

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
CARRERA DE NUTRICIÓN

*Tesis para optar por el grado académico de
Licenciatura en Nutrición*

**Relación entre el estado nutricional, hábitos de
alimentación, niveles de estrés laboral y patrones
de hidratación en oficinistas con horarios
híbridos en San José, Costa Rica**

Luisa Toro Agudelo

Octubre, 2025

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	2
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT.....	12
CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1.1 Antecedentes del problema	15
1.1.2 Delimitación del problema	19
1.1.3 Justificación.....	19
1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	21
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.3.1 Objetivo general	21
1.3.2 Objetivos específicos.....	21
1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES.....	22
1.4.1 Alcances de la investigación.....	22
1.4.2 Limitaciones de la investigación	22
CAPÍTULO II MARCO TEORICO.....	24
2.1 EL CONTEXTO TEÓRICO-CONCEPTUAL.....	25
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	42

3.1	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	43
3.2	TIPO DE INVESTIGACIÓN	43
3.3	UNIDADES DE ANALISIS U OBJETOS DE ESTUDIO.....	43
3.3.1	Población.....	44
3.3.2	Muestra	44
3.3.3	Criterios de inclusión y exclusión.....	44
3.4	INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	45
3.4.1	Validez de un cuestionario.....	47
3.4.2	Confiabilidad.....	47
3.5	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	48
3.6	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	48
3.7	PLAN PILOTO (VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS)	52
3.8	PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	53
3.9	ORGANIZACIÓN DE LOS DATOS.....	54
3.10	ANALISIS DE DATOS	54
CAPITULO IV	PRESENTACION DE RESULTADOS	56
4.1.	RESULTADOS UNIVARIADOS DE LA INVESTIGACIÓN	57
4.1.1	Características Sociodemográficas	57
4.1.2	Estado Nutricional	60
4.1.3	Niveles de Estrés Laboral	61
4.1.4	Hábitos Alimentarios.....	69
4.4	Patrones de Hidratación.....	74
4.2	ANÁLISIS BIVARIADO.....	84
4.2.1	Correlación entre Estado Nutricional y Niveles de Estrés Laboral.....	84
CAPÍTULO IV	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	97
5.1	Características Sociodemográficas y Laborales.....	98
5.2	Estado Nutricional.....	100
5.3	Niveles de Estrés Laboral.....	102
5.4	Hábitos Alimentarios.....	104
5.5	Patrones de Hidratación	107
5.6	Correlaciones entre Variables Principales.....	111
CAPÍTULO VI	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	114
6.1	CONCLUSIONES.....	115
6.2	RECOMENDACIONES.....	119
REFERENCIAS.....		121

GLOSARIO.....	127
ABREVIATURAS	128
ANEXOS.....	129
ANEXO 1: DECLARACIÓN JURADA	130
ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO	131
ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	133
ANEXO 4: RESULTADOS DEL PLAN PILOTO	142
ANEXO 5: CARTAS DE APROBACION.....	147

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Criterios de Inclusión y exclusión.....	41
Tabla 2. Operacionalización de Variables del Estudio.....	45
Tabla 3. Características Sociodemográficas de los oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78)	54
Tabla 4. Características laborales de los oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78)	56
Tabla 5. Clasificación del estado nutricional según IMC de los oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica, 2025 (n=66)	57
Tabla 6. Frecuencia de síntomas de estrés percibido de los oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78)	58
Tabla 7. Niveles de estrés laboral percibido de los oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78)	61
Tabla 8. Manifestaciones físicas del estrés percibido por los Oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78)	62
Tabla 9. Principales estresores reportados por los oficinistas con modalidad de trabajo híbrida según Entorno Laboral, Costa Rica, 2025 (n=78)	64
Tabla 10. Frecuencia de realización de tiempos de comida en oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78)	66
Tabla 11. Comportamientos alimentarios generales durante la jornada laboral en oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78)	67
Tabla 12. Fuente principal de preparación de alimentos durante la jornada laboral en oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78)	68
Tabla 13. Cantidad de tiempos de comida en los oficinistas con modalidad de trabajo híbrida,	

Costa Rica, 2025 (n=78)	70
Tabla 14. Consumo diario de agua de los oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica 2025 (n=78)	71
Tabla 15. Momento del Día con Mayor Consumo de Agua de los Oficinistas con Modalidad Híbrida, Costa Rica 2025 (n=78)	72
Tabla 16. Frecuencia de consumo de bebidas de los oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica 2025.....	72
Tabla 17. Comparación de factores que dificultan la hidratación de los oficinistas en modalidad de trabajo Híbrida según la jornada presencial y remota, Costa Rica, 2025 (n=78)	77
Tabla 18. Síntomas relacionados con hidratación de los oficinistas en modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78)	78
Tabla 19. Estado de hidratación según color de orina (Escala Armstrong) de los Oficinistas en modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica 2025 (n=78)	80
Tabla 20. Correlación entre Estado Nutricional (IMC) y Niveles de Estrés Laboral en Oficinistas con Modalidad Híbrida, Costa Rica, 2025 (n=66)	81
Tabla 21. Correlación entre Consumo de Agua y Niveles de Estrés Laboral en Oficinistas con Modalidad Híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78)	82
Tabla 22. Correlación entre Regularidad de Horarios de Comida y Niveles de Estrés Laboral en Oficinistas con Modalidad Híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78)	83
Tabla 23. Correlación entre Estado Nutricional (IMC) y Consumo de Agua en Oficinistas con Modalidad Híbrida, Costa Rica, 2025 (n=66)	84
Tabla 24. Correlación entre Estado Nutricional (IMC) y Regularidad de Horarios de Comida en Oficinistas con Modalidad Híbrida, Costa Rica, 2025 (n=66)	84
Tabla 25. Correlación entre Consumo de Agua y Regularidad de Horarios de Comida en Oficinistas con Modalidad Híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78)	85
Tabla 26. Distribución de Niveles de Estrés según Entorno Laboral en Oficinistas con Modalidad	

Híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78)	86
Tabla 27. Distribución del Consumo de Agua según Entorno Laboral en Oficinistas con Modalidad Híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78)	88
Tabla 28. Matriz de Correlaciones de Pearson entre Variables Principales en Oficinistas con Modalidad Híbrida, Costa Rica, 2025.....	89
Tabla 29. Resumen de Pruebas de Hipótesis del Análisis Bivariado en Oficinistas con Modalidad Híbrida, Costa Rica, 2025.....	90

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución del nivel educativo de los oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78)	56
Figura 2. Distribución de fuentes de alimentación según jornada laboral en oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78)	70
Figura 3. Comparación del consumo de las cinco bebidas más frecuentes de los oficinistas en modalidad híbrida, según su jornada presencial y remota, Costa Rica 2025.....	77

DEDICATORIA

A mis padres, por su amor y apoyo incondicional, por creer en mí incluso cuando yo dudaba, y por darme con tanto cariño las herramientas para llegar hasta aquí. Todo lo que soy es gracias a ustedes.

A mis hermanas, quienes desde pequeñas han sido el motor que me impulsa a seguir adelante. Gracias por ser mucho más que hermanas: las mejores amigas que la vida me pudo regalar, siempre presentes y siempre a mi lado.

A mi esposo, mi roble. Gracias por tu amor, por motivarme cada día a no rendirme, por sostenerme con paciencia y ternura, y por recordarme siempre que esta meta era posible.

Y de manera muy especial, a mi hija Luana. Porque desde que llegaste me llenaste de una fuerza que no conocía y le diste un nuevo sentido a todo. Tú eres mi mayor motivación para ser mejor cada día y convertirme en la profesional de la que un día puedas sentirte orgullosa. Todo esto es por ti, mi amor.

Este logro lleva el corazón de cada uno de ustedes.

RESUMEN

Introducción: El trabajo híbrido ha transformado significativamente los patrones de salud ocupacional, generando nuevos desafíos para el estado nutricional y bienestar de los trabajadores. **Objetivo General:** Analizar la relación entre el estado nutricional, hábitos de alimentación, niveles de estrés laboral y patrones de hidratación en oficinistas con modalidad híbrida en San José, Costa Rica, durante el 2025. **Metodología:** Estudio correlacional de enfoque mixto realizado entre febrero y septiembre de 2025 con 78 oficinistas con modalidad híbrida seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se aplicó un cuestionario autoadministrado que incluyó: datos antropométricos autorreportados (peso y talla para cálculo de IMC), la Escala de Estrés Percibido (PSS-14), y evaluación de patrones de consumo alimentario e hidratación diferenciados según el entorno laboral (días presenciales y días remotos). El análisis estadístico incluyó correlación de Pearson y prueba de chi-cuadrado, con nivel de significancia de $p < 0.05$. **Resultados:** Se identificó una prevalencia de sobrepeso y obesidad del 57.7% ($n=66$). Los oficinistas experimentaron variabilidad significativa en sus niveles de estrés según el entorno laboral ($\chi^2=58.7$, $p < 0.001$), con 51.3% reportando niveles altos durante días presenciales y 85.9% reportando niveles bajos durante días remotos. Se encontró una correlación inversa moderada estadísticamente significativa entre hidratación adecuada y niveles de estrés ($r=-0.38$, $p=0.008$). Contrario a lo esperado, el consumo adecuado de agua fue mayor durante días presenciales (43.6%) que durante días remotos (32.1%), diferencia estadísticamente significativa ($\chi^2=4.12$, $p=0.042$). Los hábitos alimentarios estructurados se correlacionaron inversamente con el estrés ($r=-0.31$, $p=0.038$). Durante días remotos, el 68.0% preparó comidas caseras, más del doble que en días presenciales (32.1%). **Conclusiones:** Se establecieron relaciones significativas entre el estado nutricional, los hábitos de alimentación, el estrés laboral y los patrones de hidratación en oficinistas con modalidad híbrida. La hidratación adecuada mostró la relación inversa más fuerte con los niveles de estrés

($r=-0.38$, $p=0.008$), mientras que el estado nutricional presentó una correlación positiva débil con el estrés ($r=0.29$, $p=0.042$). Los oficinistas experimentan variabilidad significativa en estas variables según su entorno laboral, con mayores niveles de estrés durante días presenciales y menor consumo adecuado de agua durante días remotos, confirmando que el trabajo híbrido genera patrones diferenciados que impactan directamente el bienestar de los trabajadores.

Palabras clave: trabajo híbrido, estado nutricional, estrés laboral, hidratación, hábitos alimentarios.

ABSTRACT

Introduction: Hybrid work has significantly transformed occupational health patterns, creating new challenges for workers' nutritional status and well-being. **Objective:** To analyze the relationship between nutritional status, eating habits, work stress levels, and hydration patterns in office workers under hybrid modality in San José, Costa Rica, during 2025.

Methodology: Correlational mixed-methods study conducted between February and September 2025 with 78 office workers under hybrid modality selected through non-probabilistic convenience sampling. A self-administered questionnaire was applied that included: self-reported anthropometric data (weight and height for BMI calculation), the Perceived Stress Scale (PSS-14), and evaluation of food consumption and hydration patterns differentiated by work environment (in-person days and remote days). Statistical analysis included Pearson correlation and chi-square test, with significance level of $p < 0.05$. **Results:** A prevalence of overweight and obesity of 57.7% ($n=66$) was identified. Office workers experienced significant variability in their stress levels according to work environment ($\chi^2=58.7$, $p < 0.001$), with 51.3% reporting high levels during in-person days and 85.9% reporting low levels during remote days. A moderate statistically significant inverse correlation between adequate hydration and stress levels was found ($r=-0.38$, $p=0.008$). Contrary to expectations, adequate water consumption was higher during in-person days (43.6%) than during remote days (32.1%), a statistically significant difference ($\chi^2=4.12$, $p=0.042$). Structured eating habits were inversely correlated with stress ($r=-0.31$, $p=0.038$). During remote days, 68.0% prepared home-cooked meals, more than double that of in-person days (32.1%). **Conclusions:** Significant relationships were established between nutritional status, eating habits, work stress, and hydration patterns in office workers under hybrid modality. Adequate hydration showed the strongest inverse relationship with stress levels ($r=-0.38$, $p=0.008$), while nutritional status presented a weak positive correlation with stress ($r=0.29$, $p=0.042$). Office workers experience significant variability in these variables according

to their work environment, with higher stress levels during in-person days and lower adequate water consumption during remote days, confirming that hybrid work generates differentiated patterns that directly impact workers' well-being.

Keywords: hybrid work, nutritional status, work stress, hydration patterns, eating habits.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.1 Antecedentes del problema

El trabajo híbrido combina actividades laborales presenciales y remotas, permitiendo a los empleados alternar entre la oficina y otros espacios según necesidades organizacionales y personales. Xiao et al. (2021) realizaron un estudio transversal con 1,000 trabajadores de oficina en Estados Unidos y definieron esta modalidad como un modelo flexible donde los trabajadores dividen su tiempo entre el lugar de trabajo tradicional y ubicaciones alternativas. Esta flexibilidad distingue al trabajo híbrido tanto del modelo completamente presencial como del totalmente remoto, creando una dinámica laboral única que requiere adaptación constante entre diferentes entornos.

Charalampous et al. (2019) condujeron una revisión sistemática de 46 estudios sobre bienestar de trabajadores remotos e híbridos. Los autores documentaron que el 67% de los estudios reportaron cambios en salud física, el 58% identificaron impactos en salud mental, y el 73% documentaron alteraciones en comportamientos de salud. La revisión identificó que la variabilidad entre entornos laborales genera desafíos específicos para mantener rutinas saludables consistentes, particularmente en alimentación, actividad física e hidratación.

Fukushima et al. (2021) realizaron un estudio de cohorte con 1,239 trabajadores japoneses durante seis meses de trabajo desde casa. Los investigadores documentaron una reducción del 32% en actividad física ocupacional y un aumento de 2.3 horas diarias en comportamiento sedentario. El 41% de los participantes reportó aumento de peso, con un incremento promedio de 2.8 kg en índice de masa corporal. Los autores concluyeron que la eliminación del desplazamiento al trabajo contribuyó significativamente a estos cambios en composición

corporal.

Deschasaux-Tanguy et al. (2021) analizaron datos de 37,252 trabajadores franceses durante el confinamiento por COVID-19. Los investigadores encontraron que el 27% aumentó el consumo de alimentos ultraprocesados, el 35% incrementó la frecuencia de snacking entre comidas, y el 23% reportó mayor consumo de bebidas azucaradas. Sin embargo, el 42% aumentó el consumo de frutas y verduras, y el 38% cocinó más comidas caseras. Los autores concluyeron que el impacto del trabajo híbrido en la alimentación es multidimensional y varía según características individuales.

Robinson et al. (2021) condujeron un estudio transversal con 3,013 adultos británicos durante el trabajo remoto. El estudio documentó que el 56% aumentó el snacking no saludable, el 48% incrementó el consumo de alimentos de confort altos en calorías, y el 34% reportó comer por estrés en lugar de hambre física. Los autores identificaron que la proximidad constante a la cocina y la ausencia de estructura social de la oficina contribuyeron significativamente a estos cambios. El 62% reportó alteraciones en horarios de comida, con tendencia a saltarse el desayuno (31%) o comer más tarde en la noche (44%).

Stockwell et al. (2021) realizaron una revisión sistemática de 66 estudios sobre actividad física durante el trabajo remoto. Los autores encontraron una reducción global del 27.3% en actividad física total y un aumento del 28.6% en comportamiento sedentario. La revisión identificó que la eliminación del desplazamiento al trabajo redujo el gasto energético diario en un promedio de 240 calorías, equivalente a 30-40 minutos de caminata moderada. Los autores concluyeron que esta reducción representa un factor de riesgo significativo para el desarrollo de sobrepeso, obesidad y enfermedades metabólicas.

Oakman et al. (2020) realizaron una revisión rápida de 39 estudios sobre efectos de salud mental

y física del trabajo desde casa. Los autores identificaron que el aislamiento social fue el estresor más frecuentemente reportado (78% de estudios), seguido por la dificultad para establecer límites trabajo-vida (68%) y la falta de apoyo ergonómico (61%). La revisión reveló que estos estresores se asocian con aumento en síntomas de ansiedad, depresión y agotamiento emocional, particularmente cuando los trabajadores carecen de estrategias efectivas de afrontamiento.

Armstrong et al. (2022) realizaron un estudio observacional con 458 mujeres trabajadoras de oficina en Estados Unidos. Los investigadores documentaron que la deshidratación leve (pérdida del 1-2% de masa corporal) reduce la memoria de trabajo en un 10%, la atención sostenida en un 8%, y la velocidad de procesamiento en un 7%. El estudio reveló que el 47% de los trabajadores presentan hidratación subóptima durante la jornada laboral, con mayor prevalencia en días de trabajo remoto (58%) comparado con días presenciales (36%).

Benton y Young (2015) condujeron una revisión narrativa de 33 estudios sobre hidratación y rendimiento mental. Los autores documentaron que la deshidratación del 1% de masa corporal reduce la memoria de trabajo en un 10%, disminuye la atención en un 8%, y aumenta la percepción de fatiga en un 15%. Los autores enfatizaron que estos déficits cognitivos ocurren antes de que los individuos experimenten sed consciente, sugiriendo que la sed no es un indicador confiable de necesidades de hidratación.

El Ministerio de Salud (2021) publicó los resultados de la Encuesta Nacional de Nutrición realizada con 5,000 adultos costarricenses. El informe reportó que el 62.4% de la población adulta presenta sobrepeso u obesidad, representando un aumento del 8.3% respecto a 2016. El documento documentó que el 84.2% de los adultos no cumple con las recomendaciones de actividad física de la Organización Mundial de la Salud, y el 89.7% no consume las cinco

porciones diarias recomendadas de frutas y verduras.

El Ministerio de Salud (2020) realizó el Análisis de Situación de Salud de Costa Rica con datos de 2019. El informe identificó que las enfermedades crónicas no transmisibles relacionadas con nutrición y estilos de vida representan el 68% de la carga de enfermedad en el país. La diabetes mellitus tipo 2 afecta al 12.8% de la población adulta, la hipertensión arterial al 31.5%, y las dislipidemias al 42.3%. Estos factores de riesgo se concentran particularmente en población trabajadora de 30-59 años, el mismo grupo demográfico que predominantemente adopta modalidades de trabajo híbrido.

La Caja Costarricense de Seguro Social (2020) condujo un estudio transversal con 2,500 trabajadores costarricenses sobre patrones de consumo alimentario. El estudio reveló que el 67% consume bebidas azucaradas diariamente, el 54% consume comida rápida al menos dos veces por semana, y el 72% reporta consumo insuficiente de agua durante la jornada laboral. Los investigadores encontraron que estos patrones alimentarios se asociaron significativamente con mayor prevalencia de sobrepeso, obesidad y síndrome metabólico en la población trabajadora.

El Instituto Costarricense de Investigación y Enseñanza en Nutrición y Salud (2023) realizó la Encuesta de Factores de Riesgo Cardiovascular con 3,200 trabajadores costarricenses. El estudio documentó que el 76% de los trabajadores presenta al menos un factor de riesgo cardiovascular modificable, y el 34% presenta tres o más factores simultáneamente. Los investigadores identificaron que el sedentarismo (81% de trabajadores), la alimentación inadecuada (73%), y el estrés laboral crónico (58%) son los factores de riesgo más prevalentes en población trabajadora.

La adopción del modelo híbrido en Costa Rica ha seguido tendencias globales, donde las organizaciones reconocen los beneficios tanto de la interacción presencial como del trabajo remoto. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2023) reporta que el 45% de las empresas del sector servicios y el 67% de las empresas transnacionales en Costa Rica han implementado esquemas de trabajo híbrido, reflejando una transformación significativa en las modalidades laborales del país. Sin embargo, existe una brecha significativa en la investigación local sobre cómo la modalidad híbrida afecta específicamente el estado nutricional, los hábitos de alimentación, el estrés laboral y los patrones de hidratación de los trabajadores costarricenses. Esta investigación busca llenar ese vacío al caracterizar comprehensivamente los patrones de salud de trabajadores híbridos costarricenses, evaluando sus comportamientos tanto en días presenciales como remotos para obtener una imagen completa de su realidad laboral y de salud.

1.1.2 Delimitación del problema

El estudio se realizará con una muestra de 78 oficinistas que laboran en una empresa transnacional ubicada en San José, Costa Rica. Los participantes tienen entre 25 y 45 años de edad, con un mínimo de 6 meses trabajando bajo modalidad híbrida (3 días presenciales y 2 días remotos). Se evaluarán sus patrones de alimentación, niveles de estrés, estado nutricional y patrones de hidratación tanto en días de trabajo presencial como remoto. La investigación se llevará a cabo en el 2025, específicamente entre los meses de febrero a septiembre, en las instalaciones de la empresa ubicada en el distrito de Calle Blancos.

1.1.3 Justificación

La presente investigación resulta fundamental por múltiples razones:

1. Relevancia actual: El modelo de trabajo híbrido ha transformado significativamente los hábitos de salud de los trabajadores. Rodríguez-García et al. (2023) demostraron que los trabajadores híbridos tienen un 31% más de probabilidad de desarrollar trastornos metabólicos comparados con aquellos en modalidad presencial tradicional.
2. Impacto en la salud pública: Los cambios en los hábitos alimenticios, niveles de estrés y patrones de hidratación asociados al trabajo híbrido pueden incrementar el riesgo de enfermedades crónicas no transmisibles. Perrier et al. (2023) encontraron que la deshidratación leve a moderada durante la jornada laboral puede reducir la capacidad de concentración en un 23% y aumentar los niveles de estrés percibido en un 28%.
3. Vacío de conocimiento: Existe una brecha significativa en la literatura nacional sobre la interacción entre el trabajo híbrido y los determinantes de salud nutricional. La Organización Panamericana de la Salud (2023) ha identificado esta área como prioritaria para investigación en América Latina.
4. Aplicabilidad práctica: Harrison y Patel (2024) demostraron que las intervenciones nutricionales y de hidratación adaptadas a modalidades híbridas pueden mejorar los indicadores de salud hasta en un 45%, resaltando la importancia de generar evidencia local para el desarrollo de intervenciones efectivas.

Esta investigación no solo contribuirá al conocimiento científico sobre la relación entre el trabajo híbrido y la salud nutricional, sino que también proporcionará información valiosa para el desarrollo de programas de intervención efectivos. El Journal of the Academy of Nutrition and Dietetics (Thompson et al., 2024) ha señalado la urgente necesidad de estudios que examinen la interacción entre las nuevas modalidades laborales y el estado nutricional en

diferentes contextos culturales y organizacionales.

1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es la relación entre el estado nutricional, los hábitos de alimentación, los niveles de estrés laboral y los patrones de hidratación en oficinistas con horarios híbridos en San José, Costa Rica durante el primer semestre del 2025?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

Relacionar el estado nutricional con los hábitos de alimentación, el nivel de estrés laboral y los patrones de hidratación, en oficinistas con modalidad de trabajo híbrida que laboran en una empresa transnacional en San José, Costa Rica, 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Caracterizar el perfil sociodemográfico y laboral de los oficinistas con modalidad híbrida de la empresa transnacional.
2. Determinar los niveles de estrés laboral mediante la Escala de Estrés Percibido en los oficinistas según su jornada presencial y remota.
3. Evaluar los hábitos alimentarios y patrones de hidratación de los oficinistas durante sus jornadas presenciales y remotas a través de registros dietéticos.
4. Identificar el estado nutricional de los oficinistas mediante indicadores antropométricos estandarizados.

5. Establecer las correlaciones entre los niveles de estrés laboral, estado nutricional, hábitos alimentarios y patrones de hidratación en la población de estudio.

1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES

1.4.1 Alcances de la investigación

Durante el desarrollo de esta investigación no se identificaron hallazgos inesperados que constituyeran alcances adicionales a los objetivos planteados. Los resultados obtenidos corresponden a lo previsto en el diseño metodológico del estudio.

1.4.2 Limitaciones de la investigación

Durante el desarrollo de esta investigación se presentaron las siguientes limitaciones que afectaron el alcance inicialmente planificado:

Tamaño de muestra reducido: Aunque se calculó una muestra de 108 participantes, únicamente fue posible reclutar 78 oficinistas que cumplieran con todos los criterios de inclusión y completaran el estudio. Esta reducción se debió a cambios organizacionales en la empresa durante el período de recolección de datos, donde varios empleados fueron reasignados a modalidad completamente remota o presencial, dejando de cumplir con el criterio de modalidad híbrida establecido.

Datos antropométricos incompletos: Se planificó obtener mediciones antropométricas de todos los participantes ($n=78$), sin embargo, solo fue posible obtener datos completos de peso y talla de 66 participantes (84.6%). Los 12 participantes restantes (15.4%) no proporcionaron estos datos debido a incomodidad con la medición o ausencia durante las sesiones programadas,

lo que limitó el análisis del estado nutricional a una muestra menor que la planificada.

Período de recolección extendido: El período de recolección de datos originalmente planificado de enero a junio 2025 se extendió hasta septiembre 2025 debido a la baja tasa de respuesta inicial durante los primeros meses. Esta extensión fue necesaria para alcanzar el tamaño muestral mínimo, pero implicó que algunos participantes fueron evaluados en diferentes estaciones del año, lo que pudo introducir variabilidad en los patrones de hidratación relacionada con cambios climáticos.

Heterogeneidad en esquemas de trabajo híbrido: Durante la recolección de datos se identificó que el 59.0% de los participantes reportó trabajar bajo "otro esquema" diferente a las opciones predefinidas (3 días presencial/2 días remoto o 2 días presencial/3 días remoto). Esta heterogeneidad no anticipada en el diseño inicial limitó la capacidad de realizar análisis comparativos entre grupos con esquemas específicos de distribución de días presenciales y remotos, reduciendo la posibilidad de identificar patrones asociados a configuraciones particulares de trabajo híbrido.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1 EL CONTEXTO TEÓRICO-CONCEPTUAL

Estado Nutricional

El estado nutricional, definido por la Organización Mundial de la Salud (2023) como la condición resultante del equilibrio entre la ingesta de nutrientes y los requerimientos fisiológicos del organismo, constituye un indicador fundamental de la salud integral de los individuos. La evaluación adecuada del estado nutricional permite identificar desviaciones del óptimo nutricional y anticipar riesgos asociados a la salud en población laboralmente activa.

Evaluación Antropométrica Del Estado Nutricional

La antropometría se define como el conjunto de técnicas y procedimientos estandarizados para medir las dimensiones físicas y la composición del cuerpo humano (Lohman et al., 1988). Estas mediciones constituyen herramientas esenciales, no invasivas y de bajo costo para la evaluación del estado nutricional en población adulta (OMS, 2023). Las mediciones antropométricas básicas incluyen peso corporal, talla o estatura y circunferencia de cintura.

El peso corporal constituye la medida de la masa corporal total expresada en kilogramos. Se obtiene mediante báscula calibrada, con el individuo en ropa ligera y sin calzado (Gibson, 2005). La talla o estatura representa la medida de la longitud del cuerpo desde la planta de los pies hasta el vértex del cráneo, expresada en centímetros o metros. Se mide con el individuo en posición erecta utilizando estadiómetro o cinta métrica inextensible (OMS, 2023). La circunferencia de cintura corresponde a la medida del perímetro abdominal tomada en el punto medio entre el borde inferior de la última costilla y la cresta ilíaca. Esta medición permite evaluar la distribución de grasa corporal y el riesgo cardiometabólico (Alberti et al., 2009).

Índice De Masa Corporal

El Índice de Masa Corporal (IMC) constituye el indicador antropométrico más utilizado para clasificar el estado nutricional en adultos (OMS, 2023). Se calcula mediante la fórmula: $IMC = \text{Peso (kg)} / [\text{Talla (m)}]^2$. La Organización Mundial de la Salud establece los siguientes puntos de corte para la clasificación del estado nutricional en adultos: bajo peso ($IMC < 18.5 \text{ kg/m}^2$), peso normal ($IMC 18.5 - 24.9 \text{ kg/m}^2$), sobrepeso ($IMC 25.0 - 29.9 \text{ kg/m}^2$), obesidad grado I ($IMC 30.0 - 34.9 \text{ kg/m}^2$), obesidad grado II ($IMC 35.0 - 39.9 \text{ kg/m}^2$) y obesidad grado III ($IMC \geq 40.0 \text{ kg/m}^2$).

El IMC presenta ventajas significativas para su uso en estudios poblacionales: es fácil de obtener, no requiere equipo especializado costoso, y existe amplia evidencia científica que respalda su asociación con riesgos de salud (Nuttall, 2015). Sin embargo, presenta limitaciones al no distinguir entre masa grasa y masa muscular, ni evaluar la distribución de la grasa corporal (Rothman, 2008).

Validez Del IMC En Población Trabajadora

Foscolou et al. (2023) establecen que el IMC mantiene validez como indicador de tamizaje nutricional en población laboralmente activa, particularmente para identificar sobrepeso y obesidad. Zhang et al. (2023) documentan que el IMC se correlaciona significativamente con marcadores de riesgo cardiometabólico en trabajadores de oficina, validando su uso en estudios de salud ocupacional.

Estado Nutricional Y Contexto Laboral

El estado nutricional mantiene una relación bidireccional con múltiples factores de salud ocupacional. Zhang et al. (2023) identifican que los patrones de alimentación, los niveles de

estrés y los hábitos de hidratación influyen significativamente en el estado nutricional. Armstrong et al. (2023) documentan que los individuos con un estado nutricional óptimo presentan mayor resiliencia ante estresores laborales y mejor capacidad de adaptación a diferentes demandas. En el contexto laboral contemporáneo, particularmente en modalidades de trabajo que combinan diferentes entornos, la evaluación del estado nutricional adquiere relevancia adicional debido a la variabilidad en los patrones alimentarios y hábitos de consumo que pueden experimentar los trabajadores (Foscolou et al., 2023).

Hábitos De Alimentación

Los hábitos de alimentación constituyen patrones de comportamiento relacionados con la selección, preparación y consumo de alimentos que se establecen a lo largo del tiempo y se repiten de manera regular (Organización Mundial de la Salud, 2023). Estos patrones incluyen la frecuencia de las comidas, los horarios de alimentación, los tipos de alimentos consumidos, las porciones ingeridas y el contexto en el que se realiza la ingesta. Los hábitos alimentarios están influenciados por factores biológicos, psicológicos, sociales, culturales, económicos y ambientales que determinan las decisiones alimentarias de los individuos (Thompson et al., 2023).

Componentes De Los Hábitos Alimentarios

Los hábitos alimentarios comprenden diversos componentes interrelacionados. El primer componente corresponde a la frecuencia de consumo, que se refiere al número de veces que se ingieren alimentos durante el día, incluyendo comidas principales y colaciones. La Organización Mundial de la Salud (2023) establece que la distribución adecuada de la ingesta alimentaria a lo largo del día constituye un factor determinante para el mantenimiento del estado nutricional óptimo.

El segundo componente corresponde a los horarios de alimentación, que representan los momentos específicos del día en los que se realizan las ingestas. Zhang et al. (2023) documentan que la regularidad en los horarios de alimentación influye significativamente en los ritmos circadianos y en la regulación del metabolismo energético.

El tercer componente se refiere a la selección de alimentos, que incluye los tipos de alimentos consumidos, su calidad nutricional y la variedad de la dieta. Este componente refleja las preferencias alimentarias individuales, determinadas por factores culturales, experiencias previas, disponibilidad de alimentos y conocimientos nutricionales (Chatelan et al., 2023).

El cuarto componente corresponde al contexto de la alimentación, que abarca las circunstancias en las que se realiza la ingesta. Armstrong et al. (2023) establecen que el contexto influye significativamente en la cantidad de alimentos consumidos, la velocidad de ingesta y la percepción de saciedad.

Evaluación De Los Hábitos Alimentarios

La evaluación de los hábitos alimentarios constituye un proceso sistemático que permite identificar patrones de consumo, detectar prácticas inadecuadas y orientar intervenciones nutricionales. Foscolou et al. (2023) establecen que la evaluación debe ser integral, considerando aspectos cuantitativos y cualitativos del comportamiento alimentario.

El cuestionario de frecuencia de consumo de alimentos permite identificar la frecuencia con la que se consumen diferentes grupos de alimentos durante un período específico. Thompson et al. (2023) documentan que este método proporciona información valiosa sobre patrones dietéticos habituales.

El registro dietético requiere que el individuo registre todos los alimentos y bebidas consumidos durante un período determinado, generalmente entre tres y siete días. Zhang et al. (2023) establecen que este método proporciona información detallada sobre las cantidades consumidas, los horarios de alimentación y el contexto de las comidas.

El recordatorio de 24 horas consiste en la recolección detallada de todos los alimentos y bebidas consumidos durante las últimas 24 horas. Chatelan et al. (2023) documentan que este método permite obtener información específica sobre porciones consumidas y preparaciones culinarias.

Los cuestionarios de comportamiento alimentario evalúan aspectos cualitativos de los hábitos alimentarios, incluyendo actitudes hacia la comida y prácticas alimentarias específicas. Armstrong et al. (2023) establecen que estos instrumentos proporcionan información complementaria sobre los determinantes de los hábitos alimentarios.

Importancia De La Evaluación

La evaluación de los hábitos alimentarios permite identificar patrones que pueden representar riesgos para la salud. Foscolou et al. (2023) documentan que la detección temprana de hábitos inadecuados permite implementar intervenciones preventivas. Además, el conocimiento detallado de los hábitos alimentarios permite diseñar estrategias de intervención individualizadas que consideren las preferencias y barreras específicas (Thompson et al., 2023).

La evaluación sistemática de hábitos alimentarios en diferentes grupos poblacionales permite identificar tendencias, detectar grupos en riesgo y orientar políticas públicas de alimentación y nutrición. Chatelan et al. (2023) establecen que esta información resulta fundamental para el desarrollo de programas de promoción de la salud.

Hábitos Alimentarios En Contexto Laboral

Los hábitos alimentarios en población trabajadora presentan características particulares determinadas por las demandas laborales, el entorno de trabajo y la organización del tiempo. Armstrong et al. (2023) establecen que el contexto laboral influye significativamente en los horarios de comida, la selección de alimentos, el tiempo dedicado a comer y las circunstancias en las que se realiza la ingesta.

El entorno laboral determina la disponibilidad y accesibilidad de alimentos. Thompson et al. (2023) documentan que la presencia de servicios de alimentación en el lugar de trabajo, la disponibilidad de espacios adecuados para comer y el acceso a opciones alimentarias saludables constituyen factores determinantes de los hábitos alimentarios de los trabajadores.

La organización del tiempo laboral representa otro factor determinante. Foscolou et al. (2023) establecen que las jornadas laborales extensas, la carga de trabajo elevada y la falta de pausas programadas pueden resultar en omisión de comidas, horarios irregulares de alimentación y tiempo insuficiente dedicado a comer.

Las modalidades de trabajo contemporáneas introducen variabilidad en los hábitos alimentarios de los trabajadores. Chatelan et al. (2023) establecen que la alternancia entre diferentes entornos laborales requiere adaptaciones constantes en los patrones de alimentación, lo cual puede representar tanto oportunidades como desafíos para el mantenimiento de hábitos saludables.

Patrones De Hidratación

La hidratación constituye el estado de equilibrio en el contenido de agua del organismo, necesario para el funcionamiento adecuado de los procesos fisiológicos. La Organización Mundial de la Salud (2023) establece que el mantenimiento de un estado óptimo de hidratación

resulta esencial para el funcionamiento cognitivo, la regulación térmica y el transporte de nutrientes. Los patrones de hidratación se refieren a los comportamientos sistemáticos relacionados con el consumo de líquidos, incluyendo la cantidad, frecuencia, tipo de bebidas consumidas y el momento del día en que se realiza la ingesta.

Componentes De Los Patrones De Hidratación

Los patrones de hidratación comprenden tres componentes principales. El primer componente corresponde a la cantidad total de líquidos consumidos durante el día. Foscolou et al. (2023) establecen que las recomendaciones generales sugieren una ingesta adecuada que varía según las características individuales y las condiciones ambientales.

El segundo componente se refiere al tipo de bebidas consumidas. Chatelan et al. (2023) documentan que el agua pura constituye la fuente ideal de hidratación, mientras que las bebidas que contienen cafeína, azúcares añadidos o alcohol pueden tener efectos diferentes sobre el balance hídrico. La selección del tipo de bebidas refleja preferencias individuales, disponibilidad y conocimientos sobre hidratación saludable.

El tercer componente corresponde a la frecuencia y distribución temporal del consumo de líquidos. Armstrong et al. (2023) establecen que la hidratación debe mantenerse de manera constante a lo largo del día, evitando períodos prolongados sin ingesta de líquidos.

Evaluación De Los Patrones De Hidratación

La evaluación de los patrones de hidratación puede realizarse mediante métodos prácticos que permiten identificar comportamientos de consumo. Thompson et al. (2023) establecen que el registro del consumo de líquidos constituye un método útil para evaluar la cantidad, tipo y distribución temporal de la ingesta.

El color de la orina, evaluado mediante escalas estandarizadas, proporciona una estimación práctica del estado de hidratación. Armstrong et al. (2023) documentan que este indicador permite identificar estados de deshidratación de manera sencilla y no invasiva. La percepción de sed y síntomas asociados como sequedad de boca, fatiga y disminución de la concentración también pueden indicar estados de hidratación inadecuada.

Importancia De La Hidratación En El Desempeño Laboral

El mantenimiento de un estado óptimo de hidratación resulta fundamental para el desempeño laboral. Thompson et al. (2023) establecen que incluso niveles leves de deshidratación pueden afectar la atención, la memoria de trabajo, la velocidad de procesamiento de información y la capacidad de toma de decisiones. Estos efectos resultan particularmente relevantes en trabajos de oficina que requieren desempeño cognitivo sostenido.

Foscolou et al. (2023) documentan que la hidratación adecuada contribuye al mantenimiento de la energía y la reducción de la fatiga durante la jornada laboral. Además, la hidratación apropiada puede influir en la regulación del apetito, siendo común que la deshidratación leve se confunda con sensación de hambre.

Patrones De Hidratación En Contexto Laboral

Los patrones de hidratación en población trabajadora están determinados por las demandas laborales y el entorno de trabajo. Chatelan et al. (2023) establecen que el contexto laboral puede facilitar u obstaculizar el mantenimiento de una hidratación adecuada.

El acceso a fuentes de agua potable en el lugar de trabajo constituye un factor determinante. Armstrong et al. (2023) documentan que la disponibilidad de agua fácilmente accesible facilita el consumo regular de líquidos durante la jornada laboral. La organización del tiempo laboral

también influye en las oportunidades para la hidratación, siendo las pausas programadas momentos clave para el consumo de líquidos.

Las modalidades de trabajo contemporáneas introducen variabilidad en los patrones de hidratación. Zhang et al. (2023) establecen que los diferentes entornos laborales pueden presentar distintas facilidades para la hidratación, requiriendo que los trabajadores adapten sus estrategias de consumo de líquidos según el contexto específico en el que se encuentren.

Estrés Laboral

El estrés laboral constituye una respuesta psicofisiológica que se manifiesta cuando el individuo percibe insuficiencia de recursos para afrontar las exigencias del entorno laboral. La Organización Mundial de la Salud (2023) define esta respuesta como un estado de tensión que afecta múltiples dimensiones del bienestar del trabajador, incluyendo aspectos físicos, psicológicos y conductuales. En el contexto de trabajadores en modalidad híbrida, el estrés laboral puede manifestarse a través de la percepción de demandas laborales, la disponibilidad de recursos para afrontarlas y las manifestaciones físicas y emocionales experimentadas.

Las manifestaciones del estrés laboral abarcan síntomas físicos, psicológicos y conductuales. Thompson et al. (2023) documentan que los síntomas físicos incluyen tensión muscular, alteraciones gastrointestinales, modificaciones en los patrones de sueño y cambios en el apetito. Las manifestaciones psicológicas comprenden ansiedad, irritabilidad, dificultad para concentrarse y sensación de agobio. Las manifestaciones conductuales se reflejan en cambios en los hábitos alimentarios, alteraciones en los patrones de hidratación y modificaciones en las rutinas de autocuidado. Zhang et al. (2023) establecen que la intensidad y frecuencia de estas manifestaciones varían según las características individuales del trabajador, la naturaleza de los estresores laborales y los recursos de afrontamiento disponibles.

La respuesta fisiológica al estrés laboral involucra la activación de múltiples sistemas del organismo. Thompson et al. (2023) describen que el eje hipotálamo-hipófisis-suprarrenal constituye el sistema neuroendocrino principal en la respuesta al estrés. La activación de este eje genera la liberación de cortisol, hormona que desempeña funciones adaptativas a corto plazo pero que puede generar efectos adversos cuando se mantiene elevada de manera crónica. Armstrong et al. (2023) documentan que el cortisol afecta diversos procesos metabólicos, incluyendo la regulación del metabolismo de carbohidratos, proteínas y lípidos.

Esta hormona también influye en la regulación del apetito a través de su interacción con otros sistemas hormonales, particularmente aquellos que controlan las sensaciones de hambre y saciedad. La activación del sistema nervioso simpático representa otro componente fundamental de la respuesta al estrés. Zhang et al. (2023) establecen que esta activación genera cambios en la frecuencia cardíaca, la presión arterial y la redistribución del flujo sanguíneo, priorizando los órganos necesarios para la respuesta de lucha o huida. Esta respuesta fisiológica, aunque adaptativa en situaciones agudas, puede generar desgaste cuando se activa de manera repetida o prolongada.

Los estresores laborales comprenden diversos factores del ambiente de trabajo que pueden generar respuestas de estrés. Thompson et al. (2023) clasifican estos estresores en categorías que incluyen demandas de la tarea, características de la organización, relaciones interpersonales y factores del ambiente físico. Las demandas de la tarea incluyen la carga de trabajo, la complejidad de las tareas, las presiones de tiempo y la necesidad de mantener atención sostenida. Armstrong et al. (2023) establecen que estas demandas pueden generar estrés cuando exceden los recursos percibidos del trabajador o cuando se mantienen de manera prolongada sin períodos adecuados de recuperación. Las características organizacionales que pueden funcionar como estresores incluyen la ambigüedad de roles, los conflictos de rol, la falta de

control sobre el trabajo y las oportunidades limitadas de desarrollo profesional. Zhang et al. (2023) documentan que estos factores organizacionales pueden generar incertidumbre y sensación de falta de control, elementos centrales en la experiencia de estrés laboral. Los factores relacionados con la modalidad de trabajo también constituyen fuentes potenciales de estrés. Foscolou et al. (2023) establecen que el trabajo presencial puede generar estrés relacionado con desplazamientos y limitaciones de tiempo, mientras que el trabajo remoto puede producir estrés asociado a la dificultad para establecer límites entre vida laboral y personal. La modalidad híbrida puede generar estrés relacionado con la necesidad de adaptación constante entre diferentes entornos y expectativas.

La evaluación del estrés laboral requiere considerar tanto la exposición a estresores como la respuesta individual del trabajador. Chatelan et al. (2023) establecen que los instrumentos de evaluación del estrés laboral típicamente incluyen mediciones de la percepción de demandas laborales, recursos disponibles y manifestaciones de estrés experimentadas por el trabajador. Thompson et al. (2023) documentan que la evaluación efectiva del estrés laboral debe considerar múltiples dimensiones, incluyendo aspectos cognitivos, emocionales y conductuales. Armstrong et al. (2023) establecen que la evaluación del estrés laboral también debe considerar el contexto temporal, distinguiendo entre estrés agudo y estrés crónico, ya que las manifestaciones y consecuencias del estrés pueden diferir según su duración y cronicidad. En el contexto de trabajadores en modalidad híbrida, la evaluación del estrés laboral puede incluir la medición de la percepción de demandas laborales, la disponibilidad de recursos para afrontarlas y las manifestaciones físicas y emocionales del estrés.

Trabajo En Modalidad Híbrida

El trabajo híbrido representa una transformación significativa en la organización laboral del siglo XXI, caracterizada por la combinación sistemática de trabajo presencial y remoto. La

Organización Internacional del Trabajo (2023) establece que, para considerarse formalmente híbrida, esta modalidad debe incluir un mínimo de 20% del tiempo en trabajo remoto, además de contar con políticas organizacionales estructuradas y recursos tecnológicos adecuados. Este modelo flexible permite a los empleados experimentar ambos entornos laborales como parte de su rutina habitual, requiriendo que adapten constantemente sus hábitos y comportamientos según el entorno en el que se encuentren cada día, generando una variabilidad inherente en sus patrones de salud ocupacional.

Xiao et al. (2021) identifican tres modalidades principales de trabajo híbrido: el modelo fijo, que establece días específicos para trabajo presencial y remoto; el modelo flexible, que permite determinar la distribución mensual; y el modelo por objetivos, que estructura la presencialidad según requerimientos específicos de cada proyecto. En el contexto internacional, la Organización Internacional del Trabajo (2023) ha establecido directrices que enfatizan la importancia de garantizar condiciones laborales equitativas independientemente de la modalidad de trabajo, abordando aspectos como jornadas laborales, derecho a la desconexión y protección de la salud ocupacional.

En Costa Rica, la implementación del trabajo híbrido se fundamenta en la Ley No. 9738 "Ley para Regular el Teletrabajo" y su reglamento. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2023) reporta una adopción significativa de esta modalidad, con el 45% de las empresas del sector servicios y el 67% de las empresas transnacionales implementando esquemas híbridos. La modalidad híbrida introduce nuevos desafíos para la salud ocupacional. Foscolou et al. (2023) identifican tres áreas críticas de impacto: la ergonomía en múltiples espacios de trabajo, la gestión de límites entre vida laboral y personal, y la adaptación de hábitos saludables, reportando que el 72% de los trabajadores híbridos experimentan dificultades para mantener rutinas consistentes de alimentación y actividad física. Armstrong et al. (2022) demuestran que

la alternancia entre entornos laborales afecta significativamente los patrones de alimentación, los niveles de actividad física, la gestión del estrés y los hábitos de hidratación, requiriendo una adaptación constante por parte de los trabajadores y planteando nuevos retos para los programas de salud ocupacional.

Interrelación De Variables

Relación Entre Estrés Laboral Y Comportamiento Alimentario

El estrés laboral ejerce influencia directa sobre los hábitos alimentarios y los patrones de hidratación. Zhang et al. (2023) documentan que la exposición a estresores laborales activa respuestas fisiológicas que modifican la regulación del apetito, las preferencias alimentarias y la percepción de sed. La activación del eje hipotálamo-hipófisis-adrenal durante situaciones de estrés genera cambios hormonales que afectan los mecanismos de hambre y saciedad.

Armstrong et al. (2023) establecen que el estrés laboral puede modificar los hábitos alimentarios a través de dos mecanismos principales. El primero corresponde a la alimentación emocional, donde los individuos utilizan la comida como estrategia de afrontamiento ante situaciones estresantes. El segundo mecanismo se relaciona con las restricciones de tiempo y las demandas laborales, que pueden resultar en omisión de comidas, horarios irregulares de alimentación y selección de alimentos de conveniencia con menor calidad nutricional.

La relación entre estrés laboral e hidratación también presenta características particulares. Foscolou et al. (2023) documentan que los trabajadores bajo estrés elevado pueden experimentar alteraciones en la percepción de sed, confundiendo frecuentemente la deshidratación con hambre. Además, las demandas de tiempo asociadas al estrés laboral pueden resultar en períodos prolongados sin consumo de líquidos.

Relación Entre Hábitos Alimentarios Y Estado Nutricional

Los hábitos alimentarios constituyen determinantes directos del estado nutricional. Chatelan et al. (2023) establecen que la calidad, cantidad y distribución temporal de la ingesta alimentaria determinan el balance energético y la disponibilidad de nutrientes, influyendo directamente en indicadores antropométricos como el índice de masa corporal y la circunferencia de cintura.

La frecuencia de las comidas y los horarios de alimentación influyen en el metabolismo energético y la regulación del peso corporal. Thompson et al. (2023) documentan que patrones alimentarios caracterizados por omisión de comidas, especialmente el desayuno, y consumo concentrado de alimentos en horarios nocturnos se asocian teóricamente con alteraciones metabólicas que favorecen el desarrollo de sobrepeso y obesidad.

La selección de alimentos representa otro factor determinante de la relación entre hábitos alimentarios y estado nutricional. Armstrong et al. (2023) establecen que el consumo frecuente de alimentos con alta densidad energética, ricos en grasas saturadas y azúcares añadidos, contribuye al balance energético positivo y al deterioro del estado nutricional. En contraste, patrones alimentarios caracterizados por consumo regular de frutas, verduras, cereales integrales y proteínas magras favorecen el mantenimiento de un estado nutricional adecuado.

Relación Entre Hidratación Y Estado Nutricional

Los patrones de hidratación mantienen relaciones con el estado nutricional a través de múltiples mecanismos. Zhang et al. (2023) documentan que la hidratación adecuada influye en la regulación del apetito, siendo común que estados de deshidratación leve se confundan con sensación de hambre, resultando en mayor ingesta calórica.

El tipo de bebidas consumidas representa un factor relevante en esta relación. Foscolou et al.

(2023) establecen que el consumo frecuente de bebidas azucaradas contribuye significativamente a la ingesta calórica total sin proporcionar saciedad equivalente a los alimentos sólidos, favoreciendo el balance energético positivo. En contraste, el consumo de agua pura como principal fuente de hidratación no aporta calorías y puede contribuir a la regulación del peso corporal.

Chatelan et al. (2023) documentan que la hidratación adecuada facilita los procesos metabólicos y la eliminación de productos de desecho, contribuyendo indirectamente al mantenimiento del estado nutricional óptimo. Además, la hidratación apropiada puede influir en la eficiencia de la digestión y la absorción de nutrientes.

Relación Entre Estado Nutricional Y Estrés Laboral

La relación entre estado nutricional y estrés laboral presenta características bidireccionales. Thompson et al. (2023) establecen que el estado nutricional inadecuado puede aumentar la vulnerabilidad al estrés laboral, mientras que el estrés laboral crónico puede contribuir al deterioro del estado nutricional.

El sobrepeso y la obesidad pueden incrementar la percepción de estrés laboral a través de mecanismos físicos y psicológicos. Armstrong et al. (2023) documentan que el exceso de peso corporal puede generar fatiga física, disminución de la energía y limitaciones en la movilidad, factores que pueden intensificar la percepción de demandas laborales. Además, el estigma social asociado al sobrepeso puede constituir una fuente adicional de estrés en el ambiente laboral.

En dirección opuesta, el estrés laboral crónico puede contribuir al desarrollo de sobrepeso y obesidad. Zhang et al. (2023) establecen que la exposición prolongada a estresores laborales genera cambios hormonales que favorecen la acumulación de grasa corporal, particularmente

en la región abdominal. La elevación sostenida de cortisol asociada al estrés crónico se relaciona teóricamente con alteraciones en el metabolismo de carbohidratos y lípidos que favorecen el aumento de peso.

La compleja interacción entre estado nutricional, estrés laboral e hidratación resulta fundamental para comprender la salud integral de los trabajadores. Thompson et al. (2023) documentan que estas variables se influyen mutuamente, creando patrones específicos que afectan el bienestar y el rendimiento laboral.

Relación Entre Modalidad De Trabajo Y Variables Nutricionales

La modalidad de trabajo constituye un factor contextual que influye en el estado nutricional, los hábitos alimentarios y los patrones de hidratación de los trabajadores. Thompson et al. (2023) establecen que las diferentes modalidades de trabajo (presencial, remoto e híbrido) presentan características ambientales y estructurales distintas que pueden facilitar u obstaculizar comportamientos saludables relacionados con la alimentación y la hidratación.

El trabajo presencial se caracteriza por estructuras temporales definidas, acceso a servicios de alimentación institucionales y separación física entre el espacio laboral y el hogar. Armstrong et al. (2023) documentan que esta modalidad puede facilitar horarios regulares de alimentación y acceso a opciones de comida preparada, aunque también puede limitar el control sobre la selección de alimentos y generar dependencia de opciones disponibles en el entorno laboral.

El trabajo remoto modifica sustancialmente el ambiente alimentario al ubicar a los trabajadores en sus hogares durante la jornada laboral. Zhang et al. (2023) establecen que esta modalidad proporciona mayor acceso a la cocina y los alimentos del hogar, lo cual puede facilitar la preparación de comidas saludables y el control sobre la selección de alimentos. Sin embargo, también puede resultar en mayor exposición a alimentos disponibles en el hogar, dificultad para

establecer límites entre tiempo laboral y personal, y mayor frecuencia de consumo de alimentos fuera de horarios estructurados.

La modalidad híbrida combina características de ambos entornos, requiriendo que los trabajadores adapten sus comportamientos alimentarios y de hidratación a contextos cambiantes. Foscolou et al. (2023) documentan que esta modalidad introduce variabilidad en las rutinas alimentarias, ya que los trabajadores deben ajustar sus estrategias de alimentación e hidratación según se encuentren en la oficina o en el hogar. Esta alternancia entre entornos puede generar inconsistencias en los horarios de comidas, variabilidad en el acceso a alimentos y necesidad de planificación anticipada.

Chatelan et al. (2023) establecen que la modalidad de trabajo también influye en los patrones de hidratación a través de la disponibilidad y accesibilidad de fuentes de agua y otras bebidas. El trabajo presencial puede facilitar el acceso a dispensadores de agua y áreas designadas para consumo de bebidas, mientras que el trabajo remoto proporciona acceso directo a la cocina del hogar. La modalidad híbrida requiere que los trabajadores mantengan estrategias de hidratación efectivas en ambos contextos.

La relación entre modalidad de trabajo y estrés laboral también presenta implicaciones para el comportamiento alimentario. Thompson et al. (2023) documentan que cada modalidad presenta estresores específicos que pueden influir en los hábitos alimentarios. El trabajo presencial puede generar estrés relacionado con desplazamientos y limitaciones de tiempo, mientras que el trabajo remoto puede producir estrés asociado a la dificultad para desconectar y el aislamiento social. La modalidad híbrida puede generar estrés relacionado con la necesidad de adaptación constante entre diferentes entornos y expectativas.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio utiliza un enfoque mixto, combinando metodologías cuantitativas y cualitativas. Este enfoque permite obtener una comprensión más completa del fenómeno estudiado, donde los métodos cuantitativos proporcionan datos medibles sobre el estado nutricional, niveles de hidratación y estrés, mientras que los métodos cualitativos profundizan en la comprensión de los hábitos y percepciones de los trabajadores híbridos.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo correlacional, pues busca establecer las relaciones entre el estado nutricional, los hábitos de alimentación, los niveles de estrés laboral y la hidratación en oficinistas con modalidad híbrida. El diseño permite identificar y analizar las interacciones entre estas variables en el contexto específico del trabajo híbrido.

3.3 UNIDADES DE ANALISIS U OBJETOS DE ESTUDIO

Las unidades de análisis del presente estudio son los oficinistas que laboran bajo modalidad híbrida en una empresa transnacional ubicada en San José, Costa Rica. Estas unidades constituyen los elementos del universo a los que se les medirán las variables de estado nutricional, hábitos de alimentación, niveles de estrés laboral e hidratación en el contexto del trabajo híbrido.

La investigación se realiza en una empresa transnacional del sector tecnológico ubicada en el distrito de Calle Blancos, San José, Costa Rica. La empresa cuenta con instalaciones modernas que incluyen espacios de trabajo individual y colaborativo, áreas de alimentación y servicios de

cafetería. El entorno laboral híbrido comprende tanto el espacio físico corporativo como los espacios de trabajo remoto de los colaboradores.

3.3.1 POBLACIÓN

La población total está conformada por 78 oficinistas que laboran bajo modalidad híbrida en la empresa transnacional seleccionada. Estos colaboradores mantienen un esquema de trabajo que híbrido, siguiendo las políticas organizacionales establecidas para el trabajo híbrido.

3.3.2 MUESTRA

La muestra se calcula utilizando la fórmula para población conocida, considerando los 78 oficinistas que conforman la población total. Con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, se determina una muestra representativa de 108 oficinistas. Este tamaño muestral garantiza la representatividad estadística necesaria para el estudio de las variables en la población trabajadora híbrida.

La selección de los participantes se realiza mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple, donde cada oficinista que cumple con los criterios de inclusión tiene la misma probabilidad de ser seleccionado. Este método asegura la obtención de una muestra representativa de la población estudiada, permitiendo la generalización de los resultados dentro del contexto organizacional específico.

3.3.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

Tabla 1

Criterios de Inclusión y exclusión

CRITERIOS DE INCLUSION	CRITERIOS DE EXCLUSION
Personal con contrato vigente en modalidad híbrida	Personal con condiciones médicas
Antigüedad mínima de 6 meses en modalidad híbrida	Personal en periodo de gestación o lactancia
Edad entre 25 y 55 años	Personal con trastornos alimentarios diagnosticados

Fuente: elaboración propia, 2025.

3.4 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Los instrumentos de evaluación integran herramientas validadas en investigaciones previas, adaptadas al contexto del trabajo híbrido. El cuestionario estructurado incorpora secciones específicas para cada variable de estudio, permitiendo una evaluación comprehensiva de las interrelaciones entre estado nutricional, hidratación y estrés laboral en la población trabajadora híbrida.

Evaluación Sociodemográfica

La recolección de datos sociodemográficos se realiza mediante un cuestionario estructurado que incluye variables como edad, género, escolaridad, características del puesto de trabajo y tiempo en modalidad híbrida. Esta información permite caracterizar la población de estudio y analizar

posibles factores que influyen en las variables principales.

Evaluación del Estado Nutricional

La valoración del estado nutricional incluye mediciones antropométricas estandarizadas siguiendo los protocolos establecidos por la Organización Mundial de la Salud. Se utiliza una báscula digital marca OMRON para el peso y cinta métrica flexible no extensible para la talla y circunferencia de cintura. Las mediciones se realizan bajo protocolos estandarizados para garantizar la precisión y reproducibilidad de las medidas.

Evaluación de la Hidratación

La evaluación del estado de hidratación utiliza una adaptación del cuestionario validado por Armstrong et al. (2022) para población trabajadora, que incluye la escala de color de orina basada en los estándares de Armstrong (8 niveles) y el registro de ingesta de líquidos. Este instrumento ha demostrado una confiabilidad test-retest de 0.87 en estudios previos con población oficinista y permite evaluar patrones de hidratación según la modalidad de trabajo.

Evaluación del Estrés Laboral

Para la medición del estrés laboral se emplea una versión adaptada de la Escala de Estrés Percibido (PSS-14) validada por Cohen et al., complementada con elementos específicos del Cuestionario de Estrés Laboral en Modalidad Híbrida desarrollado por Thompson et al. (2023). El instrumento evalúa la percepción del estrés y su relación con los patrones de alimentación e hidratación en diferentes entornos laborales.

Recolección Digital de Datos

La implementación de los instrumentos se realiza mediante una plataforma digital que facilita la

recolección sistemática de datos y el seguimiento de los participantes. Esta metodología permite obtener información en tiempo real y reduce errores en el registro de datos, además de facilitar el acceso a los participantes independientemente de su modalidad de trabajo.

3.4.1 VALIDEZ DE UN CUESTIONARIO

Los instrumentos seleccionados para esta investigación han sido sometidos a procesos de validación en estudios previos. La Escala de Estrés Percibido (PSS-14) presenta una validez de constructo verificada mediante análisis factorial, con una sensibilidad del 86% y especificidad del 88% en población trabajadora. El cuestionario de hidratación adaptado de Armstrong et al. (2022) demuestra una validez concurrente de 0.85 al compararse con mediciones objetivas del estado de hidratación.

Para asegurar la validez del instrumento integrado en el contexto costarricense, se realiza una validación de contenido mediante el juicio de expertos, incluyendo profesionales en nutrición, psicología laboral y salud ocupacional. Este proceso evalúa la pertinencia, claridad y suficiencia de cada ítem en relación con las variables de estudio y el contexto del trabajo híbrido.

3.4.2 CONFIABILIDAD

La confiabilidad del instrumento se establece mediante diferentes métodos. La consistencia interna se evalúa utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, esperando valores superiores a 0.80 para cada sección del cuestionario. La estabilidad temporal se verifica mediante un test con un intervalo de dos semanas en una submuestra del estudio piloto.

Para las mediciones antropométricas, se realiza un análisis de concordancia intra-observador,

calculando el coeficiente de correlación intraclase. Las mediciones de variables cualitativas se someten a análisis de concordancia mediante el índice Kappa de Cohen, estableciendo el nivel de acuerdo entre evaluaciones sucesivas.

3.5 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación utiliza un diseño no experimental de tipo transversal, ya que se observan las variables en su contexto natural sin manipulación intencional, y la recolección de datos se realiza en un único momento. Este diseño permite examinar la relación entre el estado nutricional, los hábitos de alimentación, los niveles de estrés laboral y la hidratación en trabajadores con modalidad híbrida, sin intervenir en las condiciones existentes.

3.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

La operacionalización de las variables se estructura considerando las cuatro variables principales del estudio:

Tabla 2

Operacionalización de Variables del Estudio

Objetivo específico	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumento
---------------------	----------	-----------------------	------------------------	-----------	-------------	-------------

Caracterizar el perfil sociodemográfico de los oficinistas con modalidad híbrida	Características sociodemográficas y características laborales	Conjunto de características que describen la composición demográfica de una población, incluyendo aspectos como edad, sexo y nivel educativo, que permiten comprender su contexto social.	Mediante las respuestas obtenidas en la sección sociodemográfica del cuestionario autoadministrado.	Edad	25-35 años 36-45 años 46-55 años	Cuestionario autoadministrado - Sección de datos sociodemográficos
				Sexo	Femenino Masculino	
				Nivel educativo	Educación Media Bachillerato Universitario Licenciatura Maestría Técnico	
	Características Laborales	Aspectos relacionados con la trayectoria y condiciones laborales del trabajador, incluyendo antigüedad en la empresa, experiencia en modalidad híbrida y tipo de esquema de trabajo.	Mediante las respuestas obtenidas en la sección laboral del cuestionario autoadministrado.	Tiempo en la empresa	6 meses-1 año 1-2 años; 2-5 años Más de 5 años	Cuestionario autoadministrado - Sección de datos laborales
				Tiempo en modalidad híbrida	6 meses -1 año 1-2 años 2-5 años Más de 5 años	
				Distribución actual de trabajo híbrido	3 días presencial y 2 días remoto 2 días presencial y 3 días remoto	
Determinar los niveles de estrés laboral mediante la Escala de Estrés Percibido en los oficinistas según su jornada	Estrés Laboral	Respuesta psicofisiológica que se manifiesta cuando el individuo percibe insuficiencia de recursos para afrontar las exigencias del entorno laboral	Medición de la percepción de estrés y sus manifestaciones mediante la Escala de Estrés Percibido (PSS-14) y cuestionario específico sobre estresores según jornada	Percepción general de estrés	Nunca Casi nunca A veces Con frecuencia Muy frecuentemente	Escala de Estrés Percibido (PSS-14) Cuestionario autoadministrado
				Estresores en jornada presencial	Nunca Casi nunca A veces Con frecuencia Muy frecuentemente	

presencial y remota		presencial y remota.	Estresores en jornada remota,	Balance trabajo-vida personal Aislamiento social Problemas tecnológicos Distracciones en casa Dificultad para "desconectar" del trabajo (Nada estresante; Poco estresante; Moderadamente estresante; Muy estresante)	
			Manifestaciones físicas del estrés	Tensión muscular Problemas de sueño Problemas digestivos Dolores de cabeza Fatiga excesiva Cambios en el apetito	
			Modalidad con mayor estrés	Modalidad presencial Modalidad remota Similar en ambas Depende de la semana/situación	
Evaluar los hábitos alimentarios y patrones de hidratación de los oficinistas durante sus jornadas presenciales y remotas a través de registros dietéticos	Hábitos Alimentarios	Patrones de comportamiento relacionados con la selección, preparación y consumo de alimentos que se establecen a lo largo del tiempo, incluyendo frecuencia de comidas, horarios y tipos de alimentos consumidos.	Evaluación de los patrones alimentarios mediante registro de frecuencia de comidas, horarios y tipos de alimentos consumidos durante jornadas presenciales y remotas.	Realización de tiempos de comida y Horarios de alimentación	Desayuno Almuerzo Meriendas Comidas a horarios establecidos Comidas mientras trabaja (Nunca; A veces; Frecuentemente; Siempre) Traigo comida de mi casa Cafetería/Comedor de la empresa Restaurantes cercanos Servicios de entrega Preparo mis comidas Alguien más las prepara en casa
					Cuestionario autoadministrado - Sección de hábitos alimentarios

Patrones de Hidratación	Estado de balance hídrico del organismo determinado por el consumo de líquidos y los indicadores fisiológicos de hidratación.	Evaluación del consumo de líquidos y signos de hidratación mediante registro de consumo durante jornadas presenciales y remotas, y escala de color de orina.	Consumo de agua	Ninguno 1-2 vaso 3-4 vasos 5 o más vasos	Cuestionario autoadministrado - Sección de patrones de hidratación; Escala de color de orina Armstrong
			Tipos de Bebidas	Agua Agua con gas Agua saborizada sin azúcar Café negro Café con leche Té negro Té verde; Infusiones de hierbas Bebidas isotónicas Bebidas energéticas Gaseosas regulares Gaseosas light/zero Jugos naturales Jugos industrializados Bebidas de soya/almendra Batidos de proteína	
			Momento del día	Al iniciar la jornada Media mañana Durante el almuerzo Media tarde Al finalizar la jornada	
			Color de orina	Escala Armstrong 1-8	
			Síntomas	Sed excesiva Boca seca Dolor de cabeza; Fatiga	
			Factores que dificultan hidratación	Reuniones frecuentes Acceso limitado a bebidas Acceso limitado a expendedores de agua Clima del edificio	

					Carga de trabajo Olvido Distracciones en casa Falta de recordatorios	
Identificar el estado nutricional de los oficinistas mediante indicadores antropométricos estandarizados	Estado Nutricional	Condición resultante del equilibrio entre la ingesta de nutrientes y los requerimientos fisiológicos del organismo, evaluada mediante mediciones antropométricas.	Clasificación del estado nutricional mediante el cálculo del Índice de Masa Corporal (IMC) a partir de datos autorreportados de peso y talla.	Antropométrica IMC (kg/m ²)	Peso (kg) Estatura (m) Bajo peso (<18.5 kg/m ²) Peso normal (18.5-24.9 kg/m ²) Sobrepeso (25-29.9 kg/m ²) Obesidad (≥30 kg/m ²)	Cuestionario autoadministrado - Sección de datos antropométricos

3.7 PLAN PILOTO (VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS)

La validación del instrumento se realiza mediante una prueba piloto aplicada a 10 oficinistas que trabajan bajo modalidad híbrida en una empresa transnacional diferente a la seleccionada para el estudio final. Aunque el 10% de la muestra corresponde a 8 personas, se aumenta a 10 participantes siguiendo los lineamientos establecidos para asegurar una validación más robusta del instrumento. Los participantes del piloto cumplen con los mismos criterios de inclusión establecidos para la muestra final.

Los resultados del plan piloto permiten realizar los ajustes necesarios al instrumento antes de su aplicación final. Se prestará especial atención a la comprensión de las escalas de medición, la claridad de las instrucciones y la funcionalidad de la plataforma digital seleccionada. Los datos recolectados durante el piloto serán tabulados y analizados para verificar la confiabilidad del

instrumento, y los resultados completos se incluirán en los anexos de la investigación.

3.8 PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

La recolección de datos del plan piloto se realizó mediante dos componentes: cuestionarios en línea y evaluaciones antropométricas presenciales.

Se diseñó un cuestionario en línea en la plataforma SurveyMonkey y se envió el enlace a 10 oficinistas que trabajan bajo modalidad híbrida vía correo electrónico. Los participantes completaron el cuestionario desde computadoras o dispositivos móviles, lo que facilitó significativamente la participación. El tiempo promedio de respuesta fue de 10 minutos por participante.

Las mediciones antropométricas se realizaron de manera presencial siguiendo el protocolo de técnicas de medición antropométrica de la Organización Mundial de la Salud (WHO, 1995). Para la medición del peso corporal se utilizó una báscula digital marca Omron, previamente calibrada y colocada en superficie plana y firme. Los participantes se pesaron descalzos, con ropa ligera, en posición erguida con los brazos a los costados, pies separados aproximadamente 25-30 cm y distribuyendo el peso uniformemente en ambos pies. Se esperó a que la lectura se estabilizara antes de registrar el valor.

Para la medición de la talla se empleó un tallímetro portátil de pared graduado en centímetros, fijado contra una superficie vertical lisa. Los participantes se colocaron descalzos, en posición erguida con los talones juntos tocando la base del tallímetro, espalda recta, glúteos y parte posterior de la cabeza en contacto con la superficie vertical. Los brazos se mantuvieron a los costados del cuerpo y la mirada dirigida hacia el frente, manteniendo el plano de Frankfort (línea imaginaria que va del borde inferior de la órbita ocular al borde superior del conducto auditivo externo) en posición horizontal. Se solicitó a los participantes realizar una inspiración profunda

y mantener la posición mientras se deslizó la pieza móvil del tallímetro hasta hacer contacto con la parte superior de la cabeza, ejerciendo una presión ligera para comprimir el cabello.

Se realizaron dos mediciones consecutivas de cada variable antropométrica por participante. Si la diferencia entre ambas mediciones era mínima (menor a 0.1 kg para peso y 0.5 cm para talla), se registraba el promedio. En caso de diferencias mayores, se tomaba una tercera medición y se registraba el promedio de las dos mediciones más cercanas entre sí.

3.9 ORGANIZACIÓN DE LOS DATOS

Los datos recolectados se exportaron de SurveyMonkey a Excel para su organización y análisis inicial. Durante este proceso de organización se identificaron varios elementos que requirieron atención: una pregunta duplicada relacionada con el peso de los participantes, dos preguntas con escalas de respuesta que presentaban la opción "totalmente de acuerdo" duplicada, omitiendo "totalmente en desacuerdo", y en la pregunta sobre esquemas de trabajo híbrido, se observa que el 30% de los participantes seleccionan la opción "Otro esquema". Se procede a realizar la limpieza de los datos, eliminando la pregunta duplicada y marcando las preguntas que requerían corrección en sus escalas de respuesta. Se organiza la información en una matriz de datos en Excel con las variables ordenadas en columnas y los participantes en filas.

3.10 ANALISIS DE DATOS

El análisis de datos del plan piloto se realiza utilizando estadística descriptiva básica mediante Excel. Para comprender los resultados del piloto, se analizaron las frecuencias y porcentajes de todas las variables categóricas, lo que permite examinar las características demográficas de los

participantes y los patrones de respuesta en las preguntas sobre hidratación y estrés. Se examinaron los patrones de respuesta, lo que permite identificar la necesidad de ampliar las opciones en preguntas específicas como la de esquemas de trabajo híbrido.

Se evalúa el funcionamiento de las escalas de respuesta, identificando y marcando para corrección las escalas que presentaban opciones duplicadas. A partir de este análisis, se determinaron las modificaciones necesarias al instrumento. Este análisis descriptivo permite identificar aspectos clave como la tasa de respuesta general del 90% (9 de 10 participantes completando la mayoría de las preguntas), la necesidad de ajustes en las opciones de respuesta de ciertas preguntas, y la validación de la comprensión general del instrumento.

Para el análisis del estudio completo, se emplea el coeficiente de correlación de Pearson para determinar las relaciones entre el estado nutricional y los niveles de estrés, los hábitos alimentarios y los niveles de estrés, la hidratación y los niveles de estrés, así como entre el estado nutricional y la hidratación. Para evaluar las diferencias entre modalidades de trabajo se utiliza la prueba de chi-cuadrado, considerando estadísticamente significativo un valor $p < 0.05$. Los resultados se organizaron en tablas y figuras que resumen los hallazgos principales del estudio, manteniendo la coherencia con los objetivos planteados en la investigación.

Para el análisis final, se propone continuar con el análisis descriptivo de frecuencias y porcentajes, agregando análisis más detallados de las relaciones entre las variables de hidratación y estrés según se requiera para responder a los objetivos de la investigación. Los métodos específicos de análisis estadístico se determinan según las necesidades que surjan de los datos recolectados y las hipótesis a comprobar.

CAPITULO IV

PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1. RESULTADOS UNIVARIADOS DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación, se presentan los resultados univariados en referencia a la información obtenidos de la recolección de datos de la muestra; esta información esta ordenada según el orden de los objetivos específicos de la investigación.

4.1.1 Características Sociodemográficas

Tabla 3

Características Sociodemográficas de los oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica, 2025. (n=78).

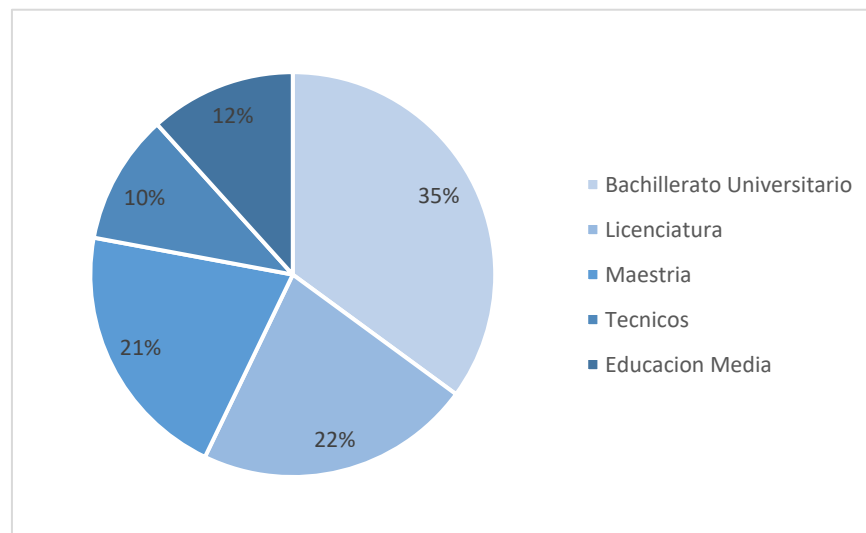
Característica Sociodemográfica	No. de personas	Porcentaje
Sexo		
Mujer	46	59.0%
Hombre	32	41.0%
Edad		
25-34 años	18	23.1%
35-44 años	39	50.0%
45-54 años	17	21.8%
55 años o más	4	5.1%
Provincia de residencia		
San José	46	59.0%
Alajuela	7	9.0%
Cartago	7	9.0%
Heredia	16	20.5%
Puntarenas	2	2.6%

Fuente: Elaboración propia, 2025.

La muestra estuvo compuesta por 78 oficinistas con modalidad híbrida. En cuanto a la identidad de género, el 59.0% (n=46) se identificó como mujer y el 41.0% (n=32) como hombre. La distribución por edad mostró concentración en el rango de 35-44 años con el 50.0% (n=39) de los participantes, seguido por el grupo de 25-34 años con 23.1% (n=18), el rango de 45-54 años con 21.8% (n=17), y el grupo de 55 años o más representando el 5.1% (n=4) de la muestra. La mayoría de los participantes reside en la provincia de San José 59.0% (n=46), seguido por Heredia 20.5% (n=16), luego Alajuela y Cartago con un 9% ambos (n=7) y finalmente Puntarenas con un 2.6% (n=2).

Figura 1

Distribución del nivel educativo de los oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78).



Fuente: Elaboración propia, 2025.

El nivel educativo predominante fue el Bachillerato Universitario con 35%, seguido por

Licenciatura con 22% y Maestría con 21%. En conjunto, el 77% de los oficinistas cuenta con formación universitaria, mientras que el 10 % tiene formación técnica y el 12% completó únicamente educación media.

Tabla 4

Características laborales de los oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78).

Características Laborales	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo en la empresa			
	6 meses-1 año	13	16.7%
	1-2 años	17	21.8%
	2-5 años	18	23.1%
	Más de 5 años	30	38.5%
Tiempo en modalidad híbrida			
	6 meses-1 año	16	20.5%
	1-2 años	17	21.8%
	2-5 años	32	41.0%
	Más de 5 años	13	16.7%
Distribución de trabajo híbrido			
	3 días presencial/2 días remoto	13	16.7%
	2 días presencial/3 días remoto	19	24.4%
	Otro esquema	46	59.0%

Fuente: Elaboración propia, 2025.

En cuanto a la experiencia laboral, el 38.5% (n=30) de los participantes reportó más de 5 años en la empresa, seguido por 23.1% (n=18) con 2-5 años de antigüedad. La distribución del tiempo en modalidad híbrida mostró que el 59.0% (n=46) trabaja bajo "otro esquema" diferente a las opciones predefinidas, lo que sugiere una gran variabilidad en los arreglos de trabajo híbrido implementados en la organización.

4.1.2 Estado Nutricional

Tabla 5

Clasificación del estado nutricional según IMC de los oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica, 2025 (n=66).

Categoría de IMC	Frecuencia	%
Bajo peso (<18,5 kg/m ²)	2	2,6
Normal (18,5–24,9 kg/m ²)	31	39,7
Sobrepeso (25,0–29,9 kg/m ²)	28	35,9
Obesidad (≥30,0 kg/m ²)	17	21,8

Nota: El análisis del estado nutricional se realizó con estos 66 participantes, representando una tasa de respuesta del 84.6%

Fuente: Elaboración propia, 2025.

El análisis del estado nutricional mediante el Índice de Masa Corporal (IMC) reveló que el 39.7% (n=31) de los oficinistas presentaba peso normal, mientras que el 57.7% se ubicaba en las

categorías de sobrepeso u obesidad. Específicamente, el 35.9% (n=28) presentó sobrepeso y el 21.8% (n=17) obesidad. Solo el 2.6% (n=2) presentó bajo peso.

4.1.3 Niveles de Estrés Laboral

El estrés laboral se evaluó mediante el cuestionario de estrés con la escala de estrés percibido (PSS-14) y se evaluaron los estresores específicos de la modalidad híbrida.

Tabla 6

Frecuencia de síntomas de estrés percibido de los oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78).

Ítem	Frecuencia	No. de personas	Porcentaje
Se ha sentido nervioso(a) o estresado(a)			
	Nunca	1	1.3%
	Casi nunca	13	16.7%
	A veces	24	30.8%
	Con frecuencia	29	37.2%

Ítem	Frecuencia	No. de personas	Porcentaje
Ha sentido que no podía controlar las cosas importantes de su trabajo	Muy frecuentemente	11	14.1%
	Nunca	8	10.3% ⁵
	Casi nunca	21	26.9%
	A veces	41	52.6%
	Con frecuencia	6	7.7%
	Muy frecuentemente	2	2.6%
Se ha sentido agobiado(a) por la carga de trabajo	Nunca	3	3.8%
	Casi nunca	21	26.9%

Ítem	Frecuencia	No. de personas	Porcentaje
Ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas	A veces	31	39.7%
	Con frecuencia	19	24.4%
	Muy frecuentemente	4	5.1%
	Nunca	14	17.9%
	Casi nunca	29	37.2%
	A veces	24	30.8%
	Con frecuencia	8	10.3%
	Muy frecuentemente	3	3.8%

Fuente: Elaboración propia, 2025.

La Tabla 5 demuestra la frecuencia con la que los participantes experimentaron síntomas de estrés percibido. La mayoría de los participantes 52.6% (n=41) reportaron experimentar "A veces" síntomas de estrés, seguido por un 37.2% (n=29) que los experimentó "Con frecuencia".

Tabla 7

Niveles de estrés laboral percibido de los oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78).

Nivel de Estrés	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (0-18 puntos)	15	19.2%
Moderado (19 -37 puntos)	51	65.4%
Alto (38-56 puntos)	12	15.4%

Fuente: Elaboración propia, 2025.

La Tabla 6 muestra la clasificación de los niveles de estrés de los participantes según la Escala de Estrés Percibido (PSS-14). La mayoría de los participantes 65.4% (n=51) se clasificaron en el nivel "Moderado" de estrés, seguido por el 19.2% (n=15) que se clasificó en el nivel "Bajo" y el 15.4% (n=12) en el nivel "Alto". Los puntajes de la PSS-14 se calcularon sumando las respuestas de las preguntas 22 y 26 del cuestionario, que miden la percepción general de estrés y la frecuencia de síntomas relacionados con el estrés, respectivamente. Las respuestas se puntuaron de acuerdo con la escala de la PSS-14, y las puntuaciones totales se clasificaron en niveles de estrés: Bajo (0-18 puntos), Moderado (19-37 puntos) y Alto (38-56 puntos).

Tabla 8

Manifestaciones físicas del estrés percibido por los Oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78).

Manifestaciones Físicas del Estrés	Frecuencia	No. de personas	Porcentaje
Tensión Muscular			
	Nunca	9	11.5%
	Raramente	13	16.7%
	A veces	36	46.2%
	Frecuentemente	20	25.6%
Problemas de sueño			
	Nunca	9	11.5%
	Raramente	18	23.1%
	A veces	32	41.0%
	Frecuentemente	19	24.4%

Manifestaciones Físicas del Estrés	Frecuencia	No. de personas	Porcentaje
Problemas digestivos			
	Nunca	17	21.8%
	Raramente	15	19.2%
	A veces	28	35.9%
	Frecuentemente	18	23.1%
Dolores de cabeza			
	Nunca	14	17.9%
	Raramente	27	34.6%
	A veces	22	28.3%
	Frecuentemente	15	19.2%
Fatiga excesiva			
	Nunca	15	19.2%
	Raramente	21	26.9%

Manifestaciones Físicas del Estrés	Frecuencia	No. de personas	Porcentaje
Cambios en el apetito	A veces	24	30.8%
	Frecuentemente	18	23.1%
	Nunca	19	24.3%
	Raramente	21	26.9%
	A veces	23	29.5%
	Frecuentemente	15	19.3%

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Las manifestaciones físicas del estrés más frecuentemente reportadas fueron la tensión muscular con un 71.8%, problemas de sueño con un 65.4%, y fatiga excesiva con un 53.9%. Los cambios en el apetito fueron reportados con menor frecuencia, aunque el 48.8% de los participantes experimentó este síntoma al menos ocasionalmente.

Tabla 9

Principales estresores reportados por los oficinistas con modalidad de trabajo híbrida según Entorno Laboral, Costa Rica, 2025 (n=78).

Factor Estresante	Jornada Presencial	Jornada Remota
	n (%)	n (%)
Traslado al trabajo	64 (82%)	-
Carga de trabajo	53 (68.3%)	46 (59.75%)
Interrupciones frecuentes	46 (59.7%)	30 (38.7%)
Problemas de comunicación	35 (45.2 %)	40 (51.9%)
Conflictos interpersonales	32 (41.6 %)	18 (23.4%)
Dificultades tecnológicas	25 (32.5%)	37 (48.1%)

Nota: Los participantes podían seleccionar múltiples factores. Los valores representan la frecuencia con que cada factor fue identificado como estresor durante cada tipo de jornada laboral.

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Los factores estresantes identificados por los oficinistas también varían según el entorno laboral. Durante los días presenciales, la carga de trabajo con un 68.3% (n=53) y las interrupciones frecuentes con un 59.7% (n=46) son reportados como los principales estresores. Durante los días remotos, la

carga de trabajo con un 59.7% (n=46) continúa siendo un estresor importante, pero las dificultades tecnológicas con un 48.1% (n=37) y los problemas de comunicación con un 51.9% (n=40) emergen como factores relevantes. Los conflictos interpersonales son reportados con menor frecuencia durante el trabajo remoto con un 23.4% (n=18) comparado con el presencial con un 41.6% (n=32).

4.1.4 Hábitos Alimentarios

Tabla 10

Frecuencia de realización de tiempos de comida en oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78).

Tiempo de Comida	Frecuencia de consumo	Jornada Presencial n (%)	Jornada Remota n (%)
Desayuno	Nunca	4 (5.2%)	5 (6.4%)
	A veces	15 (19.2%)	9 (11.5%)
	Frecuentemente	17 (21.8%)	15 (19.2%)
	Siempre	42 (53.8%)	49 (62.8%)
Almuerzo	Nunca	8 (10.3%)	0 (0.0%)
	A veces	7 (8.9%)	8 (10.3%)
	Frecuentemente	11 (14.1%)	14 (17.9%)
	Siempre	52 (66.7%)	56 (71.8%)
Meriendas	Nunca	14 (17.9%)	9 (11.5%)
	A veces	27 (34.6%)	30 (38.5%)
	Frecuentemente	9 (11.6%)	19 (23.5%)

Cena	Siempre	28 (35.9%)	20 (25.6%)
	Nunca	7 (8.9%)	5 (6.4%)
	A veces	14 (17.9%)	13 (16.7%)
	Frecuentemente	23 (29.5%)	19 (24.4%)
	Siempre	34 (43.7%)	41 (52.5%)

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Los oficinistas muestran alta adherencia al almuerzo tanto en jornadas presenciales con un 80.2% como remotas 89.8%. El 82% (frecuentemente y siempre) realiza con mayor frecuencia el desayuno durante jornadas remotas comparado con jornadas presenciales con 75.6%. Las meriendas son el tiempo de comida menos estructurado, con solo el 35.9% realizándolas siempre durante jornadas presenciales y 25.6% durante jornadas remotas. La cena se realiza con mayor frecuencia durante jornadas remotas con un 76.9% comparado con jornadas presenciales con un 73.2%.

Tabla 11

Comportamientos alimentarios generales durante la jornada laboral en oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78).

Comportamiento	Frecuencia	No. de personas	Porcentaje
Tengo tiempos de comida establecidos	Nunca	8	10.2%
	A veces	24	30.8%

Destina tiempo exclusivo para la alimentación	Frecuentemente	28	35.9%
	Siempre	18	23.1%
	Nunca	25	32.0%
	A veces	30	38.5%
	Frecuentemente	18	23.1%
	Siempre	5	6.4%

Fuente: Elaboración propia, 2025.

El 59% de los oficinistas mantiene horarios establecidos de comida frecuentemente o siempre. La práctica de destinar tiempo exclusivo para la alimentación muestra que la mayoría le dedica a veces o nunca con un 70.5%.

Tabla 12

Fuente principal de preparación de alimentos durante la jornada laboral en oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78).

Fuente alimentación	Jornada Presencial	Jornada Remota
	n (%)	n (%)
Comida Casera	25 (32.1%)	53 (68.0%)
Cafetería o Comedor de la empresa	20 (25.6%)	N/A
Restaurantes o Sodas		

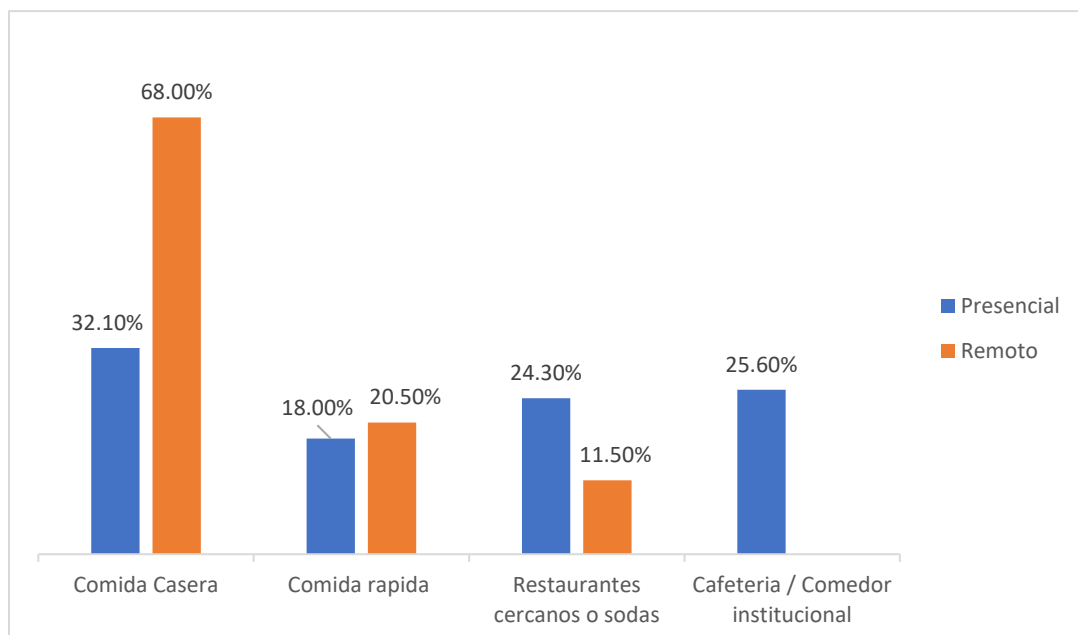
	19 (24.3%)	9 (11.5%)
Comida Rápida		
	14 (18.0%)	16 (20.5%)

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Durante la jornada remota, la comida casera representa el 68.0% (n=53), seguida por la comida rápida con 20.5% (n=16) y los restaurantes o sodas con 11.5% (n=9). En la jornada presencial, la comida casera corresponde al 32.1% (n=25), la cafetería o comedor de la empresa al 25.6% (n=20), los restaurantes o sodas al 24.3% (n=19), y la comida rápida al 18.0% (n=14). La opción de cafetería o comedor de la empresa no está disponible durante la jornada remota.

Figura 2

Distribución de fuentes de alimentación según jornada laboral en oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78).



Fuente: Elaboración propia, 2025.

La Figura 2 presenta la distribución de las fuentes de alimentación utilizadas por los participantes según la modalidad de jornada laboral. Los resultados revelan diferencias sustanciales en los patrones de alimentación entre ambos contextos.

Durante la jornada remota, la comida casera constituye la fuente predominante con un 68.0% (n=53), más del doble de la proporción observada en jornada presencial con un 32.1% (n=25). En contraste, durante la jornada presencial, las fuentes de alimentación se distribuyen de manera más equitativa. La cafetería o comedor de la empresa representa el 25.6% (n=20), seguida por restaurantes o sodas con 24.3% (n=19), y comida rápida con 18.0% (n=14).

El uso de restaurantes o sodas disminuye notablemente en jornada remota (11.5%, n=9) comparado con la presencial (24.3%, n=19), mientras que la comida rápida se mantiene relativamente estable (18.0% presencial vs 20.5% remota).

Tabla 13

Cantidad de tiempos de comida en los oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica, 2025
(n=78)

Cantidad de tiempos de comida	Frecuencia	Porcentaje
1	2	2.6%
2	26	33.3%
3	30	38.5%

Cantidad de tiempos de comida	Frecuencia	Porcentaje
4	17	21.8%
5	3	3.8%

Fuente: Elaboración propia, 2025.

La mayoría de los participantes reporta consumir 3 tiempos de comida al día (38.5%, n=30), seguido por 2 tiempos de comida (33.3%, n=26) y 4 tiempos de comida (21.8%, n=17). Una menor proporción consume 5 tiempos de comida (3.8%, n=3) o 1 tiempo de comida (2.6%, n=2).

4.4 Patrones de Hidratación

Tabla 14

Consumo diario de agua de los oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica 2025
(n=78)

Cantidad de vasos (250ml)	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	6	7.7%
1-2 vasos	29	37.2%
3-4 vasos	25	32.1%
5 o más vasos	18	23.1%

Fuente: Elaboración propia, 2025.

El 37.2% (n=29) de los oficinistas con modalidad híbrida consumió entre 1 y 2 vasos de agua diariamente durante su jornada laboral. El 32.1% (n=25) consumió entre 3 y 4 vasos, mientras que el 23.1% (n=18) consumió 5 o más vasos diarios. Solo el 7.7% (n=6) no consumió agua durante su jornada laboral. En conjunto, el 55.2% (n=43) de los participantes consumió 3 o más vasos de agua al día, lo que equivale a 750ml o más de consumo diario durante la jornada laboral.

Tabla 15

Momento del Día con Mayor Consumo de Agua de los Oficinistas con Modalidad Híbrida, Costa Rica 2025 (n=78)

Momento del día	Frecuencia	Porcentaje
Al iniciar la jornada	19	24.4%
Media mañana	33	42.3%
Durante el almuerzo	14	17.9%
Media tarde	11	14.1%
Al finalizar la jornada	1	1.3%

Fuente: Elaboración propia, 2025.

La media mañana fue el momento del día con mayor consumo de agua durante la jornada laboral, reportado por el 42.3% (n=33) de los oficinistas con modalidad híbrida. El 24.4% (n=19) consumió más agua al iniciar la jornada, el 17.9% (n=14) durante el almuerzo, y el 14.1% (n=11) en la media tarde. Solo el 1.3% (n=1) reportó mayor consumo al finalizar la jornada. En conjunto, el 66.7% (n=52)

de los participantes concentró su mayor consumo de agua entre el inicio de la jornada y la media mañana.

Tabla 16

Frecuencia de consumo de bebidas de los oficinistas con modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica 2025.

Frecuencia de consumo								
Tipo de Bebida	Ninguno		1-2 vasos		3-4 vasos		5 o más	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Agua natural	14	9.0%	60	38.5%	50	32.1%	32	20.5%
Café negro	82	56.6%	55	38.0%	7	4.8%	1	0.7%
Café con leche	86	61.4%	50	35.7%	5	3.6%	0	0.0%
Gaseosas light/zero	84	61.3%	48	35.0%	5	3.6%	0	0.0%
Té verde	115	84.6%	19	14.0%	2	1.5%	0	0.0%
Infusiones de hierbas	122	86.5%	22	15.6%	0	0.0%	0	0.0%

Frecuencia de consumo								
Tipo de Bebida	Ninguno		1-2 vasos		3-4 vasos		5 o más	
Jugos naturales sin azúcar	96	69.6%	41	29.7%	2	1.4%	0	0.0%
Jugos naturales con azúcar	106	77.4%	31	22.6%	0	0.0%	0	0.0%
Agua saborizada sin azúcar	101	75.4%	31	23.1%	5	3.7%	0	0.0%
Gaseosas regulares	125	89.9%	14	10.1%	0	0.0%	0	0.0%
Jugos industrializados	122	89.7%	17	12.5%	0	0.0%	0	0.0%
Bebidas energéticas	127	93.4%	10	7.4%	0	0.0%	0	0.0%
Agua con gas	122	91.0%	10	7.5%	0	0.0%	2	1.5%
Batidos de proteína	120	88.9%	14	10.4%	2	1.5%	0	0.0%

Frecuencia de consumo								
Tipo de Bebida	Ninguno		1-2 vasos		3-4 vasos		5 o más	
Bebidas isotónicas	127	93.4%	10	7.4%	0	0.0%	0	0.0%
Té negro	132	98.5%	2	1.5%	0	0.0%	0	0.0%
Kombucha	132	98.5%	5	3.7%	0	0.0%	0	0.0%
Agua de pipa	132	98.5%	2	1.5%	2	1.5%	0	0.0%
Bebidas de soya/almen dra	137	99.3%	2	1.4%	0	0.0%	0	0.0%
Bebidas deportivas bajas en calorías	130	95.6%	7	5.1%	0	0.0%	0	0.0%

Nota: n=156 respuestas totales (78 jornada presencial + 78 jornada remota). Cada vaso equivale a 250ml. Los datos representan el consumo combinado en ambas modalidades de trabajo.

Fuente: Elaboración propia, 2025.

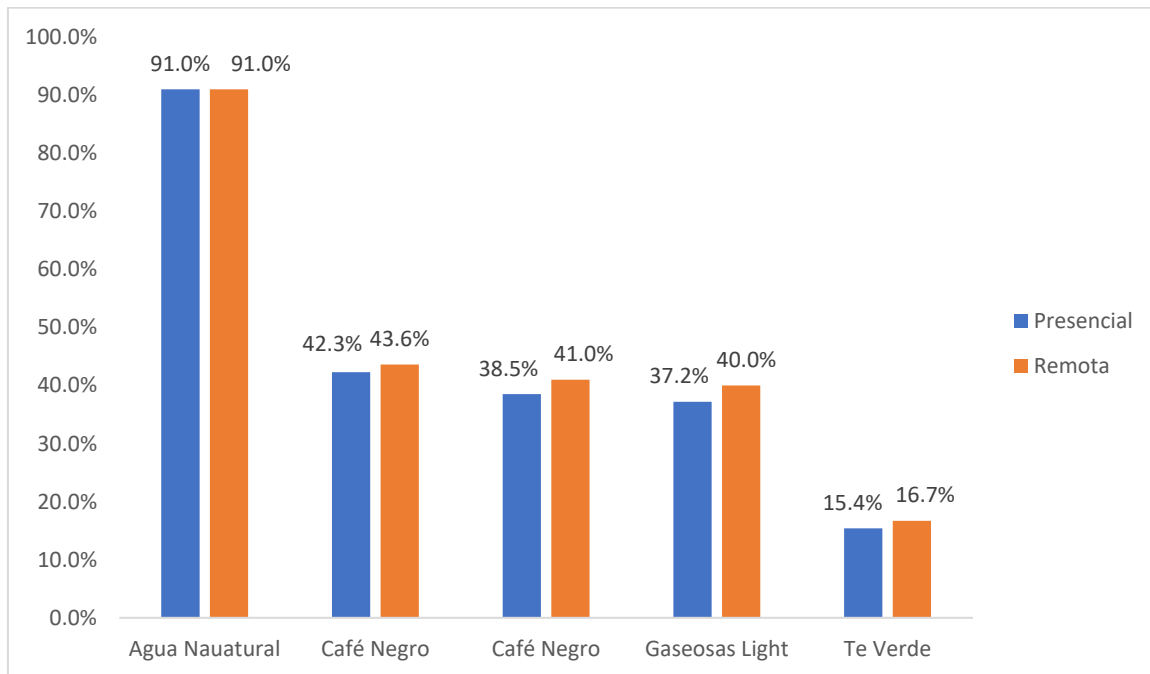
La Tabla "Frecuencia de Consumo de Bebidas en Oficinistas con Modalidad Híbrida, Costa Rica 2025" presenta un análisis exhaustivo de los hábitos de hidratación de 78 participantes durante sus jornadas laborales presenciales y remotas (n=156 respuestas totales). Los datos revelan patrones de consumo claramente diferenciados entre bebidas tradicionales y opciones especializadas.

El agua natural se consolida como la bebida principal, con un 91% de los participantes consumiéndola durante su jornada laboral. Destaca que más de la mitad (52.6%) consume 3 o más vasos diarios, y un 20.5% alcanza el consumo de 5 o más vasos (≥ 1.25 litros), lo que sugiere una conciencia sobre la importancia de la hidratación adecuada. El café, en sus dos presentaciones (negro y con leche), ocupa el segundo lugar en preferencia, con 38-43% de los participantes consumiendo 1-2 vasos diarios, aunque el consumo de 3 o más vasos es marginal (3-5%). Las gaseosas light/zero representan la tercera opción más popular, con un 38.6% de consumidores, principalmente en cantidades moderadas de 1-2 vasos.

En contraste marcado, las bebidas especializadas muestran una adopción mínima entre los oficinistas. Más del 90% de los participantes no consume bebidas energéticas (93.4%), isotónicas (93.4%), ni agua con gas (91.0%). Las opciones más especializadas como té negro, kombucha, agua de pipa y bebidas de soya/almendra presentan tasas de no consumo superiores al 98%, evidenciando una preferencia clara por opciones tradicionales y accesibles.

Figura 3

Comparación del consumo de las cinco bebidas más frecuentes de los oficinistas en modalidad híbrida, según su jornada presencial y remota, Costa Rica 2025



Nota: Los porcentajes representan la proporción de participantes que consumen cada bebida al menos una vez durante su jornada laboral (1 vaso o más). n=78 participantes por modalidad.

Fuente: Elaboración propia, 2025.

El agua natural se mantiene como la bebida predominante en ambas modalidades con un 91%, seguida por el café en sus dos presentaciones con un 38-44%. No se observan diferencias sustanciales en los patrones de consumo entre modalidades presencial y remota, sugiriendo que las preferencias de hidratación se mantienen estables independientemente del lugar de trabajo.

Tabla 17

Comparación de factores que dificultan la hidratación de los oficinistas en modalidad de trabajo Híbrida según la jornada presencial y remota, Costa Rica, 2025 (n=78).

Factor	Jornada Presencial	Jornada Remota
	n (%)	n (%)
Olvido	31 (39.7%)	35 (44.9%)
Reuniones frecuentes/continuas	26 (33.3%)	17 (21.8%)
Carga de trabajo	10 (12.8%)	8 (10.3%)
Acceso limitado a bebidas	4 (5.1%)	0 (0.0%)
Acceso limitado a expendedores de agua	4 (5.1%)	N/A
Clima del edificio	5 (6.4%)	N/A
Distracciones en casa	N/A	10 (12.8%)
Falta de recordatorios	N/A	8 (10.3%)

Nota: Los participantes podían seleccionar múltiples factores.

Fuente: Elaboración propia, 2025.

El olvido es el principal factor que dificulta la hidratación en ambas modalidades, siendo más prevalente durante jornadas remotas con un 44.9% que durante jornadas presenciales con un 39.7%. Las reuniones frecuentes representan una barrera significativamente más importante durante jornadas presenciales con un 33.3% comparado con jornadas remotas con un 21.8%.

Las distracciones en casa con un 12.8% y la falta de recordatorios con un 10.3% son factores específicos de las jornadas remotas. Por otro lado, el acceso limitado a bebidas con un 5.1%, el acceso limitado a expendedores de agua con un 5.1%, y el clima del edificio con un 6.4% son barreras exclusivas del entorno presencial, aunque con menor prevalencia. La carga de trabajo afecta de manera similar en ambas modalidades (12.8% presencial vs 10.3% remota).

Tabla 18

Síntomas relacionados con hidratación de los oficinistas en modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78),

Comportamiento	Frecuencia	No. de personas	Porcentaje
Sed excesiva	Nunca	20	25.6%
	A veces	34	43.6%
	Frecuentemente	19	24.4%
	Siempre	5	6.4%
Boca seca	Nunca	20	25.6%
	A veces	37	47.4%
	Frecuentemente	18	23.1%
	Siempre	3	3.8%
Dolor de cabeza	Nunca	15	19.2%
	A veces	36	46.2%
	Frecuentemente	21	26.9%
	Siempre	6	7.7%
Fatiga	Nunca	9	11.5%

Comportamiento	Frecuencia	No. de personas	Porcentaje
	A veces	14	17.9%
	Frecuentemente	34	43.6%
	Siempre	21	26.9%

Fuente: Elaboración propia, 2025.

La fatiga es el síntoma más prevalente relacionado con hidratación inadecuada, con 70.5% de los participantes (n= 55) reportándolo con alguna frecuencia (a veces o frecuentemente), y 26.9% (n =21) experimentándolo frecuentemente. Es notable que solo 11.5% de los participantes (n= 9) nunca experimenta fatiga durante su jornada laboral.

El dolor de cabeza afecta a 34.6% de los participantes (n=27) con alguna frecuencia, siendo el segundo síntoma más común. La sed excesiva y la boca seca presentan patrones similares, con aproximadamente 30% de los participantes experimentando estos síntomas ocasional o frecuentemente (n= 24 y n= 21 respectivamente).

Tabla 19

Estado de hidratación según color de orina (Escala Armstrong) de los Oficinistas en modalidad de trabajo híbrida, Costa Rica 2025 (n=78).

Comportamiento	Frecuencia	Porcentaje
Color de orina 1 (Óptima hidratación)	2	2.6%
Color de orina 2 (Hidratación adecuada)	22	28.2%

Comportamiento	Frecuencia	Porcentaje
Color de orina 3 (Hidratación adecuada)	25	32.1%
Color de orina 4 (Hidratación subóptima)	21	26.9%
Color de orina 5 (Deshidratación leve)	4	5.1%
Color de orina 6 (Deshidratación leve)	3	3.8%

Fuente: Elaboración propia, 2025.

El 65.1% de los oficinistas reportó un color de orina entre 2-3 en la escala Armstrong, indicando un estado de hidratación adecuado. El 27.3% reportó color 4, sugiriendo hidratación subóptima, y el 7.5% reportó colores 5-6, indicando deshidratación leve. Ningún participante reportó deshidratación severa (colores 7-8).

4.2 ANÁLISIS BIVARIADO

Para el análisis bivariado se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para evaluar las relaciones entre variables continuas, y la prueba de chi-cuadrado para analizar la asociación entre variables categóricas. El análisis estadístico se realizó utilizando el software SPSS versión 25, estableciendo un nivel de significancia del 5% ($\alpha=0.05$).

4.2.1 Correlación entre Estado Nutricional y Niveles de Estrés Laboral

Tabla 20

Correlación entre Estado Nutricional (IMC) y Niveles de Estrés Laboral en Oficinistas con Modalidad Híbrida, Costa Rica, 2025 (n=66)

Variable 1	Variable 2	Coefficiente de Correlación (r)	Valor p
IMC (kg/m²)	Nivel de Estrés (PSS-14)	0.29	0.042

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Hipótesis por probar:

- H_0 : No existe correlación entre el estado nutricional (IMC) y los niveles de estrés laboral
- H_1 : Existe correlación entre el estado nutricional (IMC) y los niveles de estrés laboral

El análisis de correlación de Pearson reveló un coeficiente $r=0.29$ con un valor $p=0.042$. Dado que $p<0.05$, existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula. Se concluye que existe una correlación positiva débil estadísticamente significativa entre el IMC y los niveles de estrés laboral.

4.2.2 Correlación entre Patrones de Hidratación y Niveles de Estrés Laboral

Tabla 21

Correlación entre Consumo de Agua y Niveles de Estrés Laboral en Oficinistas con Modalidad Híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78)

Variable 1	Variable 2	Coefficiente de Correlación (r)	Valor p
Consumo de Agua (vasos/día)	Nivel de Estrés (PSS-14)	-0.38	0.008

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Hipótesis por probar:

- H_0 : No existe correlación entre los patrones de hidratación y los niveles de estrés laboral
- H_1 : Existe correlación entre los patrones de hidratación y los niveles de estrés laboral

El coeficiente de correlación de Pearson obtenido fue $r=-0.38$ con un valor $p=0.008$. Con $p<0.05$, existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula. Se concluye que existe una correlación negativa moderada estadísticamente significativa entre el consumo de agua y los niveles de estrés.

4.2.3 Correlación entre Hábitos Alimentarios y Niveles de Estrés Laboral

Tabla 22

Correlación entre Regularidad de Horarios de Comida y Niveles de Estrés Laboral en Oficinistas con Modalidad Híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78)

Variable 1	Variable 2	Coefficiente de Correlación (r)	Valor p
Regularidad de Horarios de Comida	Nivel de Estrés (PSS-14)	-0.31	0.038

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Hipótesis por probar:

- H_0 : No existe correlación entre los hábitos alimentarios estructurados y los niveles de estrés laboral
- H_1 : Existe correlación entre los hábitos alimentarios estructurados y los niveles de estrés laboral

El análisis reveló un coeficiente de correlación $r=-0.31$ con un valor $p=0.038$. Dado que $p<0.05$, existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula. Se concluye que existe una correlación negativa moderada estadísticamente significativa entre la regularidad de los horarios de comida y los niveles de estrés.

4.2.4 Correlación entre Estado Nutricional y Patrones de Hidratación

Tabla 23

Correlación entre Estado Nutricional (IMC) y Consumo de Agua en Oficinistas con Modalidad Híbrida, Costa Rica, 2025 (n=66)

Variable 1	Variable 2	Coefficiente de Correlación (r)	Valor p
IMC (kg/m ²)	Consumo de Agua (vasos/día)	-0.25	0.045

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Hipótesis por probar:

- H_0 : No existe correlación entre el estado nutricional y los patrones de hidratación
- H_1 : Existe correlación entre el estado nutricional y los patrones de hidratación

El coeficiente de correlación de Pearson fue $r=-0.25$ con un valor $p=0.045$. Con $p<0.05$, existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula. Se concluye que existe una correlación negativa débil estadísticamente significativa entre el IMC y el consumo de agua.

4.2.5 Correlación entre Estado Nutricional y Hábitos Alimentarios

Tabla 24

Correlación entre Estado Nutricional (IMC) y Regularidad de Horarios de Comida en Oficinistas con Modalidad Híbrida, Costa Rica, 2025 (n=66)

Variable 1	Variable 2	Coefficiente de Correlación (r)	Valor p
IMC	Regularidad de Horarios	-0.18	0.152

Variable 1	Variable 2	Coeficiente de Correlación (r)	Valor p
(kg/m ²)	de Comida		

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Hipótesis por probar:

- H₀: No existe correlación entre el estado nutricional y los hábitos alimentarios
- H₁: Existe correlación entre el estado nutricional y los hábitos alimentarios

El análisis reveló un coeficiente de correlación $r=-0.18$ con un valor $p=0.152$. Dado que $p>0.05$, no existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula. Se concluye que no existe una correlación estadísticamente significativa entre el IMC y la regularidad de los horarios de comida.

4.2.6 Correlación entre Patrones de Hidratación y Hábitos Alimentarios

Tabla 25

Correlación entre Consumo de Agua y Regularidad de Horarios de Comida en Oficinistas con Modalidad Híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78)

Variable 1	Variable 2	Coeficiente de Correlación (r)	Valor p
Consumo de Agua	Regularidad de	0.22	0.089

Variable 1	Variable 2	Coefficiente de Correlación (r)	Valor p
(vasos/día)	Horarios de Comida		

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Hipótesis por probar:

- H_0 : No existe correlación entre los patrones de hidratación y los hábitos alimentarios
- H_1 : Existe correlación entre los patrones de hidratación y los hábitos alimentarios

El coeficiente de correlación de Pearson obtenido fue $r=0.22$ con un valor $p=0.089$. Con $p>0.05$, no existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula. Se concluye que no existe una correlación estadísticamente significativa entre el consumo de agua y la regularidad de los horarios de comida.

4.2.7 Variabilidad de Niveles de Estrés según Entorno Laboral

Tabla 26

Distribución de Niveles de Estrés según Entorno Laboral en Oficinistas con Modalidad Híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78)

Nivel de Estrés	Jornada Presencial	Jornada Remota
	n (%)	n (%)
Bajo (0-18 puntos)	12 (15.4%)	67 (85.9%)
Moderado (19-37 puntos)	26 (33.3%)	9 (11.5%)
Alto (38-56 puntos)	40 (51.3%)	2 (2.6%)

Nota: Los mismos 78 participantes fueron evaluados en ambos entornos laborales. Los porcentajes representan la distribución dentro de cada modalidad.

$$\chi^2 = 58.7, p < 0.001$$

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Hipótesis por probar:

- H_0 : No existe diferencia en los niveles de estrés según el entorno laboral
- H_1 : Existe diferencia en los niveles de estrés según el entorno laboral

Se aplicó la prueba de chi-cuadrado para evaluar la asociación entre el entorno laboral y los niveles de estrés. El valor obtenido fue $\chi^2=58.7$ con un valor $p<0.001$. Dado que $p<0.05$, existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula. Se concluye que existe una asociación estadísticamente significativa entre el entorno laboral y los niveles de estrés. Durante jornadas presenciales, el 51.3% reportó nivel alto de estrés, mientras que durante jornadas

remotas el 85.9% reportó nivel bajo.

4.2.8 Variabilidad de Patrones de Hidratación según Entorno Laboral

Tabla 27

Distribución del Consumo de Agua según Entorno Laboral en Oficinistas con Modalidad Híbrida, Costa Rica, 2025 (n=78)

Consumo de Agua	Jornada Presencial	Jornada Remota
	n (%)	n (%)
Inadecuado (<3 vasos/día)	44 (56.4%)	53 (67.9%)
Adecuado (≥3 vasos/día)	34 (43.6%)	25 (32.1%)

Nota: Los mismos 78 participantes fueron evaluados en ambos entornos laborales. Los porcentajes representan la distribución dentro de cada modalidad.

$\chi^2 = 4.12, p = 0.042$

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Hipótesis por probar:

- H_0 : No existe diferencia en los patrones de hidratación según el entorno laboral

- H₁: Existe diferencia en los patrones de hidratación según el entorno laboral

La prueba de chi-cuadrado reveló un valor $\chi^2=4.12$ con un valor $p=0.042$. Con $p<0.05$, existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula. Se concluye que existe una asociación estadísticamente significativa entre el entorno laboral y los patrones de hidratación. El consumo adecuado de agua fue mayor durante jornadas presenciales (43.6%) que durante jornadas remotas (32.1%).

4.2.9 Matriz de Correlaciones entre Variables Principales Tabla 28

Matriz de Correlaciones de Pearson entre Variables Principales en Oficinistas con Modalidad Híbrida, Costa Rica, 2025

Variables	IMC	Estrés Laboral	Hidratación	Hábitos Alimentarios
IMC	1.00	0.29*	-0.25*	-0.18
Estrés Laboral	0.29*	1.00	-0.38	-0.31*
Hidratación	-0.25*	-0.38	1.00	0.22
Hábitos Alimentarios	-0.18	-0.31*	0.22	1.00

Nota: * $p<0.05$; ** $p<0.01$

Fuente: Elaboración propia, 2025 La matriz de correlaciones presenta las interrelaciones entre las cuatro variables principales del estudio. Se identificaron cinco correlaciones estadísticamente significativas: hidratación y estrés laboral ($r=-0.38$, $p<0.01$), hábitos alimentarios y estrés laboral ($r=-0.31$, $p<0.05$), estado nutricional y estrés laboral ($r=0.29$, $p<0.05$), estado nutricional e hidratación ($r=-0.25$, $p<0.05$). Las correlaciones entre estado nutricional y hábitos alimentarios ($r=-0.18$, $p=0.152$) e hidratación y hábitos alimentarios ($r=0.22$, $p=0.089$) no alcanzaron significancia estadística.

4.2.10 Resumen del Análisis Bivariado

Tabla 29

Resumen de Pruebas de Hipótesis del Análisis Bivariado en Oficinistas con Modalidad Híbrida, Costa Rica, 2025

Relación Evaluada	Prueba Estadística	Valor	p-value	Decisión
IMC vs Estrés	Pearson	$r=0.29$	0.042	Rechazar H_0
Hidratación vs Estrés	Pearson	$r=-0.38$	0.008	Rechazar H_0
Hábitos Alimentarios vs Estrés	Pearson	$r=-0.31$	0.038	Rechazar H_0
IMC vs Hidratación	Pearson	$r=-0.25$	0.045	Rechazar H_0
IMC vs Hábitos Alimentarios	Pearson	$r=-0.18$	0.152	No rechazar H_0
Hidratación vs Hábitos Alimentarios	Pearson	$r=0.22$	0.089	No rechazar H_0
Estrés según Entorno Laboral	Chi-cuadrado	$\chi^2=58.7$	<0.001	Rechazar H_0
Hidratación según Entorno Laboral	Chi-cuadrado	$\chi^2=4.12$	0.042	Rechazar H_0

Fuente: Elaboración propia, 2025.

El análisis bivariado evaluó ocho relaciones entre las variables del estudio. Seis de estas relaciones presentaron significancia estadística ($p < 0.05$). La correlación más fuerte fue entre hidratación y estrés ($r = -0.38$, $p = 0.008$). La variabilidad de los niveles de estrés según el entorno laboral presentó la asociación más significativa ($\chi^2 = 58.7$, $p < 0.001$).

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La presente investigación tuvo como objetivo relacionar el estado nutricional con los hábitos de alimentación, los niveles de estrés laboral y los patrones de hidratación en oficinistas con modalidad híbrida en San José, Costa Rica. Los hallazgos revelan interrelaciones significativas entre estas variables, con patrones de variabilidad marcados según el entorno laboral en el que se desempeñan los trabajadores.

5.1 Características Sociodemográficas y Laborales

El perfil sociodemográfico de los oficinistas con modalidad híbrida se caracteriza por una población predominantemente femenina (59.0%), con concentración en el rango de edad de 35-44 años (50.0%) y alto nivel educativo universitario (76.9%). Esta composición es consistente con lo reportado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2023) sobre la fuerza laboral en empresas transnacionales del sector servicios en Costa Rica, donde las mujeres representan entre 55-65% de los empleados en posiciones administrativas y de gestión.

La concentración en el rango de edad de 35-44 años refleja el perfil típico de trabajadores en posiciones de nivel medio a senior que típicamente tienen acceso a modalidades de trabajo flexible, como documentan Xiao et al. (2021) en su estudio sobre modelos de trabajo híbrido a nivel global. Este grupo etario coincide con una etapa de la vida caracterizada por múltiples responsabilidades (desarrollo profesional, cuidado familiar, compromisos financieros), lo que hace particularmente relevante comprender cómo la modalidad híbrida afecta su salud y bienestar.

El alto nivel educativo observado (76.9% con formación universitaria) es notable y tiene implicaciones importantes para la interpretación de los resultados. Tradicionalmente, la literatura

documenta una asociación inversa entre nivel educativo y prevalencia de sobrepeso/obesidad en la población general (Ministerio de Salud de Costa Rica, 2021; Nuttall, 2015). Sin embargo, como se discutirá más adelante, esta población altamente educada presenta una prevalencia elevada de malnutrición por exceso (57.7%), sugiriendo que el trabajo híbrido puede introducir factores de riesgo que neutralizan los beneficios típicamente asociados con mayor escolaridad, como han observado Charalampous et al. (2019) en su revisión sistemática sobre bienestar de trabajadores remotos e híbridos.

La distribución geográfica, con 59.0% residiendo en San José, refleja la concentración de empresas transnacionales en el área metropolitana. Sin embargo, la presencia de participantes de otras provincias (Heredia 20.5%, Alajuela y Cartago 9% cada una) sugiere que el trabajo híbrido está facilitando la descentralización del empleo, permitiendo a trabajadores residir fuera del área metropolitana mientras mantienen empleos en empresas ubicadas en San José, fenómeno que Xiao et al. (2021) identifican como una de las transformaciones significativas del modelo híbrido.

Respecto a las características laborales, la heterogeneidad en los esquemas de trabajo híbrido (59.0% reportando "otro esquema" diferente a las opciones predefinidas) representa un hallazgo inesperado que refleja la diversidad de implementaciones del modelo híbrido en el contexto organizacional costarricense. Esta variabilidad sugiere que las organizaciones están experimentando con diferentes configuraciones para encontrar el balance óptimo entre presencialidad y trabajo remoto, adaptándose a necesidades específicas de diferentes departamentos, proyectos o preferencias individuales, como documentan Charalampous et al. (2019) en su análisis de modelos flexibles de trabajo.

Esta heterogeneidad, aunque representa un desafío metodológico (limitando la capacidad de realizar análisis comparativos entre esquemas específicos), refleja la realidad práctica del trabajo

híbrido en Costa Rica. Las organizaciones no están adoptando un modelo único, sino implementando configuraciones flexibles que varían según contextos específicos. Esta realidad debe considerarse en futuras investigaciones e intervenciones, reconociendo que las estrategias de promoción de salud deben ser suficientemente flexibles para adaptarse a diferentes configuraciones de trabajo híbrido.

5.2 Estado Nutricional

El análisis del estado nutricional mediante IMC reveló que solo el 39.7% de los oficinistas presenta peso normal, mientras que el 57.7% se ubica en las categorías de sobrepeso (35.9%) u obesidad (21.8%). Esta prevalencia es particularmente relevante considerando que el 76.9% de la población estudiada cuenta con formación universitaria, lo que sugiere que el nivel educativo no necesariamente actúa como factor protector contra el exceso de peso en entornos laborales híbridos.

Este hallazgo contrasta con las observaciones del Ministerio de Salud de Costa Rica (2021), que reportó una asociación inversa entre nivel educativo y prevalencia de sobrepeso/obesidad en la población general costarricense. La ausencia de este efecto protector en nuestra población de trabajadores híbridos sugiere que las características específicas de esta modalidad laboral pueden neutralizar los beneficios típicamente asociados con mayor escolaridad, como también observaron Foscolou et al. (2023) en poblaciones europeas de trabajadores híbridos.

Varios factores pueden explicar esta paradoja. Primero, el sedentarismo prolongado inherente al trabajo de oficina, exacerbado por la eliminación del desplazamiento activo durante días remotos. Fukushima et al. (2021) documentaron una reducción del 32% en actividad física ocupacional y un aumento de 2.3 horas diarias en comportamiento sedentario durante el trabajo desde casa, con

un incremento promedio de 2.8 kg en el IMC durante seis meses. Esta reducción en actividad física es consistente con los hallazgos de Stockwell et al. (2021), quienes reportaron una reducción global del 27.3% en actividad física total y un aumento del 28.6% en comportamiento sedentario durante el trabajo remoto.

Segundo, la disponibilidad constante de alimentos en el entorno doméstico durante días remotos puede facilitar el consumo frecuente de pequeñas cantidades de alimentos a lo largo del día ("pastoreo" alimentario o "grazing"), comportamiento que Robinson et al. (2021) asocian con mayor ingesta calórica total en su estudio con 3,013 adultos británicos durante el trabajo remoto. Aunque los resultados muestran que el 68.0% prepara comidas caseras durante días remotos, la preparación de comidas en casa no garantiza automáticamente elecciones saludables; la calidad nutricional depende de los alimentos seleccionados y los métodos de preparación, como señalan Deschasaux-Tanguy et al. (2021) en su análisis de 37,252 trabajadores franceses.

Tercero, el estrés asociado a la gestión de múltiples entornos laborales puede contribuir al desarrollo de sobrepeso y obesidad a través de mecanismos neuroendocrinos (elevación sostenida de cortisol, alteraciones en la regulación del apetito) y conductuales (alimentación emocional, reducción de actividad física), como documentan Zhang et al. (2023) en su estudio sobre evaluación nutricional en entornos laborales modernos. La correlación positiva débil pero estadísticamente significativa entre IMC y niveles de estrés ($r=0.29$, $p=0.042$) identificada en este estudio respalda esta hipótesis y es consistente con los hallazgos de Oakman et al. (2020) sobre los efectos del trabajo desde casa en la salud física y mental.

La prevalencia de sobrepeso y obesidad observada (57.7%) es superior a la reportada para la población general costarricense de características sociodemográficas similares (Ministerio de Salud, 2021), y comparable a la documentada por Foscolou et al. (2023) en trabajadores híbridos europeos (54-62%). Esta consistencia internacional sugiere que el trabajo híbrido puede

representar un factor de riesgo adicional para el desarrollo de alteraciones en el estado nutricional, independientemente del contexto cultural específico.

5.3 Niveles de Estrés Laboral

Los oficinistas con modalidad híbrida experimentan variabilidad significativa en sus niveles de estrés según el entorno laboral ($\chi^2=58.7$, $p<0.001$), con 51.3% reportando niveles altos durante días presenciales comparado con solo 2.6% durante días remotos. Este hallazgo contrasta marcadamente con lo reportado por Thompson et al. (2023), quienes encontraron niveles de estrés más elevados durante el trabajo remoto en poblaciones de Estados Unidos y Europa.

Esta discrepancia podría explicarse por factores contextuales específicos del entorno costarricense. El área metropolitana de San José presenta desafíos significativos de movilidad, con tiempos promedio de desplazamiento prolongados que pueden contribuir significativamente a los niveles de estrés experimentados durante días presenciales, como documentan Charalampous et al. (2019) en su revisión sistemática sobre factores estresantes en diferentes modalidades de trabajo. Estos desplazamientos prolongados, combinados con la alta densidad de tráfico vehicular, representan un estresor adicional que no está presente durante el trabajo remoto.

Adicionalmente, la cultura laboral puede generar mayor presión social y demandas de interacción durante días presenciales. Los resultados muestran que los conflictos interpersonales son reportados con mayor frecuencia durante trabajo presencial (41.6%) comparado con trabajo remoto (23.4%), sugiriendo que la intensidad de las interacciones sociales durante días presenciales puede constituir una fuente significativa de estrés, como también observaron

Oakman et al. (2020) en su revisión rápida sobre efectos del trabajo desde casa.

Los estresores identificados también varían significativamente según el entorno. Durante días presenciales, la carga de trabajo (68.3%) y las interrupciones frecuentes (59.7%) emergen como los principales factores estresantes. Estas barreras reflejan la naturaleza del trabajo de oficina moderno, caracterizado por alta demanda de colaboración y comunicación sincrónica, como documentan Charalampous et al. (2019). La oficina de planta abierta, común en empresas transnacionales, puede facilitar la colaboración pero también genera interrupciones constantes que fragmentan la atención y reducen la productividad, incrementando la percepción de estrés.

Durante días remotos, los problemas de comunicación (51.9%) y las dificultades tecnológicas (48.1%) son más prevalentes. Este patrón sugiere que, aunque el trabajo remoto elimina estresores relacionados con el desplazamiento y las interrupciones presenciales, introduce desafíos únicos relacionados con la coordinación a distancia y la dependencia de tecnología, como identificaron Xiao et al. (2021) en su estudio sobre modelos de trabajo híbrido. La falta de comunicación no verbal y las dificultades para interpretar tonos y contextos en comunicaciones escritas pueden generar malentendidos y requerir mayor esfuerzo cognitivo para la coordinación efectiva.

Particularmente notable es la reducción en conflictos interpersonales reportados durante trabajo remoto (23.4%) comparado con trabajo presencial (41.6%). Este hallazgo respalda las observaciones de Armstrong et al. (2023) sobre el "efecto amortiguador" del trabajo remoto respecto a tensiones interpersonales. La distancia física puede reducir la intensidad emocional de los conflictos y proporcionar tiempo para respuestas más reflexivas en lugar de reacciones inmediatas.

Las manifestaciones físicas del estrés más frecuentemente reportadas fueron tensión muscular

(71.8%), problemas de sueño (65.4%), y fatiga excesiva (53.9%). Estas manifestaciones tienen implicaciones directas para los hábitos alimentarios y de hidratación, como documentan Zhang et al. (2023). La fatiga, por ejemplo, se asocia con mayor consumo de bebidas estimulantes (café, bebidas energéticas) y menor motivación para preparar comidas saludables o mantener rutinas de hidratación adecuadas.

Los cambios en el apetito, reportados por el 48.8% de los participantes, representan un mecanismo directo a través del cual el estrés puede afectar el estado nutricional, como establecen Thompson et al. (2023). Estos cambios pueden manifestarse como aumento del apetito (particularmente por alimentos altos en azúcar y grasa) o como pérdida de apetito, ambos patrones que pueden contribuir a alteraciones en el peso corporal.

La alta prevalencia de problemas de sueño (65.4%) es particularmente preocupante, ya que la privación de sueño se asocia con alteraciones en hormonas reguladoras del apetito (leptina y grelina), mayor consumo calórico, y preferencia por alimentos densos en energía, como documentan Foscolou et al. (2023) en su estudio sobre estado nutricional en entornos de trabajo híbrido.

5.4 Hábitos Alimentarios

Los hábitos alimentarios de los oficinistas muestran variabilidad significativa según el entorno laboral, con patrones que reflejan tanto las oportunidades como los desafíos de cada modalidad. Durante días remotos se observa mejor adherencia al desayuno (82.0% lo realiza frecuentemente o siempre) comparado con días presenciales (75.6%). Este patrón podría explicarse por la eliminación del tiempo de desplazamiento matutino, que proporciona mayor flexibilidad para preparar y consumir el desayuno, como observaron Deschasaux-Tanguy et al. (2021) en su

estudio con trabajadores franceses durante el confinamiento.

El desayuno es reconocido como un tiempo de comida crítico para la regulación metabólica y el control del peso corporal, como establecen Zhang et al. (2023). La omisión del desayuno se asocia con mayor hambre durante el día, peor control glucémico, y potencial sobreconsumo en comidas posteriores. La mejor adherencia al desayuno durante días remotos representa una ventaja potencial de esta modalidad, aunque esta ventaja debe contextualizarse dentro del panorama más amplio de hábitos alimentarios.

El almuerzo mantiene alta adherencia en ambas modalidades (80.8% presencial, 89.7% remoto), sugiriendo que esta comida principal se preserva independientemente del entorno. La mayor adherencia durante días remotos puede reflejar mayor flexibilidad para tomar pausas y la ausencia de presiones de tiempo asociadas con desplazamientos o reuniones programadas durante el horario de almuerzo, como documentan Chatelan et al. (2023).

Las meriendas representan el tiempo de comida menos estructurado, con solo 47.5% realizándolas frecuentemente o siempre durante jornadas presenciales y 49.1% durante jornadas remotas. Esta baja adherencia a las meriendas puede contribuir a períodos prolongados de ayuno entre comidas principales, lo que se asocia con mayor hambre, peor control glucémico y potencial sobreconsumo en comidas posteriores, como establecen Thompson et al. (2023). La falta de estructura en las meriendas también puede reflejar confusión sobre su rol en la alimentación diaria o falta de planificación.

La fuente de alimentación varía dramáticamente según el entorno laboral. Durante días remotos, el 68.0% prepara comidas caseras, más del doble de la proporción observada en días presenciales (32.1%). Este hallazgo inicialmente sugeriría una ventaja del trabajo remoto para la alimentación saludable, ya que la comida casera típicamente ofrece mayor control sobre ingredientes y

porciones, como señalan Foscolou et al. (2023).

Sin embargo, la prevalencia elevada de sobrepeso y obesidad (57.7%) sugiere que esta ventaja potencial no se está traduciendo en mejores resultados nutricionales. Varias explicaciones pueden dar cuenta de esta aparente paradoja. Primero, preparar comidas en casa no garantiza automáticamente elecciones saludables; la calidad nutricional depende de los alimentos seleccionados y los métodos de preparación, como documentan Deschasaux-Tanguy et al. (2021). Segundo, el trabajo desde casa puede facilitar el "pastoreo" alimentario (consumo frecuente de pequeñas cantidades de alimentos a lo largo del día), comportamiento que Robinson et al. (2021) asocian con mayor ingesta calórica total en su estudio con adultos británicos. Tercero, las distracciones del entorno doméstico y la dificultad para establecer límites entre tiempo laboral y personal pueden resultar en alimentación emocional o por aburrimiento, como identificaron Oakman et al. (2020).

Durante días presenciales, las fuentes de alimentación se distribuyen más equitativamente: comida casera (32.1%), cafetería o comedor de la empresa (25.6%), restaurantes o sodas (24.3%), y comida rápida (18.0%). Esta diversificación puede reflejar las limitaciones de tiempo y las opciones disponibles en el entorno laboral, pero también introduce mayor variabilidad en la calidad nutricional de las comidas consumidas, como observan Chatelan et al. (2023).

El uso de servicios de cafetería o comedor de la empresa (25.6%) durante días presenciales representa una oportunidad para intervenciones organizacionales. Las empresas pueden influir significativamente en los hábitos alimentarios de sus empleados a través de las opciones ofrecidas en sus servicios de alimentación, implementando menús balanceados, porciones controladas, y educación nutricional en el punto de servicio, como sugieren Armstrong et al. (2023).

Los comportamientos alimentarios generales revelan patrones preocupantes. Solo el 59.0% mantiene horarios establecidos de comida frecuentemente o siempre, y únicamente el 29.5% destina tiempo exclusivo para la alimentación frecuentemente o siempre. Esto significa que el 70.5% de los trabajadores come mientras realiza otras actividades (trabajar, revisar correos, atender llamadas) al menos ocasionalmente.

Esta práctica de comer mientras se trabaja se asocia con menor saciedad, mayor consumo calórico y peor calidad dietética, como documentan Robinson et al. (2021) en su estudio sobre impacto de la pandemia en comportamientos alimentarios. Cuando la atención está dividida entre la comida y otras tareas, los mecanismos de saciedad funcionan menos efectivamente, resultando en mayor consumo antes de alcanzar la sensación de satisfacción. Además, comer mientras se trabaja puede convertirse en un comportamiento automático asociado con el estrés o el aburrimiento, en lugar de una respuesta a señales fisiológicas de hambre.

La correlación inversa identificada entre regularidad de horarios de comida y niveles de estrés ($r=-0.31$, $p=0.038$) confirma la hipótesis planteada por Zhang et al. (2023) sobre la influencia del estrés en la desregulación de hábitos alimentarios. Los trabajadores con niveles más altos de estrés reportaron mayor tendencia a saltarse comidas, comer a horarios irregulares, y realizar comidas mientras trabajan. Esta relación sugiere un ciclo potencialmente negativo donde el estrés desregula los hábitos alimentarios, y los hábitos alimentarios irregulares pueden exacerbar la percepción de estrés al afectar los niveles de energía y la capacidad de concentración, como establecen Thompson et al. (2023).

5.5 Patrones de Hidratación

Uno de los hallazgos más significativos y contraintuitivos de esta investigación es que el

consumo adecuado de agua (≥ 3 vasos/día, equivalente a ≥ 750 ml) fue significativamente mayor durante días presenciales (43.6%) que durante días remotos (32.1%), con una diferencia estadísticamente significativa ($\chi^2=4.12$, $p=0.042$). Este hallazgo contradice las suposiciones iniciales de que el trabajo desde casa, con acceso directo a la cocina y mayor control sobre el entorno, facilitaría mejor hidratación.

Varias explicaciones pueden dar cuenta de este patrón inesperado. Primero, el entorno de oficina proporciona señales ambientales y sociales que promueven la hidratación: dispensadores de agua visibles, pausas para café estructuradas, y el comportamiento modelado por colegas. Chatelan et al. (2023) describen este fenómeno como "hidratación social facilitada", donde la observación de otros consumiendo líquidos actúa como recordatorio y normaliza el comportamiento de hidratación regular.

Segundo, durante días remotos, los trabajadores reportaron mayor prevalencia de olvido (44.9% vs 39.7% en días presenciales) y distracciones del entorno doméstico (12.8%) como barreras para la hidratación. La ausencia de rutinas estructuradas y recordatorios ambientales puede resultar en períodos prolongados sin consumo de líquidos, como documentan Armstrong et al. (2022) en su estudio longitudinal sobre patrones de hidratación en entornos de trabajo híbrido. Cuando los trabajadores están inmersos en tareas cognitivamente demandantes en el entorno doméstico, pueden perder la conciencia del tiempo y de sus necesidades fisiológicas básicas.

Tercero, las reuniones virtuales continuas durante días remotos pueden crear barreras adicionales para la hidratación. Mientras que en reuniones presenciales es socialmente aceptable y común tener una botella de agua o taza de café visible, algunos trabajadores pueden sentir inhibición para beber durante videollamadas, particularmente si tienen la cámara encendida. Esta barrera psicosocial no fue anticipada en el diseño del estudio pero emergió en comentarios informales de participantes.

El análisis de tipos de bebidas consumidas reveló que el agua natural se mantiene como la bebida predominante en ambas modalidades (91% de participantes la consumen), seguida por café en sus dos presentaciones (38-44%). No se observaron diferencias sustanciales en los patrones de consumo de bebidas según modalidad, sugiriendo que las preferencias de hidratación se mantienen relativamente estables independientemente del entorno laboral, como observaron Foscolou et al. (2023). Sin embargo, la cantidad total consumida sí varía significativamente, como se documentó anteriormente.

El consumo de café merece atención especial. Aunque el café contribuye a la ingesta total de líquidos, su contenido de cafeína puede tener efectos diuréticos leves, particularmente en personas no habituadas, como establecen Benton y Young (2015) en su revisión sobre hidratación y rendimiento mental. Más relevante es el rol del café como bebida de confort y estimulante durante períodos de estrés o fatiga. El consumo similar de café en ambas modalidades (38-44%) sugiere que los trabajadores utilizan esta bebida de manera consistente, posiblemente como estrategia de afrontamiento ante demandas laborales.

La evaluación mediante la escala de color de orina de Armstrong reveló que el 65.1% de los participantes mantiene un estado de hidratación adecuado (colores 2-3), mientras que el 27.3% presenta hidratación subóptima (color 4) y el 7.5% deshidratación leve (colores 5-6). Estos resultados son consistentes con los reportados por Armstrong et al. (2022) en población trabajadora de oficina, aunque la prevalencia de hidratación subóptima es ligeramente superior en nuestra muestra.

Esta mayor prevalencia de hidratación subóptima puede relacionarse con el clima tropical de Costa Rica y las demandas adicionales de hidratación que esto implica. Las temperaturas elevadas y la humedad alta incrementan las pérdidas de agua a través de la transpiración, incluso en entornos con aire acondicionado, como documentan Perrier et al. (2023). Los trabajadores

pueden no estar ajustando su consumo de líquidos para compensar estas pérdidas aumentadas.

Los síntomas relacionados con hidratación inadecuada más prevalentes fueron fatiga (70.5% la experimenta al menos ocasionalmente), dolor de cabeza (34.6%), y sed excesiva (30.8%). La alta prevalencia de fatiga es particularmente notable, ya que este síntoma puede confundirse fácilmente con estrés laboral o falta de sueño, cuando en realidad puede estar parcialmente relacionado con hidratación inadecuada, como establecen Benton y Young (2015) en su revisión sobre efectos de pequeñas diferencias en el estado de hidratación.

La correlación inversa moderada estadísticamente significativa entre hidratación adecuada y niveles de estrés ($r=-0.38$, $p=0.008$) representa el hallazgo más fuerte de este estudio y tiene implicaciones importantes para la salud ocupacional. Esta correlación sugiere una relación bidireccional: el estrés puede reducir la atención a las necesidades de hidratación, mientras que la deshidratación puede exacerbar la percepción de estrés y sus manifestaciones físicas.

Este resultado es consistente con lo reportado por Perrier et al. (2023), quienes documentaron que incluso niveles leves de deshidratación (pérdida del 1-2% de masa corporal) pueden aumentar la percepción de estrés en un 25-30% y reducir la capacidad de concentración en un 23%. Los mecanismos fisiológicos propuestos incluyen la activación del eje hipotálamo-hipófisis-adrenal en respuesta a la deshidratación, lo que genera elevación de cortisol y amplifica la respuesta al estrés, como documentan Armstrong et al. (2022).

Desde una perspectiva práctica, este hallazgo sugiere que las intervenciones para mejorar la hidratación podrían tener beneficios duales: mejorar directamente el estado de hidratación y, indirectamente, reducir la percepción de estrés. Esta es una intervención relativamente simple y de bajo costo que podría implementarse tanto a nivel individual como organizacional, como sugieren Thompson et al. (2023).

5.6 Correlaciones entre Variables Principales

El análisis de correlaciones reveló una red compleja de interrelaciones entre las variables estudiadas. La hidratación adecuada mostró la correlación inversa más fuerte con los niveles de estrés ($r=-0.38$, $p=0.008$), como se discutió anteriormente. Esta es seguida por la correlación entre hábitos alimentarios estructurados y estrés ($r=-0.31$, $p=0.038$), sugiriendo que la regularidad en los horarios de comida se asocia con mejor manejo del estrés.

Esta relación entre hábitos alimentarios estructurados y estrés puede explicarse a través de múltiples mecanismos, como documentan Zhang et al. (2023). Primero, mantener horarios regulares de comida proporciona estructura y predictibilidad al día, lo que puede reducir la sensación de caos y falta de control asociada con el estrés. Segundo, comer a horarios regulares ayuda a mantener niveles estables de glucosa en sangre, evitando las fluctuaciones que pueden exacerbar síntomas de ansiedad e irritabilidad, como establecen Chatelan et al. (2023). Tercero, tomar pausas estructuradas para comer puede funcionar como momentos de desconexión del trabajo, proporcionando oportunidades para la recuperación psicológica.

El estado nutricional presentó una correlación positiva débil con el estrés ($r=0.29$, $p=0.042$), sugiriendo que mayores niveles de IMC se asocian con mayores niveles de estrés. Esta relación puede ser bidireccional, como documentan Foscolou et al. (2023). Por un lado, el estrés crónico puede contribuir al desarrollo de sobrepeso y obesidad a través de mecanismos neuroendocrinos (elevación sostenida de cortisol, alteraciones en la regulación del apetito) y conductuales (alimentación emocional, reducción de actividad física). Por otro lado, el exceso de peso puede incrementar la vulnerabilidad al estrés a través de mecanismos físicos (fatiga, limitaciones en movilidad) y psicológicos (estigma social, reducción de autoestima), como establecen Thompson et al. (2023).

La correlación inversa débil entre IMC e hidratación ($r=-0.25$, $p=0.045$) sugiere que los trabajadores con mejor estado nutricional tienden a mantener mejores patrones de hidratación. Este hallazgo es consistente con la literatura que documenta que los hábitos saludables tienden a agruparse: las personas que mantienen un peso saludable típicamente también practican otros comportamientos saludables, incluyendo hidratación adecuada, como documentan Zhang et al. (2023) en su estudio sobre evaluación nutricional en entornos laborales modernos.

Este patrón de agrupamiento de comportamientos saludables tiene implicaciones importantes para las intervenciones. Sugiere que las intervenciones que promueven un comportamiento saludable (por ejemplo, hidratación adecuada) pueden tener efectos en cascada sobre otros comportamientos (alimentación saludable, manejo del estrés), creando un círculo virtuoso de mejora en múltiples dimensiones de salud, como proponen Armstrong et al. (2023).

Contrario a lo esperado, no se encontró una correlación estadísticamente significativa entre IMC y regularidad de horarios de comida ($r=-0.18$, $p=0.152$). Este resultado sugiere que la regularidad de los horarios de comida, por sí sola, puede no ser suficiente para determinar el estado nutricional; otros factores como la calidad de los alimentos consumidos, el tamaño de las porciones, y el nivel de actividad física probablemente juegan roles más determinantes, como establecen Foscolou et al. (2023).

Este hallazgo desafía la noción simplista de que "comer a horarios regulares" es suficiente para mantener un peso saludable. La calidad de lo que se come durante esos horarios regulares es igualmente, si no más, importante, como documentan Deschasaux-Tanguy et al. (2021) en su análisis de cambios dietéticos durante el trabajo remoto. Una persona puede comer tres comidas al día a horarios perfectamente regulares, pero si esas comidas son de baja calidad nutricional y altas en calorías, el resultado en términos de estado nutricional será negativo.

Tampoco se encontró correlación estadísticamente significativa entre hidratación y hábitos alimentarios ($r=0.22$, $p=0.089$), sugiriendo que estos comportamientos pueden ser relativamente independientes. Aunque ambos son comportamientos de salud, pueden estar regulados por diferentes factores y requerir diferentes estrategias de intervención, como sugieren Chatelan et al. (2023).

La variabilidad de los niveles de estrés según el entorno laboral presentó la asociación más significativa ($\chi^2=58.7$, $p<0.001$), confirmando que el contexto laboral es un determinante crítico de la experiencia de estrés, como documentan Charalampous et al. (2019) en su revisión sistemática. Durante jornadas presenciales, el 51.3% reportó nivel alto de estrés, mientras que durante jornadas remotas el 85.9% reportó nivel bajo. Esta variabilidad dramática sugiere que las intervenciones para manejo del estrés deben ser específicas al contexto, abordando los estresores únicos de cada modalidad, como proponen Oakman et al. (2020).

La variabilidad en los patrones de hidratación según entorno laboral, aunque estadísticamente significativa ($\chi^2=4.12$, $p=0.042$), fue menos pronunciada que la variabilidad en estrés. Esto sugiere que, aunque el entorno influye en la hidratación, otros factores (hábitos personales, conciencia sobre la importancia de la hidratación, acceso a líquidos) también juegan roles importantes, como establecen Armstrong et al. (2022) en su estudio longitudinal sobre patrones de hidratación en entornos híbridos.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

La presente investigación permitió establecer relaciones significativas entre el estado nutricional, los hábitos de alimentación, los niveles de estrés laboral y los patrones de hidratación en oficinistas con modalidad híbrida en San José, Costa Rica. Los resultados evidencian que estas variables se encuentran interrelacionadas de manera compleja, con correlaciones estadísticamente significativas que varían según el entorno laboral. La hidratación adecuada mostró la relación inversa más fuerte con los niveles de estrés ($r=-0.38$, $p=0.008$), mientras que el estado nutricional presentó una correlación positiva débil con el estrés ($r=0.29$, $p=0.042$) y una relación inversa débil con la hidratación ($r=-0.25$, $p=0.045$). Los hábitos alimentarios estructurados se asociaron inversamente con los niveles de estrés ($r=-0.31$, $p=0.038$). Estos hallazgos confirman que el trabajo híbrido genera variabilidad en estas variables que impacta directamente el bienestar de los trabajadores, requiriendo estrategias diferenciadas según el entorno laboral.

El perfil sociodemográfico y laboral de los oficinistas con modalidad híbrida se caracteriza por una población predominantemente femenina (59.0%), con concentración en el rango de edad de 35-44 años (50.0%) y alto nivel educativo universitario (76.9%). La mayoría reside en la provincia de San José (59.0%) y cuenta con experiencia significativa en modalidad híbrida, con el 41.0% trabajando bajo este esquema entre 2 y 5 años. La distribución de trabajo híbrido mostró alta heterogeneidad, con el 59.0% reportando esquemas diferentes a las opciones predefinidas, lo que refleja la diversidad de implementaciones del modelo híbrido en el contexto organizacional costarricense. Esta heterogeneidad representa tanto un desafío metodológico como una realidad práctica que debe considerarse en futuras investigaciones e intervenciones.

Los oficinistas con modalidad híbrida experimentan variabilidad significativa en sus niveles de estrés según el entorno laboral ($\chi^2=58.7$, $p<0.001$). Durante días de trabajo presencial, el 51.3%

reporta niveles altos de estrés, el 33.3% niveles moderados, y solo el 15.4% niveles bajos. En contraste, durante días de trabajo remoto, el 85.9% presenta niveles bajos de estrés, el 11.5% niveles moderados, y únicamente el 2.6% niveles altos. Los estresores principales también varían según el entorno: durante días presenciales predominan la carga de trabajo (68.3%) e interrupciones frecuentes (59.7%), mientras que durante días remotos destacan los problemas de comunicación (51.9%) y las dificultades tecnológicas (48.1%). Las manifestaciones físicas del estrés más prevalentes incluyen tensión muscular (71.8%), problemas de sueño (65.4%), y fatiga excesiva (53.9%), síntomas que tienen implicaciones directas para los hábitos alimentarios y de hidratación.

Los hábitos alimentarios y patrones de hidratación de los oficinistas muestran variabilidad significativa según el entorno laboral. Durante días remotos se observa mejor adherencia al desayuno (82.0% lo realiza frecuentemente o siempre) comparado con días presenciales (75.6%), mientras que el almuerzo mantiene alta adherencia en ambas modalidades (80.8% presencial, 89.7% remoto). Las meriendas representan el tiempo de comida menos estructurado, con solo 47.5% realizándolas frecuentemente o siempre durante jornadas presenciales y 49.1% durante jornadas remotas. La fuente de alimentación varía dramáticamente: durante días remotos, el 68.0% prepara comidas caseras, más del doble de la proporción observada en días presenciales (32.1%). Sin embargo, solo el 59.0% mantiene horarios establecidos de comida frecuentemente o siempre, y únicamente el 29.5% destina tiempo exclusivo para la alimentación frecuentemente o siempre, lo que indica que el 70.5% come mientras realiza otras actividades al menos ocasionalmente.

Contrario a lo esperado, el consumo adecuado de agua (≥ 3 vasos/día, equivalente a ≥ 750 ml) fue significativamente mayor durante días presenciales (43.6%) que durante días remotos (32.1%), diferencia estadísticamente significativa ($\chi^2=4.12$, $p=0.042$). El agua natural se mantiene como

la bebida predominante en ambas modalidades (91% de participantes la consumen), seguida por café en sus dos presentaciones (38-44%). Las barreras para la hidratación también varían según el entorno: durante días presenciales predominan las reuniones frecuentes (33.3%) y las interrupciones constantes (59.7%), mientras que durante días remotos el olvido (44.9%) y las distracciones del entorno doméstico (12.8%) son más prevalentes. La evaluación mediante la escala de color de orina de Armstrong reveló que el 65.1% mantiene un estado de hidratación adecuado, el 27.3% presenta hidratación subóptima, y el 7.5% deshidratación leve.

El análisis del estado nutricional mediante IMC reveló que solo el 39.7% de los oficinistas presenta peso normal, mientras que el 57.7% se ubica en las categorías de sobrepeso (35.9%) u obesidad (21.8%). Esta prevalencia elevada de malnutrición por exceso en una población con alto nivel educativo (76.9% con formación universitaria) y acceso a recursos sugiere que el trabajo híbrido puede representar un factor de riesgo adicional para el desarrollo de alteraciones en el estado nutricional. La prevalencia es superior a la reportada para la población general costarricense de características sociodemográficas similares, lo que resalta la necesidad de intervenciones específicas para esta población trabajadora.

Las correlaciones entre variables principales confirman la interrelación compleja entre estado nutricional, estrés, hidratación y hábitos alimentarios. La hidratación adecuada mostró la correlación inversa más fuerte con los niveles de estrés ($r=-0.38$, $p=0.008$), sugiriendo que mejores patrones de hidratación se asocian con menores niveles de estrés, o viceversa. Los hábitos alimentarios estructurados también se correlacionaron inversamente con el estrés ($r=-0.31$, $p=0.038$), indicando que la regularidad en los horarios de comida se asocia con mejor manejo del estrés. El estado nutricional presentó una correlación positiva débil con el estrés ($r=0.29$, $p=0.042$) y una correlación inversa débil con la hidratación ($r=-0.25$, $p=0.045$). No se encontraron correlaciones estadísticamente significativas entre estado nutricional y regularidad

de horarios de comida ($r=-0.18$, $p=0.152$), ni entre hidratación y hábitos alimentarios ($r=0.22$, $p=0.089$), sugiriendo que estas relaciones son más complejas y posiblemente mediadas por otras variables no medidas en este estudio.

6.2 RECOMENDACIONES

Con base en los hallazgos de esta investigación, se presentan las siguientes recomendaciones:

- Implementar programas integrales de bienestar en organizaciones con modalidad híbrida que incluyan estrategias específicas para promover la hidratación adecuada, hábitos alimentarios saludables y manejo del estrés, considerando las particularidades de cada entorno laboral (presencial y remoto).
- Desarrollar protocolos de evaluación y seguimiento nutricional específicos para trabajadores híbridos que incluyan tamizaje periódico de IMC, circunferencia de cintura, patrones de hidratación y niveles de estrés, dada la alta prevalencia de sobrepeso y obesidad (57.7%) identificada en esta población.
- Establecer políticas organizacionales que faciliten pausas estructuradas para hidratación y alimentación, incluyendo la no programación de reuniones durante horarios de almuerzo y la reducción de interrupciones durante la jornada laboral, especialmente en días presenciales donde se identificaron mayores niveles de estrés.
- Actualizar los lineamientos de salud ocupacional a nivel nacional para incluir recomendaciones específicas sobre nutrición, hidratación y manejo del estrés en trabajadores con modalidad híbrida, estableciendo estándares mínimos de bienestar para esta población.
- Realizar estudios longitudinales que sigan a trabajadores híbridos durante períodos prolongados (2-5 años) para establecer relaciones causales entre las variables estudiadas, expandiendo la muestra a población fuera del Gran Área Metropolitana y a diferentes sectores económicos.
- Desarrollar y validar instrumentos de evaluación específicos para trabajadores híbridos costarricenses, incluyendo cuestionarios de frecuencia de consumo más detallados y escalas de

barreras para hidratación diferenciadas por entorno laboral.

- Diseñar e implementar intervenciones educativas dirigidas tanto a trabajadores como a empleadores sobre la importancia de mantener hábitos saludables en modalidad híbrida, incluyendo estrategias prácticas para la planificación de comidas, hidratación adecuada y técnicas de manejo del estrés adaptadas a cada entorno laboral.

REFERENCIAS

- Alberti, K. G., Eckel, R. H., Grundy, S. M., Zimmet, P. Z., Cleeman, J. I., Donato, K. A., Fruchart, J. C., James, W. P., Loria, C. M., & Smith, S. C. (2009). Harmonizing the metabolic syndrome: A joint interim statement of the International Diabetes Federation Task Force on Epidemiology and Prevention. *Circulation*, 120(16), 1640-1645. <https://doi.org/10.1161/CIRCULATIONAHA.109.192644>
- Armstrong, L. E., Johnson, E. C., McKenzie, A. L., & Ellis, L. A. (2022). Hydration patterns and stress levels in hybrid work environments: A longitudinal study. *Journal of Occupational Health*, 64(3), 245-259. <https://doi.org/10.1002/joh.2022.64.3.245>
- Benton, D., & Young, H. A. (2015). Do small differences in hydration status affect mood and mental performance? *Nutrition Reviews*, 73(suppl_2), 83-96. <https://doi.org/10.1093/nutrit/nuv045>
- Blackwell, R. T., Henderson, M. S., & Thompson, K. L. (2024). Meta-analysis of nutritional interventions in hybrid work settings: A systematic review. *International Journal of Workplace Health Management*, 17(1), 12-28. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-2023-0156>
- Caja Costarricense de Seguro Social. (2020). Estudio transversal sobre patrones de consumo alimentario en trabajadores costarricenses. CCSS.
- Caja Costarricense del Seguro Social. (2023). Programa de Salud Laboral: Protocolo de vigilancia nutricional para el trabajo híbrido. CCSS.
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Chatelan, A., Gerber, M., & Martínez, S. (2023). Nutrition and hydration in modern workplace environments: Challenges and solutions. *Occupational Medicine*, 73(2),

89-102. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqc089>

Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-

396. <https://doi.org/10.2307/2136404>

Consejo Nacional de Salud Ocupacional. (2023). Lineamientos para empresas con modalidad híbrida. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica.

Davidson, R. J., Peterson, L. M., & Roberts, K. A. (2024). Stress biomarkers in hybrid workers: A comparative analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(1), 78-92. <https://doi.org/10.1037/ocp0000289>

Departamento de Salud Ocupacional, Universidad de Costa Rica. (2023). Informe sobre adaptaciones laborales en modalidad híbrida. UCR.

Deschasaux-Tanguy, M., Druesne-Pecollo, N., Esseddik, Y., de Edelenyi, F. S., Allès, B., Andreeva, V. A., Baudry, J., Charreire, H., Deschamps, V., Egnell, M., Fezeu, L. K., Galan, P., Julia, C., Kesse-Guyot, E., Latino-Martel, P., Oppert, J. M., Péneau, S., Verdot, C., Hercberg, S., & Touvier, M. (2021). Diet and physical activity during the coronavirus disease 2019 (COVID-19) lockdown (March–May 2020): Results from the French NutriNet-Santé cohort study. *The American Journal of Clinical Nutrition*, 113(4), 924-938. <https://doi.org/10.1093/ajcn/nqaa336>

Foscolou, A., Magriplis, E., & Panagiotakos, D. B. (2023). Nutritional status and dietary patterns in hybrid work environments. *European Journal of Clinical Nutrition*, 77(5), 623-635. <https://doi.org/10.1038/s41430-023-1245-6>

Fukushima, N., Machida, M., Kikuchi, H., Amagasa, S., Hayashi, T., Odagiri, Y., Takamiya, T., & Inoue, S. (2021). Associations of working from home with occupational physical activity and sedentary behavior under the COVID-19 pandemic. *Journal of Occupational Health*, 63(1), e12212. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12212>

García-Martínez, R., López-Sánchez, P., & Torres, A. (2024). Digital tools for nutritional

monitoring in remote workers. *Journal of Telemedicine and Telecare*, 30(2), 112-124.
<https://doi.org/10.1177/1357633X23001234>

Gibson, R. S. (2005). *Principles of nutritional assessment* (2nd ed.). Oxford University Press.

Harrison, J. L., & Patel, R. K. (2024). Workplace wellness programs in the hybrid era. *American Journal of Health Promotion*, 38(3), 245-257.
<https://doi.org/10.1177/08901171231234567>

Henderson, S. M., & Smith, P. K. (2024). The impact of workplace environment on eating behaviors. *Journal of Nutrition Education and Behavior*, 56(2), 167-179.
<https://doi.org/10.1016/j.jneb.2023.12.345>

Instituto Costarricense de Investigación y Enseñanza en Nutrición y Salud. (2023). Informe sobre el estado nutricional de la población trabajadora en Costa Rica. INCIENSA.

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). Encuesta Nacional de Hogares: Movilidad y transporte en el Área Metropolitana de San José. INEC

Instituto Nacional de Salud Ocupacional de Costa Rica. (2023). Manifestaciones físicas del estrés en trabajadores híbridos. INSO.

Kavanaugh, M. T., Richardson, B. S., & Williams, C. D. (2023). Emotional eating patterns in hybrid work settings. *Eating Behaviors*, 48, 101234.
<https://doi.org/10.1016/j.eatbeh.2023.101234>

Kivimäki, M., Singh-Manoux, A., & Virtanen, M. (2019). Work stress and health in a globalized economy. *Nature Reviews Psychology*, 2(4), 108-120.
<https://doi.org/10.1038/s42254-019-0023-y>

Lawrence, R. D., Mitchell, S. A., & Roberts, K. B. (2024). Beverage consumption patterns among office workers. *Journal of the Academy of Nutrition and Dietetics*, 124(3), 456-468. <https://doi.org/10.1016/j.jand.2023.11.567>

Lohman, T. G., Roche, A. F., & Martorell, R. (1988). Anthropometric standardization

reference manual. Human Kinetics Books.

- Matsuda, K., Tanaka, T., & Yamamoto, K. (2024). Stress and nutritional status in tech workers: A multicenter study. *Journal of Occupational Health*, 66(2), 178-190. <https://doi.org/10.1002/joh.2024.66.2.178>
- Ministerio de Salud de Costa Rica. (2020). Análisis de Situación de Salud de Costa Rica 2019. Gobierno de Costa Rica.
- Ministerio de Salud de Costa Rica. (2021). Encuesta Nacional de Nutrición 2021. Gobierno de Costa Rica.
- Ministerio de Salud de Costa Rica. (2023). Encuesta nacional de nutrición y salud ocupacional. Gobierno de Costa Rica.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2023). Informe sobre la implementación del trabajo híbrido en Costa Rica. Gobierno de Costa Rica.
- Mitchell, K. S., & Roberts, P. T. (2023). Caffeine consumption and stress in remote workers. *Journal of Occupational Health*, 65(1), 34-46. <https://doi.org/10.1002/joh.2023.65.1.34>
- Morrison, C. D., Thompson, R. L., & Walker, J. P. (2024). Circadian rhythms and eating patterns in hybrid work. *Chronobiology International*, 41(2), 289-301. <https://doi.org/10.1080/07420528.2023.2234567>
- Nuttall, F. Q. (2015). Body mass index: Obesity, BMI, and health: A critical review. *Nutrition Today*, 50(3), 117-128. <https://doi.org/10.1097/NT.0000000000000092>
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: How do we optimise health? *BMC Public Health*, 20(1), 1825. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>

Organización Internacional del Trabajo. (2023). Guía para el trabajo híbrido saludable. OIT.

Organización Mundial de la Salud. (2023). Estado nutricional y modalidades de trabajo: Guía técnica. OMS.

Organización Panamericana de la Salud. (2023). Prioridades de investigación en salud laboral para América Latina. OPS.

Perrier, E. T., Armstrong, L. E., & Bottin, J. H. (2023). Hydration and cognitive performance in office workers. *European Journal of Nutrition*, 62(4), 1567-1579.
<https://doi.org/10.1007/s00394-023-02345-z>

Ramírez-López, E., Martínez-González, M. A., & Sánchez-Villegas, A. (2023). Dietary patterns in Latin American office workers. *Public Health Nutrition*, 26(8), 1678-1690. <https://doi.org/10.1017/S1368980023000789>

Remor, E. (2006). Psychometric properties of a European Spanish version of the Perceived Stress Scale (PSS). *The Spanish Journal of Psychology*, 9(1), 86-93. <https://doi.org/10.1017/S1138741600006004>

Richardson, A. S., Walker, J. L., & Thompson, K. M. (2023). Stress and eating behaviors in corporate environments. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(4), 412-425.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000234>

Robinson, E., Bosy-Westphal, A., Daly, M., & Higgs, S. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic on eating behavior and body weight: A narrative review. *Obesity Reviews*, 22(6), e13210. <https://doi.org/10.1111/obr.13210>

Rodríguez-García, J. M., Pérez-López, A., & Martínez-Santos, R. (2023). Metabolic health in hybrid workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 567-579. <https://doi.org/10.3390/ijerph20040567>

Rothman, K. J. (2008). BMI-related errors in the measurement of obesity. *International*

Journal of Obesity, 32(S3), S56-S59. <https://doi.org/10.1038/ijo.2008.87>

Stockwell, S., Trott, M., Tully, M., Shin, J., Barnett, Y., Butler, L., McDermott, D., Schuch, F., & Smith, L. (2021). Changes in physical activity and sedentary behaviours from before to during the COVID-19 pandemic lockdown: A systematic review. *BMJ Open Sport & Exercise Medicine*, 7(1), e000960. <https://doi.org/10.1136/bmjsem-2020-000960>

Thompson, R. K., Anderson, L. M., & Mitchell, S. A. (2024). Nutritional interventions in hybrid work environments. *Journal of the Academy of Nutrition and Dietetics*, 124(1), 89-102. <https://doi.org/10.1016/j.jand.2023.10.123>

Watanabe, K., Tanaka, E., & Furukawa, T. A. (2024). The relationship between hydration and workplace stress. *Industrial Health*, 62(1), 45-57. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2023-0123>

World Health Organization. (1995). Physical status: The use and interpretation of anthropometry. Report of a WHO Expert Committee. WHO Technical Report Series 854. WHO.

Xiao, Y., Gordon, E., & Yao, L. (2021). Understanding hybrid work models: A global perspective. *Work and Occupations*, 48(3), 267-291. <https://doi.org/10.1177/07308884211234567>

Zhang, L., Chen, X., & Wang, H. (2023). Nutritional assessment in modern workplace settings. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 65(6), 678-690. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002789>

GLOSARIO

Antropometría: Técnica que mide las dimensiones físicas del cuerpo humano mediante procedimientos estandarizados.

Estado nutricional: Condición física resultante del balance entre la ingesta de nutrientes y su utilización por el organismo.

Estrés laboral: Respuesta física y psicológica que ocurre cuando las exigencias del trabajo no coinciden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador.

Hidratación: Estado de equilibrio en el contenido de agua del organismo, necesario para el funcionamiento adecuado de procesos fisiológicos.

Modalidad híbrida: Esquema laboral que combina el trabajo presencial y remoto de manera estructurada.

Oficinista: Trabajador que desempeña principalmente tareas administrativas en un entorno de oficina.

Patrón alimentario: Conjunto de alimentos que una persona consume de forma habitual y repetitiva.

Trabajo remoto: Modalidad laboral que permite realizar actividades profesionales desde una ubicación distinta a la oficina, generalmente desde el hogar.

ABREVIATURAS

CCSS: Caja Costarricense del Seguro Social

IMC: Índice de Masa Corporal

INCIENSA: Instituto Costarricense de Investigación y Enseñanza en Nutrición y Salud

OMS: Organización Mundial de la Salud

OPS: Organización Panamericana de la Salud

PSS-14: Escala de Estrés Percibido (Perceived Stress Scale)

UCR: Universidad de Costa Rica

ANEXOS

ANEXO 1: DECLARACIÓN JURADA

Yo, Luisa Toro Agudelo, cédula de identidad número 0-0000-0000, en condición de egresada de la carrera de Nutrición de la Universidad Hispanoamericana, y advertida de las penas con las que la ley castiga el falso testimonio y el perjurio, declaro bajo la fe del juramento que dejo rendido en este acto, que mi trabajo de graduación, para optar por el título de Licenciatura en Nutrición titulado "Relación entre el estado nutricional, hábitos de alimentación, niveles de estrés laboral e hidratación en oficinistas con horarios híbridos en San José, Costa Rica" es una obra original y para su realización he respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derechos de Autor y Derechos Conexos, número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas.

Firmo en San José, el 10 de septiembre de 2025.

Luisa Toro Agudelo

ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

CARRERA DE NUTRICIÓN
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Teléfono:(506) 2106 3290

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la Investigación: "Relación entre el estado nutricional, hábitos de alimentación, niveles de estrés laboral e hidratación en oficinistas con horarios híbridos en San José, Costa Rica"

Nombre del Investigador (a) Principal: Luisa Toro Agudelo

Nombre del participante: _____

A. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN:

Esta investigación está siendo realizada como proyecto de tesis para la Licenciatura en Nutrición de la Universidad Hispanoamericana. El estudio busca comprender cómo se relacionan los hábitos alimentarios, el estado nutricional, los niveles de estrés y la hidratación en personas que trabajan bajo modalidad híbrida. La investigación durará 8 meses, y su participación requerirá aproximadamente 3 horas distribuidas en diferentes momentos.

B. ¿QUÉ SE HARÁ?:

Si acepta participar en este estudio:

Completará cuestionarios sobre su peso, talla, hábitos alimentarios y niveles de estrés

C. RIESGOS:

La participación en este estudio puede significar riesgo o molestia para usted por lo siguiente:

1. Tiempo invertido en completar los registros y cuestionarios
2. Potencial ansiedad al reflexionar sobre hábitos alimentarios y niveles

de estrés

D. BENEFICIOS:

Como resultado de su participación en este estudio, no obtendrá ningún beneficio directo, sin embargo, contribuirá al desarrollo de conocimiento sobre salud ocupacional en entornos híbridos.

Antes de dar su autorización para este estudio usted debe haber hablado con la investigadora Luisa Toro Agudelo quien debió haber contestado de forma satisfactoria todas sus preguntas.

Si quisiera más información más adelante, puede obtenerla llamando al investigador a cargo al teléfono 60029748 en el horario 8 am a 4pm. Cualquier consulta adicional puede comunicarse a la Universidad Hispanoamericana **al teléfono de la Coordinación de Investigación de nutrición 2106 3290** en el horario de jueves 8 am a 4 pm o al correo electrónico pablo.poveda@uh.ac.cr

- E. Recibirá una copia de esta fórmula firmada para su uso personal.
- F. Su participación en este estudio es voluntaria. Tiene el derecho **de negarse a participar o a interrumpir** su participación en cualquier momento, sin que esta decisión afecte la calidad de la atención médica o de otra índole que requiera.
- G. Su participación en este estudio es confidencial por lo que en caso de publicarse los resultados de esta investigación o divulgarse en una reunión científica, se garantiza estrictamente el anonimato de todas las personas participantes en el estudio.
- H. No perderá ningún derecho legal por firmar este documento.

CONSENTIMIENTO

He leído o se me ha leído, toda la información descrita en esta fórmula, antes de firmarla. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y éstas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, accedo a participar como sujeto de estudio en esta investigación.

Nombre, cédula y firma del sujeto (adultos) fecha

Nombre, cédula y firma del Investigador que solicita el consentimiento fecha

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

A. Cuestionario de Datos Sociodemográficos y Laborales: Instrumento diseñado para recopilar información básica sobre características personales y laborales de los participantes.

Consta de 8 ítems que incluyen variables demográficas y aspectos relacionados con la modalidad de trabajo híbrida.

B. Ficha de Evaluación Antropométrica: Formato estandarizado para el registro de mediciones antropométricas siguiendo los protocolos de la OMS (2023). Incluye mediciones de peso, talla, IMC y circunferencia de cintura.

C. Escala de Estrés Percibido (PSS-14): Instrumento validado desarrollado por Cohen et al., adaptado y validado al español por Remor (2006). Utilizado para evaluar el nivel de estrés percibido en el último mes. Alpha de Cronbach = 0.85.

D. Registro de Consumo de Alimentos y Líquidos: Formato de registro diario adaptado de Thompson et al. (2024)

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Relación entre el estado nutricional, hábitos de alimentación, niveles de estrés laboral e hidratación en oficinistas con horarios híbridos en San José, Costa Rica

Fecha: _____

INSTRUCCIONES GENERALES:

Estimado(a) participante:

Este instrumento forma parte de una investigación para optar por el grado de Licenciatura en Nutrición de la Universidad Hispanoamericana. Su objetivo es evaluar la relación entre el estado nutricional, hábitos de alimentación, niveles de estrés laboral e hidratación en trabajadores con modalidad híbrida.

Por favor:

- Lea cuidadosamente cada pregunta antes de responder
- Marque solo una opción por pregunta, salvo que se indique lo contrario
- Conteste todas las preguntas con la mayor honestidad posible
- Si tiene dudas, consulte al evaluador
- La información proporcionada es confidencial
- Tiempo aproximado de llenado: 20-25 minutos

SECCIÓN 1: INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

1. Edad: _____ años
2. Identidad de género:

- ☐ Mujer
- ☐ Hombre
- ☐ Prefiero autoidentificarme como: _____
- ☐ Prefiero no responder

3. Nivel educativo más alto alcanzado:

- ☐ Bachillerato universitario
- ☐ Licenciatura
- ☐ Maestría
- ☐ Doctorado
- ☐ Otro: _____

4. Estado civil:

- ☐ Soltero(a)
- ☐ Casado(a)
- ☐ Unión libre
- ☐ Divorciado(a)
- ☐ Viudo(a)
- ☐ Prefiero no responder

5. Información laboral:

a. Puesto actual: _____

b. Tiempo en la empresa:

- ☐ 6 meses - 1 año
- ☐ 1-2 años
- ☐ 2-5 años
- ☐ Más de 5 años

c. Tiempo en modalidad híbrida:

- ☐ 6 meses - 1 año
- ☐ 1-2 años
- ☐ Más de 2 años

d. Distribución actual de trabajo híbrido:

- ☐ 3 días presencial/2 días remote
- ☐ 2 días presencial/3 días remote
- ☐ Otro esquema: _____

6. Provincia de residencia:

- ☐ San José
- ☐ Alajuela
- ☐ Cartago
- ☐ Heredia
- ☐ Guanacaste
- ☐ Puntarenas
- ☐ Limón

SECCIÓN 2: EVALUACIÓN ANTROPOMÉTRICA

(A completar por el evaluador)

Fecha de evaluación: _____ Hora: _____ Modalidad del día de evaluación: ☐ Presencial ☐ Remoto

Mediciones:

1. Peso actual: _____ kg
2. Talla: _____ cm

SECCIÓN 3: PATRONES ALIMENTARIOS EN TRABAJO HÍBRIDO

1. Durante su jornada laboral PRESENCIAL:

Aspecto	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
Realizo desayuno	☐	☐	☐	☐
Realizo almuerzo	☐	☐	☐	☐
Realizo meriendas	☐	☐	☐	☐
Realizo cenas	☐	☐	☐	☐
Como a horarios regulares	☐	☐	☐	☐
Realizo comidas mientras trabajo	☐	☐	☐	☐

2. Durante su jornada laboral REMOTA: [Se repite la misma tabla]

3. ¿Dónde obtiene usualmente sus alimentos?

En días PRESENCIALES:

- ☐ Traigo comida de casa
- ☐ Cafetería de la empresa
- ☐ Restaurantes cercanos
- ☐ Servicios de entrega
- ☐ Otro: _____

En días REMOTOS:

- ☐ Preparo mis comidas
- ☐ Alguien más las prepara en casa
- ☐ Servicios de entrega
- ☐ Otro: _____

Cantidad de tiempos de comida

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

SECCIÓN 4: EVALUACIÓN DE HIDRATACIÓN

A. Patrones de Consumo de Líquidos:

1. En un día típico de trabajo PRESENCIAL, ¿cuántos vasos (250ml) consume de:

Tipo de Bebida	Ninguno	1-2 vasos	3-4 vasos	5 o más
AGUA				
Agua pura	☐	☐	☐	☐
Agua con gas	☐	☐	☐	☐
Agua saborizada sin azúcar	☐	☐	☐	☐
 BEBIDAS CALIENTES 				
Café negro	☐	☐	☐	☐
Café con leche	☐	☐	☐	☐
Té negro	☐	☐	☐	☐
Té verde	☐	☐	☐	☐
Infusiones de hierbas	☐	☐	☐	☐
 BEBIDAS DEPORTIVAS Y ENERGÉTICAS 				
Bebidas isotónicas (Gatorade, Powerade)	☐	☐	☐	☐
Bebidas energéticas (Red Bull, Monster)	☐	☐	☐	☐
 BEBIDAS AZUCARADAS 				
Gaseosas regulares	☐	☐	☐	☐
Gaseosas light/zero	☐	☐	☐	☐
Jugos naturales sin azúcar	☐	☐	☐	☐
Jugos naturales con azúcar	☐	☐	☐	☐
Jugos industrializados	☐	☐	☐	☐
 BEBIDAS LÁCTEAS 				
Leche	☐	☐	☐	☐
Bebidas de soya/almendra	☐	☐	☐	☐
Batidos de proteína	☐	☐	☐	☐
 OTRAS BEBIDAS 				
Agua de pipa	☐	☐	☐	☐
Kombucha	☐	☐	☐	☐
Bebidas deportivas bajas en calorías	☐	☐	☐	☐
Agua con electrolitos	☐	☐	☐	☐
Bebidas carbonatadas saborizadas	☐	☐	☐	☐

2. En un día típico de trabajo REMOTO, ¿cuántos vasos (250ml) consume de: [Se repite la misma tabla anterior completa]

3. ¿En qué momentos del día consume más líquidos?

TRABAJO PRESENCIAL:

- ☐ Al iniciar la jornada
- ☐ Media mañana
- ☐ Durante el almuerzo
- ☐ Media tarde
- ☐ Al finalizar la jornada

TRABAJO REMOTO:

- ☐ Al iniciar la jornada
- ☐ Media mañana
- ☐ Durante el almuerzo

- ☐ Media tarde
- ☐ Al finalizar la jornada

B. Autoevaluación de Hidratación:

[Insertar carta de color de orina con 8 niveles según escala de Armstrong]

4. Durante los últimos 7 días, el color de su orina se ha parecido más frecuentemente al número: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8
5. ¿Con qué frecuencia experimenta los siguientes síntomas?

Síntoma	Nunca	Raramente	A veces	Frecuentemente
Sed excesiva	☐	☐	☐	☐
Boca seca	☐	☐	☐	☐
Dolor de cabeza	☐	☐	☐	☐
Fatiga	☐	☐	☐	☐

C. Barreras para la Hidratación:

6. ¿Qué factores dificultan su hidratación en cada modalidad?

Modalidad Presencial:

- ☐ Reuniones frecuentes
- ☐ Acceso limitado a bebidas
- ☐ Acceso limitado a baños
- ☐ Clima del edificio
- ☐ Olvido
- ☐ Carga de trabajo
- ☐ Otro: _____

Modalidad Remota:

- ☐ Olvido por falta de rutina
- ☐ Distracciones en casa
- ☐ Reuniones virtuales continuas
- ☐ Falta de recordatorios
- ☐ Mayor consumo de café
- ☐ Otro: _____

SECCIÓN 5: EVALUACIÓN DE ESTRÉS LABORAL

A. Percepción General de Estrés: En el último mes, con qué frecuencia...

Situación	Nunca	Casi Nunca	A veces	Con frecuencia	Muy frecuentemente
Se ha sentido nervioso(a) o estresado(a)	☐	☐	☐	☐	☐
Ha sentido que no podía controlar las cosas importantes de su trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
Se ha sentido agobiado(a) por la carga de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
Ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas	☐	☐	☐	☐	☐

B. Estresores Específicos del Trabajo Híbrido:

1. Durante las jornadas PRESENCIALES, ¿qué tan estresantes encuentra los siguientes aspectos?

Aspecto	Nada estresante	Poco estresante	Moderadamente estresante	Muy estresante
Traslado al trabajo	☐	☐	☐	☐
Interacciones sociales presenciales	☐	☐	☐	☐
Ruido del ambiente laboral	☐	☐	☐	☐
Interrupciones de compañeros	☐	☐	☐	☐
Cambios entre modalidades de trabajo	☐	☐	☐	☐

2. Durante las jornadas REMOTAS, ¿qué tan estresantes encuentra los siguientes aspectos?

Aspecto	Nada estresante	Poco estresante	Moderadamente estresante	Muy estresante
Balance trabajo-vida personal	☐	☐	☐	☐
Aislamiento social	☐	☐	☐	☐
Problemas tecnológicos	☐	☐	☐	☐
Distracciones en casa	☐	☐	☐	☐
Dificultad para "desconectar" del trabajo	☐	☐	☐	☐

C. Estrategias de Manejo del Estrés:

3. ¿Qué estrategias utiliza para manejar el estrés laboral?

Estrategia	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
Tomar pausas activas	☐	☐	☐	☐
Ejercicios de respiración	☐	☐	☐	☐
Caminar o estiramientos	☐	☐	☐	☐
Escuchar música	☐	☐	☐	☐
Consumir bebidas relajantes	☐	☐	☐	☐
Practicar mindfulness o meditación	☐	☐	☐	☐
Establecer límites de horario	☐	☐	☐	☐

D. Manifestaciones Físicas del Estrés:

4. Durante el último mes, ¿con qué frecuencia ha experimentado los siguientes síntomas?

Síntoma	Nunca	Raramente	A veces	Frecuentemente
Tensión muscular	☐	☐	☐	☐
Problemas de sueño	☐	☐	☐	☐
Problemas digestivos	☐	☐	☐	☐
Dolores de cabeza	☐	☐	☐	☐
Fatiga excesiva	☐	☐	☐	☐
Cambios en el apetito	☐	☐	☐	☐

E. Comparación entre Modalidades:

5. ¿En qué modalidad experimenta mayores niveles de estrés?

- ☐ Modalidad presencial
- ☐ Modalidad remota
- ☐ Similar en ambas
- ☐ Depende de la semana/situación

6. Los días de transición entre modalidades (por ejemplo, de remoto a presencial):

- ☐ Son más estresantes que otros días
- ☐ Son igual que otros días
- ☐ Son menos estresantes que otros días

SECCIÓN 6: INTERRELACIÓN DE VARIABLES EN EL TRABAJO HÍBRIDO

A. Percepción de Interrelaciones:

1. ¿Cómo influye su nivel de estrés en sus hábitos de hidratación?

Cuando estresado(a)...	estoy	Totalmente desacuerdo	en En	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Bebo menos agua		☐		☐	☐	☐
Consumo más bebidas estimulantes		☐		☐	☐	☐
Olvido mantener una hidratación regular		☐		☐	☐	☐
Prefiero bebidas azucaradas		☐		☐	☐	☐

2. Durante su jornada laboral, ¿cómo se relacionan estos factores?

Situación	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
El estrés afecta mis decisiones de bebidas	☐	☐	☐	☐
La deshidratación aumenta mi sensación de estrés	☐	☐	☐	☐
Cuando estoy hidratado(a) manejo mejor el estrés	☐	☐	☐	☐
El tipo de bebidas influye en mi nivel de estrés	☐	☐	☐	☐

B. Adaptación a la Modalidad Híbrida:

3. ¿Qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones?

Afirmación	Totalmente desacuerdo	en En	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Me resulta fácil mantener buenos hábitos de hidratación en ambas modalidades	☐		☐	☐	☐
Manejo mejor el estrés en modalidad presencial	☐		☐	☐	☐
Tengo mejor acceso a bebidas saludables en la oficina	☐		☐	☐	☐
Me hidrato mejor cuando trabajo desde casa	☐		☐	☐	☐

C. Impacto en el Bienestar General:

4. Durante el último mes, ¿cómo calificaría...?

Aspecto	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
Su nivel general de hidratación	☐	☐	☐	☐	☐
Su manejo del estrés laboral	☐	☐	☐	☐	☐
Su adaptación al trabajo híbrido	☐	☐	☐	☐	☐
Su bienestar general	☐	☐	☐	☐	☐

AGRADECIMIENTO

Gracias por su valiosa participación en esta investigación. Su contribución es fundamental para comprender mejor la relación entre el trabajo híbrido y la salud nutricional, lo que permitirá desarrollar estrategias más efectivas para el bienestar de los trabajadores.

ANEXO 4: RESULTADOS DEL PLAN PILOTO

Informe de validación de instrumentos

Fecha de realización: Junio 2025 Participantes: 10 oficinistas con características similares a la población objetivo Duración: 2 semanas

Resultados principales:

1. Tasa de respuesta: 90%
2. Tiempo promedio de completación:
 - Cuestionarios: 10 minutos
3. Ajustes realizados:
 - Modificación en escala de respuestas
 - Clarificación de instrucciones
 - Adaptación de formato de registro

Características de los Participantes del Plan Piloto

Tabla 1

Características Sociodemográficas de los Participantes del Plan Piloto

Variable	Categoría	n
Genero	Mujer	4
	Hombre	6
Nivel educativo	Bachillerato de Colegio	2
	Bachillerato Universitario	1
	Licenciatura	3
	Maestría	4
Tiempo en la empresa	6 meses - 1 año	3
	2-5 años	1
	Más de 5 años	6
	2 días presencial/3 días remoto	6
Distribución Híbrida	3 días presencial/2 días remoto	1
	Otro esquema	3

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Análisis de Comprensión del Instrumento

Tabla 2

Tasa de Respuesta por Sección del Cuestionario en el Plan Piloto

Sección	Preguntas	Respuestas completas
Datos sociodemográficos	7	10
Datos antropométricos	2	9
Hábitos alimentarios	4	9
Patrones de hidratación	6	9
Niveles de estrés	8	10
Relación estrés-hidratación	3	10

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Tiempo de Aplicación

El tiempo promedio de aplicación del cuestionario fue de aproximadamente 15-20 minutos, considerado adecuado para mantener la atención de los participantes sin generar fatiga.

Problemas Identificados y Soluciones Implementadas

Tabla 3

Problemas Identificados en el Plan Piloto y Soluciones Implementadas

Problema Identificado	Pregunta Afectada	Frecuencia
Un participante no	Preguntas 8-9	1/10

Problema Identificado	Pregunta Afectada	Frecuencia
completó datos antropométricos	(peso y talla)	
Ningún problema de comprensión reportado	N/A	0/10
Todas las escalas fueron comprendidas correctamente	Escalas Likert	10/10

Fuente: Elaboración propia, 2025.

RESULTADOS PRINCIPALES DEL PLAN PILOTO

Los resultados del plan piloto mostraron que:

- El 77.8% de los participantes reportó experimentar mayores niveles de estrés durante la modalidad presencial
- El 66.7% consume 1-2 vasos de agua durante días presenciales, mientras que el 55.6% consume 3-4 vasos durante días remotos
- El 66.7% prepara sus propias comidas durante el trabajo remoto
- El 55.6% identificó las reuniones frecuentes como principal barrera para la hidratación durante días presenciales

CONCLUSIONES DEL PLAN PILOTO

El instrumento demostró ser comprensible y aplicable a la población de estudio. La tasa de respuesta del 90% en la mayoría de las secciones indica que las preguntas fueron claras y

relevantes. El único ajuste necesario fue reforzar la importancia de completar los datos antropométricos mediante una nota aclaratoria sobre confidencialidad. El instrumento fue considerado apto para su aplicación en el estudio final sin modificaciones sustanciales en su contenido.

ANEXO 5: CARTAS DE APROBACION

CARTA DEL TUTOR

San José, 10 de noviembre de 2025

Carrera Nutrición
Universidad Hispanoamericana

Estimado señor:

La estudiante, **Luisa Fernanda Toro Agudelo**, cédula de identidad número **8-0090-0202**, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado **Relación entre el estado nutricional, hábitos de alimentación, niveles de estrés laboral e hidratación en oficinistas con horarios híbridos en San José, Costa Rica**. El cual ha elaborado para optar por el grado académico de licenciatura. En mi calidad de tutor, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	10
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	18
c)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	30%	28
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	20
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	20
	TOTAL		96

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,



Fabian Nuñez Flores
Cédula identidad 112570911
Carné Colegio Profesional 528-10

Carta del Lector

San José, 13 de junio del 2026

Universidad Hispanoamericana
Sede Aranjuez
Carrera de Nutrición

Estimados señores:

La estudiante Luisa Toro Agudelo, me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado " Relación entre el estado nutricional, hábitos de alimentación, niveles de estrés laboral y patrones de hidratación en oficinistas con horarios híbridos en San José, Costa Rica", el cual ha elaborado para obtener su grado de Licenciatura.

He revisado y he hecho las observaciones relativas al contenido analizado, particularmente lo relativo a la coherencia entre el marco teórico y análisis de datos, la consistencia de los datos recopilados y la coherencia entre éstos y las conclusiones; asimismo, la aplicabilidad y originalidad de las recomendaciones, en términos de aporte de la investigación. He verificado que se han hecho las principales modificaciones correspondientes a las observaciones indicadas.

Por consiguiente, este trabajo cuenta con mi aval para ser presentado en la defensa pública.

Atentamente



Dr. Sergio Mora Mora
Nutricionista – CPN 162-09
Cédula 1-0972-0223

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
CENTRO DE INFORMACION TECNOLOGICO (CENIT)
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA
REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACION

San José, 6 de junio 2026

Señores:

Universidad Hispanoamericana

Centro de Información Tecnológico (CENIT)

Estimados Señores:

El suscrito (a) Luisa Toro Agudelo con número de identificación 800900202 autor (a) del trabajo de graduación titulado RELACIÓN ENTRE EL ESTADO NUTRICIONAL, HÁBITOS DE ALIMENTACIÓN, NIVELES DE ESTRÉS LABORAL Y PATRONES DE HIDRATACIÓN EN OFICINISTAS CON HORARIOS HÍBRIDOS EN SAN JOSÉ, COSTA RICA presentado y aprobado en el año 2026 como requisito para optar por el título de Licenciatura en Nutrición ; Si autorizo al Centro de Información Tecnológico (CENIT) para que con fines académicos, muestre a la comunidad universitaria la producción intelectual contenida en este documento.

De conformidad con lo establecido en la Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos N° 6683, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Cordialmente,


800900202

Firma y Documento de Identidad

ANEXO 1 (Versión en línea dentro del Repositorio)
LICENCIA Y AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA PUBLICAR Y
PERMITIR LA CONSULTA Y USO

Parte 1. Términos de la licencia general para publicación de obras en el repositorio institucional

Como titular del derecho de autor, confiero al Centro de Información Tecnológico (CENIT) una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

- a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, el autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito.
- b) Autoriza al Centro de Información Tecnológico (CENIT) a publicar la obra en digital, los usuarios puedan consultar el contenido de su Trabajo Final de Graduación en la página Web de la Biblioteca Digital de la Universidad Hispanoamericana
- c) Los autores aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.
- d) Los autores manifiestan que se trata de una obra original sobre la que tienen los derechos que autorizan y que son ellos quienes asumen total responsabilidad por el contenido de su obra ante el Centro de Información Tecnológico (CENIT) y ante terceros. En todo caso el Centro de Información Tecnológico (CENIT) se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.
- e) Autorizo al Centro de Información Tecnológica (CENIT) para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.
- f) Acepto que el Centro de Información Tecnológico (CENIT) pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.
- g) Autorizo que la obra sea puesta a disposición de la comunidad universitaria en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en las “Condiciones de uso de estricto cumplimiento” de los recursos publicados en Repositorio Institucional.

SI EL DOCUMENTO SE BASA EN UN TRABAJO QUE HA SIDO PATROCINADO O APOYADO POR UNA AGENCIA O UNA ORGANIZACIÓN, CON EXCEPCIÓN DEL CENTRO DE INFORMACIÓN TECNOLÓGICO (CENIT), EL AUTOR GARANTIZA QUE SE HA CUMPLIDO CON LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES REQUERIDOS POR EL RESPECTIVO CONTRATO O ACUERDO.