



UCSC

MÁGISTER EN PROMOCIÓN DE SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA.
FACULTAD DE MEDICINA, UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN

**“FOMENTAR ESTILOS DE VIDA SALUDABLE EN TRABAJADORAS Y
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE LA COMUNA DE TALCAHUANO”**

Autora: Nayadeth Faride Aptecar Nazer.

Docente: Mg. Jacqueline Ibarra Peso

Fecha: abril, 2024



ÍNDICE

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
Justificación del problema	13
Antecedentes bibliográficos y contextuales (Marco teórico y referencial)	16
Caracterización del instrumento.	18
Antecedentes metodológicos del diagnóstico	20
ANÁLISIS DE DATOS DEL RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO.....	22
.....	53
ASPECTOS ETICOS.....	57
Análisis de los resultados a partir de los indicadores propuestos en la intervención. 59	
· Conclusiones de resultados con los objetivos de intervención.	82
Limitaciones y proyecciones de la intervención.....	84
REFERENCIAS	85
ANEXOS.....	87
ANEXOS.....	87



RESUMEN

Introducción: La Organización Mundial de la Salud (OMS), define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores.

Objetivo: Potenciar hábitos saludables en trabajadores de una empresa en la comuna de Talcahuano, durante el segundo semestre del año 2023.

Metodología marco lógico: Se diseñaron sesiones educativas en alimentación, actividad física y salud mental, para los trabajadores (as) de una empresa de Talcahuano. La estrategia educativa fue implementada durante el segundo semestre 2023 destinada a promover hábitos saludables, con el fin de potenciar mejoras de hábitos orientado a potenciar los factores protectores de la salud, se aplicó instrumento para realizar el diagnóstico que considera diferentes factores como condición de salud, salud mental, entorno laboral, familia etc.

Resultados: La población intervenida consideró como un aprendizaje significativo las sesiones educativas, identificando herramientas para el cuidado de su salud.

Conclusión: Las sesiones educativas en el entorno laboral son efectivas para favorecer un autocuidado en salud y tener mejor rendimiento laboral y así motivar a potenciar conductas saludables en adultos.

Palabras claves: entornos laborales, estilos de vida, trabajadores



INTRODUCCIÓN

El lugar de trabajo constituye un espacio estratégico para implementar intervenciones en promoción de la salud, enfocadas en mejorar aspectos de espacio físico, conductas que favorezcan hábitos saludables en alimentación, actividad física, vida libre de tabaco, alcohol, drogas y la salud mental, y a la vez fortalecer condiciones que favorezcan una mejor calidad de vida laboral. Todo, como parte de un proceso donde los diferentes actores que participan en este espacio se comprometen a desarrollar acciones planificadas y dirigidas a objetivos concretos, (Muñoz Sánchez, et al 2010).

El trabajo tiene un papel central en la vida de la mayor parte de las personas adultas, y es también una construcción social y un pilar fundamental de la sociedad humana.

Una actividad laboral satisfactoria contribuye a dar sentido a la propia existencia, mejorar la salud y la autoestima, las relaciones sociales y el estatus socioeconómico, (Mur de VÍu, Carlos, & Maqueda Blasco, Jerónimo, 2011).

La revisión de la literatura encontró que la salud de los trabajadores de empresas públicas y/o privadas, se refieren que el no tener un estilo de vida saludable (EVS) está asociado a la ansiedad lo que conlleva a una malnutrición por exceso en la población laboralmente activa, (Pelayo Zavalza et al 2020).



Por otra parte, el sedentarismo o inactividad física por parte de los trabajadores es uno de los principales factores de riesgo de mortalidad por enfermedades no transmisibles. Las personas con un nivel insuficiente de actividad física tienen un riesgo de muerte entre un 20% y un 30% mayor en comparación con las personas que alcanzan un nivel suficiente de actividad física, lo que pudiera complicar la salud y disminuir la productividad laboral (Organización Mundial de la Salud OMS).

El consumo de tabaco es otro precursor de enfermedades cardiovasculares el tabaquismo está tan presente en las empresas como en cualquier otro estrato. Tanto hombres como mujeres consumen en sus labores, por lo que, es imprescindible que las altas gerencias tomen acciones y formulen políticas acordes a incentivar el cese del fumado y la promulgación de estilos de vida saludable entre la fuerza laboral. (Sandí Arias, Manrique. 2015).

Este proyecto educativo se enmarca en el ambiente laboral, en donde tanto las condiciones de empleo como las de trabajo tienen un notable impacto en la salud, calidad de vida y equidad de los trabajadores, y que además influyen en la instauración de hábitos y conductas saludables.



UCSC

MÁGISTER EN PROMOCIÓN DE SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA.
FACULTAD DE MEDICINA, UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN

CAPÍTULO I DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA



Problema identificado:

Alto porcentaje de hábitos poco saludables en trabajadores pertenecientes a una empresa de la región del Biobío.

PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA

El presente árbol de problemas presenta las causas y efectos del problema, se puede revisar en la **figura 1** un árbol que presenta las causas y efectos que se analizarán a continuación. En relación a las causas, se aprecian 4 áreas, que corresponden a poca disponibilidad de tiempo para realizar actividad física, alimentación desequilibrada, puestos de trabajo estáticos y, por último, pobre percepción de beneficios de hábitos saludables. Con respecto a **poca disponibilidad de tiempo para realizar actividad física**, el sedentarismo constituye una conducta de riesgo para la adquisición de enfermedades crónicas y otras como las musculoesqueléticas y trombosis venosa en las piernas, las primeras de alto impacto en la economía de un país y que se han convertido en un problema de Salud Pública, es decir, que toda aquella actividad o conducta que coadyuve a la aparición de estas enfermedades se le debe tratar como un potencial riesgo a la salud; por su parte, los trabajos y actividades laborales, resultado de su evolución han hecho que el trabajo cada día se vuelva más sedentario



y por ende el riesgo de desarrollar las enfermedades antes mencionadas. (Pedraza Méndez A, 2018). Según la Encuesta Nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores en Chile, existe poca disponibilidad de tiempo para realizar algún tipo de actividad física, esto debido a la carga laboral, las distancias de traslado y los quehaceres del hogar en el caso de las mujeres (ENETS, 2009-2010).

De acuerdo a Paredes, Fabiana G, et al, 2018 en la actualidad, las altas exigencias laborales pueden llegar a incidir negativamente sobre la realización de una alimentación saludable, potenciando una alimentación desequilibrada, lo que tendría un alto índice de padecer enfermedades crónicas no transmisibles. Es importante, aclarar que la vinculación con el problema que se está delimitando, es que existe evidencia que asocia que a mayor nivel de carga laboral y estrés una tendencia a malos hábitos saludables en los trabajadores, esto debido a los niveles de ansiedad que se generan en esos periodos. El estrés laboral puede alterar el apetito y el hambre y los patrones de conducta de manera muy especial, los hábitos alimentarios y las conductas asociadas a ellos o pueden ser desencadenantes de formas de estrés originadas por alteraciones o desórdenes dietéticos, como consecuencia, la incorrecta conducta alimentaria y la nutrición. (Díaz Franco, Juan José, 2007). Así, el trabajo de oficina y, específicamente, el trabajo con computador se realiza en períodos prolongados de trabajo estático, lo que se asocia con el desarrollo de desórdenes músculo esqueléticos, la causa definida como puestos de trabajo estáticos según autores es permanecer en sedestación por largos periodos de tiempo ha llegado a ser

considerado como sedentarismo, además de que esto genera molestias a nivel óseo y muscular, también tiene repercusiones en el sistema cardiovascular, sistema renal, músculo esquelético, a nivel metabólico e inclusive llega a comprometer el estado mental del paciente. (Juan Alberto Castillo M., et al.,2009). Se han propuesto múltiples soluciones ante este problema, como aumento de la actividad física y mejoras en cuanto a la ergonomía de los lugares de trabajo o ambientes en general en donde las personas permanecen sentados por más de 8 horas. Realizar cambios frente a la actividad postural y la duración de esta, no solo evita los riesgos mencionados anteriormente, sino que reduce los niveles de fatiga, puede llegar a disminuir en un 16 % los valores de glucosa postprandial y evitar la actividad aterosclerótica, proporcionando así una mejor calidad de vida. (Elorza NA, et al 2017). Por otra parte, otra causa claramente detectada del problema, pobre percepción de beneficios de hábitos saludables, el sobrepeso y obesidad afecta a más de mil millones de adultos a nivel mundial, reduce la esperanza de vida y representa una elevada carga económica para la sociedad. La OMS ha propuesto una estrategia global sobre régimen alimentario y actividad física, instando a los estados participantes a implementarla. (OMS. Estrategia Mundial sobre Régimen Alimentario, Actividad Física y Salud, 2004).

Un gran desafío es conseguir un cambio conductual de los individuos y de la sociedad, que permita mejorar estilos de vida, disminuir la obesidad y las enfermedades crónicas

no transmisibles vinculadas a la alimentación. (Ratner, Rinat, et al, 2008). Algunos estudios mencionan los factores que inciden de manera negativa sobre la salud de los trabajadores, se observa que un porcentaje elevado de los trabajadores omite al menos una comida (desayuno, o almuerzo, o cena), tienen tiempos reducidos para comer, con escasa oferta de alimentos saludables. (Paredes, Fabiana G, et al 2018). En relación con los efectos que provoca el problema detectado, se describen a continuación sedentarismo, ansiedad, deterioro de la salud mental y alteración de salud física. El sedentarismo o inactividad física es el principal factor de riesgo de mortalidad por enfermedades no transmisibles. Las personas con un nivel insuficiente de actividad física tienen un riesgo de muerte entre un 20% y un 30% mayor en comparación con las personas que alcanzan un nivel suficiente de actividad física, lo que pudiera complicar la salud y disminuir la productividad laboral (Organización Mundial de la Salud OMS). Según estudios revisados Durante la última década, el sedentarismo (principalmente tiempo destinado a estar sentado) ha emergido como un importante factor de riesgo vinculado al desarrollo de obesidad, diabetes mellitus tipo 2 (DMT2), hipertensión arterial, síndrome metabólico, enfermedades cardiovasculares (ECVs), cáncer y mortalidad. (Leiva, Ana María, et al 2017). Igualmente, según bibliografía revisada la ansiedad y salud mental un individuo que trabaja pasa alrededor de un tercio del tiempo total del día en su lugar de trabajo, sin considerar el tiempo adicional destinado a transporte y otras actividades relacionadas. Desde mediados del siglo XX, la salud ocupacional (SO) ha sido un tema de preocupación

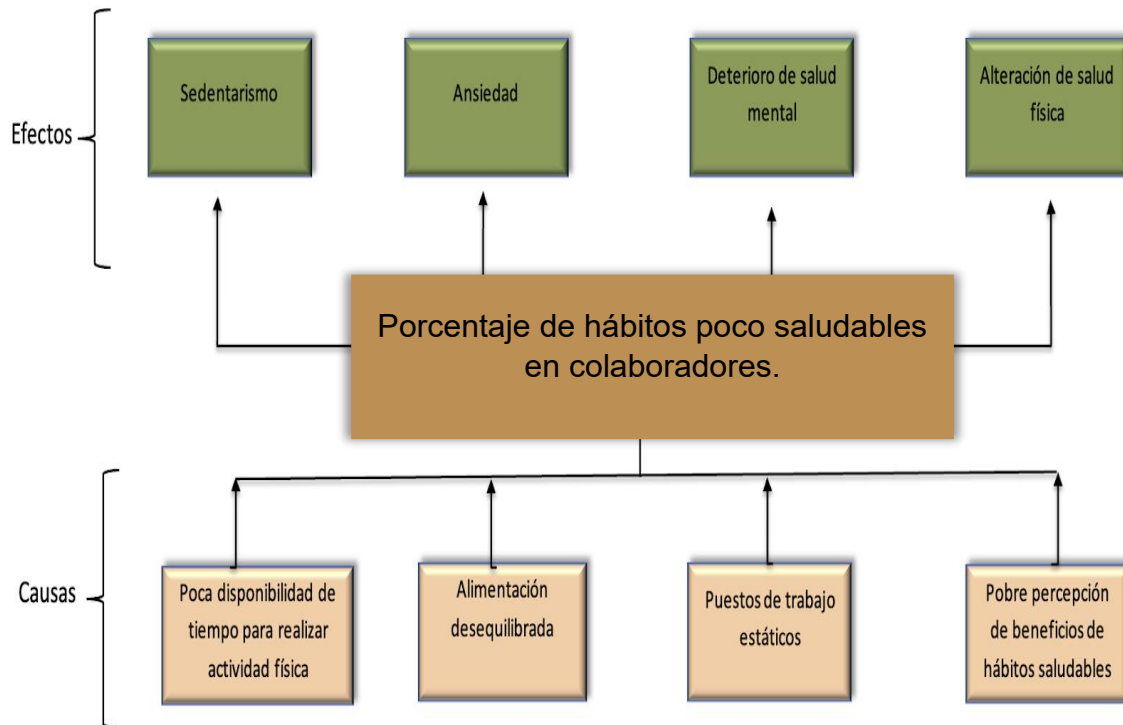


para las autoridades sanitarias en nuestro país. Al mismo tiempo, la depresión es reconocida como una de las patologías más prevalentes en Chile. De hecho, cuando se indaga por presencia de síntomas depresivos, el 17,5% de la población chilena refiere haberlos padecido durante el último año, siendo más frecuentes entre 25 y 65 años de edad, justamente cuando la población es económicamente activa. (Saavedra Z, Álvaro, et al 2009). Igualmente, una investigación reconoce que cada trabajador tiene unas actitudes diferentes en función del grado de salud, competencias, expectativas, valores y motivaciones, que van a condicionar su grado de satisfacción/insatisfacción laboral y vital, el nivel de estrés y de calidad de vida, tanto personal como laboral. Las personas con cualquier trastorno mental pueden experimentar varias alteraciones del comportamiento que constituyen signos de alerta en el ámbito laboral indicativos de la necesidad de una evaluación inicial. (Mingote Adán, et al 2011).

La salud de los trabajadores de empresas públicas y/o privadas, se refieren que el no tener un estilo de vida saludable (EVS) está asociado a la ansiedad lo que conlleva a una mal nutrición por exceso en la población laboralmente activa, (Pelayo Zavalza et al, 2020). En cuanto a la causa de alteración de la salud física, el factor de estrés de los trabajadores afecta significativamente en las alteraciones de la salud física alterando el desempeño laboral y teniendo consecuencias en la salud. (Ricard Navinés, et al 2015).

De acuerdo con los antecedentes analizados anteriormente, se reconoce un problema que debe ser abordado e intervenido en el área de fomentar los hábitos saludables a las trabajadoras del espacio laboral.

Figura 1: Árbol de Problemas





Justificación del problema

Se ha logrado evidenciar que los trabajadores de la empresa de la comuna de Talcahuano poseen insuficiente conocimiento en hábitos saludables tanto en el área gerencial, administrativa y productiva. Dada la descripción anterior, se reconoce que el problema tiene un alto impacto en la salud de los trabajadores lo que también afecta la percepción de la calidad del desempeño y productividad en el entorno laboral. Además, se observa que el problema tiene un alto impacto porque afecta las relaciones con el resto de los colaboradores de la institución, si los trabajadores no tienen las condiciones óptimas ya sean ambientales, mentales y de salud, la tendencia es a una disminución de su rendimiento laboral y un aumento del estrés lo que produce un aumento en alimentación con alto contenido calórico. (Díaz Franco, Juan José. (2007). Por otra parte, se observa según la encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores en Chile (año 2010), relacionado con la práctica de actividad física y deporte al consultar a los trabajadores sobre la actividad física que realizan en el trabajo o fuera de él, un 53% de ellos realiza poco esfuerzo físico. Los hombres son los que refieren realizar actividades laborales de esfuerzo físico con más frecuencia (30,6%); en el caso de las mujeres en general pasan la mayor parte del tiempo sentadas o caminan sin esfuerzo. (ENETS 2009-2010).



Por otro lado, la Encuesta Nacional de Salud (ENS) del año 2017, refleja que el sedentarismo o inactividad física, mundialmente se encuentra dentro de los principales factores de riesgo de mortalidad y morbilidad por enfermedades no transmisibles (cardiovasculares, diabetes, entre otras). Se entiende por “sedentarismo en el último mes”, aquellos individuos que en los últimos 30 días no practican deporte o realizaron actividad física fuera de su horario de trabajo, durante 30 minutos o más cada vez, 3 o más veces por semana. Su prevalencia alcanza un 86,7% de la población, con una presentación de 83,3% en hombres y 90% en las mujeres; sin mostrar diferencias significativas en relación a la medición 2009-2010. Según grupos de edad, sólo se observa una disminución estadísticamente significativa en el grupo de 30 a 49 años entre los años 2009-2010 y 2016-2017. (ENS, 2017). Por otra parte, es relevante señalar que una de las buenas prácticas nacionales habla de cinco experiencias; Construyendo Políticas Públicas en el lugar de Trabajo, si tenemos trabajadores contentos con el entorno laboral, tendremos muchas posibilidades de obtener mejores resultados en el trabajo. La educación y sensibilización con la calidad de vida y la práctica de actividad física en los funcionarios de una institución son espacios para informar, educar sobre los beneficios en actitudes y formas de vida más saludables. En síntesis y en conformidad con los antecedentes anteriores el entorno laboral saludable constituye un ámbito prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI.



MÁGISTER EN PROMOCIÓN DE SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA.
FACULTAD DE MEDICINA, UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN

Este constituye un bien que potenciará el desarrollo de personas, comunidades y países, constituyéndose en un elemento central de la calidad de vida general. Para que exista un entorno laboral saludable, éste debe tener las siguientes características: promover la participación de los empleadores, trabajadores y otros actores sociales interesados en la realización de acciones conjuntas para controlar, mejorar y mantener la salud y el bienestar de los trabajadores; y la realización de procesos orientados a lograr el empoderamiento de empleados y empleadores. Un ambiente laboral saludable asegura la salud de los trabajadores y mejora las condiciones de la productividad, por lo tanto, la calidad de vida de toda la población. (Barrios Casas Sara; et al 2006).



Antecedentes bibliográficos y contextuales (Marco teórico y referencial)

El lugar de trabajo constituye un espacio estratégico para implementar intervenciones en promoción de la salud, enfocadas en mejorar aspectos de espacio físico, conductas que favorezcan hábitos saludables en alimentación, actividad física, vida libre de tabaco, alcohol, drogas y la salud mental, y a la vez fortalecer condiciones que favorezcan una mejor calidad de vida laboral. Todo, como parte de un proceso donde los diferentes actores que participan en este espacio se comprometen a desarrollar acciones planificadas y dirigidas a objetivos concretos. La Organización Mundial de la Salud (OMS), define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades reduciendo las condiciones de riesgo. La salud ocupacional busca cuidar tanto las condiciones físicas como psicológicas del trabajador/a. En este sentido, para los empleadores la salud ocupacional supone un apoyo al perfeccionamiento del trabajador/a y al mantenimiento de su salud y capacidad de trabajo, proporcionándole de esta manera mejor calidad de vida. Otro concepto, es el de Calidad de Vida. Según la Organización Mundial de la Salud, la calidad de vida se define como “la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus



relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno” (Cardona y Agudelo, 2005). Como se puede apreciar, en esta definición se combinan elementos psicosociales y del estado físico del lugar de trabajo propiamente tal. Por último, está la definición de calidad de vida laboral como “el grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano” (Fernández y Jiménez, 1988).

Descripción de los participantes: El grupo a intervenir son trabajadores y trabajadoras de una empresa de la comuna de Talcahuano, las cuales desempeñan en el área productiva, operacional y administrativa.

Beneficiarios directos:

Los beneficiarios directos se encuentran 30 trabajadores de una empresa de la comuna de Talcahuano

Beneficiarios indirectos:

Comunidad laboral de una empresa y sus familias.



MÁGISTER EN PROMOCIÓN DE SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA.
FACULTAD DE MEDICINA, UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN

Caracterización del instrumento.

Se utilizaron diferentes instrumentos para la intervención. Encuestas de Calidad de vida laboral (ENCAVI, fuente MINSAL), Diagnóstico Nutricional se realiza evaluación nutricional y bioimpedancia para análisis salud mental, se llevó a cabo la realización de un focus group, estos fueron seleccionados de acuerdo con las variables definidas en este proyecto, con el fin de obtener información precisa y confiable.

El proyecto de intervención se realizó a todos los trabajadores que quisieron participar de él, sin diferenciar cargo, ya que todos son categorizados como trabajadores de la empresa. Se adjunta encuesta en anexos.

Procedimiento de aplicación

La encuesta de calidad de vida laboral es en formato digital, dirigido específicamente a la empresa que se va a intervenir, este instrumento es de la elaboración del MINSAL, Para su aplicación se remitió links a la referente de los trabajadores, el que fue distribuido de manera masiva a través de medios digitales propios de la empresa, para ellos se dio un plazo de 1 semana para responder dicho instrumento, obteniendo los resultados de manera digital.



MÁGISTER EN PROMOCIÓN DE SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA.
FACULTAD DE MEDICINA, UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN

Evaluación Nutricional

Diagnóstico realizado a los trabajadores de la empresa es la evaluación nutricional, esta evaluación fue voluntaria para los trabajadores.

Procedimiento de aplicación

La evaluación nutricional consistió en obtener peso y talla a través de, pesa Mecánica Con tallímetro (marca SECA 700), con ello el IMC, además de medición de porcentaje de grasa a través de Monitor de Grasa Corporal Omron.

Focus group

Para obtener información sobre la salud mental se levantó información cualitativa a partir de la realización de un grupo focal ya que con esta técnica permite poder guiar una conversación entre compañeros de trabajo y los actores relevantes para los objetivos del proyecto. Este grupo focal se desarrolló con trabajadores y jefaturas en la empresa de la comuna de Talcahuano.

El objetivo general del grupo focal fue conocer las opiniones y percepciones de los participantes, pertenecientes al entorno laboral en la temática de la promoción de la salud mental en los espacios laborales, en los cuales se planteó una pregunta de manera general y a través de una metodología participativa.



El objetivo específico del grupo focal fue identificar las principales dimensiones asociadas a la salud mental y que fueron destacadas por los participantes relevantes en sus relatos, las que permitieron indagar en los temas que más afectan la salud mental de los participantes y también en el reconocimiento de posibles estrategias/herramientas motivantes para realizar una intervención.

Procedimiento de aplicación

El focus group se realizó con 23 trabajadores de la empresa a través de metodología participativa, con lluvia de ideas donde debían, según su visión mencionar dos principales problemáticas que afecten la salud mental en su lugar de trabajo y vida personal.

Antecedentes metodológicos del diagnóstico

La opción metodológica que se empleó para realizar el diagnóstico fue cuantitativa mediante la aplicación de una encuesta.

- Descripción de las y los trabajadores

La distribución numérica de grupo total es de 23 trabajadores de una empresa de la comuna de Talcahuano.

Con respecto a la distribución por género se observa que el porcentaje mayor pertenece al género masculino.



Otro antecedente a considerar es que casi el 95,7% de los trabajadores están entre los 26 y 65 años, lo que representa a la población laboral activa.

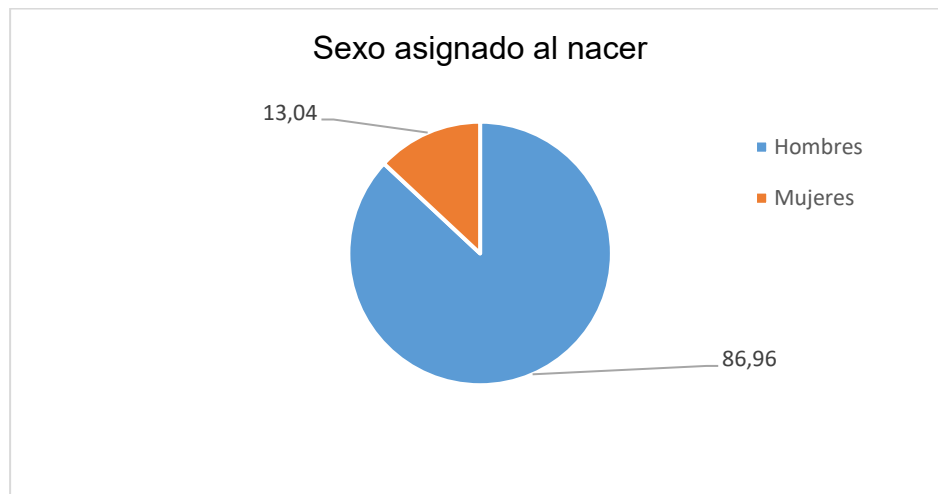
Los resultados se obtuvieron de la sistematización del instrumento aplicado. Este instrumento de evaluación diagnóstica nos permite tener una información más rápida de la fotografía del lugar de tal manera que se identifique una problemática desde los mismos colaboradores, además de ser más cómodo de aplicar, ya que pueden responder desde su propio lugar de trabajo y dentro de sus tiempos disponibles.

El resultado de la evaluación nutricional nos permite tener una visión de la malnutrición por exceso que existen en los trabajadores, y el cual representa una problemática de salud y que conlleva a otras enfermedades crónicas no transmisibles.

El focus group nos permite sistematizar las problemáticas que se presentan en el entorno laboral en cuanto a la salud mental de los colaboradores de la empresa y con ello realizar acciones en vías de instaurar la promoción de la salud mental.

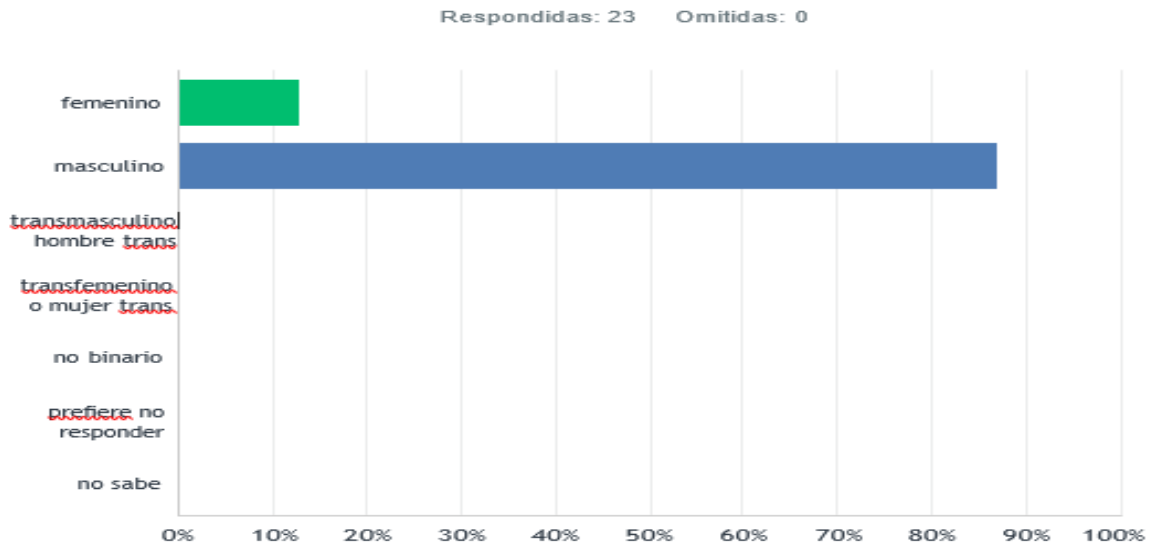
ANÁLISIS DE DATOS DEL RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO

Gráfico 1: *Sexo asignado al nacer*



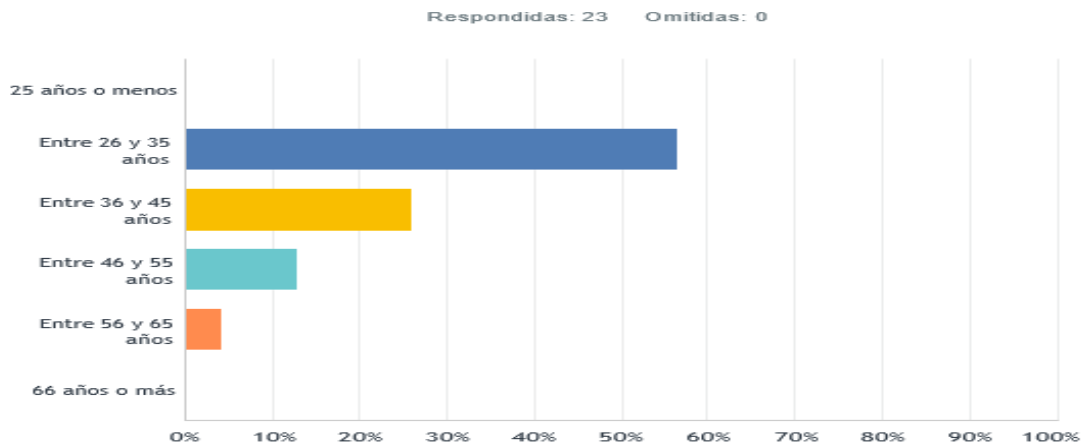
Podemos observar que hay una representación significativamente mayor de trabajadores masculinos con un 86.96% en comparación con los trabajadores femeninos en esta muestra que representan un 13,04%.

Gráfico 2: *Genero con el que identifica*



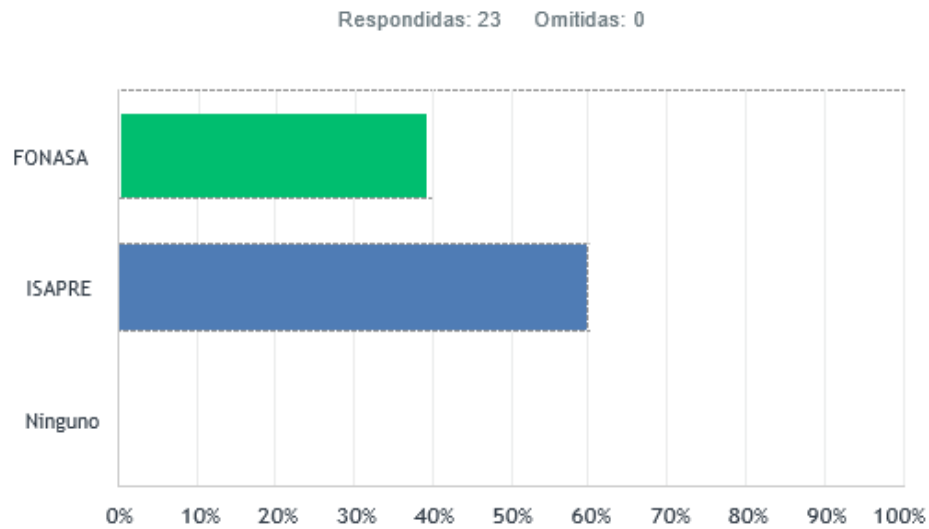
En el grafico 2, arroja que el porcentaje de las trabajadoras según sexo con el que se identifica, siendo esto un 86,96% masculino y el 13,04% femenino

Gráfico 3: **Distribución de edad en años de los trabajadores**



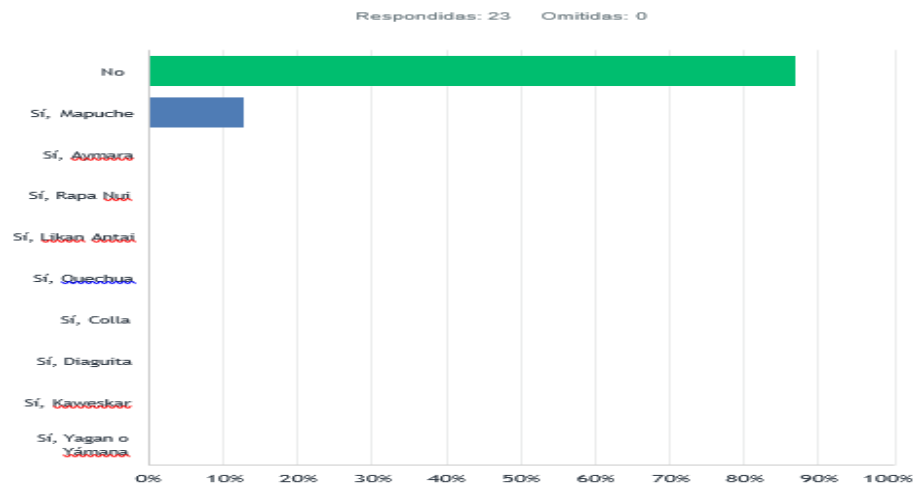
Para los encuestados el 56,5% de las colaboradoras tienen rango de edad entre 26 y 35 años, existe un 26% entre la edad de 36 y 45 años, un 13% entre 46 y 55 años y un 4,4% entre 56 y 65 años.

Gráfico 4: **Distribución sistema previsional de los trabajadores y trabajadoras**



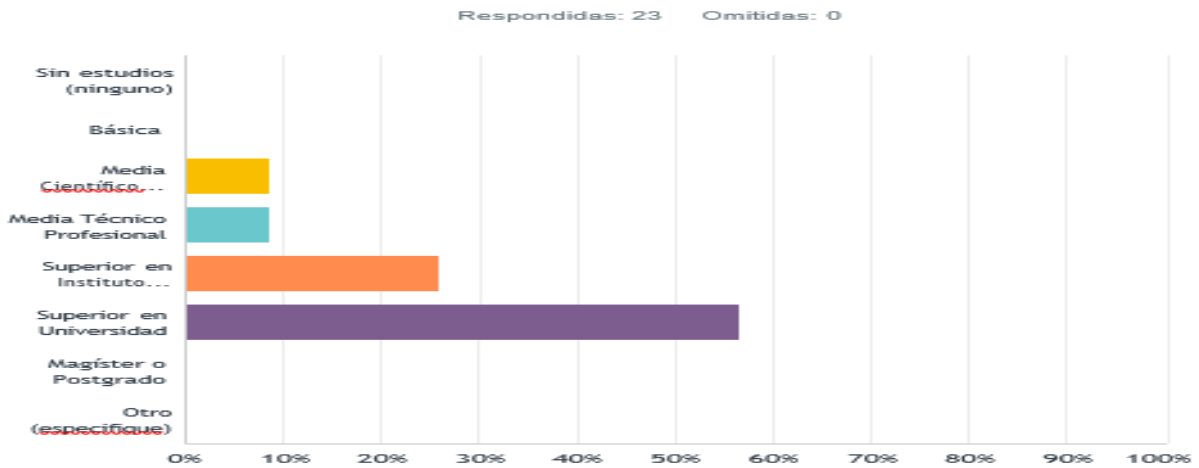
Lo que se visualiza en el siguiente grafico es que el 60,87% de los colaboradores de la empresa pertenece a un sistema de salud privado, mientras que el 39,13%, pertenecen al sistema público de salud.

Gráfico 5: **Distribución de encuestados perteneciente o no a un Pueblo Originarios.**



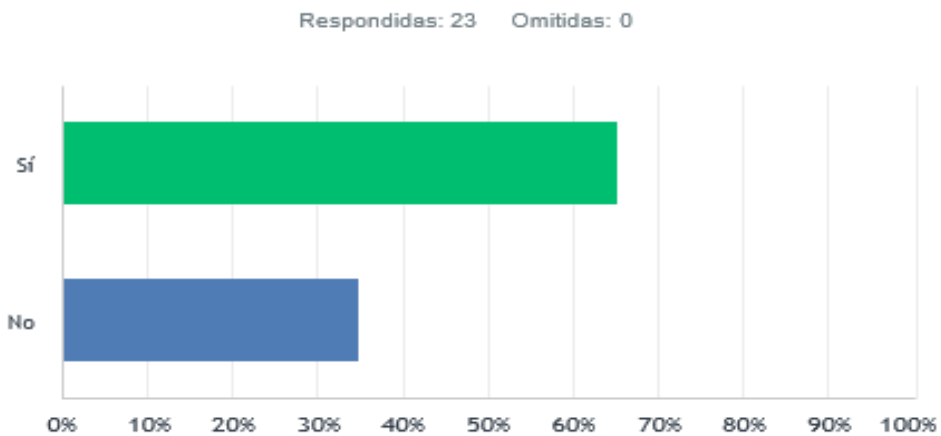
Aquí se menciona que el 86.96% no es perteneciente a un pueblo originario, tres personas se identifican perteneciente a pueblo originario Mapuche, lo que representa un 13,04%.

Gráfico 6: *Nivel educacional de los colaboradores*



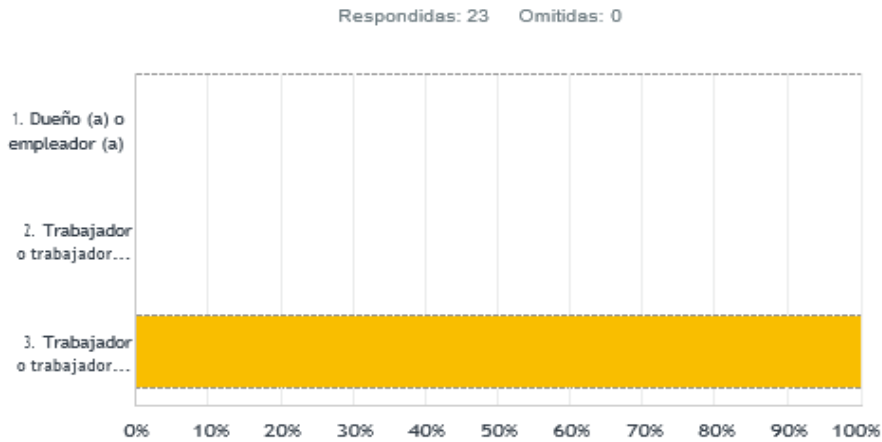
En el gráfico se muestran los datos de acuerdo con el nivel educacional actual de los colaboradores. El 56,5% de los colaboradores tiene una educación superior en universidad, mientras que el 26% en Instituto Profesional o en Centro de Formación Técnica, un 17,4% ha cursado media científico humanista o media técnico profesional.

Grafico 7: *Distribución de encuestados según capacitación que ha recibido por parte de la empresa.*



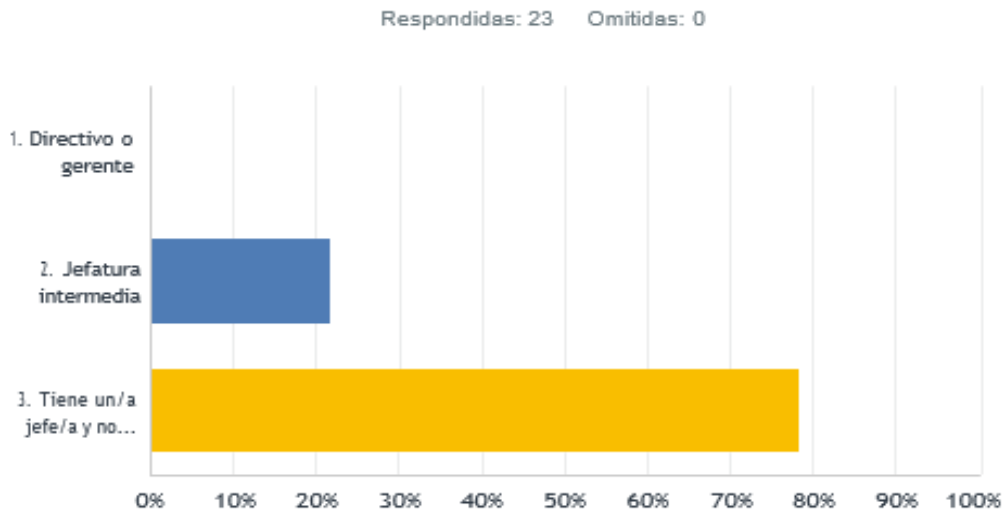
En relación con el nivel de capacitación al interior de la empresa, se les consulta a los trabajadores si ha realizado algún curso de capacitación por parte de la organización donde trabaja durante los últimos dos años. De los 23 encuestados, se observa en el grafico que el 65,22% respondió que sí ha recibido capacitaciones y un 34,78% responde que no ha recibido capacitación.

Gráfico 8: ***Distribución de encuestados según clasificación en el lugar de trabajo***



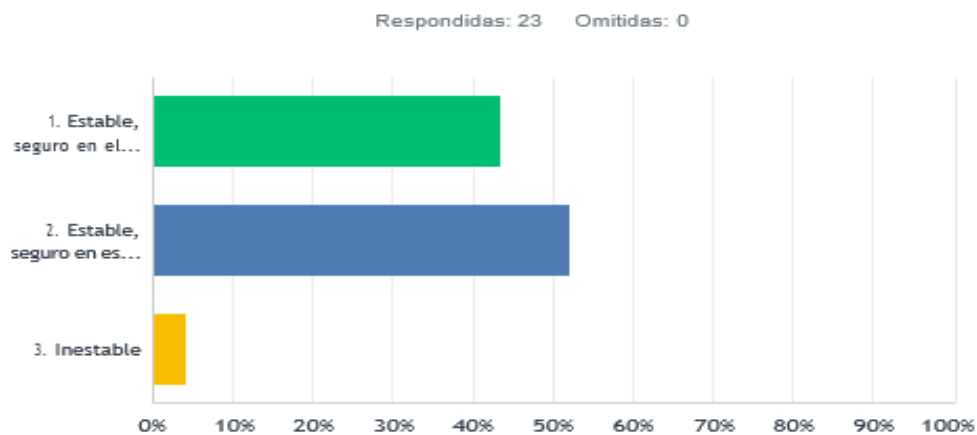
En el gráfico se muestra la clasificación que cumplen los encuestados en el lugar de trabajo. El 100% representa ser trabajadores dependiente o asalariado(a).

Gráfico 9: **Distribución de encuestados según posición en el lugar de trabajo**



La distribución que muestra el gráfico representa la posición de los colaboradores en el lugar de trabajo. De los encuestados un 78,26% se distribuyen en la posición de tiene un jefe y no tiene personas a cargo, y un 21,74% es jefatura intermedia.

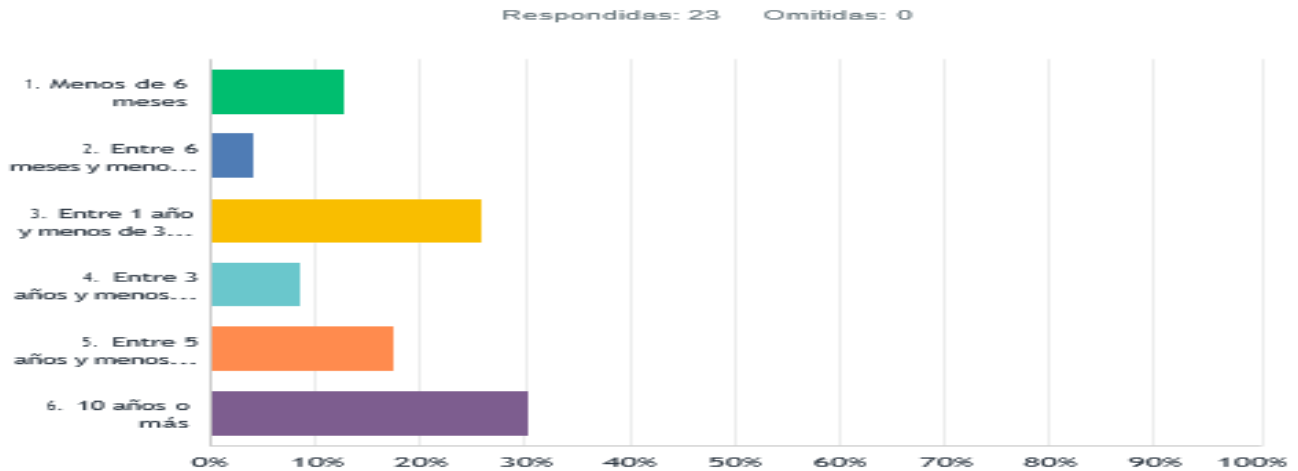
Gráfico 10: **Distribución de encuestados según su estabilidad laboral en el trabajo**



EI

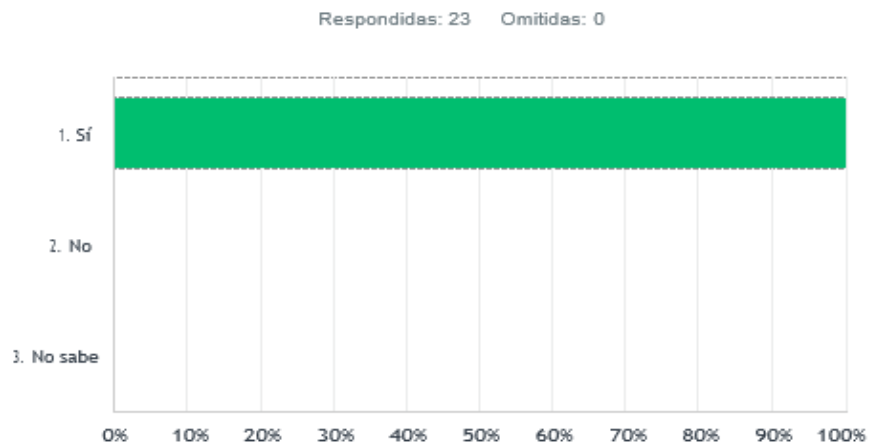
gráfico 10 representa la estabilidad laboral que tienen los colaboradores en la empresa. Estos respondieron en un 43,48% sentirse seguros a largo plazo y un 52,17% sentirse seguros al momento de responder.

Gráfico 11: **Distribución de encuestados según años en la empresa**



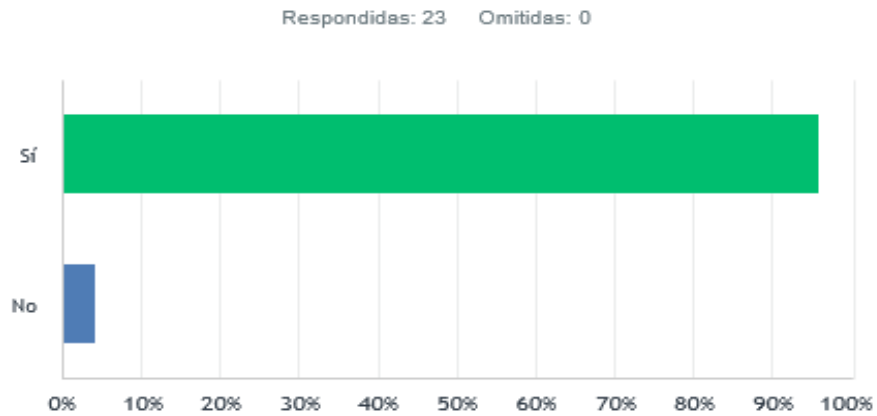
En el gráfico se muestra el tiempo en años que llevan los trabajadores en la empresa, teniendo un mayor porcentaje 30,43% que representa entre 10 años y más, le sigue un 26,09% entre 1 y 3 años en la empresa, en tanto el 17,09% menciona que lleva más de 5 pero menos de 10 años, y el 17,4% representa el promedio de entre menos de 6 meses y menos de un año.

Gráfico 12: ***Distribución de encuestados según conocimiento de existencia de reglamento interno de higiene y seguridad.***



En relación con el conocimiento de la existencia de reglamento interno de higiene y seguridad la tabla 12 representa que el 100% de los trabajadores reconoce que en la empresa donde se desempeña existe este reglamento de higiene y seguridad

Gráfico 13: ***Distribución de encuestados según lectura de reglamento interno de higiene y seguridad.***



En relación con el reglamento interno de higiene y seguridad de la institución el gráfico representa que el 95,7 % de los trabajadores ha leído este reglamento y el 4,4% no ha leído el reglamento.

Gráfico 14: ***Distribución de encuestados según impresiones de preocupación por parte de la empresa.***



En relación con la impresión que tienen los trabajadores de la frecuencia en que la institución donde trabajan se preocupa de su salud y seguridad, el 52,17% de las trabajadoras responde que siempre un 30,43% casi siempre y un 17.39% algunas veces.

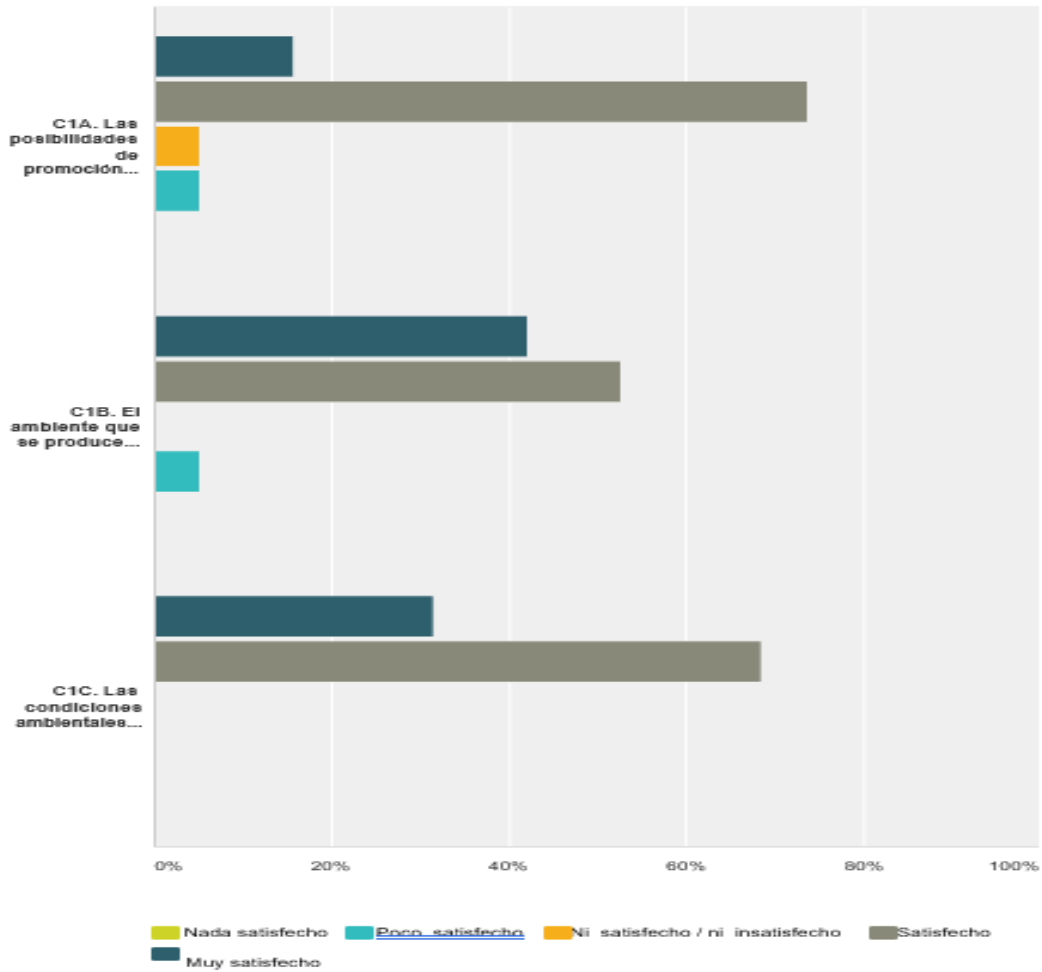
Gráfico 15: ***Distribución de encuestados según si han recibido información de riesgos de exposición en su lugar de trabajo.***

En relación con la pregunta, el 100 % de los encuestados respondió que sí ha sido



informado.

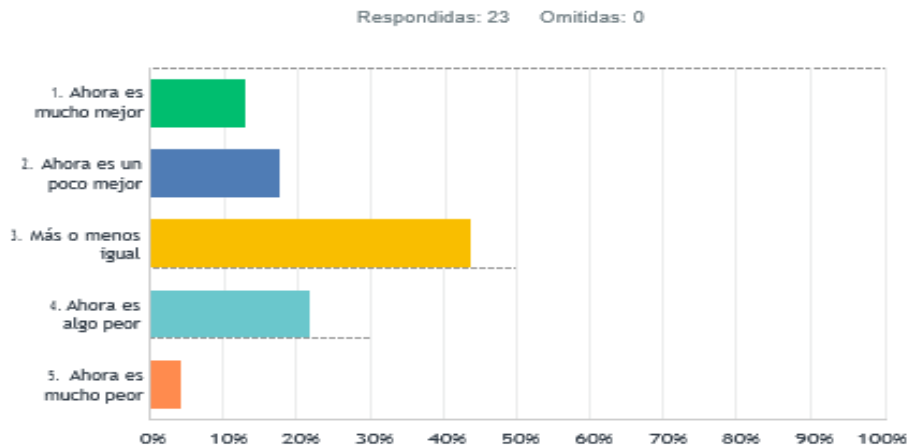
Gráfico 16: Nivel de satisfacción con



En relación con el grafico 16, qué tan satisfecho está cada colaborador con:

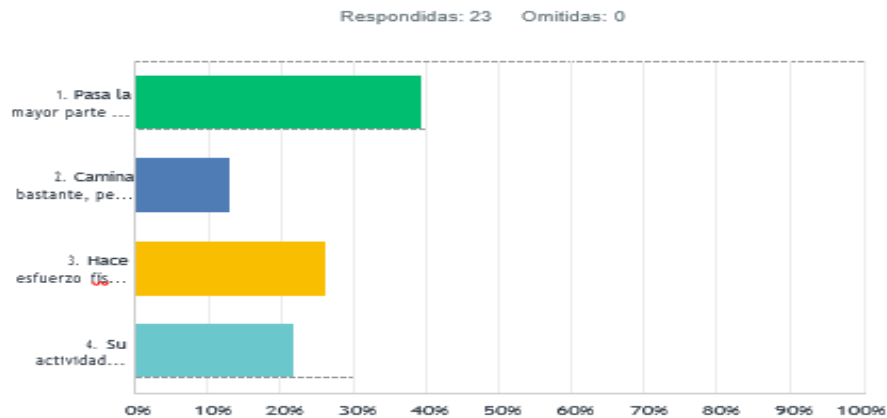
- Las posibilidades de promoción o de mejorar en su trabajo. Se respondió mayoritariamente que el 26,09% de los encuestados se encuentra satisfecho y al contrario el 34,78% se encuentra poco satisfecho.
- El ambiente que se produce entre las personas que trabajan con ellos (compañeros, colegas). Se respondió mayoritariamente que el 47,83% de los encuestados se encuentra satisfecho y el 8,7% se encuentra muy satisfecho, un 13,04% menciona poco satisfecho.
- Las condiciones ambientales de su trabajo (ruido, espacio, temperatura e iluminación). Se respondió mayoritariamente que el 39,13% de los encuestados se encuentra satisfecho y el 17.39% se encuentra muy satisfecho, mientras que un promedio del 30,43% menciona que nada satisfecho o poco satisfecho y un 13,04% ni satisfecho ni insatisfecho.

Gráfico 17: *Distribución de encuestados según su apreciación de salud actual en comparación a la de hace un año*



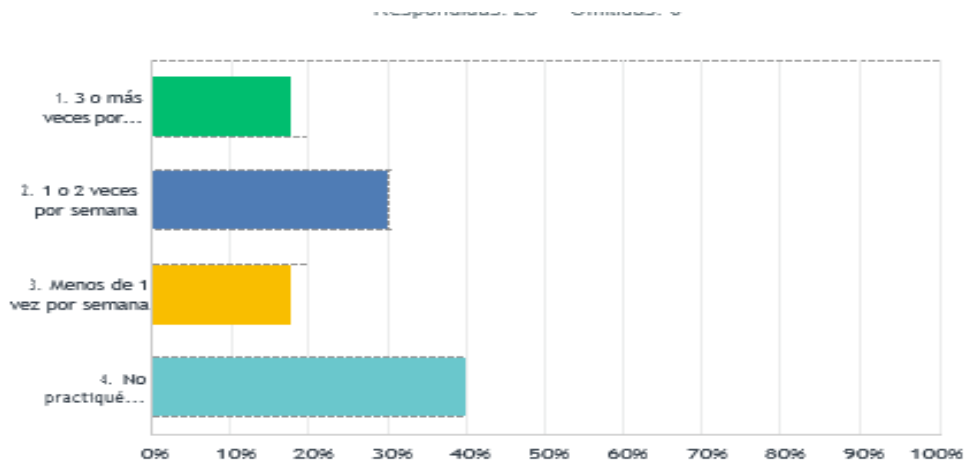
Los porcentajes arrojados del gráfico 18 son que el 13,04% respondió que ahora es mucho mejor, 17,39% respondió que ahora es un poco mejor y 43,48% respondió que más o menos igual el 21,74 respondió que ahora es algo peor y el 4,35% dice que ahora va mucho peor.

Gráfico18: ***Distribución de encuestados según frase de actividad física que los representa.***



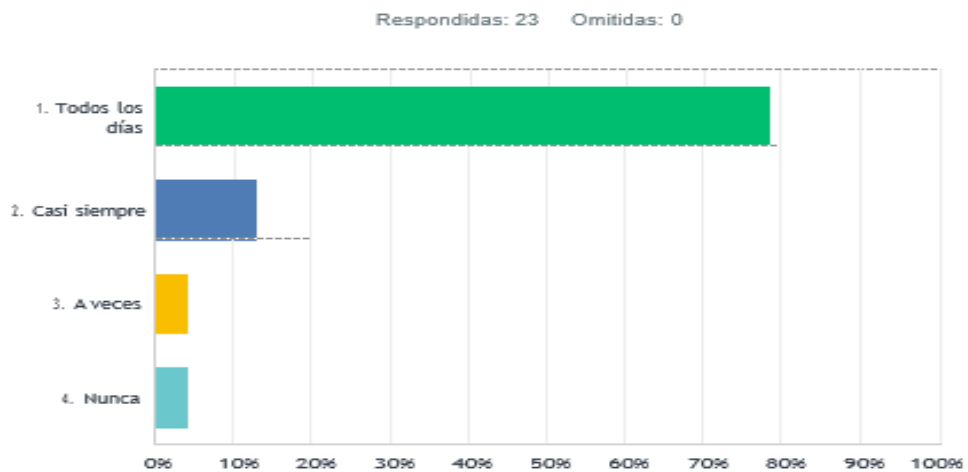
En cuanto a la pregunta sobre la actividad física que realiza tanto en el trabajo como fuera de éste, la frase que los representa es un 52,39% pasa la mayor parte del tiempo sentado y camina poco, el 28,57 dice que camina bastante pero no hace esfuerzo físico y un 14,29% hace esfuerzo físico algunas veces.

Gráfico 19: Distribución de encuestados según periodicidad de los colaboradores en realizar ejercicio físico al mes.



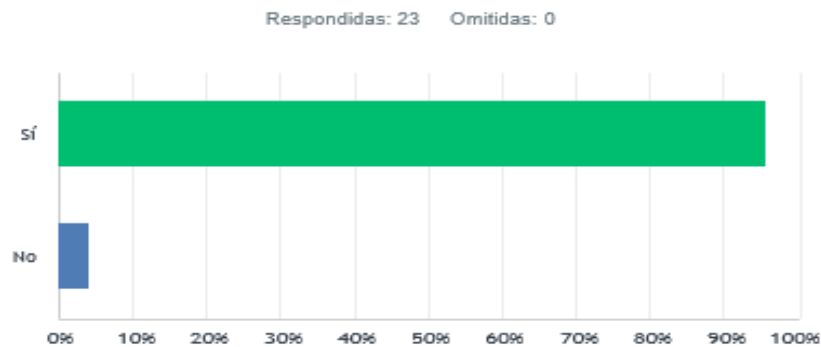
En el gráfico 19 se presenta la cantidad de veces que cada colaborador practicó o no, algún deporte o realizó actividad física durante 30 minutos o más cada vez. El 17,39% practica 3 o más veces por semana, por otra parte, el 30,43% lo hace 1 o 2 veces por semana, con un porcentaje mayor el 34,78% no practicó deporte ese mes.

Tabla 20: ***Distribución de encuestados por frecuencia con la que toman desayuno.***



En el gráfico se presenta la frecuencia con la que toman desayuno los trabajadores. El 78,26% de los trabajadores respondió que toman desayuno todos los días y el 13,04% respondió que toman desayuno casi siempre, un 8,7% es el promedio que respondió que lo hace a veces o nunca.

Gráfico 21: ***Distribución de encuestados según si toman tiempo de colación o no.***



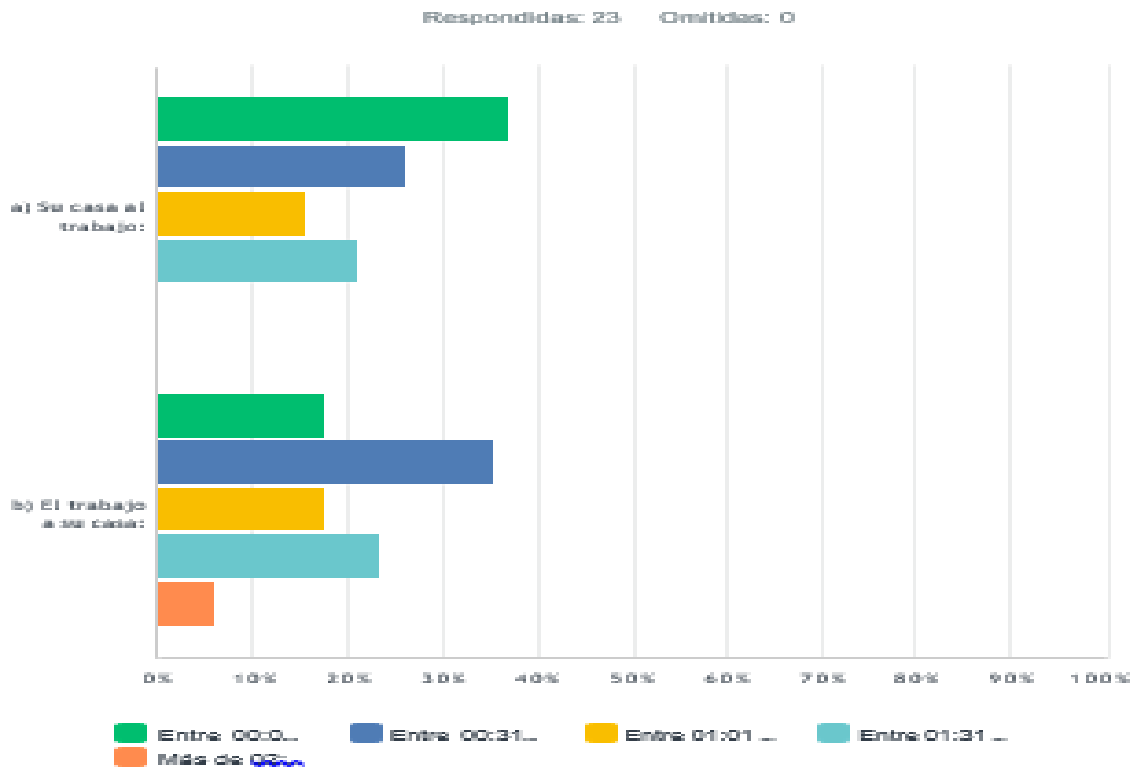
En relación con la pregunta si cada colaborador tiene horario de colación y puede tomarse este, el 95,65% de los encuestados respondió que sí y un trabajador responde que no, lo que representa a un 4,35%.

Gráfico 22: ***Distribución de encuestados por existencia de lugar apropiado para tiempo de colación.***



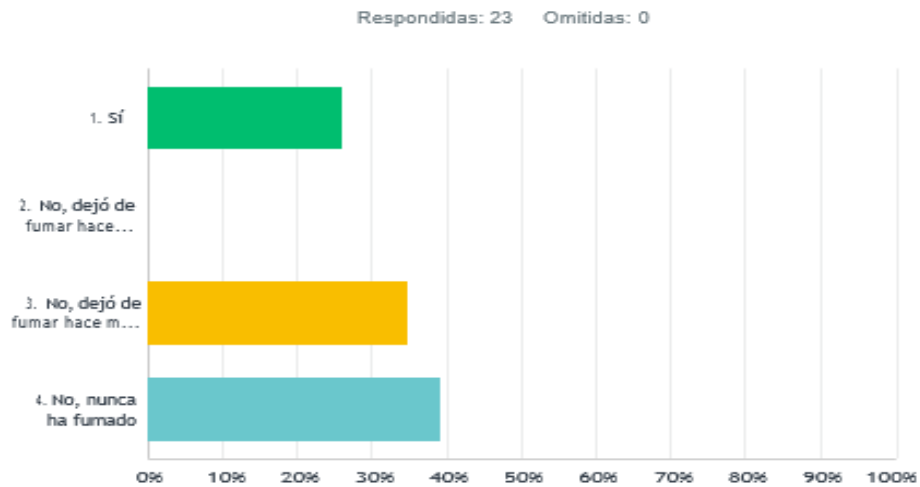
En relación con la pregunta si cada colaborador cuenta con un lugar apropiado para el consumo de su almuerzo o colación, el 100%. de los encuestados respondió que sí tiene los espacios para el consumo de almuerzo.

Gráfico 23, relación a cuánto tiempo en promedio ocupa cada colaborador en trasladarse desde:



- Su casa al trabajo. Mayoritariamente con un 63,16%, el promedio es entre 0 y 1 hora, al contrario, un 21,05% entre 01:31 y 02:00 horas.
- El trabajo a su casa. Mayoritariamente entre el promedio con un 52,94%, entre 31 minutos y 01:00 horas, le sigue un 23,53% entre 01:31 y 02:00 horas, al contrario, un 17,65% y 01:01 y 01:30 horas.

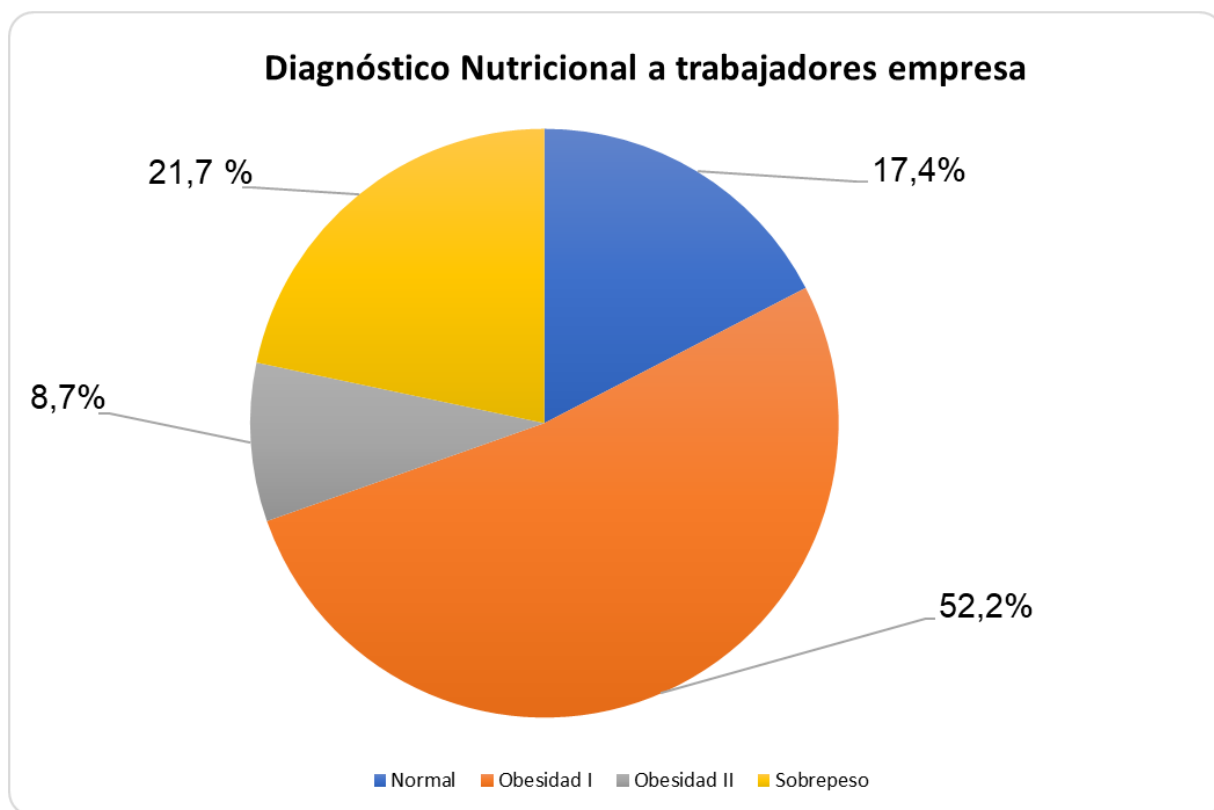
Gráfico 24: *Distribución de encuestados por consumo de tabaco.*



Mayoritariamente el 26,09% respondió que sí, 39,13% no, nunca he fumado y el 34,78% dejó de fumar hace más de 6 meses

RESULTADOS DIAGNÓSTICO NUTRICIONAL

Se realizaron evaluación nutricional de manera voluntaria a 23 trabajadores, obteniendo los siguientes resultados.



El diagnóstico nutricional arrojó que el 82,6 % de los trabajadores presenta una mal nutrición por exceso, identificando solo un 17 ,4 % de la población estudiada con calificación nutricional de normalidad.

La sistematización del focus grupal presenta los siguientes resultados:

Exceso de trabajo: La carga laboral intensa y la falta de tiempo para descansar y desconectar pueden contribuir al estrés y agotamiento mental.

Relaciones humanas: Las dinámicas interpersonales en el entorno laboral pueden influir significativamente en el bienestar mental de los individuos, especialmente si existen conflictos o dificultades de comunicación.

Estrés: La presión constante, ya sea por las exigencias del trabajo, los plazos ajustados o las responsabilidades personales, puede desencadenar estrés crónico que afecta negativamente la salud mental.

Organización en el trabajo: La falta de estructura o de métodos eficientes de organización puede generar caos y aumentar la sensación de abrumamiento entre los trabajadores y trabajadoras.

Condiciones laborales desfavorables: Factores como la falta de seguridad en el empleo, la precariedad laboral o la ausencia de beneficios pueden contribuir al malestar emocional de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Clima laboral: Un ambiente laboral negativo, caracterizado por la falta de apoyo, el favoritismo, la falta de reconocimiento o la falta de cohesión entre los compañeros, puede tener un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores y trabajadoras.



Falta de recursos humanos (RRHH): La escasez de personal o la falta de capacitación adecuada pueden sobrecargar a los empleados existentes y afectar su bienestar psicológico.

Abandono: Sentirse desatendido o ignorado por parte de las jefaturas o los superiores puede generar sentimientos de desmotivación y desesperanza entre los trabajadores y trabajadoras.

Falta de desconexión: La dificultad para separar el trabajo de la vida personal puede llevar a un estado de agotamiento emocional constante.

Ansiedad: Los niveles elevados de ansiedad pueden ser el resultado de múltiples factores relacionados con el trabajo, como la inseguridad laboral, la presión por el rendimiento o la falta de control sobre las tareas.

Deudas económicas: Las preocupaciones financieras pueden generar estrés y ansiedad, afectando así la salud mental de los trabajadores.

Salud de familiar: Las preocupaciones relacionadas con la salud de un familiar pueden tener un impacto significativo en el bienestar emocional de los trabajadores, especialmente si se combinan con las demandas del trabajo.

Multiplicidad de tareas: Tener que hacer frente a múltiples responsabilidades simultáneamente puede ser abrumador y contribuir a niveles elevados de estrés y ansiedad.

Según sistematización de las problemáticas seleccionadas, existe un alto impacto en salud mental en el entorno laboral, ya sea por motivos internos de la empresa o externos asociados al trabajador, lo que puede dificultar tener un nivel óptimo de rendimiento laboral, y llevar a ausentismos prolongados de los trabajadores.



UCSC

MAGISTER EN PROMOCIÓN DE SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA.
FACULTAD DE MEDICINA, UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN

CAPÍTULO II DISEÑO DEL PLAN DE INTERVENCIÓN

Justificación del plan de intervención

Para cualquier empresa, su capital más importante lo constituyen las personas que la conforman. Trabajadores más saludables, eficientes, alertas y plenos de energía positiva, tiene menos riesgo de accidentes, mejor manejo de las situaciones de estrés, menor ausentismo y rotación de personal, lo que contribuye a que las empresas mantengan su nivel competitivo y optimicen su productividad. Por esto la prevención de la obesidad y la promoción de estilos de vida saludables deben ser una prioridad nacional y empresarial. (Grimaldi, et al 2019).

Esta intervención presenta una propuesta para abordar una necesidad identificada en un espacio laboral de la comuna de Talcahuano, en donde los factores de riesgo son un precursor de enfermedades crónicas no transmisibles como diabetes tipo II, hipertensión, malnutrición por exceso y los que han ido en aumento, aumentado el ausentismo laboral e incluso la jubilación anticipada.

Es en este contexto, se realiza una intervención para promover los hábitos saludables y la calidad de vida, en trabajadores de una empresa en la comuna de Talcahuano, durante el año 2022 y 2023.

MATRIZ DE MARCO LÓGICO

OBJETIVO GENERAL:
 Implementar hábitos saludables para mejorar la calidad de vida y la percepción del estado de salud, a través de una intervención educativa en una empresa en la comuna de Talcahuano, fomentando los factores protectores de los trabajadores y trabajadoras.

OBJETIVO ESPECIFICO 1:
 Diseñar un programa piloto sobre conductas y hábitos saludables, dirigidos a los trabajadores y trabajadoras, a través del trabajo de calidad de vida de los espacios laborales y aumentar la percepción positiva del estado de salud, fomentando los factores protectores de la salud.

ACTIVIDADES	INDICADOR	META	RECURSOS	FINANCIAMIENTO	PLAZO	Medios de verificación				
						Fuente de información	Método de recolección	Método de Análisis	Frecuencia de recolección	Responsable
Realizar reuniones de sensibilización al gerente, jefe RRHH y Jefe de prevención de Riesgo de la empresa.	Nº de reuniones realizadas/ Nº de reuniones programadas* 100	100 % de las reuniones con gerentes, jefe RRHH y Jefe de prevención de Riesgo	RRHH: Nutricionista Materiales Presentaciones en Power Point Lista de asistencia impresa (resma de hoja acceso a internet	\$50.000 \$ 2.000	segundo semestre año 2023	Lista de asistencia	Planilla Excel con lista de asistencia de la reunion	% de asistencia	1 vez	Encargada de proyecto
Realizar Reuniones de coordinación con comités paritarios, Prevencionista de riego y RRHH de la empresa	Nº de reuniones realizadas/ Nº de reuniones programados* 100	90 % de las reuniones programadas	RRHH: Nutricionista Materiales: Presentaciones en Power Point Lista de asistencia impresa (resma de hoja acceso a internet	\$50.000 \$ 2.000 Lugar de trabajo	segundo semestre año 2023	Lista de asistencia	Planilla Excel con lista de asistencia de la reunion	% de asistencia	1 vez	Encargada de proyecto
Jornada de difusión de resultados de instrumentos aplicados (ENCAVI, Dg. Nutricional, Focus group en Salud mental), dirigido a gerente, jefe RRHH, Jefe de prevención de Riesgo, comités paritarios y representante de sindicato de los trabajadores de la empresa.	Nº de jornada realizados/ Nº de jornada planificada *100	100%	RRHH: Nutricionista Profesor de Ed. Física Materiales: Presentaciones en Power Point Lista de asistencia impresa (resma de hoja acceso a internet Material del escritorio (Lápices, carpetas, cartulina)	\$60.000 \$60.000 \$ 2.000 Lugar de trabajo \$40.000	segundo semestre año 2023	Lista de asistencia	Planilla Excel con lista de asistencia de la jornada	% de asistencia	1 vez	Encargada de proyecto y Profesionales de apoyo para la capacitación

EVALUACIÓN: Pauta de cotejo/resultados encuestas

MAGISTER EN PROMOCIÓN DE SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA.
 FACULTAD DE MEDICINA, UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN

OBJETIVO GENERAL:

Implementar hábitos saludables para mejorar la calidad de vida y la percepción del estado de salud, a través de una intervención educativa en una empresa en la comuna de Talcahuano, fomentando los factores protectores de los trabajadores y trabajadoras.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Realizar sesiones educativas, vivenciales y demostrativas sobre alimentación equilibrada y emocional a través de talleres teórico – prácticos, para fomentar los estilos de vida saludables en las trabajadoras y trabajadores.

ACTIVIDADES	INDICADOR	META	RECURSOS	FINANCIAMIENTO	PLAZO	Medios de verificación				
						Fuente de Información	Método de recolección	Método de Análisis	Frecuencia de recolección	Responsable
Aplicación de encuesta online a los Trabajadores y Trabajadoras en temáticas de alimentación	% de encuestas de alimentación aplicadas/ Nº de total de la muestra *100	85 % de trabajadoras que se van a intervenir	RRHH: Nutricionista Materiales: Encuesta Digital datos móviles	Valor incorporado en la capacitación	Segundo semestre año 2023	Base de dato de encuesta aplicada	Planilla Excel con recolección de datos de encuesta	% de encuesta según resultados	1 vez al final de las sesiones de intervención	Encargada de proyecto Profesional Nutricionista de apoyo
Realización de 3 talleres teórico/practico de intervención dirigida a los Trabajadores y Trabajadoras en temáticas de alimentación	Nº de talleres ejecutados /Nº de talleres programados*100	85 % de trabajadoras participantes	RRHH: Nutricionista	\$100.000	Segundo semestre año 2023	Base de datos registro de las encuestas aplicadas	Planilla Excel gráficos y análisis de resultados	% de encuesta según resultados	1 vez al final de las sesiones de intervención	Encargada de proyecto Profesional Nutricionista de apoyo
Difundir guía de alimentación laboral, para los Trabajadores y Trabajadoras de la institución	guía de actividad alimentación laboral difundida	90% de los colaboradores intervenidos	RRHH: Nutricionista	\$200.000	Primer semestre 2023	Archivador con datos de niños intervenidos	Planilla Excel con listas de asistencia	% de asistencia	1 vez	Encargada de proyecto Profesional Nutricionista de apoyo

EVALUACIÓN: Encuesta de satisfacción integral de intervención realizada

MAGISTER EN PROMOCIÓN DE SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA.
FACULTAD DE MEDICINA, UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN

OBJETIVO GENERAL:										
Implementar hábitos saludables para mejorar la calidad de vida y la percepción del estado de salud, a través de una intervención educativa en una empresa en la comuna de Talcahuano, fomentando los factores protectores de los trabajadores y trabajadoras.										
OBJETIVO ESPECÍFICO 3:										
Generar sesiones educativas, vivenciales y demostrativas sobre los beneficios de la actividad física laboral de manera regular a través de talleres teórico – prácticos, para fomentar los estilos de vida saludables en las trabajadoras y trabajadores.										
ACTIVIDADES	INDICADOR	META	RECURSOS	FINANCIAMIENTO	PLAZO	Medios de verificación				
						Fuente de Información	Método de recolección	Método de Análisis	Frecuencia de recolección	Responsable
Aplicación de encuesta online a los trabajadores y trabajadoras en temáticas de actividad física.	% de encuestas de estilos de vida saludable aplicadas /Nº de total de la muestra *100	85 % de trabajadoras que se van a intervenir	RRHH: Nutricionista Materiales: Encuesta Digital datos móviles	Valor incorporado en la capacitación	primer semestre año 2023	Base de dato de encuesta aplicada	Planilla Excel con recolección de datos de encuesta	% de encuesta según resultados	1 vez pre inicio de las sesiones de intervención	Encargada de proyecto y Profesional Nutricionista de apoyo para la capacitación.
Realización de 2 talleres teórico/practico de intervención dirigida a los trabajadores y trabajadoras en temáticas de actividad física	Nº de talleres ejecutados /Nº de talleres programados*100	85 % de trabajadoras participantes	RRHH: Nutricionista Profesor de Ed. Física Materiales: Presentaciones en Power Point Lista de asistencia impresa (resma de hoja acceso a internet Material de escritorio (Lápices, carpetas, cartulina)	\$180.000 \$180.000 \$ 2.000 lugar de trabajo \$120.000	primero semestre año 2022	Archivador con registro de listas de asistencia	Planilla con registro de asistencia	% de asistencia	2 veces (1 por taller)	Encargada de proyecto y Profesional Nutricionista de apoyo para la capacitación
implementación guía de actividad física laboral, para a los trabajadores y trabajadoras de la institución	guía de actividad física laboral realizada	90% de los colaboradores intervenidos	RRHH: Nutricionista Actor Materiales: Material audiovisual Espacio físico Vestuario	\$120.000 \$450.000 \$180.000 lugar de trabajo 300.000	primer semestre año 2023	Archivador con lista de participantes en la guía	Planilla con registro de asistencia	% de asistencia	1 vez al final de las sesiones de intervención	Encargada de proyecto Actor
EVALUACIÓN: Pauta de cotejo										

MAGISTER EN PROMOCIÓN DE SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA.
 FACULTAD DE MEDICINA, UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN

OBJETIVO GENERAL:

Implementar hábitos saludables para mejorar la calidad de vida y la percepción del estado de salud, a través de una intervención educativa en una empresa en la comuna de Talcahuano, fomentando los factores protectores de los trabajadores y trabajadoras.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3:

Instaurar sesiones educativas y demostrativas sobre los beneficios potenciar la salud mental a través de talleres teórico – prácticos, para fomentar la promoción de la salud mental en las trabajadoras y trabajadores.

ACTIVIDADES	INDICADOR	META	RECURSOS	FINANCIAMIENTO	PLAZO	Medios de verificación				
						Fuente de Información	Método de recolección	Método de Análisis	Frecuencia de recolección	Responsable
Aplicación de encuesta online a los trabajadores y trabajadoras en temáticas de salud mental	% de encuestas de estilos de vida saludable aplicadas /Nº de total de la muestra *100	85 % de trabajadoras que se van a intervenir	RRHH: Nutricionista Materiales: Encuesta Digital datos móviles	Valor incorporado en la capacitación	Segundo semestre año 2023	Base de dato de encuesta aplicada	Planilla Excel con recolección de datos de encuesta	% de encuesta según resultados	1 vez pre inicio de las sesiones de intervención	Encargada de proyecto y Profesional Nutricionista de apoyo para la capacitación.
Realización de 1 talleres teórico/practico de intervención dirigida a los trabajadores y trabajadoras en temáticas de actividad salud mental	Nº de talleres ejecutados /Nº de talleres programados*100	85 % de trabajadoras participantes	RRHH: Nutricionista Profesor de Ed. Física Materiales: Presentaciones en Power Point Lista de asistencia impresa (resma de hoja acceso a internet Material de escritorio (Lápices, carpetas, cartulina)	\$180.000 \$180.000 \$ 2.000 lugar de trabajo \$120.000	Segundo semestre año 2022	Archivador con registro de listas de asistencia	Planilla con registro de asistencia	% de asistencia	2 veces (1 por taller)	Encargada de proyecto y Profesional Nutricionista de apoyo para la capacitación
Elaboración de guía intermedios laborales en la temática de salud mental	guía de intermedios laborales elaborada	90% de los colaboradores intervenidos	RRHH: Nutricionista Actor Materiales: Material audiovisual Espacio físico Vestuario	\$120.000 \$450.000 \$180.000 lugar de trabajo 300.000	Segundo semestre año 2023	Archivador con lista de participantes en la guía	Planilla con registro de asistencia	% de asistencia	1 vez al final de las sesiones de intervención	Encargada de proyecto Actor
EVALUACIÓN: Pauta de cotejo										

ASPECTOS ETICOS

Los datos obtenidos de la aplicación de la Encuesta de Calidad de vida, buscan conocer la percepción respecto al bienestar que tiene en diversas áreas de la vida de los trabajadores, encuesta de carácter anónima, voluntaria y la cual con las respuesta permitirá una visión general de la calidad de vida de las personas que conforman el entorno laboral, esta información permitirá estrategias de promoción de la salud y calidad de vida para los y las trabajadoras, por tanto la información será de uso exclusivo para un diagnóstico sin identificar personas de manera natural, y los datos se utilizarán solo en el lugar de trabajo donde la información estará resguardada por quien solicita realizar la encuesta sin conocer a quién pertenece cada respuesta, fue aplicada para la intervención y no para futuras intervenciones fuera de esta.

La evaluación nutricional se realizará, a través de peso, talla e IMC un diagnóstico de su estado nutricional y que enfermedades se pueden obtener a través de ello, la información solo se utilizará en esta intervención.

La información estará resguardada por quien solicita realizar la encuesta sin conocer a quién pertenece cada respuesta.



UCSC

MAGISTER EN PROMOCIÓN DE SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA.
FACULTAD DE MEDICINA, UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN

CAPITULO III RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN

Análisis de los resultados a partir de los indicadores propuestos en la intervención

Para comenzar con el análisis de los resultados se debe mencionar que para esta intervención se abordaron 3 problemáticas según los diagnósticos obtenidos; alimentación, actividad física y salud mental en los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Análisis de los condicionantes de los resultados del proyecto

Se elabora un plan de intervención con el fin de implementar hábitos saludables para mejorar la calidad de vida y la percepción del estado de salud, a través de una intervención educativa en una empresa en la comuna de Talcahuano, fomentando los factores protectores de la salud.

Objetivo operacional 1

Diseñar un programa piloto sobre conductas y hábitos saludables, dirigidos a los trabajadores y trabajadoras, a través del trabajo de calidad de vida en los espacios laborales y aumentar la percepción positiva del estado de salud, fomentando los factores protectores de la salud

1. **Identificar áreas de mejora:** Se realizaron encuestas y entrevistas para identificar las áreas específicas de comportamientos y hábitos que necesitan atención dentro de la población trabajadora.

2. **Implementar actividades de promoción de la salud:** Organizar sesiones de ejercicio físico, talleres sobre nutrición saludable, y actividades de manejo del estrés en el lugar de trabajo para promover hábitos saludables.
3. **Evaluar la participación y la percepción:** Recopilar datos sobre la participación en las actividades del programa y realizar encuestas de retroalimentación (anexos) para evaluar la percepción de los trabajadores sobre el programa y su impacto en su bienestar.
4. **Fomentar la integración de hábitos saludables:** Implementar políticas que promuevan un entorno de trabajo saludable, potenciar la actividad física, acceso a alimentos saludables en comedor, o áreas de descanso diseñadas para reducir el estrés.
5. **Monitorear el impacto a largo plazo:** Realizar seguimientos periódicos para evaluar el impacto a largo plazo del programa en los comportamientos y hábitos de salud de los trabajadores, así como en la percepción general de su bienestar.

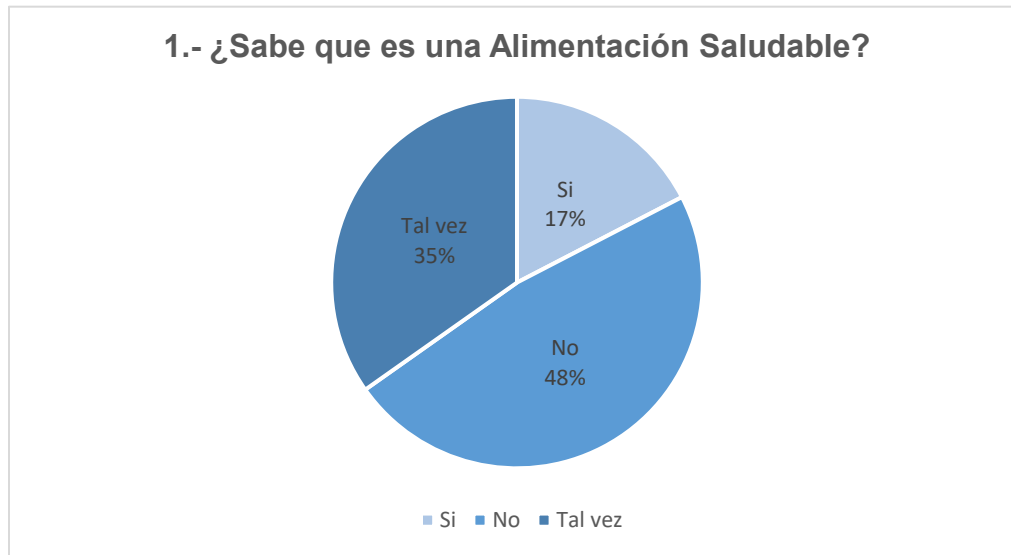
OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Realizar sesiones educativas, vivenciales y demostrativas sobre alimentación equilibrada y emocional a través de talleres teórico – prácticos, para fomentar los estilos de vida saludables en las trabajadoras y trabajadores.

Sesión 1: se realizó encuesta pre- intervención con relación a alimentación de manera general a los trabajadores y trabajadoras que participaron del taller esta se hizo en formato digital para tener la tabulación de los resultados (anexos).

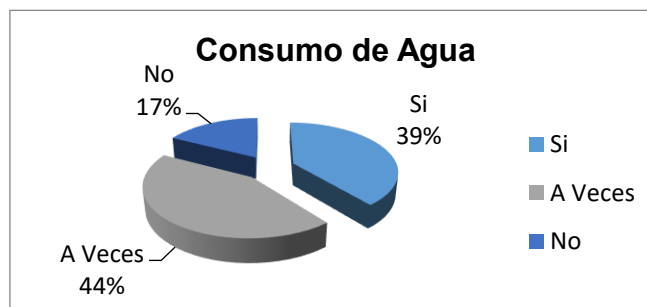
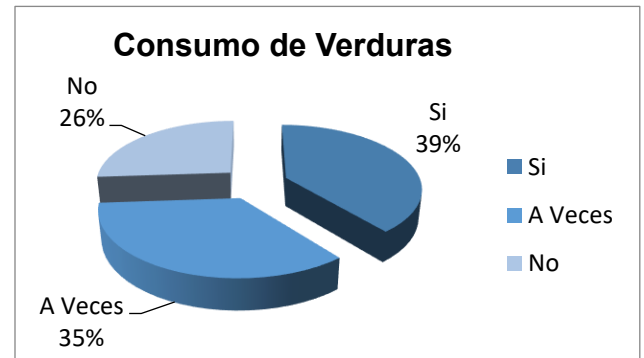
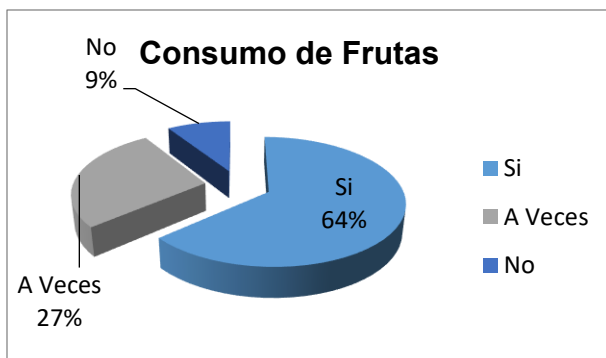
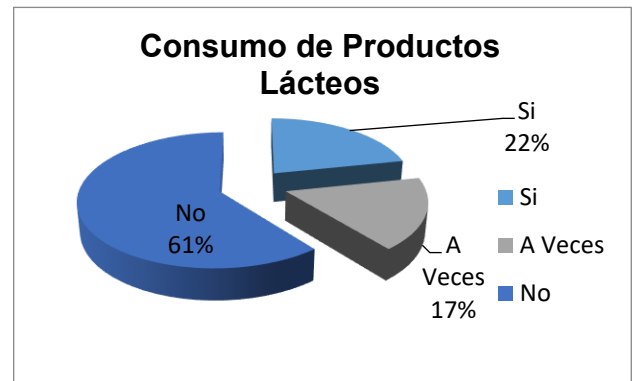
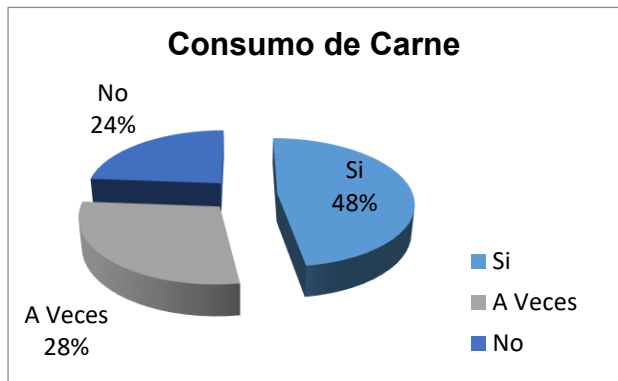
Los resultados obtenidos en la pre- intervención se muestran en el siguiente gráfico:

Pregunta 1

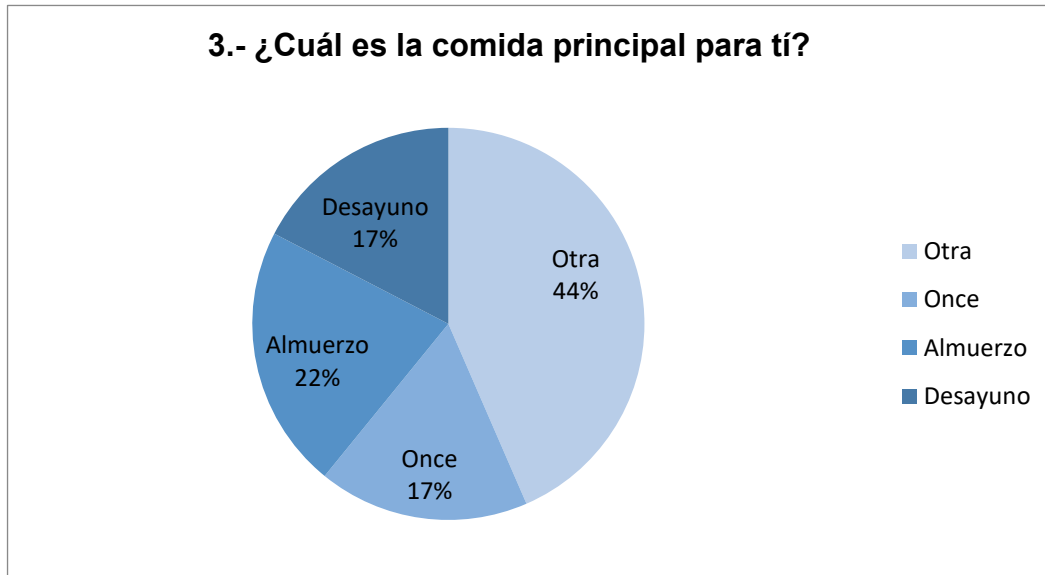


El 17% de los encuestado menciona que sí sabe que es una alimentación saludable, el 48% menciona que no sabe y un 35% dice que tal vez.

Pregunta 2

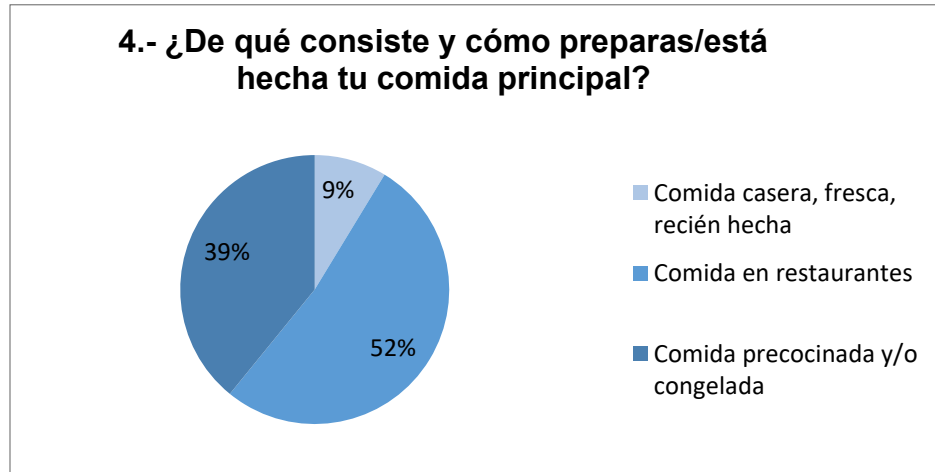


Pregunta 2, se observa que existe un consumo de carne entre los encuestado, con un 35%, un 44 % no consume frutas, a diferencia de las verduras que existe un 39% que, si consume, con respecto al consumo de agua un 39% que menciona que si toma agua durante el día.

Pregunta 3

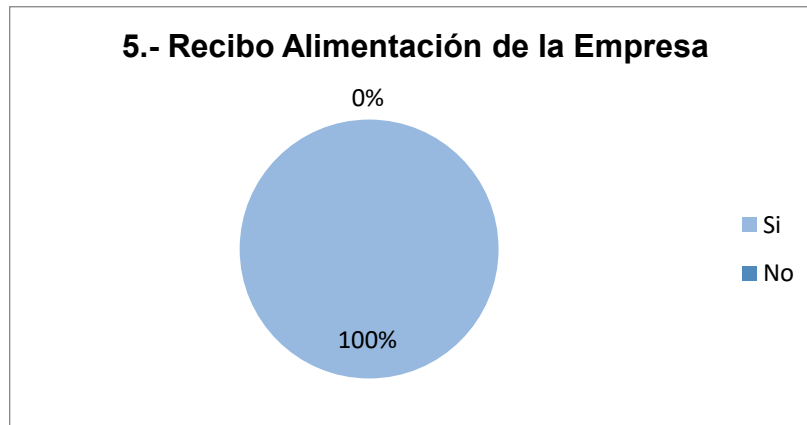
Pregunta 3, de los trabajadores encuestados el 17% menciona que es el desayuno y la once, el 22% dice que, su principal comida es el almuerzo, en un número importante 44% menciona que otra comida y hacen alusión que no tienen horario establecido y que comen cuando sienten hambre, pero no tienen una comida principal en su día a día.

Pregunta 4



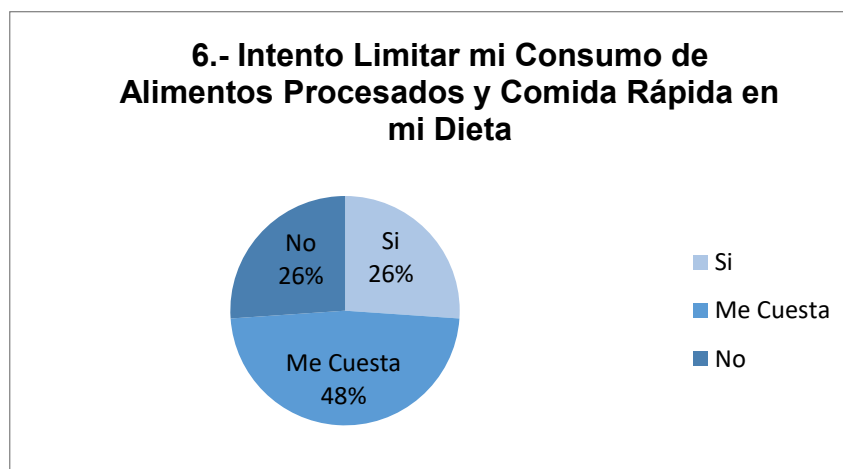
Con relación al gráfico, un 52% menciona que come comida en restaurant, un 39% consume comida congelada y/o precocinada y solo 9% menciona que consume comida casera, fresca y recién preparada.

Pregunta 5



Con respecto a la pregunta si recibe alimentación en su lugar de trabajo, un 100% responde que la empresa le entrega servicio de alimentación en horario de almuerzo.

Pregunta 6



Pregunta 6, un 48% menciona que le cuesta limitar la consulta de alimentos procesados y comida chatarra, el 26% responde que si intenta limitar el consumo al igual que los trabajadores que no intentan limitar el consumo corresponde también a un 26%.

Pregunta 7



Pregunta 7, Al consultarle a los trabajadores si están dispuestos a cambiar los hábitos para mejorar su salud, el 61% dice que, si y un 39% menciona que no, mencionando que están bien así.

Sesión 2: Se realizaron 3 talleres teórico-prácticos en las temáticas según lo planificado en la matriz de marco lógico.

1° Taller de Alimentación Laboral, participaron 23 trabajadores, se realizó en jornada am por disposición de los turnos, se llevó a cabo en las instalaciones de la empresa durante 1 sesión de una hora. Se hizo una presentación para la introducción sobre la alimentación equilibrada, proporcionando información básica sobre los grupos de alimentos, la importancia de cada uno en la dieta diaria y las recomendaciones nutricionales generales. A través de metodología participativa en grupos participaron de un concurso para una planificación de su alimentación en el casino, entre los grupos se discutieron opciones de alimentos saludables y prácticos que los trabajadores pueden llevar consigo para consumir durante su jornada laboral, evitando así la tentación de recurrir a opciones poco saludables. Una de las consultas que más aparecieron durante el trabajo en grupo es como combatir la fatiga de media mañana y mejorar el rendimiento, para ello se dejaron recomendaciones de colaciones que permitan saciar la sensación de fatiga y aumentar la energía durante la jornada laboral.

Algunas observaciones de los trabajadores fueron ***“Yo tomo desayuno en mi casa y tipo 10:00 ya siento el estómago vacío”***, ***“Después de almuerzo, siempre me dan ganas de comer algo dulce”***, ***“a mí me da hambre más en la tarde que en la mañana”***, ***yo nunca tomo desayuno, porque después me da nauseas”***, ***“yo llego a mi casa almorzar y tomar onces, porque aquí con la pega no alcanzo”***.

2 ° taller Alimentación Consciente, participaron 23 trabajadores, se realizó en jornada am por disposición de los turnos, se llevó a cabo en las instalaciones de la empresa durante 1 sesión de una hora. Se hizo una presentación sobre la alimentación consciente, proporcionando información y definición del tema, con el fin de realizar un trabajo práctico, y de manera lúdica el reconocimiento de una alimentación más consciente, esto consistió en que se le entregó a cada participante una bolsita con 2 nueces.

El ejercicio de alimentación consciente que se realizó con los trabajadores de la empresa está diseñado para fomentar la atención plena al acto de comer y a los alimentos que consumimos.

Observación de las nueces: Al notar las diferencias entre las dos nueces, los participantes pueden haber experimentado una mayor conciencia de la singularidad y la variedad en la naturaleza.

Experiencia sensorial: Al tocar, oler y observar la nuez antes de comerla, los participantes pueden haberse vuelto más conscientes de sus sentidos y de cómo estos interactúan con la comida.

Masticación lenta: Al masticar la nuez lentamente y durante al menos 30 segundos antes de tragar, los participantes pueden haber notado una mayor apreciación del sabor y la textura de la nuez, así como una conexión más profunda con el acto de comer en sí mismo.

Comparación de sabores: Al finalizar el ejercicio, es posible que los participantes hayan notado diferencias en el sabor entre las dos nueces, ya sea debido a la atención plena prestada durante la experiencia o a las diferencias inherentes entre las nueces individuales.

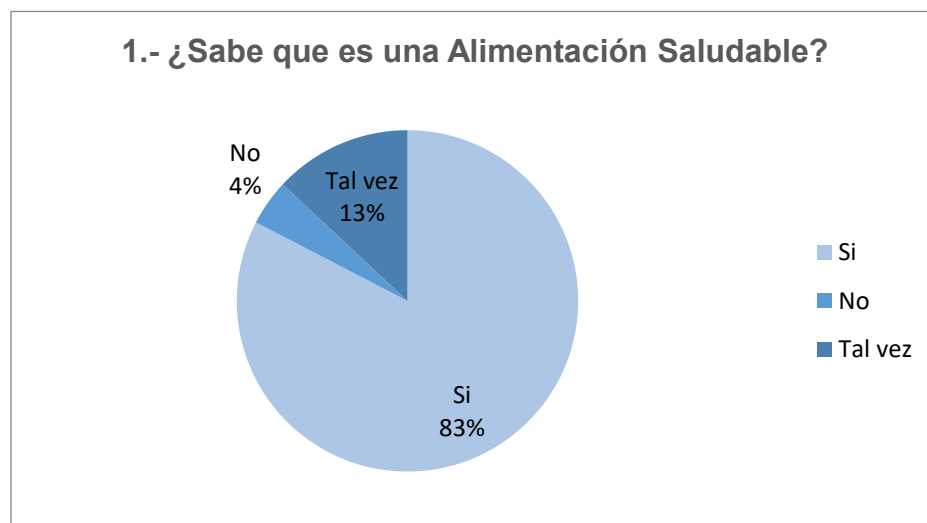
En resumen, este ejercicio de alimentación consciente buscó que los trabajadores y trabajadoras de la empresa desarrollen una mayor conciencia de sus hábitos alimenticios, así como una apreciación más profunda de los alimentos que consumen. Además, se busca fomentar una conexión más consciente y significativa con el proceso de comer. Algunas observaciones de los trabajadores y trabajadoras fueron: ***“Yo no me tomo el tiempo en las comidas, ni cuando estoy en mi casa”***, ***“Se siente muy distinto el sabor cuando uno mastica lentamente, jamás lo había notado”***, ***“Me percate que es más suave por dentro”***, ***Me dejó un sabor distinto en la boca”***, ***“Me costó no masticarlo por esa sensación de rapidez al comer”***.

3° Taller sobre Alimentación y estrés: participaron 23 trabajadores, se realizó en jornada am por disposición de los turnos, se llevó a cabo en las instalaciones de la empresa durante 1 sesión de una hora. Se hizo una presentación para la introducción Alimentación y las emociones, proporcionando información como nos alimentamos en momentos de mayor nivel de estrés.

Se realizó un taller práctico en grupos con preguntas abiertas a través de Mintimeter ¿Cuál sería su compromiso para mejorar la salud mental en su empresa o institución?, ¿Qué otras problemáticas visualizan usted en la empresa en la temática de salud mental? resultados en mentimeter

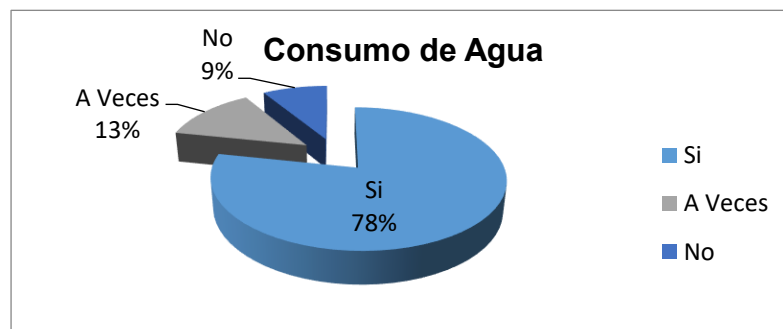
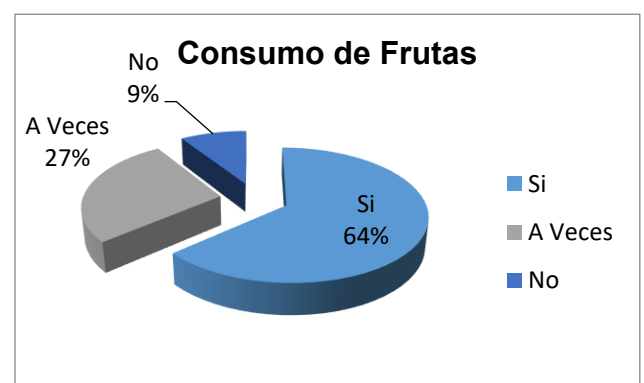
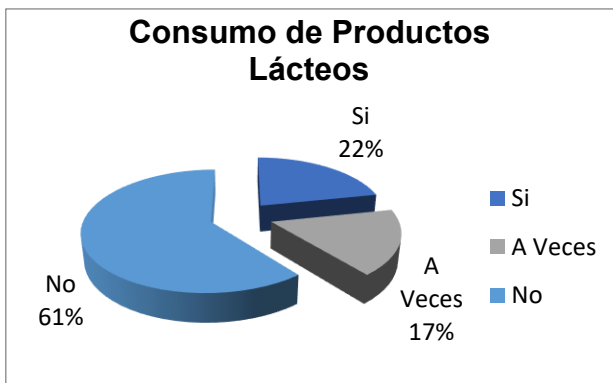
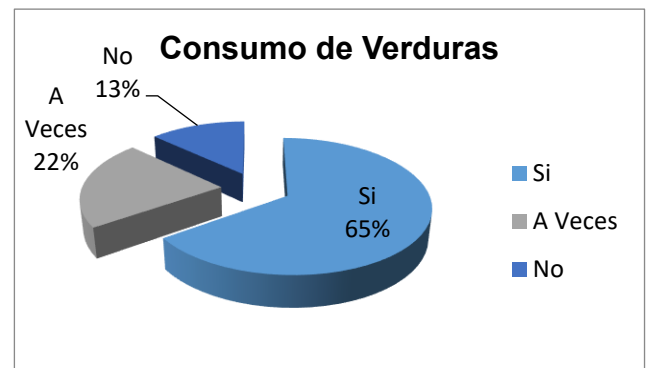
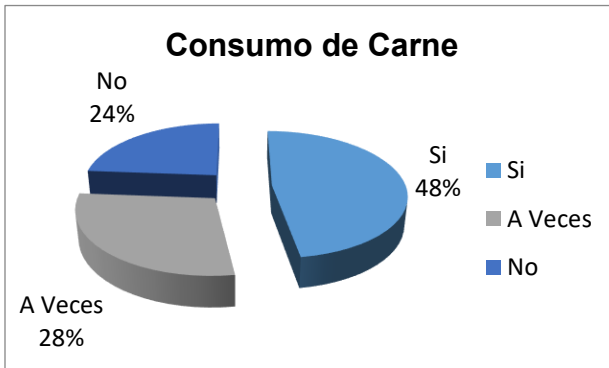
Los resultados obtenidos en la post- intervención se muestran en el siguiente gráfico:

Pregunta 1

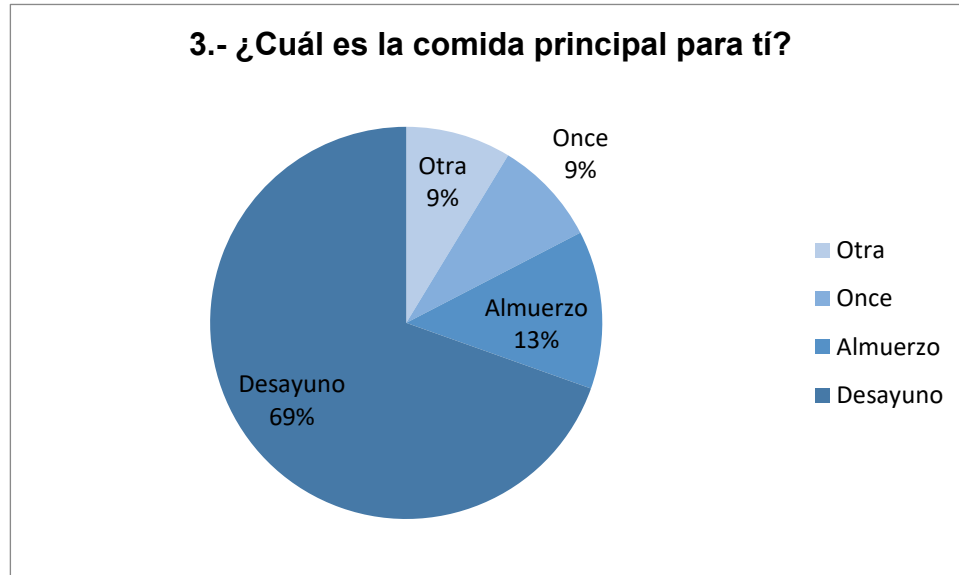


En el grafico se aprecia que el 83% de los encuestado menciona que sí, el 4% menciona que no y un 13% dice que tal vez, existe un aumento considerable en el concepto luego de participar en los talleres realizados.

Pregunta 2



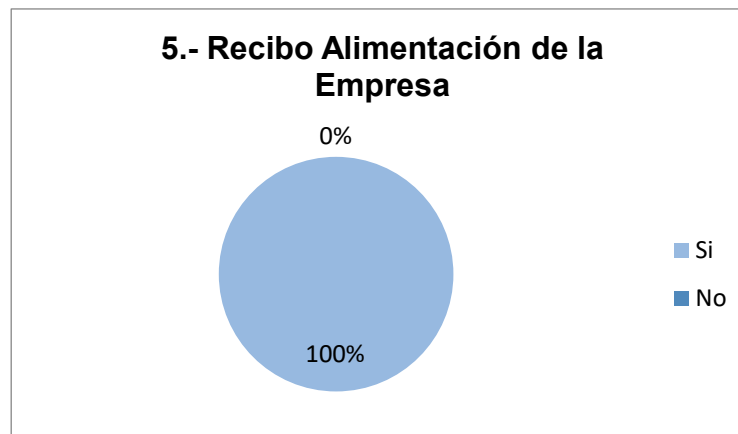
No hubo cambios en el consumo de carne, manteniendo el mismo porcentaje de entre los encuestado, con un 48%, hubo un aumento en el consumo de frutas y verduras con un 64% y un 65% respectivamente en un 78%, se mantuvo el consumo de lácteos con un 22% que si consumo.

Pregunta 3

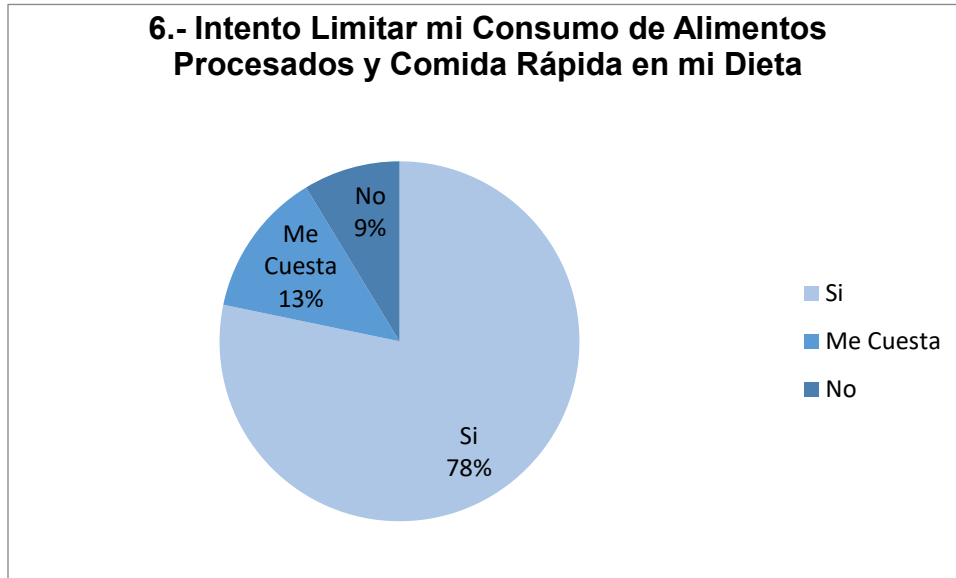
Para los trabajadores encuestados el 69% menciona que es el desayuno ahora es lo más importante, aunque el porcentaje disminuyó el 13% su principal comida es el almuerzo, en un número importante 9% menciona que otra comida, gran diferencia en la evaluación inicial a igual que la once con un 9%

Pregunta 4

De los encuestados un 52% menciona que come comida en restaurant, un 13% consume comida congelada y/o precocinada, disminuyendo en relación con la preevaluación y aumento en un 35% el consume comida casera, fresca y recién preparada

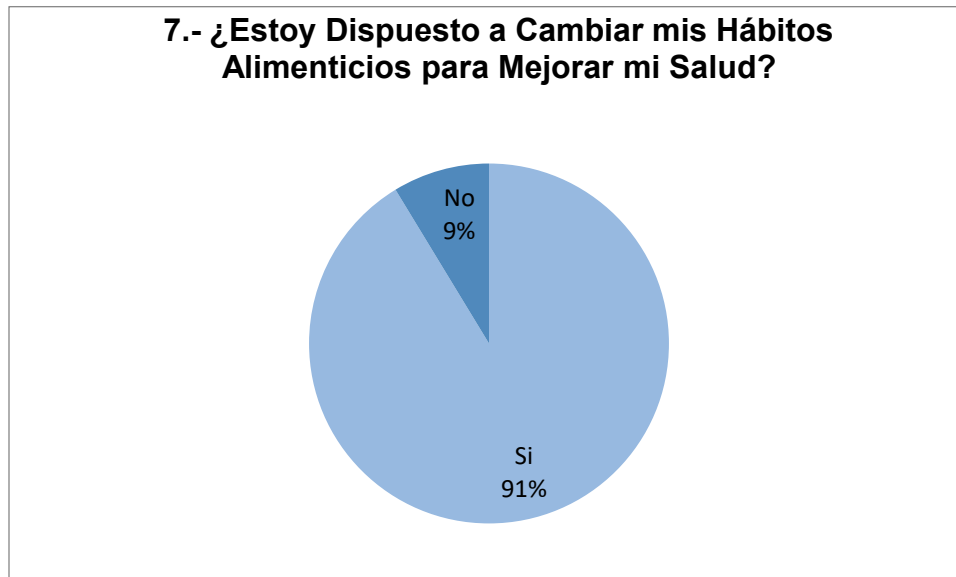
Pregunta 5

En relación al grafico de la pre evaluación se mantiene el mismo resultado con un 100% responde que la empresa le entrega servicio de alimentación en horario de almuerzo.

Pregunta 6

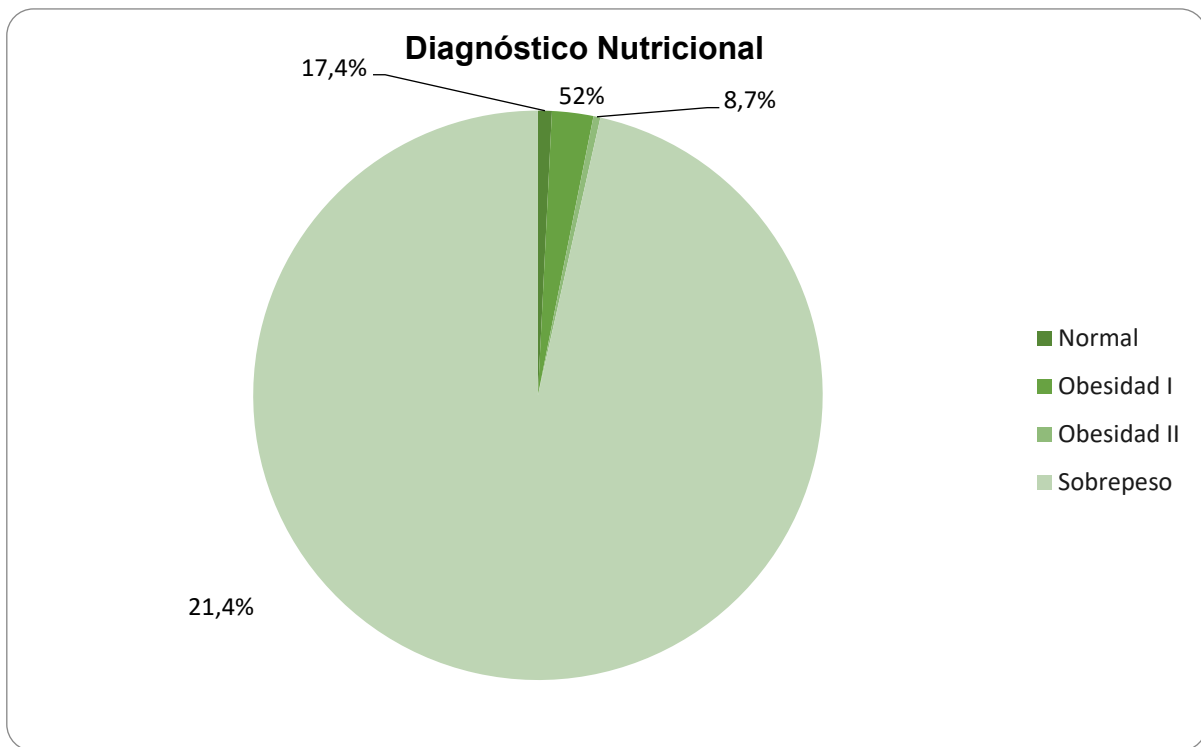
El grafico arroja que el 78% menciona que ahora si intenta limitar el consumo de comida chatarra y/o procesado por los daños que estas pueden ocasionar, otro grupo de trabajadores, que representa un 13% menciona que aún le cuesta le cuesta limitar la consulta de alimentos procesados y comida chatarra, aunque sabe que debe hacerlo, y una cifra mucho de un 9% mucho menor que en la evaluación previa no intentan limitar el consumo.

Pregunta 7



Al consultarle a los trabajadores si están dispuestos a cambiar los hábitos después de la realización de la intervención con el fin de mejorar su salud, el 91% dice que, si y un 9% menciona que no, y las razones mencionadas es que él no le gustan estar con dietas.

Se realizaron evaluación nutricional post de manera voluntaria a 23 trabajadores, obteniendo los siguientes resultados.



En relación con la evaluación nutricional previa a la intervención realizada a los trabajadores se puede mencionar que no hubo mayores cambios, considerando que el tiempo de la intervención fue en un periodo de 4 semanas, según lo que muestra el grafico hubo una pequeña disminución de obesidad tipo I a sobrepeso

Resultados y Conclusiones:

Los participantes mostraron un gran interés y compromiso durante las 3 sesiones realizadas, participando activamente en las discusiones y mostrando disposición para implementar cambios en sus hábitos alimenticios. Se observó un aumento en el conocimiento sobre la importancia de una alimentación y sus beneficios tanto en la salud como en el desempeño laboral, muchos refirieron que estas instancias son importantes, ya que, pueden aclarar dudas sobre alimentación, además refieren que desconocían muchos de los temas tratados en las sesiones, como son la importancia de darse el tiempo para comer y sentir el sabor de los alimentos.

Se recomienda que la empresa continúe promoviendo la alimentación saludable mediante la realización periódica de talleres, así como la implementación de políticas que fomenten opciones de alimentos saludables en el lugar de trabajo, como la disponibilidad de frutas y verduras frescas, opciones de almuerzo saludables y acceso a agua potable.

En resumen, el taller de alimentación laboral en Talcahuano fue una experiencia positiva y productiva, que contribuyó a mejorar el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores de la empresa.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Realizar sesiones educativas y demostrativas a través de talleres teórico – prácticos para fomentar la promoción de la salud mental.

Según los resultados del focus group donde se trabajó la temática de salud mental y se realizaron talleres con enfoque de fomento de los factores protectores, se visualizó talleres grupales de juegos lúdicos, con el fin de cortar la jornada laboral, además se incluyó ejercicios cognitivos, ejercicios de memoria, de atención, lenguaje, recuerdo diferido y orientación, a través de sesiones prácticas y participativas.

Desarrollo de las Sesiones: Durante el periodo de implementación, se llevaron a cabo sesiones educativas, distribuidas de la siguiente manera:

1. **Taller Teórico-Práctico sobre Salud Mental:** En esta sesión, se introdujeron conceptos básicos sobre salud mental y se brindaron estrategias para promover el bienestar psicológico en el entorno laboral.
2. **Actividades Grupales de Apoyo Mutuo:** Se organizaron dinámicas de grupo para fomentar la comunicación, el compañerismo y el apoyo entre los trabajadores.
3. **Juegos Lúdicos para el Aprendizaje:** Se utilizaron juegos como rompecabezas, juegos de mesa adaptados y actividades recreativas para estimular la creatividad y el disfrute durante el aprendizaje.

4. **Ejercicios Cognitivos:** Se llevaron a cabo ejercicios específicos para trabajar la memoria, la atención, el lenguaje, el recuerdo diferido y la orientación espacial y temporal.

Resultados:

- Se observó un aumento en la participación de los trabajadores en las sesiones educativas.
- Los trabajadores reportaron una mejora en su bienestar psicológico y en la percepción de apoyo social en el entorno laboral, y mencionan que es más entretenido que las pausas activas.
- Se evidenció un incremento en las habilidades cognitivas en el momento de los juegos, como la memoria y la atención, a través de los ejercicios realizados.

Conclusiones: Las sesiones educativas sobre promoción de la salud mental resultaron ser una herramienta efectiva para fomentar el bienestar psicológico de los trabajadores. La combinación de actividades teóricas y prácticas, junto con el enfoque en el trabajo grupal y los ejercicios cognitivos, contribuyó al éxito de la iniciativa.

Conclusiones de resultados con los objetivos de intervención.

El proyecto de intervención educativa en la empresa ha sido una iniciativa integral y significativa para promover el bienestar y la salud de los trabajadores. A lo largo de su desarrollo, se ha puesto en marcha una serie de actividades teórico-prácticas centradas en fomentar factores protectores clave: la alimentación saludable, la actividad física y la promoción de la salud mental.

En primer lugar, la promoción de una alimentación saludable ha sido un pilar fundamental del proyecto. A través de sesiones educativas, se ha proporcionado información sobre hábitos alimenticios saludables, la importancia de una dieta equilibrada y cómo tomar decisiones alimenticias conscientes. La incorporación de actividades prácticas, como talleres de cocina saludable, ha permitido a los trabajadores aplicar los conocimientos adquiridos en su vida cotidiana, promoviendo así cambios positivos en sus hábitos alimenticios.

En segundo lugar, la actividad física se ha destacado como otro elemento esencial para el bienestar de los empleados. Se ha incentivado la incorporación de actividad física regular en la rutina diaria de los trabajadores. Además, se han proporcionado herramientas y recursos para que puedan mantener un estilo de vida activo fuera del entorno laboral, lo que contribuye a mejorar su salud física y emocional.

Por último, la promoción de la salud mental ha sido un aspecto clave del proyecto. Se han ofrecido talleres y charlas informativas sobre técnicas de manejo del estrés, mindfulness y otras estrategias para fomentar el bienestar psicológico de los empleados. Estas actividades no solo han brindado a los trabajadores herramientas prácticas para afrontar los desafíos cotidianos, sino que también han contribuido a crear un ambiente laboral más saludable y comprensivo.

En resumen, el proyecto de intervención educativa ha demostrado ser una iniciativa valiosa para promover la salud integral de los trabajadores en la empresa. Al abordar los factores protectores como la alimentación saludable, la actividad física y la salud mental, se ha fortalecido el bienestar general de los trabajadores y las trabajadoras, mejorando su calidad de vida tanto en el trabajo como fuera de él. Además, estos esfuerzos no solo benefician a los individuos, sino que también repercuten positivamente en la productividad y el ambiente laboral en su conjunto. En el futuro, es crucial mantener y ampliar estas iniciativas para continuar promoviendo un entorno laboral saludable y satisfactorio para todos los empleados.

Limitaciones y proyecciones de la intervención.

- El desconocimiento de la importancia de trabajar la promoción de la salud en los entornos laborales por parte de la gerencia nacional dificulta que la intervención debe realizarse en un solo horario, para no interrumpir la jornada laboral.
- Como proyección se espera que continúen este tipo de intervenciones innovadoras en los entornos laborales, ya que son los trabajadores, quienes menos acceso a la información y a la educación en salud, se debe generar que estas instancias sean potenciadas en la región con el fin de motivar a los trabajadores a mantener conductas saludables.
- Para lograr el desarrollo del proyecto de intervención fue fundamental la motivación, el compromiso por parte del Previsionista de Riesgo de la Empresa y la referente de calidad de vida de los trabajadores y además del gerente quien conoce de hace años la promoción de los Lugares de Trabajo Promotores de Salud.

REFERENCIAS

- 1.- Creación de entornos de trabajo saludables: un modelo para la acción: para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales. Organización Mundial de la Salud, año 2010. Descargar de: http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces_spanish.pdf
- 2.- Díaz Franco, Juan José. (2007). Estrés alimentario y salud laboral vs. estrés laboral y alimentación equilibrada. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 53(209), 93-99. Recuperado en 23 de enero de 2023, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2007000400012&lng=es&tlng=es.
- 3.- Encuesta Nacional de Hábitos de Actividad Física y Deportes en la Población de 18 años y más <https://biblioteca.digital.gob.cl/bitstream/handle/123456789/1203/ENCUESTA%20NACIONAL%20DE%20HABITOS%20Y%20ACTIVIDAD%20FISICA%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 4.- Fundación Factor Humán. (2010). Unidad de conocimiento-vida saludable en el entorno laboral. Barcelona. https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8256/vida_saludable_cast.pdf
- 5.- Heigl, C. (2013). Recomendaciones de la novena Iniciativa de la ENWHP. La promoción de un trabajo saludable para los trabajadores con enfermedades crónicas. Salud Pública y Trabajo. European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP). enwhp_recommendation_paper_spanish.pdf
- 6.- Herruzo Caro, Beatriz, Martín García, José Javier, Molina Recio, Guillermo, Romero Saldaña, Manuel, Sanz Pérez, José Juan, & Moreno Rojas, Rafael. (2017).
- 7.- Instituto Nacional del Deporte, Ministerio del Deporte, Gobierno de Chile (2018). Resumen ejecutivo, Encuesta Nacional de Hábitos de Actividad Física y Deportes 2018 en la Población de 18 años y más. https://sigi-s3.s3.amazonaws.com/sigi/files/82933_encuesta_act_f_sica_y_deportes_2018_vf.pdf
- 8.- Juan Alberto Castillo M. Blanca Andrea Ramírez C., Grupo de Investigación GiSCYT, Facultad de Rehabilitación y Desarrollo Humano, Escuela de Ciencias de la Salud, Universidad del Rosario <http://www.scielo.org.co/pdf/recis/v7n1/v7n1a6.pdf>

- 9.- Ministerio de Salud, Dirección del Trabajo, Instituto de Seguridad Laboral, Gobierno de Chile (2011). Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile, Informe Interinstitucional ENETS 2009-2010. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-99630_recurso_1.pdf
- 10.- Mur de Víu, Carlos, & Maqueda Blasco, Jerónimo. (2011). Salud laboral y salud mental: estado de la cuestión. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 1-3. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2011000500001&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- 11.- Paredes, Fabiana G, Ruiz Díaz, Liz, & González C., Natalia. (2018). Hábitos saludables y estado nutricional en el entorno laboral. *Revista chilena de nutrición*, 45(2), 119-127. <https://dx.doi.org/10.4067/s0717-75182018000300119>
- 12.- Pérez Fonseca, Luz Amparo, Mantilla-Pastrana, María Inés, & Muñoz-Beltrán, Edgardo. (2021). Perspectivas de la salud mental en el escenario laboral: anatomía de un debate académico. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(4), e1739. Epub 10 de febrero de 2022. Recuperado en 23 de enero de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086434662021000400017&lng=es&tlng=es.
- 13.- Pelayo Zavalza, Adrián Ricardo, & Gómez Chávez, Lino Francisco Jacobo. (2020). Estilos de vida saludables en trabajadores: Análisis bibliométrico (2011-2020). *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe5), 00027. Epub 28 de enero de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2506>.
- 14.- Promoción de la salud en el lugar de trabajo. Hábitos de vida saludable y factores de riesgo cardiovascular en trabajadores de ámbito sanitario en atención primaria. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 26(1), 9-21. Epub 12 de febrero de 2024. Recuperado en 09 de abril de 2024, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S302011602017000100002&lng=es&tlng=es.

ANEXOS

ANEXOS

- 1.- Encuesta de Calidad de Vida (anexo 1)
- 2.- Encuesta Hábitos de Alimentación (anexo 2)
- 3.- Encuesta post intervención (anexo 3)
- 4.- Encuesta de Satisfacción Alimentación Saludable (anexo 4)
- 5.- Encuesta de Satisfacción Salud Mental y Actividad Física (Anexo 5)



Encuesta abreviada sobre Calidad de Vida en el Lugar de Trabajo

Presentación

La siguiente encuesta busca conocer su percepción respecto al bienestar que tiene en diversas áreas de su vida.

Se trata de una encuesta anónima, voluntaria y le ocupará un máximo de 5 minutos. Por lo que agradecemos su colaboración dado que sus respuestas permitirán tener una visión general de la calidad de vida de las personas que conforman su entorno laboral.

Esta información entregará a su empresa o institución elementos importantes que permitirán en el futuro diseñar estrategias de promoción de salud y calidad de vida para sus trabajadores y trabajadoras.

I. ANTECEDENTES GENERALES

*1. Sexo

- Femenino
- Masculino

*2. Edad en años

- 25 años o menos
- Entre 26 y 35 años
- Entre 36 y 45 años
- Entre 46 y 55 años
- Entre 56 y 65 años
- 66 años o mas

*3. Sistema Previsional de Salud

- FONASA
- ISAPRE
- Ninguno



Encuesta abreviada sobre Calidad de Vida en el Lugar de Trabajo

*4. ¿Se considera perteneciente a algún pueblo indígena (originario)?

- No
- Sí, Mapuche
- Sí, Aymara
- Sí, Rapa Nui
- Sí, Likan Antai
- Sí, Quechua
- Sí, Colla
- Sí, Diaguita
- Sí, Kaweskar
- Sí, Yagan o Yámana

Otro (especifique)

II. CARACTERIZACIÓN Y ANTECEDENTES DEL TRABAJO

*5. A1. Indique su nivel educacional actual

- Sin estudios (ninguno)
- Básica
- Media Científico Humanista
- Media Técnico Profesional
- Superior en Instituto Profesional o en Centro de Formación Técnica
- Superior en Universidad
- Magister o Postgrado
- Otro (especifique)

*6. A2. ¿Ha realizado algún curso de capacitación por parte de la empresa u organización donde usted trabaja durante los últimos dos años?

- Sí
- No

*7. A3. En su trabajo, ¿Usted es?

- 1. Dueño (a) o empleador (a)
- 2. Trabajador o trabajadora, por cuenta propia
- 3. Trabajador o trabajadora, dependiente o asalariado (a)



Encuesta abreviada sobre Calidad de Vida en el Lugar de Trabajo

***8. A4. Dentro de la empresa u organización donde Ud. trabaja, ¿Qué frase describe mejor la posición que usted ocupa en ella?**

- 1. Directivo o gerente
- 2. Jefatura Intermedia
- 3. Tiene un/a jefe/a y no tiene personas a cargo

III. PERCEPCIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO

***9. B1. En su actual trabajo, Ud. siente su relación de empleo como:**

- 1. Estable, seguro en el largo plazo
- 2. Estable, seguro en este momento
- 3. Inestable

***10. B2. ¿Cuánto tiempo lleva en su actual trabajo?**

- 1. Menos de 6 meses
- 2. Entre 6 meses y menos de un año
- 3. Entre 1 año y menos de 3 años
- 4. Entre 3 años y menos de 5 años
- 5. Entre 5 años y menos de 10 años
- 6. 10 años o más

***11. B3. ¿En su empresa hay Reglamento Interno de Higiene y Seguridad?**

- 1. Sí
- 2. No
- 3. No sabe

***12. B4. ¿Ha leído el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa donde trabaja?**

- Sí
- No

Encuesta abreviada sobre Calidad de Vida en el Lugar de Trabajo

*** 13. B5. ¿Cree que la empresa donde usted trabaja se preocupa de su salud y seguridad en el trabajo?**

1. Siempre
 2. Casi siempre
 3. Algunas veces
 4. Rara vez
 5. Nunca

*** 14. B6. ¿Su empleador le ha informado los riesgos de exposición que tiene su puesto de trabajo?**

Sí
 No

IV. FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

*** 15. C1. ¿QUÉ TAN SATISFECHO ESTÁ USTED CON...?**

	Nada satisfecho	Poco satisfecho	NI satisfecho / ni insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
C1A. Las posibilidades de promoción o de mejorar en su trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C1B. El ambiente que se produce entre las personas que trabajan con usted (compañeros, colegas)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C1C. Las condiciones ambientales de su trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura e iluminación)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

V. CALIDAD DE VIDA Y SALUD



Encuesta abreviada sobre Calidad de Vida en el Lugar de Trabajo

* 16. D1. ¿CÓMO SE SIENTE USTED CON...?

	Muy Mal	Mal	Menos que regular	Regular	Más que regular	Bien	Muy Bien
D1A. La privacidad que tiene donde vive	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D1B. La cantidad de dinero que entra al hogar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D1C. Su condición física	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D1D. Su bienestar mental o emocional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D1E. Su relación de pareja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D1F. La cantidad de diversión que tiene en su vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D1G. La vida familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D1H. Su trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D1I. Su vida sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D1J. Su vida en general	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D1K. Su nivel de endeudamiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D1L. En general, usted diría que su salud está	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 17. D2. ¿Cómo diría que es su salud actual comparada con la de hace un año?

- 1. Ahora es mucho mejor
- 2. Ahora es un poco mejor
- 3. Más o menos Igual
- 4. Ahora es algo peor
- 5. Ahora es mucho peor

* 18. D3. En relación a la actividad física que realiza tanto en el trabajo como fuera de éste, ¿con qué frase se siente más representado?

- 1. Pasa la mayor parte del tiempo sentado y camina poco
- 2. Camina bastante, pero no hace ningún esfuerzo físico
- 3. Hace esfuerzo físico algunas veces
- 4. Su actividad requiere frecuentemente de esfuerzo físico



Encuesta abreviada sobre Calidad de Vida en el Lugar de Trabajo

***19. D4. En el último mes ¿practicó Ud. deporte o realizó actividad física durante 30 minutos o mas cada vez?**

- 1. 3 o más veces por semana
- 2. 1 o 2 veces por semana
- 3. Menos de 1 vez por semana
- 4. No practiqué deporte este mes

***20. D5. ¿Con qué frecuencia toma desayuno?**

- 1. Todos los días
- 2. Casi siempre
- 3. A veces
- 4. Nunca

***21. D6. En su trabajo, ¿Ud. tiene o puede tomarse el horario establecido para su almuerzo o colación?**

- SI
- No

***22. D7. En su trabajo, ¿Usted cuenta con un lugar apropiado para su almuerzo o colación? (casino, comedor, etc.)**

- SI
- No

***23. D8. En promedio, ¿Cuánto tiempo ocupa en trasladarse desde...? (en horas y minutos)**

	Entre 00:00 y 00:30 minutos	Entre 00:31 minutos y 01:00 hora	Entre 01:01 y 01:30 horas	Entre 01:31 y 02:00 horas	Más de 02:00 horas
a) Su casa al trabajo:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) El trabajo a su casa:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

***24. D10. En el último mes, ¿Ha fumado al menos un cigarrillo?**

- 1. SI
- 2. No, dejó de fumar hace menos de 6 meses
- 3. No, dejó de fumar hace más de 6 meses
- 4. No, nunca ha fumado

ENCUESTA FINALIZADA

¡Muchas gracias por contestar la encuesta!



Encuesta abreviada sobre Calidad de Vida en el Lugar de Trabajo

Esta información entregará a su empresa o institución elementos importantes que permitirán en el futuro diseñar estrategias de promoción de salud y calidad de vida para sus trabajadores y trabajadoras.

ESTRATEGIA DE LUGARES DE TRABAJO PROMOTORES DE LA SALUD DE SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS (LTPS)

Departamento de Promoción de Salud y Departamento de Salud Ocupacional
División de Políticas Públicas Saludables y Promoción (DIPOL)
Subsecretaría de Salud Pública
Ministerio de Salud
Chile

Encuesta Hábitos de Alimentación

Hábitos de alimentación

Hola,

Por favor, invierta unos pocos minutos de su tiempo para rellenar el siguiente cuestionario.

1 ¿Sabe qué es una alimentación saludable.?

Sí No Tal vez

2 Por favor contesta los siguientes puntos según tus propios hábitos de alimentación.

	Sí	A veces	No
Como carne.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Como verdura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Como fruta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Como productos de leche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Consumo agua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3 ¿Cuál es la comida principal para ti?

Desayuno Almuerzo Cena

Otra (Por favor especifica)

4 ¿De qué consiste y cómo preparas/está hecha tu comida principal?

Comida casera, fresca, recién hecha Comida en restaurantes Comida precocinada y/o congelada

5 Recibo Alimentación por parte de la Empresa

Instrucciones de pregunta: Seleccione una respuesta

Sí No



Hábitos de alimentación

6 ¿ Intento limitar mi consumo de alimentos procesados y comida rápida en mi dieta.?

Si No Me cuesta

Otro (Por favor indica qué tipo de comida es)

7 ¿Estoy dispuesto/a a cambiar mis hábitos alimenticios para mejorar mi salud.?

No Si No estoy seguro(a)

3.- Encuesta de Satisfacción (anexo 4)

Encuesta de satisfacción en la intervención de alimentación saludable

- ¿Considera que la intervención abordó adecuadamente los temas de alimentación laboral, alimentación consciente y alimentación y estrés?
 - Sí
 - No
- ¿Cuál fue su opinión general sobre la calidad de la intervención?
 - Muy buena
 - Buena
 - Regular
 - Mala

2. Conocimientos adquiridos:

- ¿Siente que ha adquirido conocimientos útiles sobre alimentación laboral después de la intervención?
 - Sí
 - No
- ¿Siente que ha adquirido conocimientos útiles sobre alimentación consciente después de la intervención?
 - Sí
 - No
- ¿Siente que ha adquirido conocimientos útiles sobre la relación entre alimentación y estrés después de la intervención?
 - Sí
 - No

3. Cambio de hábitos:

- ¿Ha realizado cambios en su alimentación después de la intervención?
 - Sí, de manera positiva
 - Sí, pero de manera negativa
 - No
- En caso afirmativo, ¿podría mencionar algunos de los cambios que ha realizado?

4. Utilidad de la intervención:

- ¿Considera que la información proporcionada en la intervención ha sido útil para su vida laboral y personal?
 - Sí
 - No
- ¿Qué aspectos específicos encontró más útiles?

5. Feedback sobre el formato:

- ¿Qué opinión tiene sobre la duración de la intervención?
 - Muy corta
 - Adecuada
 - Muy larga
- ¿El formato de la intervención (charla, taller, etc.) fue adecuado para abordar estos temas?
 - Sí
 - No
- ¿Cómo evaluaría la calidad de los materiales proporcionados (si los hubo)?

6. Sugerencias de mejora:

- ¿Hay algún tema relacionado con la alimentación laboral, consciente o el estrés que no se haya abordado y que le gustaría ver en futuras intervenciones?



- Sí
- No
- ¿Tiene alguna sugerencia específica para mejorar futuras intervenciones sobre estos temas?

7. Comentarios adicionales:

- ¿Hay algún comentario adicional que desee agregar sobre la intervención realizada?

4.- Encuesta de Satisfacción (anexo 4)

Encuesta de satisfacción en la intervención de Salud Mental y Actividad Física

Por favor, califique del 1 al 5, siendo 1 "Muy insatisfecho/a" y 5 "Muy satisfecho/a", su satisfacción general con la intervención en salud mental:

1. ¿Qué tan satisfecho/a está con la variedad de actividades recreativas y talleres grupales ofrecidos durante la intervención?
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
2. ¿Qué tan útiles encontró las sesiones prácticas y participativas para abordar temas de salud mental?
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
3. ¿Qué tan satisfecho/a está con la duración de las sesiones de intervención?
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5

III. Contenido de los Talleres: Por favor, marque con una "✓" su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre el contenido de los talleres:

4. Los ejercicios cognitivos abordados fueron variados y adecuados.
 - Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral



- De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
5. Los ejercicios de memoria y atención fueron beneficiosos para mí.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
6. Los ejercicios de lenguaje y recuerdo diferido contribuyeron a mi bienestar emocional.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

IV. Opiniones y Comentarios Adicionales: