con servicio de comedor repercute en tu economía



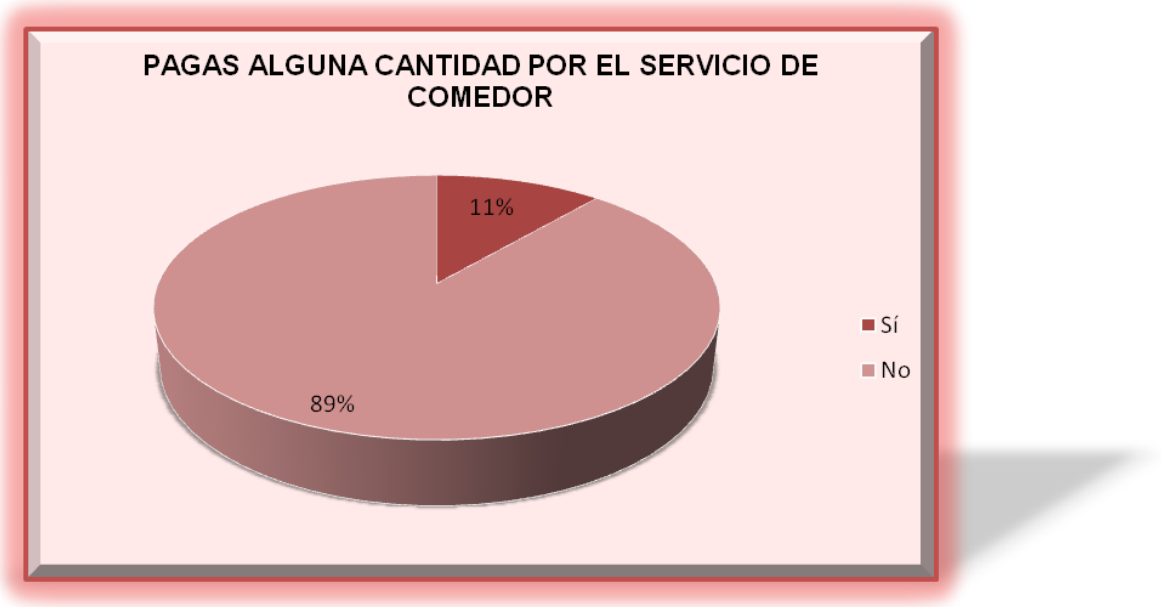
El mayor porcentaje de los encuestados que no cuentan con servicio de comedor, ve afectado su bolsillo ya que gastan el 20% mensual de sus ingresos en alimentos (considerando el promedio de sueldo en México).

Para un empleado que gana el sueldo mínimo resulta aún peor ya que a este gasto le tienen que sumar los egresos por transportación, vivienda y otras necesidades básicas.

Cuadro 3.20 Tienes que pagar alguna cantidad por el servicio de comedor

POR EL SERVICIO DE COMEDOR ¿TIENES QUE CUBRIR ALGUNA CANTIDAD AL MES?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	60	53.1	53.1	53.1
	Si	6	5.3	5.3	58.4
	No	47	41.6	41.6	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.20 Tienes que pagar alguna cantidad por el servicio de comedor



La mayoría de las empresas que apoyan a los empleados sirviéndoles los alimentos, asumen al 100% este gasto, es decir, no le piden al empleado que proporcione alguna cantidad por el beneficio si no que lo ofrecen como parte de su paquete de prestaciones.

Como se estableció con anterioridad, la compensación del personal se integra normalmente por conceptos de naturaleza diversa. Así, por ejemplo, el paquete de compensación del personal puede incluir conceptos tales como el sueldo nominal; las prestaciones en efectivo garantizadas, como la prima vacacional, el aguinaldo, el fondo de ahorro, la despensa o la previsión social; las prestaciones en especie o servicios que recibe el personal, como el servicio de comedor, los seguros, el transporte o automóvil; y en muchos casos, el paquete de compensación también incluye algunos pagos contingentes, que sólo se reciben si se cumplen ciertas

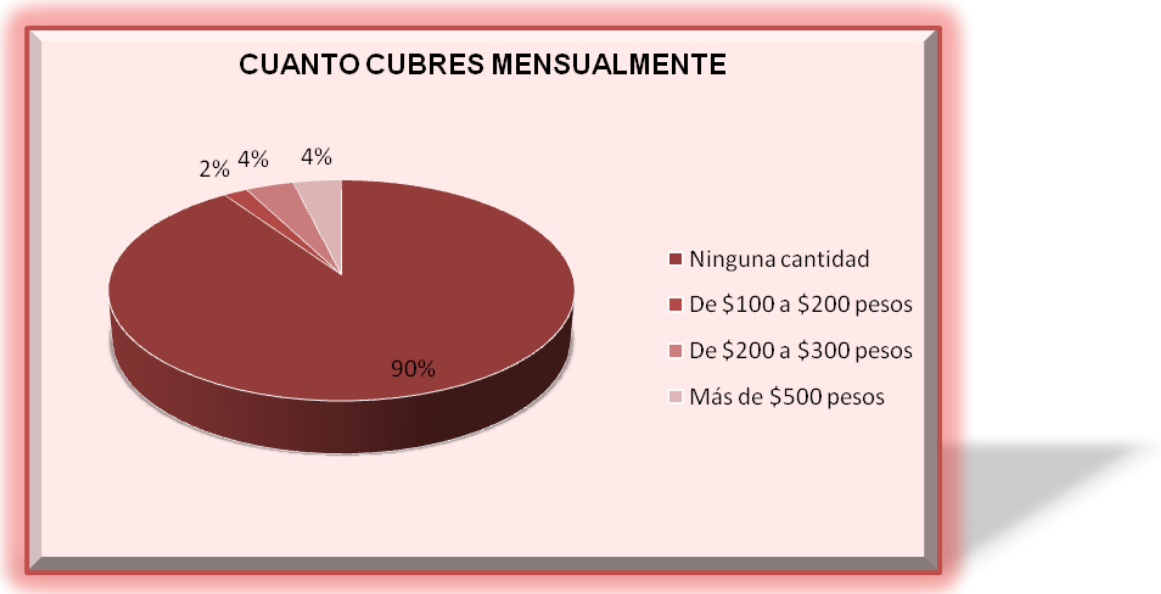
condiciones predefinidas, como en el caso de los bonos discrecionales, los que se otorgan por desempeño, los incentivos por productividad, la ayuda por nacimiento de hijos o para gastos por defunción. Esto significa que cuando se habla del paquete de compensación, se puede estar haciendo referencia a diferentes estructuras o niveles de agregación de la compensación.

Ya hemos señalado que, al menos en teoría, el sueldo refleja el reconocimiento que la organización hace al desempeño demostrado por el empleado y que los incentivos muestran su interés por despertar la ambición del personal para lograr un mejor desempeño futuro. En cambio, las prestaciones tienen como propósitos fundamentales desarrollar en los empleados el sentido de pertenencia a la organización; protegerlos de riesgos, por lo general imprevisibles, y mejorar el nivel de calidad de su vida personal, familiar y social, en el mediano y el largo plazos. Por ello, el estudio y la administración de las prestaciones constituyen un campo que recientemente ha cobrado suma importancia no sólo porque requiere conocimientos técnicos, legales y fiscales especializados, sino porque las cantidades de dinero que invierten las empresas en las prestaciones de sus empleados son cada vez mayores y con frecuencia implican la consideración de aspectos demográficos, económicos y políticos significativos, tanto de los sindicatos como de las políticas gubernamentales y sociales.

Cuadro 3.21 Cuanto dinero cubres mensualmente por el servicio

¿CUÁNTO CUBRES MENSUALMENTE?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ninguna cantidad	48	42.5	42.5	42.5
	De $100 a 200 pesos mensuales	1	.9	.9	43.4
	De $200 a 300 pesos mensuales	2	1.8	1.8	45.1
	Más de 500 pesos mensuales	2	1.8	1.8	46.9
	No tengo servicio de comedor	60	53.1	53.1	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.21 Cuanto dinero cubres mensualmente por el servicio



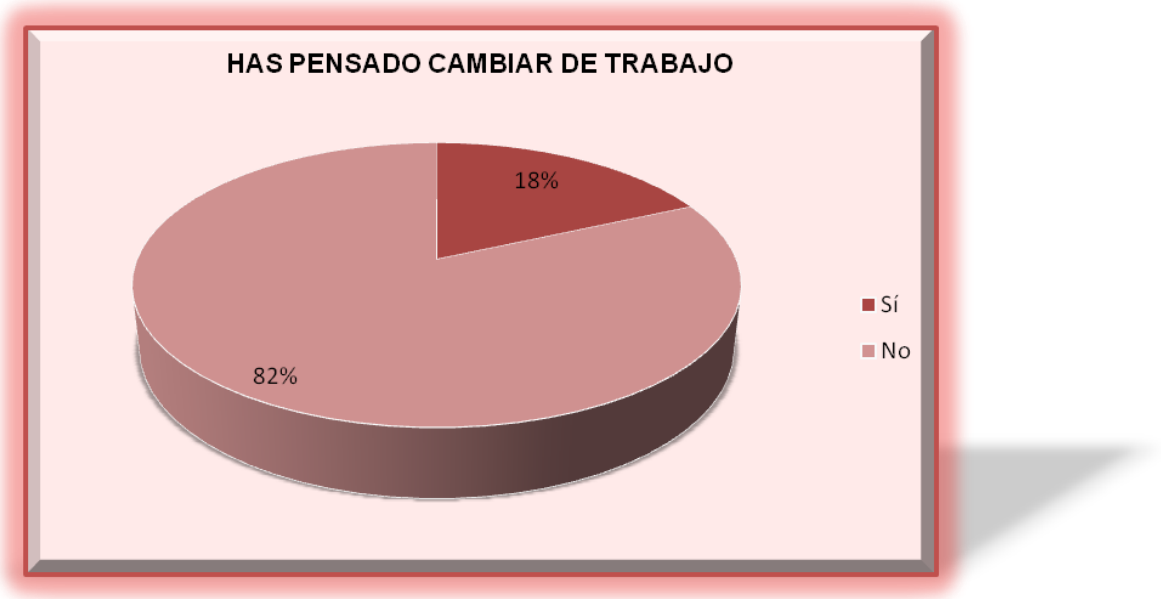
Las personas que tienen que pagar por recibir el servicio de comedor contestaron cuánto es lo que tienen que aportar por éste. El 2% respondió que de $100.00 a $200.00 pesos mensuales, un 4% de $200.00 a $300.00 pesos y otro 4% respondió que paga más de $500.00 pesos al mes por dicho servicio. Un 90% de los encuestados no tienen que pagar nada por el servicio.

Tomando en cuenta estos datos, el empleado que aporta de $100.00 a $500.00 mensuales, aún así se favorece ya que lo estimado en gasto por alimentos como lo mencionamos en gráficas anteriores es de $1,200.00 mensuales. Lo que significa que aporta (tomando en cuenta la cuota máxima) menos de la mitad de lo que tendría que gastar si la empresa no subsidiara parte del gasto.

Cuadro 3.22 Ha pensado cambiar de trabajo

¿HA PENSADO CAMBIAR DE TRABAJO?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	53	46.9	46.9	46.9
	Si	11	9.7	9.7	56.6
	No	49	43.4	43.4	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

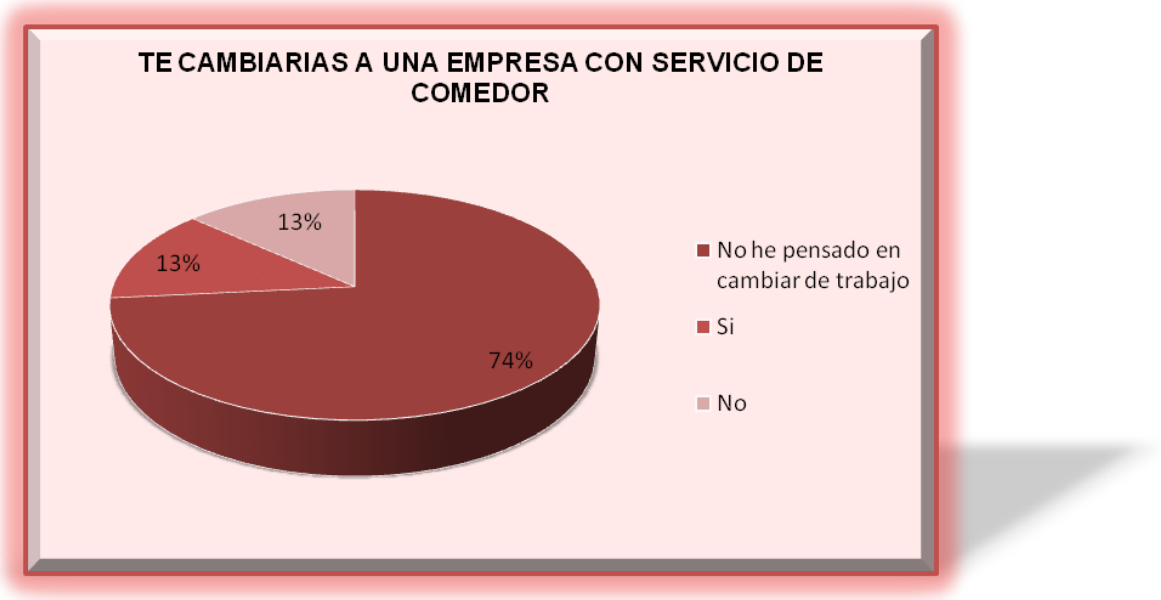
Gráfica 3.22 Ha pensado cambiar de trabajo



Cuadro 3.23 Pensaría cambiarse a una empresa con servicio de comedor

¿BUSCARÍA CAMBIARSE A UNA EMPRESA QUE TE OFRECIERA EL SERVICIO DE COMEDOR?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No ha pensado en cambiar de trabajo	83	73.5	73.5	73.5
	Si	15	13.3	13.3	86.7
	No	15	13.3	13.3	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.23 Pensaría cambiarse a una empresa con servicio de comedor



El 18% de los empleados que no cuentan con servicio de comedor en su trabajo han considerado cambiar de empleo, mientras que el 82% no lo han pensado.

Es fácil responder para cualquier persona que tiene un empleo estable (sin servicio de comedor) que no cambiaría de empresa por otra compañía en donde le ofrecieran esta prestación.

Es entendible, hay que razonar que la población que representa el 82% siempre ha trabajado bajo las mismas condiciones (están acostumbrados), no tienen punto de comparación y no pueden poner en una balanza el aporte que significaría a su economía y bienestar el servicio de comedor. No cuentan con la experiencia de

tener el servicio de alimentación para poder argumentar y darse cuenta que es un gran apoyo.

Sin embargo una persona que siempre ha contado con alimentos dentro de la empresa para la cual labora y posteriormente tiene que cambiar de trabajo a otra empresa en donde no obtiene tan fácilmente los alimentos, reconocería el valor de esto. Habría más posibilidad que esta persona pensara en cambiar nuevamente de trabajo por la experiencia que tuvo anteriormente.

Cuadro 3.24 Contar con servicio de comedor beneficia a su economía

EL CONTAR CON SERVICIO DE COMEDOR ¿ES UN BENEFICIO PARA SU ECONOMÍA?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	60	53.1	53.1	53.1
	Si	51	45.1	45.1	98.2
	No	2	1.8	1.8	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.24 Contar con servicio de comedor beneficia a su economía

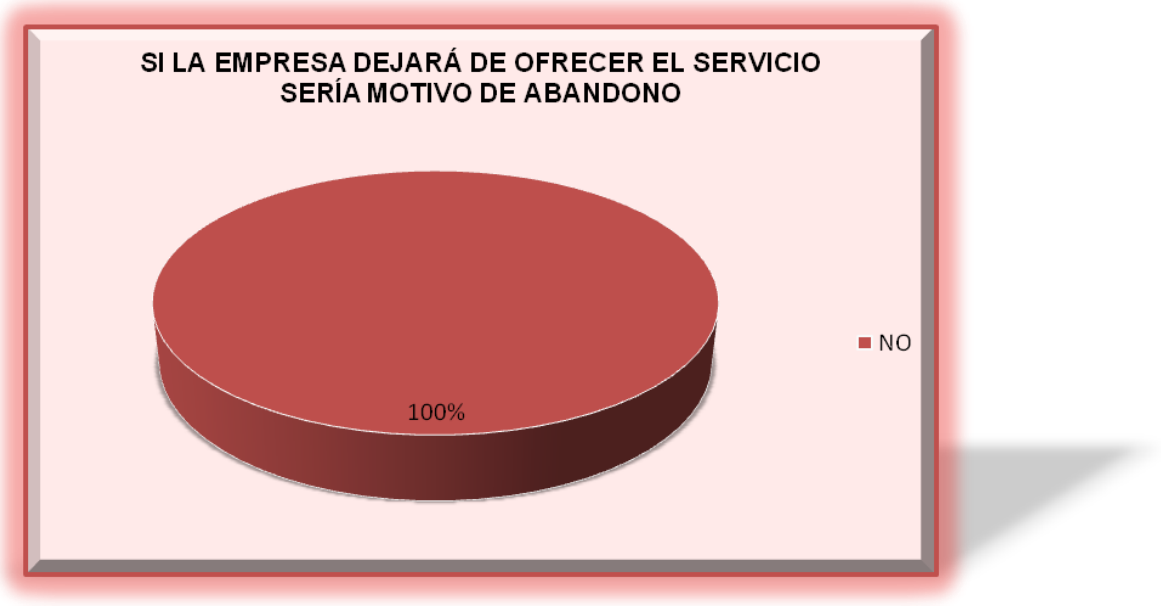
Al preguntar a los trabajadores que cuentan con servicio de comedor, sobre si éste es un beneficio para su economía, el 4% respondió que no, en tanto que un 96% contestó que sí es un beneficio para su economía.

No obstante que en nuestro medio todavía pueden encontrarse empleados que consideran que lo más importante de la compensación de un buen empleo es el sueldo nominal, esta idea está siendo abandonada. En la actualidad, la mayoría de las personas que buscan un nuevo empleo preguntan también por las prestaciones que podrán disfrutar si llegan a ser contratados por la compañía a la que aspiran ingresar. Esto significa, entre otras cosas, que los empleados cada vez son más conscientes del significado y la importancia de los beneficios de las prestaciones dentro de la compensación total.

Cuadro 3.25 Si la empresa dejara de darte el servicio de comedor sería motivo de abandono

SI ALGÍN DÍA LA EMPRESA DEJARA DE PRPORCIONARLE ELSERVICIO DE COMEDOR ¿SERÍA UN MOTIVO PARA ABANDONAR TU TRABAJO?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	60	53.1	53.1	53.1
	No	53	46.9	46.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.25 Si la empresa dejara de darte el servicio de comedor sería motivo de abandono



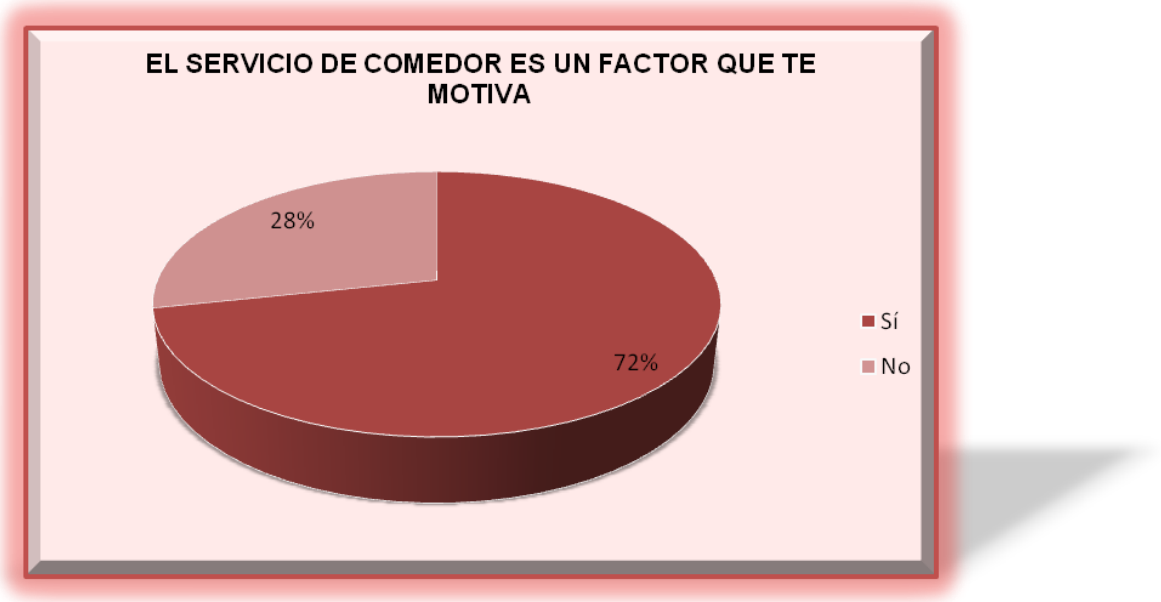
Los encuestados que sí cuentan con servicio de comedor en su empresa consideran que si se les quitara éste servicio, no sería motivo suficiente para abandonar la empresa para la cual laboran.

Nuevamente expreso el comentario que se dio en la gráfica 3.23, las personas no cuentan con la experiencia ni la conciencia de carecer del servicio.

Cuadro 3.26 El servicio de comedor es un factor que le motiva

EL SERVICIO DE COMEDOR QUE TE BRINDA LA EMPRESA ¿ES UN FACTOR QUE LE MOTIVA COMO EMPLEADO?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	60	53.1	53.1	53.1
	Si	38	33.6	33.6	86.7
	No	15	13.3	13.3	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.26 El servicio de comedor es un factor que le motiva



Se les realizó una pregunta a los trabajadores para conocer si el servicio de comedor que reciben en su empresa es un factor que los motiva, a lo cual el 28% respondió que no, mientras que el 72% restante considera que sí. Cabe señalar que esta respuesta es fundamental ya que formará parte principal de la comprobación de la hipotesis inicial que se generó para la realización de la investigación.

Desde la perspectiva de los empleados, las prestaciones tienen los objetivos siguientes:

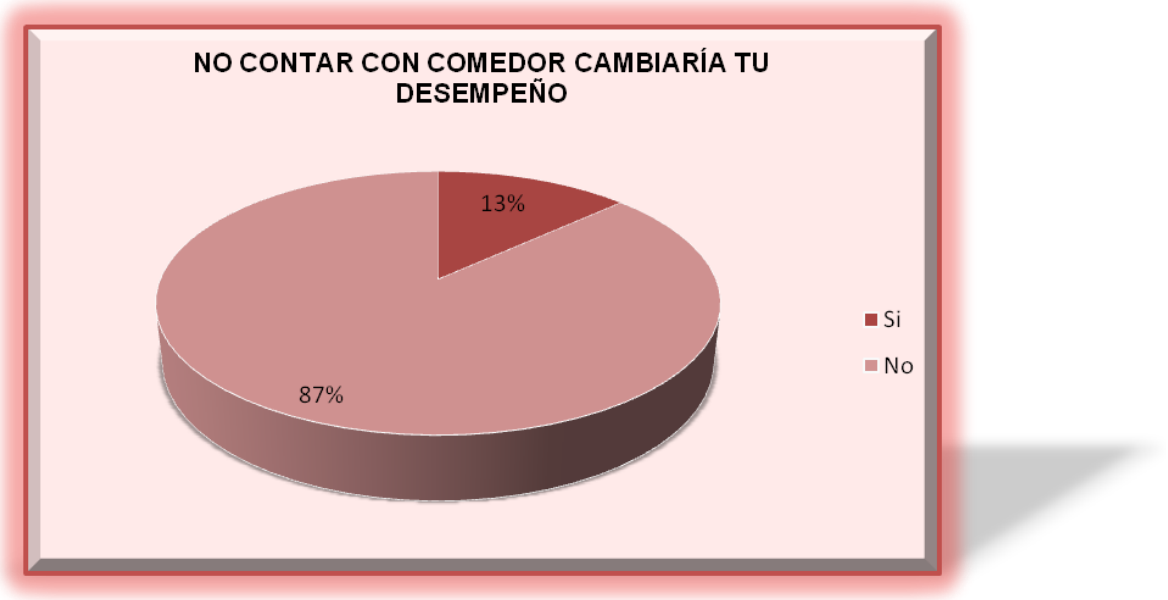
- Contar con una protección personal y familiar contra riesgos imprevistos.
- Obtener servicios y protección adicionales.
- Contar con una protección para cuando llegue la vejez.
- Disponer de algunos bienes subsidiados o servicios extras.
- Disfrutar los subsidios y beneficios fiscales que permiten las leyes respectivas.
- Contar con vacaciones y tiempo libre adicional al de ley.

Cuando las prestaciones avanzan en la dirección de estos objetivos, los empleados se sienten protegidos contra las inseguridades y los riesgos imprevisibles propios de nuestra sociedad industrial y están en mejores condiciones para desarrollarse física, social y culturalmente en sus ámbitos laborales así como familiares y sociales. Sienten que la empresa responde plenamente a sus necesidades, tanto del presente como del futuro y, en general, tienden a desarrollar un mayor sentimiento de valía personal, a identificarse más intensamente con los fines organizacionales y a tener un sentido de pertenencia que les da seguridad y tranquilidad para percibir a su empresa como un lugar en el que vale la pena invertir su energía y trabajar por mucho tiempo. Cuando un empleado ha llegado a esta situación, con frecuencia está dispuesto, hasta cierto punto, a anteponer los objetivos de la empresa a sus objetivos personales y, en ocasiones, hasta los de su familia.

Cuadro 3.27 No contar con comedor cambiaría su desempeño

EL NO CONTAR CON SERVICIO DE COMEDOR ¿CAMBIARÍA EL QUE TE DESEMPEÑARAS SATISFACTORIAMENTE COMO EMPLEADO?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	60	53.1	53.1	53.1
	Si	7	6.2	6.2	59.3
	No	46	40.7	40.7	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.27 No contar con comedor cambiaría su desempeño



El 13% de las personas que reciben la prestación de servicio de comedor, si en algún momento dejaran de percibir esta compensación creen que cambiaría su desempeño ante la empresa, mientras que el 87% no considera que se vería afectado su desempeño laboral.

Las decisiones relativas a las prestaciones, en general, conllevan una complejidad mayor que las relativas a los sueldos, e incluso, que las de los incentivos. Como origen de esta complejidad se han mencionado diversas causas que abarcan desde su naturaleza, sus objetivos, el tiempo en que una prestación realmente se convierte en un beneficio para un empleado en particular, las leyes, los reglamentos y la jurisprudencia que norman el tratamiento fiscal de las prestaciones y, desde luego, el significado que la prestación misma representa

para las necesidades y expectativas del empleado, las cuales están en función de su edad, género, antigüedad en la empresa, estado civil, antecedentes socioeconómicos, nivel educativo y, en general, sus condiciones familiares particulares. De ahí que la administración de las prestaciones sea algo más que responder a las preguntas: ¿qué prestaciones otorgar? y ¿a quién se le deben ofrecer dichas prestaciones?

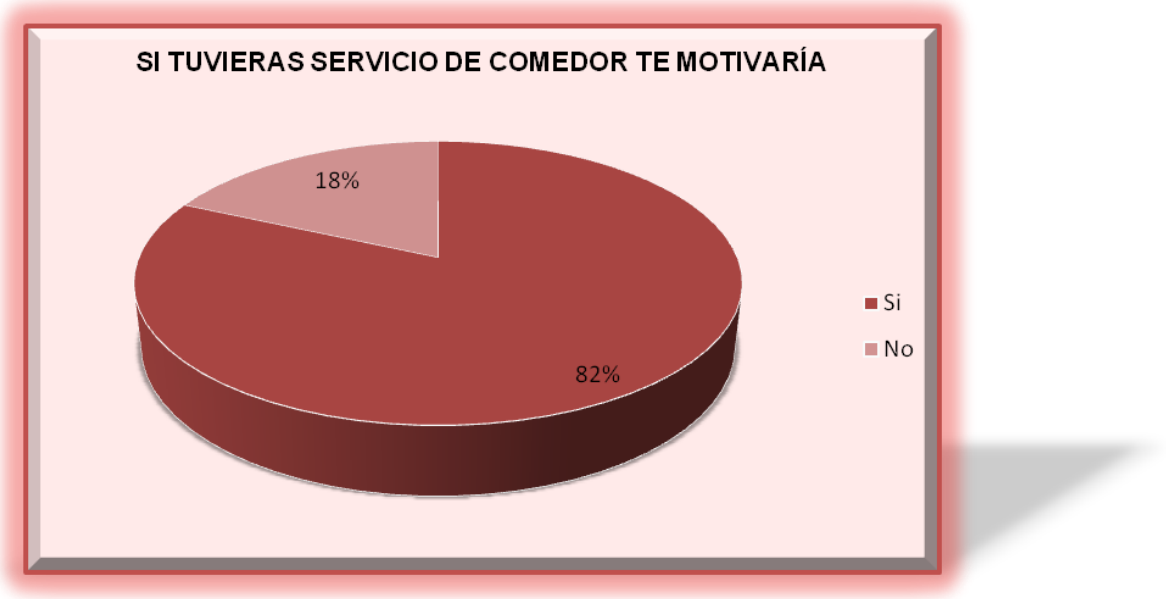
Como en muchas situaciones de la vida, ante el problema que implica esta complejidad de la administración de las prestaciones hay por lo menos dos enfoques: uno reactivo y el otro proactivo. El enfoque reactivo en la administración de las prestaciones implica no hacer nada o, quizá mejor, sólo el mínimo que exige la ley, en relación con las necesidades y las aspiraciones de los empleados a que atienden las prestaciones. Aunque el empleado desconozca que su desempeño se vería afectado si la organización decide privarlo de algunas prestaciones, la misma empresa debería tomar en cuenta que aunque aparentemente significa un costo mínimo para la organización, en el mediano plazo por lo regular implica un altísimo costo oculto en términos del clima laboral, la productividad y en la creación de las condiciones propicias para el activismo sindical y sus consecuencias.

Por otro lado, un enfoque proactivo, en el cual las decisiones de la empresa se fundamentan en un conocimiento razonable de las necesidades y las aspiraciones de sus diversos grupos de empleados y en las posibilidades económicas para responder con acciones racionales a dichas necesidades sin caer en paternalismos exacerbados, siempre redituará, en el mediano plazo, beneficios individuales y sociales que se verán reflejados en el bienestar y en la productividad del personal.

Cuadro 3.28 Si hubiera comedor le motivaría como empleado

SI LA EMPRESA LE BRINDARA SERVICIO DE COMEDOR ¿LE MOTIVARÍA COMO EMPLEADO?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	53	46.9	46.9	46.9
	Si	49	43.4	43.4	90.3
	No	11	9.7	9.7	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.28 Si hubiera comedor le motivaría como empleado



Definitivamente la mayoría de los empleados que a diario se ven afectados por la búsqueda de alimentos, lo cual implica un gasto extra, mencionan que les motivaría el hecho de que en su empresa les brindaran este servicio.

He estado en contacto con comensales de más de 50 empresas a nivel nacional y es muy gratificante el hecho de saber que la mayoría de ellos se siente satisfecho y motivado por el servicio, esto se nota a diario, cuando elaboras estadísticas de cada uno de los restaurantes empresarial y el número de comensales es constante. Como gerente administrador de comedores industriales puedes percatarte también de esto por las encuestas de satisfacción que se aplican cada seis meses.

Puedo asegurar que la hora de comida para todos los empleados es el momento en el cual ponen pausa a su jornada laboral, este instante es muy especial ya que

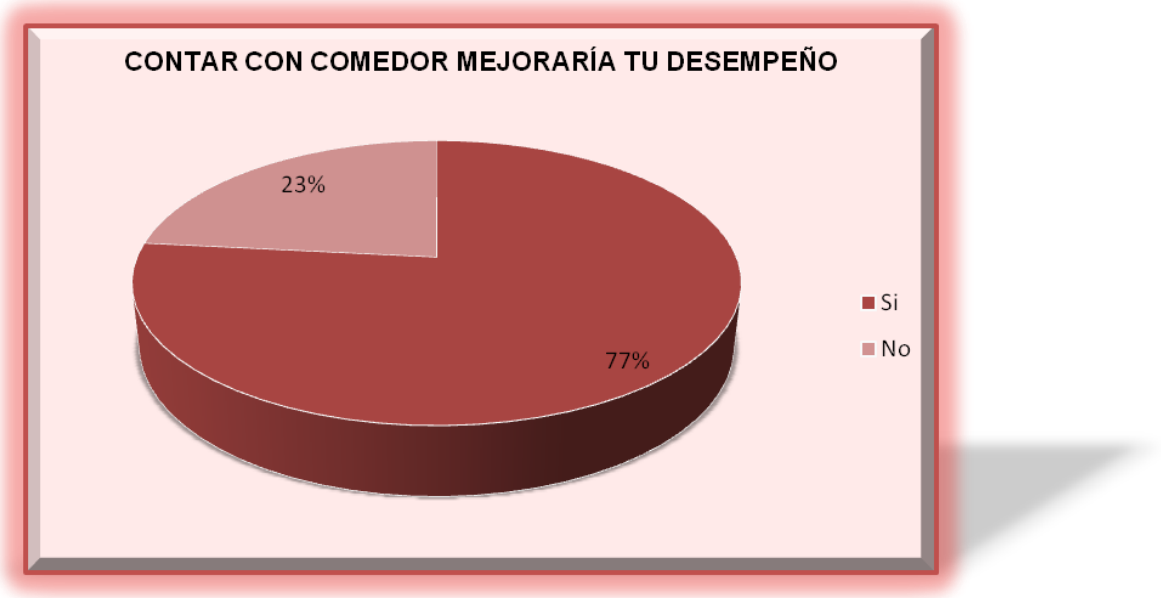
hace que el trabajador regrese a sus labores satisfecho. Es común, después de la hora de comida, despedir a comensales des estresados, relajados y con actitud positiva, lo que les permite seguir con su productividad laboral.

Así mismo existen empresas en las cuales no todos los empleados tienen derecho al servicio de alimentación, regularmente son los contratistas o los *outsourcing*, dicha población se encuentra en desventaja ante las condiciones laborales que les brinda la empresa a la cual prestan sus servicios. El simple hecho de no tener derecho al comedor es factor para que ellos comparen su posición contra la de sus compañeros y se den cuenta del valor que podría significar para ellos esta prestación.

Cuadro 3.29 Contar con comedor mejoraría su desempeño como empleado

SI LA EMPRESA LE BRINDARA SERVICIO DE COMEDOR ¿LE MOTIVARÍA COMO EMPLEADO?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	53	46.9	46.9	46.9
	Si	46	40.7	40.7	87.6
	No	14	12.4	12.4	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.29 Contar con comedor mejoraría su desempeño como empleado



El 23% de los encuestados que no cuentan con servicio de comedor considera que si contaran con ésta prestación no mejoraría su desempeño, mientras que el

77% restante considera que contar con éste servicio influiría para mejorar el desempeño dentro de su trabajo.

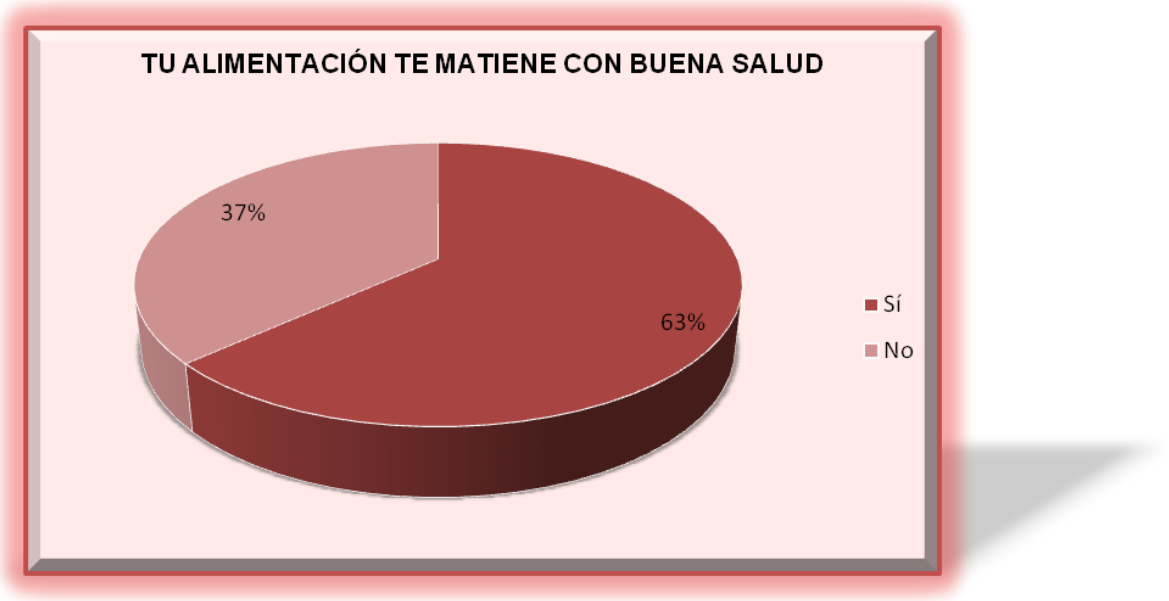
Es frecuente que los empleados no tomemos nuestra hora de comida por exceso de trabajo, en diferentes ocasiones como subordinados hemos experimentado este escenario. La mayoría de nosotros, conocemos la sensación que produce tener hambre y el efecto que tiene ante cualquier actividad. Tales consecuencias se reducen a sentir cansancio, irritabilidad, distracción y malestar físico, lo cual origina una baja en nuestro rendimiento, por lo tanto afecta nuestro desempeño laboral.

El personal que no cuentan con servicio de comedor en más de una ocasión ha vivido bajo estas circunstancias, no por el hecho de no tener tiempo si no por no tener acceso a una buena alimentación y están conscientes de que el cubrir esta necesidad básica mejoraría su desempeño laboralmente hablando.

Cuadro 3.30 El servicio de alimentación tiene que ver con su buena salud

¿EL SERVICO DE ALIMENTACIÓN QUE TE BRINDA TU EMPRESA TIENE QUE VER CON TU BUENA SALUD?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	53	46.9	46.9	46.9
	Si	38	33.6	33.6	80.5
	No	22	19.5	19.5	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

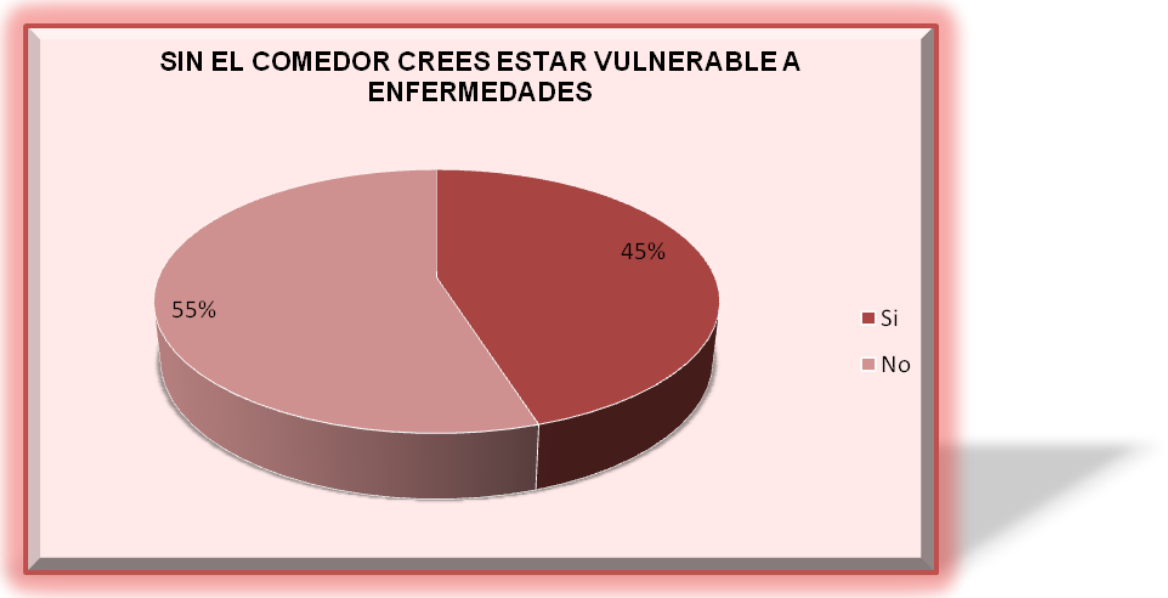
Grafica 3.30 El servicio de alimentación tiene que ver con su buena salud



Cuadro 3.31 Sin el servicio de comedor cree poder ser vulnerable a alguna enfermedad

¿SIN EL SERVICIO DE COMEDOR CREE QUE PUEDE SER VULNERABLE A ALGUNA ENFERMEDAD?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	51	45.1	45.1	45.1
	No	62	54.9	54.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.31 Sin el servicio de comedor cree poder ser vulnerable a alguna enfermedad



El mayor porcentaje de empleados encuestados reconoce que la alimentación que le proporcionan en su trabajo coadyuva con su buena salud. Las empresas que se preocupan por el bienestar de sus colaboradores, por lo regular, aparte del servicio de comedor, los apoya con servicio médico. Lo cual promete mayor seguridad al empleado.

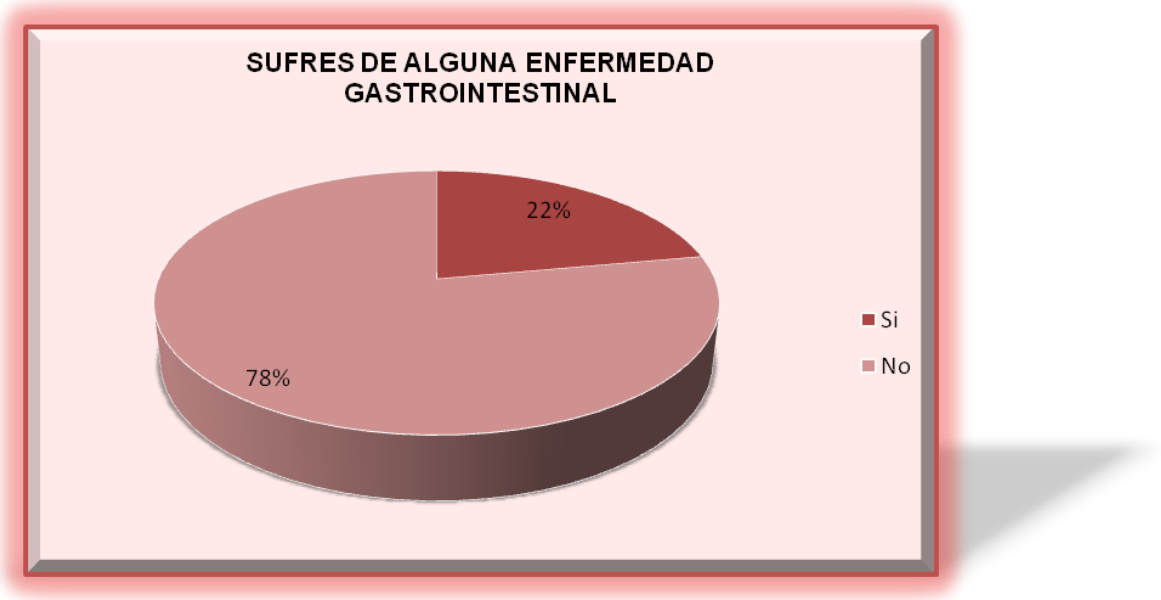
Formando parte de la población como empleada, puedo argumentar que soy una persona sana que difícilmente recae por alguna enfermedad común de vías respiratorias o gastrointestinales. Durante nueve años en los que desempeñé mis actividades dentro de comedores industriales tuve acceso a una alimentación sana y equilibrada. En ese periodo de tiempo yo no habría podido darme cuenta que este hecho formara parte de mi buena salud pero en este último año que trabajé para una empresa, la cual no me ofrecía el servicio de comedor fue causa de haber adquirido malos hábitos alimenticios (a pesar de mi profesión) por la dificultad que representó para mí el conseguir alimentos. Puedo asegurar que esta mala alimentación me llevó en más de dos ocasiones en el mismo año al estado de enfermedad a causa de disminución de defensas. El primer cuadro se presentó en vías respiratorias y el segundo lo presenté al adquirir ETA (enfermedad transmitida por alimentos), el cual afectó mi sistema gastrointestinal.

Como conclusión, no nos damos cuenta de los peligros que causarían una mala alimentación y mal nutrición hasta que nos encontramos en la situación.

Cuadro 3.32 Sufre de alguna enfermedad gastrointestinal

¿ACTUALMENTE SUFRE DE ALGUNA ENFERMEDAD GASTROINTESTINAL?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	25	22.1	22.1	22.1
	No	88	77.9	77.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

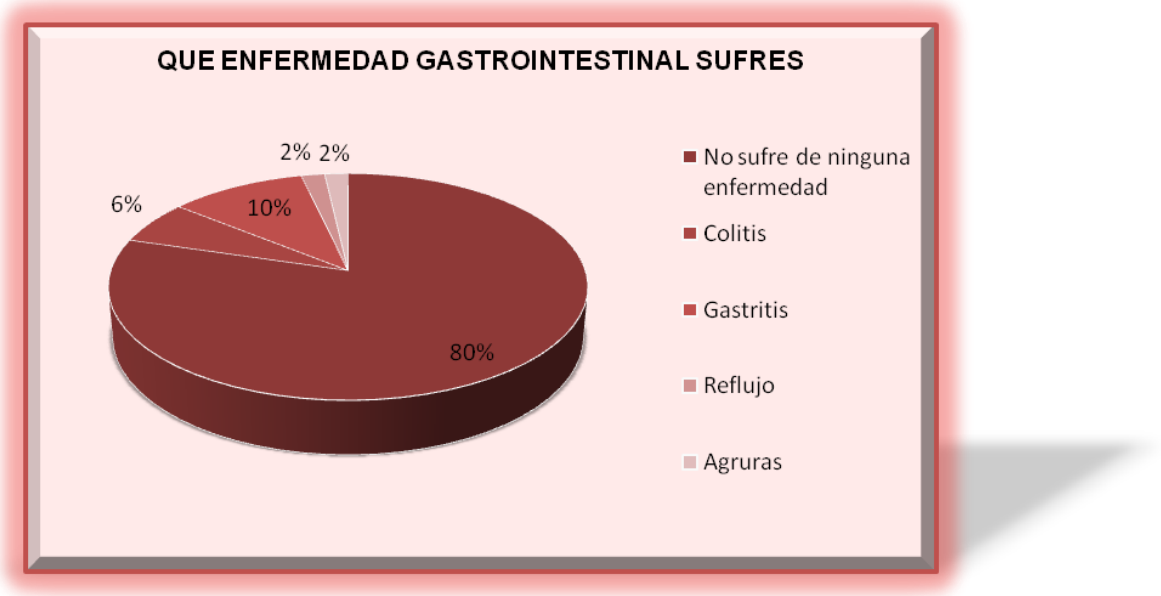
Gráfica 3.32 Sufre de alguna enfermedad gastrointestinal



Cuadro 3.33 Qué enfermedad gastrointestinal padece

¿QUE ENFERMEDAD GASTROINESTINAL PADECES?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No sufre de ninguna enfermedad	90	79.6	79.6	79.6
	Colitis	7	6.2	6.2	85.8
	Gastritis	12	10.6	10.6	96.5
	Reflujo	2	1.8	1.8	98.2
	Agruras	2	1.8	1.8	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.33 Qué enfermedad gastrointestinal padece

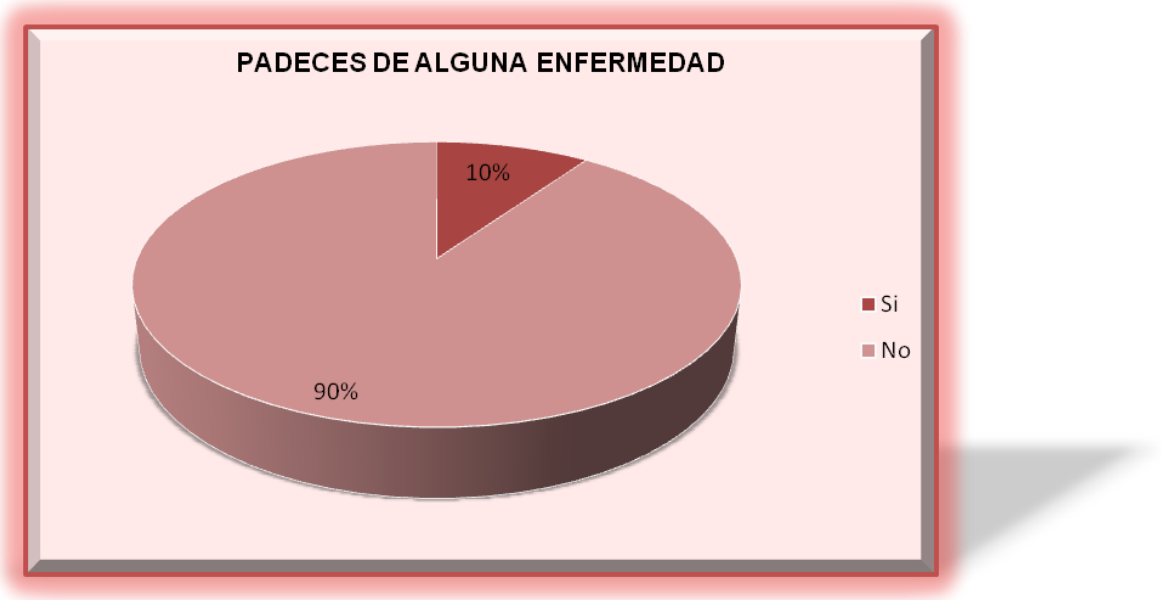


Las personas que sí sufren de alguna enfermedad gastrointestinal refirieron lo siguiente: un 2% sufre de reflujo, otro 2% de agruras, el 6% padece de colitis, el 10% de gastritis y el 80% restante no sufre de ninguna enfermedad.

Cuadro 3.34 Padece alguna enfermedad

ACTUALMENTE ¿PADECE DE ALGUNA OTRA ENFERMEDAD?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	11	9.7	9.7	9.7
	No	102	90.3	90.3	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

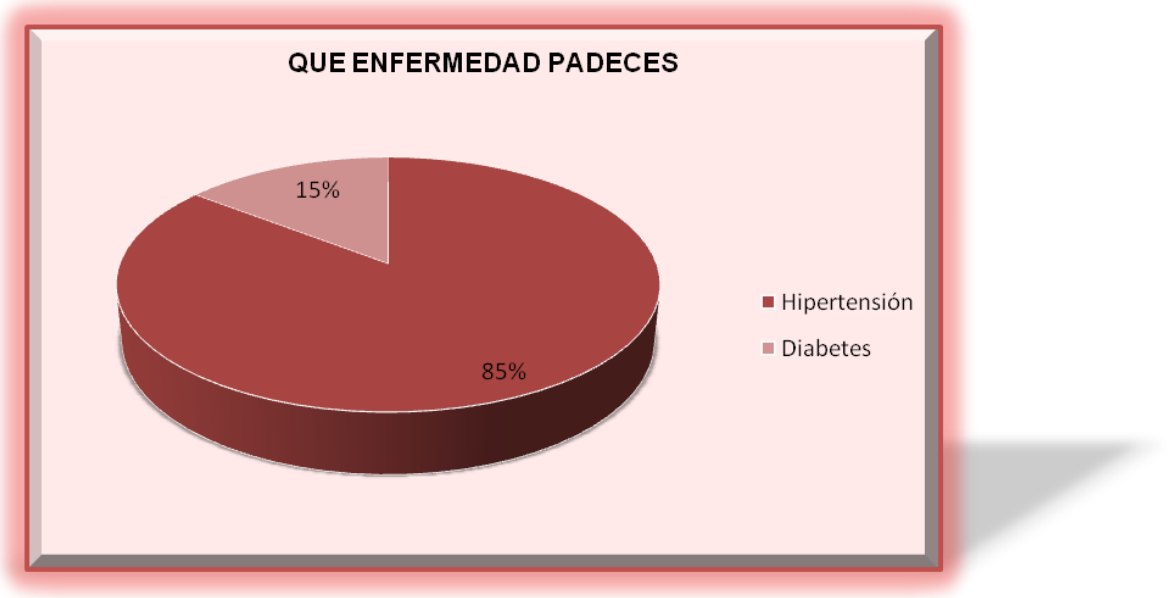
Gráfica 3.34 Padece alguna enfermedad



Cuadro 3.35 Enfermedad que padece

¿QUÉ ENFERMEDADES PADECES?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No sufre ninguna enfermedad	106	93.8	93.8	93.8
	Hipertensión	6	5.3	5.3	99.1
	Diabetes	1	.9	.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.35 Enfermedad que padece



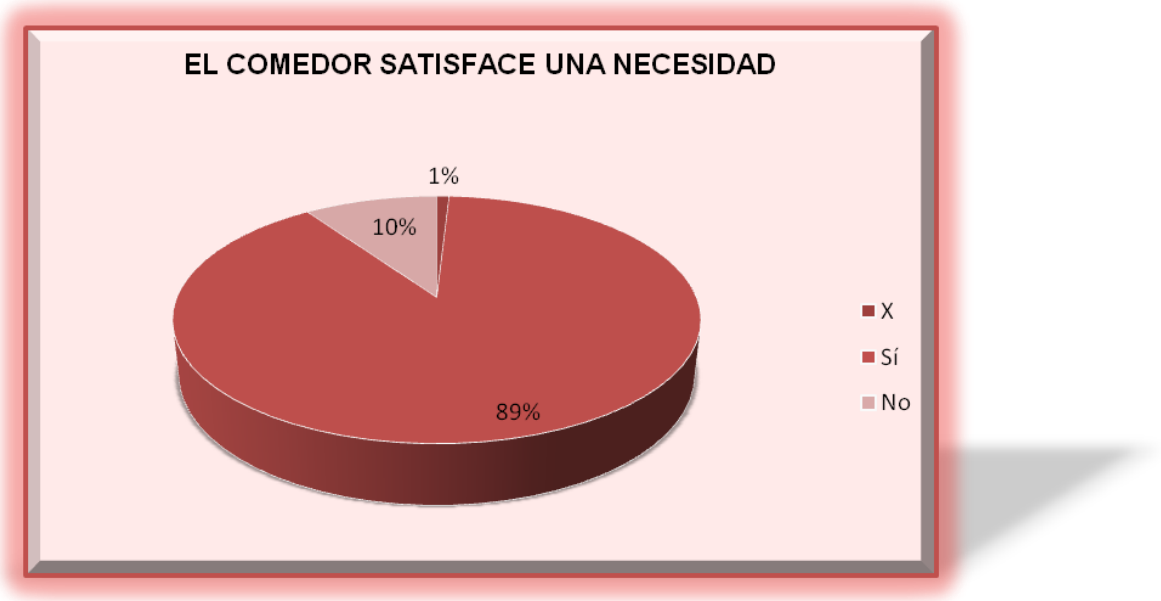
A partir de la gráfica 3.32 hasta la 3.35 nos referimos al estado de salud del empleado. Las encuestas arrojaron que la mayoría de ellos cuentan hasta el momento con buen estado de salud pero como profesionista de la salud casi podría asegurar que se encuentran en un alto índice de riesgo y con la probabilidad de desencadenar cualquier enfermedad como diabetes, hipertensión arterial, enfermedades gastrointestinales, cardiopatías, hipercolesterolemia, a causa del ritmo de vida, los malos hábitos alimenticios, de la jornada laboral a la cual se encuentran sometidos y sobre todo a la falta de interés por parte del empleador que podría ser el protagonista principal y jugar un rol importante al proporcionarle al empleado por lo menos la alimentación que le permita asegurar el buen estado de salud.

No sólo es percepción como profesionista de la salud, detengámonos a analizar las cifras y el incremento de personas con este tipo de enfermedades en nuestro país, comparemos las estadísticas de un año y otro, pongamos atención en las causas que provocan el deterioro de nuestra salud.

Cuadro 3.36 El servicio de comedor satisface una primera necesidad

¿CONSIDERA QUE EL SERVICIO DE COMEDOR ES UNA PRESTACIÓN QUE SATISFACE UNA PRIMERA NECESIDAD?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	1	.9	.9	.9
	Si	101	89.4	89.4	90.3
	No	11	9.7	9.7	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Gráfica 3.36 El servicio de comedor satisface una primera necesidad



La mayoría de los empleados encuestados que cuentan o que no cuentan con el servicio de comedor, consideran que éste sería un factor que los motivaría, que sí influye en su buena salud y que es una prestación que satisface una primera necesidad.

Los constantes cambios y trasformaciones en las que se ven envueltas las organizaciones actuales, ha conllevado a adaptar las estructuras anticuadas y rígidas a sistemas avanzados y flexibles. Veamos a los comedores industriales

como esto, como una adaptación a la empresa para mejorar y beneficiarse tanto empleado como empleador en todos los aspectos.

Esperemos que se establezcan y adapten sistemas y procesos a las nuevas estructuras, implementando planes en donde se otorgue mayor seguridad al empleado.

Sin embargo y pese a que el análisis y descripción de la situación del empleado y su alimentación, no se ha considerado un medio comúnmente aceptado para implementar la prestación del servicio de comedor como una obligación, la práctica y la poca investigación que se ha publicado han demostrado su utilidad y se ha determinado como una herramienta básica para la empresa y el empleado.

Incito a toda organización a analizar las ventajas contra desventajas de formalizar el restaurante empresarial dentro de su corporación. De no pensarlo como un gasto sino de recapacitarlo como una inversión que a corto plazo traerá múltiples beneficios y que se vería reflejado en la rentabilidad.

CRUCE DE VARIABLES

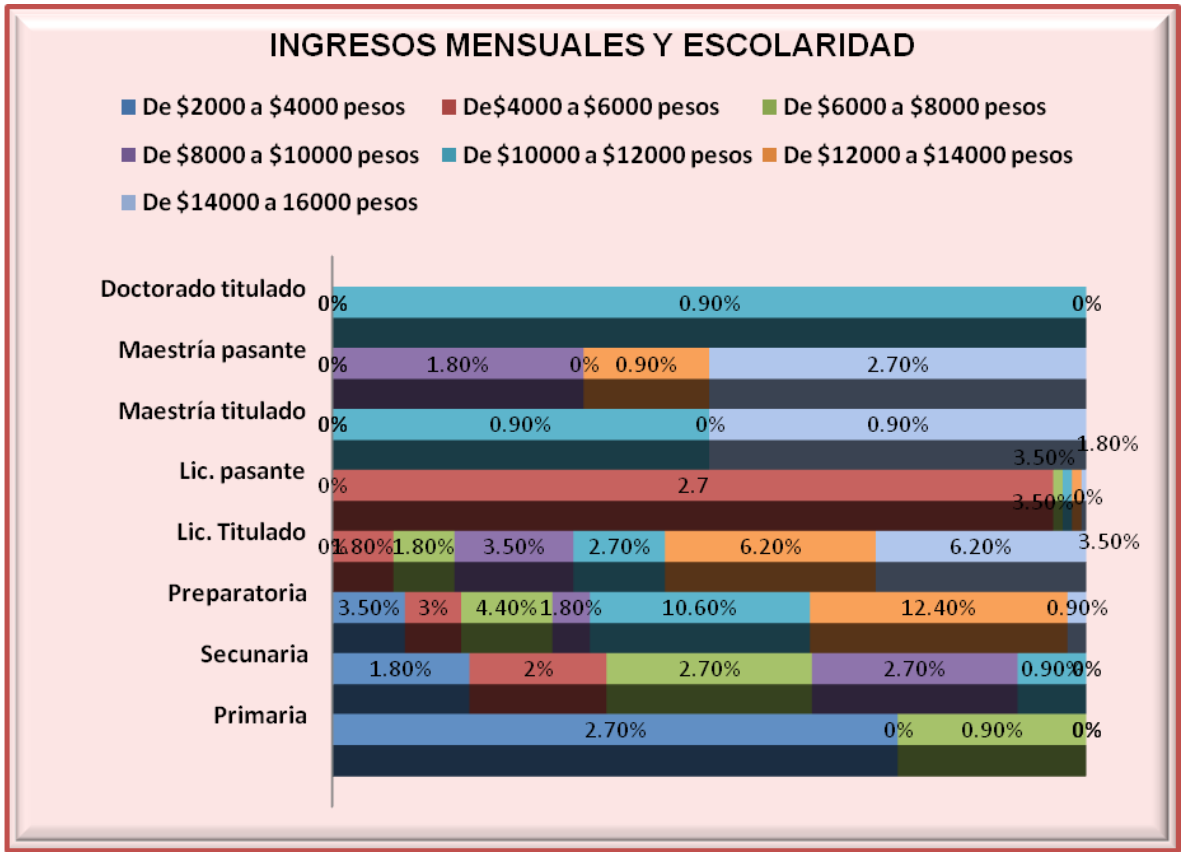
Derivado de las encuestas aplicadas, de los datos obtenidos y de la elaboración de estadísticas se obtuvieron también mediante el sistema SPS, el siguiente cruce de variables, que para este trabajo de investigación resultan sumamente significativos ya que nos aporta con más detalle la justificación de los resultados analizados. Con esto podemos notar y particularizar con mayor claridad la explicación de algunos de los testimonios obtenidos.

Las variables que se manipularon y que resultan claves para este cruce de variables son:

- Cuenta con servicio de comedor
- No cuenta con servicio de comedor
- Ingresos mensuales
- Escolaridad
- Edad
- Enfermedad gastrointestinal que padece
- Enfermedad que padece
- Tiempo para comer
- Cuantas horas labora al día
- El tiempo genera presión

De esta forma puedo evidenciar resultados con más precisión los cuales defienden la hipótesis de esta tesis.

Gráfica 3.37 Ingresos mensuales y escolaridad



Para consultar datos de este cruce de variables, ver cuadro 3.37 ingresos mensuales contra escolaridad mostrado en anexo 3.

Interpretación.

En la gráfica anterior se sigue observando y comprobando que los suledos en México son raquíticos. Es cierto, a mayor grado de estudios mayor es la percepción mensual pero aún así no podemos admitir que una persona con doctorado gane de $10,000 a $12,000.00 mensuales.

Este no es el tema central del estudio, sin embargo nos permite observar el panorama y las condiciones en las que nos encontramos plantados actualmente. Es un hecho, no es la clave para comprobar la hipótesis planteada pero si es el punto de partida para poder analizar la situación en la que se encuentran la mayoría de los empleados que no cuentan con servicio de alimentación.

En los últimos tres años la canasta básica de alimentos para los mexicanos incrementó su costo en 93%, al pasar de más de 80 pesos a casi 157 pesos, lo que significa una pérdida en el poder adquisitivo y en las condiciones de vida de los trabajadores.

El salario mínimo sólo aumentó en ese lapso 17%, sin tomar en cuenta los ajustes en los precios de gas doméstico, renta, aseo personal y hogar. Para el 1 de abril de 2010 y con un salario mínimo diario de 57.46 pesos y un precio de 156.76 pesos de la Canasta Alimenticia Recomendable (CAR), únicamente se puede adquirir el 36.65 por ciento de los alimentos que requiere una persona, lo que significa un retroceso del 3% en la adquisición de la CAR.

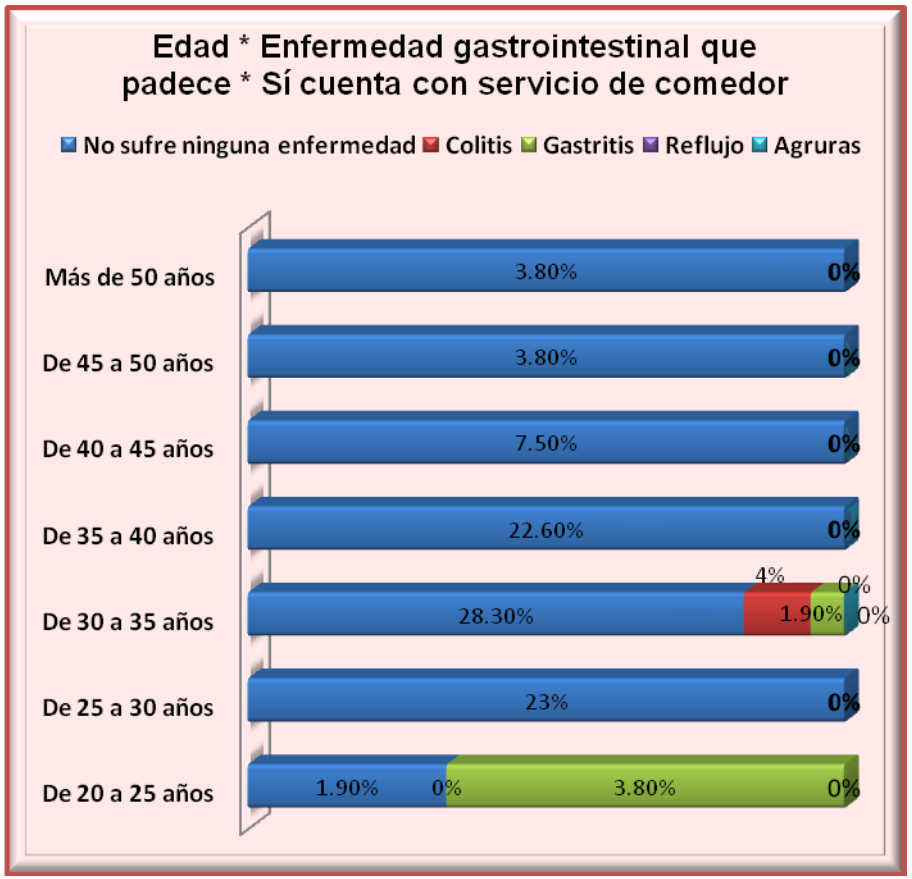
Ante la insuficiencia del poder adquisitivo del salario, en el lapso referido, los trabajadores tenían que laborar 13 horas 17 minutos para poder adquirir esa canasta básica. Mientras que a partir del 1 de abril de este año cada trabajador deberá invertir 21 horas 50 minutos.

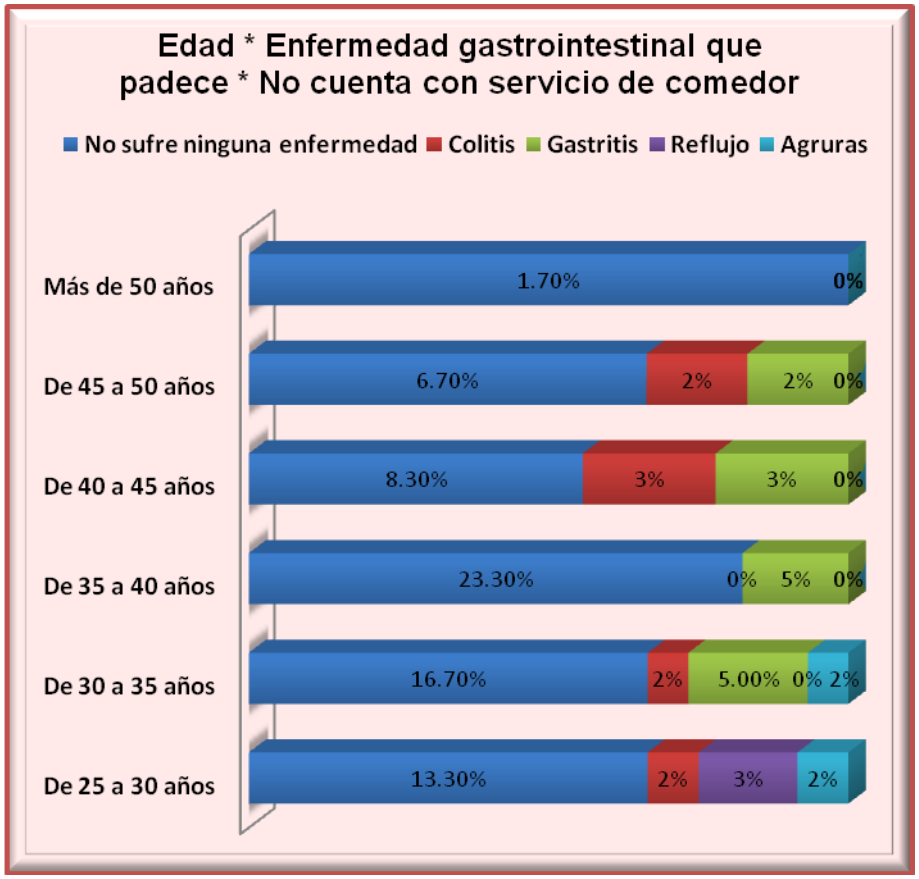
Para poder acceder a la Canasta Alimenticia Recomendable con un salario mínimo, el trabajador y su familia tienen necesariamente que sumar jornadas laborales diarias de más horas.

Si el empleado analizara las cifras anteriores alcanzaría a darse cuenta y tener presentes los beneficios que percibiría de la prestación del servicio de alimentación si se lo otorgara la empresa en donde labora. Por lo tanto el empleado al tener conocimiento de lo anterior valoraría la prestación y se sentiría motivado al saber que no es necesario trabajar estas largas jornadas laborales, que no gastaría dinero ni esfuerzo para obtener una alimentación adecuada por lo menos durante su estancia en el trabajo.

Por otra parte, las empresas al otorgar los beneficios antes mencionados tendrían empleados motivados, satisfechos y más productivos.

Gráficas 3.38 Edad * Enfermedad gastrointestinal que padece * Cuenta con servicio de comedor.





Para consultar datos de este cruce de variables, ver cuadro 3.38 edad, enfermedad gastrointestinal contra servicio de alimentación mostrado en anexo 4.

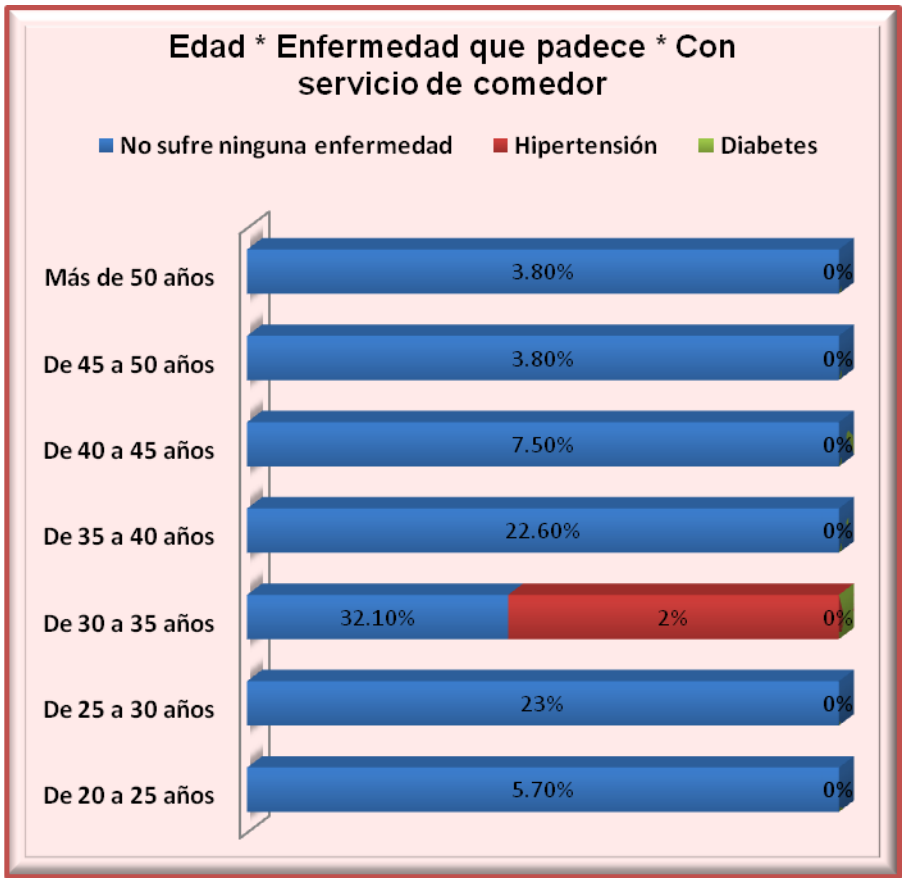
Interpretación.

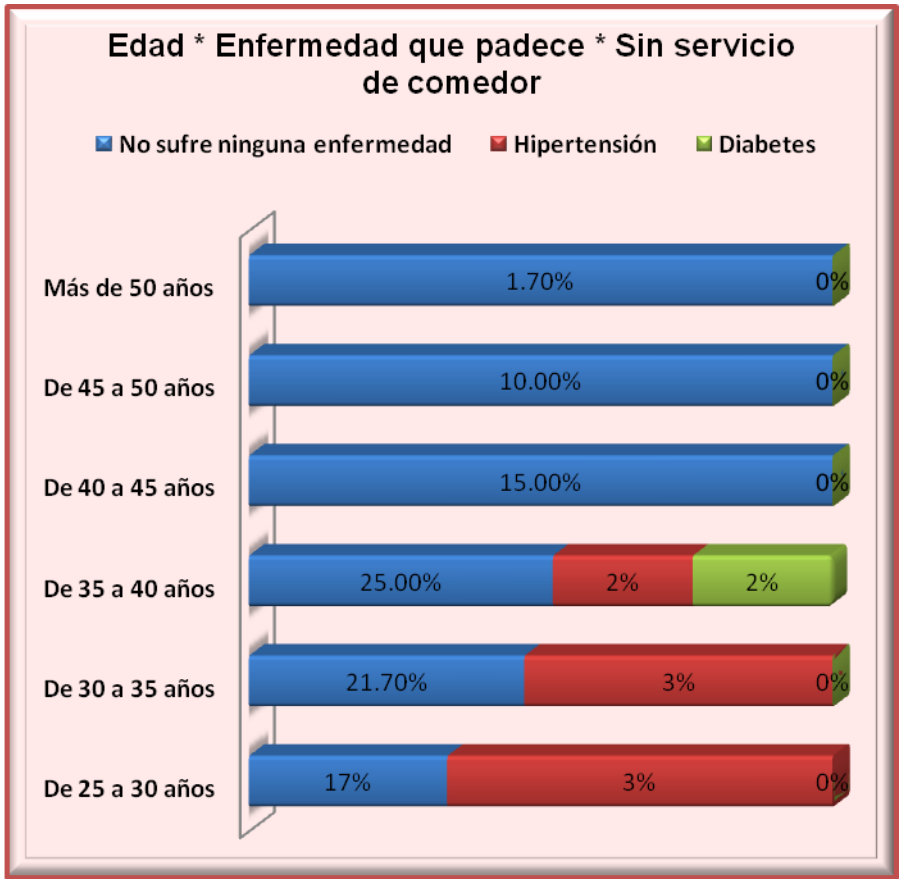
De la gráfica 3.32 a la 3.35 pudimos observar que la mayoría de los empleados se encuentran sanos sin ningún padecimiento pero es importante mencionar, a qué grupo pertenece el porcentaje de los empleados que presentan alguna enfermedad gastrointestinal.

Con este cruce de variables puedo demostrar que el personal que cuenta con servicio de comedor muestra en menor porcentaje padecer alguna enfermedad gastrointestinal. Esto es porque enfermedades como colitis, gastritis, reflujo y agruras se presentan por trastornos en la dieta, infecciones en el estómago provocados por bacterias, exceso de secreción de ácido gástrico por ayunos prolongados, obesidad, entre otros.

Los empelados que cuentan con alimentación dentro de la empresa para la cual la laboran se encuentran en menor posibilidad a comparación de los colaboradores que no cuentan con el servicio, de que factores como los antes mencionados, lesionen su aparato gastrointestinal.

Gráficas 3.39 Edad * Enfermedad que padece * Servicio de comedor





Para consultar datos de este cruce de variables, ver cuadro 3.39 edad, enfermedad que padece contra servicio de alimentación mostrado en anexo 5.

Interpretación.

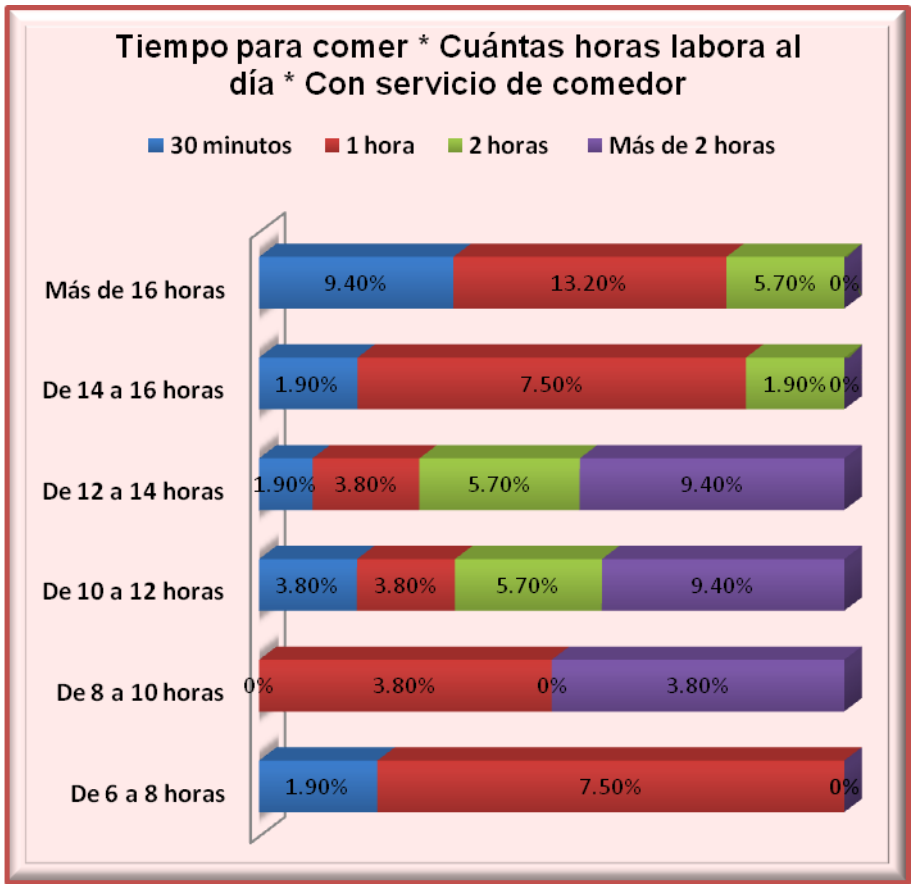
De los empleados con edad que oscila entre los 30 a los 35 años y cuentan con servicio de comedor, sólo el 2% padece hipertensión. Mientras que un 3% de los colaboradores que no cuentan con servicio de comedor, entre 25 a 35 años padecen hipertensión y los que tienen de entre los 35 a 40 años, el 2% de ellos padece también hipertensión y otro 2% padece diabetes.

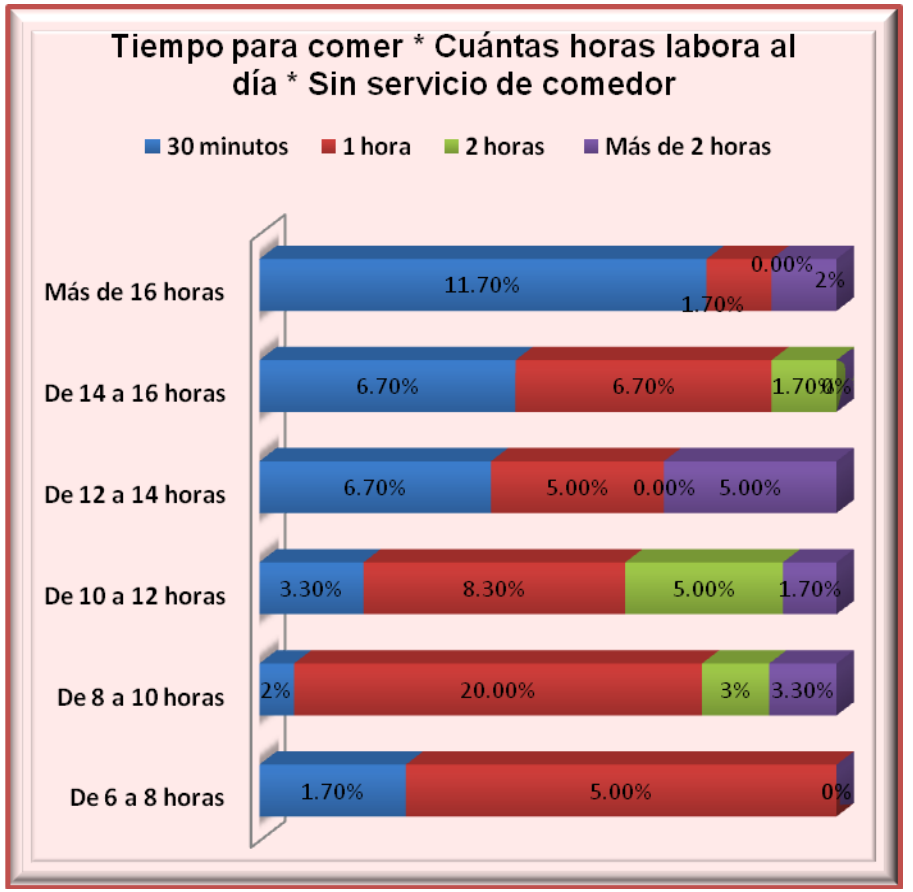
Este cruce de variables nos demuestra lo siguiente:

1. Es un hecho que los empleados que no reciben la prestación de servicio de comedor padecen más enfermedades, ya que los que sí cuentan con este servicio tienen en su menú diario una alimentación que cumple con las necesidades específicas del comensal de acuerdo a su edad, actividad física y permite conservar o alcanzar el peso esperado para la talla, además de prevenir el desarrollo de enfermedades que se presentan por deficiencia de nutrimentos. Así mismo cuentan con un nutriólogo que supervisa el menú diario, como se mostró en las licitaciones de los comedores industriales en el capítulo II.

2. Los empleados que resultan con enfermedades y padecimientos son en su mayoría de edades entre los 25 y 35 años por lo que resulta aún más preocupante ya que representan un sector joven que es la población más activa laboralmente hablando. Por lo anterior, podemos teorizar que la mala alimentación y la falta de preocupación por parte del empleador está afectando la salud de sus propios empleados.

Gráficas 3.40 Tiempo para comer * Cuántas horas labora al día * Servicio de comedor





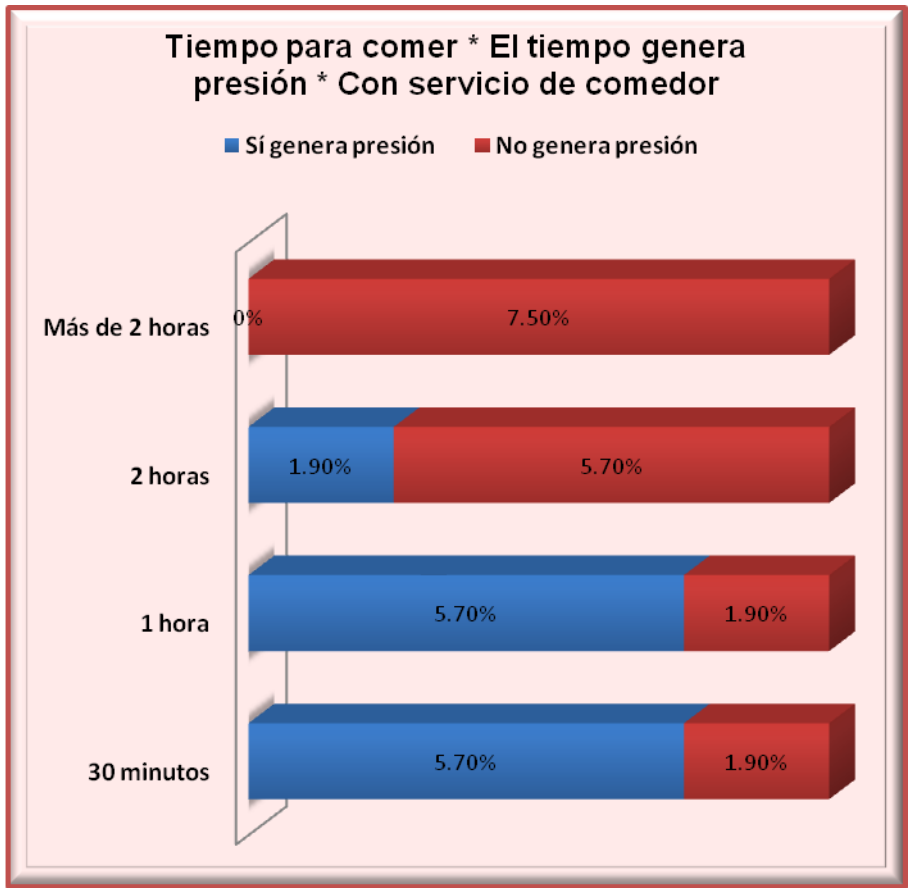
Para consultar datos de este cruce de variables, ver cuadro 3.40 tiempo para comer, horas laboradas contra servicio de comedor mostrado en anexo 6.

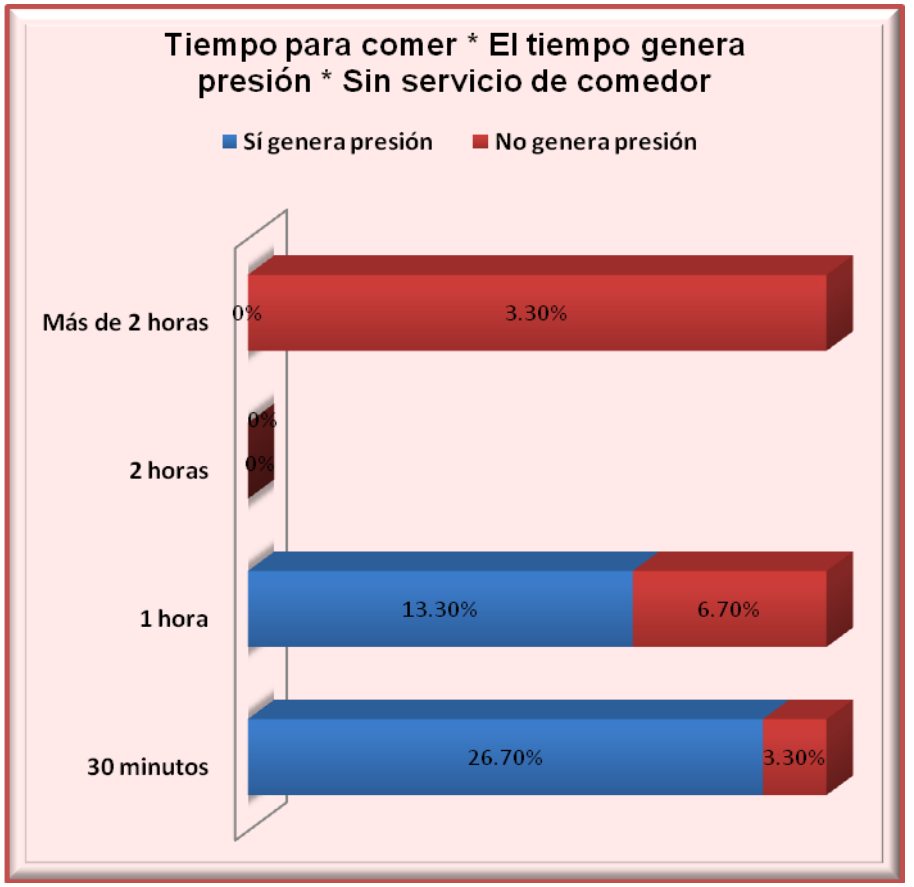
Interpretación.

Los empleados que cuentan con servicio de comedor, aparte de contar con esta prestación, tienen mayor tiempo para tomar sus alimentos que va desde 1 hora hasta más de 2 horas. Lo cual les permite aparte de tener los alimentos “a la mano”, tomar los mismos de una manera cómoda, sin preocupaciones de tiempo, distraerse y hacer un poco de sobremesa con sus compañeros de escritorio.

En comparación, los que no cuentan con el servicio tienen sólo de media hora a una hora para buscar sus alimentos. Lo que significa que aparte de que la empresa no les provee el beneficio, los tiene limitados en tiempo. Lo que resulta completamente perjudicial para los mismos ya que después de tener que trabajar una ardua jornada, no contar con comedor y tener el tiempo restringido para satisfacer una necesidad primaria, sin duda debe ser un desgaste físico y una manera de vivir lesiva para su salud.

Gráficas 3.41 Tiempo para comer * El tiempo genera presión * Servicio de comedor





Para consultar datos de este cruce de variables, ver cuadro 3.41 tiempo para comer, genera presión contra servicio de comedor mostrado en anexo 7.

Interpretación.

No resultan sorprendentes estos resultados ya que el empleado sin servicio de comedor y con media hora para llevar a cabo esta actividad se ve afectado e incrementa su presión, lo cual recaerá en su motivación, desempeño, rendimiento y productividad laboral.

CONCLUSIONES

El análisis realizado en la investigación me ha permitido conocer todos y cada uno de los aspectos que engloba esta problemática, comprobando los beneficios que tienen los empleados que cuentan con el servicio de comedor.

Puedo concluir favorablemente gracias a los resultados obtenidos y a mi experiencia laboral, que el servicio de alimentación que otorgan las empresas como parte del paquete de prestaciones, es factor de motivación para el empleado.

Son pocas aún las organizaciones que brindan la prestación pero los empleados que actualmente cuentan con el servicio ya aprecian las ventajas que alcanzan al recibir alimentación y nutrición laboral.

Las desventajas económicas y nutricionales, el problema de salud que va en crecimiento a edades tempranas, la necesidad, la carencia, inquietud y conocimiento de los empleados harán que las empresas comiencen a recapacitar en el bienestar de sus trabajadores e inicien a implantar bienes y servicios que cumplan con satisfacer las necesidades primarias de los mismos.
No sólo por el bienestar del empleado, porque como pudimos sustentar en capítulos anteriores no sería el único favorecido, los empleadores deberían considerar al trabajador no como una máquina humana sino como una fuente de productividad y rendimiento que necesita de manutención y suministro para poder trabajar en pro de la rentabilidad de la compañía.

A lo largo de nueve años de trabajar en empresas dedicadas al servicio de restaurantes empresariales o comedores industriales, he tenido la oportunidad de conocer la administración y operación de al menos 50 comedores de diferentes empresas tanto privadas como públicas, sólo por mencionar algunos de ellos, comedor de Tv Azteca, L´oreal, Mina de cobre en Santiago de Chile, Chrysler, Santander, Reclusorio Norte, Stanhome, Jonhson Controls, Kraft, ISEM Atizapán, Cooper Tools, Luk, CRIT Neza, Jafra, Fuller, Novartis, Kellog´s, Bayer, Shering Plough, Texas Instrument, Unilever, BMW, UIA, Whirlpool, Televisa Radio, Elektra, Celanese, Apotex, AFI, Judicatura de la Federación, TRIFE, Lafarge, PFP, Price Shoes, ININ, Escuela Náutica Mercante. Al tener contacto con los comensales de las empresas antes mencionadas puedo señalar que éstos cuentan con un excelente paquete de prestaciones, incluido el servicio de comedor.
Por la estabilidad y seguridad que dichas empresas brindan a sus colaboradores, es difícil o menos probable que el trabajador piense en abandonar y dejar de lado las comodidades, beneficios, estabilidad y seguridad que le provee la empresa por

otra organización en donde no obtendría lo mismo. Su misma convicción la traduce y se ve reflejada en certidumbre y lealtad para la institución.

He mantenido contacto con diferentes tipos de comensales; ejecutivos, personal de confianza, sindicalizados, obreros, alumnos, agentes de seguridad, reos, enfermos, mineros.
Por todo el camino recorrido durante el periodo antes mencionado y por los resultados obtenidos de esta hipótesis en cuestión puedo argumentar como profesionista, nutrióloga y administradora, que queda una gran satisfacción al ver a la mayoría de estas personas satisfechas, motivadas al recibir el servicio de alimentación y al saber que la empresa para la cual laboran se preocupa por ellos.
Lo anterior aparte de probarse con los resultados arrojados en esta tesis, lo puedo comprobar con el simple trato con los comensales, cuando como gerente de comedor recibes a tus comensales, cansados, estresados, preocupados, agobiados, enojados, hambrientos y esa hora de comida les sirve para relajarse, para socializar un poco entre compañeros y "recargar energía" para continuar con su jornada laboral. Al final del servicio observas seres humanos restaurados psicofísicamente y saciados de ese placer que involucra todos los sentidos a través de la gastronomía.

Aparte de exponer mi experiencia como profesionista exhibo mi opinión como empleada. Puedo aportar que el contar con servicio de comedor está lleno de ventajas.
Desde que inicie a trabajar tuve acceso al servicio de comedor, no tenía que angustiarme por buscar un lugar adecuado para alimentarme, era algo en lo que no tenía que ocuparme además de que esto no representaba un desgaste a mi economía y tiempo que finalmente se veían reflejados en mi seguridad y salud. Desafortunadamente después de esos 9 años tuve que cambiar de trabajo a una empresa la cual no me ofrecía servicio de comedor, fue para mí complicado desde el momento en que tuve que ubicar un lugar cercano a mi trabajo donde comer, desde entonces me vi involucrada en una lucha constante para afectar lo menos posible mis tiempos, mi economía, mi dieta diaria y sobre todo mi salud; cosa que difícilmente pude conseguir, ya que por lo regular sacrifiqué alguna de éstos factores.
Aunque tenía dos horas para comer, me sentía incomoda y molesta por tener que salir de la empresa a buscar alimento ya sea por que el tiempo no me era suficiente y descuidaba o mi trabajo o mi espacio para comer relajada, el hecho de buscar una alimentación sana y balanceada implicó más gasto. Al tratar de ahorrar en mis alimentos me daba cuenta de que éstos eran de mala calidad y no eran ni los recomendados, ni los que me aportaban los nutrientes necesarios.

Afirmo que éste suceso me generó mucho estrés, pues las condiciones a las que estaba acostumbrada cambiaron radicalmente atrayendo a mi más presiones.

Basada en mi experiencia personal se da en mí la pauta para investigar sobre éste caso de estudio que creo firmemente debe ser sin lugar a duda prioridad

fundamental para que en las empresas comiencen a preocuparse por la alimentación y bienestar de sus empleados y las empresas que cubren ésta necesidad valoren esta prestación como un beneficio y no como un perjuicio a la organización.

Como se puede observar en los resultados de las encuestas, cada una de las respuestas resulta clave para darse cuenta de que la problemática que actualmente vivimos los empleados en cuanto al acceso de alimentos va en ascenso. Ya sea por la escases económica derivada de los bajos sueldos, falta de tiempo, el no tener acceso tan fácilmente a establecimientos de alimentos y bebidas cercanos a la zona de empleo y sobre todo por la falta de conocimiento por parte de las organizaciones de las consecuencias que acarrea esto y de los beneficios que representaría para éstas el ofrecer la prestación a los empleados.

Es evidente el efecto que causa para la población receptora el tener un respaldo no solo monetario, sino también una forma de reconocimiento y protección que cubra una primera necesidad, lo cual se verá reflejado en su motivación, satisfacción y lealtad hacia la empresa.

Con éste caso podemos concluir que aquellas empresas que ofrecen el servicio de comedor para sus empleados han tenido éxito en sus expectativas; al lograr un mejor ambiente de trabajo, una lealtad hacia la empresa, empleados satisfechos, motivados y por lo tanto más productivos.

Annibale Carracci 1583

Se representa a un jornalero o campesino que come un plato de alubias blancas con una cuchara de madera. Frente a él, un pan, un pastel de verduras, un vaso de vino tinto medio vacío y una jarra de barro decorado con rayas verticales.

Tiene la apariencia de un campesino con las uñas sucias de tierra y el sombrero de paja sobre su cabeza, sorprendido en el acto de comer. El pintor parece haber hecho una imagen fija de la acción. Con la mirada cautelosa que parece a los observadores decir: “dejadme comer en paz”, acentuado por la expresión del gesto de defensa con la mano para sujetar el pan, como para evitar que se lo quiten.

Toda la escena está envuelta en una luz azul que se filtra por la ventana, que saca de la oscuridad al hombre y los objetos sobre la mesa. Seguramente, estos alimentos son el papel central. Las judías son la representación más veraz de la comida de los campesinos, ya que fueron uno de los alimentos básicos de los más pobres que no podían permitirse un consumo regular de carne.

BIBLIOGRAFÍAS

- Archivos.diputados.gob.mx Berenice P. Ramírez López Investigadora Titular de la Unidad de Economía Política del Desarrollo. Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Consultado en marzo de 2011.

- Artículo sobre alimentación sana. Disponible en www.alimentacionsana.com.mx Consultado en Marzo de 2011.

- Bazán *et al* (1988) investigaron sobre la situación de los obreros del calzado en León Guanajuato.

- Berenice P. Ramírez López. Investigadora Titular de la Unidad de Economía Política del Desarrollo. Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Una visión crítica de la Seguridad Social en México: en dónde estamos y hacia dónde vamos (2006). Disponible en: http://archivos.diputados.gob.mx/Comisiones/Ordinarias/Seguridad_Social/Taller_seguridad_social/2_1_2_primer_dia/2_1_2_4.pdf consultado en febrero de 2011.

- CARINAC. Francisco Mijares Noriega (2006). Disponible en: http://www.leydeayudaalimentaria.org/sobrelaley.html Consultado en febrero de 2011.

- Christopher Wanjek. Foot At Work. 2005. Consultado en febrero, marzo y abril de 2011.

- CNNExpansión. José Adrián Palomares *El autor estudió la carrera en Ingeniería Industrial y en Sistemas Organizacionales en la Universidad La Salle y cuenta con una maestría en Dirección de Empresas por el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa (IPADE). Actualmente es Director de Mercadotecnia de Sodexo.* "Las prestaciones pueden ser deducibles" (2010). Diponible en: http://www.cnnexpansion.com/opinion/2010/04/02/impuesto-2010-deducible-vales-prestacion Consultado en marzo de 2011.

- Cómo combatir el estrés laboral. Seas sociedad española para el estudio de la ansiedad y estrés. Dr. Antonio cano vindel (2002). Disponible en: http://www.ibermutuamur.es/IMG/pdf/MANUAL_COMO_COMBATIR_EL_ESTRES_LABORAL_-_web.pdf Consultado en abril de 2011.

- Dessler, Gary. Administración de personal. Edit. Prentice Hall, México 1991. Consultado en marzo de 2011.

- El siglo de Torreón. Leales y más productivos trabajadores y más productivos trabajadores que reciben prestaciones: Accor" México, DF 25 de julio 2008 http://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/367168.leales-y-mas-productivos-trabajadores-que-rec.html Consultado en marzo de 2011.
- El siglo de Torreón. México será líder en gordos en 2018. (2008). Disponible en http://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/325830.mexico-sera-lider-en-gordos-en-2018.html Consultado marzo de 2011.

- Estadísticas Laborales en México. Subsecretaría de Empleo y Política Laboral Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo (2006). Disponible en: http://www.observatoriolaboral.gob.mx/pdf/Estadisticas_Laborales.pdf Consultado en marzo de 2011. Consultado marzo de 2011.

- Expanción.com Tino Fernández. ¿Prefiere ganar dinero o tener un trabajo que le haga feliz? (2010). Disponible en: http://www.expansion.com/2010/10/22/empleo/desarrollo-de-carrera/1287760487.html Consultado marzo de 2011.

- Gaceta Oficial N° 24,864 de fecha 12 de agosto de 2003. Ley n° 59 que autoriza la Creación del Programa de Alimentación para los Trabajadores y dicta otra disposición. República de Panamá. Disponible en: http://docs.panama.justia.com/federales/leyes/59-de-2003-aug-12-2003.pdf Consultado en febrero de 2011.

- Gaceta Oficial Nº 38.094 de fecha 27 de diciembre de 2004. La Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Ley de Alimentación para los Trabajadores. Disponible en: http://www.iaanem.gob.ve/articulos/Ley%20de%20Alimentacion.pdf Consultado en febrero de 2011.

- Gracia, Fuster Enrique. El apoyo social en la intervención comunitaria. Edt. Paídos Ibérica, S.A. México 1997. Consultado en marzo de 2011.

- Idalberto Chiavaneto. Administración de recursos humanos. Edit. Mc Graw Hill 2000. Consultado en febrero y marzo de 2011.

- Ignacio García Téllez (1943) Seguridad Social: su evolución histórica. Rodolfo Romeo. Disponible en: http://www.mitecnologico.com/Main/EvolucionSeguridadSocial Consultado en febrero de 2011.

- Info7.mx 21 de noviembre de 2010 por Notimex. Consultado en marzo de 2011.

- La crónica de hoy. Buscan reformas llevar seguridad social a más mexicanos: KPMG. Notimex 2009. Disponible en: http://www.cronica.com.mx/nota.php?id_nota=521446 Consultado en febrero de 2011.

- México laboral. Sólo 1 de cada 10 empresas ofrece prestaciones por arriba de la ley, en México. Fuente: Financiero (2007). Disponible en http://www.boletin-infomail.com/2007/11/slo-1-de-cada-1.html Consultado en febrero de 2011.

- Notimex (2010). Jesús Montoya Ramírez "40% de los burócratas mexicanos con sobrepeso" Disponible en: http://www.salud180.com/salud-dia-a-dia/habitos-sanos/cuerpo/40-de-los-burocratas-mexicanos-con-sobrepeso. Consultado en marzo de 2011.

- Pablo Noreña, Socio y Alberto Delgadillo, gerente Sr. de la Práctica de Seguridad Social y Remuneraciones de KPMG en México. "Seguridad social: México vs otros Países". (2009). Disponible en: http://www.altonivel.com.mx/5181-seguridad-social-mexico-vs-otros-paises.html Consultado en febrero de 2011.

- PAT. Programa de Alimentación para el Trabajador. Profesor José Alfonso Mazzon. Universidad de San Pablo – Brasil. Octubre de 2008. Disponible en: http://www.edenred.com.uy/SiteCollectionDocuments/Conferencia%20Universidad%20de%20San%20Pablo.pdf Consultado en febrero de 2011.

- Plan-carrera.monster.com.mx Marcela Urteaga, marzo 2011

- Revista Digital Independiente Voz Universitaria. Ocupación y Empleo enero 2010. INEGI. Disponible en: http://www.vozuniversitaria.org.mx/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=826 Consultado en marzo de 2011.

- Seguridad social. Disponible en: http://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_social Consultado en febrero de 2011.

- Stephen P. Robbins. Comportamiento Organizacional. Edit. Prentice Hall, México 1994. Consultado en marzo y abril de 2011.

- "Sugiere OIT prolongar la hora de comida en el trabajo", El Universal, 1º de febrero de (2006). Disponible en:

http://members.libreopinion.com/mx/pedroherrera/Publicaciones/Comedores_Industriales.pdf Consultado en abril de 2011.

- Ultranoticias. América Muñoz Mínimas las empresas con comedores industriales. (2011) Disponible en: http://www.ultra.com.mx/noticias/estado-de-mexico/Local/14749-minimas-las-empresas-con-comedores-industriales.html Consultado en febrero de 2011.

- Vivero Ramírez. Derecho a la alimentación, políticas públicas e instituciones contra el hambre. LOM ediciones. 2009. Consultado en febrero de 2011.
- www.boletín-informail.com noviembre 2007 fuente: Financiero.Consultado en marzo de 2011.

- www.elconfidencial.com lunes 7 de marzo de 2011. "México fábrica de ricos, país de pobres" por Pilar Salas. Consultado en marzo de 2011.

- www.eluniversal.com.mx México DF a 25 de abril de 2010, Pablo Noreña y Alberto Delgadillo. Consultado en febrero de 2011.

- www.ultra.com.mx noticias estado de México 18 de enero de 2011. América Muñoz. Consultado en marzo de 2011.

ANEXOS

ANEXO 1

Cuestionario A

Cuestionario para investigación de tesis, "El servicio de comedor como factor de satisfacción para el empleado."
Dirigido a empleados con servicio de comedor dentro de la empresa donde laboran.
Marca con una "X" la respuesta que mas se apegue contigo

I. Datos generales

1) Sexo
   1. Hombre ○
   2. Mujer ○

2) Estado civil
   1. Soltero ○
   2. Casado ○
   3. Unión libre ○
   4. Divorciado ○
   5. Viudo ○

3) Edad
   1. De 20 a 25 años ○
   2. De 25 a 30 años ○
   3. De 30 a 35 años ○
   4. De 35 a 40 años ○
   5. De 40 a 45 años ○
   6. De 45 a 50 años ○
   7. Más de 50 años ○

4) Especifique su grado máximo de estudios
   1. Primaria ○
   2. Secundaria ○
   3. Preparatoria ○
   4. Licenciatura titulado ○
   5. Licenciatura pasante ○
   6. Maestría (titulado) ○
   7. Maestría (pasante) ○
   8. Doctorado (titulado) ○
   9. Doctorado (pasante) ○

5) ¿A qué edad comenzó usted a trabajar?
   1. Menos de 15 años ○
   2. De 15 a 20 años ○
   3. De 20 a 25 años ○
   4. De 25 a 30 años ○

II. Preguntas sobre su empleo actual

1) ¿La empresa donde labora actualmente es?
   1. Empresa privada nacional ○
   2. Empresa pública ○
   3. Empresa privada extranjera ○

2) ¿Cuáles son sus ingresos mensuales?
1. De $2,000 a $4,000 ○
2. De $4,000 a $6,000 ○
3. De $6,000 a $8,000 ○
4. De $8,000 a $10,000 ○
5. De $10,000 a $12,000 ○
6. De $12,000 a $14,000 ○
7. De $14,000 a $16,000 ○
8. Más de $16,000 ○

3) ¿Cuántas horas laboras al día?
1. De 6 a 8 horas ○
2. De 8 a 10 horas ○
3. De 10 a 12 horas ○
4. De 12 a 14 horas ○
5. De 14 a 16 horas ○
6. Más de 16 horas ○

4) ¿Cuenta usted con seguro social IMSS o ISSSTE?
1. Si ○
2. No ○

5) ¿Cuántas veces comes al día?
1. 1 vez al día ○
2. 2 veces al día ○
3. 3 veces al día ○

6) ¿Cuánto tiempo te da la empresa donde laboras para comer?
1. 30 minutos ○
2. 1 hora ○
3. 2 horas ○
4. Más de 2 horas ○

7) ¿Consideras que este tiempo que te dan para comer es suficiente?
1. Si ○
2. No ○

8) Si tu respuesta a la pregunta anterior fue NO, contesta si el tiempo que te dan genera en ti presión.
1. Si genera presión ○
2. No genera presión ○

9) ¿Por el servicio de comedor tienes que cubrir alguna cantidad al mes?
1. Si ○
2. No ○

10) Si tu respuesta a la pregunta anterior fue SI, contesta ¿Cuánto tienes que cubrir mensualmente?
1. De $100.00 a $200.00 mensuales ○
2. De $200.00 a $300.00 mensuales ○
3. De $300.00 a $400.00 mensuales ○

4. De $400.00 a $500.00 mensuales ○
5. Más de $500.00 mensuales ○

11) ¿El que cuentes con servicio de comedor es un beneficio para tu economía?
1. Si ○
2. No ○

12) Si algún día la empresa dejara de proporcionarte el servicio de comedor, ¿Sería un motivo para abandonar tu trabajo?
1. Si ○
2. No ○

13) ¿El servicio de comedor que te brinda tu empresa es un factor que te motiva como empleado?
1. Si ○
2. No ○

14) ¿El no contar con servicio de comedor cambiaría el que te desempeñaras satisfactoriamente como empleado?
1. Si ○
2. No ○

15) ¿El servicio de alimentación que te brinda tu empresa tiene que ver con tu buena salud?
1. Si ○
2. No ○

16) ¿Sin el servicio de comedor crees que puedes ser vulnerable a alguna enfermedad?
1. Si ○
2. No ○

17) ¿Actualmente sufres de alguna enfermedad gastrointestinal?
1. Si ○
2. No ○

18) Si tu respuesta a la pregunta anterior fue SI, ¿Cuál de las siguientes padeces?
1. Colitis ○
2. Gastritis ○
3. Reflujo ○
4. Agruras ○

19) ¿Actualmente padeces alguna otra enfermedad?
1. Si ○
2. No ○

20) Si tu respuesta a la pregunta anterior fue SI ¿Cuál de las siguientes enfermedades padeces?

1. Hipertensión ○
2. Diabetes ○
3. Hipercolesterolemia ○
4. Cardiopatía ○

21) Consideras que el servicio de comedor es una prestación que satisface una primera necesidad

1. Si ○
2. No ○

ANEXO 2

Cuestionario B.

Cuestionario para investigación de tesis, "El servicio de comedor como factor de satisfacción para el empleado."
Dirigido a empleados sin servicio de comedor dentro de la empresa donde laboran.
Marca con una "X" la respuesta que más se apegue contigo

I. Datos generales

1) Sexo
   3. Hombre ○
   4. Mujer ○

2) Estado civil
   1. Soltero ○
   2. Casado ○
   3. Unión libre ○
   4. Divorciado ○
   5. Viudo ○

3) Edad
   1. De 20 a 25 años ○
   2. De 25 a 30 años ○
   3. De 30 a 35 años ○
   4. De 35 a 40 años ○
   5. De 40 a 45 años ○
   6. De 45 a 50 años ○
   7. Más de 50 años ○

4) Especifique su grado máximo de estudios
   1. Primaria ○
   2. Secundaria ○
   3. Preparatoria ○
   4. Licenciatura titulado ○
   5. Licenciatura pasante ○
   6. Maestría (titulado) ○
   7. Maestría (pasante) ○
   8. Doctorado (titulado) ○
   9. Doctorado (pasante) ○

5) ¿A qué edad comenzó usted a trabajar?
   1. Menos de 15 años ○
   2. De 15 a 20 años ○
   3. De 20 a 25 años ○
   4. De 25 a 30 años ○

II. Preguntas sobre su empleo actual

1) ¿La empresa donde labora actualmente es?
   1. Empresa privada nacional ○
   2. Empresa pública ○
   3. Empresa privada extranjera ○

2) ¿Cuáles son sus ingresos mensuales?
1. De $2,000 a $4,000 ○
2. De $4,000 a $6,000 ○
3. De $6,000 a $8,000 ○
4. De $8,000 a $10,000 ○
5. De $10,000 a $12,000 ○
6. De $12,000 a $14,000 ○
7. De $14,000 a $16,000 ○
8. Más de $16,000 ○

3) ¿Cuántas horas laboras al día?
1. De 6 a 8 horas ○
2. De 8 a 10 horas ○
3. De 10 a 12 horas ○
4. De 12 a 14 horas ○
5. De 14 a 16 horas ○
6. Más de 16 horas ○

4) ¿Cuenta usted con seguro social IMSS o ISSSTE?
1. Si ○
2. No ○

5) ¿Cuántas veces comes al día?
1. 1 vez al día ○
2. 2 veces al día ○
3. 3 veces al día ○

6) ¿Cuánto tiempo te da la empresa donde laboras para comer?
1. 30 minutos ○
2. 1 hora ○
3. 2 horas ○
4. Más de 2 horas ○

7) ¿Consideras que este tiempo que te dan para comer es suficiente?
1. Si ○
2. No ○

8) Si tu respuesta a la pregunta anterior fue NO, contesta si el tiempo que te dan genera en ti presión.
1. Si genera presión ○
2. No genera presión ○

9) ¿En donde comes los días de labores?
1. No como hasta llegar a casa ○
2. Traigo comida de casa ○
3. Comida corrida ○
4. *Fast Food* ○
5. Restaurante ○

10) ¿Cuánto dinero gastas diario en alimentos?
1. De $30.00 a $50.00 ○

2. De $50.00 a $70.00 ○
3. De $70.00 a $90.00 ○
4. De $90.00 a $110.00 ○
5. Más de $110.00 ○

11) ¿Estarías dispuesto a pagar alguna cantidad de dinero a la empresa, si ésta te otorgara el servicio de comedor?

1. Si ○
2. No ○

12) Si tu respuesta a la pregunta anterior fue SI, contesta ¿Cuánto dinero diario estarías dispuesto a pagar?

1. De $15.00 a $30.00 diario ○
2. De $30.00 a $45.00 diario ○
3. De $45.00 a $60.00 diario ○
4. Más de $60.00 diario ○

13) ¿El que no cuentes con servicio de comedor repercute en tu economía?

1. Si ○
2. No ○

14) ¿Has pensado cambiar de trabajo?

1. Si ○
2. No ○

15) Si tu respuesta en la pregunta anterior fue SI, ¿Buscarías cambiarte a una empresa que te ofreciera el servicio de comedor?

1. Si ○
2. No ○

16) ¿Si la empresa te brindara servicio de comedor te motivaría como empleado?

1. Si ○
2. No ○

17) ¿El contar con servicio de comedor mejoraría tu desempeño como empleado?

1. Si ○
2. No ○

18) ¿La alimentación que adquieres los días laborables te ha mantenido con buena salud?

1. Si ○
2. No ○

19) ¿Sin el servicio de comedor crees que puedes ser vulnerable a alguna enfermedad?

1. Si ○
2. No ○

20) ¿Actualmente sufres de alguna enfermedad gastrointestinal?

1. Si ○
2. No ○

21) Si tu respuesta a la pregunta anterior fue SI, ¿Cuál de las siguientes padeces?

1. Colitis ○
2. Gastritis ○
3. Reflujo ○
4. Agruras ○

22) ¿Actualmente padeces alguna otra enfermedad?

1. Si ○
2. No ○

23) Si tu respuesta a la pregunta anterior fue SI ¿Cuál de las siguientes enfermedades padeces?

1. Hipertensión ○
2. Diabetes ○
3. Hipercolesterolemia ○
4. Cardiopatía ○

24) Consideras que el servicio de comedor sería una prestación que podría satisfacer una primera necesidad

1. Si ○
2. No ○

ANEXO 3

Cuadro 3.37 Ingresos mensuales y escolaridad

Tabla de contingencia INGRESOSMENSUALES * ESCOLARIDAD

INGRESOS MENSUALES		ESCOLARIDAD								
		Primaria	Secundaria	Preparatoria	Licenciatura titulado	Licenciatura pasante	Maestría titulado	Maestría pasante	Doctorado titulado	Total
De 2,000 a 4,000 pesos	Recuento	3	2	4	0	0	0	0	0	9
	% del total	2.7%	1.8%	3.5%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	8.0%
De 4,000 a 6,000 pesos	Recuento	0	2	3	2	3	0	0	0	10
	% del total	.0%	1.8%	2.7%	1.8%	2.7%	.0%	.0%	.0%	8.8%
De 6,000 a 8,000 pesos	Recuento	1	3	5	2	4	0	0	0	15
	% del total	.9%	2.7%	4.4%	1.8%	3.5%	.0%	.0%	.0%	13.3%
De 8,000 a 10,000 pesos	Recuento	0	3	2	4	0	0	2	0	11
	% del total	.0%	2.7%	1.8%	3.5%	.0%	.0%	1.8%	.0%	9.7%
De 10,000 a 12,000 pesos	Recuento	0	1	12	3	4	1	0	1	22
	% del total	.0%	.9%	10.6%	2.7%	3.5%	.9%	.0%	.9%	19.5%
De 12,000 a 14,000 pesos	Recuento	0	0	14	7	4	0	1	0	26
	% del total	.0%	.0%	12.4%	6.2%	3.5%	.0%	.9%	.0%	23.0%
De 14,000 a 16,000 pesos	Recuento	1	0	1	2	1	0	1	0	6
	% del total	.9%	.0%	.9%	1.8%	.9%	.0%	.9%	.0%	5.3%
Más de 16,000 pesos	Recuento	0	0	1	7	2	1	3	0	14
	% del total	.0%	.0%	.9%	6.2%	1.8%	.9%	2.7%	.0%	12.4%
Total	Recuento	5	11	42	27	18	2	7	1	113
	% del total	4.4%	9.7%	37.2%	23.9%	15.9%	1.8%	6.2%	.9%	100.0%

ANEXO 4

Cuadro 3.38 Edad * Enfermedad gastrointestinal que padece * Servicio de comedor.

Tabla de contingencia EDAD * QUE ENFERMEDAD GASTROINTESTINAL SUFRES * SERVICIO COMEDOR

SERVICIO COMEDOR				QUE ENFERMEDAD GASTRO SUFRES					
				No sufre de ninguna enfermedad	Colitis	Gastritis	Reflujo	Agruras	Total
Con servicio de comedor	EDAD	De 20 a 25 años	Recuento	1	0	2			3
			% dentro de QUEENFERMEDADGASTRO SUFRES	2.1%	.0%	66.7%			5.7%
			% del total	1.9%	.0%	3.8%			5.7%
		De 25 a 30 años	Recuento	12	0	0			12
			% dentro de QUEENFERMEDADGASTRO SUFRES	25.0%	.0%	.0%			22.6%
			% del total	22.6%	.0%	.0%			22.6%
		De 30 a 35 años	Recuento	15	2	1			18
			% dentro de QUEENFERMEDADGASTRO SUFRES	31.3%	.0%	33.3%			34.0%
			% del total	28.3%	3.8%	1.9%			34.0%
		De 35 a 40 años	Recuento	12	0	0			12

			% dentro de QUEENFERMEDADGASTROSUFRES	25.0%	.0%	.0%			22.6%
			% del total	22.6%	.0%	.0%			22.6%
		De 40 a 45 años	Recuento	4	0	0			4
			% dentro de QUEENFERMEDADGASTROSUFRES	8.3%	.0%	.0%			7.5%
			% del total	7.5%	.0%	.0%			7.5%
		De 45 a 50 años	Recuento	2	0	0			2
			% dentro de QUEENFERMEDADGASTROSUFRES	4.2%	.0%	.0%			3.8%
			% del total	3.8%	.0%	.0%			3.8%
		Más de 50 años	Recuento	2	0	0			2
			% dentro de QUEENFERMEDADGASTROSUFRES	4.2%	.0%	.0%			3.8%
			% del total	3.8%	.0%	.0%			3.8%
	Total		Recuento	48	2	3			53
			% dentro de QUEENFERMEDADGASTROSUFRES	100.0%	100.0%	100.0%			100.0%
			% del total	90.6%	3.8%	5.7%			100.0%
Sin servicio de comedor	EDAD	De 25 a 30 años	Recuento	8	1	0	2	1	12

		% dentro de QUEENFERMEDADGASTROSUFRES	19.0%	20.0%	.0%	100.0%	50.0%	20.0%
		% del total	13.3%	1.7%	.0%	3.3%	1.7%	20.0%
	De 30 a 35 años	Recuento	10	1	3	0	1	15
		% dentro de QUEENFERMEDADGASTROSUFRES	23.8%	20.0%	33.3%	.0%	50.0%	25.0%
		% del total	16.7%	1.7%	5.0%	.0%	1.7%	25.0%
	De 35 a 40 años	Recuento	14	0	3	0	0	17
		% dentro de QUEENFERMEDADGASTROSUFRES	33.3%	.0%	33.3%	.0%	.0%	28.3%
		% del total	23.3%	.0%	5.0%	.0%	.0%	28.3%
	De 40 a 45 años	Recuento	5	2	2	0	0	9
		% dentro de QUEENFERMEDADGASTROSUFRES	11.9%	40.0%	22.2%	.0%	.0%	15.0%
		% del total	8.3%	3.3%	3.3%	.0%	.0%	15.0%
	De 45 a 50 años	Recuento	4	1	1	0	0	6
		% dentro de QUEENFERMEDADGASTROSUFRES	9.5%	20.0%	11.1%	.0%	.0%	10.0%
		% del total	6.7%	1.7%	1.7%	.0%	.0%	10.0%
	Más de 50 años	Recuento	1	0	0	0	0	1

			% dentro de QUEENFERMEDADGASTROSUFRES	2.4%	.0%	.0%	.0%	.0%	1.7%
			% del total	1.7%	.0%	.0%	.0%	.0%	1.7%
	Total		Recuento	42	5	9	2	2	60
			% dentro de QUEENFERMEDADGASTROSUFRES	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
			% del total	70.0%	8.3%	15.0%	3.3%	3.3%	100.0%
Total	EDAD	De 20 a 25 años	Recuento	1	0	2	0	0	3
			% dentro de QUEENFERMEDADGASTROSUFRES	1.1%	.0%	16.7%	.0%	.0%	2.7%
			% del total	.9%	.0%	1.8%	.0%	.0%	2.7%
		De 25 a 30 años	Recuento	20	1	0	2	1	24
			% dentro de QUEENFERMEDADGASTROSUFRES	22.2%	14.3%	.0%	100.0%	50.0%	21.2%
			% del total	17.7%	.9%	.0%	1.8%	.9%	21.2%
		De 30 a 35 años	Recuento	25	3	4	0	1	33
			% dentro de QUEENFERMEDADGASTROSUFRES	27.8%	42.9%	33.3%	.0%	50.0%	29.2%
			% del total	22.1%	2.7%	3.5%	.0%	.9%	29.2%
		De 35 a 40 años	Recuento	26	0	3	0	0	29

		% dentro de QUEENFERMEDADGASTROSUFRES	28.9%	.0%	25.0%	.0%	.0%	25.7%
		% del total	23.0%	.0%	2.7%	.0%	.0%	25.7%
	De 40 a 45 años	Recuento	9	2	2	0	0	13
		% dentro de QUEENFERMEDADGASTROSUFRES	10.0%	28.6%	16.7%	.0%	.0%	11.5%
		% del total	8.0%	1.8%	1.8%	.0%	.0%	11.5%
	De 45 a 50 años	Recuento	6	1	1	0	0	8
		% dentro de QUEENFERMEDADGASTROSUFRES	6.7%	14.3%	8.3%	.0%	.0%	7.1%
		% del total	5.3%	.9%	.9%	.0%	.0%	7.1%
	Más de 50 años	Recuento	3	0	0	0	0	3
		% dentro de QUEENFERMEDADGASTROSUFRES	3.3%	.0%	.0%	.0%	.0%	2.7%
		% del total	2.7%	.0%	.0%	.0%	.0%	2.7%
Total		Recuento	90	7	12	2	2	113
		% dentro de QUEENFERMEDADGASTROSUFRES	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	79.6%	6.2%	10.6%	1.8%	1.8%	100.0%

ANEXO 5

Cuadro 3.39 Edad * Enfermedad que padece * Servicio de comedor.

Tabla de contingencia EDAD * QUE ENFERMEDADES PADECE * SERVICIO COMEDOR

SERVICIO COMEDOR				QUE ENFERMEDADES PADECE			
				No sufre ninguna enfermedad	Hipertensión	Diabetes	Total
Con servicio de comedor	EDAD	De 20 a 25 años	Recuento	3	0		3
			% dentro de QUEENFERMEDADESPADECES	5.8%	.0%		5.7%
			% del total	5.7%	.0%		5.7%
		De 25 a 30 años	Recuento	12	0		12
			% dentro de QUEENFERMEDADESPADECES	23.1%	.0%		22.6%
			% del total	22.6%	.0%		22.6%
		De 30 a 35 años	Recuento	17	1		18
			% dentro de QUEENFERMEDADESPADECES	32.7%	100.0%		34.0%
			% del total	32.1%	1.9%		34.0%
		De 35 a 40 años	Recuento	12	0		12

			% dentro de QUEENFERMEDADESPADECES	23.1%	.0%		22.6%
			% del total	22.6%	.0%		22.6%
		De 40 a 45 años	Recuento	4	0		4
			% dentro de QUEENFERMEDADESPADECES	7.7%	.0%		7.5%
			% del total	7.5%	.0%		7.5%
		De 45 a 50 años	Recuento	2	0		2
			% dentro de QUEENFERMEDADESPADECES	3.8%	.0%		3.8%
			% del total	3.8%	.0%		3.8%
		Más de 50 años	Recuento	2	0		2
			% dentro de QUEENFERMEDADESPADECES	3.8%	.0%		3.8%
			% del total	3.8%	.0%		3.8%
	Total		Recuento	52	1		53
			% dentro de QUEENFERMEDADESPADECES	100.0%	100.0%		100.0%
			% del total	98.1%	1.9%		100.0%
Sin servicio de comedor	EDAD	De 25 a 30 años	Recuento	10	2	0	12

		% dentro de QUEENFERMEDADESPADECES	18.5%	40.0%	.0%	20.0%
		% del total	16.7%	3.3%	.0%	20.0%
	De 30 a 35 años	Recuento	13	2	0	15
		% dentro de QUEENFERMEDADESPADECES	24.1%	40.0%	.0%	25.0%
		% del total	21.7%	3.3%	.0%	25.0%
	De 35 a 40 años	Recuento	15	1	1	17
		% dentro de QUEENFERMEDADESPADECES	27.8%	20.0%	100.0%	28.3%
		% del total	25.0%	1.7%	1.7%	28.3%
	De 40 a 45 años	Recuento	9	0	0	9
		% dentro de QUEENFERMEDADESPADECES	16.7%	.0%	.0%	15.0%
		% del total	15.0%	.0%	.0%	15.0%
	De 45 a 50 años	Recuento	6	0	0	6
		% dentro de QUEENFERMEDADESPADECES	11.1%	.0%	.0%	10.0%
		% del total	10.0%	.0%	.0%	10.0%
	Más de 50 años	Recuento	1	0	0	1

			% dentro de QUEENFERMEDADESPADECES	1.9%	.0%	.0%	1.7%
			% del total	1.7%	.0%	.0%	1.7%
		Total	Recuento	54	5	1	60
			% dentro de QUEENFERMEDADESPADECES	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
			% del total	90.0%	8.3%	1.7%	100.0%
Total	EDAD	De 20 a 25 años	Recuento	3	0	0	3
			% dentro de QUEENFERMEDADESPADECES	2.8%	.0%	.0%	2.7%
			% del total	2.7%	.0%	.0%	2.7%
		De 25 a 30 años	Recuento	22	2	0	24
			% dentro de QUEENFERMEDADESPADECES	20.8%	33.3%	.0%	21.2%
			% del total	19.5%	1.8%	.0%	21.2%
		De 30 a 35 años	Recuento	30	3	0	33
			% dentro de QUEENFERMEDADESPADECES	28.3%	50.0%	.0%	29.2%
			% del total	26.5%	2.7%	.0%	29.2%
		De 35 a 40 años	Recuento	27	1	1	29

		% dentro de QUEENFERMEDADESPADECES	25.5%	16.7%	100.0%	25.7%
		% del total	23.9%	.9%	.9%	25.7%
	De 40 a 45 años	Recuento	13	0	0	13
		% dentro de QUEENFERMEDADESPADECES	12.3%	.0%	.0%	11.5%
		% del total	11.5%	.0%	.0%	11.5%
	De 45 a 50 años	Recuento	8	0	0	8
		% dentro de QUEENFERMEDADESPADECES	7.5%	.0%	.0%	7.1%
		% del total	7.1%	.0%	.0%	7.1%
	Más de 50 años	Recuento	3	0	0	3
		% dentro de QUEENFERMEDADESPADECES	2.8%	.0%	.0%	2.7%
		% del total	2.7%	.0%	.0%	2.7%
Total		Recuento	106	6	1	113
		% dentro de QUEENFERMEDADESPADECES	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	93.8%	5.3%	.9%	100.0%

ANEXO 6 Cuadro 3.40 Tiempo para comer * Cuántas horas labora al día * Servicio de comedor

Tabla de contingencia TIEMPO PARA COMER * CUANTAS HORAS LABORA AL DIA * SERVICIO COMEDOR

SERVICIO COMEDOR				CUANTAS HORAS LABORA AL DIA						
				De 6 a 8 horas	De 8 a 10 horas	De 10 a 12 horas	De 12 a 14as	De 14 a 16 horas	Más de 16 horas	Total
Con servicio de comedor	TIEMPO PARA COMER	30 minutos	Recuento	1	0	2	1	1	5	10
			% dentro de CUANTAS HORAS LABORA AL DIA	20.0%	.0%	16.7%	9.1%	16.7%	33.3%	18.9%
			% del total	1.9%	.0%	3.8%	1.9%	1.9%	9.4%	18.9%
		1 horas	Recuento	4	2	2	2	4	7	21
			% dentro de CUANTAS HORAS LABORA AL DIA	80.0%	50.0%	16.7%	18.2%	66.7%	46.7%	39.6%
			% del total	7.5%	3.8%	3.8%	3.8%	7.5%	13.2%	39.6%
		2 horas	Recuento	0	0	3	3	1	3	10
			% dentro de CUANTAS HORAS LABORA AL DIA	.0%	.0%	25.0%	27.3%	16.7%	20.0%	18.9%
			% del total	.0%	.0%	5.7%	5.7%	1.9%	5.7%	18.9%
		Más de 2 horas	Recuento	0	2	5	5	0	0	12
			% dentro de CUANTAS HORAS LABORA AL DIA	.0%	50.0%	41.7%	45.5%	.0%	.0%	22.6%
			% del total	.0%	3.8%	9.4%	9.4%	.0%	.0%	22.6%
	Total		Recuento	5	4	12	11	6	15	53
			% dentro de CUANTAS HORAS LABORA AL DIA	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

			% del total	9.4%	7.5%	22.6%	20.8%	11.3%	28.3%	100.0%
Sin servicio de comedor	TIEMPO PARA COMER	30 minutos	Recuento	1	1	2	4	4	7	19
			% dentro de CUANTAS HORAS LABORA AL DIA	25.0%	5.9%	18.2%	40.0%	44.4%	77.8%	31.7%
			% del total	1.7%	1.7%	3.3%	6.7%	6.7%	11.7%	31.7%
		1 horas	Recuento	3	12	5	3	4	1	28
			% dentro de CUANTAS HORAS LABORA AL DIA	75.0%	70.6%	45.5%	30.0%	44.4%	11.1%	46.7%
			% del total	5.0%	20.0%	8.3%	5.0%	6.7%	1.7%	46.7%
		2 horas	Recuento	0	2	3	0	1	0	6
			% dentro de CUANTAS HORAS LABORA AL DIA	.0%	11.8%	27.3%	.0%	11.1%	.0%	10.0%
			% del total	.0%	3.3%	5.0%	.0%	1.7%	.0%	10.0%
		Más de 2 horas	Recuento	0	2	1	3	0	1	7
			% dentro de CUANTAS HORAS LABORA AL DIA	.0%	11.8%	9.1%	30.0%	.0%	11.1%	11.7%
			% del total	.0%	3.3%	1.7%	5.0%	.0%	1.7%	11.7%
	Total		Recuento	4	17	11	10	9	9	60
			% dentro de CUANTAS HORAS LABORA AL DIA	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
			% del total	6.7%	28.3%	18.3%	16.7%	15.0%	15.0%	100.0%
Total	TIEMPO PARA COMER	30 minutos	Recuento	2	1	4	5	5	12	29
			% dentro de CUANTAS HORAS LABORA AL DIA	22.2%	4.8%	17.4%	23.8%	33.3%	50.0%	25.7%
			% del total	1.8%	.9%	3.5%	4.4%	4.4%	10.6%	25.7%

	1 horas	Recuento	7	14	7	5	8	8	49
		% dentro de CUANTAS HORAS LABORA AL DIA	77.8%	66.7%	30.4%	23.8%	53.3%	33.3%	43.4%
		% del total	6.2%	12.4%	6.2%	4.4%	7.1%	7.1%	43.4%
	2 horas	Recuento	0	2	6	3	2	3	16
		% dentro de CUANTAS HORAS LABORA AL DIA	.0%	9.5%	26.1%	14.3%	13.3%	12.5%	14.2%
		% del total	.0%	1.8%	5.3%	2.7%	1.8%	2.7%	14.2%
	Más de 2 horas	Recuento	0	4	6	8	0	1	19
		% dentro de CUANTAS HORAS LABORA AL DIA	.0%	19.0%	26.1%	38.1%	.0%	4.2%	16.8%
		% del total	.0%	3.5%	5.3%	7.1%	.0%	.9%	16.8%
Total		Recuento	9	21	23	21	15	24	113
		% dentro de CUANTASHORASLABORAALDIA	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	8.0%	18.6%	20.4%	18.6%	13.3%	21.2%	100.0%

ANEXO 7

Cuadro 3.41 Tiempo para comer * El tiempo genera presión * Servicio de comedor

Tabla de contingencia TIEMPO PARA COMER * EL TIEMPO GENERA PRESION * SERVICIO COMEDOR

SERVICIO COMEDOR				EL TIEMPO GENERA PRESION			Total
				0	Responde que NO es suf y SI genera presión	Responde que NO es suf y NO genera presión	
Con servicio de comedor	TIEMPO PARA COMER	30 minutos	Recuento	6	3	1	10
			% dentro de ELTIEMPOGENERAPRESION	16.2%	42.9%	11.1%	18.9%
			% del total	11.3%	5.7%	1.9%	18.9%
		1 horas	Recuento	17	3	1	21
			% dentro de ELTIEMPOGENERAPRESION	45.9%	42.9%	11.1%	39.6%
			% del total	32.1%	5.7%	1.9%	39.6%
		2 horas	Recuento	6	1	3	10
			% dentro de ELTIEMPOGENERAPRESION	16.2%	14.3%	33.3%	18.9%
			% del total	11.3%	1.9%	5.7%	18.9%
		Más de 2 horas	Recuento	8	0	4	12
			% dentro de ELTIEMPOGENERAPRESION	21.6%	.0%	44.4%	22.6%
			% del total	15.1%	.0%	7.5%	22.6%
	Total		Recuento	37	7	9	53

			% dentro de ELTIEMPOGENERAPRESION	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
			% del total	69.8%	13.2%	17.0%	100.0%
Sin servicio de comedor	TIEMPOPARACOMER	30 minutos	Recuento	1	16	2	19
			% dentro de ELTIEMPOGENERAPRESION	3.6%	66.7%	25.0%	31.7%
			% del total	1.7%	26.7%	3.3%	31.7%
		1 horas	Recuento	16	8	4	28
			% dentro de ELTIEMPOGENERAPRESION	57.1%	33.3%	50.0%	46.7%
			% del total	26.7%	13.3%	6.7%	46.7%
		2 horas	Recuento	6	0	0	6
			% dentro de ELTIEMPOGENERAPRESION	21.4%	.0%	.0%	10.0%
			% del total	10.0%	.0%	.0%	10.0%
		Más de 2 horas	Recuento	5	0	2	7
			% dentro de ELTIEMPOGENERAPRESION	17.9%	.0%	25.0%	11.7%
			% del total	8.3%	.0%	3.3%	11.7%
	Total		Recuento	28	24	8	60
			% dentro de ELTIEMPOGENERAPRESION	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
			% del total	46.7%	40.0%	13.3%	100.0%
Total	TIEMPOPARACOMER	30 minutos	Recuento	7	19	3	29
			% dentro de ELTIEMPOGENERAPRESION	10.8%	61.3%	17.6%	25.7%

		% del total	6.2%	16.8%	2.7%	25.7%
	1 horas	Recuento	33	11	5	49
		% dentro de ELTIEMPOGENERAPRESION	50.8%	35.5%	29.4%	43.4%
		% del total	29.2%	9.7%	4.4%	43.4%
	2 horas	Recuento	12	1	3	16
		% dentro de ELTIEMPOGENERAPRESION	18.5%	3.2%	17.6%	14.2%
		% del total	10.6%	.9%	2.7%	14.2%
	Más de 2 horas	Recuento	13	0	6	19
		% dentro de ELTIEMPOGENERAPRESION	20.0%	.0%	35.3%	16.8%
		% del total	11.5%	.0%	5.3%	16.8%
Total		Recuento	65	31	17	113
		% dentro de ELTIEMPOGENERAPRESION	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	57.5%	27.4%	15.0%	100.0%