



Universidad
Nacional
de Córdoba



FCM
Facultad de
Ciencias Médicas



EN
Escuela de
Nutrición | **FCM**

**Calidad de Vida Profesional de Licenciados en
Nutrición que se desempeñan en restauraciones
colectivas de la ciudad de Córdoba**

AUTORAS

**Paola Daró
Rocío de la Fuente**

DIRECTORA

Lic. Susana Zelada

2017



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución – No Comercial – Sin Obra Derivada 4.0 Internacional.

Se encuentra ubicada en la Biblioteca de la Escuela de Nutrición,
Fac. de Ciencias Médicas, U.N.C.



Universidad
Nacional
de Córdoba



FCM
Facultad de
Ciencias Médicas



EN
Escuela de
Nutrición | FCM

“Calidad de Vida Profesional de Licenciados en Nutrición que se desempeñan en restauraciones colectivas de la Ciudad de Córdoba”

Autoras:

- Daró, Paola
- de la Fuente, Rocío

Directora:

- Lic. Susana Zelada

Tribunal evaluador:

(Presidenta – Lic. Silvia Fanto)

(Miembro – Lic. Susana Zelada)

(Miembro – Mgter. Carola Hunziker)

Calificación final:

10 (diez)

Art. 28°: Las opiniones expresadas por los autores de este Seminario Final no representan necesariamente los criterios de la Escuela de Nutrición de la Facultad de Ciencias Médicas.

-Año 2017-

RESUMEN

Área temática de la investigación: Administración en Servicios de Nutrición y Salud.

Autores: Daró, Paola y de la Fuente, Rocío.

Introducción: Durante el período de la Administración Científica los trabajadores eran medidos de acuerdo a la producción; a fines del siglo XX y a principios del XXI, esta perspectiva comenzó a cambiar abriendo nuevos panoramas para el estudio del capital humano dentro de la organización. (Colmenales J. A., 2014, p.3).

Esta nueva visión originó distintos modos de evaluar los sentires de los trabajadores en sus puestos, como la Calidad de Vida Profesional (CVP), entendido como el bienestar derivado del equilibrio entre las demandas de trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que consiga a lo largo de su vida un desarrollo óptimo, no solo de la esfera familiar y de uno mismo, sino también de su actitud profesional respecto a su trabajo. (Catro M., Contreras Padilla J. y Montoya Ramirez S., 2009, p. 106).

Objetivo: Valorar la percepción de CVP de Licenciado/as en Nutrición que se desempeñan en restauraciones colectivas de hospitales, clínicas y sanatorio de la ciudad de Córdoba, durante el período agosto – septiembre 2017.

Metodología: Se realizó un estudio descriptivo transversal con un U: 51 Licenciados/as que realizan funciones de administración y gestión en restauraciones colectivas tercerizadas o de autogestión, y un n: 46 que asintieron voluntariamente participar del estudio mediante firma del consentimiento informado. Se aplicó el cuestionario CVP-35 (anónimo y auto administrado).

Resultados: Se demostró una relación estadísticamente significativa entre la motivación intrínseca, demanda de trabajo y apoyo directivo con la CVP global percibida. La relación de la CVP con la edad y la antigüedad en el puesto no resultó significativa. De igual manera que la relación de la CVP y el tipo de gestión.

Conclusión: Existe una buena Calidad de Vida Profesional global percibida por parte de la población estudiada.

Palabras claves: Capital Humano – Calidad de Vida Profesional – Apoyo Directivo – Motivación Intrínseca – Demanda de Trabajo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	6
OBJETIVO GENERAL.....	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
MARCO TEÓRICO	9
APORTE DE LAS TEORÍAS ORGANIZACIONALES	9
CALIDAD DE VIDA (CV) Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (CVP)	11
FACTORES INCIDENTES	13
LA IMPORTANCIA DE LA CVP EN LAS ORGANIZACIONES.....	16
APTITUDES DEL LICENCIADO EN NUTRICIÓN EN LA ORGANIZACIÓN.....	18
HIPÓTESIS	20
DISEÑO METODOLÓGICO.....	21
TIPO DE ESTUDIO	21
UNIVERSO Y MUESTRA.....	21
VARIABLES.....	21
TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	27
PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS	27
RESULTADOS.....	29
SEXO Y EDAD.....	29
ANTIGÜEDAD EN EL ESTABLECIMIENTO	29
PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL Y TIPO DE GESTIÓN.....	30
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO CVP-35	32
Dimensión Motivación Intrínseca	32
Dimensión Demanda de Trabajo	34
Dimensión Apoyo Directivo	36
Calidad de Vida Profesional Global Percibida	38
ASOCIACIÓN ENTRE LA APRECIACIÓN SOBRE LA CVP CON LA EDAD Y ANTIGÜEDAD	40
DISCUSIÓN	43
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS.....	43
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA.....	44
DEMANDA DE TRABAJO	45
APOYO DIRECTIVO.....	47
CONCLUSIÓN	49
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	51
ANEXOS	54

INTRODUCCIÓN

En la época de la Administración Científica los trabajadores eran considerados simples máquinas que desarrollaban una labor determinada; ya a fines del siglo XX y principios del XXI, esta perspectiva comenzó a cambiar abriendo nuevos panoramas para el capital humano dentro de la organización. (Colmenales J. A., 2014, p.3).

Santos, Rodríguez y Paz (2007) sostienen que “el capital humano comprende todas las capacidades individuales, los conocimientos, las destrezas y la experiencia de los empleados y directivos de la empresa, así como de la organización laboral como un todo, incluyendo sus valores”. (Castro M., Contreras Padilla J. y Montoya Ramirez S., 2009, p. 106).

Esta evolución del capital humano es la respuesta de los diversos cambios en los entornos tanto interno como externo, concientizando a las organizaciones del valor intrínseco que tienen los trabajadores dentro de una empresa. (Castro M., Contreras Padilla J. y Montoya Ramirez S., 2009, p. 106; Colmenales J. A., 2014 p.3).

Gracias a la importancia que toma el capital humano en las organizaciones; adquiere auge la gestión humana, la cual busca saber administrar y manejar a los trabajadores para que a través de la satisfacción laboral que experimentan los mismos se genere un mejor rendimiento en la organización. (Castro M., Contreras Padilla J. y Montoya Ramirez S., 2009, p. 106; Colmenales J. A., 2014, p.3;).

Cabe resaltar que las personas tienden a dar calidad al cliente en el mismo grado en que perciben que son tratadas por la organización en que trabajan; de modo que uno de los aspectos más importantes para lograr una percepción positiva de la calidad de vida por parte de los profesionales, es el compromiso tanto directivo como de los profesionales que se desempeñan dentro de la organización.

(Fernández Araque, A. M., Santa Clotilde Jiménez, E. y Casado del Olmo, M.I., 2007, p.3)

En cuanto a la calidad de vida profesional (CVP) García Sánchez (1993), afirma que “una persona tiene una buena CVP cuando experimenta un bienestar derivado del equilibrio entre las demandas de un trabajo desafiante, complejo e intenso y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de su vida se consiga un desarrollo óptimo de la esfera profesional, familiar y de uno mismo”. (Fernández Araque, A. M., Santa Clotilde Jiménez, E. y Casado del Olmo, M. I., 2007, p.3).

La CVP es un proceso muy significativo del personal que responde a un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las expresiones laborales y es un factor importante que conducirá a la actitud del profesional respecto a su trabajo. Así también hay aspectos organizativos y funcionales que pueden ser fuentes generadoras de influencia en la calidad de vida. (Castillo M. C. y Ciales P. F., 2010, p.4).

Para evaluar la CVP en este estudio se eligieron tres dimensiones constructoras de la misma, el apoyo directivo, la carga o demanda de trabajo y la motivación intrínseca, que a través de su medición precisa y exacta, permiten evaluar la percepción de la CVP. Estas dimensiones se engloban dentro del instrumento CVP-35, validado y ampliamente utilizado para evaluar la misma. Las mediciones deben ser aplicadas en un lapso periódico de tiempo que permitan realizar mejoras continuas en el seno de las organizaciones. (Fernández Araque, A. M., Santa Clotilde Jiménez, E. y Casado del Olmo, M. I., 2007, p.6; Fernández J. M. et al., 2008, p. 328).

Actualmente existen múltiples factores sociales, tecnológicos y económicos que obligan a que cada vez se exija un mayor rendimiento de los profesionales, sin pensar en la CVP. Estas acciones originan insatisfacción y comportamientos desajustados por parte de los trabajadores, además afectan la confianza y el

respeto mutuo, aumentando la rigidez de los mecanismos de control, perturbando así el desenvolvimiento psicológico de los trabajadores. (Herrera Sánchez R. y Cassals Villa M., 2005; Sánchez González R., Álvarez Nido R., y Borda S., 2003, p. 56).

Si bien existen numerosas investigaciones que evalúan la CVP de los profesionales, no es un campo muy desarrollado entre los Licenciados en Nutrición, especialmente de aquellos que desempeñan su labor en restauraciones colectivas; en ello radica la importancia de analizar la percepción que estos tienen de su CVP mediante la realización de este estudio para así conocer y no descuidar la situación actual de estos profesionales. (Fernández Araque, A. M., Santa Clotilde Jiménez, E. y Casado del Olmo, M. I., 2007, p.4).

PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

El nacimiento de la Nutrición en Argentina se dio gracias a la actuación del Dr. Escudero que desde sus inicios basó la enseñanza de la nutrición con orientación clínica, social y económica. (Plasencia D.C., Martín González I. y Prado Legrá E., 2015, pp.411).

Con el avance del conocimiento sobre alimentación y nutrición humana la carrera fue creciendo otorgando a los Licenciados en Nutrición competencias que le permiten actualmente desempeñarse en diversas áreas. (Plasencia D.C., Martín González I. y Prado Legrá E., 2015, pp.411).

En cual fuese el ámbito en que se desempeñe el Licenciado en Nutrición, se requiere de un entorno de empoderamiento, donde los profesionales se enfoquen en la construcción de un pensamiento y de una actuación donde imperen propuestas de una mejor organización de trabajo. No cabe duda que profesionales empoderados tienen mayor capacidad de exigir condiciones laborales más dignas y justas. (Cabrera Sandoval J., 2005, p. 3).

Esta cualidad compromete a los profesionales en la toma de decisiones que no solo afectan la calidad del servicio, sino también su CVP, la cual resulta necesaria para el buen desempeño y satisfacción laboral. (Cabrera Sandoval J., 2005 p.2; Grimaldo Muchotrigo M., 2010, p. 52).

Por este motivo, cabe preguntarse: ¿La percepción de Calidad de Vida Profesional que experimentan los Licenciado/as en Nutrición puede ser un instrumento útil para conocer la satisfacción laboral del profesional, permitiendo generar cambios dentro de la organización?

Para poder dar respuesta a este interrogante se delimitó como grupo de estudios a aquellos profesionales de nutrición que desempeñan funciones de administración y gestión en restauraciones colectivas, tercerizadas o de

autogestión, de hospitales, clínicas y sanatorio circunscriptos dentro del ejido municipal de Córdoba, en el período Agosto – Septiembre del 2017.

OBJETIVO GENERAL

Valorar la percepción de CVP de Licenciado/as en Nutrición que desempeñan funciones de administración y gestión en restauraciones colectivas, tercerizadas o de autogestión, de hospitales, clínicas y sanatorio de la ciudad de Córdoba, durante el período Agosto – Septiembre del 2017.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer la percepción de la CVP global en relación a las dimensiones “Motivación Intrínseca”, “Demanda de Trabajo” y “Apoyo Directivo”, de los Licenciado/as en Nutrición que se desempeñan dentro de restauraciones colectivas de hospitales, clínicas y sanatorios de la ciudad de Córdoba, durante el periodo Agosto – Septiembre del 2017.
- Establecer si la “Motivación Intrínseca”, la “Demanda de Trabajo” y el “Apoyo Directivo” son factores influyentes en la percepción de la CVP Global de los Licenciado/as en Nutrición que se desempeñan en restauraciones colectivas de hospitales, clínicas y sanatorios de la ciudad de Córdoba, durante el periodo Agosto – Septiembre del 2017.
- Conocer la asociación entre variables sociodemográficas (edad y antigüedad de trabajo) con la CVP global percibida por los Licenciado/as en Nutrición que se desempeñan en restauraciones colectivas de hospitales, clínicas y sanatorios de la ciudad de Córdoba, durante el periodo Agosto – Septiembre del 2017.
- Conocer la diferencia de la CVP global percibida de acuerdo al tipo de gestión (público o privado) de los Licenciado/as en Nutrición que se desempeñan en restauraciones colectivas de hospitales, clínicas y sanatorios de la ciudad de Córdoba, durante el periodo Agosto – Septiembre del 2017.

MARCO TÉORICO

Aporte de las teorías organizacionales

La teoría de la administración surge a principios del siglo XX como consecuencia de las necesidades sociales, y por ende, dada la complejidad de su tratamiento y el entorno cambiante del mismo, ha ido evolucionando a través de diferentes etapas hasta su actual desarrollo. (Medina Macias, A. y Avila Vidal, A. 2002, p. 262).

Así, destacando hechos específicos en el desarrollo de la administración, en 1920, como resultado del movimiento político-social-económico de la época, frente a la necesidad de corregir la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, sumado a la falta de satisfacción de las necesidades por parte de las teorías clásicas, surge en los Estados Unidos la teoría de las Relaciones Humanas, la cual pone de manifiesto la importancia del elemento humano, estudiando la conducta del hombre dentro de las organizaciones, dando un enfoque humanístico a la administración y relevancia a los aspectos individuales del trabajo, al estudio de la personalidad del trabajador y de los jefes, a la motivación y los incentivos del trabajo, al liderazgo, a las comunicaciones y a las relaciones interpersonales y sociales, teniendo en cuenta factores psicológicos y sociológicos generadores de relaciones humanas dentro de la organización. (Medina Macias, A. y Avila Vidal, A. 2002, p. 265; Ramió, C. 2010, p. 11).

Las organizaciones en la sociedad actual se encuentran inmersas en un macro-sistema en constante cambio y transformación, que provocó, hace años atrás, la necesidad de diseñar organizaciones que sean flexibles y adaptables buscando la manera más efectiva de solucionar sus problemas y sobrevivir a esos cambios. Exigiendo así, modificaciones en la estructura y procesos de la organización, en la cultura y el clima organizacional. (Medina Macias, A. y Avila Vidal, A. 2002, p. 270).

Gracias a esa necesidad, surge en 1962 la teoría del desarrollo organizacional, cuyo fundamento trasciende el aspecto humano y social de la organización, y también suma a su estudio la cultura y el clima organizacional. Orientando sus metas a lograr mayor eficiencia, eficacia, competitividad y productividad organizacional; así como al desarrollo integral de los individuos en las organizaciones. (Medina Macias, A. y Avila Vidal, A. 2002, p. 270).

Manteniendo el enfoque humanista de las teorías nombradas, hoy las organizaciones buscan anticiparse, adaptarse y transformarse, concediéndole gran importancia a las personas y a la renovación de formas organizativas que favorecen la iniciativa, la creatividad y el aprendizaje, actualmente denominado como organizaciones de aprendizaje. Las personas que integran estas organizaciones comparten y utilizan el conocimiento de forma colectiva, lo transfieren y comunican en pos del desarrollo de la organización, permitiéndoles adaptarse rápidamente a los cambios. (Fernández Valdés, M. y Ponjuán Dante, G. 2008).

A partir de estas teorías, gran parte del tejido empresarial mundial, tiene claro que el activo más importante de cualquier compañía es su factor humano, dejando de lado la vieja concepción del trabajador como máquina generadora de dinero y renovar esa visión a seres sociales complejos con sentimientos y necesidades. Por lo tanto es importante comprender que el comportamiento del trabajador es consecuencia de muchos factores. (Aguirre García, D. 2013, p.5).

Dichos factores ya sea de carácter interno o externo y las estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima laboral que es generado por las percepciones de los trabajadores, ese clima induce determinados comportamientos que inciden tanto en el funcionamiento de la organización como en dicho clima. (Segredo Pérez, A.M. 2013).

Resumiendo, podemos definir al clima organizacional como el medio ambiente humano y físico, en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. El cual, puede influir

en la satisfacción, el comportamiento, y la manera de trabajar de las personas, y por lo tanto el la calidad de vida profesional (CVP). (Aguirre García, D. 2013, p.5).

Vale aclarar que la satisfacción laboral es considerada una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por las personas hacia su situación de trabajo. Por ende la satisfacción y el clima laboral son constructos con una base en común, de modo que es difícil determinar si es el clima laboral el que determina los niveles de satisfacción o es la satisfacción la que motiva determinadas percepciones del clima. Al margen de la relación que tengan ambos conceptos, no hay que olvidar que están íntimamente relacionados con la CVP. (Casas, J. Ramón Repullo, J. Lorenzo, S. Cañas, J.J. 2002. p.145).

Sin embargo, la búsqueda de una mejor CVP no solo debe estar centrada en lo anteriormente nombrado, sino que conlleva el intento de hacer compatible los intereses de la organización con las demandas y expectativas de sus miembros, que como seres sociales complejos tienen necesidades e intereses particulares (desarrollo personal y profesional, satisfacción, motivación, formación continuada, entre otras) que deben verse satisfechos. (Díaz Corte, C. et al., 2013).

Calidad de Vida (CV) y Calidad de Vida Profesional (CVP)

Se entiende como Calidad de Vida (CV) a todas aquellas actividades que busquen mejorar las condiciones de vida, experimentando un nivel de satisfacción y bienestar, lo que da como resultado un desarrollo humano integral en todas las áreas en que se desenvuelven las personas. (Fonseca Masén, R. 1999, p. 1148).

Según la Organización de las Naciones Unidas, lograr una buena CV contribuye a la satisfacción de un complejo de necesidades que implica ampliar las oportunidades de los individuos y el nivel de bienestar alcanzado. Cuando a la

CV se la estudia dentro del ámbito de trabajo se la denomina CVP. (Fonseca Masén, R. 1999, p. 1148).

La CVP es un proceso que responde a un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las expresiones laborales y es un factor importante que conducirá a la actitud del profesional respecto a su trabajo. Así también hay aspectos organizativos y funcionales que pueden ser fuentes generadoras de influencia en la calidad de vida. (Castillo M. C. y Ciales P. F., 2010, p.4).

Una buena percepción de esta CVP se obtiene dentro de un ambiente de trabajo pleno de calidad, en este sentido es importante resaltar dos aspectos: el ambiente físico (condiciones objetivas) y el ambiente humano (condiciones subjetivas). Cuando se habla de ambiente físico se hace referencia a un ambiente agradable; seguro en donde las personas experimenten deseo y gusto de realizarlo; áreas de recreo y descanso; como así también instalaciones, maquinarias, equipos y otros recursos adecuados que faciliten la realización de las tareas. En cuanto al ambiente humano tienen relevancia las relaciones humanas y la significancia de estas en el trabajo participativo, el trabajo en equipo, la comunicación y la comprensión, que permitan la formación de verdaderos equipos de trabajo. (Fonseca Masén, R. 1999, p. 1149).

Dado que la CVP engloba múltiples aspectos relacionados con el medio laboral es considerado como un concepto global y multidimensional, que en caso contrario si algunos de estos aspectos no se tendrían en cuenta, la CVP ofrecería una visión parcial y sesgada de la vida de los individuos en el trabajo. (Casas, J. Ramón Repullo, J. Lorenzo, S. Cañas, J.J. 2002, p.143; Granados, I. P. 2011,p. 223).

Factores incidentes

El estudio de la CVP debe ser abordado desde un enfoque con carácter integral y multidisciplinar, para ser comprendida de forma holística, sistémica, integral y contextualizada. Esta naturaleza multidimensional e interactiva del constructo obliga a tener en cuenta diferentes factores que influyen en la percepción de la misma. (Granados, I. P. 2011, p. 223).

Para evaluar tales factores se han desarrollado diferentes instrumentos, como por ejemplo el CVP- 35 que permite englobarlos en tres dimensiones. Si bien no todos los autores concuerdan en considerar los mismos factores, la mayoría coincide en organizarlos en tres grandes grupos o bien llamadas dimensiones, Motivación Intrínseca, Demanda de Trabajo y Apoyo Directivo. (Grimaldo Muchotrigo M. 2010, p. 53).

Al hablar de motivación en el trabajo, se hace referencia a un estado psicológico de disposición, interés o voluntad de perseguir o realizar una tarea o meta. Una persona motivada en el trabajo significa que presenta una disposición favorable o positiva para efectuar el trabajo. (Amaru Maximiano, A .C. 2009, p. 302).

En el ámbito laboral la motivación ha sido objeto de un amplio análisis, en los que se puede diferenciar dos grupos de motivadores: “extrínsecos” e “intrínsecos”, en estos últimos, se consideran las necesidades, aptitudes, intereses, valores y habilidades de las personas, que determinan la capacidad de realizar ciertas tareas y de valorar ciertos comportamientos. Son impulsos interiores, de naturaleza fisiológica y psicológica, afectados por factores sociológicos, como los grupos o la comunidad de los cuales la persona forma parte. (Amaru Maximiano, A .C. 2009, p. 302; Solf Zárata, A. 2006, p. 113).

Dentro de los motivadores extrínsecos se hallan los estímulos o incentivos que el ambiente ofrece o los objetivos que la persona persigue. Estos logran satisfacer necesidades, despertar sentimientos de interés o representar recompensas deseadas. Como motivos externos se pueden nombrar, el trabajo

que realiza el individuo, el ambiente en el cual se realiza el trabajo, las recompensas, los patrones establecidos por el grupo de colegas y los valores del medio social, entre otros. (Amaru Maximiano, A .C. 2009, p. 302).

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, la motivación intrínseca laboral no solo se presenta cuando el trabajador experimenta sentimientos positivos al ejecutar bien sus tareas, sino también cuando considera significativo su trabajo, cuando tiene alternativas para ejecutarlo, cuando percibe que puede adquirir más competencias y es consciente de los avances hacia el objetivo deseado. (Solf Zárate, A. 2006, p. 113).

Otro factor influyente dentro de esta dimensión es el apoyo entre compañeros que permite desarrollar habilidades sociales, compartir y consolidar conocimientos. Además la confianza, la comunicación espontánea y el apoyo mutuo constituyen un factor importante en la CVP. (Granados, I. P. 2011,p. 221).

Otra dimensión considerada en el CVP 35, es la demanda de trabajo o carga laboral, entendida como la precepción que tiene el trabajador en cuanto a las actividades realizadas en el puesto de trabajo. (Peñaherrera Larenas F., Cárdenas Cobo J., y Cedillo Fajardo, M., 2015, p. 169)

La carga de trabajo es la cantidad de trabajo físico y mental que realiza una persona. Cuando el trabajador percibe que las demandas de trabajo exceden sus habilidades y recursos para cumplir con sus acciones laborales de manera exitosa, origina lo que se denomina sobrecarga laboral. (Patlán Perez, J. 2013).

La que puede evaluarse cuantitativamente cuando existe un exceso de actividades a realizar en un determinado periodo de tiempo y/o un exceso de horas de trabajo; o cualitativamente cuando existe una excesiva demanda en relación a las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador y/o un gran nivel de responsabilidad en la toma de decisiones. Esto constituye un

agente generador de estrés e insatisfacción laboral. (Granados, I. P. 2011, p. 220).

Otros factores dentro de la demanda de trabajo que influyen en la CVP pueden ser: los riesgos laborales, dentro de ellos físicos, químicos y biológicos, la fatiga física relacionada a riesgos posturales y cargas excesivas, la ausencia de equipos e instrumentos adecuados para la realización del trabajo, la falta de tiempo para la vida personal y la estabilidad en el puesto de trabajo, estos están directamente relacionados con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. (Casas, J. Ramón Repullo, J. Lorenzo, S. Cañas, J.J. 2002, p. 150; Granados, I. P. 2011, p. 118-119).

La presencia de algunos de ellos no solo interviene de manera negativa en la percepción de CVP, sino también pueden provocar estrés, tensión física y psicológica, sensación de amenaza y malestar, baja motivación y satisfacción laboral, trastornos psicológicos y psicosomáticos, agotamiento físico y emocional, tendencia a abandonar el empleo e incluso puede ser un desencadenante de enfermedades coronarias. (Granados, I. P. 2011, p. 119; Patlán Perez, J. 2013).

La última dimensión a considerar es el apoyo directivo, definida como el soporte emocional que brindan los directivos a las personas que trabajan en una institución. Dentro de esta se considera los siguientes aspectos: la posibilidad de expresar lo que se siente y necesita, la satisfacción con el sueldo, el reconocimiento del esfuerzo, la oportunidad de ser promocionado, el apoyo de los jefes y compañeros. Como así también la recepción de la información de los resultados del trabajo, la autonomía, la variedad de trabajo y la posibilidad de ser creativo. (Grimaldo Muchotrigo M. 2010, p. 54).

Dichos aspectos constituyen un factor motivacional para los trabajadores, el cual incrementa la CVP, debido a que permite un desarrollo personal, mayor autonomía en el trabajo y la posibilidad de realizar tareas más interesantes y

significativas, permitiendo a la gestión de recursos humanos utilizarlo como una gran herramienta. (Granados, I. P. 201, p. 220).

Sin embargo cuando el trabajador percibe debilidad en alguno de estos aspectos puede producirse insatisfacción, absentismo, deseos de abandonar la empresa, bajo rendimiento, falta de dedicación y conflictos de intereses. (Casas, J. Ramón Repullo, J. Lorenzo, S. Cañas, J.J. 2002, p. 151).

Es de gran importancia que las instituciones reconozcan tales factores que inciden en la CVP, ya que el trabajo es una actividad que se lleva a cabo a cambio de compensaciones económicas y materiales, como también psicológicas y sociales que contribuyen a sus necesidades. (Albanesi de Nasseta, S. 2013, p. 9).

La importancia de la CVP en las organizaciones

La CVP plantea que el empleo es el enlace entre las organizaciones y los recursos humanos. El desarrollo que cada trabajador tenga en su tarea, es lo que hace posible que la organización exista y pueda alcanzar sus objetivos, es decir el empleo beneficia tanto a la organización como a los empleados, al ser no solo una fuente de ingresos sino también satisfactor de necesidades. Aquí radica la importancia de la CVP ya que por medio de esta, la organización y los empleados se garantizan beneficios mutuos. (Fonseca Masén, R. 1999, p. 1149).

El propósito es que los trabajadores como recursos humanos, sean desarrollados y no simplemente utilizados, que el trabajo en donde se desempeñan no tenga condiciones negativas, que no sea amenazante ni demasiado peligroso y que los mismos no sean expuestos a presiones excesivas, sin menospreciar el aspecto humano. Además se debe contribuir a que el trabajador logre desempeñarse en otros roles vitales, como el de ciudadano, cónyuge o padre. O sea que el trabajo debe contribuir al progreso de toda la sociedad. (Fonseca Masén, R. 1999, p. 1149).

Teniendo en cuenta esto, se puede decir que la CVP permite humanizar el ambiente laboral, ya que cubre las necesidades de los trabajadores tales como biológicas, de seguridad, de relación social, de autoestima y de autorrealización, entre otras. Además busca emplear las habilidades más avanzadas de las personas, y a la vez, ofrecer un ambiente en que puedan mejorarlas y desarrollarlas en procura de su buen funcionamiento. (Castillo M. C. y Ciales P. F., 2010, p. 8; Fonseca Masén, R. 1999, p. 1149).

Sin embargo, en los modelos organizacionales no siempre se incluye la evaluación de la CVP, pese a que cada vez más estudios relacionan la calidad laboral con la productividad. Está evidenciado que las personas tienden a dar calidad al cliente en el mismo grado en que perciben que son tratadas por la organización en que trabajan. (Díaz Corte, C. et al., 2013; Fernandez Araque, A.M., Santa Clotilde Jiménez, E., y Casado del Olmo, M. I. 2007, p. 3).

Los conceptos vertidos permiten inferir que la CVP debe ser medida y supervisada periódicamente y convertirse en objeto de un proceso de mejora continua en el seno de las organizaciones, ya que disponer de información sobre ella permite hacer análisis pormenorizados y adoptar decisiones organizativas específicas. En este sentido puede citarse como ejemplo al Servicio de Salud del Príncipe de Asturias (España) quien está desarrollando herramientas informáticas que permiten el análisis y la comparación de resultados, individualizados para cada área de gestión clínica, a fin de que puedan diseñar sus propias estrategias a modo de mejorar la CVP y con ella la productividad del sistema sanitario y los resultados en salud. (Díaz Corte, C. et al., 2013; Fernandez Araque, A.M., Santa Clotilde Jiménez, E., y Casado del Olmo, M. I. 2007, p. 3).

Los resultados de tal evaluación, ayudarán a conocer la situación en la actualidad y ser un punto de partida para elaborar e implantar medidas encaminadas a apoyar a los profesionales para aumentar su percepción de

calidad de vida en el trabajo, actuando principalmente en aquellas variables y dimensiones peor valoradas en el estudio. (Fernandez Araque, A.M., Santa Clotilde Jiménez, E., y Casado del Olmo, M. I. 2007, p. 4; Peñarrieta de Córdoba, et al., 2014, p.130).

La búsqueda de una mejor calidad de vida en el trabajo conlleva el intento de hacer compatibles los intereses de la organización con las demandas y las expectativas de sus miembros, que como individuos psicosociales tienen necesidades e intereses particulares que deben verse satisfechos. (Díaz Corte, C. et al., 2013).

Para ello es importante que exista tanto un compromiso directivo como de los profesionales de la organización en general, para así mejorar la CVP de los profesionales que lo forman. No hay que olvidar que la misma mejora cuando hay mayor satisfacción del trabajador y un ambiente laboral confortable, incidiendo así en la productividad de la empresa, lo cual se refleja en una mejor atención al cliente. Es decir que las instituciones deben asumir la calidad laboral no sólo como un objetivo en sí mismo, sino como un factor productivo clave. (Castillo, M.C. Caires, P.F. 2010, p. 8; Díaz Corte, C. et al., 2013; Fonseca Masén, R. 1999, p. 1151)

Aptitudes del Licenciado en Nutrición en la organización

En cuanto al perfil profesional del Licenciado en Nutrición, se puede afirmar que: es el profesional universitario capacitado por formación y experiencia en el campo de la nutrición que puede actuar con autonomía, tanto individualmente o como integrante de un equipo, en diversos niveles de acuerdo a las necesidades y prioridades del país tanto en sectores públicos como privados, cumpliendo funciones sanitario-asistenciales, de educación, administración, investigación, asesoría y consultoría. (Facultad de Medicina. 2010).

Todas ellas llevan implícitas las funciones básicas de la administración: la planificación, organización, dirección y control, siendo estas los puntales para la existencia de toda organización, sin embargo esto no basta para la existencia misma, sino que es necesario asegurar la continuidad de la organización en sintonía con las demandas del medio social. (Etkin, J. 2013, pp. 70 - 71).

Una forma racional para lograr la continuidad de la organización es aplicar procesos de enseñanza- aprendizaje, permitiendo renovar tanto sus estructuras como sus esquemas mentales. El aprendizaje organizacional hace viable el sistema cuando permite renovar los modos de pensar, superar los prejuicios, los bloqueos o esquemas mentales que limitan la creatividad de individuos y grupos en la organización. Es así como desde la visión de la organización inteligente, el capital humano es visto como activo o capital, se comprende que el factor humano no se consume, sino que su aporte crece en el tiempo y hace crecer a la organización. (Etkin, J. 2013, pp. 71 - 72).

Estos conceptos y otros más complejos, hacen necesario que todos aquellos que estén directamente relacionados al manejo del capital humano, como es el caso concreto del Licenciado en Nutrición responsable del servicio de alimentación y nutrición y otros de mayor jerarquía, requieran una valoración específica del saber disponible y del potencial creativo. También debe promover la innovación, instalar un ambiente que permita a los individuos desarrollar su creatividad; para crear un sentido de propiedad recíproca entre el individuo y la empresa (sentido de pertenencia), que se traducen en un clima organizacional que impactará positivamente en la CVP y directamente, como se mencionó en conceptos anteriores, en la calidad del servicio brindado. (Etkin, J. 2013, pp. 76 - 77).

HIPÓTESIS

- Existe una baja percepción de la CVP global percibida por parte de los profesionales Licenciado/as en Nutrición que se desempeñan en restauraciones colectivas de hospitales, clínicas y sanatorios.
- La motivación intrínseca, la demanda de trabajo y el apoyo directivo son factores influyentes de la percepción de la CVP de los Licenciado/as en Nutrición que se desempeñan en restauraciones colectivas de hospitales, clínicas y sanatorios.
- Existe una relación inversamente proporcional entre las variables sociodemográficas y la CVP global percibida por parte de los profesionales Licenciado/as en Nutrición que se desempeñan en restauraciones colectivas de hospitales, clínicas y sanatorios.
- Existe mejor percepción de la CVP por parte de los Licenciado/as que se desempeñan en restauraciones colectivas de hospitales, clínicas y sanatorios de gestión privada.

DISEÑO METODOLÓGICO

❖ **Tipo de estudio:** descriptivo, transversal

❖ **Universo y muestra:**

U: total de 51 profesionales Licenciado/as en Nutrición que realizan funciones de administración y gestión en restauraciones colectivas, tercerizadas o de autogestión, de hospitales, clínicas y sanatorios circunscriptos dentro del ejido municipal de la ciudad de Córdoba.

n: de carácter intencional, constituido por 46 Licenciado/as en Nutrición de las cuales 34 resultaron de gestión tercerizada y 12 de autogestión, que asintieron participar voluntariamente mediante la aprobación del consentimiento informado. El nombre de las instituciones no se detalla ya que no se contó con la autorización para citar sus datos.

❖ **Variables:**

Sociodemográficas

- **Sexo:** Variable cualitativa dicotómica nominal

Variable teórica: es la condición orgánica que distingue al hombre de la mujer

Variable empírica:

- Varón
- Mujer

- **Edad:** Variable cuantitativa continua

Variable teórica: es el número de años cumplidos, según la fecha de nacimiento. Se considerará como el tiempo que ha vivido una persona al día de realizar el estudio.

Variable empírica:

- 22-29 años
- 30-39 años
- 40-49 años
- >50 años

- *Antigüedad en el trabajo*: variable cuantitativa continua.

Variable teórica: es el tiempo en años desde la contratación de la persona en un puesto de trabajo. Se considerará el tiempo, en años, que los profesionales llevan trabajando en el área de empresa.

Variable empírica:

- < 1 año
- 1 – 4 años
- 5 – 9 años
- > 10 años

Variable dependiente

- *Calidad de Vida Profesional*: Variable cualitativa nominal.

Variable teórica: la experiencia de bienestar asociada a una percepción de equilibrio entre las demandas impuestas por el trabajo y los recursos disponibles para afrontarlas. (Sánchez González R., Álvarez Nido R., y Borda S., 2003, p. 292).

Dimensiones:

- Apoyo directivo: se refiere al soporte emocional recibido de los directivos de la institución. Considerando aspectos como expectativas de promoción y ascenso, el apoyo de los pares y superiores, el fomento de la iniciativa

y creatividad, la retroalimentación, la participación en la toma de decisiones y la autonomía percibida por los funcionarios. (Peñaherrera Larenas F., Cárdenas Cobo J., y Cedillo Fajardo, M., 2015, p. 169).

- Motivación intrínseca: se refiere a la motivación que tiene cada miembro de la organización determinada por el tipo de trabajo que realiza, la motivación que experimenta, la exigencia de capacitación, el apoyo familiar, las ganas de ser creativo, la capacitación que recibe y el apoyo del equipo. (Peñaherrera Larenas F., Cárdenas Cobo J., y Cedillo Fajardo, M., 2015, p. 169).
- Demanda de trabajo: se entiende como la percepción que tiene el trabajador en cuanto a las actividades realizadas en el puesto de trabajo. (Peñaherrera Larenas F., Cárdenas Cobo J., y Cedillo Fajardo, M., 2015, p. 169).

Variable	Dimensión	Indicador
<i>Calidad de vida profesional</i>	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Motivación. ◦ Apoyo de mi familia. ◦ Ganas de ser creativo. ◦ Descontento al acabar la jornada laboral. ◦ Capacitación necesaria para hacer mi trabajo. ◦ Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual.

		<ul style="list-style-type: none"> ◦ Mi trabajo es importante para la vida de otras personas. ◦ Lo que tengo que hacer queda claro. ◦ Me siento orgulloso de mi trabajo. <p>Apoyo de mis compañeros.</p>
	Demanda de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Cantidad de trabajo que tengo. ◦ Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo. ◦ Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo. ◦ Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo. ◦ Conflictos con otras personas de mi trabajo. ◦ Falta de tiempo para mi vida personal. ◦ Incomodidad física en el trabajo.

		<ul style="list-style-type: none"> ◦ Carga de responsabilidad. ◦ Interrupciones molestas. ◦ Estrés esfuerzo emocional. ◦ Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.
	<p>Apoyo directivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Satisfacción con el tipo de trabajo. ◦ Satisfacción con el sueldo. ◦ Posibilidad de promoción. ◦ Reconocimiento del esfuerzo. ◦ Apoyo de mis jefes. ◦ Apoyo de mis compañeros. ◦ Posibilidad de ser creativo. ◦ Recibo información sobre los resultados de mi trabajo. ◦ Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.

		<ul style="list-style-type: none"> ◦ Mi empresa trata de mejorar la CV de mi puesto. ◦ Tengo autonomía o libertad de decisión. ◦ Variedad en mi trabajo. ◦ Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.
	Calidad de vida profesional global percibida.	◦ Calidad de vida de mi trabajo

Categorización y puntaje: las preguntas del CVP-35 se responden en una escala del 1 al 10 a la que suponen las siguientes categorías:

- Nada: 1-2
- Algo: 3-4-5
- Bastante: 6-7-8
- Mucho: 9-10

Cada dimensión fue categorizada en función del puntaje obtenido (nada, algo, bastante, mucho) en cada una de las preguntas pertenecientes a dicha dimensión; lo cual permite valorar la CVP de la muestra. (Fernández Araque, A. M., Santa Clotilde Jiménez, E., y Casado del Olmo, M. I., 2007).

❖ **Técnica e instrumento de recolección de datos:**

El instrumento de medida fue el cuestionario Calidad de Vida Profesional 35 (CVP-35).

Este modelo está basado en el modelo demanda de Karasek y está validado en idioma español. Además del cuestionario se recogieron características sociodemográficas y laborales a través de preguntas abiertas que respondan al sexo, la edad y antigüedad en el trabajo.

El cuestionario CVP-35 consta de 35 preguntas que se respondieron en una escala del 1 al 10, (entra nada y mucho donde “nada” (valores 1 y 2); “algo” (valores 3, 4 y 5); “bastante” (valores 6, 7 y 8) y “mucho” (valores 9 y 10)). Las preguntas se agrupan en tres dimensiones: “apoyo directivo” (13 ítems), “demanda de trabajo” (11 ítems) y “motivación intrínseca” (10 ítems). La pregunta número 34 no se puede englobar en estas categorías ya que es una medida resumen de la percepción de CVP. (Calderón J. G. E. et al., 2008, p. 360; Sánchez González R., Álvarez Nido R., & Borda S., 2003, p. 292).

❖ **Plan de análisis de datos:**

En lo que refiere al análisis estadístico para describir las variables numéricas se emplearon medidas resúmenes (promedios y desviaciones estándar), las variables nominales se describieron mediante tablas de frecuencia empleando la herramienta infostat. Para determinar la relación entre variables se empleó el test exacto de Fisher con un nivel de significancia de $\alpha=0,05$.

Se realizó una descripción de las variables sociodemográficas (edad, antigüedad en el trabajo y posibilidad de capacitación) en base a frecuencias (absolutas y relativas) y medidas resúmenes (promedios y desvíos estándar). Los resultados se presentaron en tablas y gráficos.

Para la realización del análisis estadístico de las preguntas del cuestionario CVP-35, se obtuvo para cada ítem, la media y el coeficiente de variación, se graficaron

las distribuciones de las respuestas correspondientes a cada ítem, teniendo en cuenta las frecuencias absolutas. También se obtuvieron las distribuciones porcentuales según la categoría a la que pertenece cada puntuación.

En cuanto al análisis de la pregunta número 34 del cuestionario CVP-35, se obtuvieron frecuencias relativas para cada puntuación y promedios y desvío estándar en la muestra. También, por un lado, se estudió la correlación entre las puntuaciones de cada ítem con la correspondiente a la pregunta 34, y por otro lado, se estudió la correlación (mediante el coeficiente de correlación de Pearson) entre las puntuaciones de cada dimensión (motivación intrínseca, demanda de trabajo y apoyo directivo) con la puntuación del ítem 34.

La asociación entre variables sociodemográficas (edad y antigüedad de trabajo) y la pregunta 34 “Calidad de Vida Profesional global” y la asociación entre el ítem 34 con el tipo de gestión del establecimiento, se estudió a través del test exacto de Fisher con un nivel de significancia de $\alpha=0,05$.

RESULTADOS

Sexo y edad

Se encuestó a 46 profesionales de los cuales 45 eran mujeres (98%), con edad entre 26 y 57 años. La edad promedio fue de 34 años, con desvío estándar de 7 años, y el 80% de la muestra correspondió a edades menores a 38 años.

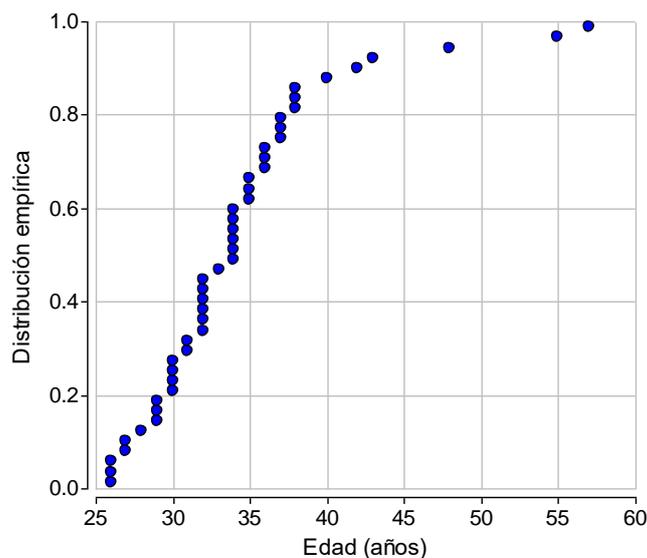


Grafico 1: Encuesta CVP-35. Licenciados en Nutrición. Año 2017. Córdoba. Distribución de la edad de los encuestados. n=46.

Antigüedad en el establecimiento

El promedio de antigüedad fue de 5 años, con desvío estándar de 6 años y un 70% de encuestadas tenía 5 o menos años de antigüedad en el establecimiento. La figura 2 muestra la distribución muestral de la variable antigüedad y la tabla 1 contiene la distribución de frecuencias para la variable categorizada en 4 clases.

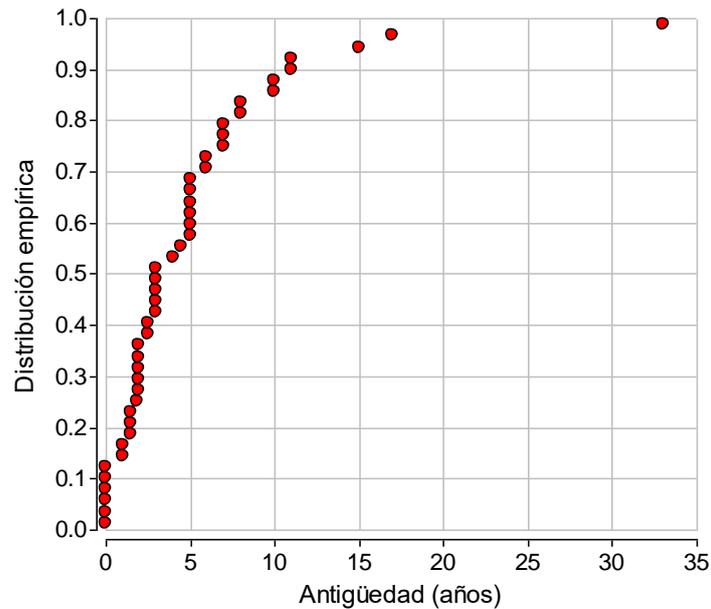


Gráfico 2: Encuesta CVP-35. Licenciados en Nutrición. Año 2017. Córdoba. Distribución muestral de la variable antigüedad en el puesto de trabajo. n=46.

Tabla 1: Encuesta CVP-35. Licenciados en Nutrición. Año 2017. Córdoba. Antigüedad en el establecimiento Frecuencias absolutas (FA) y relativas (FR). n=46.

Años de antigüedad	FA	FR
Menor a 1 año	6	0,13
De 1 a 5 años	26	0,57
De 6 a 10 años	9	0,19
Más de 10 años	5	0,11
Total	46	1,00

Perfeccionamiento profesional y gestión del establecimiento al que pertenece

Prácticamente, el 90 % de los profesionales indicaron haber realizado algún perfeccionamiento luego de obtener la licenciatura (Tabla 2).

Tabla 2: Encuesta CVP-35. Licenciados en Nutrición. Año 2017. Córdoba. Perfeccionamiento profesional realizado posterior a licenciatura. Frecuencias absolutas (FA) y relativas (FR) de respuestas. n=46.

<i>Categorías</i>	<i>FA</i>	<i>FR</i>
No	5	0,11
Sí	41	0,89
Total	46	1,00

En el total de encuestados 61% trabaja en establecimiento privado (Tabla 3) y un 48% señaló que en su establecimiento se brindan “algunas” o “muchas” posibilidades de capacitación (Tabla 3.1).

Tabla 3: Encuesta CVP-35. Licenciados en Nutrición. Año 2017. Córdoba. Gestión del establecimiento al que pertenece el encuestado. Frecuencias absolutas (FA) y relativas (FR). n=46.

<i>Categorías</i>	<i>FA</i>	<i>FR</i>
Privado	28	0,61
Público	18	0,39
Total	46	1,00

Tabla 3.1: Encuesta CVP-35. Licenciados en Nutrición. Año 2017. Córdoba. Posibilidades brindadas por el establecimiento para el perfeccionamiento profesional. Frecuencias absolutas (FA) y relativas (FR). n=46.

<i>Categorías</i>	<i>FA</i>	<i>FR</i>
Ninguna	24	0,52
Algunas	13	0,28
Muchas	9	0,20
Total	46	1,00

Al considerar la posibilidad de perfeccionamiento según el empleo sea público o privado, un 45% de las empleadas públicas mencionó “algunas” o “muchas” y

dentro del grupo de empleadas privadas, un 50% indicó a estas categorías (Tabla 3.2).

Tabla 3.2: Encuesta CVP-35. Licenciados en Nutrición. Año 2017. Córdoba. Posibilidades brindadas por el establecimiento para el perfeccionamiento profesional según la gestión del establecimiento. Frecuencias absolutas y porcentajes (%). n=46.

<i>Establecimiento</i>	<i>Posibilidades para perfeccionamiento</i>			<i>Total</i>
	<i>Ninguna</i>	<i>Algunas</i>	<i>Muchas</i>	
Privado	14 (50%)	6 (21%)	8 (29%)	28 (100%)
Público	10 (56%)	7 (39%)	1 (6%)	18 (100%)
Total	24 (52%)	13 (28%)	9 (20%)	46 (100%)

Dimensiones del cuestionario CVP-35

Todas los ítems correspondientes a cada dimensión han sido categorizados de acuerdo a la siguiente puntuación “nada” (valores 1 y 2); “algo” (valores 3, 4 y 5); “bastante” (valores 6, 7 y 8) y “mucho” (valores 9 y 10).

Dimensión Motivación Intrínseca

Las puntuaciones medias más bajas correspondieron a los ítems “Desconecto al acabar la jornada laboral” (P15) y “Capacitación necesaria para realizar mi trabajo” (P26), con media 4 y 6, respectivamente.

La menor variabilidad en las respuestas correspondió al ítem sobre apoyo familiar (P12), con coeficiente de variación de 13%, y la mayor, fue para P15 (coeficiente de variación de 56%). En general, en los restantes ítems el coeficiente de variación fue cercano a un 20%.

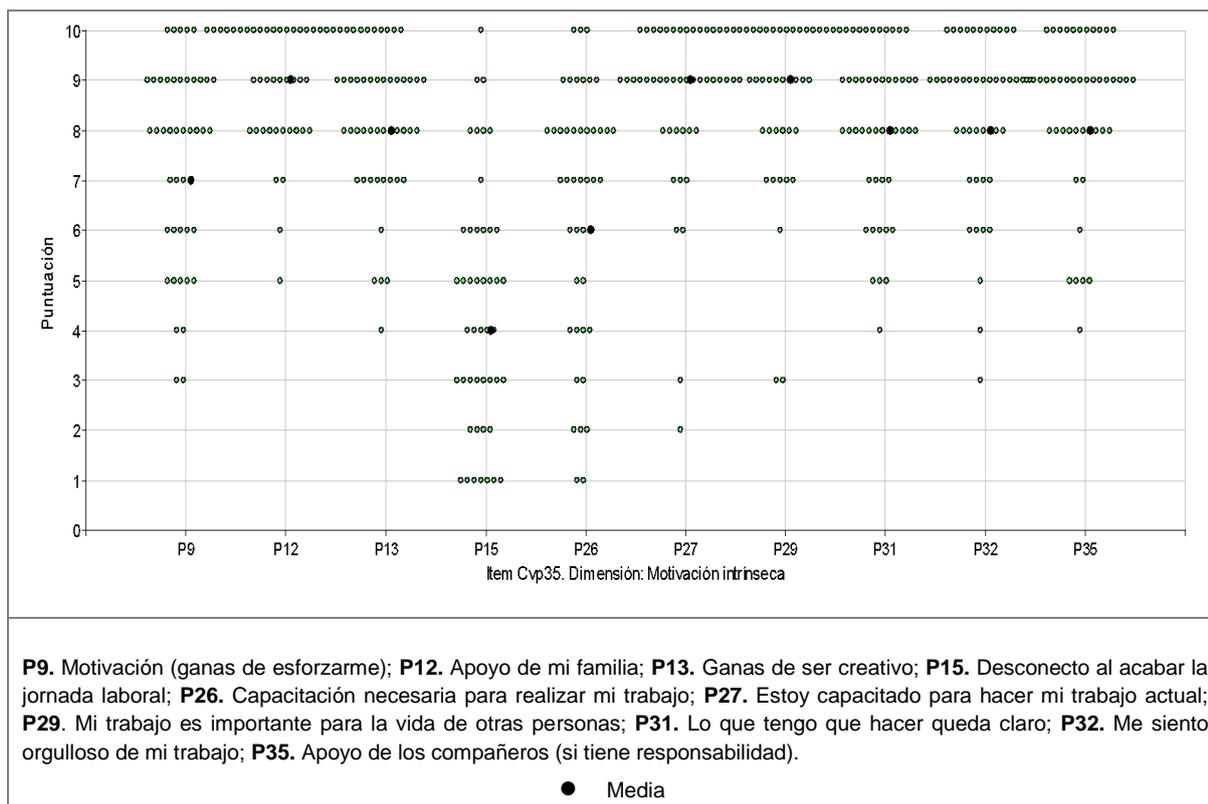


Gráfico 3: Encuesta CVP-35. Licenciados en Nutrición. Año 2017. Córdoba. Dimensión Motivación Intrínseca. Distribución de respuestas y correspondiente valor promedio de cada ítem. n=46.

En la figura 3.1 puede observarse que estar capacitado para realizar el trabajo (P27), el apoyo familiar (P12), la importancia del trabajo para otras personas (P29) y el apoyo de los compañeros (P35), fueron señalados con mayor frecuencia en la categoría “mucho” (entre 98% y 60%). En general en todos los ítems de la dimensión, las frecuencias correspondientes a las categorías “bastante” y “mucho” sumaron al menos un 70% salvo el “desconectarse al acabar la jornada laboral” en cuyo caso el 70% de las respuestas fueron para las categorías “nada” o “algo”.

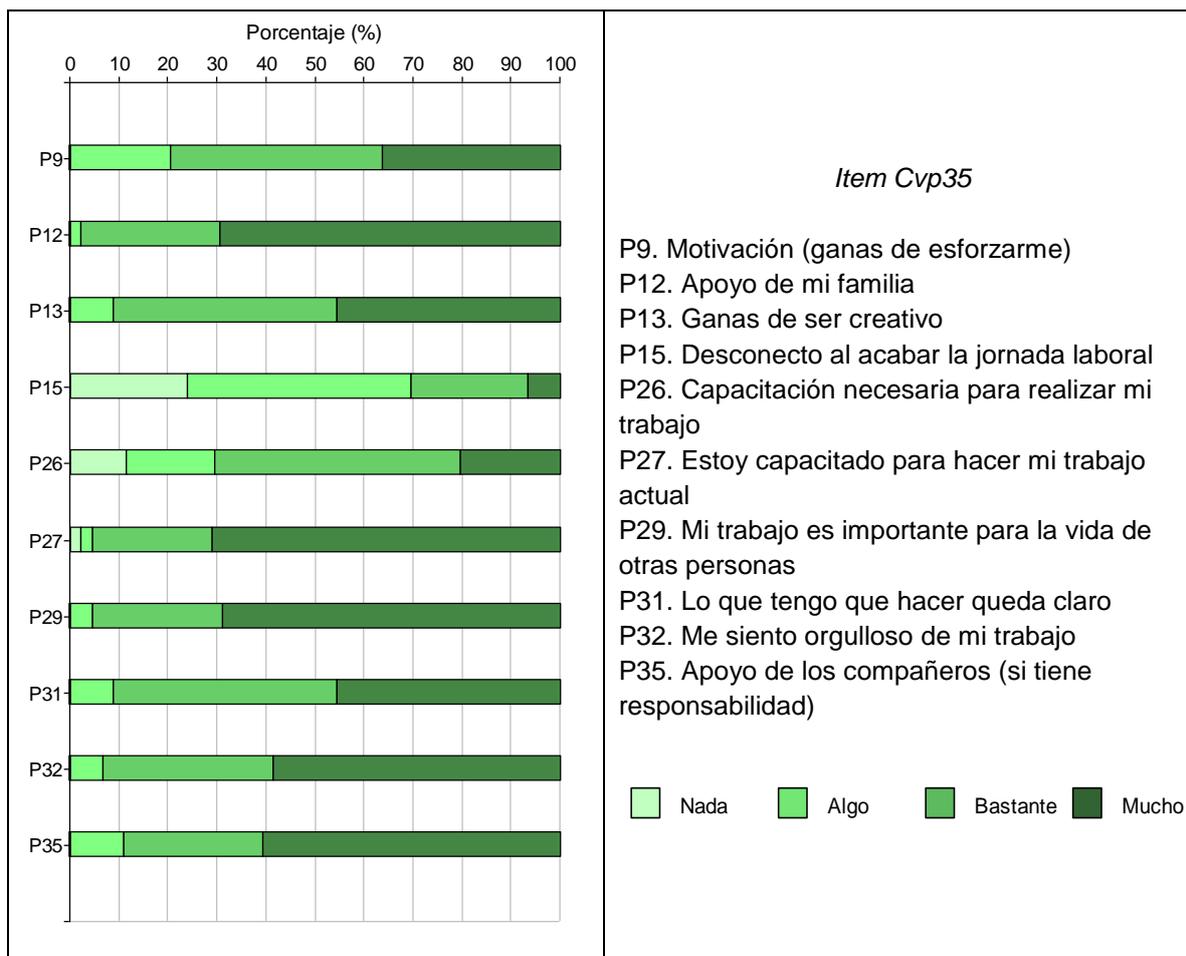


Gráfico 3.1: Encuesta CVP-35. Licenciados en Nutrición. Año 2017. Córdoba. Dimensión Motivación Intrínseca. Distribución porcentual en las categorías de cada ítem. n=46.

Dimensión Demanda de Trabajo

El ítem de mayor puntuación promedio fue P21 “Carga de responsabilidad” (media=9) y, a su vez, fue el ítem con menor variabilidad (coeficiente de variación de 14%). Los promedios más bajos fueron observados para “Conflicto con otras personas de mi trabajo” (P17) e “Incomodidad física en el trabajo” (P19) (media=3, en ambos casos). La figura 4 muestra las frecuencias de las puntuaciones asignadas por los encuestados y la puntuación promedio, en cada ítem del Cvp35, correspondientes a esta dimensión.

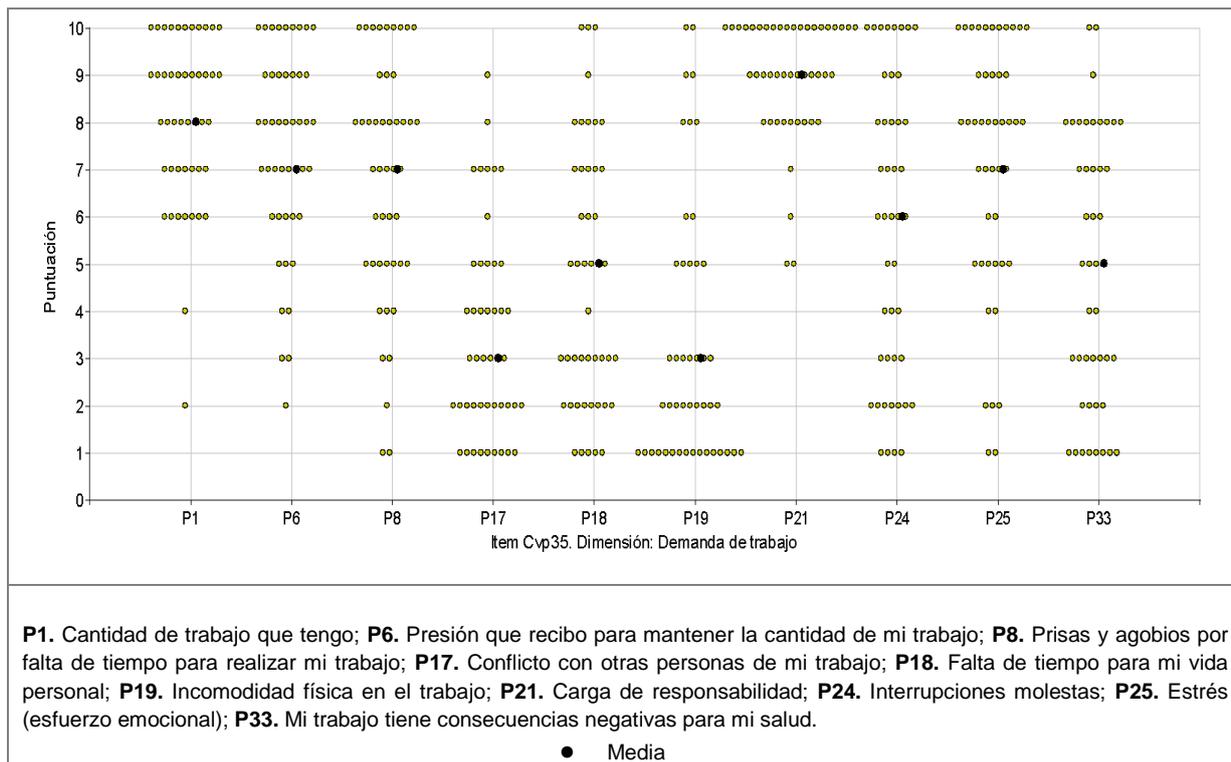


Gráfico 4: Encuesta CVP-35. Licenciados en Nutrición. Año 2017. Córdoba. Dimensión Demanda de Trabajo. Distribución de respuestas y correspondiente valor promedio de cada ítem. n= 46.

En la figura 4.1 se puede observar que el 80% o más de las profesionales indicaron en las categorías “bastante” o “mucho” a la cantidad de trabajo (P1), la presión para mantener la cantidad de trabajo (P6) y la carga de responsabilidad (P21). En dichas categorías, también fueron señaladas la falta de tiempo y el estrés (cerca del 70% de encuestados).

Los conflictos con otras personas del trabajo (P17) y la incomodidad física por el trabajo (P19), fueron mayormente indicadas (cerca del 80%) en las categorías “nada” o “algo”. La falta de tiempo para la vida personal (P18) fue asignada a dichas categorías por cerca del 60%.

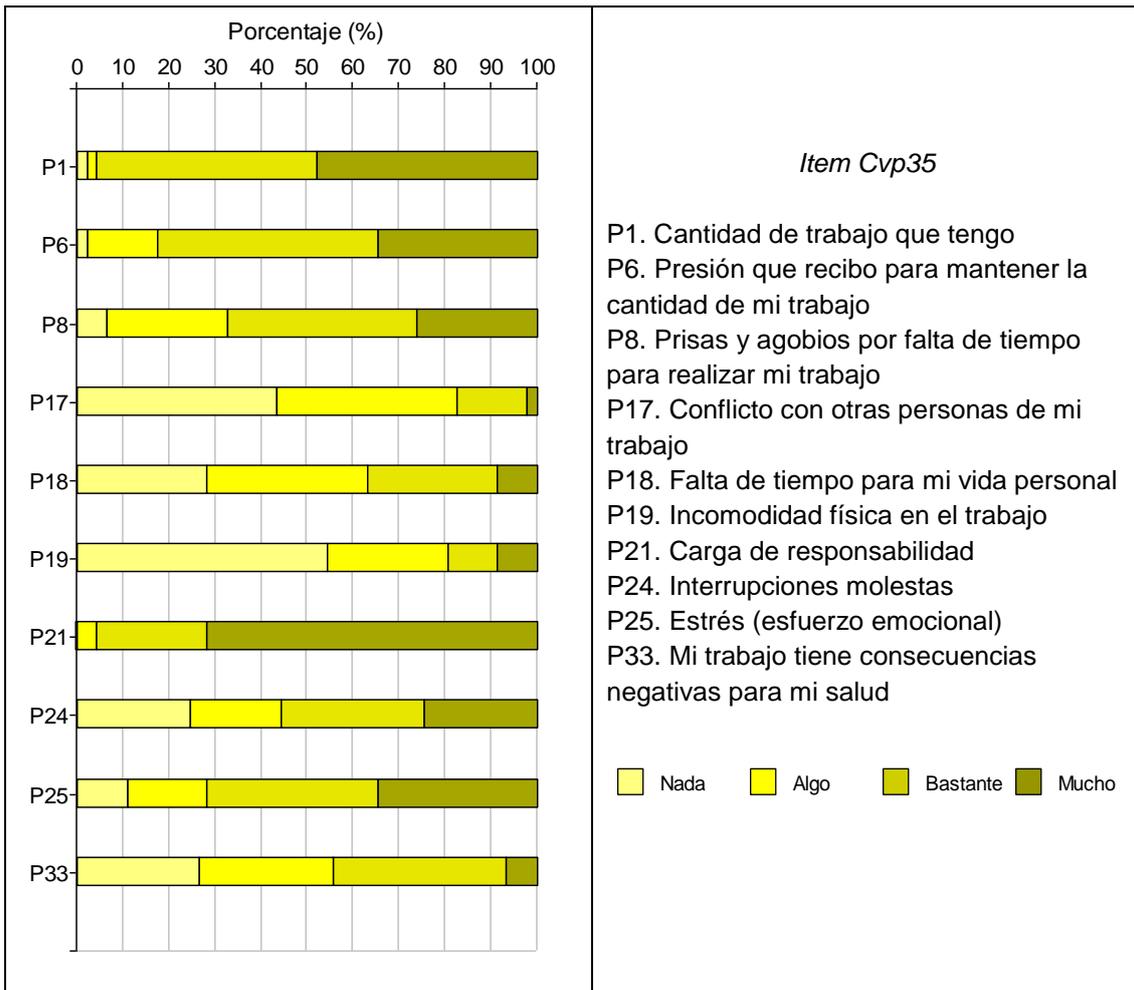


Gráfico 4.1: Encuesta CVP-35. Licenciados en Nutrición. Año 2017. Córdoba. Dimensión Demanda de trabajo. Distribución porcentual en las categorías de cada ítem. n=46.

Dimensión Apoyo Directivo

En la dimensión referida al apoyo directivo los ítems de mayor puntuación promedio fueron “Apoyo de mis compañeros” (P11), con media=8, y “Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas” (P30), con igual media. A su vez, P11 fue el ítem con menor variabilidad en los puntajes que se asignaron. Los promedios más bajos (valor 5 o 6) fueron observados para “Posibilidad de promoción” (P4), “Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto” (P22), “Reconocimiento de mi esfuerzo” (P5) y “Recibo información de los resultados de mi trabajo” (P16).

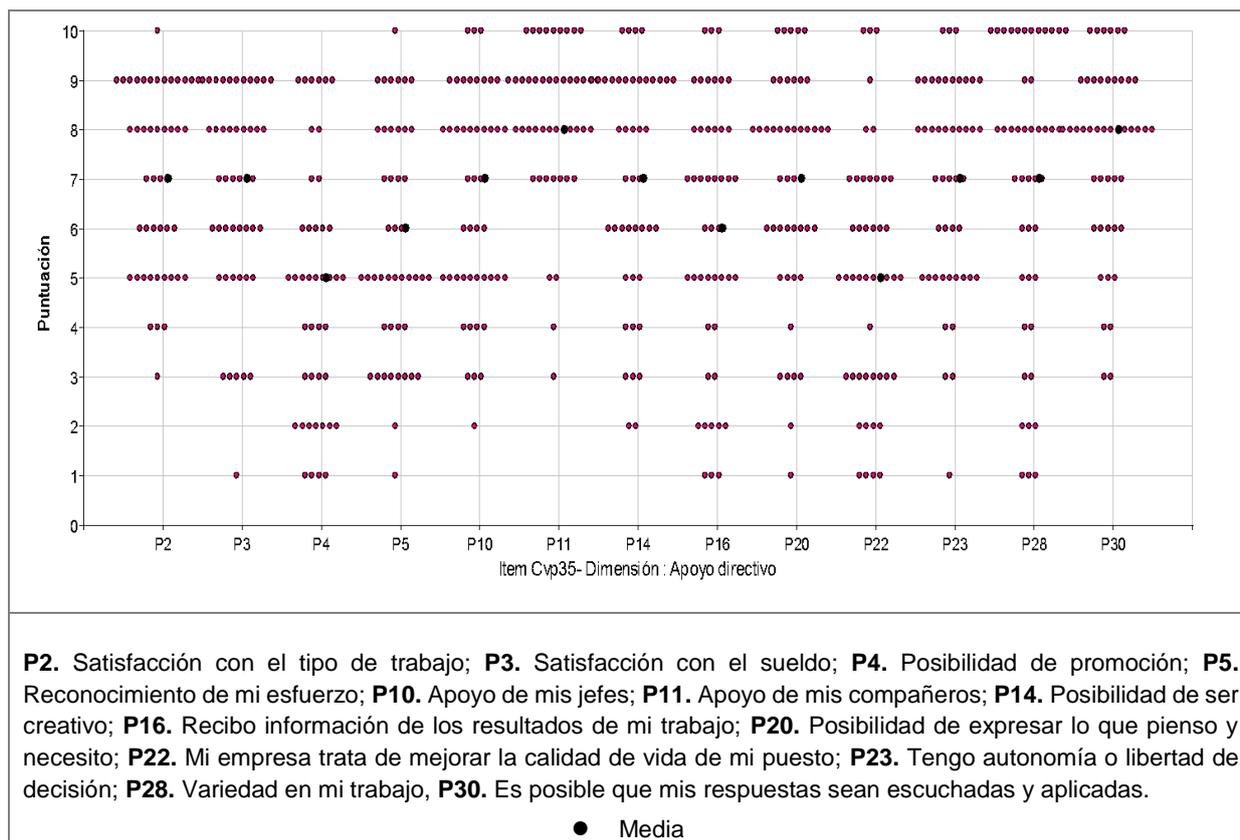


Gráfico 5: Encuesta CVP-35. Licenciados en Nutrición. Año 2017. Córdoba. Dimensión Apoyo directivo. Distribución de respuestas y correspondiente valor promedio de cada ítem. n=46.

En general, en cada ítem las puntuaciones presentaron alta variabilidad, con coeficientes de variación entre 30 y 50%, salvo P11 (apoyo de mis compañeros), cuyo coeficiente de variación fue del 19%.

En la figura 5.1 se presentan los porcentajes de respuestas según cada categoría. En el ítem “Apoyo de los compañeros” (P11) el 90% de respuestas correspondió a las categorías “bastante” o “mucho”. También se indicó en estas categorías con altas frecuencias (60% a 75%) a los siguientes aspectos: satisfacción con su trabajo (P2), satisfacción con el sueldo (P3), posibilidad de ser creativo (P14), poder expresar su pensamiento y necesidades (P20), autonomía o libertad para tomar decisiones (P23), variedad en el trabajo (P28) y que sus respuestas son escuchadas y aplicadas (P30). Un 57% indicó tener información sobre los resultados de su trabajo (P16).

Por otra parte, cerca de un 60% expresó que en el establecimiento no posee o son escasas las posibilidades de promoción (P4), el reconocimiento del esfuerzo personal (P5) y las acciones para la mejora en la calidad de vida de su puesto de trabajo (P22).

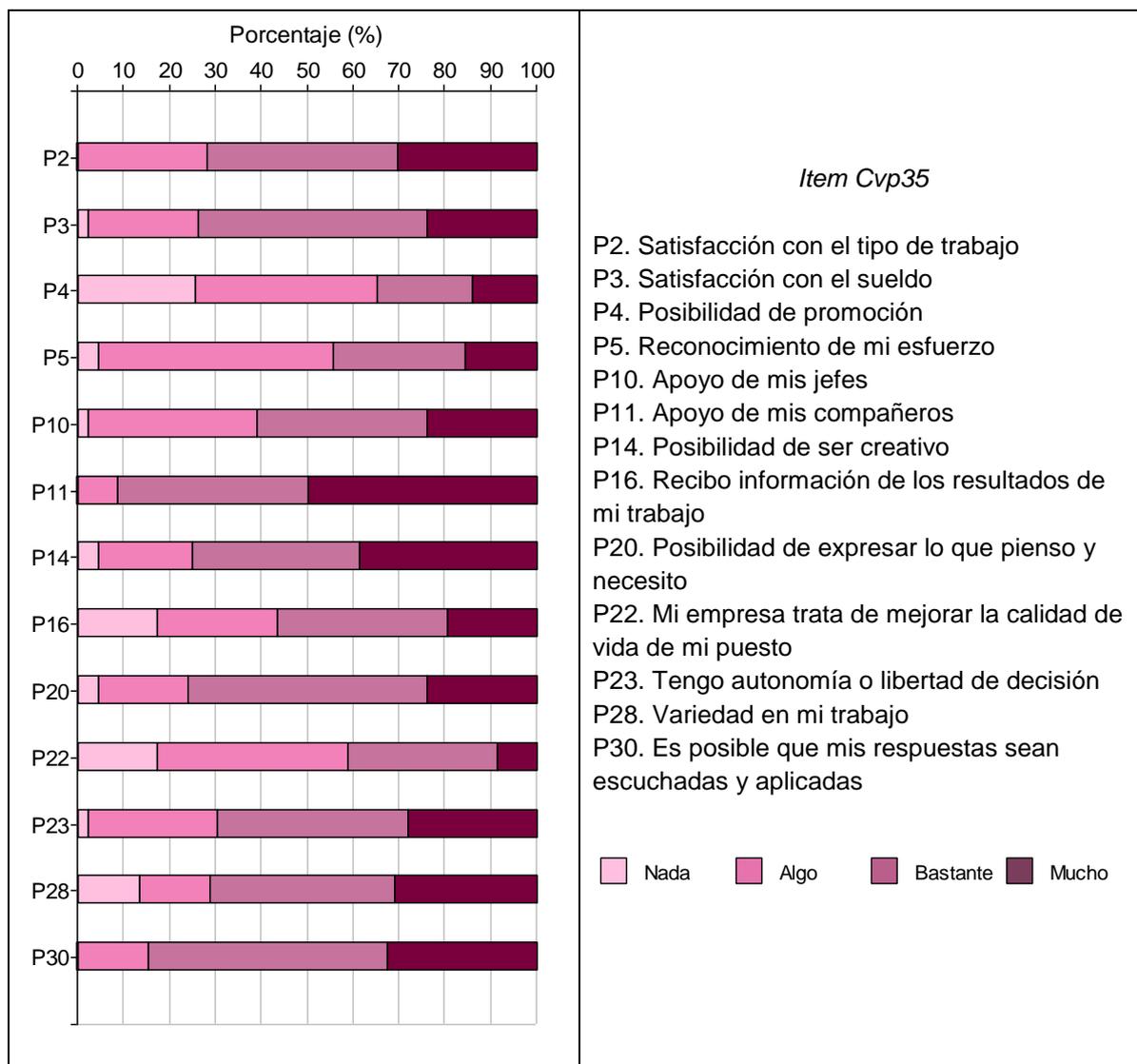


Gráfico 5.1: Encuesta CVP-35. Licenciados en Nutrición. Año 2017. Córdoba. Dimensión Apoyo directivo. Distribución porcentual en las categorías de cada ítem. n=46.

Calidad de Vida Profesional Global Percibida

Para las apreciaciones sobre la calidad del trabajo se obtuvo un puntaje promedio de 7 con desvío estándar de 2. Cerca de un 10% de profesionales

calificaron dicha calidad con puntuación entre 2 y 4, un 28% con puntaje entre 5 y 7, mientras que un 62% otorgó puntaje entre 8 y 10.

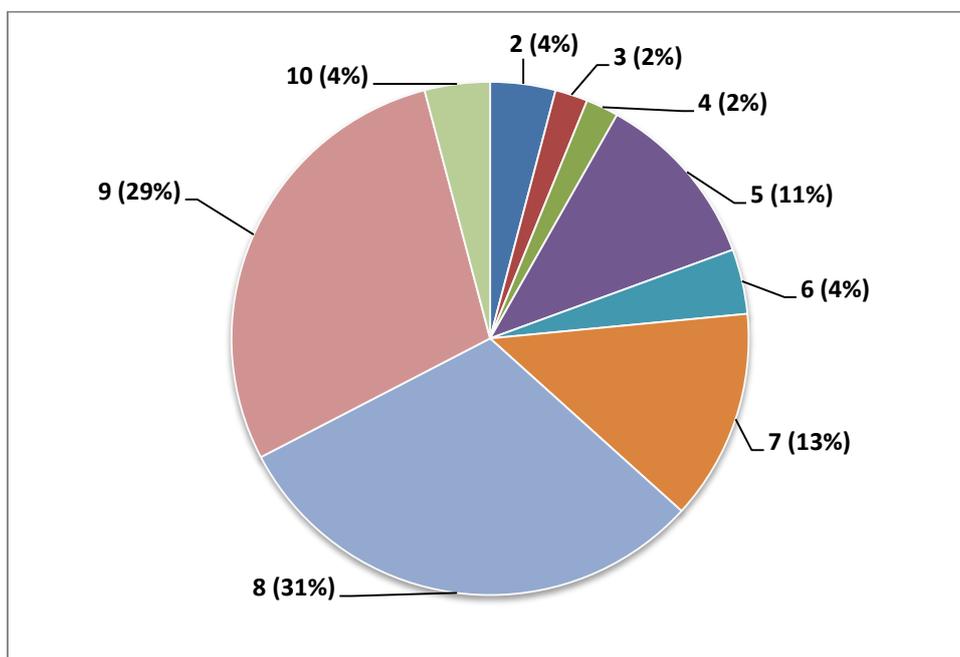


Gráfico 6: Encuesta CVP-35. Licenciados en Nutrición. Año 2017. Córdoba. Pregunta 34 "Calidad de Vida Profesional global percibida". Distribución porcentual de las respuestas en cada puntaje. n=46.

Al estudiar la correlación entre las puntuaciones de los ítems del Cvp35 con la puntuación sobre la calidad del trabajo, se observó correlación significativa con P30 ($r= 0,56$ $p=0,0001$), P31 ($r=0,56$ $p=0,0001$), P32 ($r=0,63$ $p<0,0001$) y P35 ($r=0,46$ $p=0,0013$). Estos resultados indican que ante mejores condiciones en la consideración de las respuestas del profesional (que sean escuchadas y aplicadas, P30) y en la claridad sobre las tareas que se deben realizar (P31), la apreciación de la calidad del trabajo es mayor. Esta apreciación también tiene asociación positiva con la percepción sobre el apoyo de los compañeros (P32) y el orgullo por el trabajo (P35).

También se estudió la correlación entre los puntajes de calidad del trabajo con las puntuaciones en cada dimensión. Para ello, en cada encuesta se obtuvo el promedio de los puntajes correspondientes a los ítems de cada dimensión. Los resultados se presentan en la tabla 4.

Tabla 4: Encuesta CVP-35. Licenciados en Nutrición. Año 2017. Córdoba. Correlación entre las dimensiones y el ítem 34. n=46.

Dimensión	N	Pearson	p-valor
Apoyo directivo	46	0,48	0,0007
Demanda de trabajo	46	-0,34	0,0205
Motivación intrínseca	46	0,64	<0,0001

La correlación entre los puntajes promedio de cada encuestado en cada dimensión y su puntuación para la calidad del trabajo, resultó significativa al 5%, en todas las dimensiones estudiadas. Esto sugiere que no hay una dimensión que predomine para la valoración de la calidad.

Asociación entre la apreciación sobre la calidad del trabajo y las variables edad y antigüedad

Para estudiar la asociación entre las apreciaciones sobre la calidad del trabajo (P34) y la edad de las profesionales, se categorizaron ambas variables según dos categorías, en base a los valores de las respectivas medianas: 36 años y puntuación igual a 8, respectivamente. Se aplicó el test exacto de Fisher y se fijó un nivel de significación del 5%.

No se detectó asociación de la apreciación sobre la calidad del trabajo con ninguna de las variables. Los resultados se presentan en la tabla 5.

Tabla 5: Encuesta CVP-35. Licenciados en Nutrición. Año 2017. Córdoba. Calidad del trabajo según categorías de edad. Frecuencias absolutas y porcentajes de respuestas. $n=46$.

Edad (años)	Puntuación "Calidad del trabajo"		Total
	Hasta 7	Mayor a 7	
Hasta 34	11 (39%)	17 (61%)	28 (100%)
Mayor a 34	6 (33%)	12 (67%)	18 (100%)
Total	17 (37%)	29 (63%)	56 (100%)
Prueba de Irwin-Fisher $p=0,7613$			

Si bien se pudo observar que el porcentaje de puntuaciones mayores a 7 fue levemente superior en encuestados con edad mayor a 34 años, este resultado no posee significación estadística. La apreciación de la calidad del trabajo no se asoció con la edad.

También se aplicó el test exacto de Fisher para determinar asociación entre la apreciación de la calidad del trabajo y la antigüedad. En este caso se categorizó a la antigüedad como menor o igual a 5 años y como superior a dicho valor. Los resultados se presentan en la tabla 6.

Tabla 6: Encuesta CVP-35. Licenciados en Nutrición. Año 2017. Córdoba. Calidad de Vida Profesional global percibida según categorías de antigüedad en el puesto. Frecuencias absolutas y porcentajes de respuestas. $n=46$.

Antigüedad (años)	Puntuación "Calidad del trabajo"		Total
	Hasta 7	Mayor a 7	
Menor o igual a 5	7 (50%)	7 (50%)	14 (100%)
Mayor a 5	10 (31%)	22 (69%)	32 (100%)
Total	17 (37%)	29 (63%)	46 (100%)
Prueba de Irwin-Fisher $p=0,3215$			

La asociación no resultó significativa, pero se pudo observar que el porcentaje de puntuaciones mayores a 7 fue un 19% superior en profesionales con antigüedad mayor a 5 años.

En cuanto a la gestión del establecimiento, si bien se observaron diferencias en los porcentajes de calificaciones para el ítem 34 tomando como referencia el valor 7, dichas diferencias no fueron estadísticamente significativas ($p > 0,05$). La tabla 7 muestra los resultados obtenidos.

Tabla 7: Encuesta CVP-35. Licenciados en Nutrición. Año 2017. Córdoba. Calidad de Vida Profesional global percibida según gestión del establecimiento. Frecuencias absolutas y porcentaje de respuestas. n=46.

<i>Gestión</i>	<i>Puntuación "Calidad del trabajo"</i>		<i>Total</i>
	<i>Hasta 7</i>	<i>Mayor a 7</i>	
Privada	8 (29%)	20 (71%)	28 (100%)
Pública	9 (50%)	9 (50%)	18 (100%)
Total	17 (37%)	29 (63%)	46 (100%)
Prueba de Irwin-Fisher $p=0,2118$			

DISCUSIÓN

Los datos expuestos en la presente investigación se obtuvieron de la participación voluntaria de 46 Licenciado/as en Nutrición que desempeñan funciones de administración y gestión en restauraciones colectivas, tercerizadas o de autogestión, de hospitales, clínicas y sanatorios de la ciudad de Córdoba en el año 2017, representando éstas un 90% del universo total.

El cuestionario aplicado (CVP – 35) permitió valorar la percepción de la Calidad de Vida Profesional de la población anteriormente nombrada y contrastar dichos resultados con otros obtenidos en el ámbito sanitario en donde se utilizó el mismo instrumento.

Si bien para realizar estas comparaciones se dispuso de información de un gran número de profesionales, vale destacar que la mayoría de los estudios se desarrollaron con individuos de diferentes áreas laborales del ámbito de la salud.

Como bien se demostró en este estudio, las variables motivación intrínseca, demanda de trabajo y apoyo directivo, ejercen un importante rol modulador en la satisfacción de los profesionales en estudio.

Características Sociodemográficas

En cuanto a las características sociodemográficas se obtuvo una tasa de respuesta del 100%, con edades comprendidas desde 26 a 57 años, del cual el 98% de los encuestados fueron de sexo femenino y tan solo el 2% de sexo masculino, por tal motivo se imposibilita establecer una correlación entre sexo y CVP.

En relación a la antigüedad en el trabajo, el promedio fue de 5 años y un 70% de los encuestados refirió estar 5 años o menos en el establecimiento.

Las apreciaciones de la calidad de vida profesional asociados a la categoría, edad y antigüedad en el trabajo, no resultaron estadísticamente significativas. A pesar de ello se demostró que los encuestados con edad mayor a 34 años y con más de 5 años de antigüedad en el establecimiento, percibieron una mejor CVP.

Considerando otro trabajo de investigación realizado con Licenciadas en Nutrición de geriátricos privados de la ciudad de Córdoba en el año 2016, se pudo visualizar, a diferencia de este estudio, que la relación edad-CVP no resultó significativa, pero si lo hizo con la antigüedad en el trabajo, presentando esta última una relación inversamente proporcional (a menor antigüedad mejor percepción de CVP). (Cejas E., Lopez R., Pagador T., 2016, p. 29).

Motivación Intrínseca

Recordando que la motivación intrínseca se refiere a la motivación personal la cual está determinada por factores internos que a su vez influyen en la satisfacción de las actividades desarrolladas a nivel profesional, se puede afirmar, mediante este estudio, que la relación de esta dimensión con la CVP resultó significativa.

Al analizar las medias obtenidas de las preguntas de la dimensión en cuestión se puede decir que, en general la mayoría de los ítems fueron clasificados dentro de las categorías “bastante” (valores del 6 al 8) y “mucho” (valores 9 y 10). Dentro de estas “estoy capacitado para realizar mi trabajo”, “apoyo de mi familia”, “mi trabajo es importante para la vida de otras personas” y “apoyo de los compañeros” (preguntas 27, 12, 29 y 35 respectivamente), fueron los ítems mejores puntuados.

A excepción de ello, los ítems peor puntuados fueron “desconecto al acabar la jornada laboral” y “capacitación necesaria para realizar mi trabajo” (preguntas 15 y 26), con medias entre 4 (“algo”) y 6 (“bastante”) respectivamente.

Al contrastar estos resultados con estudios de similares características como “Calidad de vida de los profesionales en el modelo de gestión clínica de Asturias”, “Calidad de Vida Profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria”, “Calidad de Vida Profesional en Licenciados en Nutrición de hospitales públicos de la ciudad de Córdoba” y “Calidad de vida profesional de Licenciados en Nutrición que se desempeñan en geriátricos privados de la Provincia de Córdoba” se pudo observar una marcada semejanza entre ellos, presentando puntuaciones medias comprendidas en las categorías “bastante” y “mucho”. (Bruno J.P., 2009, p. 47; Cejas E., Lopez R., Pagador T., 2016, p. 25; Díaz Corte, C. et al., 2013; Fernandez Araque, A.M., Santa Clotilde Jiménez, E., y Casado del Olmo, M. I. 2007, p. 10).

Sin embargo valorando los resultados de las investigaciones “Calidad de Vida profesional de Licenciados en Nutrición de hospitales públicos de la ciudad de Córdoba” y “Calidad de vida profesional de Licenciados en Nutrición de geriátricos privados de la Provincia de Córdoba” es importante resaltar que a pesar de la diferencia en el ámbito de desempeño laboral hubo coincidencia con este estudio en cuanto a los ítems peor valorados pertenecientes a esta dimensión. (Bruno J.P., 2009, p. 47; Cejas E., Lopez R., Pagador T., 2016, p. 27).

Demanda de Trabajo

Entendiendo este concepto como la percepción que tiene el trabajador en cuanto a las actividades realizadas en el puesto de trabajo; este estudio pudo determinar que existe una relación estadísticamente significativa entre la demanda de trabajo y la CVP, actuando dicha dimensión como factor influyente.

En relación a las medias obtenidas se puede afirmar que más del 80% de los encuestados clasificó dentro de la categoría “mucho” a las pregunta “carga de responsabilidad” (21) y dentro de la categoría “bastante” a los ítems “cantidad de trabajo que tengo” y “presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo”

(preguntas 1 y 6 respectivamente). Siguiendo en esta última categoría, cerca de un 70% de los encuestados, señalaron a “prisas y agobios por falta de tiempo para realizar mi trabajo” y “estrés” con una media de 7 en ambos casos.

Por el contrario, cerca del 80% de los profesionales, catalogaron con menor puntuación, a las preguntas “conflicto con otras personas de mi trabajo” (17) e “incomodidad física en el trabajo” (19) clasificándolas dentro de las categorías “nada” (valores 1 y 2) y “algo” (valores 3, 4 y 5).

Al comparar los resultados de esta investigación con los estudios “Calidad de vida de los profesionales en el modelo de gestión clínica de Asturias”, “Calidad de Vida Profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria”, “Calidad de Vida Profesional de Licenciados en Nutrición de hospitales públicos de la ciudad de Córdoba”, “Calidad de Vida Profesional en estudiantes de Ciencia de la Salud” y “Calidad de vida profesional de Licenciados en Nutrición de geriátricos privados de la Provincia de Córdoba” se concluyó que si bien las puntuaciones medias pertenecientes a esta dimensión fueron más bajas en comparación al presente estudio, hubo concordancia en cuanto a los ítems mayor puntuados, mencionados anteriormente. (Bruno J.P., 2009, p. 47; Cejas E., Lopez R., Pagador T., 2016, p. 32; Díaz Corte, C. et al., 2013; Fernandez Araque, A.M., Santa Clotilde Jiménez, E., y Casado del Olmo, M. I. 2007, pp. 10-13; Grimaldo Muchotrigo M., 2010, p. 71).

Cotejando específicamente este estudio con los realizados en Licenciados en Nutrición de geriátricos privados de la Provincia de Córdoba y en hospitales públicos de la ciudad de Córdoba, se pudo observar coincidencia en cuanto al ítem que recibió menor puntaje, correspondiendo este a “conflicto con otras personas de mi trabajo”. A diferencia de este estudio, el segundo ítem menor puntuado en las investigaciones de geriátricos privados y la de hospitales públicos fue “interrupciones molestas”. (Bruno J.P., 2009, p. 47; Cejas E., Lopez R., Pagador T., 2016, p. 32).

Apoyo Directivo

El Apoyo Directivo se puede definir como el soporte emocional que brindan los directivos a las personas que trabajan en una institución; en este sentido, se pudo registrar, en esta investigación, una asociación estadísticamente significativa entre el apoyo directivo y la CVP.

Al analizar los resultados de esta dimensión se pudo observar que gran parte de los ítems obtuvieron puntuaciones promedios pertenecientes a la categoría “bastante” mencionando dentro de ellas a “apoyo de mis compañeros” y “es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas” (preguntas 11, 30 respectivamente) como las mejores puntuadas.

En contraste las preguntas que reflejaron menor puntuación fueron “posibilidad de promoción” y “mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto” (preguntas 4 y 22 respectivamente) con media de 5 en ambos casos consideradas dentro de la categoría “algo”.

Tomando de referencia a los estudios “Calidad de vida de los profesionales en el modelo de gestión clínica de Asturias” y “Calidad de Vida Profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria” se puede inferir diferencias con la presente investigación ya que las preguntas mejores puntuadas correspondieron a “me siento orgulloso de mi trabajo” (32) y “satisfacción con el tipo de trabajo” (2). En discrepancia con las investigaciones “Calidad de Vida Profesional de Licenciados en Nutrición de hospitales públicos de la ciudad de Córdoba” y “Calidad de vida profesional de Licenciados en Nutrición de geriátricos privados de la Provincia de Córdoba” en las cuales el ítem mejor puntuado fue “apoyo de mis compañeros” (11) coincidiendo con el de este estudio. (Bruno J.P., 2009, p. 47; Cejas E., Lopez R., Pagador T., 2016, p. 17; Díaz Corte, C. et al., 2013; Fernandez Araque, A.M., Santa Clotilde Jiménez, E., y Casado del Olmo, M. I. 2007, pp. 10-13).

Por lo contrario se demostró coincidencia con los resultados arrojados por el estudio efectuado en la Clínica de Asturias (España), en profesionales de Enfermería de atención primaria de Soria y “Calidad de Vida Profesional en estudiantes de Ciencias de la Salud” con la presente investigación en cuanto a las preguntas menor puntuadas. (Díaz Corte, C. et al., 2013; Fernandez Araque, A.M., Santa Clotilde Jiménez, E., y Casado del Olmo, M. I. 2007, pp. 10-13; Grimaldo Muchotrigo M., 2010, p. 71).

Retomando las investigaciones realizadas en profesionales Licenciados en Nutrición de hospitales públicos y geriátricos privados de Córdoba y al cotejarlas con este estudio, se puede mencionar que todas arrojaron como uno de los ítems peores puntuados a “mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto” (22). No obstante a pesar de dicha coincidencia en la investigación “Calidad de Vida Profesional de Licenciados en Nutrición de hospitales públicos” el ítem “reconocimiento de mi esfuerzo” (5) fue el peor puntuado y en el estudio “Calidad de Vida Profesional de Licenciados en Nutrición de geriátricos privados de la ciudad de Córdoba” fue “satisfacción con mi sueldo” (3). Esto permitió evidenciar las diferencias y similitudes existentes en cuanto a la percepción que poseen estos profesionales desarrollados en diferentes áreas. (Bruno J.P., 2009, p. 47; Cejas E., Lopez R., Pagador T., 2016, p. 17).

CONCLUSIÓN

El análisis de los resultados obtenidos de la presente investigación, permiten refutar la primera de las hipótesis planteadas, dado que a través de las altas puntuaciones alcanzadas para la pregunta 34 del CVP-35 “Calidad de Vida de mi Trabajo”, se pudo determinar que existe una buena Calidad de Vida Profesional global percibida por parte de los Licenciados en Nutrición que desempeñan funciones de administración y gestión en restauraciones colectivas, tercerizadas o de autogestión, de hospitales, clínicas y sanatorios de la ciudad de Córdoba.

Sin embargo, se pudo corroborar la segunda hipótesis al establecer que tanto la motivación intrínseca, la demanda de trabajo y el apoyo directivo actuaron como factores determinantes en la buena percepción de la CVP y dentro de esta relación, vale aclarar que la motivación intrínseca predominó, por sobre las otras dimensiones, con mayor fuerza de correlación.

Por otro lado, a pesar de que se pudo visualizar una mejor apreciación de la CVP a mayor edad y antigüedad en el trabajo, la asociación entre estas variables no resultó estadísticamente significativa, del mismo modo con lo acontecido entre la relación de la CVP y el tipo de gestión del establecimiento. Refutando así la tercera y cuarta hipótesis.

Si bien a modo de análisis general se puede mencionar que los Licenciados cuestionados en esta área perciben una buena CVP, hay algunos indicadores, como el estrés, la sobrecarga laboral, la carga de responsabilidad y que las empresas no traten de mejorar la calidad del puesto de trabajo, que no deberían menospreciarse, para mejorar aún más las condiciones laborales en las que se desempeñan estos profesionales.

Es importante destacar que este tipo de estudios permite conocer la realidad laboral percibida por los profesionales Licenciados en Nutrición y generar acciones que permitan a los empleadores brindarles herramientas que logren

revertir aspectos valorados negativamente y promover en los individuos un sentimiento de empoderamiento, que posibilite percibir a su centro de trabajo como un medio en donde logren desarrollarse personal y profesionalmente, creando así un ambiente recíproco entre la institución y los profesionales, impactando positivamente en la CVP y en la calidad del servicio brindado.

Por otra parte el estudio de este tipo de recursos por parte de los Licenciados en Nutrición permite potenciar un área de desempeño del mismo, que es la gestión de recursos humanos, un pilar fundamental en la visión de la administración contemporánea.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Aguirre García, D. (2013). Competencias para establecer un clima laboral positivo en tiempos de crisis. Universidad Politécnica de Cartagena, Facultad de Ciencias de la Empresa, Cartagena. Recuperado de: <http://repositorio.upct.es/handle/10317/3390>
- Albanesi de Nassetta, S. (2013). Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. *Alternativas en Psicología*, 17 (28), pp. 8 – 19. Recuperado de: <http://www.alternativas.me/index.php/numeros/28t/27-1-percepcion-de-calidad-de-vida-profesional-en-trabajadores-de-la-salud>
- Amaru Maximiano, A .C. (2009). *Fundamentos de la Administración. Teoría general y proceso administrativo*. México: Pearson educaciones. Recuperado de: http://www.frenteestudiantil.com/upload/material_digital/libros_varios/industrial/Fundamentos%20de%20Administraci%F3n%20-%20Amaru%20-%201ra.pdf
- Bruno, J. P., (2009). Calidad de vida profesional percibida por los Licenciados en Nutrición en hospitales públicos de la ciudad de Córdoba [proyecto de investigación]. Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Ciencias Médicas, Argentina.
- Cabrera Sandoval J. (2005). El empoderamiento de enfermería y las organizaciones inteligentes. *Enfermería en Costa Rica*. 12, pp. 19-25. Recuperado de: <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v30n1/art4.pdf>
- Calderón J. G. E. et al. (2008). Características métricas de un cuestionario para evaluar la calidad de vida profesional de los médicos cardiólogos. *Revista Argent Cardiol*. 76 (5), pp. 359-367. Recuperado de: <http://www.scielo.org.ar/pdf/rac/v76n5/v76n5a07.pdf>
- Casas, J. Ramón Repullo, J. Lorenzo, S. Cañas, J.J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6 (23), pp. 143-160. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios
- Castillo M. C., Ciales P. F. (2010). Calidad de vida profesional de las enfermeras [proyecto de investigación]. Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Ciencias Médicas, Argentina. Recuperado en: http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/castillo_miriam.pdf
- Castro M., Contreras Padilla J. y Montoya Ramírez S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en psicología*. 14 (1), pp. 105-118. Recuperado de: http://www.cneip.org/documentos/revista/CNEIP_14_1/Abrajan_Castro.pdf
- Cejas E., Lopez R., Pagador T. (2016). Valoración de la percepción de la Calidad de Vida

Profesional de Licenciados en Nutrición que se desempeñan en geriátricos privados de la provincia de Córdoba [Proyecto de investigación]. Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Ciencias Médicas, Argentina.

- Colmenales, J. A. (2014). Evolución del capital humano a través de las teorías administrativas [Ensayo]. Universidad militar nueva granada, Facultad de estudios a distancia, Bogotá. Recuperado de:
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13013/1/JAIME%20ALONSO%20PINTO%20COLMENARES%20%20Ensayo%2022102014.pdf>
- Etkin, J. (2013). *Gestión de la complejidad en las organizaciones*. Buenos Aires: Garnica S. A.
- Díaz Corte, C. et al., (2013). Calidad de vida de los profesionales en el modelo de gestión clínica de Asturias. *Gaceta sanitaria*, 27 (6). Recuperado de:
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S021391111300037X>
- Facultad de Medicina. (2010). Universidad de Buenos Aires. Recuperado de:
http://www.fmed.uba.ar/grado/nutricion/m_incumbencias.htm
- Fernandez Araque, A.M., Santa Clotilde Jiménez, E., y Casado del Olmo, M. I. (2007). Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería de atención primaria de Soria. *Biblioteca Lascasas*, 3 (1), pp. 3 - 30. Recuperado de: <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0213.pdf>
- Fernández J.M., et al. (2008). Medición de la capacidad evaluadora del cuestionario CVP-35 para la percepción de la calidad de vida profesional. *Aten Primaria*. 40 (7), pp. 327-336. Recuperado de: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656708703603>
- Fernández Valdés, M. y Ponjuán Dante, G. (2008). Análisis conceptual de las principales interacciones entre la gestión de información, la gestión documental y la gestión del conocimiento. *ACIMED*, 18 (1). Recuperado de
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352008000700007&script=sci_arttext&tlng=pt
- Fonseca Masén, R. (1999). Calidad de vida laboral. *Revista de Trabajo Social*. C.C.S.S. 24 (55), pp. 1146-1152. Recuperado de:
<http://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v24n551999/art3.pdf>
- Granados, I. P. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI*, 14 (2), pp. 214 – 225. Recuperado de:
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Grimaldo Muchotrigo M. (2010). Calidad de vida profesional en estudiantes de ciencias de la salud. *Revista Psicología* 12 pp. 51-80. Recuperado de:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a03.pdf

- Herrera Sánchez R. y Cassals Villa M. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 21 (1). Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192005000100003
- Medina Macias, A. y Avila Vidal, A. (2002). Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional. *Revista cubana de psicología*, 19 (3), pp. 262-27. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v19n3/12.pdf>
- Patlán Perez, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29 (129). Recuperado de: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314000813>
- Peñaherrera Larenas F., Cárdenas Cobo J. y Cedillo Fajardo, M. (2015). Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios. *Revista Universidad, ciencia y tecnología*, 19 (77). Recuperado de: <http://www.scielo.org.ve/pdf/uct/v19n77/art03.pdf>
- Peñarrieta de Córdoba, et al., (2014). Validación del instrumento: Calidad de vida en el trabajo: "CVT-GOHISALO en enfermería del primer nivel de atención. *Revista enfermería Herediana*, 7 (2), pp. 124 – 131. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/291174004_Validacion_del_instrumento_Calidad_de_vida_en_el_trabajo_CVT-GOHISALO_en_enfermeria_del_primer_nivel_de_atencion
- Plasencia D.C., Martín González I. y Prado Legrá E. (2015). Sobre la evolución histórica de la licenciatura en nutrición en Cuba. *Revista Cubana de Alimentación y Nutrición*, 25 (2), pp. 411-419. Recuperado de: http://www.revicubalimentanut.sld.cu/Vol_25_2/Articulo_25_2_411_419.pdf
- Sánchez González R., Álvarez Nido R., y Borda S. (2003). Calidad de vida profesional de los trabajadores de atención primaria del área 10 de Madrid. *MEDIFAM: un proyecto que ha merecido la pena*. 13 (4), pp. 291-296. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/medif/v13n4/original5.pdf>
- Segredo Pérez, A.M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39 (2). Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017
- Solf Zárate, A. (2006). Motivación Intrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad Orientación a la Meta y Tesón. *Persona*, 9, pp.111-126. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/1471/147112814005/>
- Ramió, C. (2010). *Teoría de la Organización y Administración Pública*. Recuperado de: <http://www.fcpolit.unr.edu.ar/tecnologiasdelaadministracion/files/2012/08/U1-Carles-Ramio-Teoria-de-la-Organizacion.pdf>

ANEXOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación que tiene como objetivo obtener información de cómo perciben la calidad profesional los Licenciados en nutrición que se desempeñan dentro del área de empresa de racionamiento en cocido en hospitales, clínicas y sanatorio de la ciudad de Córdoba, para lo cual es imprescindible su colaboración.

Se le solicita que conteste una serie de preguntas que se incluyen en el cuestionario pudiendo Ud. evacuar cualquier duda que le surja con los investigadores a cargo. Toda información recabada será resguardada por la Ley Nacional de Protección de Datos Personales N° 25.326, dejando constancia que sus respuestas no serán divulgadas, sino que estos datos se analizarán junto con las del resto de los encuestados que participan del estudio.

INVESTIGADORES:

Directora Lic. Susana Zelada - Docente e investigadora – FCM – UNC.
Estudiantes de la Licenciatura en Nutrición - FCM – UNC: Daró Paola (37629164), de la Fuente, Rocío (37621568).

CONSENTIMIENTO:

Declaro que se me ha informado y explicado la naturaleza y propósito de la investigación, se me y satisfactoria. Una vez informado de todos los detalles inherentes a mi participación ha dado la oportunidad de hacer preguntas para evacuar mis dudas y todas han sido contestadas en forma completa y habiendo leído la hoja de información y consentimiento informado, **ACEPTO** participar del trabajo de investigación para tesina de grado.

FIRMA Y ACLARACIÓN:.....

DNI:

Cuestionario. Parte 1

Licenciado/a, a continuación deberá completar de manera anónima los siguientes datos.

Posteriormente, en la segunda página, responder las 35 preguntas marcando con una cruz el puntaje que considere “nada” (valores 1 y 2); “algo” (valores 3, 4 y 5); “bastante” (valores 6, 7 y 8) y “mucho” (valores 9 y 10).

Muchas gracias por su colaboración

Fecha:/..../....

Sexo:

Edad:

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el establecimiento?

¿Realizó algún perfeccionamiento luego de la licenciatura?

¿Qué posibilidades de capacitación le brinda el establecimiento?

Cuestionario. Parte 2

Preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Cantidad de trabajo que tengo										
2. Satisfacción con el tipo de trabajo										
3. Satisfacción con el sueldo										
4. Posibilidad de promoción										
5. Reconocimiento de mi esfuerzo										
6. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo										
7. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo										
8. Prisas y agobios por falta de tiempo para realizar mi trabajo										
9. Motivación (ganas de esforzarme)										
10. Apoyo de mis jefes										
11. Apoyo de mis compañeros										
12. Apoyo de mi familia										
13. Ganas de ser creativo										
14. Posibilidad de ser creativo										
15. Desconecto al acabar la jornada laboral										
16. Recibo información de los resultados de mi trabajo										
17. Conflicto con otras personas de mi trabajo										
18. Falta de tiempo para mi vida personal										
19. Incomodidad física en el trabajo										
20. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito										
21. Carga de responsabilidad										
22. Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto										
23. Tengo autonomía o libertad de decisión										

