

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
MEDICINA Y CIRUGÍA

**ESTILOS DE VIDA Y CARACTERÍSTICAS
OCUPACIONALES DE LOS DOCENTES DEL
CENTRO POLIVALENTE FRANCISCO J
ORLICH SAN JOSÉ COSTA RICA DE ENERO-
FEBRERO 2018**

**TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO ACADÉMICO
DE LICENCIATURA EN MEDICINA**

Sustentante:

Leonel Meléndez Loría

Tutor:

Dr. Jorge Fallas Rojas

Agosto, 2018

TABLA DE CONTENIDOS

TABLA DE CONTENIDOS	ii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
DEDICATORIA.....	x
AGRADECIMIENTO.....	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
CAPITULO I:	xiv
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	xiv
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1.1 Antecedentes del problema	15
1.1.2 Delimitación del problema.....	17
1.1.3 Justificación	17
1.2 PREGUNTA DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.3.1 Objetivo general.....	18
1.3.2 Objetivos específicos.....	19
1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES	19

1.4.1. Alcances de la investigación.....	19
1.4.2. Limitaciones de la investigación	20
CAPÍTULO II:	21
MARCO TEÓRICO.....	21
2.1 CONTEXTO TEÓRICO-CONCEPTUAL	22
2.1.1 Tabaquismo	23
2.1.2 Alcoholismo	24
2.1.3 Consumo de drogas ilegales	26
2.1.4 Actividad física y ejercicio físico.....	28
2.1.5 Características Ocupacionales	41
2.1.6 El papel de la iglesia en la reforma laboral	43
2.1.7 El trabajo en Costa Rica	45
2.1.8 Concepto de salario	47
2.1.9 Salario mínimo	48
2.1.10 Salario bruto y salario neto	48
2.1.11 Jornadas laborales en Costa Rica.	49
2.1.12 Clima organizacional.....	50
2.1.13 Productividad y desempeño laboral	53
2.1.14 Conceptualización de pluriempleo	55
2.1.15 Vínculos laborales.....	56

2.1.16 Grado académico y su relación con el salario en docentes	57
CAPITULO III:	59
MARCO METODOLÓGICO	59
3.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.....	60
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	60
3.3 UNIDADES DE ANÁLISIS U OBJETOS DE ESTUDIO.....	60
3.3.2 Población.....	61
3.3.3 Criterios de inclusión y exclusión.....	61
3.4 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	62
3.5 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	63
3.6 Operacionalización de variables	64
3.7 PLAN PILOTO.....	66
CAPÍTULO IV	67
PRESENTACIÓN DE RESULTADO	67
CAPÍTULO V	90
DISCUSIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	90
5.1 DISCUSIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	91
CAPÍTULO VI	102
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	102
CONCLUSIONES	103

RECOMENDACIONES	104
BIBLIOGRAFÍA	106
GLOSARIO Y ABREVIATURAS.....	119
ANEXOS	121
Anexo N°1. Pirámide Nutricional.....	122
Anexo N°2 Raciones de comida chatarra y su valor calórico.....	123
Anexo N°3 Porcentaje de docentes según salario devengado	124
Anexo N° 4 Razones por la que los docentes de E/LE recurren al pluriempleo por áreas geográficas.	125
Anexo N°5 Cuestionario FANTASTICO	126
Anexo N°6 Cuestionario Características Ocupacionales	128

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N°1. Distribución según sexo de los profesores del Centro Polivalente Francisco J Orlich San José, enero-febrero, 2018.	68
Gráfico N°2. Distribución según edad en los docentes del Centro Polivalente Francisco F Orlich, San José, enero-febrero, 2018.....	69
Gráfico N°3. Distribución según provincia de residencia de los docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018.....	70
Gráfico N°4. Distribución según años laborados para el Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José por parte de los docentes en el periodo enero-febrero, 2018.....	71
Gráfico N°5 Distribución según el grado académico en los docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018.....	72
Gráfico N°6. Distribución según la cantidad de horas laboradas en los docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018.....	73
Gráfico N°7. Distribución según el salario bruto de los docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018.....	74
Gráfico N°8. Distribución según vínculo laboral de los docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018.....	75
Gráfico N°9. Distribución según satisfacción laboral con la institución de los docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018.	76

Gráfico N°10. Distribución según realización de otras actividades laborales fuera de la institución en docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José enero-febrero, 2018.....	77
Gráfico N°11. Distribución según cantidad de horas semanales que dedica a actividades laborales fuera de la institución, en docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018..	78
Gráfico N°12. Distribución del porcentaje de remuneración del ingreso mensual de la actividad económica extra institucional en docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018.	79
Gráfico N°13. Distribución sobre las posibilidades que brinda la institución de participar en actividades recreativas, lúdicas, culturales o deportivas, en docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José enero-febrero, 2018	80
Gráfico N°14. Facilitación de herramientas para un desempeño óptimo en las responsabilidades laborales por parte del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José enero-febrero, 2018.....	82
Gráfico N°15. Distribución sobre la relación que existe entre el jefe inmediato y el docente del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018	83
Gráfico N°16. Distribución sobre el tipo de relación que existe entre compañeros de docencia del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018.	84

Gráfico N°17. Autoevaluación de la labor desempeñada como docente del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018.....	85
Gráfico N°18. Distribución satisfacción de las condiciones laborales actuales tomando en cuenta el cuestionario anterior, en docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018.	86
Gráfico N°19. Distribución sobre estilos de vida en los docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018.....	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1. Relación de estilos de vida contra características laborales en los docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018.

..... 88

DEDICATORIA

A mi Dios que ha sido el amo y señor de mi vida y la guía de mis sueños, a este ser supremo que me brindó el milagro de la vida, y que supo darme paciencia, salud, sabiduría y discernimiento para concluir este proyecto de vida que empezó años atrás, gracias mi Dios yo sé que siempre estuviste allí.

A mi luchador, que siempre con su ejemplo me demostró que todo lo deseado en la vida se debe ganar con esfuerzo, dedicación, y sacrificio, a ese ser que Dios le dio el regalo de la humildad, el amor por los suyos y la gracia de siempre mantenerse firme ante la adversidad sin doblegarse, a ese cuentacuentos nocturnos que siempre demostró y brindó amor sin solicitárselo, a ese consejero quien siempre supo brindar las palabras adecuadas en el momento justo, gracias papá, gracias por ser simplemente tú...

A mi luchadora, por ser quien me trajo al mundo, la que me cuidó durante la enfermedad, la que formó mi vida, a esa señora correcta, sincera, abnegada y amorosa, gracias por cada oración dedicada en mi nombre, gracias por enseñarme que la honra y gracia siempre es para Dios, la que me enseñó que la fe mueve montañas, a mi madre, gracias por creer en mí, gracias por ser simplemente tú...

A mi pequeña, mi amiga, mi compañera de batalla, gracias por permanecer siempre de mi lado; gracias por todo el apoyo, por todo el sacrificio, por todos los consejos que alguna vez recibí, gracias por ser mi bastión en todos esos

momentos amargos que viví y de los cuales siempre tuve tu mano extendida para levantarme, gracias Andre, gracias por ser simplemente tú...

AGRADECIMIENTO

A esa familia que me recibió en su casa, me hizo sentir parte de los suyos, a esos que compartieron momentos de felicidad y tristeza junto a mí, a esos que dieron sin pedirlo, y de los cuales aprendí el concepto de solidaridad, gracias... sin ustedes esto no sería igual... familia Méndez Salazar.

A esa persona a quien levanté tantas veces por las mañanas para que me regalara unos pesitos para asistir al kínder. A ese ser quien siempre creyó en este proyecto y me brindó su apoyo sin pedir nada a cambio... a esa persona que 25 años después me siguió brindando esos pesitos... gracias, Tío Juan.

A ese grupo de personas con quien me tocó compartir mi vida, y que hoy me brindan su apoyo y cariño, a esos que me llenaron de los seres más maravillosos que he visto crecer... a ese grupo de personas, los cuales compartimos la misma sangre y apellidos... gracias hermanos por estar siempre a mi lado y ser parte de este logro.

A la escuela de Investigación de la Universidad Hispanoamericana sede Aranjuez, en especial al doctor Jorge Fallas Rojas, por brindarme su ayuda en la realización este proyecto con el que se le pone fin a una meta fijada tiempo atrás.

A don Alexander Guerrero y a todo el equipo de docentes del centro polivalente Francisco J Orlich, sede San José, por brindarme todo el apoyo, durante la realización de este proyecto.

RESUMEN

Introducción: El estilo de vida es una forma general de subsistencia, centrada en la interacción entre las condiciones de vida y los patrones individuales de conducta, determinados por los factores socioculturales y las características personales, estos incorporan una estructura social, definida por un conjunto de valores, normas, actitudes, hábitos y conductas. El trabajo se define como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

Objetivo general: Definir los estilos de vida y las características ocupacionales de los docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, Costa Rica de enero - febrero 2018. **Métodos:** consiste en un estudio descriptivo en el cual se aplicó el cuestionario FANTÁSTICO diseñado en el Departamento de Medicina Familiar de la Universidad Mc. Máster de Canadá, para la obtención de datos sobre estilo de vida. Por otro lado, se aplicó un test adecuado a la realidad costarricense, para obtener información sobre características ocupacionales de los docentes, ambos cuestionarios se aplicaron de manera digital para la facilidad de la recolección de datos. **Resultados:** La mayor cantidad de docentes corresponden al sexo masculino con un 80.6%, asimismo, el grado académico de licenciatura obtuvo el mayor puntaje con un 59.7%, por último, no se encontró asociación estadística entre los estilos de vida y las características ocupacionales de los docentes que laboran en este medio ya que el resultado de p siempre superior a 0.05 en todas las variables contrastadas.

ABSTRACT

Introduction: Lifestyle is a general way of life, centered on the interaction between living conditions and individual patterns of behavior, determined by sociocultural factors and personal characteristics, these incorporate a social structure, defined by a set of values, norms, attitudes, habits and behaviors. Work is defined as the set of human activities, remunerated or not, that produce goods or services in an economy, or that satisfy the needs of a community or provide the means of sustenance necessary for individuals. **Course objective:** To define the lifestyles and occupational characteristics of the professors of the Francisco J Orlich Polyvalent Center in San José Costa Rica from January - February 2018. **Methods:** it consists of a descriptive study in which the FANTASTIC questionnaire designed in the Department was applied. Of Family Medicine of the Mc Master University of Canada, to obtain lifestyle information. On the other hand, an adequate test was applied to the Costa Rican reality to obtain information on teachers' occupational characteristics, both questionnaires were applied digitally for the ease of data collection. **Results:** Most teachers were males with 80.60%, on the other hand, the academic degree obtained the highest score with 59-70%, finally, no statistical association was found between the lifestyles and the occupational characteristics of the teachers who work in this medium, since the result of p always exceeds 0.05 in all the contrasted variables.

CAPÍTULO I.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 Antecedentes del problema.

Hoy en día es evidente la preocupación de los profesionales de salud por dar a conocer la importancia de optar por estilos de vida saludables como método preventivo de enfermedades de tipo no transmisibles, de ahí nace la importancia de explicar con detalles a todas las personas en general, de qué trata esta tendencia; por eso grandes pensadores se dieron a la tarea de investigar e identificar cuáles son los medios para conseguirlo.

Un ejemplo de esto se puede encontrar en lo descrito por Marc Lalonde⁽¹⁾ Ministro de Salud de Canadá en 1974, el cual definió determinantes de la salud como un conjunto de elementos condicionantes de la salud y de la enfermedad en los individuos, grupos y colectividades, a su vez creó un modelo de salud pública donde reconoce no solo al estilo de vida de las personas como determinante sino que incluye: medio ambiente, la biología humana y la organización de los servicios de salud como pilares de su modelo aun estudiado en nuestros días.

Asimismo, se pueden encontrar múltiples interpretaciones sobre los conceptos de estilos de vida, y es una de la más aceptada la citada en 1986 por la Organización Mundial de Salud (OMS)⁽²⁾ que dicta así: “son una forma general de vida basada en la interacción entre las condiciones de vida en un sentido amplio, y los patrones individuales de conducta, determinados por factores socioculturales y características personales”. Ello pone entredicho que los estilos de vida están

determinados por las decisiones que tome el individuo sobre su salud y la influencia del ambiente (laboral, social, familiar) en el cual este se desarrolla.

La alimentación es parte determinante para definir un estilo de vida apropiado para cada persona. En el año 1997 el fondo Internacional para la Investigación del Cáncer y el Instituto Americano para la Investigación del Cáncer, determinó que existe una relación entre los alimentos consumidos y la aparición de esta enfermedad y concluyó que la ingesta de vegetales disminuye el riesgo de la aparición de algunos tipos del mismo⁽³⁾.

Según la encuesta nacional de salud y nutrición del año 2006 en México se reportó que el 23% de los jóvenes de 19 años presentó sobrepeso y 12% obesidad, y 34% de los adultos jóvenes de entre 20 a 29 años presentó sobrepeso y el 18% obesidad⁽⁴⁾ por tanto, se establece que el sobrepeso y la obesidad, son causados en un porcentaje considerable por estilos de vida inapropiados los cuales incluyen una alimentación con alto contenido calórico.

Se sabe que existe una relación entre el desempeño laboral y el estilo de vida de una persona como lo determinó el estudio Rinat, Sabal, Hernández, Romero, y Atalah 2008⁽⁵⁾, quienes trabajaron con empleados de empresas públicas y privadas de una región de Chile. Entre los datos que obtuvieron se puede mencionar la alta incidencia de problemas nutricionales los cuales se relacionan con estilos de vida inapropiados en cada ambiente laboral, además, esto se asoció fuertemente con la incidencia de problemas de sobrepeso y obesidad.

1.1.2 Delimitación del problema.

La población en estudio consta de personas mayores de edad, estos se encuentran en el rango de 18 a 65 años de edad, los cuales se desempeñan como docentes en distintas carreras técnicas impartidas en el Centro Polivalente Francisco J Orlich San José, Costa Rica, en el período enero-febrero, 2018.

1.1.3 Justificación

Con el presente trabajo se pretende dar a conocer los distintos estilos de vida y características ocupacionales de los profesores del Centro Polivalente Francisco J. Orlich, San José, Costa Rica, para el periodo enero-febrero, 2018, con el fin de identificar si estos son saludables o si en su defecto no lo son.

Se sabe que en muchas empresas gubernamentales se cuenta con pocos o nulos programas de capacitación para que sus profesionales tengan presente esta información, con el fin de evitar factores de riesgo que se traduzcan a largo o mediano plazo en enfermedades crónicas como: diabetes mellitus, hipertensión arterial, dislipidemias, entre otras.

Por ello, la importancia de realizar este estudio reside en el hecho de que si se detecta alguna anomalía se pueda identificar con hechos sólidos y que de alguna manera se aplique en la población en estudio con el fin de evitar complicaciones médicas causadas por las enfermedades antes descritas, De igual manera, se pretende crear un antecedente para que cualquier otra empresa pública tome

interés en el tema y pueda aplicarlo en su población laboral para fomentar un ambiente laboral saludable.

Por lo demás, las características ocupacionales es parte de la temática en estudio, pues se pretende investigar condiciones propias del ambiente laboral de esta población: tales como salario devengado, grado académico, condiciones laborales, relación entre sus superiores y compañeros docentes, grado de satisfacción laboral y de desempeño laboral, además se hace énfasis en el pluriempleo, y las horas dedicadas a este, entre otros aspectos relacionados con el trabajo que realizan los docentes dentro de la institución.

1.2 PREGUNTA DE LA INVESTIGACIÓN

¿Cuál es la relación entre los estilos de vida y las características ocupacionales de los docentes del Centro Polivalente Francisco J. Orlich San José, Costa Rica de enero - febrero, 2018?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

Definir los estilos de vida y las características ocupacionales de los profesores del Centro Polivalente Francisco J. Orlich San José, Costa Rica durante el período enero - febrero 2018

1.3.2 Objetivos específicos

- Caracterizar a la población de docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich San José, según sexo, edad, tiempo laborado y de origen durante el período enero-febrero, 2018.
- Identificar los diferentes estilos de vida de los profesores del Centro Polivalente Francisco J. Orlich San José, Costa Rica durante el período enero-febrero 2018.
- Conocer las características ocupacionales de los profesores del Centro Polivalente Francisco J. Orlich San José Costa Rica durante el período enero-febrero 2018.
- Relacionar el estilo de vida de los profesores del Centro Polivalente Francisco J Orlich con respeto a sus características ocupacionales.

1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES

1.4.1. Alcances de la investigación.

- Se logró confeccionar y validar un instrumento de investigación para obtener información sobre las características ocupacionales de esta población en particular, por tanto se podría utilizar en un futuro en estudios similares.
- Los datos recolectados fueron solicitados por las autoridades del Centro Polivalente Francisco J. Orlich en San José, para que estos, utilicen la

información en beneficio de sus colaboradores y tenga inferencia en la toma de decisiones en cuanto a la promoción de la salud.

1.4.2. Limitaciones de la investigación

- La institución donde se realizó el estudio, solicitó que la recolección de datos se hiciera de manera digital, el sistema utilizado realiza la sumatoria total de las respuestas, por lo tanto, no fue posible apreciar valores individuales.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1 CONTEXTO TEÓRICO-CONCEPTUAL

A lo largo del tiempo el ser humano ha mostrado gran interés en mantener un estado de salud idóneo para lograr sus metas personales y por esto el concepto de salud ha tenido múltiples definiciones pasando de un término estático a algo más dinámico como lo definido por la Organización Mundial de la Salud⁽⁶⁾ en el año de 1967, además de muchos otros investigadores que se dieron a la tarea de cada vez ser más precisos en cuanto definición de este.

No fue sino hasta 1974 que Marc Lalonde⁽¹⁾ Ministro de Salud creó un modelo de salud pública donde relaciona los determinantes de la salud en especial los relacionados con estilos de vida, los cuales son tomados en cuenta hasta el día de hoy. Se puede definir el concepto de estilos de vida de una manera sencilla tal y como lo manifiesta la Organización Mundial de la Salud⁽⁷⁾, pues es esta como una forma general de vida, basada en la interacción entre las condiciones de vida y los patrones individuales de conducta, determinados por los factores socioculturales y las características individuales de cada persona.

El concepto citado anteriormente deja claro que existe un nexo entre varios factores, donde la adecuada interacción de estos lleva al individuo a mantener homeostasis, además introduce como parte fundamental, los distintos patrones de conducta que pueda adoptar cada individuo, en términos sencillos un estilo de vida idóneo está determinado por todas aquellas decisiones tomadas por el ser humano referente a su correcta alimentación, realización de actividad física, número adecuado de horas de sueño, manejo del estrés, entre otras.

Las diferentes instituciones de salud a nivel mundial se han preocupado por instruir y promover un adecuado estilo de vida para sus habitantes con el fin de reducir los niveles de enfermedades crónicas, producto de no acatar lo antes descrito, es que en países como Cuba se dieron a la tarea de promover salud a través de fomentar estilos saludables que le brinden a su población no solo salud, sino mayor calidad de vida en un tiempo determinado⁽⁷⁾.

Se tiene en consideración que el nivel sociocultural de cada persona influye, ya sea de manera positiva o negativa, en cuanto al estilo de vida que una persona adopte en su cotidianidad, en la actualidad es común observar una reducción del tiempo dedicado a la realización de actividad física por citar un ejemplo, esto da pie al sedentarismo, el cual se ha incrementado en los últimos años; tal y como lo define Veronique Morel Gonay⁽⁸⁾ “la inactividad física ha llegado a convertirse en uno de los factores de riesgo más recurrentes en las llamadas enfermedades crónicas no transmisibles (ECNT). Hace unos quince años se convirtieron en un problema de Salud Pública, que tiene el mismo riesgo relativo que la hipertensión arterial, la hipercolesterolemia y el tabaquismo”.

2.1.1 Tabaquismo.

Otro punto a mencionar es la adopción de malos hábitos de salud, como el tabaquismo, se sabe que este hábito promueve múltiples tipos de enfermedades tales como el cáncer, entre ellos se tiene identificada una relación directa en cáncer de pulmón, cáncer gástrico, cáncer de esófago, cáncer de laringe, enfermedades cardiovasculares las cuales representaron un 54% de las enfermedades ligadas a este hábito⁽⁹⁾.

Es evidente que el consumo de tabaco como problema de salud pública, enciende las luces de alarma de las diferentes entidades de salud tanto a nivel internacional como en Costa Rica, tal y como lo recalca la encuesta mundial de tabaquismo en adultos⁽¹⁰⁾, la cual deja en entredicho que: 9,1 % en general (300 mil adultos), 13.6% de hombres y 4.5% de las mujeres consumen tabaco; 8.9% en general (300 mil adultos), 13.4% de hombres y 4.4% de mujeres fuman actualmente, 9.6% residentes de zonas urbanas y 7.1% de zonas rurales fuman tabaco actualmente; 8.7% en general 13% hombres, 4.3% de mujeres fuman cigarros actualmente; 0.1% en general, 0.1% de hombres y 0% de mujeres consumen cigarros sin humo lo que demuestra un alto consumo de esta droga legal.

En nuestro medio, los datos de consumo después de las campañas antitabaco han tenido un efecto sensible en cuanto a la prevalencia de consumo de tabaco, según la encuesta de hogares del 2010, el consumo de esta droga entre personas de 12 a 70 años fue de un 24.8%, lo cual presentó un ligero descenso; al analizar el consumo de tabaco por sexo de 1990 a 2010 se observó que el consumo de tabaco en hombres descendió de 48.8% a un 30.7%, contrario al consumo de las mujeres que en el periodo 2010 (18.7%) muestra un descenso bajo similar a los niveles de los años 1990 donde fue del 18%⁽¹⁰⁾.

2.1.2 Alcoholismo.

Según la Organización Mundial de la Salud⁽¹¹⁾, en cuanto a los patrones de consumo a nivel internacional para el año 2010, se estimó en 6,2 litros de etanol puro per cápita entre la población de quince años de edad o más, o sea una cifra diaria de 13.5 gramos de alcohol puro al día; este ente estimó que un 24.8% de

ese consumo venia de bebidas alcohólicas de fabricación casera, o fuera de los controles gubernamentales. El 50.1% de todo el alcohol que se consume en el mundo se hace en forma de bebida espirituosa, además aproximadamente el 16,0 % de los bebedores de 15 años o más, reúnen los criterios de un alto consumo de alcohol episódico; en contraparte, el 61,7% de toda la población mundial de 15 o más años, no ha probado el alcohol en el último año. En todas las regiones la OMS observa que la abstinencia de beber alcohol es mayor entre las mujeres que entre los hombres.

En la sociedad costarricense el consumo de alcohol es alto, y este se da a edades muy tempranas de la vida, ya que el acceso a este se facilita, debido a su bajo costo, según el Instituto de Alcoholismo y Farmacodependencia (IAFA) ⁽¹¹⁾, la edad promedio de inicio de consumo fue de 17.4 años, en los hombres fue para 16.6 años y de 18.5 años en las mujeres. En cuanto a la incidencia para el sexo masculino es de 140.8 % por cada mil habitantes y para las mujeres fue de 70.5 por cada mil habitantes, todo esto para el año 2010⁽¹²⁾ lo que demuestra que el consumo de alcohol se ha mantenido en los últimos años en lugar de ir disminuyendo.

Todo esto genera un costo elevado en cuanto al consumo de insumos médicos en la atención de las personas que poseen algún tipo de dependencia a esta droga, y en algunos casos, genera la muerte de un número indeterminado de personas como lo mencionado por la OMS⁽¹¹⁾ la cual describe que para el año 2012 se produjeron 3.3 millones de muertes (el 5.9 % de todas las muertes a nivel mundial) a causa del alcohol; de este número, el 7.6% pertenece al género

masculino y el 4% al femenino, por otro lado la mayor cantidad de decesos y de años de vida perdidos con respecto a las expectativas atribuibles al consumo de alcohol se encuentra en la región europea.

2.1.3 Consumo de drogas ilegales.

El consumo de sustancias nocivas para el organismo no solo se puede centrar en el alcohol y el tabaco, el uso de drogas no legales es común en Costa Rica, y esta tiene la capacidad de generar adicción, este punto la Real Academia Española⁽¹³⁾, lo define como: “dependencia a sustancias o actividades nocivas para la salud o el equilibrio psíquico”, sin embargo una definición más completa la cataloga como: una enfermedad física y psicoemocional, que crea una dependencia o necesidad hacia una sustancia, actividad o relación. Se caracteriza por un conjunto de signos y síntomas, en los que se involucran factores biológicos, genéticos, psicológicos y sociales. El Instituto Sobre Alcoholismo y Farmacodependencia de Costa Rica (IAFA)⁽¹⁴⁾ hace énfasis en esto y clasifica los niveles de adicción de la siguiente forma:

- Experimentación: es el caso donde la persona, guiada por la curiosidad, se ánima a probar una droga, pudiendo posteriormente continuar el consumo o interrumpirlo.
- Uso: el compromiso con la droga es bajo, Se consume los fines de semana y en oportunidades casuales. No existe deterioro laboral, social o familiar. No presentan episodios de intoxicación. El consumidor sólo busca un cambio de sensaciones. Sin embargo, con el paso del tiempo y el consumo

frecuente, las sustancias pueden generar dependencia física o psíquica progresivamente y es fácil caer en el abuso.

- Abuso: el uso se hace frecuente durante casi todas las semanas y hay episodios de intoxicación; ejemplo: en cualquier sustancia una intoxicación es cuando ya se presenta una resaca, lagunas mentales, la droga va dirigiendo progresivamente la vida, se presenta deterioro académico, laboral, social y familiar. El estado de ánimo es cambiante (una vida normal y una vida adictiva y desconocida la mayor parte de veces por la familia).
- Adicción: acá la relación de amigos y familiar se rompe, dificultades académicas y laborales, la búsqueda de la droga se realiza de forma compulsiva, presenta mayor abstinencia. Hay compromiso orgánico, hay conductas de riesgo como: promiscuidad sexual, uso de drogas intravenosas o combinación de varias drogas, el estado de ánimo depende de la etapa consumidor/abstinencia, accidentes automovilísticos.

Si se desea hablar de dependencia, las personas que consumen este tipo de sustancias deben presentar al menos 3 o más de los siguientes criterios⁽¹⁴⁾:

- Fuerte deseo o necesidad de consumir la sustancia.
- Dificultades para manejar dicho consumo.
- Síndrome de abstinencia al interrumpir o eliminar el consumo.
- Tolerancia.
- Abandono progresivo de intereses ajenos al consumo de la sustancia. (Inversión de tiempo en actividades relacionadas con la adquisición de la sustancia).

- Persistencia en el uso de la sustancia a pesar de percibir de forma clara sus efectos perjudiciales.

El consumo de marihuana se considera de los más frecuentes a nivel mundial, esta es una planta que tiene alrededor de sesenta componentes, entre ellos está el THC (tetrahidrocannabinol), que es el componente psicoactivo. Las formas de consumo más comunes de la marihuana es el fumado o ingerido, entre otros. Los datos de consumo para Costa Rica según el IAFA⁽¹³⁾, presentan las siguientes cifras, se aprecia un 45.96% para los hombres y un 13,13% para la mujeres; el rango de edad para estas personas se encuentra entre los 20 a 29 años, cabe resaltar que el consumo de esta droga disminuye según avanza la edad. En cuanto a la provincia de mayor consumo, el primer lugar corresponde a Heredia con un 4.3% y la de menor consumo Guanacaste con un 2.3%; en cuanto a la edad promedio de inicio de consumo, va de los 17.9 años para las mujeres y los 18.2 años para los hombres⁽¹⁴⁾.

2.1.4 Actividad física y ejercicio físico.

Son movimientos corporales que se realizan en la vida cotidiana incluyendo trabajo, ejercicio, recreación, actividad deportiva, donde implique un gasto de energía al organismo, esta definición suele confundirse con actividad física, en este caso se realiza de forma planificada, sistemática y organizada, y tiene como objetivo principal el mejoramiento del estado físico en general del organismo, la implementación de una rutina de ejercicio trae consigo una serie de beneficios como lo es el retraso del envejecimiento del organismo, previenen lesiones de tipo

muscular u óseo, ya que los fortalece, además permiten que el individuo se sienta bien tanto física como mentalmente lo cual permite tener mejor calidad de vida⁽¹⁵⁾.

Los beneficios para la salud que se asocian con la práctica de los deportes y ejercicios aeróbicos con regularidad han sido ampliamente documentados por más de 30 años. No obstante, durante el último decenio han surgido nuevos datos científicos, según los cuales la actividad física no tiene que ser vigorosa para aportar beneficios de salud. De hecho, 30 minutos diarios de ejercicio físico de intensidad moderada cada día o durante casi todos los días de la semana proporcionan beneficios de salud importantes⁽¹⁶⁾.

Esta modesta cantidad de actividad física, al ser frecuente, puede reducir o eliminar el riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares, diabetes mellitus tipo 2, osteoporosis, cáncer de colon y cáncer de mama, entre otros. La actividad física moderada pero regular: subir escaleras, caminar rápidamente y montar en bicicleta como parte de la rutina diaria puede reducir el estrés, aliviar la depresión y la ansiedad, estimular la autoestima y mejorar la claridad mental además, las personas que suelen ser activos tienen mejor rendimiento académico y un sentido de responsabilidad personal y social más acentuado que los que son más sedentarios⁽¹⁶⁾.

Un dato importante que se debe considerar para hablar sobre estilos de vida saludable es sin lugar a duda, el tema de la alimentación que adopta cada individuo, esto depende en gran medida a decisiones tomas por cada persona que determina el rumbo de su salud, como se mencionó al inicio de este apartado. Otro concepto que se puede introducir es el de hábito alimenticio relacionado con

un estilo de vida determinado, tal y como lo define Álvarez y Álvarez⁽¹⁷⁾ en su publicación, *Estilos de vida y alimentación*, donde indican que la categoría de "hábito alimentario" ha sido un concepto clásico en Antropología de la alimentación, fue introducido y usado por pioneros como Richard, Guthe, Mead, Passin, Bennett, Douglas, entre otros, que los conciben como formas de comportamiento alimentario profundamente arraigadas en la formas de vida de los miembros de una cultura.

En complemento, estos autores describen que una de las características de los hábitos alimenticios es su estabilidad, en palabras más simples su resistencia al cambio, ya que un hábito es un acto que se adopta a lo largo del tiempo por el hecho de aplicarlo constantemente en su rutina y estos a la postre son relativamente difíciles de modificar. Dicho esto, si una persona es influenciada por su cultura, religión, trabajo, nivel socioeconómico lo más probable es que adopte lo impuesto por estos⁽¹⁸⁾.

En este sentido, un punto clave en una adecuada alimentación es que la persona tenga conocimiento sobre qué tipo de alimento está consumiendo, pues numerosos estudios han demostrado que dependiendo del tipo de alimento consumido, este último funcionará ya sea como factor protector o por el contrario como factor de riesgo en la generación de enfermedades crónicas no transmisibles; por eso todo personal de salud tiene la tarea primordial de explicarle a cada paciente en qué consiste este asunto, y de manera anticipada persuadir al mismo para que opte por tener una adecuada alimentación⁽¹⁸⁾.

Es importante mencionar que en dicha investigación existe una clasificación muy utilizada a nivel nutricional de los alimentos consumibles; claro está esta clasificación está abierta a cambios, según la región en la que se encuentre el individuo. Esta es conocida como pirámide nutricional y los siguientes datos son adoptados a nivel costarricense (adoptada de los Estados Unidos); es así como en la punta de la pirámide se encuentran los azúcares y las grasas, seguido en un segundo escalón por los lácteos y derivados junto con carnes rojas, pescado, huevos, semillas y leguminosas. En el tercer escalón se encuentran las frutas y vegetales y en la base de la pirámide se puede encontrar panes, harinas, y pastas ver anexo N°1⁽¹⁹⁾.

Los alimentos de alto contenido calórico son otro tipo que en la actualidad se consume en gran medida por la población general, estos pueden ser tanto alimentos sólidos como líquidos, este último por cuestiones de bajo costo le permite estar al alcance de la mayoría de la población. Como lo citan Rodríguez, Avalos y López⁽²⁰⁾ en el estudio, *Consumo de bebidas de alto contenido calórico en México: un reto para la salud pública*, donde se dice: Diversos estudios realizados han demostrado la relación entre el consumo de bebidas azucaradas y el sobrepeso y obesidad. Asimismo, se agrega que México y la Unión Americana son países con los índices más altos de obesidad en niños y adultos asociados al consumo de bebidas carbonatadas.

El grupo de las grasas las cuales son necesarias para el adecuado funcionamiento del organismo, se utiliza en segunda instancia como fuente de reserva energética, transporte de vitamina liposolubles como A,D,E,K y sirven de

sustrato para la formación de hormonas y enzimas, proveen al organismo de calor en caso de necesitarlo, y para un adecuado funcionamiento del sistema nervioso central entre otros, a su vez estas se subdividen en varios grupos tales como: grasas insaturadas y saturadas, las primeras se pueden encontrar de forma líquida a temperatura ambiente, por lo general son de origen vegetal como los aceites de soya o maíz, oliva, girasol entre otros; cabe hacer la salvedad de que el aceite de coco a pesar de ser líquido contiene una mayor cantidad de grasa saturada⁽²¹⁾.

Las grasas saturadas se encuentran de manera sólida a temperatura ambiente y por lo general son de origen animal, como la mantequilla, natilla, cremas, embutidos, y cortes de carne no magra (carne gorda); también existen las de origen vegetal tal como la manteca y algunos tipos de margarinas, por esta razón se recomienda el consumo de grasas insaturadas ya que estas pueden ser eliminadas más fácilmente del organismo⁽²¹⁾.

En la última década, numerosos estudios clínicos y epidemiológicos coinciden en demostrar que los ácidos grasos trans poseen efectos adversos sobre las lipoproteínas plasmáticas, lo cual produce un incremento del colesterol de LDL y descenso del colesterol de HDL. La mayor fuente de los isómeros trans en la dieta humana deriva de la hidrogenación industrial de aceites vegetales. La industria alimentaria usa este proceso para solidificar grasas que a temperatura ambiente son líquidas; esto es necesario para poder utilizar esas grasas en los procesos de manufactura y para aumentar la estabilidad del producto frente a la oxidación, además la hidrogenación genera gran cantidad de ácidos grasos trans, que puede alcanzar hasta un 40% de las grasas totales, esto trae como consecuencia un

aumento de las enfermedades de tipo cardiovascular más comúnmente al consumirlas de manera desmedida⁽²²⁾.

Otro grupo de alimento que es altamente consumido son los hidratos de carbono o glucósidos, los cuales son encontrados con gran abundancia en nuestro medio, tienen como función principal dotar de energía al cuerpo a través de la formación de glucosa, de forma especial estos suministran energía al sistema nervioso aportando un valor energético de 4 kilocalorías / gramo; estos también se acumulan en músculos utilizadas para la movilidad del cuerpo y en el hígado en forma de glucógeno en caso de periodos de inanición⁽²³⁾.

Las funciones de los carbohidratos no se limitan con lo antes descrito, sino que estos evitan la formación de los cuerpos cetónicos debido al adecuado metabolismo de los lípidos, además coadyuvan al mantenimiento de los niveles de glucosa, colesterol, y triglicéridos en sangre, a nivel plasmático tienen también una función de formación de tejido conjuntivo, además de ser parte estructural de la membrana de los vasos sanguíneos y tejido nervioso siendo esta función vital en la adecuada transmisión de impulsos nerviosos tanto como un adecuado consumo de lípidos para la síntesis de mielina en los nervios periféricos.

A nivel gastrointestinal también desarrollan una función específica como lo es el proceso de fermentación de la lactosa, facilita el proceso de la formación de la flora bacteriana saprofítica y si se refiere a los alimentos altos en fibra ayudan a mantener el peso corporal previniendo la obesidad al aumentar la saciedad después de consumir alimentos ricos en este; por último, al funcionar como edulcorante natural proporciona sabor a los alimentos y bebidas, motivo por el

cual el adecuado consumo de glucósidos es enteramente beneficio para el organismo en general.

La clasificación de los carbohidratos es múltiple, dependiendo desde la perspectiva vista, sin embargo una representación típica es la que los divide en dos grandes grupos: el primero es el de los carbohidratos simples, los cuales poseen una absorción rápida y aportan únicamente energía al organismo. La descripción antes mencionada hace alusión a los monosacáridos, entre los más importantes a mencionar están la glucosa (dextrosa) que es el principal dador de energía para el adecuado funcionamiento del organismo, algunos alimentos en los cuales se puede encontrar corresponden a la miel y la mayoría de las frutas⁽²³⁾.

La variedad de carbohidratos es amplia por ello no solo se centra en la glucosa, sino que macromoléculas con la galactosa se pueden encontrar en alimentos como la leche animal, y se produce por la hidrólisis de la lactosa y, sin lugar a duda, aporta otra fuente de energía al organismo. Además, se menciona la fructosa cuyo sinónimo es levulosa y se puede encontrar como su nombre lo dice en las frutas.

La clasificación hace referencia a un grupo más amplio en cuanto a las moléculas de glucosa de cada grupo; en este caso se mencionará el grupo de disacáridos que van de dos a diez moléculas en su conformación, entre ellos se menciona la sacarosa la cual es la unión de una molécula de glucosa y otra de fructosa mediante un enlace di carbonilo, esta es conocida como azúcar de mesa y usualmente es extraída de la caña de azúcar. Lactosa químicamente constituida por una molécula de glucosa y otra de galactosa se encuentra en la leche y se

conoce como la azúcar de la leche. Asimismo, se hablará de la maltosa constituida por dos moléculas de glucosa y es el azúcar de la malta⁽²³⁾.

El último, un gran subgrupo conformacional de los glúcidos a mencionar es el de los oligosacáridos los cuales son: la combinación de tres a nueve moléculas de monosacáridos, estos se unen mediante enlaces glucosídicos. No tienen la capacidad de solubilizarse en agua y tampoco tienen sabor dulce. Las fuentes que los proporcionan son de origen animal principalmente, y escasamente de origen vegetal.

La comida rápida es muy consumida hoy por tener intensos sabores, su palatabilidad y por su bajo costo; está basada en menús de fácil preparación y como lo describe su nombre, rápida preparación e ingestión, características que la ponen al alcance de personas de precaria situación económica hasta trabajadores que carecen de tiempo por lo exigente de su jornada laboral⁽²⁰⁾. Aunque toda esta gama de virtudes que parecen positivas, no es aconsejable su consumo ya que al hacerlo de manera desmedida inundarían el organismo de grasas saturadas y colesterol.

Este amplio grupo de consumidores, aunado con los factores comentados respecto al estilo de vida y al sedentarismo que se manifiesta cada vez más con más fuerza, especialmente en los más jóvenes, hace que exista una relación entre la comida rápida y la obesidad; aunque son muchos los factores socioeconómicos que influyen en la obesidad, los hábitos alimentarios constituyen uno de los más relevantes. Otro dato negativo que se suma a este tipo de alimentación es el observado en personas con algún tipo de trastorno de afecto, como la depresión o

en trastornos de ansiedad donde tienden a consumir grandes cantidades de este comida como fórmula de escape a su problema ver anexo N°2 ⁽²⁴⁾.

Según lo anterior, no todos los alimentos aportan el mismo valor nutricional, hay unos más y otros menos saludables, así esto suele corresponderse con los dos grupos en que se clasifica la comida rápida, uno de ellos de influencia y características anglosajonas, donde se observan: las hamburguesas, salchichas, papas fritas y aderezos del tipo de mayonesa, ketchup mostaza, otro grupo de procedencia mediterránea, con pizzas, bocadillos, tapas o kebabs; éste último grupo se considera más saludable nutricionalmente porque tiene un menor aporte de grasas saturadas y sal⁽²⁴⁾.

Claramente el consumo de alimentos no tradicionales de un área específica como lo es la comida rápida, a corto plazo, puede generar la instauración de un ambiente obesogénico. Tradicionalmente, el sobrepeso y la obesidad se abordan como si fueran problemas de individuos aislados. Muchas de las actuales estrategias para prevenir y revertir el incremento de obesidad entre la población están centradas en que cada persona cambie individualmente sus hábitos alimenticios (consumiendo más productos ricos en proteínas, vitaminas y minerales, y menos grasas saturadas y carbohidratos) o en que incremente su actividad física⁽²⁵⁾.

El Dr. Luis Betancourt Morales, de la Academia Mexicana para el Estudio de la Obesidad, asegura que las conductas y hábitos generadores de un ambiente obeso génico no comienzan en la adultez, ni en la adolescencia, sino antes del nacimiento. Un concepto que se asocia a un inadecuado estilo de vida es la

obesidad y el síndrome metabólico, como citan Duelo y Escribano⁽²⁶⁾ en su artículo *Obesidad*, son entidades clínicas complejas y heterogéneas con un fuerte componente genético, cuya expresión está influida por factores ambientales, sociales, culturales y económicos, entre otros; de igual manera, el incremento de los números de estas dos entidades se considera un fenómeno a nivel mundial. Estas patologías se consideran factores de riesgo importantes para el desarrollo de diabetes tipo 2, la enfermedad arterial coronaria y cerebrovascular por arteriosclerosis, que son las principales causas de muerte en Costa Rica.

Contextualizando el término síndrome metabólico, se puede decir que agrupa varios factores de riesgo cardiovascular, el principal corresponde a la resistencia a la insulina, sin embargo dentro de la fisiopatología de esta entidad se puede mencionar que la obesidad es el principal desencadenante entre las alteraciones metabólicas que se observan en la práctica clínica, lo caracterizan: intolerancia a la glucosa, diabetes, dislipidemias, e hipertensión arterial⁽²⁶⁾.

En este sentido, la obesidad es una enfermedad con una progresión significativa que puede lograr reversión o controlarse más fácilmente en su fase inicial, la detección y tratamiento de comorbilidades en el paciente obeso permite construir una relación médico-paciente más adecuada, ya que en la medida que el médico, nutricionista o cualquier otro profesional de la salud detecta la presencia de una enfermedad y el paciente toma conciencia de ella, se favorece una mayor adherencia al tratamiento⁽²⁶⁾.

La OMS⁽²⁷⁾ define la obesidad y sobrepeso como una acumulación anormal o excesiva de grasa que puede ser perjudicial para la salud, además recalca que el

índice de masa corporal es un indicador simple de la relación de peso y la talla donde se utiliza con frecuencia para identificar estas entidades en personas adultas, por tanto dicho índice se obtiene dividiendo el peso de una persona en kilogramos, por el cuadrado de su talla en metros, y hace alusión al rango que utilizaría para hablar de sobrepeso u obesidad de la siguiente manera: índice de masa corporal igual o superior a 25 e índice de masa corporal mayor igual de 30 respectivamente, esta medición se utiliza indistintamente para ambos sexos y se usa en medida aproximadas puesto que no toda la población mundial tiene el mismo biotipo.

Los números arrojados por esta organización para el año 2014, referente a obesidad citan lo siguiente⁽²⁷⁾:

- Más de 1 900 millones de adultos de 18 o más años tenían sobrepeso, de los cuales, más de 600 millones eran obesos.
- En general, alrededor del 13% de la población adulta mundial (un 11% de los hombres y un 15% de las mujeres) eran obesos.
- El 39% de los adultos de 18 o más años (un 38% de los hombres y un 40% de las mujeres) tenían sobrepeso.
- Entre 1980 y 2014, la prevalencia mundial de la obesidad se ha más que doblado.

Costa Rica no es un país privado de este mal, según la Organización Panamericana de la Salud y La Organización Mundial de Salud⁽²⁸⁾, esta condición de obesidad y sobrepeso afecta a un grupo etario mayor de 20 a 44 años y cita

textualmente a las mujeres únicamente como las de mayor cuantía. En otro documento de orden nacional el Dr. Greivin Morales Palma⁽²⁹⁾ revela datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Nutrición donde participaron instituciones públicas como: el Ministerio de Salud, Caja Costarricense del Seguro Social, Instituto de Estadística y Censo, y la Organización Panamericana de la Salud. En dicha encuesta sobresale la condición de sobrepeso y obesidad que poseen las mujeres de 20 a 44 años de edad; según el índice de masa corporal en el nivel nacional, el cual para el año 1982 era de alrededor de un 35% pero al 2008-2009 el porcentaje asciende alrededor del 60%. Mientras tanto para las mujeres de 45 a 64 años, en 1982 era de alrededor de un 56%. Para el caso de los hombres, los porcentajes de sobrepeso y obesidad son bastante desalentadores en el año 1982 era de alrededor de un 22% pero al 2008-2009 el porcentaje asciende alrededor del 63% en varones de 20 a 64 años.

A raíz de este problema de salud pública, se han destinado gran cantidad de recursos por parte de los entes de salud, a nivel regional se han implementado políticas para tratar de reducir estos niveles en la población más vulnerable como lo es la niñez y la adolescencia; por tal motivo se propuso un plan de acción para los años 2014-2019, teniendo en cuenta un enfoque multisectorial, que abarque todo el curso de la vida, donde se propone incentivar el consumo de alimentos nutritivos y la realización de actividad física. Este plan estratégico se conseguirá ejecutando un conjunto de políticas, leyes, reglamentos, e intervenciones que tomarán en cuenta las prioridades de cada estado miembros, los cuales se citan a continuación⁽³⁰⁾:

- Atención primaria de salud y promoción de la alimentación saludable.
- Mejoramiento del entorno con respecto a la nutrición y la actividad física en los establecimientos escolares.
- Políticas fiscales y reglamentación de la publicidad, promoción y etiquetado de alimentos.
- Vigilancia investigación y evaluación.

La preocupación de las distintas organizaciones internacionales por frenar esta epidemia, ha impulsado que se ataque en distintos frentes, uno de ellos es la atención primaria, pues su objetivo primordial es el de garantizar el acceso equitativo a los servicios necesarios para la realización del goce máximo en salud, y como tal desempeña una función importante en la prevención de la enfermedad y sus consecuencias a largo plazo, en especial en la vida adulta; por consiguiente, se dará hincapié en la promoción de la alimentación saludable y un adecuado acondicionamiento físico.

Asimismo, las organizaciones encargadas de la salud a nivel regional, hacen énfasis en la implementación de un reglamento en relación con la nutrición en el ambiente escolar, donde su objetivo general sea lograr que los programas nacionales de alimentación, así como los sitios de venta de alimentos y bebidas en las escuelas, cumplan con las normas o reglamentaciones que promueven el consumo de alimentos saludables y de agua y restrinjan la disponibilidad de bebidas azucaradas y productos de alto contenido calórico y bajo valor nutricional.

Al respecto, se sabe que menos el 70% de las escuelas cuentan con algún reglamento relacionado en este tema⁽³⁰⁾.

En múltiples países de la región se han implementado normas donde se identifica a través del correcto etiquetado (codex alimentarius) de los productos alimenticios, esto con el fin de cada persona pueda saber acerca del contenido calórico del producto que va a consumir principalmente las bebidas azucaradas, comida rápida, esta disposición de nuevo se impulsa con el fin de proteger a la población más vulnerable.

La responsabilidad de las autoridades del estado sobre el tema de la obesidad en poblaciones vulnerables debe ser de acatamiento obligatorio, es por eso que en Costa Rica a partir del curso lectivo del 2012 se decidió cambiar la normativa existente sobre la alimentación de la población estudiantil; este nuevo reglamento tipifica tanto los alimentos que se ofrecen en las sodas de cada institución, como los permisos otorgados para la manipulación de estos, lo cual es de acatamiento obligatorio, además los términos contractuales indican que se deben ofrecer entre sus productos frutas y vegetales frescos para el consumo de los estudiantes⁽³¹⁾.

2.1.5 Características ocupacionales.

El trabajo es un derecho que adquirió el ser humano al pasar de los tiempos y con el pasar de los años, ha tenido múltiples definiciones, la real academia española⁽³²⁾ lo define como: esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición al capital.

La Organización de Naciones Unidas (ONU)⁽³³⁾ lo define como el medio por el que cualquier ser humano puede satisfacer sus necesidades básicas y afirmar su identidad y la forma en la cual puede sustentar a su familia y vivir una existencia conforme a la dignidad humana. En palabras sencillas, se define al trabajo como un medio para adquirir los bienes necesarios para que el diario vivir de las personas sea el adecuado según el medio que los rodea.

Múltiples entidades brindan una definición para este concepto, una de ellas y quizá la más importante es la Organización Internacional de Trabajo (OIT)⁽³³⁾, la cual define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos; como se puede ver, las diferentes definiciones tienen mucha relación entre ellas y concuerdan en que el trabajo dignifica a la persona y le brinda la posibilidad de progresar desde un punto de vista personal y profesional y económico, además el tener un trabajo bien remunerado le brinda la posibilidad de fijar metas tales como: iniciar un plan de estudio que a futuro aumenta la probabilidad de obtener y mejor puesto laboral que como resultado mejora su calidad de vida, por estas razones y por las grandes luchas que se han dado a lo largo de la historia por defender este derecho.

Estas luchas se han dado de varios sectores de la sociedad, debido a los abusos propinados hacia los trabajadores que eran explotados, en una época donde no existían condiciones que protegían el bienestar físico y mental de cada colaborador, por esta razón una gran cantidad de instituciones iniciaron

manifestaciones en contra de esas condiciones que en gran medida eran inhumanas.

2.1.6 El papel de la iglesia en la reforma laboral.

El 15 de mayo de 1891 por medio de una carta encíclica del Sumo Pontífice León XIII, se dio una respuesta de la iglesia católica ante las injusticias vistas en la época en el ámbito laboral, dicha encíclica (es una carta que dirige el Papa a obispos o fieles en donde expone la doctrina de la iglesia en puntos concretos) expone el ambiente vivido por los trabajadores de esa era, los cuales se encontraban en situación de explotación y abandono, donde la dignidad humana no era tomada en cuenta, tampoco la igualdad de condiciones entre géneros, cantidad de horas adecuadas y recibir un salario justo; la solución de la iglesia católica para este atropello era promover la integración del estado la iglesia y el trabajador, para crear un ambiente justo y apropiado para dignificación humana y la adecuada distribución de la riqueza⁽³⁴⁾.

Cuadragésimo año redactada el 15 de mayo del año 1931, es otra encíclica, la cual abordaba distintas temáticas tales como: la desintegración de la sociedad hecho muy visible en ese entorno y representó el punto medular del problema, otro dato clave fueron los alcances de un capitalismo ligado a los monopolios establecidos para esa fecha, y que por consiguiente afectó en mayor medida a la clase trabajadora, que seguía teniendo problema de desigualdad como en 1891 pero de una manera menos marcada⁽³⁵⁾.

Otro de los puntos relevantes corresponde a que para el año de 1931 existía una corriente antirreligiosa, acarreada por un constante deseo de la no existencia del

derecho a la propiedad privada, lo cual violentaba en gran medida los derechos de cada individuo, a eso la iglesia católica se opuso fuertemente, y lo evidenció en este texto, y en donde era claro que solo un pequeño grupo se enriquecía mientras la parte obrera carecía de lo básico para mantener una vida digna⁽³⁵⁾.

Dentro de este proceso salió a la luz un documento impulsado por la esta misma entidad, el cual fue, la encíclica escrita por Juan Pablo II el 14 de setiembre de 1981, en el 90 aniversario de la encíclica *Rerum Novarum* antes mencionada, en este caso, el sumo pontífice habla sobre la importancia para el ser humano y decía que el hombre se ha preocupado por desarrollar el lado objetivo del trabajo, con el fin de que el mismo se libere de la pobreza extrema y la miseria, la cual día con día se intensifica, a la vez se debe considerar que el hombre tome control sobre la naturaleza, para que estén más seguros que en el pasado frente a algunas amenazas provenientes de esta (carestía, sequía, inundación, etc.), pero al mismo tiempo hay inseguridad ante las amenazas de sus iguales o de nuestra propia intimidad (crisis económica, guerras, alienación, entre otras)⁽³⁶⁾.

Acá se vuelve a tocar el tema de la desigualdad social con un marcado énfasis en un trabajo más especializado donde cada vez la persona debía obtener más conocimiento técnico para ejercer un trabajo de manera adecuada, además advirtió que se aproximaban épocas de cambio, donde hacía hincapié en los futuros avances tecnológicos a los cuales la humanidad debería enfrentarse, conservando su integridad sin perder valores y principios, según la creencia católica de bienestar entre una población determinada y siguiendo los lineamientos del cristianismo⁽³⁶⁾.

2.1.7 El trabajo en Costa Rica.

En Costa Rica, se ha tenido la dicha de contar con estado de derecho, en el cual cada ciudadano tiene voz y voto y se le respeta su opinión, además de contar con un marco jurídico donde prevalece ante todo los derechos de todos los ciudadanos; esto es una garantía para que cada persona con un trabajo tenga la seguridad de que está protegido por un código laboral, el cual le exige no solo al estado, sino al patrono condiciones mínimas obligatorias para que este pueda ejercer dentro de la legalidad establecida y obtenga un salario justo según su capacitación académica, además de toda una serie de garantías laborales generadoras del ambiente idóneo para que los ciudadanos logren una calidad de vida óptima.

El Ministerio de Trabajo es el ente rector y ejecutor en Costa Rica en cuanto a política a política laboral y a seguridad social se refiere, por tanto se encarga de velar porque cada costarricense que se encuentre dentro de la población económicamente activa tenga un trabajo decente, equidad, y justicia social; además está vigilante de que el individuo cuente con una adecuada inclusión y adecuado desarrollo, sea cual sea la actividad laboral a la cual se dedique. La misión de este ente público hace referencia a la promoción y protección de los derechos humanos laborales y de seguridad social, personal con vocación de servicio, tecnología de avanzada, servicios de calidad de cobertura nacional⁽³⁷⁾.

Es importante dar a conocer ciertos datos históricos que marcaron el inicio de una de las instituciones públicas de mayor importancia para todo costarricense que se encuentre o no activo en el ámbito laboral, para ellos se debe remontar la fecha a

mediados del siglo XIX, donde se dieron hechos importantes en cuanto a una mejoría en las condiciones laborales; es así como el 13 de mayo de 1874 es una fecha clave ya que se da a conocer la primera organización de trabajadores de nuestro país, la cual llevó como nombre: “Sociedad de artesanos”, en esos días nuestro país contaba con un aproximado de 243 000 de habitantes, entre estos, 6 000 eran extranjeros, de origen europeo principalmente, los cuales traían ideas reivindicativas para los trabajadores captadas de las grandes ciudades industrializadas de esa época, con ello se dio inicio a un cambio de pensamiento en los habitantes de la época⁽³⁷⁾.

Como era de esperarse y siendo Costa Rica un país principalmente católico, esta entidad no tardó en manifestarse y dar su punto de vista objetivo de la situación que se presentaba para esos años; fue por esta causa que el 5 de setiembre de 1893 se emite la *Carta pastoral sobre el justo salario*, para jornaleros, artesanos y otros puntos de gran importancia para la época, donde se tomó como base lo conocido como los destituidos de bienes de fortuna.

El 1 de mayo de 1913, fue una fecha de gran relevancia histórica, ya que un grupo de trabajadores organizados unidos, celebraron por primera vez el Día Internacional del Trabajo; además gran parte de los ahí presentes participaron en la protesta dada en 1919, los cuales terminaron con la separación de los hermanos Tinoco del gobierno, al que habían llegado a través de un golpe de estado dos años antes. Toda esta lucha produjo como resultado, que el 27 de junio de 1928, se creara la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y

Previsión Social, publicada el 4 de junio del mismo año en la Gaceta N.149, cuyo objetivo fue la preparación del proyecto de Código de Trabajo⁽³⁷⁾.

Dicho código le brinda a cada ciudadano la seguridad de que todas las garantías allí descritas se cumplan bajo un marco legal, siendo este el resultado final de tantas luchas llevadas a cabo en el pasado; son cientos los ejemplos que se pueden citar en relación con este texto en cuando derechos adquiridos por los trabajadores y que deben ser acatados por todo aquel que se haga llamar empleador, indistintamente si es una persona física o si es una institución estatal; eso es quizá uno de los logros más significativos es el establecimiento de la jornada laboral.

2.1.8 Concepto de salario.

Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo, este se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo; de acuerdo con las prescripciones de esta ley actual, el salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo; en dinero y especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, deberá pagarse en moneda de curso legal siempre que se estipule en dinero. Queda absolutamente prohibido hacerlo en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda; por último, el salario se pagará directamente al trabajador o a la persona de su familia que este indique por escrito, una vez hechas las deducciones y retenciones autorizadas por el código y sus leyes conexas⁽³⁸⁾.

2.1.9 Salario mínimo.

El salario mínimo puede definirse como la remuneración mínima que un patrono o empleador debe pagar a sus trabajadores, el objetivo del salario mínimo fue proteger a los trabajadores de más bajos ingresos, por ello se estableció para tal fin un piso salarial, que permitiera alcanzar los niveles de bienestar necesarios para una reproducción recurrente y mejorada de la fuerza de trabajo, En el ámbito de la normativa internacional, su primera expresión fue el Convenio 26 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos de 1928. En el caso de Costa Rica, el primer antecedente de salarios mínimos se remonta al Código General de Carrillo de 1841; actualmente la aplicación del salario mínimo está muy extendida en el mundo, cerca del 90% de los países tienen legislación en esta materia. En Costa Rica el salario mínimo se fijó para 262.298.1 colones para el año en curso para trabajadores en general y para los docentes de enseñanza técnica el salario mínimo es de 363 350 colones, en el caso de dominar una segunda lengua (inglés) el salario para este docente asciende a 537 050 colones ⁽³⁹⁾.

2.1.10 Salario bruto y salario neto.

El salario bruto es la suma de todos los importes que recibe un trabajador en su pago, de esta forma y el salario bruto se desglosa en: el salario base, más los complementos salariales (bonificaciones, comisiones, entre otros) los devengos extrasalariales y las prestaciones e indemnizaciones a la seguridad social. Por otro lado, el salario neto es realmente la cantidad económica que recibe un trabajador por concepto de la prestación de su servicio como tal, esta cantidad se obtiene al

restar del salario bruto las aportaciones del trabajador a la seguridad social, fondo de pensiones (en el caso de existir uno) deducción de deudas adquiridas entre otros⁽⁴⁰⁾.

2.1.11 Jornadas laborales en Costa Rica.

Este concepto se define, como el número máximo de horas ordinarias, permitido por ley, en las que la persona trabajadora se encuentra sujeto a las órdenes de la persona empleadora, hay varios tipos de jornadas, estas comprenden de manera respectiva, la jornada que inicia a las cinco de la mañana y termina a las siete de la noche, compuesta por ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. En contraparte, la jornada nocturna tiene como inicio las siete de la noche y como conclusión las cinco de la mañana, en este caso se cuenta con seis horas diarias y treinta y seis horas semanales; la jornada mixta, comprende el intervalo comprendido para la jornada diurna (5am hasta 7pm) y parte de la jornada nocturna (7pm hasta 5am) cuyo rango de días comprende siete horas diarias y cuarenta y dos horas semanales⁽⁴¹⁾.

Otro punto abarcado por este código es el de la jornada ordinaria acumulativa, donde se describe como aquella mediante la cual las horas que corresponde laborar el sexto día de la semana (sábado usualmente), se trabajan en los cinco días anteriores.

Para efectos legales, el sexto día sigue siendo un día hábil y se tomará en cuenta a la hora de asignar vacaciones. Teniendo clara la anterior terminología, es importante definir el concepto de horario de trabajo, el cual es el periodo por el cual se distribuye la jornada, ejemplo la hora de entrada y de salida del lugar de

trabajo incluidas en ellas los tiempos de alimentación y descanso de la jornada diaria; tocando este punto, el plazo de descanso mínimo obligatorio que debe darse al trabajador durante su jornada es de treinta minutos, para el consumo de sus alimentos, siempre que esta última sea continua, sin interrupción.

Ese descanso se puede aumentar, con derecho al pago del salario, pero si excede de una hora, el colaborador puede salir libremente del centro de trabajo y hacer lo que quiera, inclusive adquirir alimentos en caso de la existencia de algún proveedor de alimento cerca.

El tiempo de descanso que el trabajador debe tener semanalmente está distribuido de la siguiente manera, después de concluida la jornada semanal el patrono deberá dar al colaborador un día de descanso absoluto semanalmente (24 horas), después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, y como dato adicional si este día es laborado por parte del trabajador deberá ser pago de manera doble según lo establecido por el código de trabajo vigente⁽⁴¹⁾.

2.1.12 Clima organizacional.

La evolución del concepto de trabajo ha tenido múltiples cambios, se puede decir que es una variable que ha mantenido esta función con el pasar de los años y con las distintas corrientes ideológicas de cada época; por esto el hombre ve la necesidad de crear ambientes idóneos para el adecuado funcionamiento de un sistema, en este caso clima organizacional; por lo tanto se trata de un concepto multidimensional, a diferencia de otros referidos a procesos específicos que tienen lugar en la organización, tales como el poder, el liderazgo, el conflicto o la comunicación.

A pesar de esta globalidad del concepto y a pesar de haber surgido a partir de una comprensión de la organización como un sistema abierto, el clima de esta es entendido habitualmente como medio interno, vale decir, en él se pone atención a variables y factores internos y no a los factores del entorno en que se encuentra inmersa⁽⁴²⁾.

Entre las variables de mayor relevancia consideradas en el concepto de clima organizacional se pueden mencionar⁽⁴²⁾.

- Variables del ambiente físico, tales como espacio físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, máquinas, etc.
- Variables estructurales, tales como tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, etc.
- Variables del ambiente social, tales como compañerismo, conflictos entre personas o entre departamentos, comunicaciones, etc.
- Variables personales, tales como aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, entre otros.
- Variables propias del comportamiento organizacional, tales como productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y stress, etc.

Otra forma de definir clima organizacional sería implicar un grupo de componentes y determinantes que, en su conjunto, ofrecen una visión global de la organización, como noción multidimensional comprende el medio interno de la organización, para esta definición se incluye los determinantes que se presentan con mayor frecuencia los cuales se citan a continuación:

- Ambiente físico: comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otros.
- Características estructurales: como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, entre otros.
- Ambiente social: que abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros.
- Características personales: como las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, las expectativas, etc.
- Comportamiento organizacional: compuesto por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros⁽⁴³⁾.

La totalidad de estos componentes y determinantes configuran el clima de una organización, que es el producto de la percepción de estos por sus miembros; este, por lo tanto, es el resultado de la interacción entre las características de las personas y de las organizaciones; así es que el clima resultante induce a los individuos a tomar determinados comportamientos, estos inciden en la actividad de la organización y, por tanto, en su sentido de pertenencia, la calidad de sus servicios, así como en su efectividad, eficiencia, eficacia, impacto social y en su desempeño general.

2.1.13 Productividad y desempeño laboral.

La productividad laboral, está íntimamente relacionada con el clima organizacional; para que el ambiente laboral se transforme en fuente de salud debe existir un clima que genere confianza y favorezca la eliminación de sentimientos y actitudes negativas hacia la organización en general o algunos de sus miembros, el colaborador deberá sentir que se hace algo útil, lo cual proporciona un sentido al esfuerzo realizado. Cada individuo debe sentir la preocupación de la organización por sus necesidades y problemas, por tanto, un clima positivo favorece el cumplimiento de los objetivos generales de la empresa a partir de la existencia de un mayor sentimiento de pertenencia hacia ella; en el caso contrario, un clima negativo supone una falta de identificación con sus objetivos y metas, así como un deterioro del ambiente de trabajo, ello ocasiona situaciones de conflicto, bajo rendimiento, ausencias e ineficacia en un número indeterminado de colaboradores ⁽⁴³⁾.

El desempeño laboral por otro lado es un concepto que tiene cierta similitud con el concepto anteriormente descrito, sin embargo, se puede describir como, el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental.

Existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad total de los servicios brindados por una institución laboral en particular; claramente este concepto marca una línea dirigida

al desempeño personal de cada persona, y determina un concepto más individual ligado a la capacidad del colaborador de responder ante las demandas laborales, en contraparte a la definición mostrada por la productividad laboral.

El desempeño de una persona en términos laborales es una variable medible por la cual se contemplan los siguientes conceptos para llevar a cabo tal fin⁽⁴⁴⁾:

- Constituye un proceso por el cual se estima el rendimiento en general del trabajador.
- Puede organizarse con un fin puramente diagnóstico, de retroalimentación del proceso laboral o con fines certificativos del nivel de competencia laboral alcanzado por el trabajador.
- El sistema debe ser validado, confiable, efectivo, flexible y aceptado por todos.
- Sirve de base para organizar los procesos de intervención, ya sean capacitantes o de gestión en salud, entre otros; así como para adoptar decisiones sobre la permanencia, traslados, promoción y separación del puesto de trabajo.
- Posibilita perfeccionar el diseño de los distintos puestos de trabajo.
- Permite la aplicación de políticas de compensación y de estímulos morales y materiales favorables al trabajador.
- En fin, mejora el desempeño profesional, lo cual contribuye al incremento de la calidad de los servicios que se brindan a la población y al empleador.

Las evaluaciones del desempeño requieren que el trabajador compruebe sus capacidades, actitudes además de sus valores de forma directa, ya sea practicando acciones o ejecutando tareas para la solución de los problemas en concreto, o crear algún producto en un contexto laboral determinado. Al evaluar el desempeño, es imperativo contemplar la totalidad de las funciones que el colaborador tiene en el ejercicio de sus deberes; o sea las asistenciales, educacionales, investigativas y de dirección o administrativas, siempre debe tenerse muy claro que en ninguna evaluación es posible evaluarlo todo, por ello siempre ha de efectuarse a través de una muestra y el éxito de la misma dependerá de la calidad de ejecución de las tareas y acciones seleccionadas y realizadas por el trabajador; la evaluación de competencias es un proceso de verificación y fiscalización de evidencias del desempeño laboral, contra un estándar definido como norma (previamente establecido), para determinar si es competente o aún no, al realizar una función laboral determinada⁽⁴⁴⁾.

2.1.14 Conceptualización de pluriempleo

El pluriempleo consiste en el desempeño de una pluralidad de actividades económicas en forma simultánea por una misma persona; esta definición otorga una noción sobre el fenómeno como tal pero, debido a su amplitud, no permite comprender si las ocupaciones del pluriempleo se enmarcan siempre en el concepto de un trabajo regulado por el derecho laboral con especiales características; o si bien, se debe entender que engloba también aquellas actividades desarrolladas en forma independiente donde no media la figura de un patrono⁽⁴⁵⁾.

La profesión del docente, en términos generales, padece una disminución paulatina de prestigio en sociedades en las cuales el éxito se mide cada vez más en todas las capas sociales por la capacidad de ganar mucho dinero; la enseñanza, que es en gran medida un servicio público, no puede competir con las profesiones más lucrativas; asimismo, la diferencia entre las expectativas de salario y la realidad es cada vez más frecuente en los países en desarrollo, en parte, debido a la globalización y la difícil situación económica por la cual atraviesan muchas naciones del tercer mundo; a esto se añade, el hecho de que los salarios varían según horas laboradas, grado académico del docente, región donde se ejerce la profesión, atrasos en el pago del salario, entre otros; esto motiva a optar por una segunda opción laboral para generar ingresos económicos con el fin de satisfacer la necesidad económica existente por parte del docente⁽⁴⁶⁾.

2.1.15 Vínculos laborales

Se define con la relación contractual entre dos partes usualmente patrono y trabajador, la cual está regida por una ley, este caso se analizan el interinato, el cual la Real Academia Española⁽⁴⁷⁾ lo define de una manera muy simple como: una persona que ejerce un cargo o empleo por ausencia o falta de otro, en Costa Rica la figura de empleado interino genera un ambiente de inestabilidad laboral, pues se asocia con un puesto de trabajo limitado a un lapso de tiempo establecido, lo cual no le permite consolidarse en un puesto de propiedad esto lo puede llevar a situaciones de despido sin responsabilidad patronal según las condiciones normativa de cada empresa⁽⁴⁸⁾.

La figura del trabajador interino o aquel que cuente con plaza en propiedad, es un hecho ligado únicamente a los empleados que laboran para el estado costarricense, indistintamente de la institución, por tanto, no se aplica para empleados del sector privado.

Los empleados que cuentan con plaza en propiedad, poseen todas las garantías establecidas por el código de trabajo actual para empleados públicos, esto ha generado una brecha entre ambos grupos, dando cabida a luchas de tipo legal con el fin de dar a conocer las diferencias que existen entre ellos, y logra que el empleado interino goce de las mismas condiciones que aquel con una plaza en propiedad⁽⁴⁸⁾.

2.1.16 Grado académico y su relación con el salario en docentes

Durante los primeros años de la década de los noventa en Costa Rica se dio una lucha por medio de la huelga, para que se reconociera al docente en el grado de profesional en esta área, esto les permitió recibir un incentivo económico según su grado académico, capacitaciones recibidas, publicaciones realizadas entre otros, además se estratificaron los grados de la siguiente forma:

- MT: corresponde al profesor de enseñanza media titulado, en sus diferentes especialidades, que pueden ser: Español, Estudios Sociales, Matemática.
- PT: se refiere al profesor de enseñanza primaria titulado.
- VT: al profesor de enseñanza técnica profesional titulado en sus diferentes especialidades (Artes Industriales, Industria de vestido).
- KT: al de profesor de enseñanza preescolar titulado.

- ET: corresponde a los Profesores(as) de enseñanza especial, todos en sus diferentes especialidades del puesto.

Los grupos anteriores se asignan de acuerdo con el grado académico que ostente el servidor o servidora y la especialidad del puesto para el que está facultado ocupar, si no se cumpliera con estas disposiciones (grado mínimo de bachillerato universitario) este no tendría opción al disfrute de ese beneficio económico esto es un ejemplo claro de cómo el grado académico repercute en la obtención de recursos económicos del docente⁽⁴⁹⁾.

CAPÍTULO III.

MARCO METODOLÓGICO

3.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que se da mediante recolección de datos y mediciones estandarizadas y aceptadas por la comunidad científica, los cuales se deben analizar a través de métodos estadísticos. Además, se plantea un problema en estudio el cual es delimitado y una vez planteado este, se procede a lo investigado anteriormente, o sea, se da una revisión de la literatura y con esto se construye el marco teórico.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación es de tipo descriptivo, ya que busca describir características, propiedades, rasgo de situaciones, eventos, objetos, perfiles de personas o comunidades y así someterlas a análisis. Se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, describir lo investigado⁽⁵⁰⁾.

3.3 UNIDADES DE ANÁLISIS U OBJETOS DE ESTUDIO

- Área de estudio: Este estudio se realizó con docentes de distintas carreras del Centro Polivalente Francisco J Orlich, el cual está ubicado en la Uruca, San José, Costa Rica, durante el periodo de enero-febrero 2018.

-3.3.1 Fuentes de información

- Fuentes de información primaria: recolección de información a través de los instrumentos de investigación.
- Fuentes de información secundaria: El siguiente estudio se utilizan como base: estudios, revistas científicas, Artículos científicos, Libros de texto,

motores de búsqueda, por ejemplo: Google Académico, PubMed, Biblioteca Virtual en Salud. Además, se consultaron páginas de organizaciones oficiales como, el Ministerio de Trabajo, Organización de Naciones Unidas, Ministerio de Educación, Instituto sobre Alcoholismo y Fármaco-dependencia, Organización Panamericana de la Salud.

3.3.2 Población.

El presente estudio cuenta con una población total de 67 docentes de distintas áreas que se desempeñan en la sede Francisco J Orlich en San José, Costa Rica, debido a ser una población pequeña no se realiza muestreo, se toma la totalidad de la población.

3.3.3 Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

- Profesores que laboren en el Centro Polivalente Francisco J Orlich, ubicado en la Uruca, San José
- Profesores sin importar sexo, peso, talla, creencia religiosa, estado civil ni preferencia sexual.

Criterios de exclusión

- Profesores en pasantía, realizando práctica profesional, con menos de un mes laborando para la institución.

- Profesores en proceso de capacitación donde se les brinde la posibilidad de realizar simulacros con la población estudiantil.

3.4 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

En esta investigación se utilizaron dos instrumentos, para luego enfrentar sus variables y a continuación se describen cada uno de ellos: el cuestionario “FANTÁSTICO” es un instrumento genérico diseñado en el Departamento de Medicina Familiar de la Universidad McMaster de Canadá, este permite identificar y medir el estilo de vida de una población particular. Este cuestionario contiene 25 ítems cerrados que exploran nueve categorías o dominios físicos, psicológicos y sociales relacionados con el estilo de vida. Este test cuenta con cuatro niveles de calificación que estratifican el comportamiento: (1 a 59 puntos = malo, 60 a 69 puntos = regular, 70 a 84 puntos = bueno, 85 a 100 puntos = excelente) Cuanto menor sea la puntuación, mayor es la necesidad de cambio. En términos generales, los resultados pueden ser interpretados de la siguiente manera: “Excelente” indica que el estilo de vida del individuo representa una influencia óptima para la salud; “Bueno” indica que el estilo de vida representa una influencia adecuada para la salud; “Regular” indica que el estilo de vida representa un beneficio para la salud, aunque también presenta riesgos, “malo” indica que el estilo de vida del individuo plantea muchos factores de riesgo.

Para características ocupacionales, se tomó como base el instrumento de investigación del estudio “Características ocupacionales y estilos de vida de profesores, en un municipio del noreste brasileño”, el cual, cuenta con una cantidad de 16 preguntas cerradas sobre características laborales, este fue validado a través de un plan piloto en la Escuela de Tambor de Alajuela, para esto se contó con una muestra de 10 docentes (la muestra era como mínimo el 10% de la población de estudio) a quienes se les aplicó el test, se dejó la opción de realizar cualquier comentario sobre la adecuada comprensión del cuestionario; además, la validación se hizo a través de un Alpha de Cronbach; este obtuvo como resultado un 61% el cual lo cataloga como adecuado para la recolección de datos.

3.5 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de esta investigación es de tipo observacional, debido a que se realiza mediante la observación y registro de los fenómenos o hechos, el investigador no interviene ni modifica, esta sigue su curso natural. Además, esta investigación es de tipo transversal ya que recopila los datos en un momento único, se describen variables y se analiza su incidencia e interrelación en el momento dado.

3.6 Operacionalización de variables

Objetivo específico	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Instrumento
Caracterizar la población de docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich San José, según: sexo, edad, tiempo laborado y de origen durante el periodo enero-febrero, 2018.	Sexo	Condición orgánica que distingue hombres de mujeres.	Aplicación de encuesta	Masculino y Femenino	Encuesta Fantástico
	Edad	Tiempo que ha vivido una persona contando desde su nacimiento.		18-23 24-29 30-35 36-41 42-47 48-53 54-59 60-65	
	Tiempo Laboral	Cantidad de años laborados en una profesión u oficio en un lugar determinado.		0-5 años 6-10 años 11-15 años 16-20 años 21-25 años 26-30 años Más de 30 años	
	Lugar de Origen	Lugar de procedencia de una persona determinada		San José Heredia Alajuela Cartago	
Identificar los diferentes estilos de vida de los profesores	Estilo de vida	Forma general de vida, basada en la	Aplicación de encuesta	Malo Regular Bueno	Encuesta Fantástico

del Centro Polivalente Francisco J Orlich San José Costa Rica enero-febrero 2018		interacción entre las condiciones de vida y los patrones individuales de conducta, determinado por cada persona.		Excelente	
Conocer las características ocupacionales de los profesores del Centro Polivalente Francisco J Orlich San José Costa Rica enero-febrero 2018	Características Ocupacionales	Conjunto de variables las cuales forman parte de la vida cotidiana de la persona que desempeña una función en un trabajo determinado	Aplicación de encuesta	Grado académico horas laborales, Años laborales, Salario bruto, vínculo laboral, satisfacción laboral, relaciones con superiores, relación con jefes, desempeño laboral	Encuesta sobre características laborales basado en artículo científico
Relacionar el estilo de vida de los profesores del Centro Polivalente Francisco J Orlich con respecto a sus características laborales.	Relación resultados de los instrumentos de investigación	Aplicación de encuesta	Aplicación de encuesta	Se utiliza un chi cuadrado para verificar si existe relación estadística	Encuesta sobre características laborales basado en artículo científico

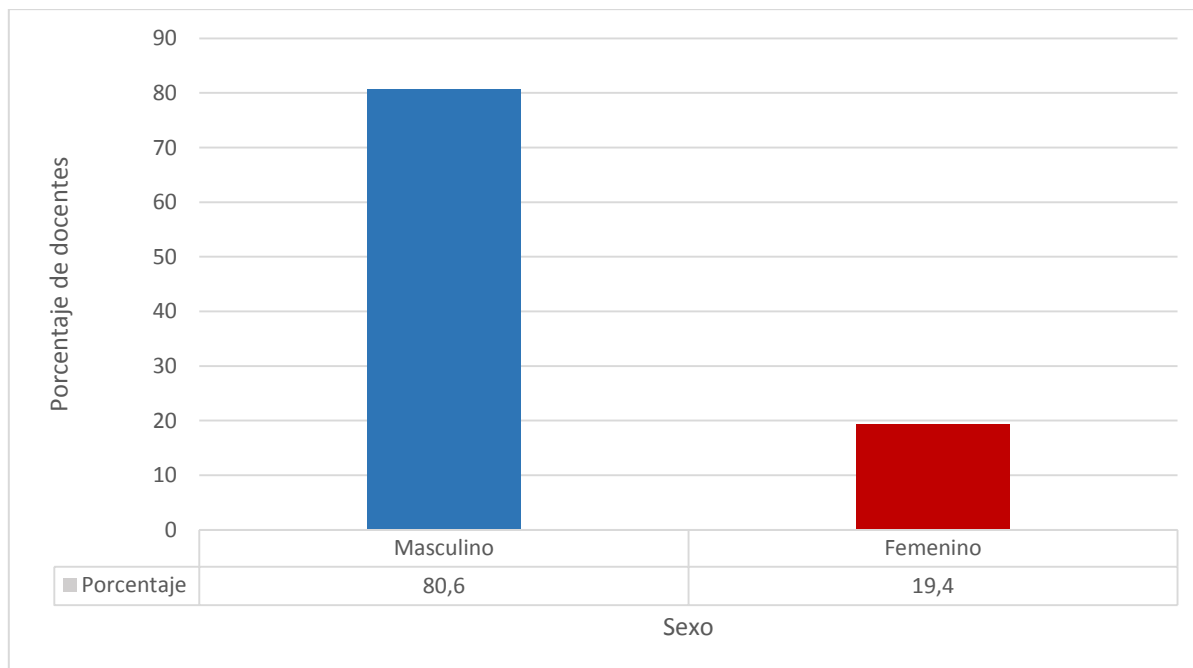
3.7 PLAN PILOTO

Para la realización del instrumento de investigación sobre capacidad laboral se tomó como base del estudio “Característica ocupacionales y estilos de vida de profesores, en un municipio del noreste brasileño” al cual se le adjuntó la cantidad total de 16 preguntas cerradas, sobre características laborales, este fue validado a través de un plan piloto en la Escuela de Tambor de Alajuela, para esto se contó con una muestra de 10 docentes (la muestra era como mínimo el 10% de la población de estudio) a quienes se les aplicó el test, asimismo, se dejó la opción de realizar cualquier comentario sobre la adecuada comprensión del cuestionario; la validación se hizo a través de un Alpha de Cronbach, este obtuvo como resultado un 61%, el cual lo cataloga como adecuado para la recolección de datos.

CAPÍTULO IV.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

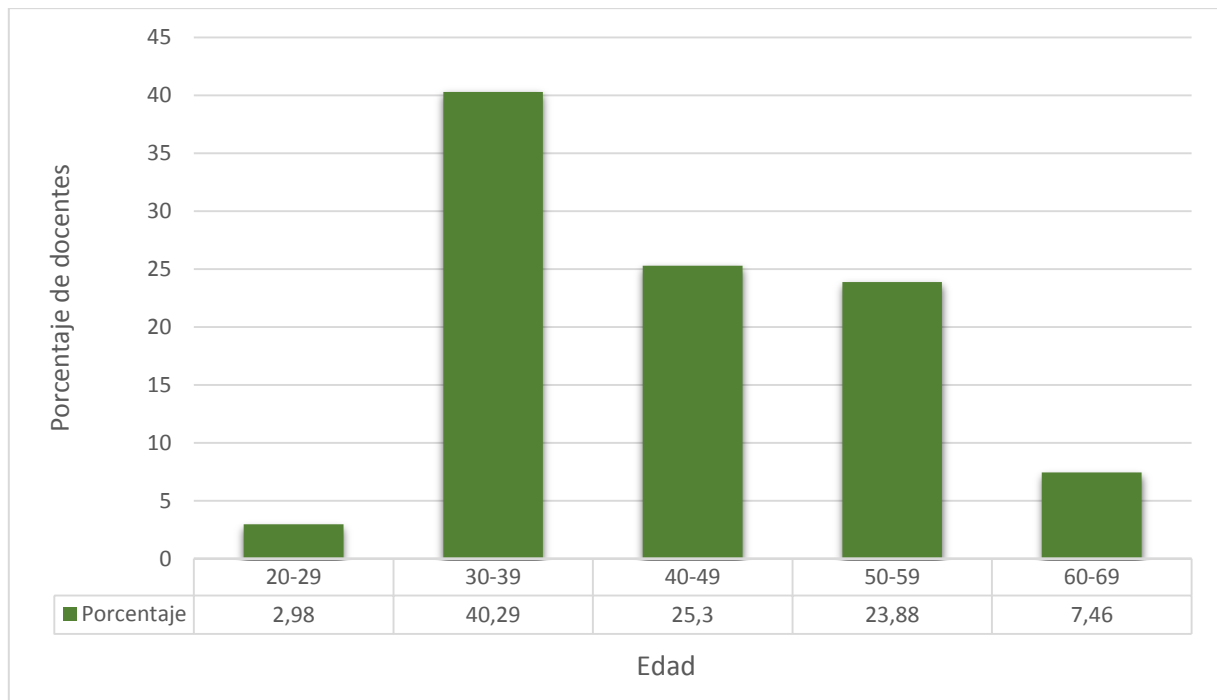
Gráfico N°1. Distribución según sexo de los profesores del Centro Polivalente Francisco J Orlich San José, enero-febrero, 2018.



Fuente: Elaboración propia con datos de cuestionario características ocupacionales, 2018.

En el gráfico N°1, se representa la distribución de la población de los docentes según sexo, se puede observar que el 80.6 % (N=57) corresponde a la población masculina, por otro lado, se aprecia que la población femenina representa tan solo el 19.4 % (N= 13) de los docentes del centro polivalente Francisco J Orlich, San José.

Gráfico N°2. Distribución según edad en los docentes del Centro Polivalente Francisco F Orlich, San José, enero-febrero, 2018.

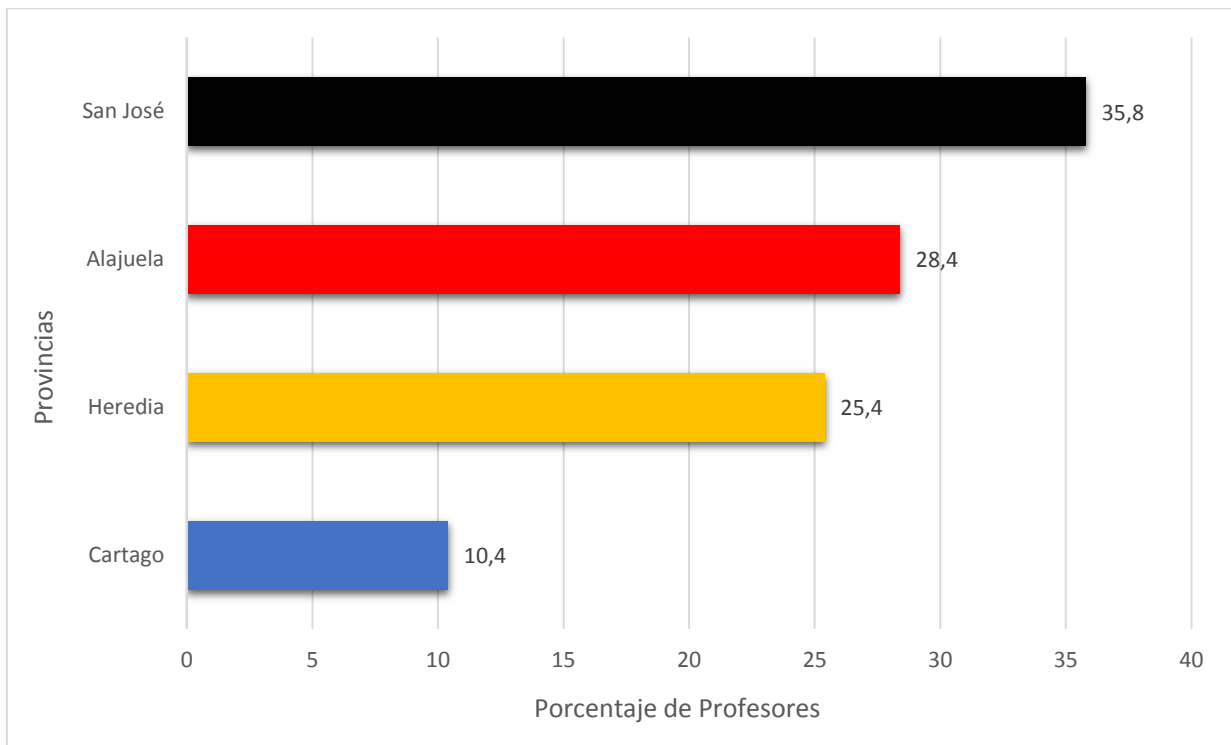


Fuente: Elaboración propia con datos de cuestionario características ocupacionales, 2018.

Según los datos apreciados en el gráfico N°2, se representa a los distintos grupos de edad de los docentes, donde se aprecia que el mayor porcentajes se encuentra entre los 30-39 años, con un 40,29 % (N=27), seguido por el de 40-49 años con un 25.3 % (N=17) y el de 50-59 años con un 23.88 % (N= 16)

También evidencia que las edades de los extremos obtuvieron los porcentajes más bajos de docentes, el grupo de edad de los 20- 29 años corresponde a 2.98 % (N=3), y entre los 60-69 años corresponde a 7.46 % (N=5).

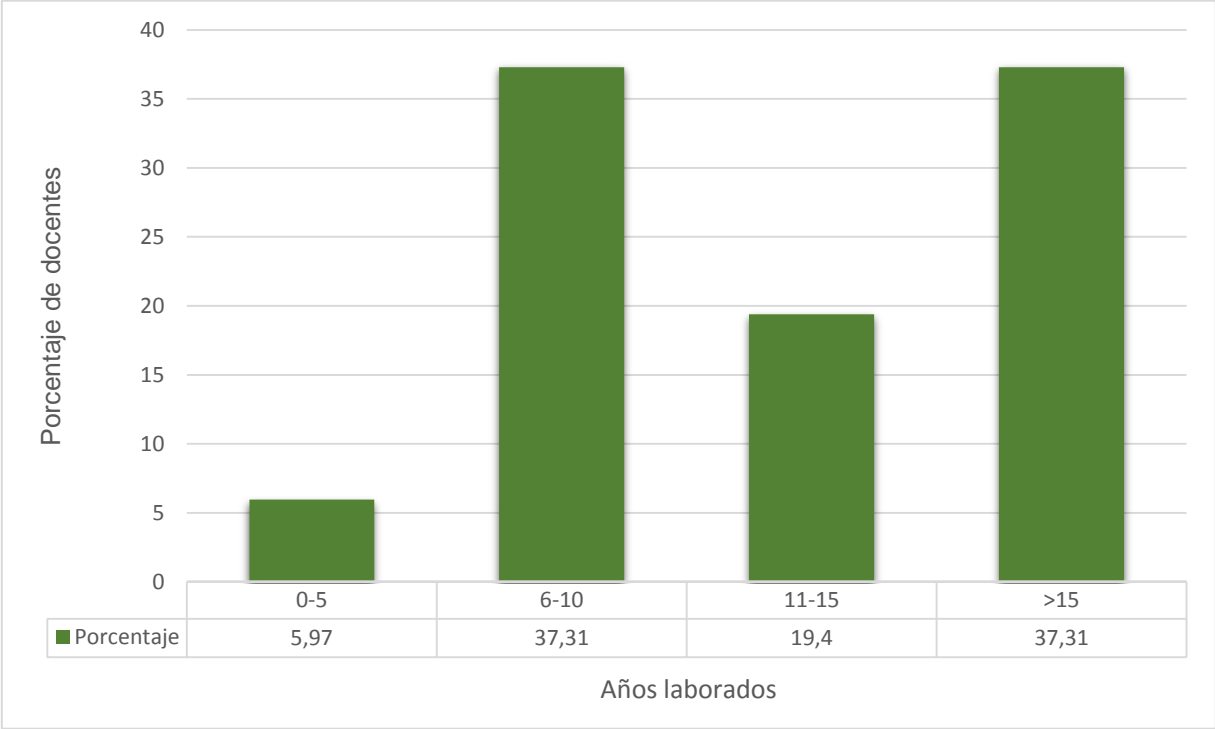
Gráfico N°3. Distribución según provincia de residencia de los docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018.



Fuente: Elaboración propia con datos de cuestionario características ocupacionales, 2018.

En el gráfico anterior, se da a conocer el lugar de residencia de los docentes según la provincia, se evidencia que la mayoría de colaboradores reside en la provincia de San José, con un 35.8% (N=24), mientras que un 28.4% (N=19) reside en la provincia de Alajuela y en Heredia un 25.4% (N=17), y por último, se aprecia que en la provincia de Cartago reside un 10.4% (N=7). Se omiten las provincias de Puntarenas, Limón, Guanacaste, debido a que no había docentes de esas provincias.

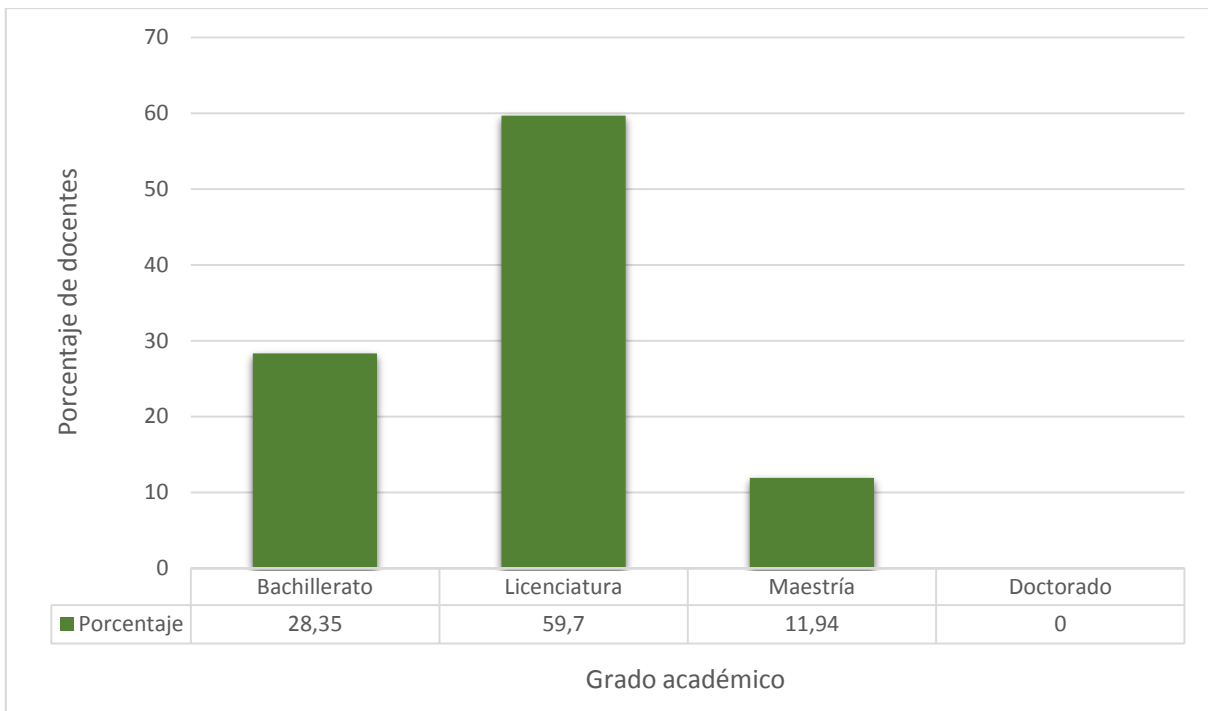
Gráfico N°4. Distribución según años laborados para el Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José por parte de los docentes en el periodo enero-febrero, 2018.



Fuente: Elaboración propia con datos de cuestionario características ocupacionales, 2018.

El gráfico mostrado anteriormente, muestra la cantidad de años laborados de los docentes, donde se aprecia un empate entre la población que lleva de 6 a 10 años laborando contra la población con 15 o más años laborando, con un porcentaje de 37.31% (N=25), seguido por un periodo de 11 a 15 años con un 19.43% (N=13) y por último, un periodo de 0 a 5 años con un 5.97% (N=4).

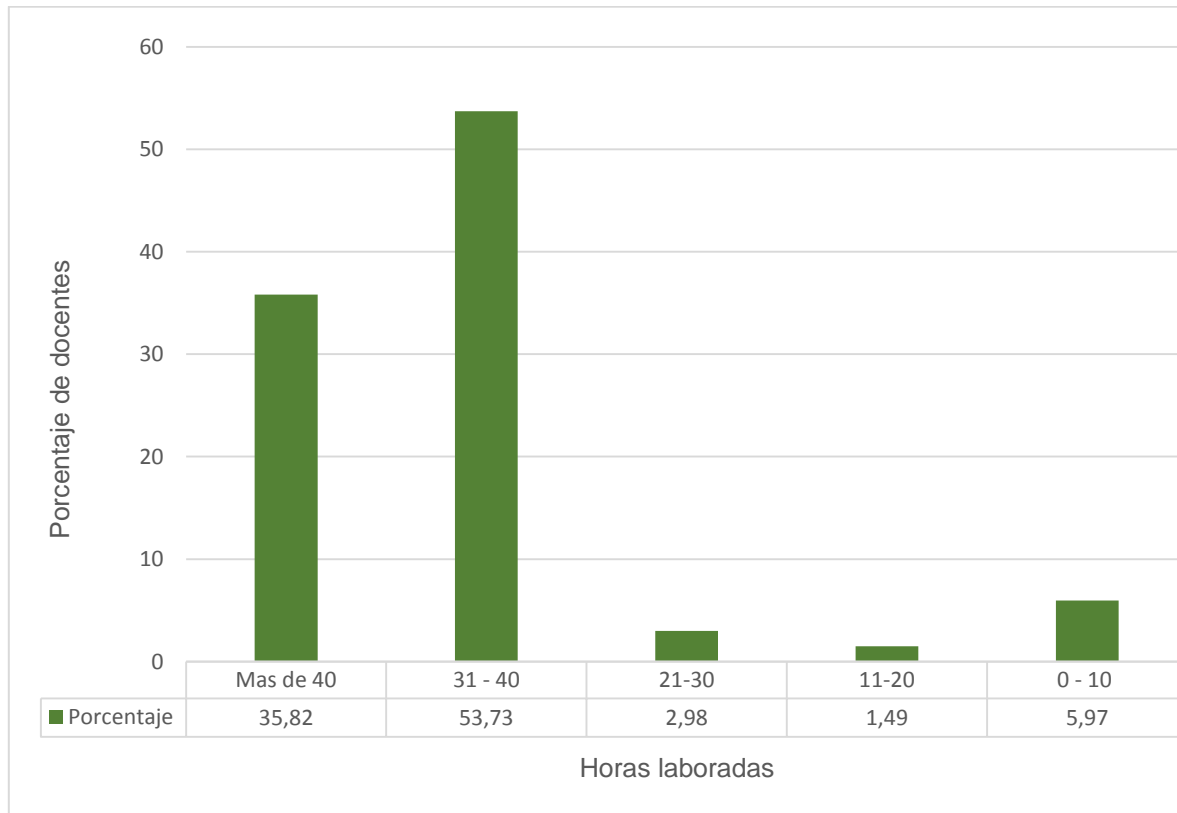
Gráfico N°5 Distribución según el grado académico en los docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018



Fuente: Elaboración propia con datos de cuestionario características ocupacionales, 2018.

El gráfico N°5, refleja el grado académico de los docentes, donde se evidencia que la licenciatura es el mayor de ellos con un 59.7% (N=40), seguido del grado de bachillerato con un 28.35% (N=19), el grado de maestría presenta un 11,94% (N=8) y por último, doctorado presenta cifras de un 0% (N=0).

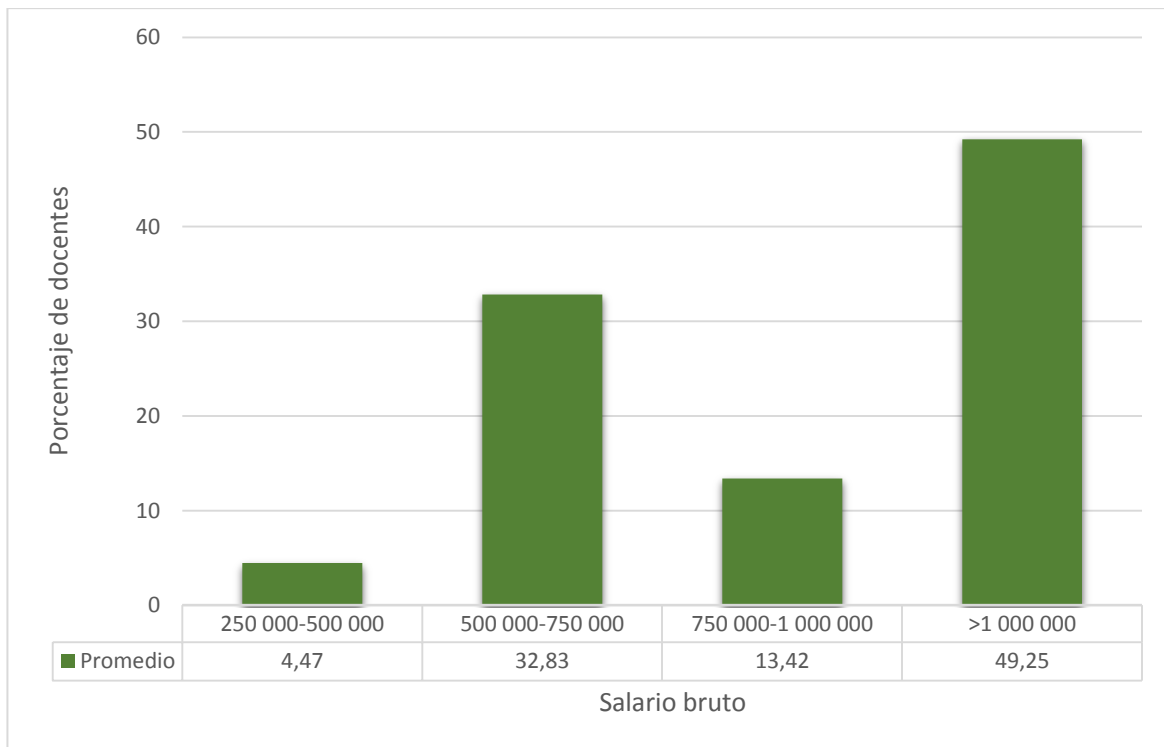
Gráfico N°6. Distribución según la cantidad de horas laboradas en los docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018.



Fuente: Elaboración propia con datos de cuestionario características ocupacionales, 2018.

Los datos obtenidos en el gráfico N°6, muestra la cantidad de horas laboradas por parte de los docentes, donde se aprecia que el primer lugar lo comprende el rango de 31-40, cuenta con un 53.73% (N=36), seguido del rango de más de 40 horas con un 35.82% (N=24), el rango de 0-10 horas cuenta con un 5.97% (N=5.97) mientras que el rango 21-30 horas cuenta a con 2.98% (N=2), por último, el rango de 11-20 horas cuenta con un 1,49% (N=1).

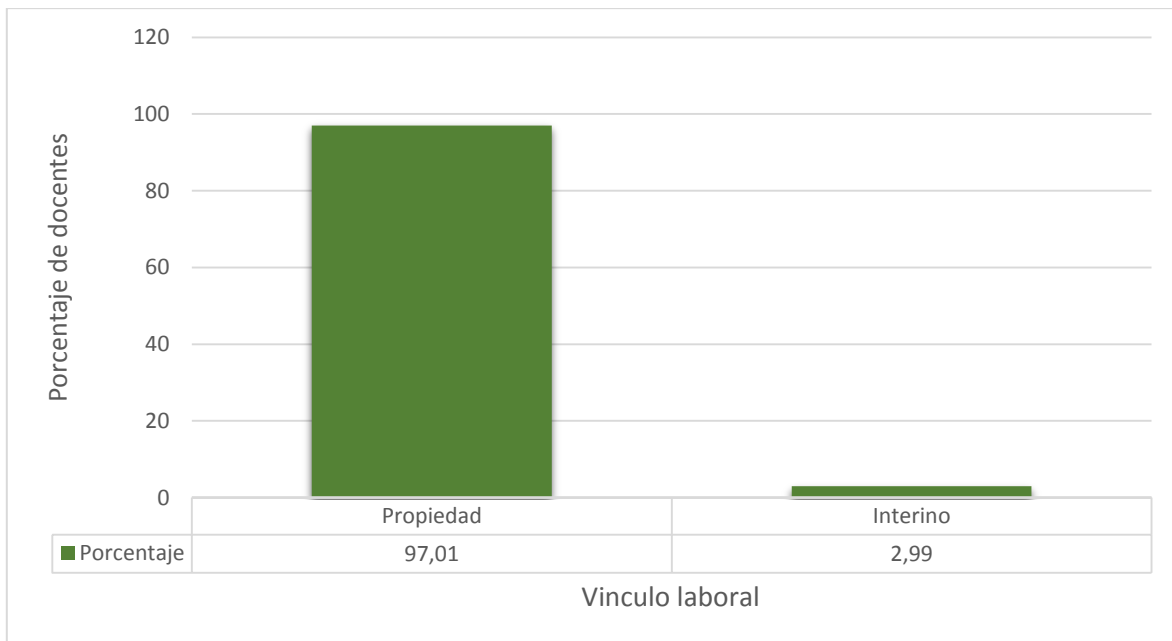
Gráfico N°7. Distribución según el salario bruto de los docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018.



Fuente: Elaboración propia con datos de cuestionario características ocupacionales, 2018.

En el gráfico N°7, se muestra el salario bruto devengado por parte de los docentes; se aprecia que el rango de más de 1000 000 de colones, cuenta con un 49.25% (N=33) seguido del rango de 500 000 - 750 000 colones, con un 32.83% (N=22), el siguiente rango se encuentra comprendido entre 750 000 – 1000 000 colones, con un 13.42% (N=9); por último, el rango entre 250 000 – 500 000 colones, con un 4.47% (N=3).

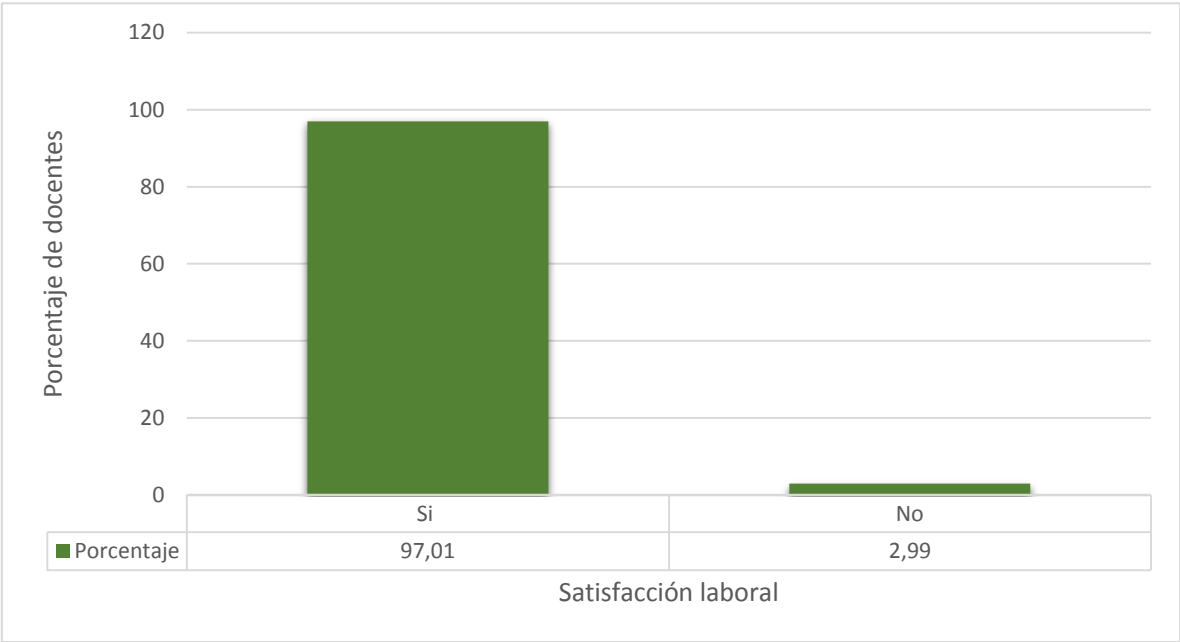
Gráfico N°8. Distribución según vínculo laboral de los docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018.



Fuente: Elaboración propia con datos de cuestionario características ocupacionales, 2018.

La información recopilada en el gráfico N°8, muestra el vínculo laboral actual de los docentes, donde se aprecia que la mayoría se encuentra en propiedad con un 97.01% (N=65), en contraparte el grado de menor cuantía corresponde al interino que cuenta con un 2.99% (N=2).

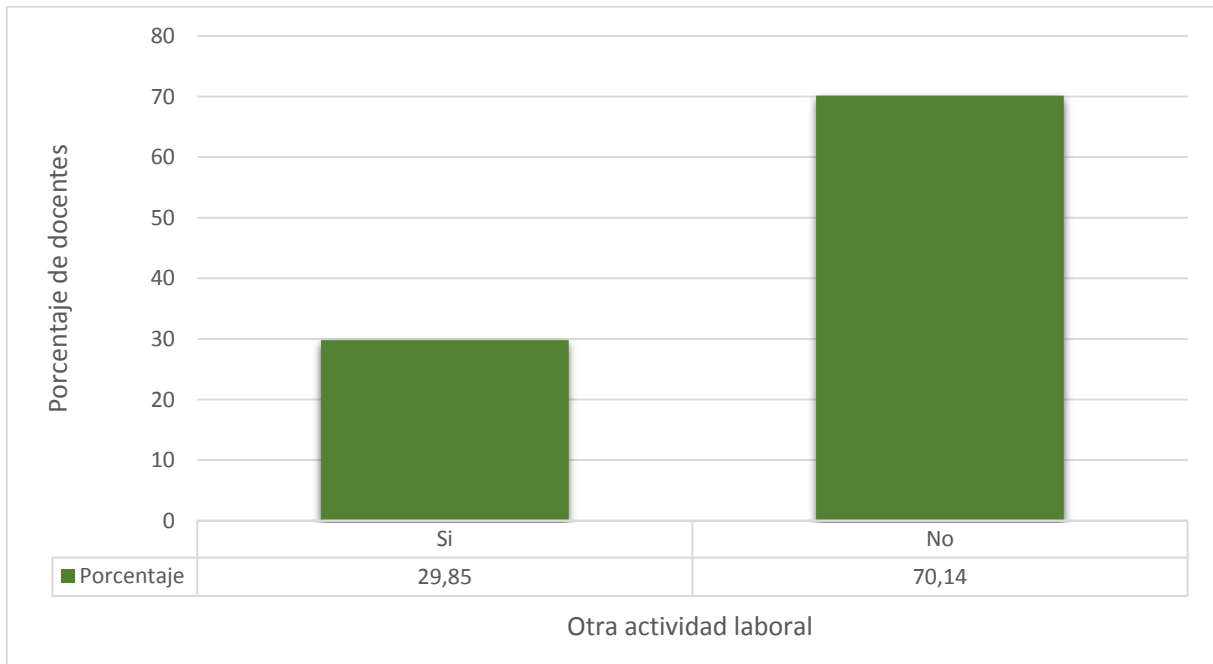
Gráfico N°9. Distribución según satisfacción laboral con la institución de los docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018.



Fuente: Elaboración propia con datos de cuestionario características ocupacionales, 2018.

La información del gráfico N°9, se evidencia la satisfacción laboral con la institución por parte de los docentes, donde se aprecia que la mayoría de estos sí se encuentra satisfecho con un 97.01% (N=65) en contraparte, se aprecia que el 2.99% (N=2) no se encuentra satisfecho laborando para esta institución.

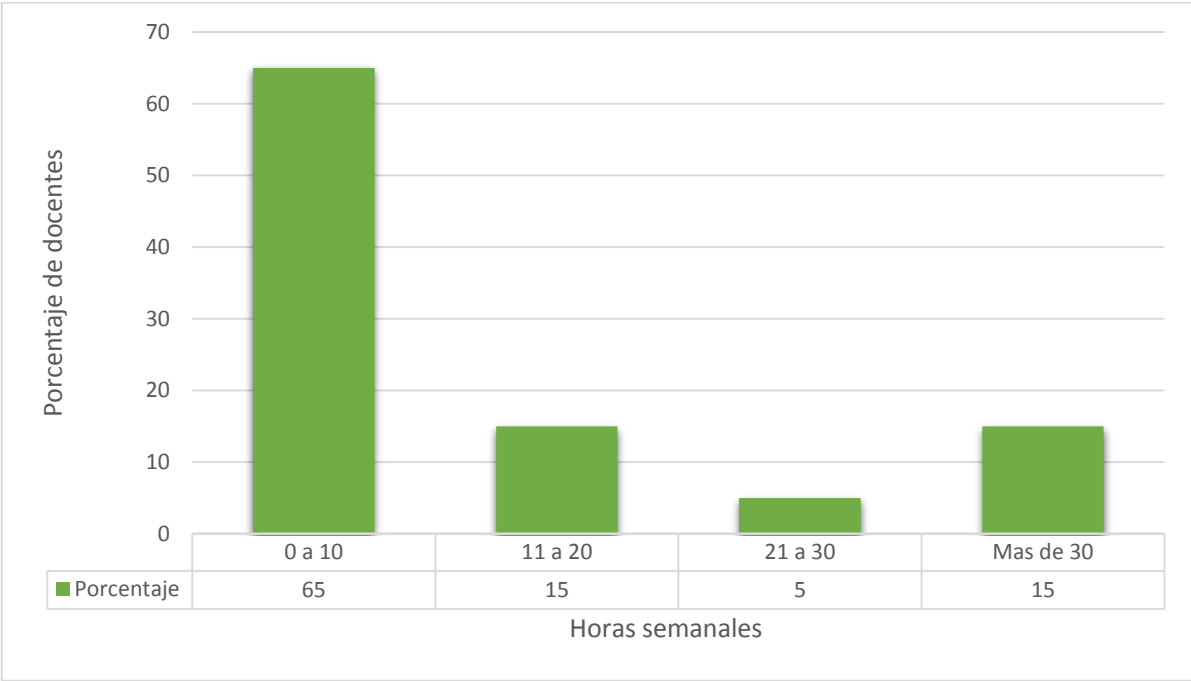
Gráfico N°10. Distribución según realización de otras actividades laborales fuera de la institución en docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José enero-febrero, 2018.



Fuente: Elaboración propia con datos de cuestionario características ocupacionales, 2018.

En el anterior gráfico, se muestra si los docentes realizan alguna actividad laboral fuera de la institución, donde se aprecia que el 70.14% (N=47) no realiza ningún tipo de actividad, mientras que en un 29.85% (N=20) sí realiza algún tipo de actividad fuera de la institución.

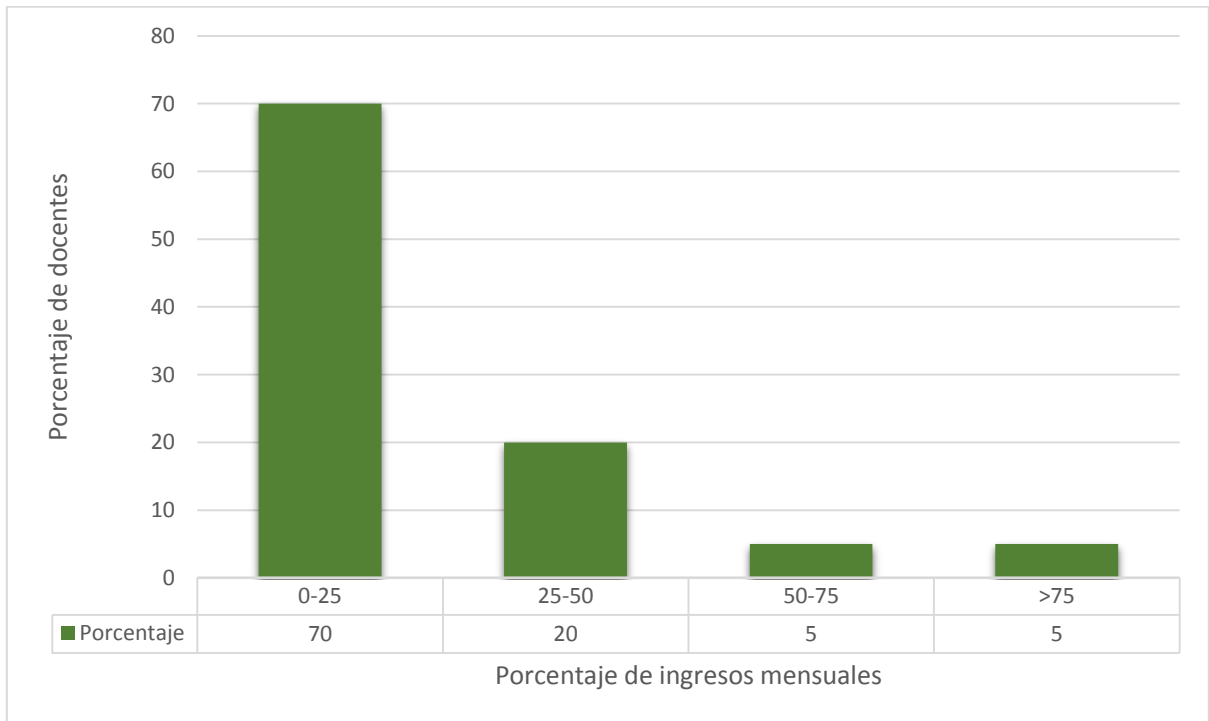
Gráfico N°11. Distribución según cantidad de horas semanales que dedica a actividades laborales fuera de la institución, en docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018.



Fuente: Elaboración propia con datos de cuestionario características ocupacionales, 2018.

Según los datos del gráfico N°11, se muestra la cantidad de horas que los docentes dedican a algún tipo de actividad laboral extra institucional, donde se aprecia que la mayoría está entre el rango de 0 a 10 horas con un 65% (N=13), en segundo lugar se aprecia un empate entre los rangos de 11 a 20 horas y de más de 30 horas, donde el porcentaje para ambos corresponde a un 15% (N=3); por último, el rango contemplado entre 21 a 30 horas cuenta con un 5% (N=1).

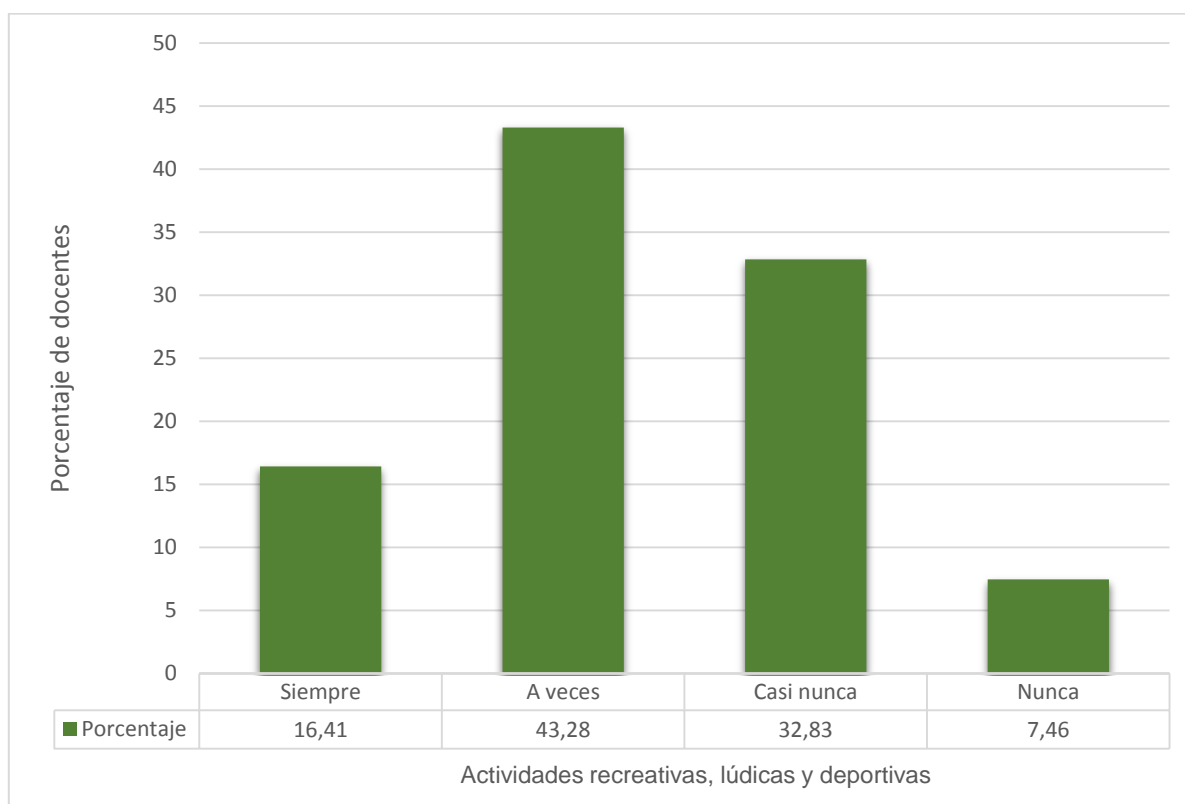
Gráfico N°12. Distribución del porcentaje de remuneración del ingreso mensual de la actividad económica extra institucional en docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018.



Fuente: Elaboración propia con datos de cuestionario características ocupacionales, 2018.

La información del gráfico N°12 muestra el porcentaje de ingresos generado por la actividad económica extra institucional a nivel mensual en los docentes, donde se aprecia que el rango de 0 a 25 cuenta con un 70% (N=14), seguido del rango comprendido entre 25 a 50% con un valor de 20% (N=4); por último, se puede apreciar que existe un empate entre el rango de 50 a 75, y el rango de más de 75, con un valor para ambas de 5% (N=1).

Gráfico N°13. Distribución sobre las posibilidades que brinda la institución de participar en actividades recreativas, lúdicas, culturales o deportivas, en docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José enero-febrero, 2018.

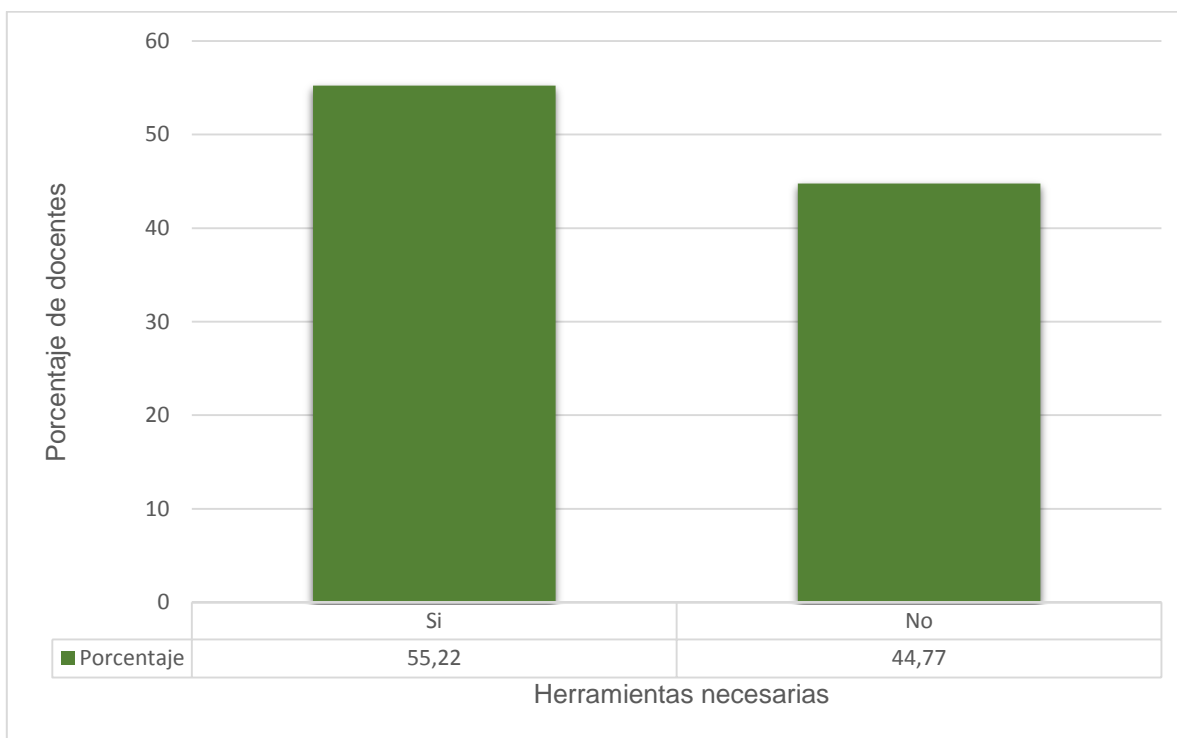


Fuente: Elaboración propia con datos de cuestionario características ocupacionales, 2018.

Según los datos mostrados en el gráfico N°13, se muestra la posibilidad que tienen los docentes de participar en actividades, recreativas, lúdicas, culturales o deportivas, donde se aprecia que para el rango de “a veces” el 43.28% (N=29) de los colaboradores participa en este tipo de actividades, seguido del rango de “casi

nunca” con un 32.83% (N=22); en tercer lugar, el rango de “siempre” con un 16.41% (N=11) y por último, el rango “nunca” con un 7.46% (N=5).

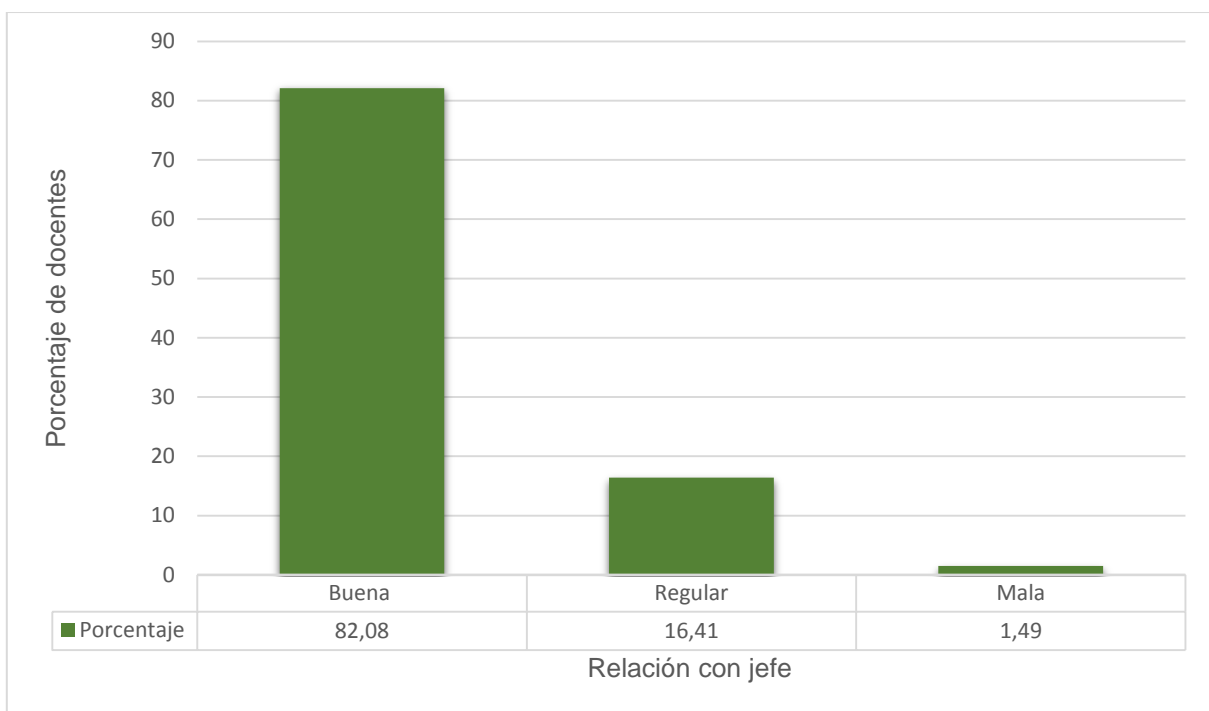
Gráfico N°14. Facilitación de herramientas para un desempeño óptimo en las responsabilidades laborales por parte del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José enero-febrero, 2018.



Fuente: Elaboración propia con datos de cuestionario características ocupacionales, 2018.

En el gráfico N°14 se muestra si la institución brinda las herramientas necesarias para que los docentes tengan un desempeño óptimo en su trabajo, donde se evidencia que en un 55.22% (N=37), sí brinda dichas herramientas y por otro lado, el 44.77% (N=30) afirma que la institución no brinda las herramientas necesarias para realizar un trabajo óptimo.

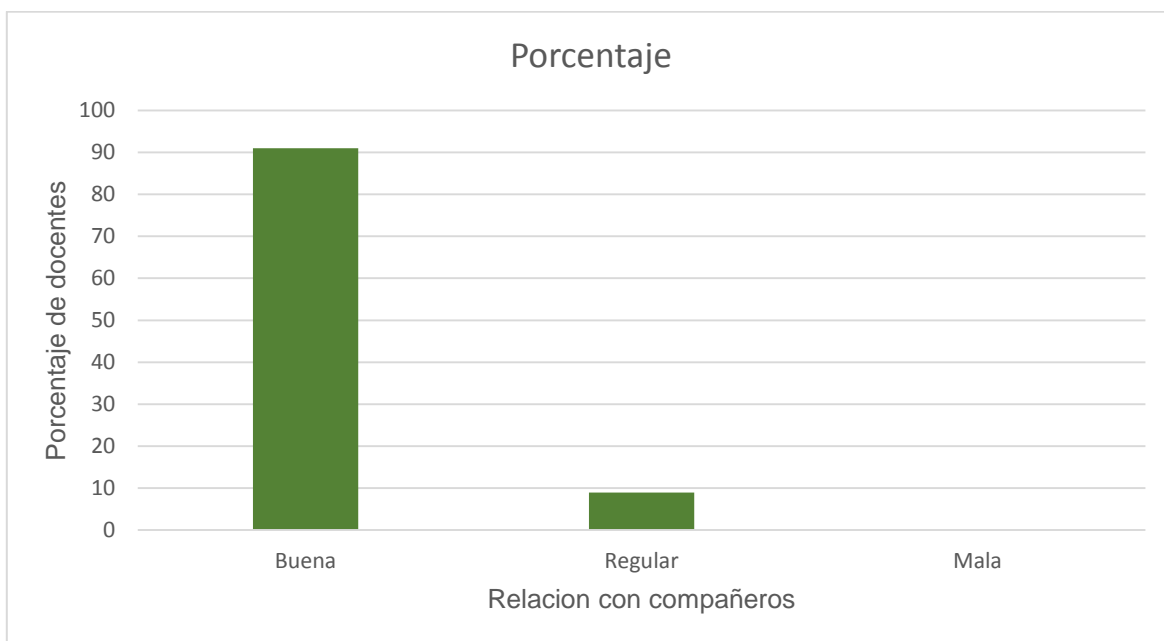
Gráfico N°15. Distribución sobre la relación que existe entre el jefe inmediato y el docente del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018



Fuente: Elaboración propia con datos de cuestionario características ocupacionales, 2018.

En el gráfico anterior, se muestra la relación que existe entre el jefe inmediato y el docente, donde se aprecia que en un 82.08% (N=55) dicha relación es “buena”, además un 16.41% (N=11) de los docentes considera esta relación como “regular”; por último, el 1.49% (N=1) de los docentes considera como “mala” la relación con su jefe inmediato.

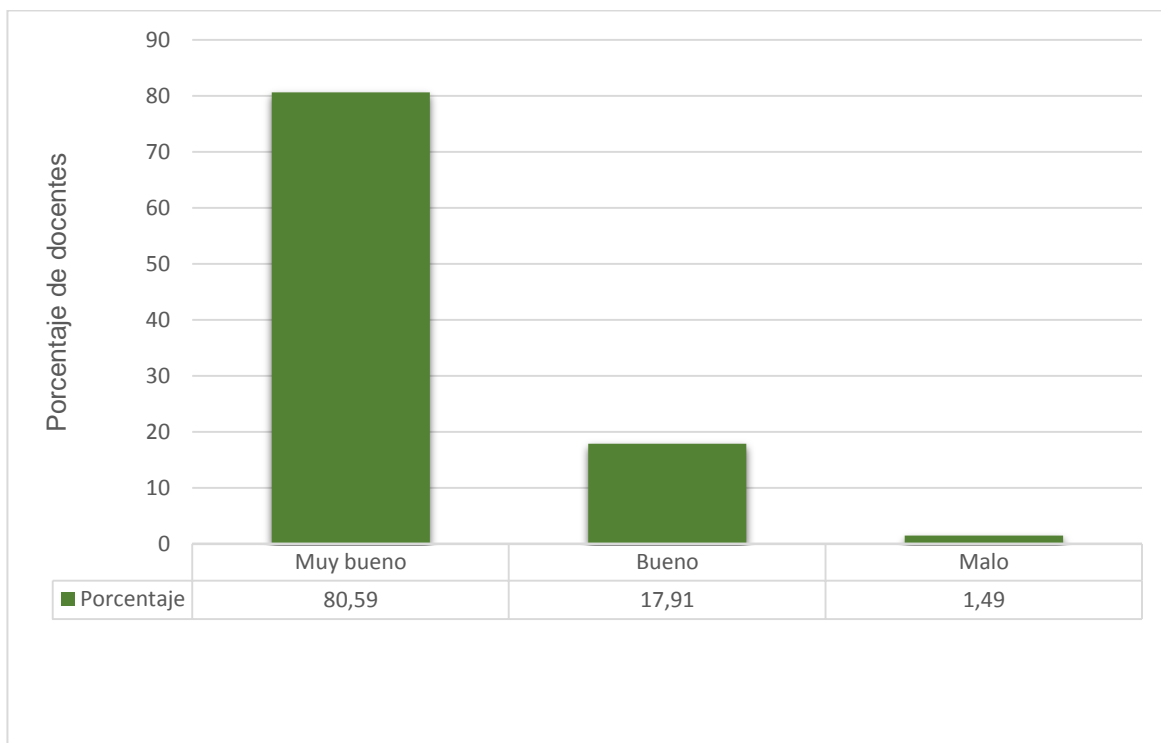
Gráfico N°16. Distribución sobre el tipo de relación que existe entre compañeros de docencia del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018.



Fuente: Elaboración propia con datos de cuestionario características ocupacionales, 2018.

La información del gráfico N°16, muestra el tipo de relación que existe entre los docentes de esta institución, donde se aprecia que el 91.04% (N=61) considera esta relación como “buena”, con un 8.95% (N=6) los docentes consideran esta relación como “regular”; por último, se evidencia que ningún docente considera que la relación entre compañeros sea “mala”.

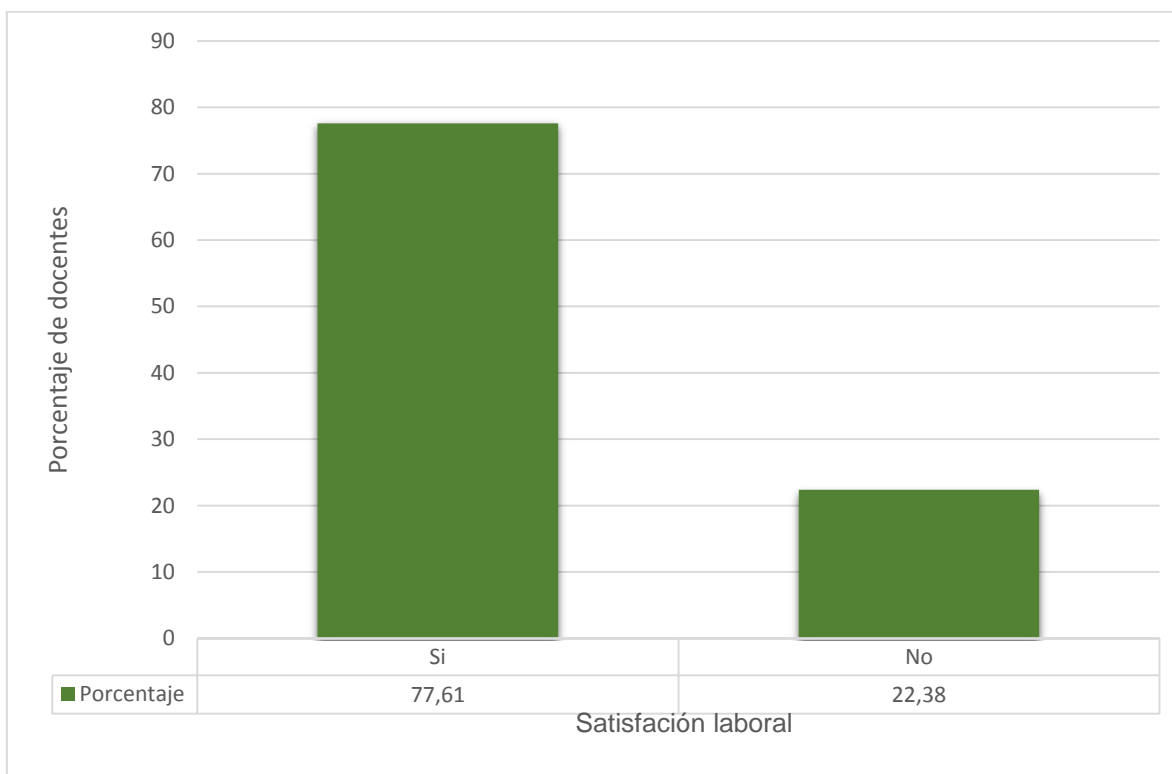
Gráfico N°17. Autoevaluación de la labor desempeñada como docente del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018.



Fuente: Elaboración propia con datos de cuestionario características ocupacionales, 2018.

Para el gráfico N°17, se muestra la percepción que tiene el docente sobre su desempeño laboral dentro de la institución, donde se aprecia que el 80.59% (N=54) lo cataloga como “muy bueno”, con un 18% (N=12) se cataloga como “bueno” y por último se aprecia que el 1.49% (N=1) considera como “malo” su desempeño laboral.

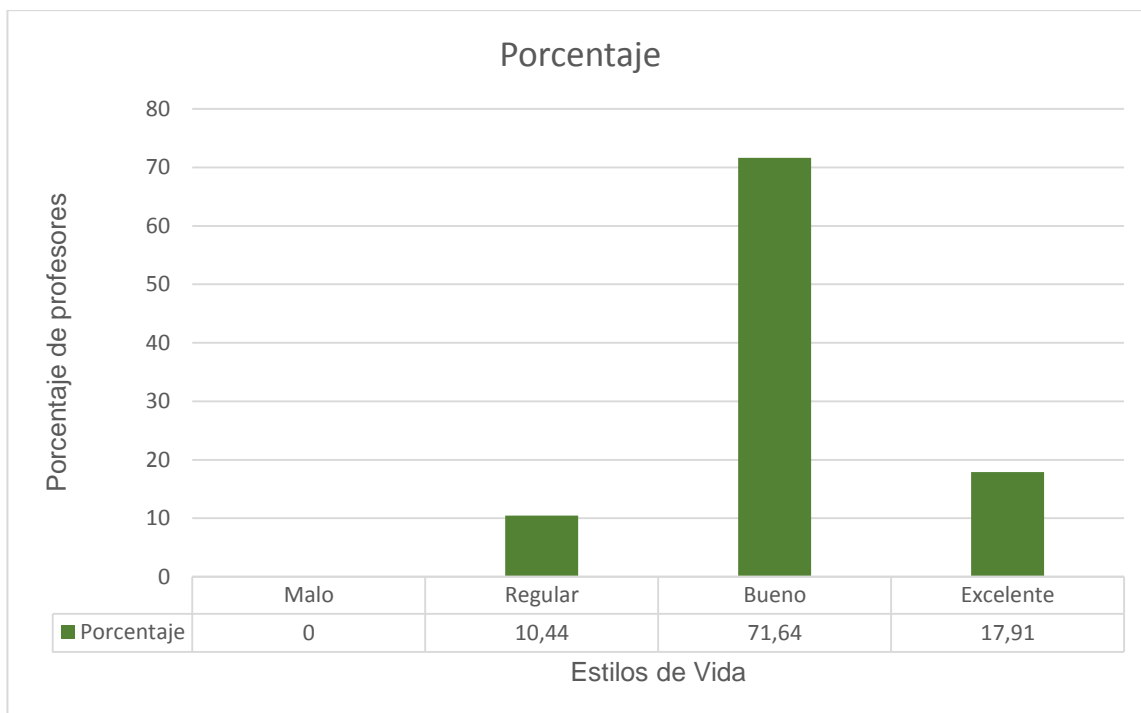
Gráfico N°18. Distribución satisfacción de las condiciones laborales actuales tomando en cuenta el cuestionario anterior, en docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018.



Fuente: Elaboración propia con datos de cuestionario características ocupacionales, 2018.

Los datos del gráfico N°18, muestra el grado de satisfacción de los docentes luego de realizar el cuestionario, donde el 77.61% (N=52), “si” se consideran satisfechos con las condiciones laborales que cuentan, en contra parte, el 22.38% (N=15) de los docentes “no” se considera satisfechos con dichas condiciones laborales.

Gráfico N°19. Distribución sobre estilos de vida en los docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018.



Fuente: Elaboración propia con datos de cuestionario FANTASTICO.

El gráfico N° 19 muestra el nivel de estilo de vida de los docentes, se aprecia que el rango de “bueno” cuenta con 71.64% (N=48), seguido del rango “excelente” con un 17.91% (N=12); en tercer lugar se aprecia el rango de “regular” con un 10.44%(N=7), como dato final el rango de “malo” no cuenta con ningún valor asociado.

Tabla N°1. Relación de estilos de vida contra características laborales en los docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, San José, enero-febrero, 2018.

Estilos de vida	Características laborales	Chi ²	P	
<i>Del resultado final del test Fantástico</i>	Grado académico	3.65	0.45	
	Horas laborales por semana	7.64	0.46	
	Tiempo laborado en la institución	7.46	0.28	
	Salario bruto mensual	7.66	0.26	
	Vinculo Laboral	0.81	0.66	
	<i>Malo 0%</i>	Satisfacción laboral	3.59	0.16
		Otra actividad económica	3.28	0.19
	<i>Regular 10.44%</i>	Horas dedicadas a actividad	6.01	0.42
	<i>Bueno 71.64%</i>	% económico mensual	1.85	0.93
	<i>Excelente 17.91%</i>	Participación en actividades recreativas	4.41	0.62
		Brinda herramientas	0.89	0.63
		Relación con jefe	35.82	0.00
		Relación con compañeros	2.60	0.27
		Como cataloga su desempeño laboral	7.26	0.06
		satisfecho con condicione laborales	2.25	0.32

Fuente: Elaboración propia con datos de cuestionarios aplicados.

La tabla N°1 muestra la relación existente entre el estilo de vida de los docentes, y las características laborales de los mismos (si el valor de “p” es menor a 0.05 existe relación estadística, en el caso de “p” ser mayor a dicho valor no existe relación estadística) donde se muestra que el grado académico presenta una asociación de ($p=0.45$); en cuanto a las horas laborales se aprecia una asociación de ($p=0.46$), en referencia al tiempo laborado se evidencia un valor de asociación de ($p=0.28$); para el salario bruto se aprecia un valor de asociación de ($p=0.26$), en cuanto a vínculo laboral se muestra un valor de asociación de ($p=0.66$), en cuanto a satisfacción laboral del docente se refleja un valor de asociación de ($p=0.16$), para la consulta si realiza otra actividad económica, se muestra la siguiente asociación ($p=0.19$). Asimismo, en cuanto a las horas dedicadas a esa actividad económica se aprecia el siguiente resultado de asociación ($p=0.42$), en cuanto al porcentaje mensual de genera dicha actividad se visualiza un valor de asociación de ($p=0.93$); para la pregunta sobre la participación del docente en actividades recreativas, se asocia con un valor de ($p=0.62$); en relación a si la institución brinda las herramientas necesarias para laborar, se obtuvo un valor de asociación de ($p=0.63$); en cuanto a la relación entre el docente y el jefe se obtuvo un valor de ($p=0.00$); además, en términos de la relación entre los compañeros de trabajo se evidencia la siguiente medida de asociación ($p=0.27$); en cuanto a la percepción de su desempeño laboral, se muestra un valor de asociación de ($p=0.06$) y, en términos de satisfacción con las condiciones laborales, se obtuvo el siguiente valor de asociación ($p=0.32$).

CAPÍTULO V.

DISCUSIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 DISCUSIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

La promoción de la salud ha sido motivo de estudios y discusión con el pasar de los años, particularmente se ha utilizado como punto medular para realizar diversos planteamientos relacionados con la elaboración de políticas públicas saludables, con intervenciones dirigidas a personas y comunidades, y para la propuesta y realización de investigaciones en temas de salud, gracias a esto, le ha servido de base a grandes profesionales para desarrollar modelos que encajen con la realidad de una población en particular, generando bienestar entre sus habitantes⁽⁵¹⁾.

Por eso la promoción de la salud constituye un proceso que incluye las acciones dirigidas principalmente a fortalecer e incrementar las habilidades y capacidades de todos los individuos y grupos en general, así como aquellas encaminadas a modificar las condiciones sociales y ambientales, con el fin de aminorar su impacto en la salud pública e individual. La promoción de salud cumple sus objetivos mediante una variedad de actividades encaminadas a fomentar comportamientos y estilos de vida saludables. Se centra en las elecciones y responsabilidades personales y en el cambio social del medio⁽⁵²⁾.

El presente estudio muestra una diferencia significativa con respecto al sexo de las personas entrevistadas, donde queda claro, que el sexo masculino cuenta con el mayor porcentaje de docentes con un 80.6% a diferencia del sexo femenino donde se aprecia un 19.4%, lo cual confirma una cantidad mucho menor; esto concuerda con un estudio sobre profesores universitarios y su efectividad docente de la ciudad de México, donde se evidencia que el sexo masculino cuenta con una

cifra de 65.6% (N=912), mientras que el sexo femenino cuenta con un 34.4% (N=479) de un total de docentes de 1391 participantes⁽⁵³⁾.

Al realizar la comparación entre grupo de edades de los docentes, se puede determinar que el grupo de mayor edad se encuentra en el rango que comprende de los 30 a los 39 años, el cual es el grupo etario que no tan recientemente, culminó sus estudios mostrando cierta madurez como docente, por lo cual tiene mayor probabilidad de adquirir un puesto de trabajo; en los extremos se observa a los docentes con edades entre los 20 a 29 años, este grupo en particular tiene mayor dificultad para adquirir un puesto como docente puesto que muchos se encuentran concluyendo sus estudios universitarios y cuentan con poca experiencia para ejercer, como lo cita un estudio sobre el profesorado novel realizado de la Universidad Autónoma de Barcelona sobre este tema⁽⁵⁴⁾.

Un dato analizado en la elaboración de este trabajo fue sobre la provincia en que reside el docente de esa institución, se aprecia que en San José vive un 35.8% , esta es la provincia donde más habitan los colaboradores, sin tomar en cuenta el cantón o distrito de la misma; en segundo lugar se posiciona la provincia de Alajuela con un 28.4%, seguido de la provincia de Heredia con 25.4% y, por último, la provincia de Cartago con un 10.4%, esto plantea que el colaborador se siente más a gusto si reside cerca de su lugar de trabajo, si se tiene en cuenta, factores como que en los últimos años Costa Rica ha tenido un aumento de su flota vehicular, por dar un ejemplo: en el 2014 contaba con 1.399.238 vehículos solo superado por países como Guatemala el cual, es número uno de la región; esto eventualmente genera colapsos viales y estrés para todos los usuarios de las

vías nacionales, además los patronos prefieren contratar personas que no tengan que viajar mucha distancia a su lugar de trabajo, pues esto se puede transformar en ausentismo y el hecho de trasladarse representa un gasto importante ⁽⁵⁵⁾.

Se analizó la cantidad de horas laboradas semanalmente por los docentes, donde quedó en evidencia que el rango 31 a 40 horas laboradas obtuvo un 53.73% lo cual corresponde a la mayoría, a diferencia del estudio sobre síndrome de “burnout” en docentes Venezolanos para el año 2002, donde se aprecia que el 50% de los docente estudiados, cuentan con un horario de 8 a 12 horas laborables por semana, siendo esta una cantidad mucho menor⁽⁵⁶⁾.

A los docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich, se les hizo la consulta sobre el rubro de “salario bruto” que se obtiene por dicho trabajo, donde se aprecia que el 49.25% cuenta con un salario mayor a 1000 000 de colones, este dato concuerda con un estudio realizado para el año 2013 por parte del Ministerio de Educación de Costa Rica, sobre la carga salarial, entre otros temas, donde refleja que la mayoría de docentes perciben un salario mayor a 1000 000 de colones ver anexo N°3 ⁽⁵⁷⁾.

En el proceso de obtención de datos, se le consultó a los docentes sobre su vínculo laboral con la institución, para ello se estipularon dos rangos, docente con plaza en “propiedad” y el otro fue docente en plaza “interina”; de ello se obtuvieron los siguientes datos: propiedad con 97.01%, interino: 2.99%, en el artículo llamado cifras de la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica que reflejan un 71.01% de sus profesores con plaza en propiedad mientras en un 28.98% corresponde a docentes interinos⁽⁵⁸⁾.

En el siguiente apartado se le hace la consulta a los docentes si se encuentra satisfecho laborando en dicha institución, de la cual, se afirma lo siguiente: el 97.01% de los entrevistados respondió “sí”, el restante 2.99% respondió que “no” se encuentran satisfechos laborando en la institución. Esta institución presenta las particularidades especiales que refutan dichos datos, una de ellas es que el colaborador cuenta con asociación solidarista, consultorio médico, buena ubicación física, amplias zonas verdes, instalaciones físicas con la adecuada distribución de aulas, ambiente laboral adecuado, jornada laboral acorde con lo establecido por ley, todas y cada una de estas variables influyen de manera positiva en el docente.

Es común encontrar que las personas con un trabajo estable realizan algunas actividades económicas lícitas, con el fin de obtener un ingreso adicional, es por esta razón que a los docentes se le hizo la consulta sobre si realizaban algún tipo de actividad económica fuera de la ya antes descrita, para esta interrogante se obtuvieron las siguientes respuestas: “no” obtuvo un 70.14% contra un 29.85% que obtuvo la respuesta “sí”.

Debido al alto costo de la vida, muchos trabajadores deben optar por otra actividad económica, donde las ganancias obtenidas de esta, entra a formar parte de su ingreso económico mensual; en el caso de los docentes en estudio, se les consultó sobre el tema de pluriempleo ante esta interrogante respondieron “no” el 70.14% mientras que el restante 29.85% respondió que “sí” realizaban algún tipo de actividad fuera de las ejecutadas dentro de la institución; por otro lado, en el estudio: *La situación laboral del profesorado español en el mundo*, se evidencia

que el 64% de las personas que formaron parte del estudio necesita de otra actividad económica para poder solventar sus necesidades, además se puede apreciar que en el continente europeo el 48% de las personas opta por el pluriempleo como solución al problema; mientras en el rango de otros cuenta con un porcentaje del 13% como lo muestra la tabla siguiente, ver anexo N°4⁽⁵⁹⁾.

Las distintas causas que llevan a un docente a tomar el pluriempleo como alternativa para solventar sus necesidades económicas es amplia, ya quedó en evidencia que en nuestro medio la mayoría de participantes de este estudio no recurre a esta alternativa, sin embargo, una cantidad nada despreciable de colaboradores sí forman parte de ella (20 docentes). A estos se les consultó por la cantidad de horas que le dedican a dicha actividad, se aprecia que el 65% le dedica un rango de 0 a 10 horas, (ya que en esta institución trabajan tiempo completo, mientras que, en otras instituciones, como muchas universidades, los docentes tienen esa actividad como secundaria). En un estudio realizado en Brasil sobre la relación del pluriempleo y el bienestar de un grupo de docentes, se evidencia una gran discrepancia, ya que para este estudio el 64% de los colaboradores dedican más de 40 horas semanales a cualquier otra actividad económica, lo cual refleja que esta población tiene un problema en cuanto a la adquisición de los recursos para solventar sus necesidades diarias y recurren al pluriempleo⁽⁶⁰⁾.

Se les consultó sobre el porcentaje de ganancias generada por la realización de estas actividades extraordinarias, y a cuanto correspondía este de su ingreso mensual, el grupo que se encuentra entre 0 a 25% de los ingresos mensuales

cuenta con un 70% de los participantes, lo cual corresponde a la mayoría, según lo obtenido a través de la encuesta realizada, esto significa que las ganancias devengadas por actividades económicas fuera de las horas laborales como docentes representa una cifra considerable, lo cual ayuda con la estabilidad económica de cada docente que optó por este método como parte de la solución a su necesidad.

Un dato importante a citar, es el tema de los tiempos dedicados a la recreación de los docentes en este trabajo de investigación, como consecuencia de esto, se les hizo la consulta relacionada con si la institución le brinda la posibilidad de participar en actividades recreativas, lúdicas, culturales o deportivas, a dicha interrogante los docentes respondieron la pregunta con el parámetro de “a veces” con un 43.28%; este es el porcentaje más alto, seguido de un 32.83% con el parámetro “casi nunca”, estos números llaman la atención, pues se aprecia el poco tiempo invertido por la institución en este tema, una causa podría ser la carga de horas laboradas, lo cual se comprobó que se sitúa al rango entre 31 a 40 horas como el de mayor cantidad; esta es una limitante para que sus colaboradores participen en este tipo de actividades. En este sentido, lo citado anteriormente se compara con un estudio sobre condiciones de trabajo bienestar y malestar de docentes en Chile, donde reportan que los colaboradores tienen una alta cantidad de horas laborales (inclusive horas extra sin remunerar), además, hace hincapié en la falta de instancias de descanso y desconexión durante la jornada laboral lo cual genera molestia entre los docentes⁽⁶¹⁾.

El siguiente punto a analizar hace énfasis en las condiciones laborales de los docentes, basándose en si cuentan o no con las herramientas necesarias para poder realizar su trabajo de la mejor manera; para este apartado se le hizo la consulta a la población en estudio, y las respuestas arrojan las siguientes cifras: el 55.22% respondió que “sí” cuenta con dichas herramientas, mientras un 44.77% contestó que “no” a la misma interrogante sobre este tema en particular; si bien es claro que la mayoría de docentes considera como idóneas las herramientas con las que labora, no se puede despreciar a la población que discrepa con esto, ya que corresponde a un porcentaje similar y deja este grado de “satisfacción” en duda. En un estudio realizado en la Dirección Regional de Desamparados, San José se deja claro que los docentes se sienten satisfechos con las herramientas que brindadas, al igual que los docentes del centro en estudio⁽⁶²⁾.

La relación existente entre los docentes y sus jefes u autoridades superiores, es parte del ambiente laboral de la institución, motivo por el cual se incluye entre la temática a consultar; así es que la pregunta hace referencia a cómo cataloga el docente su relación con su jefe inmediato y se dan tres rangos los cuales son, bueno, regular y por último, malo; al respecto, se obtuvieron los siguientes resultados el 82.08% cataloga su relación como “buena; por consiguiente, este dato es similar con un estudio realizado por el Ministerio de Educación de Costa Rica para el año 2013, donde se observó que las relación entre los jefes inmediatos (autoridades) y los docentes en general es buena en un 80% de los casos, ello concuerda con lo encontrado en este estudio⁽⁵⁷⁾.

Un punto similar al anterior es el que se analiza a continuación, con la diferencia de que este hace alusión a la relación entre colegas, por tanto, se les hace la consulta sobre la relación con sus compañeros de trabajo, donde nuevamente se abordan los rangos de: “bueno”, “regular” y “malo”. Para esta interrogante los resultados fueron: 91.04%, 8.95%, y 0% respectivamente, como medida comparativa en un estudio que se realizó en la Universidad de Salamanca en España, se determinó que el 86.5% de los profesores valora como muy buena la relación con sus compañeros, lo cual concuerda con lo obtenido en este estudio⁽⁶³⁾.

El desempeño laboral, en términos generales, es un dato medible en este estudio, para esto la información se obtuvo nuevamente del cuestionario aplicado, para cuantificar se les dio tres rangos: “muy bueno”, “bueno” y por último “malo”, la opción que tuvo el mayor puntaje fue el de “muy bueno” ya que obtuvo un 80.59%, seguido de “bueno” para este caso fue de 18.0%, el rango de “malo” obtuvo un 1.49% y es este el de menor cantidad.

En un estudio realizado en El Salvador sobre la satisfacción y el desempeño laboral en docentes se analiza la autopercepción del docente sobre su desempeño a la hora de trabajar, en este estudio se analiza este rubro en relación con la edad, género, tipo de institución y tipo de empleo del docente, en el cual no se encontró una diferencia significativa entre ellas, en otras palabras, no mejora, no aumenta, ni disminuye su desempeño; caso contrario este estudio donde claramente la autopercepción de que se está realizando un trabajo adecuado es muy alta⁽⁶⁴⁾.

En otra de las preguntas se le consultó a los docentes con la interrogante sobre satisfacción con las condiciones de trabajo y, tomando en cuenta todas las variables antes descritas en el cuestionario, los colaboradores respondieron que “sí” en un 77.61% del total de docentes que participaron, ello refleja que la mayoría de los docentes se encuentran satisfechos en este punto, curiosamente esto difiere un poco de un estudio sobre satisfacción laboral en docentes, donde los datos arrojados sobre esta interrogante deja ver que los encuestados se encuentran medianamente satisfechos con sus condiciones de trabajo⁽⁶⁵⁾.

En este sentido, se deja en claro que en este punto existe mucha discrepancia entre personas que se dedican al mismo oficio. Cabe resaltar que los datos acá señalados, concuerdan con un estudio realizado en la ciudad de Cúcuta⁽⁶⁶⁾, Colombia donde el test fantástico también sirvió como método de obtención de datos y, luego de interpretar el test, se demostró que la población en estudio contaba con una cantidad similar de participantes, la cual la hace más factible a la hora de comparar ambos trabajos de investigación, los resultados fueron similares, para este caso en particular, el estilo de vida de los docentes evaluados se distribuyó según el aspecto nutricional, relación con familia y amigos, actividad física realizada y, por último, manejo del estrés; finalmente el estudio alcanzó el grado de “bueno” con un 50% de los evaluados, y es este el más alto al igual que lo demostrado en este estudio.

En este trabajo de investigación se analizó la relación que existe entre los estilos de vida de los docentes, en términos generales, y las características ocupacionales de estos, para este fin se utilizó una medida de asociación

conocida como Chi cuadrado (X^2), si el resultado de este (conocido como “p”) es menor a 0.05 existe asociación estadística significativa entre las variables relacionadas, en el caso de ser mayor a esa cantidad, no existirá dicha asociación. El grado académico ($p= 0.45$) no presentó alguna relación de asociación con el estilo de vida de los docentes, en cuanto a las horas que se labora semanalmente en la institución ($p=0.46$), no existe una relación de asociación entre estos dos parámetros, el tiempo que lleva laborando en la institución los estilos de vida no se muestra asociación ($p=0.28$).

El salario bruto mensual tampoco presenta asociación con los estilos de vida de los docentes ($p=0.26$), en términos de vínculo laboral, refleja que no existe asociación estadística ($p=0.66$), la satisfacción laboral en este caso no muestra relación con los estilos de vida de los docentes de este centro ($p=0.16$); por otro lado, realizar una actividad económica fuera de horas laborales mostró no tener relación con el estilo de vida de los docentes ($p=0.19$). Sobre este mismo tema, se les consultó por la cantidad de horas que le dedican a esta actividad ($p=0.42$), y sobre el porcentaje de ganancias mensual que esta genera ($p=0.93$) y, al ver los resultados, se concluyó que tampoco existe relación en ambas variables.

También, a los docentes se les consultó si la institución les brinda la posibilidad de participar en actividades recreativas, lúdicas, deportivas o culturales; en este caso tampoco se mostró una relación con el estilo de vida de los mismos, con una asociación de ($p=0.62$); por otro lado, contar o no con las herramientas necesarias para laborar no generó relación estadística ($p=0.63$); se intentó establecer la relación entre los docentes y su jefe inmediato, en este caso existió asociación

($p=0.00$); en cuanto a la relación con otros compañeros, no se muestra asociación ($p=0.27$); además, en el siguiente punto sobre desempeño laboral no se muestra relación con un valor de ($p=0.06$).

Finalmente, la satisfacción por parte del docente con las condiciones laborales actuales no muestra relación y tiene un valor ($p=0.32$). A diferencia de los resultados acá mostrados, en un estudio realizado en profesores del Instituto de Enseñanza Media de la Universidad de Salta⁽⁶⁷⁾, se evidencia que el estilo de vida para esta población de docentes no es el adecuado; un punto a rescatar referente al estudio deja en evidencia que los hombres estudiados no realizan ejercicio físico sostenido al menos 3 veces a la semana, sino que realizan alguna actividad física no tan demandante en un intervalo menos a los 3 días semanales; por otra parte, se logra ver que el sexo femenino en este estudio tiene un mejor estilo de vida, no tanto porque exista una preocupación por cuestiones relacionadas con su salud o prevención de enfermedades crónicas no transmisibles, sino por términos de imagen física.

El tema sobre los estilos de vida es fluctuante, esto se percibe cuando se hace revisión bibliográfica sobre el tema, por citar un ejemplo, en una investigación sobre estilos de vida en la Universidad de Costa Rica⁽⁶⁸⁾, se hace referencia al estilo de vida de los docentes de esa institución y a una adecuada rutina de actividad física, visitas al médico para revisiones periódicas, además describe que la mayoría de colaboradores tienen una ingesta diaria de frutas en un 69% y en un 66% de vegetales; por otro lado, menos del 10% fuma cigarrillos, y un 16% de los evaluados consume licor una vez por semana.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- La mayoría de docentes pertenece al sexo masculino, además el mayor rango de edad encontrado se sitúa entre los 30 a 39 años, se muestra un empate entre el grupo que tiene 6 a 10 y más de 15 años laborados en la institución; finalmente, se aprecia que San José es la provincia donde reside la mayoría de docentes.
- Los docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich cuenta con un buen estilo de vida, según lo mostrado al interpretar los resultados del cuestionario FANTÁSTICO.
- Se lograron determinar individualmente las características ocupacionales de los docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich a través del cuestionario diseñado para tal fin, donde el grado académico de licenciatura es el que presenta mayor porcentaje; asimismo, el rango de horas laboradas se encuentra entre 31 a 40, la mayoría de docentes tiene un salario mayor a 1000 000 de colones, la mayoría de colaboradores cuenta con un plaza en propiedad; el grado de satisfacción laboral entre los docentes es alto, la mayoría de docentes no realiza otra actividad económica extra institucional, la mayoría de docentes participan algunas veces en actividades lúdicas, deportivas o recreativas; además, una mayor parte de los docentes piensa que la institución le brinda las herramientas necesarias para laborar adecuadamente; tanto la relación con el jefe inmediato, y con los compañeros de trabajo es buena; el desempeño laboral es bueno, según lo indicado por los docentes, después de evaluar

todas las variable consultadas las satisfacción de las condiciones laborales presentan un grado alto.

- Al relacionar cada una de las variables tanto del instrumento FANTÁSTICO como de la aplicación del cuestionario sobre características ocupacionales por medio de la aplicación de un chií cuadrado (X^2), se logró identificar que ninguna de ellas presentó asociación estadística, ya que todas las variables en cuestión presentaron valores de “p” superiores a 0.05 al momento de relacionarlas.

RECOMENDACIONES

- Fomentar la promoción de la salud hacia lo interno del centro polivalente Francisco J Orlich, a través campañas que brinde información sobre alimentación saludable, repercusiones del consumo de alcohol, cafeína, y drogas en general; además, realizar un programa de ejercicio físico, ya sea dentro de la jornada laboral, o fuera de ella, para que el docente y trabajadores en general tengan la oportunidad prevenir la aparición de enfermedades crónicas no transmisibles o cardiovasculares.
- Brindar al docente la posibilidad de participar en actividades lúdicas, recreativas, deportivas, y culturales, ya que estas ayudan a liberar tensión y fomentan un mejor ambiente laboral.
- Incentivar, a través de este estudio, a otras instituciones públicas a realizar investigaciones sobre los estilos de vida y características ocupacionales de sus colaboradores, con el fin de generar un ambiente laboral donde el trabajador pueda mantener un desempeño óptimo.

- Fomentar políticas sobre estilos de vida saludable, dentro la institución; además, brindar la posibilidad de campañas de revisión médica rutinarias para así mantener un control estricto del estado de salud de los docentes.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

1. Agüero M. Hacia una nueva salud pública: Determinantes de la salud [Internet]. Editorial de la Ministra de Salud; 2009 [citado 18 de mayo de 2017]. Disponible en: <http://www.scielo.sa.cr/pdf/amc/v51n2/art02v51n2.pdf>
2. García V, Arango P. Estilo de vida de los jóvenes y las necesidades de educación sexual. 2014. 2014;1(1):92.
3. Sanabria F, González Q. Estilo de vida saludable en profesionales de la salud colombianos. Rev Med. Julio de 2007;15(2):207-17.
4. Lumbreras «et al». Estilos de vida y riesgos para la salud en estudiantes universitarios: Hallazgos para la prevención. 2009. 10 de febrero de 2009;10(2):14.
5. Benavides «et al». Análisis sobre estilos de vida, ambiente laboral, factores protectores y de riesgo en seis grupos poblacionales de una empresa transnacional en el periodo 2005-2008. 25/12/2012 [Internet]. 25 de diciembre de 2012 [citado 19 de mayo de 2017]; Disponible en: <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v32n2/art2.pdf>
6. Moreno GA. La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. Sapiens Rev Univ Investig. 2008;9(1):93-107.
7. Sarabia M. Estilos saludables de vida y su relevancia en la salud del individuo. 8 de junio de 2005;3(1):16.

8. Veronique G. Estilos de Vida Saludable: actividad física. 2010. 3:125-48.
9. Salgado R. El consumo de tabaco en la Región Americana: elementos para un programa de acción. 30 Abril 2002. 2002;44:125-35.
10. Ministerio de Salud Costa Rica, Organización panamericana de salud, Center for disease control and prevation. Encuesta mundial de Tabaquismo en Adultos. 12 Noviembre 2015 [Internet]. 12 de noviembre de 2015 [citado 14 de junio de 2017]; Disponible en: http://www.who.int/tobacco/surveillance/survey/gats/cr_factsheet_es.pdf?ua=1
11. Organización Mundial de Salud. Informe OMS 2014: consumo de alcohol y salud en el mundo | El nutricionista de la general [Internet]. 2014 may [citado 14 de junio de 2017]. Disponible en: <http://blogs.20minutos.es/el-nutricionista-de-la-general/2014/05/19/informe-oms-2014-consumo-de-alcohol-y-salud-en-el-mundo/>
12. Instituto de Alcoholismo y farmacodependencia. Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia Costa Rica - Prevalencia del consumo de alcohol [Internet]. San Jose Costa Rica: IAFA; 2016 [citado 14 de junio de 2017]. Disponible en: <https://www.iafa.go.cr/investigacion/datos-en-breve/infograficos/99-prevalencia-del-consumo-de-alcohol.html>
13. ¿Qué es la adicción? [Internet]. [citado 27 de junio de 2018]. Disponible en: <https://www.iafa.go.cr/blog/que-es-la-adiccion>

14. IAFA. ¿Qué es la adicción? [Internet]. [citado 2 de julio de 2018]. Disponible en: <https://www.iafa.go.cr/blog/que-es-la-adiccion>
15. Ministerio de Salud. Actividad Física [Internet]. 2016 [citado 27 de junio de 2018]. Disponible en: <https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/centro-de-informacion/material-educativo/actividad-fisica>
16. Jacoby E, Bull F, Neiman A. Cambios acelerados del estilo de vida obligan a fomentar la actividad física como prioridad en la Región de las Américas. Rev Panam Salud Pública. Octubre de 2003;14:223-5.
17. Gómez P. Estilos de vida y alimentación [Internet]. 2009 [citado 2 de julio de 2018]. Disponible en: http://www.ugr.es/~pwlac/G25_27Luis_Alvarez-Amaia_Alvarez.html
18. Pinheiro F AC, Atalah S E. Propuesta de una metodología de análisis de la calidad global de la alimentación. Rev Médica Chile [Internet]. Febrero de 2005 [citado 2 de julio de 2018];133(2). Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872005000200004&lng=en&nrm=iso&tlng=en
19. Sedó P. El mercado de los alimentos funcionales y los nuevos retos para la educación alimentaria - nutricional. Rev Costarricense Salud Pública. Julio de 2002;11(20):18-25.
20. Avalos.M, Ramon C. Consumo de bebidas de alto contenido calórico en México: un reto para la salud pública. Abril de 2014;20(1):28-33.

21. Alfaro M. Guía alimentaria para la educación nutricional en Costa Rica. (Sexta Edición):1-6.
22. Peterson G. Ácidos grasos trans en alimentos consumidos habitualmente por los jóvenes en Argentina. Rev Chil Pediatría. Febrero de 2006;77(1):92-101.
23. Marcela Andrea Mollinedo Patzi, Gabriela Benavides Calderón. Carbohidratos. 41:2133-6.
24. Dolores Molini Cabrera. Repercusiones de la comida rápida en la sociedad. 2007;6:635-59.
25. Oliva Chávez OH, Fragoso Díaz S. Consumo de comida rápida y obesidad, el poder de la buena alimentación en la salud. RIDE Rev Iberoam Para Investig El Desarro Educ. 22 de enero de 2015;4(7):176.
26. Duelo M. Obesidad. Pediatría Aten Primaria. Octubre de 2009;11(16):239-57.
27. Organización Mundial de Salud. OMS | Obesidad y sobrepeso [Internet]. WHO. 2018 [citado 15 de junio de 2017]. Disponible en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs311/es/>
28. Mitchell C. OPS OMS | Ministra de Salud de Costa Rica expuso ante la OPS/OMS la situación de salud del país, sus metas y desafíos [Internet]. Pan American Health Organization / World Health Organization. [citado 15 de junio de 2017]. Disponible en: http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1007

9%3A2014-minister-health-costa-rica-briefs-pahowho-staff-countrys-health-challenges&catid=1443%3Aweb-bulletins&Itemid=135&lang=es

29. Palma G. Obesidad y malnutrición en Costa Rica [Internet]. 2013 [citado 15 de junio de 2017]. Disponible en: <http://www.vidaoptima.com/uploads/biblioteca/1.%20Sobrepeso%20y%20obesidad/ENSAYO%20OBESIDAD%20Y%20MALNUTRICION%20EN%20COSTA%20RICA%20DR%20GREIVIN%20MORALES%20PALMA.pdf>
30. OPS, OMS. Plan de acción para la prevención de la obesidad en la niñez y la adolescencia [Internet]. 2015 [citado 15 de junio de 2017]. Disponible en: http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&task=doc_view&Itemid=270&gid=28899&lang=es
31. Universidad de Costa Rica. DECRETO N° MEP-S - Reglamento para el Funcionamiento y Administración del Servicio de Soda en los Centros Educativos Públicos.pdf [Internet]. 2012 [citado 15 de junio de 2017]. Disponible en: http://www.cita.ucr.ac.cr/sites/default/files/archivos_adjuntos/Reglamento%20para%20el%20Funcionamiento%20y%20Administraci%C3%B3n%20del%20Servicio%20de%20Soda%20en%20los%20Centros%20Educativos%20P%C3%BAblicos.pdf
32. ASALE R-. Trabajo [Internet]. Diccionario de la lengua española - Edición del Tricentenario. 2018 [citado 1 de junio de 2018]. Disponible en: <http://dle.rae.es/?id=aBuhX28>

33. ONU. Programas y actividades del Sistema de las Naciones Unidas por tema [Internet]. 2018 [citado 2 de junio de 2018]. Disponible en: <http://www.un.org/es/globalissues/work/>
34. Enciclica RN. Rerum Novarum [Internet]. Catholic.net. 2018 [citado 3 de junio de 2018]. Disponible en: <http://es.catholic.net/op/articulos/24323/rerum-novarum.html>
35. Pio X. Cuadragésimo Año [Internet]. Catholic.net. 2018 [citado 3 de junio de 2018]. Disponible en: <http://es.catholic.net/op/articulos/24322/cuadragesimo-anno.html>
36. Encíclicas papales relacionadas con el trabajo. [Internet]. Scribd. 2018 [citado 3 de junio de 2018]. Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/35810834/ENCICLICAS-PAPALES-RELACIONADAS-CON-EL-TRABAJO>
37. MTSS. Ministerio de trabajo y Seguridad social [Internet]. [citado 5 de junio de 2018]. Disponible en: <http://www.mtss.go.cr/elministerio/>
38. Ministerio de trabajo. Costa Rica. Código de Trabajo [Internet]. [citado 27 de junio de 2018]. Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/44102/65002/s95cri02.htm#t3c4>
39. Alvarado Y. Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Situación Actual de los Salarios Mínimos en Costa Rica. Octubre de 2011;1:56.

40. BBVA. El salario bruto y el salario neto [Internet]. BBVA NOTICIAS. 2016 [citado 27 de junio de 2018]. Disponible en: <https://www.bbva.com/es/el-salario-bruto-salario-neto/>
41. Ministerio de trabajo y seguridad social Costa rica. Jornadas de trabajo [Internet]. 2018 [citado 4 de junio de 2018]. Disponible en: http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/06_Jornada_Lab_ind.pdf
42. Climaorganizacional.pdf [Internet]. [citado 5 de junio de 2018]. Disponible en: <https://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf>
43. Estrada S. Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. ACIMED. Octubre de 2009;20(4):67-75.
44. Perea S. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. Educ Médica Super. Diciembre de 2012;26(4):604-17.
45. Ulloa C, Vania A. El pluriempleo y sus restricciones. Análisis particular de la obligación de no competencia en el contrato de trabajo. Repos Académico - Univ Chile [Internet]. 2015 [citado 2 de julio de 2018]; Disponible en: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/131609>
46. Luna Luna CA, Educación URLF de HD de. La situación del pluriempleo en los docentes de las escuelas normales. [citado 28 de junio de 2018];1. Disponible en: <http://repositorio.ausjal.org/handle/20.500.12032/434370>

47. Real Academia Española. Interino, na | Definición de interino, na - Diccionario de la lengua española - Edición del Tricentenario [Internet]. [citado 28 de junio de 2018]. Disponible en: <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=LubM3zY>
48. Pérez M del CS, Gamboa LLD. La condición laboral del docente interino de la Universidad de Costa Rica / The labor condition of temporary faculty of the University of Costa Rica. Actual Investig En Educ [Internet]. 28 de marzo de 2011 [citado 28 de junio de 2018];9(2). Disponible en: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/9539>
49. Marengo EM, Rica C. Carrera Profesional Docente. Grad En Relac Int Univ Nac Autónoma Costa Rica. :4.
50. Hernández Sampieri R. -R.-2014-Metodología-de-la-Investigación.pdf.pdf [Internet]. Sexta edición. México D.F: Mc Graw Hill education; 2014 [citado 13 de junio de 2017]. 589 p. Disponible en: <http://upla.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2017/01/Hern%C3%A1ndez-R.-2014-Metodologia-de-la-Investigacion.pdf.pdf>
51. Giraldo A. La promoción de la salud como estrategia para el fomento de estilos de vida saludables. Hacia Promoc Salud. Julio de 2010;15(1):128-43.
52. Rodríguez, A. Estrategia educativa sobre promoción en salud sexual y reproductiva para adolescentes y jóvenes universitarios. Rev Cuba Salud Pública. Marzo de 2013;39(1):161-74.

53. Garcia G, María J. Profesores universitarios y su efectividad docente: Un estudio comparativo entre México y Estados Unidos. *Perfiles Educ.* 2003;25(100):42-55.
54. Feixas M. El profesorado novel: estudio de su problemática en la universidad Autónoma de Barcelona. *Rev Docencia Univ* [Internet]. 2002 [citado 12 de junio de 2018];2(1). Disponible en: <http://revistas.um.es/redu/article/view/11821>
55. Costa Rica, el segundo país con más carros en Centroamérica | Crhoy.com [Internet]. CRHoy.com | Periódico Digital | Costa Rica Noticias 24/7. 2018 [citado 13 de junio de 2018]. Disponible en: <https://www.crhoy.com/nacionales/costa-rica-el-segundo-pais-con-mas-carros-en-centroamerica/>
56. Viloria H, Paredes M. Estudio del síndrome de Burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de Los Andes. *Educere* [Internet]. 2002 [citado 13 de junio de 2018];6(17). Disponible en: <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=35601704>
57. Arias D, Astica M. Dignificación de la profesión docente y valoración social del profesorado en Costa Rica. Agosto de 2013;VOL 1:66.
58. Alpízar C. Sede de Occidente en cifras. *Pensam Actual* [Internet]. 20 de diciembre de 2013 [citado 13 de junio de 2018];12(18-19). Disponible en: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/pensamiento-actual/article/view/12907>

59. Martínez M, Antón R. Evaluación de la situación laboral del profesorado de E/LE (2007). En: La evaluación en el aprendizaje y la enseñanza del español como lengua extranjera / segunda lengua: XVIII Congreso Internacional de la Asociación para la Enseñanza del Español como lengua Extranjera (ASELE) : Alicante, 19-22 de septiembre de 2007, 2008, ISBN 978-84-7908-981-8, págs 315-322 [Internet]. Servicio de Publicaciones; 2008 [citado 2 de julio de 2018]. p. 315-22. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3189579>
60. Both J, Sonoo C. Asociación entre el pluriempleo y el bienestar docente en la educación física del sur de Brasil. Educ Física Deporte [Internet]. 2 de junio de 2017 [citado 13 de junio de 2018];35(1). Disponible en: <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/educacionfisicaydeporte/article/view/26862>
61. Cornejo R. Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. Educ Soc. Agosto de 2009;30(107):409-26.
62. Amador M. La motivación de los docentes en los centros educativos de primaria en el circuito 01 de la Dirección Regional de Desamparados. Agosto de 2011;7:29.
63. Martín B. Las relaciones interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción. En: Convergencia con Europa y cambio en la universidad: XI Conferencia de Sociología de la Educación :

Santander, 22, 23, y 24 de septiembre de 2006 [i.e 2005], 2006, ISBN 84-96147-77-0, págs 218-219 [Internet]. 2006 [citado 2 de julio de 2018]. p. 218-9. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2377185>

64. Rivas M. Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de El Salvador [Internet]. 2009. Disponible en: http://www.academia.edu/33350545/RESUMEN_SATISFACCI%C3%93N_Y_DESEMPE%C3%91O_LABORAL_DE_LOS_DOCENTES_DE_LAS_INSTITUCIONES_EDUCATIVAS_ADVENTISTAS_DE_LA_ASOCIACION_ORIENTAL_Y_MISION_PARACENTRAL_DE_EL_SALVADOR_por
65. Muñoz T. Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. Gest Educ. 26 de diciembre de 2016;7(1):161-77.
66. Riaño S, Claro D. Estilos de vida en docentes y administrativos de la universidad de Santander, Cucuta. Enero de 2015;3:5.
67. Couceiro M. Estilos de vida de profesores del instituto de enseñanza media de la Universidad de Salta, Argentina. 2007;8(1):17.
68. Rivas H, Domínguez, M. Calidad de vida del docente universitario vista desde la Complejidad. Rev Cuba Salud Pública. Setiembre de 2011;37(3):314-23.
69. Martínez M. Evaluación de la situación laboral del profesorado de E/LE. 5:8.

GLOSARIO Y ABREVIATURAS

ABREVIATURAS

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONU: Organización de Naciones Unidas

INA: Instituto Nacional de aprendizaje

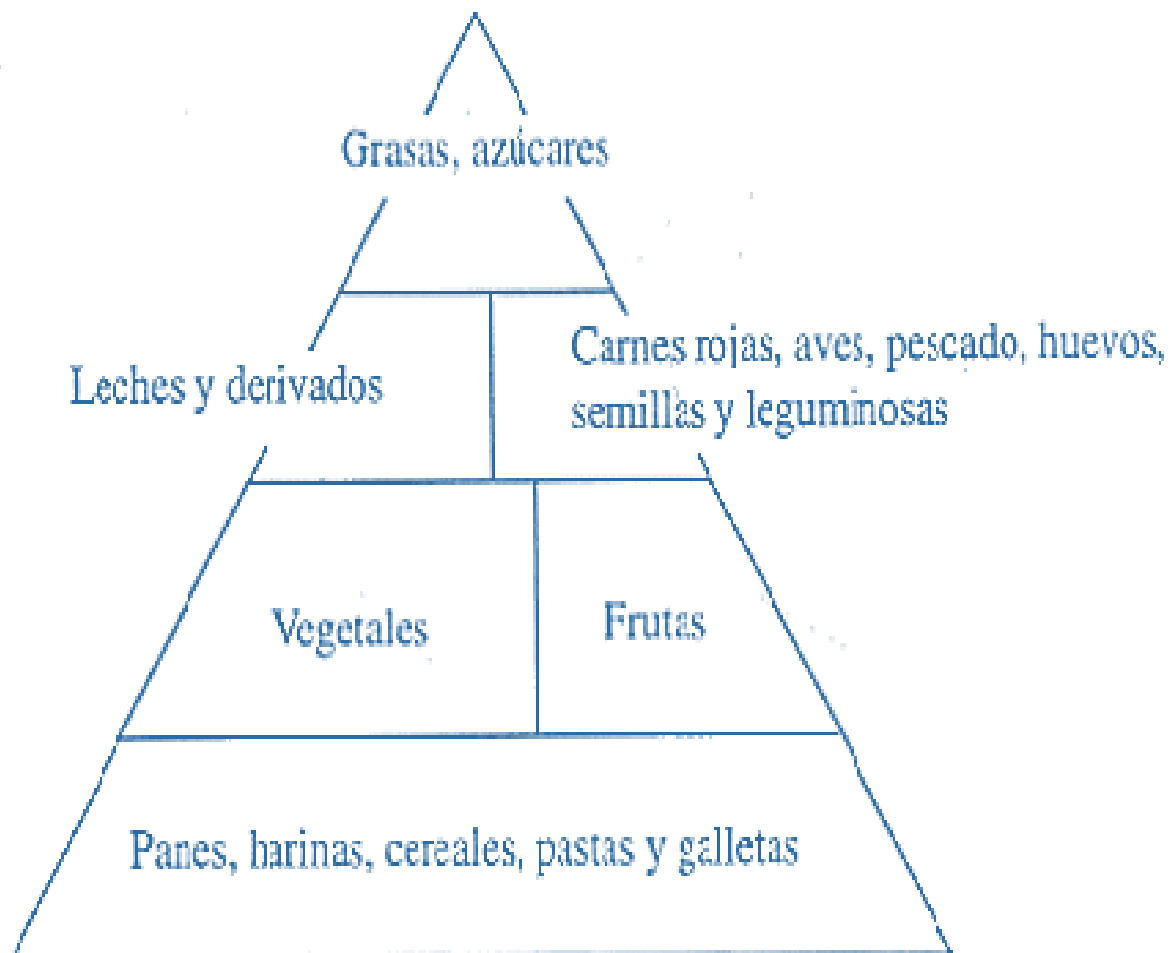
OMS: Organización Mundial de la Salud

IAFA: Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia

OPS: Organización Panamericana de la Salud.

ANEXOS

Anexo N°1. Pirámide Nutricional



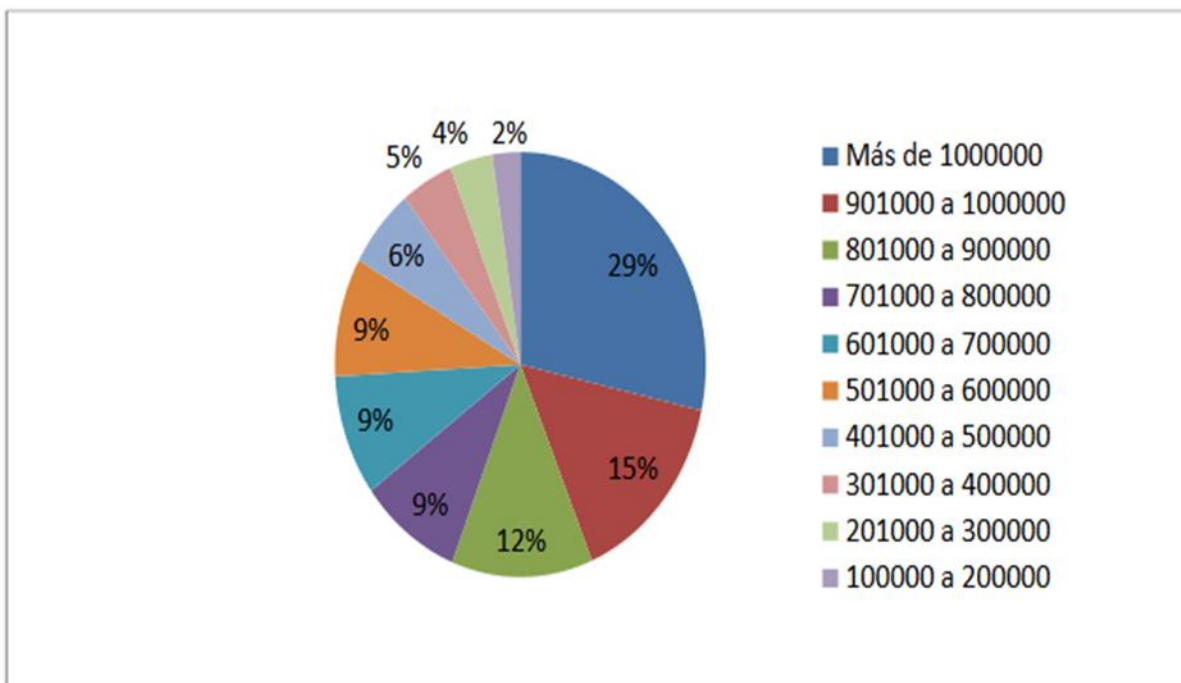
Fuente:(19)

Anexo N°2 Raciones de comida chatarra y su valor calórico.

Raciones típicas de <i>fast food</i> y su valor calórico		
Raciones	Energía (Kcal)	Grasas
Porción de pizza (180 g)	352	22,7
Hamburguesa doble con queso (190 g)	480	26,6
Alitas de pollo fritas (125 g)	280	11,4
Croquetas (150 g)	183	11
Bocadillo (120 g) de Frankfurt (90g)	520	18,8
Patatas fritas medianas (115 g)	353	17,5
Pastel de manzana (115 g)	320	14
Tarrina de helado mediano(115 g)	235	11,6
Refresco mediano (350 mL)	145	0
Zumo de fruta (225 mL)	101	0
Bolsita de <i>ketchup</i> (15 g)	15	0
Bolsita de mayonesa (12 g)	86	9,5
Pasta (2 cazos), salsa de tomate y carne picada (50 g)	331	7,1

Fuente: (24)

Anexo N°3 Porcentaje de docentes según salario devengado



Fuente:(57)

Anexo N° 4 Razones por la que los docentes de E/LE recurren al pluriempleo por áreas geográficas.

RAZONES: Centro + Clases privadas	TOTAL	ESPAÑA	EUROPA	OTROS	P-valor
Necesita ganar más	55%	64%	48%	13%	<0.001
Su empleo no es estable	20%	21%	18%	20%	NS
Le gusta	8%	5%	10%	7%	NS
Quiere ganar más	5%	2%	13%	7%	<0.05
Quiere trabajar más horas	4%	1%	5%	20%	<0.001
Otras razones	8%	4%	8%	33%	<0.001

Fuente:(69)

Anexo N°5 Cuestionario FANTÁSTICO

Cuestionario FANTASTICO. Contesta el cuestionario, recordando como ha sido tu vida este último mes.

PUNTAJE

Familia y Amigos	¿Tengo con quien hablar sobre casos que son importantes para mi? <input type="checkbox"/> 2 Siempre <input type="checkbox"/> 1 Algunas veces <input type="checkbox"/> 0 Nunca	¿Yo doy y recibo cariño? <input type="checkbox"/> 2 Siempre <input type="checkbox"/> 1 Algunas veces <input type="checkbox"/> 0 Nunca	<input type="text"/>
Actividad física	Yo realizo actividad física (caminar, subir escaleras, trabajo de la casa, hacer el jardín): <input type="checkbox"/> 2 Siempre <input type="checkbox"/> 1 Algunas veces <input type="checkbox"/> 0 Nunca	Yo hago ejercicio al menos por 20 minutos (correr, andar en bicicleta, caminar, nadar): 4 o más veces por semana <input type="checkbox"/> 2 1 a 3 veces por semana <input type="checkbox"/> 1 Menos de 1 vez por semana <input type="checkbox"/> 0	<input type="text"/>
Nutrición	¿Mi alimento diario es balanceado? <input type="checkbox"/> 2 Casi siempre <input type="checkbox"/> 1 A veces <input type="checkbox"/> 0 Casi nunca	¿Diariamente por lo menos desayuno, almuerzo, ceno? <input type="checkbox"/> 2 Casi siempre <input type="checkbox"/> 1 A veces <input type="checkbox"/> 0 Casi nunca	Estoy pasado a mi peso ideal en: -Normal o hasta 4 kilos de más <input type="checkbox"/> 2 -5 a 8 kilos de más <input type="checkbox"/> 1 -más de 8 kilos <input type="checkbox"/> 0
Tabaco	¿Yo fumo cigarrillos? <input type="checkbox"/> 2 No en los últimos 5 años <input type="checkbox"/> 1 No en el último año <input type="checkbox"/> 0 He fumado este año	-Generalmente fumo ____ cigarrillos por día: Ninguno <input type="checkbox"/> 2 0 a 10 <input type="checkbox"/> 1 Más de 10 <input type="checkbox"/> 0	<input type="text"/>
Alcohol	Mi número promedio de tragos por semana es de: <input type="checkbox"/> 2 0 a 7 tragos <input type="checkbox"/> 1 8 a 12 tragos <input type="checkbox"/> 0 más de 12 tragos	Bebo mas de 4 tragos en una sola ocasión: <input type="checkbox"/> 2 Nunca <input type="checkbox"/> 1 Ocasionalmente <input type="checkbox"/> 0 Amenudo	Manejo el auto despues de beber alcohol: <input type="checkbox"/> 2 Nunca <input type="checkbox"/> 1 Solo rara vez <input type="checkbox"/> 0 Amenudo
Sueño Estrés	Duermo bien y me siento descansado/a: <input type="checkbox"/> 2 Casi siempre <input type="checkbox"/> 1 A veces <input type="checkbox"/> 0 Casi nunca	Yo me siento capaz de manejar el estrés o tensión en mi vida: <input type="checkbox"/> 2 Casi siempre <input type="checkbox"/> 1 A veces <input type="checkbox"/> 0 Casi nunca	Yo me relajo y disfruto mi tiempo libre: <input type="checkbox"/> 2 Nunca <input type="checkbox"/> 1 Solo rara vez <input type="checkbox"/> 0 A menudo
Tipo de Personalidad	Parece que ando acelerado/a: <input type="checkbox"/> 2 Casi nunca <input type="checkbox"/> 1 A veces <input type="checkbox"/> 0 A menudo	Me siento enojado o agresivo/a: <input type="checkbox"/> 2 Casi nunca <input type="checkbox"/> 1 A veces <input type="checkbox"/> 0 A menudo	<input type="text"/>
Introspección	Yo soy un pensador positivo u optimista: <input type="checkbox"/> 2 siempre <input type="checkbox"/> 1 A veces <input type="checkbox"/> 0 Casi nunca	Yo me siento tenso o apretado/a: <input type="checkbox"/> 2 Casi nunca <input type="checkbox"/> 1 A veces <input type="checkbox"/> 0 Casi siempre	Yo me siento deprimido o triste: <input type="checkbox"/> 2 Casi siempre <input type="checkbox"/> 1 A veces <input type="checkbox"/> 0 Casi nunca
Conducción Trabajo	Uso siempre cinturón de seguridad: <input type="checkbox"/> 2 siempre <input type="checkbox"/> 1 A veces <input type="checkbox"/> 0 Casi nunca	Yo me siento satisfecho/a con mi trabajo o mis actividades: <input type="checkbox"/> 2 Casi siempre <input type="checkbox"/> 1 A veces <input type="checkbox"/> 0 Casi nunca	<input type="text"/>
Otras Drogas	Uso drogas como marihuana, cocaína, crack, etc: <input type="checkbox"/> 2 Nunca <input type="checkbox"/> 1 Ocasionalmente <input type="checkbox"/> 0 A menudo	Uso excesivamente los remedios que me indican o los que puedo comprar sin receta: <input type="checkbox"/> 2 Nunca <input type="checkbox"/> 1 Ocasionalmente <input type="checkbox"/> 0 A menudo	Bebo café, té o bebidas de cola que tienen cafeína: -Menos de 3 por día <input type="checkbox"/> 2 -3 a 6 por día <input type="checkbox"/> 1 -Más de 6 por día <input type="checkbox"/> 0

Se clasifica según los siguientes niveles para determinar el estilo de vida:

- <39: Existe peligro
- 60 – 69: Malo
- 70 – 84: Bueno
- 85 – 100: Excelente

Anexo N°6 Cuestionario Características Ocupacionales

<p>1. ¿Qué edad tiene en este momento? (años cumplidos)</p> <div style="border: 1px solid black; width: 150px; height: 30px; margin: 10px auto;"></div>	<p>2. ¿Cuál es su grado académico?</p> <p>a) Bachillerato c) Maestría b) Licenciatura d) Doctorado</p>
<p>3. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en la institución?</p> <p>a) 0 a 5 años c) 11 a 15 años b) 6 a 10 años d) Más de 15 años</p>	<p>4. ¿Cuántas horas labora SEMANALMENTE dentro de la institución?</p> <p>a) 0 a 10 horas c) 21 a 30 horas b) 11 a 20 horas d) 31 a 40 horas e) Más de 40 horas</p>
<p>5. ¿Señale entre los siguientes rangos cuánto es su salario bruto mensual en colones?</p> <p>a) 250 000 a 500 000 c) 750 000 a 1000 000 b) 500 000 a 750 000 d) Más de 1000 000</p>	<p>6. ¿Cuál es su vínculo laboral con la institución?</p> <p>a) Interino (a) b) Propiedad</p>
<p>7. ¿Se siente satisfecho laborando con esta institución?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>8. ¿Realiza otras actividades laborales fuera de la institución? Si la respuesta es NO, pase a la pregunta Numero 11.</p> <p>a) Si b) No</p>
<p>9. ¿Cuántas horas SEMANALES le dedica a dicha actividad?</p> <p>a) 0 a 10 horas c) 21 a 30 horas b) 11 A 20 horas d) Más de 30 horas</p>	<p>10. ¿Qué porcentaje representa de su ingreso mensual la remuneración de dicha actividad?</p> <p>a) 0 a 25% c) 50 a 75% b) 25 a 50% d) Más del 75%</p>
<p>13. ¿Le brindan en el trabajo la posibilidad de participar en actividades recreativas, lúdicas, culturales o deportivas?</p> <p>a) Siempre c) Casi Nunca b) A veces d) Nunca</p>	<p>12. ¿Considera que la institución le brinda todas las herramientas necesarias para tener un desempeño óptimo en sus responsabilidades laborales?</p> <p>a) Si b) No</p>
<p>13. ¿Cómo es la relación entre usted y su jefe inmediato?</p> <p>a) Buena b) Regular c) Mala</p>	<p>14. ¿Cómo considera su relación con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Buena b) Regular c) Mala</p>
<p>15. ¿Cómo cataloga su desempeño laboral dentro de la institución?</p> <p>a) Muy bueno c) Regular b) Bueno d) Malo</p>	<p>16. Tomando en cuenta todo lo anterior. ¿Se siente satisfecho(a) con sus condiciones laborales actuales?</p> <p>a) Sí b) No</p>

Declaración Jurada

Yo Leonel Meléndez Loría, mayor de edad, portador de cédula de identidad 206240179, egresado de la carrera de medicina y cirugía de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de este acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que castiga el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis, para optar por el título de Licenciatura, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: Estilos de vida y características laborales de los docentes del centro polivalente Francisco J Orlich, San José, Costa Rica, enero – febrero 2018, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las leyes penales, así como las ley de derecho de Autor y Derechos Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicadas en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que estos no sean tantos y seguidos que puedan considerarse una producción simulada y sustancial que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo quedo advertido que la universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público, en fe de lo anterior, Firmo en la ciudad de San José, día 25 del mes de Setiembre del año 2018.


X
Leonel Meléndez Loría
Cédula: 206240179

CARTA DEL TUTOR

San José, 3 de julio de 2018

*Srs. Departamento de Registro
Carrera Medicina y Cirugía
Universidad Hispanoamericana*

Estimado señor:

El estudiante Leonel Meléndez Loria, cédula de identidad número 206240179, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado "Estilos de vida y características ocupacionales de los docentes del Centro Polivalente Francisco J Orlich San José Costa Rica de enero-febrero 2018", el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura en Medicina y Cirugía.

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%	9%
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	13%
c)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	30%	26%
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	19%
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	18%
	TOTAL		85

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

Atentamente,



Dr. Jorge Fallas Rojas
Médico Cirujano
Céd. 12782

*Dr. Jorge Fallas Rojas
Ced.114020726
Médico Cirujano
Cod. 12782*

San José, 17 de agosto del 2018

Srs.
Departamento de Registro
Universidad Hispanoamericana
Presente

Estimados señores:

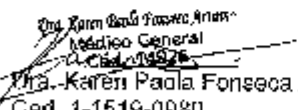
El estudiante Leonel Meléndez Loría; cédula de identidad número: 206240179, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado: **"ESTILOS DE VIDA Y CARACTERÍSTICAS OCUPACIONALES DE LOS DOCENTES DEL CENTRO POLIVALENTE FRANCISCO J ORLICH SAN JOSÉ COSTA RICA DE ENERO-FEBRERO 2018"**

El cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura en Medicina y Cirugía.

He revisado y he hecho las observaciones relativas al contenido analizado, particularmente, lo relativo a la coherencia entre el marco teórico y el análisis de datos; la consistencia de los datos recopilados y, la coherencia entre estos 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 modificaciones correspondientes a las observaciones indicadas.

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

Atentamente,


Dra. Karen Paola Fonseca Artavia
Médico General
Céd. 14926
Dra. Karen Paola Fonseca Artavia
Ced. 1-1519-0980
Cod. 14926

LICDA. ELVIA FERNÁNDEZ MORALES
FILÓLOGA UCR
SAN RAMÓN, ALAJUELA TEL. 2-456-0318; 8-825-3794
C.2312338 COI. LIC. Y PROF; EMAIL: elviafidz@gmail.com

CONSTANCIA DE REVISIÓN FILOLÓGICA DE TESIS

La suscrita, Licenciada en Filología Española ELVIA FERNÁNDEZ MORALES, hace constar que efectuó la revisión filológica del documento denominado, **ESTILOS DE VIDA Y CARACTERÍSTICAS OCUPACIONALES DE LOS DOCENTES DEL CENTRO POLIVALENTE FRANCISCO J ORLICH SAN JOSÉ COSTA RICA DE ENERO-FEBRERO 2018**. Este consiste en una TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIATURA EN MEDICINA, de la UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA. El postulante es, LEONEL MELÉNDEZ LORÍA.

Al respecto, indica que luego de efectuadas las correcciones necesarias, dicho documento se encuentra listo para su presentación y disertación, pues se ajusta a las normas gramaticales y ortográficas establecidas por la Ortografía RAE (2010) y a la modalidad de discurso, correspondiente a su especialidad.

Dado en San Ramón, Alajuela, Costa Rica, el dieciocho de setiembre de dos mil dieciocho, a solicitud de las personas interesadas y para los efectos administrativos pertinentes.




Licda. Elvia Fernández Morales

CC/Archivo