

Vida Sana en la Empresa



Guía Práctica para Empresas



Guía para la elaboración de un programa de promoción de salud en la empresa

Esta es una publicación conjunta del Ministerio de Salud, el Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos INTA, Acción RSE y el Consejo Nacional VIDA CHILE.

Consultoras: *Hanne Grunpeter
María Parra*

Dirección Técnica: *Beatriz Calderón - Directora de Gestión del Conocimiento, Acción RSE
Judith Salinas - Jefa Departamento Promoción de la Salud, Ministerio de Salud
Fernando Vio - Director Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos, INTA*

Todos los Derechos Reservados

Su reproducción es permitida con autorización previa de Acción RSE y Ministerio de Salud

SEPTIEMBRE 2004



ACCION RSE

Av. Vitacura 2808, Of. 901, Las Condes
Santiago – Chile
Tel: 56-2-4350135
Fax: 56-2-4350052
E-mail: info@accionrse.cl
Pag. Web: www.accionrse.cl



INTA

Av El Líbano 5524, Macul.
Santiago-Chile.
Tel: 56-2-6781411.
Fax: 56-2-2214030.
Email: fvio@inta.cl. Pág.
Pag. Web: www.inta.cl



GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DE SALUD

MINISTERIO DE SALUD

Mac Iver 541, Santiago
Santiago – Chile
Tel: 56-2-6394001
Fono-Fax: 56-2-6300588
E-mail: promocion@minsal.cl
Pag. Web: www.minsal.cl

Índice de contenidos

PRÓLOGO

1.	INTRODUCCIÓN	7
2.	VIDA SANA EN LA EMPRESA	
2.1	Responsabilidad Social de la Empresa	8
2.2	Promoción de la Salud: Política de Estado	8
2.3	La Empresa como Lugar de Trabajo Saludable	10
2.4	¿Por qué es necesario asegurar una vida sana en la empresa?	11
3.	BENEFICIOS DE LA APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE PROMOCION DE SALUD EN LA EMPRESA	15
4.	INTERVENCIONES POSIBLES EN LA EMPRESA:	17
4.1	Alimentación Saludable en la Empresa	17
4.2	Actividad Física en la Empresa	22
4.3	La Empresa, un Lugar Libre del Humo de Tabaco	26
4.4	Consumo de Alcohol y Drogas en la Empresa	30
4.5	Factores protectores psicosociales: Relaciones laborales y Manejo del estrés.	32
4.6	Ergonomía	35
5.	RECOMENDACIONES BASICAS: ¿CÓMO IMPLEMENTAR UN PROGRAMA DE VIDA SANA EN LA EMPRESA?	37
6.	INDICADORES	39
7.	GUIA DE RECURSOS	40
7.1	Legislación	40
7.2	Referencias Bibliográficas	41
7.3	Referencias Institucionales	42
	Presentación VIDA CHILE	44
	Presentación Acción RSE	45
	ANEXOS	47
	ANEXO I.1 TEST DE AUTOEVALUACION SOBRE ESTILOS DE VIDA: "FANTASTICO"	48
	ANEXO I.2 ENCUESTA CALIDAD DE VIDA EN LA EMPRESA	50
	ANEXO II INFORME BENEFICIOS DE ALIMENTACION	54

PROLOGO

Chile ha tenido un crecimiento económico y un desarrollo productivo importante en los últimos veinte años, gracias al significativo aporte del sector empresarial y de la fuerza laboral del país. Este esfuerzo se expresa, entre otros, en una permanencia prolongada en los lugares de trabajo, donde pasamos gran parte de nuestra vida útil, lo cual ha tenido como resultado un mayor ingreso que mejora el acceso a bienes de consumo, en especial alimentos, electrodomésticos y vehículos. Sin embargo, esto último no ha significado, necesariamente, una mejor calidad de vida ni más salud, cómo queda demostrado con el aumento explosivo de la obesidad, del sedentarismo, los problemas de salud mental y las adicciones en los chilenos. Esta realidad hace necesario generar una mayor preocupación por las personas que participan en el proceso productivo y por la sociedad en su conjunto. El sector empresarial, desde hace un tiempo se ha involucrado en estos temas, a través de programas de responsabilidad social empresarial, (RSE) concepto que el Consejo Mundial de Desarrollo Sustentable ha definido “como el compromiso de las empresas de contribuir al desarrollo económico sostenible trabajando con los empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida”.

Dentro del ámbito de la RSE, la calidad de la vida laboral constituye una pieza importante de la estrategia corporativa de la compañía, junto con la “Promoción de la Salud, una política pública que se preocupa de generar ambientes saludable que faciliten el buen desarrollo de las personas y de entregar las herramientas para una cultura promocional y preventiva.

Afortunadamente en Chile, ambas políticas -la de Responsabilidad Social en la Empresa y la de Promoción de la Salud- están siendo abordadas exitosamente por organizaciones líderes en beneficio de una mejor calidad de vida de las personas.

Esta Guía promueve aquellas prácticas que son posibles de adoptar al interior de las organizaciones para tener una vida más sana. Para ello aborda temas relevantes como son la alimentación saludable, la actividad física, el tabaco, alcohol y drogas, el manejo del estrés y algunos temas ambientales. También entrega estrategias y recomendaciones simples complementadas con algunos casos prácticos que exponen lo que algunas compañías ya están haciendo al respecto.

El objetivo de esta Guía sólo se dará por cumplido cuando las empresas públicas y privadas adopten acciones y programas que promuevan estilos de vida más sanos y las personas sientan el beneficio que esto implica, para ellos, sus familias y también, de acuerdo a todas las evidencias existentes, en una mayor productividad para la empresa.



Javier Irarrázaval
Presidente
Acción RSE



Pedro García
Ministro de Salud
Presidente Consejo VIDA CHILE

1. Introducción

Los contenidos de esta Guía forman parte de una sistematización de experiencias, de entrevistas a personas claves, como también de la revisión bibliográfica nacional y de otros países que han avanzado en promoción de la salud.

En su desarrollo se abordan los conceptos de Responsabilidad Social de las Empresas y de Promoción de la Salud en un contexto de Vida Sana en la Empresa. A partir de ello se define una empresa saludable, se señalan los factores condicionantes priorizados por la política pública y se esbozan estrategias básicas para su logro.

También se perfilan los Beneficios de implementar una estrategia de Promoción de la Salud en la empresa junto al autocuidado y la prevención.

Enseguida se presentan algunas estrategias que son posibles de realizar para mejorar los estándares de vida sana al interior de las organizaciones. Se abordan los factores protectores y de riesgo en torno a la alimentación, la actividad física, el tabaquismo, además de los factores psicosociales y ambientales. También se plantean algunas recomendaciones básicas para su implementación.

Finalmente se entrega un listado de recursos disponibles, a partir de la legislación existente, sitios web, instituciones y bibliografía.

El texto cuenta con dos Anexos: el primero complementa la información de las franquicias tributarias y el segundo, entrega un ejemplo de encuesta, previo a la implementación de un Programa

Esta primera Guía de Vida Sana en la Empresa está dirigida a los profesionales y a quienes toman las decisiones. Se han escogido inicialmente a Empresas grandes o medianas para llegar, desde allí, al mundo tan trascendental para nuestra economía: las PYMES.

Sin embargo se reconoce que dondequiera se dé, la riqueza de la intervención radica en los equipos que ponen en marcha las iniciativas y en los (las) participantes que comprometen su entusiasmo para lograr las modificaciones a su forma de vida, junto a los Directivos, Gerentes, Empresarios. Así, la aplicación de esta estrategia resulta ser una oportunidad para el mejor desarrollo del proceso productivo, poniendo el énfasis en el cuidado del capital social.



2.1 Responsabilidad Social de la Empresa

En el mundo productivo la Responsabilidad Social de la Empresa es la tendencia que probablemente ha ido adquiriendo mayor importancia. Si bien no existe una definición única y consensuada se puede entender como:

“La respuesta de la empresa a las expectativas de la sociedad que se traducen en una visión de negocios que integra armónicamente el respeto por los valores éticos, las personas, el medioambiente y la comunidad a la estrategia empresarial”

(ACCION RSE)

La definición anterior se complementa con el siguiente Concepto de Calidad de Vida Laboral que emana del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 1999 y que ha sido adoptado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile:

“Las situaciones que rodean al puesto de trabajo están compuestas por determinadas circunstancias que van desde las relaciones con los compañeros de trabajo, con los responsables jerárquicos, el esfuerzo empleado en el trabajo diario y las condiciones de trabajo.

Una empresa preocupada por la calidad de vida laboral, se propone, entre otros, promover una cultura que valora altamente el cuidado de la salud, la seguridad y el bienestar de sus integrantes. Por tanto, resulta importante que estos aspectos se contengan explícitamente dentro de la política de la empresa.

En este marco, la estrategia más adecuada para la consecución de tales propósitos es la Promoción de Salud.

2.2 Promoción de la Salud: Política de Estado

“Promoción de la Salud es un bien social de carácter universal. Proporciona a la población los medios para ejercer el mayor control sobre su propia salud e impulsa la creación de nuevas políticas públicas que otorguen mayor protección y bienestar”

(MINISTERIO DE SALUD)

Chile considera la Promoción de la Salud como una Política de Estado, vale decir, es una política pública nacional, apoyada financieramente por el Estado, con regulaciones propias, que trasciende a todos los sectores, que afecta a toda la población del país y no depende de un gobierno determinado.

Para la implementación de esta política se construyó un Plan Nacional de Promoción de la Salud que establece prioridades y líneas de acción a nivel nacional, regional y local, que son aplicables en los diversos ámbitos de la vida nacional.

Factores epidemiológicos y demográficos que determinan las prioridades en Salud:

- ▶ el aumento en la expectativa de vida de la población chilena, con un evidente envejecimiento de la población
- ▶ la disminución de la mortalidad y natalidad,
- ▶ la migración del campo a la ciudad, como a su vez,
- ▶ los cambios acerca de la morbilidad, sus causas, distribución, etc.

Hoy, los chilenos se enferman y mueren por enfermedades crónicas no transmisibles: cardiovasculares, diabetes, cánceres, como también accidentes y problemas de salud mental.

Factores condicionantes de la Salud:

- ▶ Alimentación
- ▶ Actividad física
- ▶ Tabaquismo
- ▶ Factores protectores psicosociales
- ▶ Factores protectores ambientales



El país se ha propuesto la consecución de metas con respecto a los condicionantes de la salud señalados, las que para su logro requieren del trabajo conjunto de todos los sectores.

El cuadro siguiente demuestra la prevalencia a nivel nacional y la reducción esperada al año 2010.

Si bien, la contribución más relevante de las empresas, está dirigida a la población adulta, dada la interrelación de los condicionantes y el esfuerzo de las empresas por extender su influencia de vida sana a la familia, se muestran también daños en otros grupos vulnerables de la población.

METAS INTERSECTORIALES CONSEJO VIDA CHILE

Indicador	2000 %	2010 %
obesidad preescolar	10	7
obesidad 1° básico	16	12
obesidad embarazada	32	28
sedentarismo mayores de 15 años	91	84
tabaquismo población general	40	30
tabaquismo escolares 8° básico	27	20
tabaquismo mujeres	45	40
población en organizaciones sociales	4	10



Un elemento central de la Promoción de la Salud es el trabajo colaborativo y de complementariedad entre múltiples sectores. Con este fin se forma a nivel nacional el Consejo Nacional para la Promoción de la Salud "VIDA CHILE" que tiene su expresión en Consejos Regionales y Comunales a lo largo del país. A nivel local, desarrolla estrategias para la construcción de espacios saludables, siendo una de ellas, la creación de Lugares de Trabajo Saludables.



2.3 La Empresa como lugar de trabajo saludable

"Un lugar que promueve el bienestar familiar y social de los trabajadores, a través de la protección de riesgos físicos, ambientales y psicológicos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del medio ambiente"

(MINISTERIO DE SALUD)

Sus objetivos son:

- ▶ Promover capacidades en empresarios y trabajadores para adoptar políticas favorables a la salud.
- ▶ Fortalecer el acercamiento entre el sector salud, empresas y trabajadores.
- ▶ Crear redes de apoyo entre empresas, comunidades y otros sectores.
- ▶ Fomentar el espacio laboral como fuente de salud.
- ▶ Contribuir a disminuir los factores de riesgo y mejorar los condicionantes de salud.



Desde hace muchos años se han integrado al mundo laboral diversas acciones preventivas, entre ellas, las relacionadas con Accidentes del Trabajo. Hay leyes, reglamentos y Decretos Supremos específicos que cubren este aspecto, cuyos cumplimientos son obligatorios.

La prevención de accidentes en el mundo laboral ha sido preocupación permanente de los **Comités Paritarios de Higiene y Seguridad** desde su constitución el año 1969. Se han hecho grandes avances en este campo y se cuentan con muchos logros. Algunos Comités ya han incluido en los Reglamentos Internos de la Empresa, acciones para una vida sana propuestas en esta guía.

Los Departamentos de Salud Ocupacional y Prevención de Riesgos han logrado cada vez mayor control en relación a los riesgos físicos, químicos y biológicos, considerados más tradicionales. Sin embargo, hoy día en el mundo

laboral existen numerosas situaciones que producen daños a la salud y que se califican como riesgos emergentes o re-emergentes. Las nuevas maneras de organizar el trabajo, renovadas demandas y exigencias laborales requieren fortalecer la dimensión psicosocial con una perspectiva integral.

Actualmente muchas empresas han ampliado el concepto llegando a la conclusión de que se requiere una filosofía transversal que, junto con prevenir riesgos y enfermedades laborales, tome en cuenta todos los factores que inciden en la salud y bienestar del trabajador, con un enfoque promocional y preventivo.

Esto se relaciona con el concepto de calidad de vida que ha sido definida como “la percepción de los individuos o grupos de que se satisfacen sus necesidades y no se les niegan oportunidades para alcanzar un estado de felicidad y realización personal”

2.4 ¿Por qué es necesario asegurar una VIDA SANA en la Empresa?

- a) Porque el tiempo que ocupan las personas en el trabajo, es de al menos un tercio de sus vidas.
 - b) Porque han ocurrido transformaciones en el campo del trabajo. (incorporación de conceptos como importancia del capital social y calidad de vida en el mundo laboral; nuevas tecnologías; cambios en matrices productivas, y otras)
 - c) Porque el riesgo que implica la actividad laboral está directamente relacionado con las condiciones laborales
- El riesgo por la naturaleza del trabajo es relativo a la directa manipulación humana de materias primas, al uso menor de tecnología y, por lo tanto, también al mayor empleo de fuerza física.
 - Los riesgos por condiciones materiales y/o sociales, en cambio, son relativos a la calificación, al tipo de jornada requerida, a los ritmos de trabajo, a la participación, entre otros.

Hay trabajos que son riesgosos por si mismos, vale decir, por su propia naturaleza y otros lo son por condiciones materiales y/o sociales.

TRES ESTRATEGIAS BÁSICAS PARA LOGRAR

VIDA SANA EN LAS EMPRESAS

a) Desarrollar Políticas en la empresa dirigidas a mejorar la salud general y el bienestar del trabajador.

Aquellas que contemplan la disminución de riesgos relacionados con el tipo de trabajo.

Integración de alternativas y hábitos saludables.

Su implementación exige un compromiso de los altos mandos y la participación activa de los trabajadores.

b) Crear entornos y ambientes saludables.

Facilitar, apoyar y fomentar elecciones saludables para la vida en las áreas de alimentación, actividad física, hábitos de fumar, prácticas sexuales, etc. Lo anterior, puede lograrse ya sea:

creando las oportunidades para generar, mantener y reforzar cambios de comportamiento o

removiendo obstáculos que los interfieren, a través de modificaciones en la cultura organizacional.

c) Desarrollar destrezas y habilidades.

Apoyar elecciones saludables a través de procesos educativos que aumenten o cambien conocimientos, actitudes, intenciones y motivaciones.

Aquí puede resultar importante la incorporación de la familia.

Es conveniente analizar críticamente los mensajes no saludables de los medios de comunicación masiva.

Ejemplos

- ▶ Reglamento Interno de Higiene y Seguridad con acciones para la vida sana.
- ▶ Reglamentos sobre protección a quienes trabajan a la intemperie.
- ▶ Reglamentos para Ambientes Libres de Humo de Tabaco y lugares para fumadores. Espacios Interiores Libres de contaminación por humo de tabaco.
- ▶ Descuentos en gimnasios para trabajadores y miembros de su familia.
- ▶ Buses de acercamiento al trabajo para facilitar el bienestar, evitando esperas y atochamientos.
- ▶ Bonos de escolaridad para hijos que contribuyan a una buena calidad de vida del trabajador y su familia.

Ejemplos

- ▶ Comidas saludables en casino y en colaciones.
- ▶ Espacios interiores libres de contaminación por humo de tabaco.
- ▶ Existencia de grupos de apoyo para dejar de fumar.
- ▶ Pausas saludables con actividad física.
- ▶ Incentivos por ideas dirigidas a incrementar productividad y/o mejoramiento de la calidad del trabajo.
- ▶ Ergonomía.
- ▶ Condiciones de limpieza.
- ▶ Iluminación y ventilación adecuadas.
- ▶ Alejamiento de ruidos molestos.
- ▶ Equipos de protección contra riesgos físicos, químicos y biológicos.
- ▶ Lugares de descanso, vestidores y baños adecuados.

Ejemplos

- ▶ Entrega de información escrita sobre determinados temas.
- ▶ Sesiones prácticas de alimentación saludable, talleres de autoestima y desarrollo de habilidades de interacción
- ▶ Cursos de autocuidado.
- ▶ Cursos de alcoholismo, tabaquismo, que pueden estar adscritos a franquicias SENCE.
- ▶ Olimpiadas. Actividades recreativas culturales.
- ▶ Concursos.

Comprender todos estos factores y modificaciones en el ámbito del trabajo, constituye un elemento ordenador acerca del o de los escenarios donde es posible implementar un conjunto de actividades que tienen como propósito cultivar la responsabilidad personal, el autocontrol y el bienestar del conjunto de los actores que se interrelacionan en el proceso productivo.

Otro componente importante de la Promoción de la Salud y que complementa las estrategias antemencionadas es precisamente el Autocuidado, cuya definición dice:



Autocuidado es la realización de actividades que las personas ejecutan libre y voluntariamente con el fin de mantener la vida, salud y bienestar.

Por lo tanto, es un fenómeno activo, que requiere que las personas sean capaces de usar la razón para comprender su estado de salud y decidir un curso de acción apropiado a su beneficio.

Elementos que Favorecen el Desarrollo de Conductas de Autocuidado.

- ▶ Información permanente: Información expedita permanente y sistemática al conjunto de la comunidad laboral, sobre aspectos de cuidado de la salud corporal, psicológica, emocional y ambiental.
- ▶ Desarrollo de habilidades para la vida: Si bien, se piensa más bien en niños y jóvenes, para los adultos también existen una serie de herramientas que facilitan la toma de decisiones adecuadas para la salud, enfrentar dificultades y mejorar el autoestima.
- ▶ ESPA: El Examen de Salud Preventivo del Adulto es una actividad dirigida a detectar factores de riesgo o condiciones de enfermedad en forma precoz, con el propósito de evitarla, detener su progreso y/o evitar o posponer complicaciones asociadas. Sus contenidos corresponden al perfil epidemiológico actual del país y contiene una consejería educativa pertinente.
- ▶ Factores Protectores: Identificación de aquellos factores y prácticas que protegen la vida cotidiana y fomentan conductas de prevención.
- ▶ Educación para el autocuidado personal y familiar: Dentro de la empresa es posible planificar un proceso educativo individual y/o grupal basado en una relación de concordancia y respeto que recoja los puntos de vista de los trabajadores y los mitos y creencias en relación a salud-enfermedad. Según los conocimientos actuales, se busca ir avanzando paulatinamente hasta incorporar actitudes y comportamientos, y sobre todo, desarrollar la responsabilidad de cada persona frente a la salud.

El Autocuidado es un aspecto muy importante en todas las posibles intervenciones. Así lo demuestra la experiencia desarrollada por la **Mutual del Instituto de Seguridad del Trabajo (IST)**:

Programa "Autocuidado Tesoros" que está disponible para ser administrado por los Comités Paritarios de los adherentes.

→ Se sustenta en la fuerza e importancia de la contribución de los trabajadores a su propio cuidado y al mejoramiento de la seguridad de su empresa.

→ El esfuerzo individual de cada trabajador es valorado en este programa, como la mejor contribución a la eficiencia de la empresa y al aseguramiento de la estabilidad de la familia. A su vez, ésta es la principal inspiración de los trabajadores que participan de dicho programa.

→ El Programa cuenta con video, guía y afiches que son distribuidos a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de las empresas. Han participado más de 120.000 trabajadores

Esta experiencia puede ser complementada con un Taller Básico de Prevención "Yo Decido", que ha sido concebido para capacitar a los trabajadores de empresas.

El programa pretende lograr de los trabajadores una predisposición favorable hacia los mensajes y acciones preventivas y, finalmente, sensibilizarlos respecto del autocuidado a través de un compromiso personal de cambio conductual a través de temas tales como:

¿Ha pensado alguna vez cómo será su vida en los próximos 10 años?

- Converse sobre su "Proyecto de Vida"

¿Con qué cuenta usted para lograr hacer realidad su proyecto?

Los entornos favorables facilitan el desarrollo de conductas de autocuidado y de estilos de vida saludables, por lo tanto es básico trabajar en la creación de dichas condiciones para que se generen y establezcan dichas modificaciones conductuales.





3. Beneficios de la aplicación de la estrategia de promoción de salud **en la Empresa**

Una estrategia de promoción de la salud al interior de la Empresa genera beneficios para ella misma, los trabajadores, y en forma directa o indirecta para sus familias. Incluso los clientes, pueden percibir los cambios a través de un ambiente laboral acogedor y agradable.

Podemos afirmar que toda inversión que se realice en este sentido, resulta altamente rentable para la compañía. Una pregunta que se hace en todo el mundo, tiene que ver con los costos que significan para la empresa, la implementación de un programa de Promoción de la Salud. La respuesta tiene relación con la ecuación de costos-beneficios que en países como E.E.U.U. y otros han sido calculados, en especial, lo concerniente al tabaquismo, alcoholismo y más recientemente, obesidad. Si bien se trata de ámbitos específicos, sus resultados podrían ser aplicables a una propuesta general.



Algunos de los beneficios que aporta el desarrollo de la estrategia de promoción de la salud en la empresa:

- Mantener y mejorar la salud y el bienestar de sus trabajadores.
- Mejoramiento de la imagen de la empresa y de su prestigio.
- Herramienta que agrega valor competitivo a la empresa, potenciando el factor humano.
- Aumento de la productividad.
- Disminución de gastos por conceptos de seguros de salud y ausentismo laboral, entre otros.
- Posibilidades de rebajas tributarias (cursos, entrega de beneficios de alimentación).
- Mejor clima laboral.
- Trabajadores conscientes por la preocupación, lo que conlleva motivación y compromiso y desarrolla un sentido de pertenencia.

Los beneficios en el ámbito tributario, se refieren a las áreas de Alimentación y Capacitación:

En Alimentación:

- Las asignaciones (bonos, cheques, vales) o alimentación que proporciona la empresa, no están afectos al impuesto a la renta.
- El pago de asignaciones de colación o los gastos para proporcionar un servicio de alimentación puede rebajarse como gasto necesario (Ley de Impuesto a la Renta).
- El otorgamiento de alimentación a los trabajadores (cualquiera sea la forma) no constituye un hecho gravado con Impuesto al Valor Agregado (IVA). Las empresas tienen derecho a recuperar el Impuesto pagado en relación con el rubro alimentación (Ver Anexo 2)



En Capacitación

- Contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuestos a la Renta pueden descontar como crédito los gastos incurridos en el financiamiento de capacitación ocupacional para sus trabajadores.
- Las actividades de capacitación pueden desarrollarse directamente por las empresas o a través de Organismos Técnicos de Capacitación autorizados. En ambos casos el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) es el organismo que emite certificaciones para el uso del crédito.





4. Intervenciones posibles

en la Empresa

La salud de la fuerza laboral de un país es fundamental para el bienestar socioeconómico de la nación.

Para efectos de esta Guía se abordarán los diferentes condicionantes por separado, reconociendo su interrelación y por tanto, la necesidad de aplicar enfoques integrales, cuando esto sea posible.

4.1 Alimentación Saludable en la Empresa

La Alimentación es un elemento importante relacionado con el bienestar y la armonía no sólo física, sino también mental y social.

Recomendaciones de Alimentación Saludable

- ▶ Consuma diferentes tipos de alimentos durante el día.
- ▶ Aumente el consumo de frutas, verduras y legumbres.
- ▶ Use de preferencia aceites vegetales y disminuya las grasas de origen animal.
- ▶ Prefiera las carnes como pescado, pavo y pollo.
- ▶ Aumente el consumo de leche con bajo contenido de grasa.
- ▶ Reduzca el consumo de sal.
- ▶ Reduzca el consumo de azúcar.

Según la OMS, una alimentación rica en grasas saturadas, sal y azúcar, el bajo consumo de verduras y frutas y la falta de actividad física son factores de riesgo de enfermedades cardiovasculares, obesidad, diabetes, hipertensión y algunos tipos de cáncer. Una alimentación baja en calcio y falta de actividad física aumenta el riesgo de osteoporosis y el consumo de azúcar y dulces aumenta el riesgo de caries.

¿Cuáles son las características de la alimentación de los chilenos?

Porcentaje	Características
43.3	consume frutas y verduras diariamente
1.5	consume legumbres diariamente
5.5	consume carne vacuno diariamente
2.1	consume carne cerdo diariamente
6.4	consume mayonesa, queso, papas fritas, sopaipillas u otras frituras diariamente
4.4	consume carne pollo, pavo o pescado diariamente
30.6	consume leche, quesillo, yogur diariamente

Fuente: Encuesta Nacional de Calidad de Vida y Salud MINSAL-INE 2000.



En relación al consumo de grasas y azúcar por persona y por año, el siguiente cuadro muestra que:

AÑO	CONSUMO DE GRASA	CONSUMO DE AZÚCAR
1975	13,9 kilos	30,2 kilos
1995	16,7 kilos	39.2 kilos

En resumen, la población tiene un alto consumo de grasas y azúcares y un bajo consumo de frutas, verduras y pescado.

La alimentación poco saludable y el sedentarismo han significado que actualmente un 50% de los chilenos mayores de 50 años y un 30% de los adultos entre 20 y 49 años presente obesidad o sobrepeso.

TimeResearch realizó una interesante y exhaustiva investigación en un universo significativo de empresas ubicadas en Santiago; Viña del Mar, Valparaíso; Concepción, Talcahuano y Antofagasta, para conocer la situación actual en relación a sus políticas de alimentación, las percepciones y opiniones frente al tema, tanto de los empleadores como de los trabajadores. El estudio consideró las diferentes modalidades (beneficio incorporado al sueldo, cheque de almuerzo, casino de la empresa, almuerzos traídos de la casa) y entre otros, estableció la relación entre la satisfacción laboral y los posibles vínculos de esta variable con el beneficio de la alimentación.

Entre las numerosas conclusiones y sugerencias, se citan las siguientes:

“Según las empresas, las mayores ventajas de entregar el beneficio, se resume en:

- ▶ Mayor productividad
- ▶ Mejor desempeño
- ▶ Mayor concentración
- ▶ Mejor clima laboral

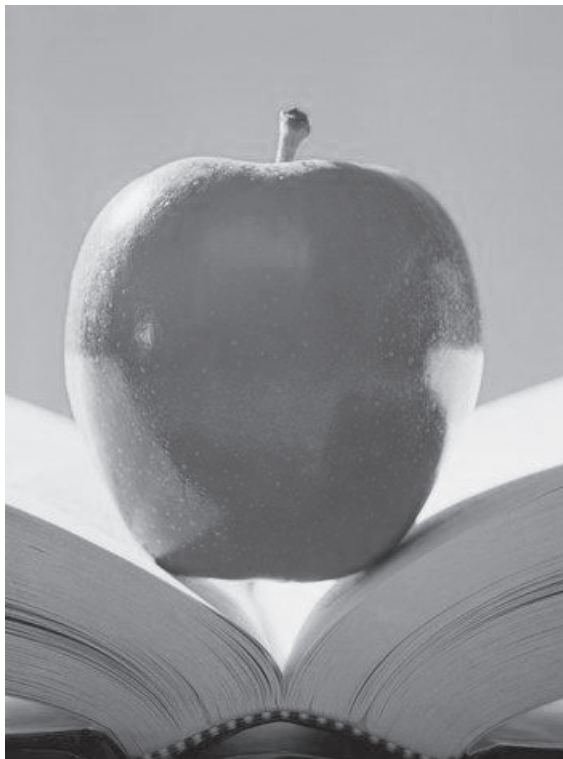


“En términos generales, 1 de cada 2 empresas, desconoce que la entrega del beneficio de alimentación permite disminuir la carga tributaria”

“Según los trabajadores, el aspecto de Alimentación constituye un 14% de lo que se debe mejorar en las empresas (se agruparon los diferentes aspectos en la siguiente escala: remuneraciones (38%); comunicación (20%); gestión de personas y procesos (16%) alimentación (14%); infraestructura (8%) y horario laboral (4%)

Algunas sugerencias destacadas:

- “Las empresas deberían comprobar que sus trabajadores tienen los tiempos adecuados para almorzar y preocuparse que efectivamente que lo hagan.”
- “Realizar programas de educación para cambiar los hábitos alimenticios y entregar contenidos sobre alimentación saludable”. Se trata de abordar a toda la comunidad de la empresa: empresarios y trabajadores como igualmente los miembros de la familia. Resulta útil también, dentro de las posibilidades, establecer contactos con los consultorios cercanos para coordinar mensajes educativos
- “Dentro de la política de VIDA SANA en la empresa establecer la alimentación como un factor relevante”



Algunas actividades específicas para desarrollar programas nutricionales en los lugares de trabajo

- hacer una lista de alimentos saludables disponibles en las máquinas automáticas, kioscos, cafetería;
- ofrecer opciones saludables a menor costo que las opciones menos saludables y monitorear las ventas y el uso de opciones saludables;
- publicar artículos en el boletín de la empresa o en los diarios murales;
- conducir sesiones de “almorzar y aprender”;
- ofrecer talleres con posibilidad de participación de familiares sobre cocina/preparación de alimentos, etiquetado, etc.;
- utilizar material audiovisual en la cafetería, salas de descanso;
- incluir mensajes en colillas de pago;
- carteles, protectores de pantallas, concursos de recetas.

Las diferentes modalidades del beneficio de alimentación en el lugar de trabajo dependerán del tipo y características de la empresa. Sin embargo, el mecanismo que permite mayor “control” de que efectivamente se entregue una alimentación saludable es el sistema de Casino, en un lugar habilitado adecuadamente con refrigerador, y, dentro de lo posible, horno microondas. Debe asegurarse el cumplimiento de estrictas medidas de higiene.

Si se utiliza un bono de alimentación, buscar mecanismos para que se canalice hacia un lugar que dé esas garantías. Cuando se trata de la entrega de dinero, es difícil garantizar que sea efectivamente utilizado para su fin: el "almuerzo". Existen otros sistemas como cheques para alimentos que permiten mejor supervisión.

Es recomendable que la opción de una alimentación saludable sea consecuencia de un proceso de información y discusión entre el personal, para que la decisión sea compartida, no impuesta. Esto evita que, a futuro, sea cuestionada, el entregar, por ejemplo, poca carne roja, lo que pudiera atribuirse a economías.



Existen una serie de recomendaciones generales para ofrecer un menú saludable y que pueden resultar útiles cuando la empresa desea llamar a licitación para Servicio de Alimentación (almuerzo):



- Salad-bar en base a ensaladas crudas o cocidas con a lo menos tres variedades durante todo el servicio.
- Un plato de fondo sobre la base de: carne de pescado, pollo, pavo, vacuno, cerdo u otros derivados de similar calidad, además de dos alternativas de acompañamientos como arroz; fideos, legumbres, guisos o puré.
- Un postre que permita optar entre, por lo menos, 2 alternativas que incluyan fruta natural preparada o cruda; postre elaborado (con consideraciones nutricionales y de aceptabilidad)
- Jugo de variados sabores



Los aspectos técnicos de requerimientos nutritivos pueden ser establecidos a través de la asesoría de nutricionistas.

Regulación Sanitaria Nutricional

Otro tema de alta relevancia en el ámbito de la alimentación, es la regulación sanitaria nutricional. Los decretos supremos y reglamentos se van modificando y su conocimiento es importante para los responsables de casinos y lugares de expendio de comestibles.

Dentro del proceso educativo del lugar de trabajo el conocimiento y manejo del etiquetado nutricional de los alimentos es vital para contribuir a la selección de alimentos saludables.

Información para el consumidor de alimentos que se comercializan en Chile

- Fecha de elaboración
- Fecha de vencimiento
- Ingredientes y aditivos del producto
- Información nutricional (cuando corresponda)

Existen muchas experiencias exitosas en intervenciones relacionadas con Alimentación Saludable en la Empresa. Como un ejemplo se cita la siguiente:

La **Compañía Minera Cerro Colorado (CMCC)** determinó la importancia de generar un ambiente que motivara a las personas a entregar lo mejor de sí mismas en el trabajo. Desde 1998 desarrolla, entre otros, un programa llamado Alimentación Saludable y Calidad de Vida. El objetivo es fomentar entre los empleados y sus familias la alimentación saludable y la práctica del ejercicio físico como parte importante del autocuidado y responsabilidad por la propia salud.

El enfoque integral e innovador del proyecto implica trabajar en 4 líneas de acción:

- ▣ Diseño de una oferta de alimentación sana.
- ▣ Programa de actividad física.
- ▣ Campaña de educación y motivación
- ▣ Control de obesidad y mediciones complementarias.

Al inicio del Proyecto la alimentación presentaba importantes desbalances nutricionales, por ejemplo, exceso de carnes rojas en el menú y alto porcentaje de calorías vacías en bolsas de colación. La idea no era restringir la oferta sino crear nuevas alternativas más saludables y apetitosas. En la actualidad, cada uno de los empleados de CMCC puede elegir diariamente su alimentación según las recomendaciones de la Pirámide Alimentaria, sus preferencias personales y requerimientos calóricos.

La experiencia mostró que esto es posible gracias a que se diseñó un sistema de planificación de menú basado en objetivos nutricionales específicos, derivados de los

resultados del diagnóstico inicial. Este sistema funciona desde 1999 y, en la práctica, significa contar con una oferta permanente de alternativas livianas y normales en calorías, las cuales se obtienen combinando libremente legumbres, ensaladas de frutas, carnes blancas y rojas, ensaladas crudas y cocidas, sopas, pan blanco e integral, postres livianos, frutas frescas, bebidas normales y dietéticas, etc.

Con respecto a las dificultades para la implementación lo más complejo fue realizar los cambios requeridos en la oferta de alimentos sin generar un rechazo al Programa. Para esto se involucró a todas las áreas y organizaciones de la empresa.

Paralelamente, se ha implementado en faena una infraestructura que permita la práctica del ejercicio físico y que consiste en: un gimnasio, multicancha, cancha de tenis, cancha de fútbol, cancha de baby fútbol y circuito de caminata. Esta inversión ha permitido reducir el sedentarismo .

Para quienes hacen promoción de salud en la Compañía Minera Cerro Colorado, la educación y motivación son fundamentales para lograr que las personas opten por hábitos de vida saludables. En esta línea se realizan múltiples actividades con los empleados y sus familias.

Otra experiencia interesante es la realizada en el casino de la casa central de la **Asociación Chilena de Seguridad**, para aumentar la ingesta de frutas y verduras, en base a una oferta de libre demanda de ensaladas en primera opción y de postres a elección con 6 alternativas, de las cuales, 3 eran de frutas frescas. A los tres años, el aumento de frutas y verduras fue de un 28%, la disminución de carnes en un 19% y de pan en un 42%. A través del tiempo, los usuarios han cambiado sus hábitos con gran aceptación del consumo de frutas y verduras.

4.2 Actividad Física en la Empresa

Ya en el capítulo sobre Alimentación se ha utilizado los términos de actividad física, ejercicio y sedentarismo y se ha señalado la importancia de los dos primeros y el daño que provoca el segundo. Por tanto es conveniente revisar lo que se entiende por ellos.

- ▶ **Actividad física es toda acción corporal que genera un gasto energético por sobre las necesidades básicas de la vida diaria. Es el conjunto de movimientos que pueden formar parte de las actividades cotidianas; caminar, realizar tareas domésticas pesadas o bailar, lo que significa tener una Vida Activa.**
- ▶ **El ejercicio es parte de la actividad física, cuyos movimientos corporales son planificados, estructurados y secuenciales con el propósito de mejorar el rendimiento y desarrollo físico.**
- ▶ **Se considera Sedentaria a la persona que realiza menos de 3 veces por semana 30 minutos de actividad física.**

¿Qué tipo de ejercicio físico se puede realizar?

- ▶ **Ejercicios de Resistencia:** fortalecen el sistema cardiovascular y respiratorio.
- ▶ **Ejercicios de Fuerza:** aumentan la capacidad de trabajo, desarrollan la musculatura y mantienen la postura corporal.
- ▶ **Ejercicios de Flexibilidad:** aumentan la amplitud de movimientos, disminuyen el riesgo de lesiones articulares.
- ▶ **Ejercicios de Velocidad:** mejoran la capacidad de movimientos rápidos y ágiles. Preparan al cuerpo para reaccionar en velocidad.

Es recomendable una evaluación inicial para detectar factores de riesgo asociados con el fin de descartar posibles contraindicaciones. Esta información es especialmente necesaria para personas sedentarias.

NOTICIAS ALARMANTES

- ▶ Sólo un 9% de la población chilena sobre 15 años efectúa actividad física 3 o más veces por semana durante al menos 30 minutos por vez.
- ▶ Un 18% efectúa actividad física una a dos veces por semana y UN 73% NO HACE NINGÚN TIPO DE ACTIVIDAD FÍSICA, lo que nos hace hablar de un 91% de sedentarismo en la población mayor de 15 años.

Fuente: Encuesta Nacional de Calidad de Vida y Salud
MINSAL-INE 2000

Frente a lo anterior la meta país hasta 2010 consiste en:

Disminuir la prevalencia del sedentarismo en la población mayor de 15 años en 7 puntos porcentuales: de 91% a 84%

Cualquiera sea el contexto de actividad que realiza el o la trabajadora, los estudios indican que las pausas en el trabajo son trascendentales en el logro de la productividad. De ello se desprende que una recomendación central es realizar pausas y desde la promoción de la salud, que estas pausas sean saludables.

En el **lugar de trabajo** el tiempo está planificado de acuerdo a la labor que realiza cada uno de sus integrantes. Muchos de ellos requieren de movimiento constante o sistemáticos, otros, sin embargo tienen un nivel de actividad ínfima.

A continuación se reproducen los mensajes de utilidad para toda la comunidad laboral y sus familias.



MENSAJES DE LA GUÍA PARA UNA VIDA ACTIVA

CAMINE COMO MÍNIMO 30 MINUTOS AL DÍA:

Beneficios de la Caminata:

- ÷ Aumenta el gasto energético
- ÷ Fortalece el sistema cardiovascular
- ÷ Fortalece el sistema respiratorio
- ÷ Disminuye el riesgo de hiperlipidemia
- ÷ Mejora la composición corporal

REALICE EJERCICIOS DE ELONGACIÓN:

Beneficios del ejercicio:

- Mejoran la flexibilidad y movilidad de las articulaciones
- Fortalecen ligamentos y tendones
- Disminuyen el riesgo de lesiones laborales
- Controlan y disminuyen la alteraciones posturales por descompensación entre grupos musculares

PREFIERA RECREARSE ACTIVAMENTE:

Beneficios

- Las actividades en equipo desarrollan el compañerismo y la solidaridad
- La recreación disminuye el estrés
- Las actividades en grupo desarrollan el sentido de la sociabilidad y son más entretenidas
- Se puede elegir la actividad física que produzca mayor agrado



REALICE EJERCICIOS 30 MINUTOS TRES VECES POR SEMANA

Beneficios

- Realizar ejercicios tres veces por semana mejora la condición física. Menor número de sesiones por semana no logran este efecto.
- Movilizarse caminando o en bicicleta puede ser una buena forma de hacer ejercicio físico
- El juego y las actividades deportivas unen e igualan las condiciones de los que lo practican fomentan el respeto y promueven la amistad
- La práctica de natación se puede hacer a cualquier edad
- Recuerde tomar agua antes, durante y después del ejercicio



ADECÚE LA INTENSIDAD A SU RITMO PERSONAL

Como hacerlo:

- La capacidad para realizar trabajos a mayor o menor intensidad depende principalmente de la capacidad física obtenida a través del entrenamiento y de la edad.
- Se puede graduar la intensidad del esfuerzo de acuerdo a la propia capacidad física:
- Busque un ritmo personal, con la práctica del ejercicio, la capacidad irá aumentando
- Al aumentar su capacidad de adaptación puede incrementar la intensidad del ejercicio físico.

REALICE PAUSAS ACTIVAS EN EL TRABAJO

¿Que se entiende por PAUSA ACTIVA?

- ® Períodos de ejercicio físico planificado dentro de las jornadas laborales, actividad compensatoria planificada.
- ® Tiene como objetivo activar la musculatura y el sistema cardiorespiratorio para contribuir a mejorar la capacidad física del sujeto

Pauta de ejercicios:

- ▣ Realice ejercicios de intensidad moderada con duración de 3 a 5 minutos
- ▣ Durante sus horas de trabajo deténgase rutinariamente para hacer ejercicios compensatorios
- ▣ Haga sus ejercicios utilizando los espacios y materiales disponibles
- ▣ Ciertos trabajos exigen un gran esfuerzo a algunos grupos musculares. En estos casos se debe realizar ejercicios de relajación y elongación. También se debe tonificar la zonas menos trabajadas

Realizar ejercicio durante una pausa laboral, activa la musculatura que ha estado en reposo, como también tiene un efecto compensatorio para grupos musculares que se encuentran con un alto grado de tensión. A través de los ejercicios realizados en pequeñas pausas se puede lograr un aumento en la tonificación de aquellos grupos musculares.

Al cambiar de ritmo de trabajo se mejora la circulación sanguínea fortaleciendo a aquellas zonas de menor irrigación.

Las limitaciones para realizar ejercicios, son casi nulas, puesto que los recomendados en la rutina son de baja intensidad, de muy bajo impacto, no compromete grandes masas musculares.

- Las contracciones musculares no deben ser mantenidas para evitar alzas de presión arterial.
- Es importante que la ejecución sea correcta, para esto los ejercicios deben ser aprendidos y practicados previamente



Un Programa Exitoso Asociación Chilena de Seguridad

La A.Ch.S plantea que el éxito en los programas para sus 3600 trabajadores deriva en mantener una política de deporte y recreación que actúa como elemento rector, fijando un aporte paritario (con tope para la empresa) por cada trabajador, que participe en las actividades deportivas, recreativas y culturales realizadas por la empresa

El Programa de Ejercicios Preventivos y Compensatorios es un programa de participación voluntaria de los trabajadores que pretende devolver la movilidad y elasticidad especialmente a personas que trabajan en oficinas.

No pretende ganar fuerza ni resistencia ni velocidad, sino movilizar y ampliar rangos articulares que se van anquilosando por posiciones viciosas, estacionarias y sedentarias propias de la jornada laboral.

Se trata de hacer determinados ejercicios 2 veces al día durante 7 a 12 minutos cada vez, en el área física donde se trabaja. En un principio fueron liderados por monitores entre los propios empleados capacitados (a través de cursos SENCE), pero se está considerando un monitor con dedicación exclusiva a esta tarea.

Las evaluaciones han sido positivas; los participantes señalan que fuera de sentirse bien, se han mejorado las relaciones interpersonales. Hay baja deserción y entre las ventajas se observa que se está cerca del lugar de trabajo (por ejemplo, se puede contestar el teléfono), no necesita cambiarse de ropa y los ejercicios no producen sudoración.

Un programa innovador en la empresa pública. INP Sector Activo. "prevención para todos"

-El instituto de Normalización Previsional está implementando el Programa de Pausas y ejercicios Saludables para los funcionarios del sector, quienes señalan aumento de la movilidad corporal, mejoría de las relaciones interpersonales y disminución del estrés laboral.

4.3 La Empresa, un Lugar Libre del Humo de Tabaco

¿Por qué el fumar en el lugar de trabajo se ha convertido en un tema importante? La respuesta nuevamente tiene que ver con la cantidad de tiempo que las personas pasan en su lugar de trabajo, pero también con una mayor conciencia frente al tema, y, por sobre todo, la evidencia de que los no fumadores pueden ser dañados por el humo de cigarro de sus compañeros de trabajo. Lo anterior ha entregado un mayor empoderamiento a los no fumadores que comienzan a defender sus derechos.

La fundamentación científica hace mucho tiempo ha demostrado en forma irrefutable la estrecha relación entre el fumar y la morbi-mortalidad por enfermedades cardiovasculares, cánceres y enfermedades respiratorias

En relación a datos estadísticos, se ve mucha semejanza entre Chile y otros países desarrollados. El Departamento de Epidemiología del MINSAL de acuerdo a las estadísticas de mortalidad del año 1999, informó:

16.8% de mortalidad global es generado por tabaquismo (cáncer, enfermedades respiratorias, enfermedades cardiovasculares)



La embarazada que fuma y la que está en un ambiente de fumadores tiene riesgos de partos prematuros y/o niños de bajo peso.

En la actualidad la prevalencia del consumo de tabaco en la población chilena es de las más altas de Latinoamérica y los estudios nacionales evidencian la tendencia al aumento, sobre todo en mujeres y jóvenes, siendo la edad de inicio del consumo cada vez más precoz.

Los datos del año 2002 de prevalencia del tabaquismo por grupos de edad y las metas país de reducción al 2010 son:

GRUPO ETAREO	PREVALENCIA	META
Población general	40%	30%
Escolares 8° Básico	27%	20%
Mujeres en edad fértil	45%	40%

PROGRAMA AMBIENTE LIBRE DEL HUMO DE TABACO:

Dada la complejidad que representa el hábito tabáquico, tanto en sus orígenes y consecuencias individuales y sociales, la intervención no puede ser de carácter aislado, por lo cual se ha generado un programa que se propone; fomentar ambientes laborales saludables; proteger a los no fumadores; favorecer el abandono del consumo de tabaco y modificar la aceptación social del acto de fumar.

El Ministerio de Salud y el Consejo Nacional para la Promoción de la Salud VIDA CHILE, han puesto en marcha el Programa de Ambientes Libres del Humo de Tabaco (PALHT).



Es una “estrategia para el control del tabaquismo, que consiste en una serie de actividades que realizan las personas que comparten un espacio físico con el propósito de generar un acuerdo, para que ese espacio se defina como Libre del Humo de tabaco, dejando o no un sector determinado donde se puede fumar”

¿Cómo constituir un Ambiente Libre del Humo de Tabaco (ALHT)?

Se recomienda una secuencia de etapas que permitirá lograr un programa consensuado y de construcción colectiva que asegure su permanencia.



ETAPAS

1. Constitución de un equipo.
2. Aplicación de encuesta para establecer nivel de consumo de tabaco.
3. Sensibilización y comunicación interna.
4. Decidir si se habilita un área para fumadores al aire libre, o se establece prohibición de fumar en toda la empresa.
5. Declaración formal de adherencia al Programa
6. Comunicación y difusión

Beneficios de la implementación del ALHT

- ❑ La salud y la productividad de los empleados son superiores en un lugar de trabajo libre de humo de tabaco.
- ❑ Las restricciones del acto de fumar alientan a los empleados a fumar menos o incluso a dejarlo del todo (4-10%), lo que conlleva menos ausentismo, menores costos de atención de salud y un aumento de la productividad
- ❑ Los centros de trabajo libres de humo de tabaco gastan menos en limpieza, sus muebles y equipos sufren menos daño y tienen un menor riesgo de incendio.
- ❑ Los lugares de trabajo libres de humo de tabaco a menudo reducen el riesgo de otros peligros industriales, en particular de productos químicos. En muchos centros de trabajo, el tabaquismo constituye un grave riesgo de incendio y seguridad.
- ❑ Los lugares de trabajo libres de humo de tabaco pueden ayudar a los empleadores a que eviten reclamos de indemnización por accidentes de trabajo relacionados con el tabaquismo.

Entre los programas exitosos relacionados con el tabaquismo, citaremos la experiencia del **Banco de Chile**.

En el proceso de evaluación del riesgo cardiovascular del personal del Banco, los resultados estadísticos en 1999, indicaban que en un 39% el tabaquismo era un factor de riesgo grave de salud y el 11% eran fumadores severos. Por tanto se concuerda en la necesidad de iniciar acciones al respecto.

En primer lugar se entrega una encuesta anónima a todos los empleados en forma de consulta. El 85% se manifestó de acuerdo con que el Banco emprenda acciones para abordar el tema del humo de tabaco.

El segundo paso consistió en desarrollar un programa de intervención con profesionales médicos y apoyo comunicacional, que fue fundamental para motivar y sostener los cambios requeridos, según las siguientes etapas:

- Campaña de sensibilización y educación (Afiches - Folletos - Charlas)
- Apoyo terapéutico individual y grupal gratuito para los fumadores severos proclives al cambio.
- Definición de zonas para fumadores y no fumadores, durante seis meses, claramente señalizadas y habilitadas con el slogan "por un aire mejor"
- Definición de una política institucional de no fumar en los recintos del Banco, suprimiendo las zonas de fumadores.
- Acreditación por parte del MINSAL como empresa libre de humo de tabaco 2000.

Logros

- Definir una política escrita que regula el comportamiento entre los fumadores y no fumadores.
- Contar con los recursos para una adecuada campaña comunicacional.
- Crear conciencia de la importancia del tema y su impacto en la salud.
- Reconocer que el proceso es diario y las herramientas para su mantención son el propio trabajador y la conciencia grupal

Dificultades

- Los fumadores se sienten amenazados e invadidos en una elección que consideran personal e individual, no regulable externamente.
- Sienten que la adicción no es fácilmente manejable por ellos mismos.
- Lograr el compromiso efectivo de todos los niveles de jefatura.
- Integrar a los fumadores severos a terapias.
- Mantención en el tiempo

Una experiencia que combina las tres condicionantes mencionadas anteriormente (Alimentación, Actividad Física y Tabaquismo), factores que inciden en las enfermedades cardiovasculares, ha sido desarrollada por la **Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de Construcción**.

El Programa "Riesgo Persona" fue creado con el objeto de identificar los factores de riesgo cardiovascular presentes en los empleados de empresas de servicios.

Las empresas de servicios representan un importante porcentaje de las personas adheridas al sistema de mutualidades y dado que tienen superado largamente los fenómenos de accidentabilidad, es que se diseñó una estrategia de estudio y mejoramiento de la calidad de vida. En total se han estudiado más de 12.000 personas.

Este estudio se ejecuta a través de encuestas de salud (personal y familiar), exámenes de laboratorio y examen físico, realizados dentro de la misma empresa con el fin de no distraer al trabajador de su labor habitual y permitir el registro del mayor número de personas posible. A cada persona evaluada, se le pone un puntaje de riesgo lo que

conlleva a una preocupación personal por su salud. El programa ha generado un efecto positivo en las relaciones laborales y ha permitido conocer mejor los altos niveles de riesgo cardiovascular presentes en esta población, orientando las acciones a seguir.

Con la base de datos obtenida de los exámenes, encuesta de hábitos y antecedentes familiares, se diseñó un software para determinar el puntaje de riesgo y diseñar las estrategias para reducirlos. En ellas se consideraron los intereses empresariales y los recursos disponibles para instalaciones como gimnasio, central de alimentación, estadios deportivos, etc.

Como los cuestionarios son voluntarios y confidenciales, los resultados globales sólo se entregan a la empresa para que pueda conocer el nivel de riesgo global que tiene su personal.

El objetivo es que este conocimiento permita adoptar acciones preventivas en materias de salud. Actualmente las empresas lo están incorporando con financiamiento propio y con la asesoría experta de la Mutual.



Citaremos dos estudios diferentes relacionados con este tema realizados en el año 2003.

Según datos de la **Encuesta Nacional de Salud del Ministerio de Salud**, el 54.9% de la población general de Chile presenta un riesgo cardiovascular alto o muy alto.

En el mismo sentido, de mostrar el riesgo cardiovascular

al que está sometida la población, pero en este caso población económicamente activa, el estudio **RICAR** de la **Sociedad de Cardiología y Cirugía Cardiovascular**, evaluó el riesgo de sufrir un evento cardiovascular (infarto o accidente cerebrovascular) en población sana menor de 65 años en la Región Metropolitana, señalando que 31.2% tiene un riesgo moderado en los próximos 10 años.

4.4 Consumo de alcohol y drogas en la Empresa

Las consecuencias del abuso del alcohol y las drogas en el contexto laboral implican pérdidas en el ámbito de la productividad, la seguridad en las operaciones y en la calidad de las relaciones humanas.

Existen datos interesantes de estudios realizados en el país en relación al consumo de alcohol y drogas en la población urbana chilena. Entre sus conclusiones se pueden citar las siguientes:

- ▶ **En Chile existe casi 1 millón de personas que presenta problemas derivados del consumo de alcohol. Estos problemas pueden ser de salud, familiares, laborales, de seguridad personal o de funcionamiento social.**
- ▶ **La mayoría de las personas que declara consumo de marihuana o de cocaína, declara también consumo frecuente de alcohol.**
- ▶ **A pesar de que el consumo de alcohol afecta a todos los niveles socioeconómicos, los problemas derivados de su consumo son mayores en los niveles socioeconómicos bajos.**
- ▶ **Mientras más tarde se experimenta el consumo de alcohol, menor es el riesgo de consumir marihuana y cocaína. Dicho factor protector es más notorio en mujeres. Se puede inferir que el consumo precoz de alcohol puede ser un factor de riesgo importante para iniciarse también en el consumo de otras drogas ilícitas.**

Todo lo anterior indica que aquellos programas de prevención que apunten a retardar la edad de inicio del consumo de alcohol en los jóvenes, y obviamente, a educar en un consumo moderado, podrían tener buenos resultados en evitar el consumo posterior de drogas ilícitas.

De estudios realizados por la **Asociación Chilena de Seguridad**, se pueden extraer antecedentes generales de la realidad nacional que indican la relación existente entre consumo de alcohol y drogas y accidentes del trabajo:



- ▶ **20 a 25 % de los accidentes del trabajo tienen relación directa (el bebedor) o indirecta (víctimas inocentes) con el abuso de alcohol;**
- ▶ **15 a 30% de todos los accidentes laborales están relacionados con el fácil acceso al alcohol o a drogas en el lugar de trabajo;**
- ▶ **Los trabajadores adictos al alcohol o drogas tienen tres veces más probabilidades que otros trabajadores de pedir licencia médica por enfermedad y cinco veces más probabilidades de postular a indemnizaciones o pensiones de invalidez por lesiones sufridas en el trabajo;**
- ▶ **El ausentismo es dos a tres veces más frecuente entre los trabajadores que abusan de alcohol y las drogas que entre otros;**
- ▶ **Son más frecuentes los conflictos interpersonales y los problemas de estrés, de clima laboral y de moral del trabajo en torno a los trabajadores que abusan de alcohol y las drogas;**

En particular, un estudio realizado en el Hospital del Trabajador de Santiago en 1998, muestra que el 30% de los accidentados graves, es decir, personas que requieren hospitalización, habían consumido algún tipo de drogas horas antes de accidentarse.

Las causas del inicio o mantención del consumo de alcohol y/o drogas se encuentran en una serie de variables individuales, familiares, laborales y sociales, pero las empresas pueden estructurar recursos organizacionales en vista a disminuir la influencia y consecuencias negativas del consumo.

Al igual que en la prevención del tabaquismo, postulamos la conveniencia de desarrollar políticas para controlar el abuso de alcohol y consumo de drogas en el lugar de trabajo. Esto implica realizar un diagnóstico, organizar planes de prevención con información educativa y la adquisición de herramientas de autoestima, desarrollo personal; abordar desde la gestión organizacional, factores que implican vulnerabilidades específicas que pueden influir en estos hábitos y proporcionar ofertas de tratamientos para estos problemas de salud.

Por ello, la **Asociación Chilena de Seguridad** ha desarrollado un interesante programa de Prevención de Alcohol y Trabajo y la Familia. Este incorpora los conceptos OMS/OIT/NU y tiene un enfoque que prioriza la prevención, cambiando el enfoque curativo de los programas tradicionales de control destinados solamente para los consumidores de drogas. Este programa, en cambio, involucra a todos los trabajadores -dependientes o no del alcohol y las drogas- .

Cabe mencionar otro programa que si bien es de Rehabilitación para consumidores de alcohol y drogas, incluye un enfoque preventivo y de promoción de vida saludable. Se trata de una iniciativa que **Laboratorio Chile** ofrece a sus trabajadores con muy buenos resultados.

4.5 Factores Protectores Psicosociales: Relaciones laborales y Manejo de estrés

Los factores psicosociales en el ambiente laboral se refieren a interacciones en el trabajo, relativas al medio ambiente, satisfacción en el puesto de trabajo, condiciones de la organización, capacidades del trabajador, necesidades, cultura y características personales. También se consideran las condiciones fuera del lugar de trabajo.

Estos factores pueden contribuir a generar ambientes capaces de favorecer o alterar la salud integral de los trabajadores. Por lo tanto, es muy importante que haya coherencia entre:

- ▣ cantidad y tipo de estímulos existentes en el lugar de trabajo,
- ▣ capacidades y habilidades para manejarlos, como también
- ▣ la significancia que tienen para cada individuo.

La participación de todos los actores de una organización es esencial para mejorar los factores psicosociales en el trabajo.

La evidencia internacional muestra un aumento en la prevalencia de enfermedades multicausales relacionadas con el trabajo y en particular, aquellas relativas a síntomas de estrés. Chile no es una excepción, puesto que de acuerdo al proceso de transición epidemiológica, también se advierte la manifestación de dicha condición.

Al parecer no existen cifras concretas puesto que en la práctica se tiende a confundir el estrés con los estresores, es decir, con lo que produce el estrés y su efecto, que es muy individual, no tiene un factor causal único.

Las relaciones entre los trabajadores y el manejo del estrés ocupacional tienen una vinculación directa pues pueden ser causas o consecuencias de uno u otro. Por otra parte el clima laboral, en gran medida, tiene que ver con las formas de convivencia, y éstas, a su vez, dependen, entre otro, del manejo y solución de conflictos al interior de la empresa

Dentro de la vasta gama de factores psicosociales sólo se abordan estos dos últimos elementos, no obstante, que este campo está estrechamente relacionado con la salud mental y ofrece múltiples oportunidades para intervenir, logrando trabajadores contentos, satisfechos con su trabajo, altamente motivados y saludables. Esto facilita también un ambiente laboral propicio para la consecución de los objetivos propuestos por la empresa, tratando de asegurar que estos factores se constituyan en factores protectores. En general estos temas tienen relación con el desarrollo de los recursos humanos lo que hoy día forma parte de la gestión de los Recursos Humanos.

Lo importante es señalar que estos aspectos tienen honda significación para la salud individual y colectiva y por tanto, también para la calidad de vida de todos los individuos que forman parte de la empresa.

¿Cómo asegurar buenas relaciones entre los trabajadores? ¿Cómo aumentar las fuentes de satisfacción laboral? ¿Cuáles serían las condiciones de trabajo que pueden generar estrés?

A partir de la definición de estrés como “un conjunto de respuestas fisiológicas, emocionales, conductuales ante estímulos o situaciones que son percibidas como amenazantes,” se puede comprender que en algunas ocasiones ejerce un efecto positivo que lleva a la automotivación, en otras, si es negativo será dañino para la salud, llevando a conductas no deseables tales como consumo de alcohol y drogas, tabaquismo, problemas de salud mental como también a hábitos de mala alimentación y sedentarismo.

Condiciones Laborales que mayormente generan estrés

1) Diseño de las tareas:

- * Carga de trabajo excesiva
- * Pausas escasas
- * Trabajo de turnos
- * Jornadas de trabajo extendidas
- * Tareas repetitivas y rutinarias
- * Subutilización de capacidades y destrezas de los trabajadores
- * Escaso control por parte del trabajador sobre su tarea.
- * Falta de planificación del trabajo.

2) Los estilos de gestión:

- * Jefatura autoritaria
- * Escasa participación de los trabajadores en la toma de decisiones
- * Ausencias o fallas en los sistemas de comunicación en la empresa
- * Ausencia de políticas destinadas al entorno familiar y social del trabajador
- * Ausencias en políticas de recursos humanos
- * Escasa preocupación por la vida saludable de los trabajadores

3) Las relaciones interpersonales:

- * Escasa preocupación por promover una red de apoyo entre los trabajadores
- * Escasa ayuda y apoyo por parte de supervisores en el cumplimiento de tareas de los trabajadores

4) Los roles en el trabajo:

- * Escasa estabilidad y pobres expectativas en el trabajo.
- * Conflicto de roles, indefinición y/o ambigüedad de los mismos.

5) Aspectos ligados a la carrera funcionaria y a la promoción en el trabajo:

- * Inseguridad laboral
- * Escasas posibilidades de ascenso, capacitación y crecimiento personal
- * Cambios rápidos para los que no están preparados los trabajadores
- * Ambigua política de recursos humanos.

6) Las condiciones del ambiente físico del lugar de trabajo:

- * Instalaciones, maquinarias y procedimientos inseguros
- * Entorno no cálido
- * Escasa o nula ventilación e iluminación
- * Presencia de ruidos, hacinamiento y contaminación
- * Falta de áreas verdes y espacios para realizar actividad física

Por otra parte, utilizando un enfoque positivo, cuando se pregunta por los aspectos que favorecen buenas relaciones entre los trabajadores se señala:

- **Participación en la toma de decisiones**
- **Trato justo e igualitario**
- **Igualdad de oportunidades para capacitación y ascensos**
- **Funciones claras y complementarias**
- **Respeto mutuo**
- **Transparencia, confianza y lealtad entre compañeros.**
- **Convivencias y actividades recreativas.**

Al analizar las condiciones laborales y la relación entre los trabajadores resulta fácil encontrar estrechos vínculos entre ellas. Las intervenciones requieren de un trabajo muy cercano entre el Departamento de Recursos Humanos y los diferentes estamentos, y sus resultados demuestran ser ampliamente positivos.

PREVENCIÓN DEL ESTRÉS EN EL TRABAJO

Los programas de prevención de estrés en el trabajo, que al mismo tiempo mejoran las relaciones entre los trabajadores, deben adaptarse a cada caso en particular, considerando el tamaño, complejidad, los recursos con que se cuenta y las condiciones específicas de la estructura del trabajo de cada organización. Debe ser un proceso continuo, que usa la información existente para determinar los diseños de intervención.

Por otra parte se debe tener en cuenta que las acciones de prevención no pueden abordar todas las fuentes de estrés y que hay que priorizar y focalizarse en acciones individuales para avanzar a situaciones organizacionales.

La Asociación Chilena de Seguridad tiene interesantes Programas en estas materias que incluyen la formación de monitores y charlas sobre técnicas de manejo del estrés.

Reconocen que cuesta sistematizar el modelo de intervención pues depende y varía de acuerdo al diagnóstico. Por otra parte, los problemas para abordar el estrés tienen relación con la dificultad de la identificación y medición operacional, de variables propias del trabajo versus factores individuales, sociales y sus interrelaciones.

En un Programa de la A.CH.S titulado: "Desarrollo de un Modelo Investigación-Acción aplicado a la Prevención del Estrés y Mejoramiento de la Calidad de Vida en las Organizaciones" se abarcan dos estrategias de intervención:

Promoción y Prevención Primaria:

- Programa de sensibilización, diagnóstico y autoayuda de tipo masivo.

Prevención Secundaria:

- Programa de Gestión del Estrés en las empresas.



4.6 Ergonomía

Dentro del ámbito de Salud Ocupacional (salud de los trabajadores) la ergonomía ocupa un lugar importante, relacionándola estrechamente con las otras áreas. Se ha señalado que las causas que demuestran relación con los problemas de salud de los trabajadores pueden agruparse en diferentes factores:

Cuatro factores que agrupan las posibles causas de los problemas de salud ocupacional

- a) **Psicosociales: factores que influyen en el desempeño y en la satisfacción laboral.**
- b) **Ambientales: agentes físicos químicos o biológicos del entorno laboral**
- c) **Productivos: interacción entre diseño de los procesos de trabajo y capacidad física y percepción subjetiva de trabajadores y empleadores.**
- d) **Fisiológicos: exigencias de adaptación**

De allí el enfoque moderno de la Ergonomía que puede definirse como:

“el conocimiento interdisciplinario aplicado al trabajo humano que permite alcanzar condiciones laborales de máximo bienestar biológico, psíquico, social y ambiental. Adapta el trabajo al hombre y lo conduce al perfeccionamiento de sus capacidades laborales y sociales.”

ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD – DEPTO. DE ERGONOMIA

El carácter interdisciplinario de la ergonomía permite integrar distintos dominios del conocimiento humano, (anatomía, fisiología, psicología, física, ingeniería, etc.), obteniéndose un nuevo conocimiento con una visión global del sistema de trabajo.

Incluye el diseño del equipo y del lugar de trabajo, junto a las condiciones y la organización. Dicho en otras palabras, se trata del uso óptimo del recurso “trabajo humano” haciéndolo más “ergonómico”, es decir más humano. Se trata de mejorar la situación laboral, el entorno y las tareas que realiza.

Como resultado, la ergonomía permite alcanzar la óptima eficiencia productiva en un contexto de bienestar laboral integral. Se trata de lograr el resultado deseado sin desperdiciar recursos, sin errores y sin daños en la persona involucrada o en los demás, en un ambiente que produzca satisfacción y motivación al trabajador.

La Ergonomía aborda la prevención y el control de problemas diversos desde lesiones músculo-esqueléticas hasta aspectos que tienen que ver con fatiga mental y estrés. Se preocupa del establecimiento de condiciones adecuadas de iluminación, temperatura, ruidos, vibraciones y una adecuada utilización de las capacidades personales. En definitiva orienta y adapta los puestos de trabajo de acuerdo a cada persona, por ejemplo, discapacitados, mayor o menor edad, embarazadas, entre otros.

Por último, cabe enfatizar que las intervenciones en este campo serán muy diversas, dependiendo de los recursos y del sector específico correspondiente. Las estrategias resultarán, obviamente, diferentes si se trata de una empresa cuyos trabajadores están frente a un computador, de otra, en que se trabaja en la extracción minera, por ejemplo.



En este terreno cabe destacar la experiencia exitosa de la **Mutual del Instituto de Seguridad del Trabajo:**

Durante dos años, ha apoyado fuertemente a empresas de salmicultura en la prevención de lesiones músculo tendinosas en sus trabajadores, en forma integral, considerando tanto su salud como la productividad y calidad del producto. Los logros demuestran una baja de más del 70% de las lesiones y disminuciones sustantivas en las mermas que no cumplen las especificaciones de calidad.

Al igual que la Asociación Chilena de Seguridad, también ha desarrollado un producto "Ergovida" orientado a la prevención de lesiones osteomusculares en trabajadores que cumplen funciones sedentarias, que consta de un programa computacional con ejercicios recomendados para cada tarea.

5. Recomendaciones Básicas: ¿Cómo implementar un Programa de Vida Sana **en la Empresa?**

Un plan de acción integral y transversal en la actividad laboral debe estar basado en la realidad particular de cada compañía, considerando las siguientes premisas:

- **Es de construcción colectiva, procurando la más amplia participación de los trabajadores.**
- **Considera la diversidad de los participantes, vale decir, sexo, edad, procedencia (urbana o rural), cultura, escolaridad, tipo de trabajo, entre otros.**
- **Tiene en cuenta los recursos disponibles, de orden económico, infraestructura, materiales y por sobretodo, humanos.**
- **Identifica y prioriza necesidades e intereses de todos los participantes, por lo tanto, contempla un periodo para recabar información y realizar un diagnóstico de necesidades sentidas y reales con la participación de los trabajadores.**
- **Se implementa paulatinamente; por lo general, se trata de modificaciones a las rutinas habituales de las personas, y por lo tanto hay que definir etapas y respetar el ritmo de los participantes. Es recomendable comenzar por no más de dos condicionantes, para luego incorporar los restantes.**
- **Debe contar con el pleno respaldo de los directivos. El compromiso de los niveles superiores, en especial de la gerencia, es vital pues desde ella se deriva el apoyo a las estrategias elegidas.**



Recordemos que una modalidad consiste en combinar varios programas, utilizando una variedad de opciones en cada uno, permitiendo a las personas elegir de acuerdo a sus necesidades y preferencias.

Se insiste en la interrelación de los diversos condicionantes como igualmente en las acciones realizadas: Tomemos, por ejemplo, la actividad física:

El estímulo y el logro de una Vida Activa ayuda a sentirse mejor y participar con otros (la asociatividad es un factor psicosocial protector), contribuye a bajar de peso a través de una alimentación saludable y facilita evitar el consumo de alcohol, drogas y tabaco.

INTERVENCIONES EN LA EMPRESA PARA UNA VIDA SANA

A continuación se muestran ejemplos de acciones específicas de promoción de la salud que son realizadas por diversas empresas del país, tanto de carácter público como privado:

	ALIMENTACIÓN SALUDABLE	ACTIVIDAD FISICA	MANEJO DEL ESTRES	CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y DROGAS
Educación para el autocuidado y estilos de vida saludables	Seminario: ¿Quieres bajar de peso? Clases de Cocina Consejería nutricional individual y colectiva Concurso de recetas	Seminario: Vida activa y salud Talleres para el cuidado de la espalda Club de caminatas Cursos de baile, yoga, pilates, aeróbica. Pausas activas	Mes del trato amable: Día de la Sonrisa Semana de la alegría Talleres para el manejo del estrés Masoterapia Actividades recreativas y culturales Talleres de habilidades sociales	Seminario: Prevención del consumo de drogas Concurso para dejar de fumar Día sin fumar Curso: Calidad de vida laboral y consumo de droga Consejería y grupos de apoyo

Para que un programa de Promoción de la Salud tenga éxito se requiere de una empresa con políticas favorables a la salud, la creación de ambientes saludables (físico, social, ecológico) y el fomento y desarrollo de la calidad de vida. Al mismo tiempo, los cambios de conductas necesitan de sistemas de apoyo, como son la familia, los grupos de pares y la red social de las personas, por lo tanto es importante que en el desarrollo de la estrategia se generen mecanismos de su incorporación.

Un elemento vital para la participación de todos los que trabajan en la empresa tiene relación con la comunicación y difusión interna. Para este fin se puede recurrir a: eventos, artículos, boletines, exposiciones, internet, diarios murales, cartas, emails, posters, volantes, juegos, etc.

6. INDICADORES

Una interrogante frecuente en la aplicación de Programas de Promoción de la Salud es su monitoreo y evaluación. En la presente Guía, debemos señalar que aquí debe considerarse, por una parte, la medición de los estilos de vida y el ambiente laboral y por otra, la gestión e implementación del programa. Se recomienda realizarla al comienzo, durante su desarrollo y al final, de acuerdo a la planificación de la empresa.

Con este fin en el Anexo I se incluyen dos instrumentos técnicos que han sido validados ampliamente:

1 Test de Autoevaluación sobre Estilos de Vida: “Fantástico”

2 Encuesta de Calidad de Vida en la Empresa.

El Test, de carácter individual, es de fácil aplicación masiva y útil para sensibilizar a todos los que laboran en la empresa en relación a estilos de vida (relaciones familiares, nutrición, horas de sueño, actividad física, entre otros). Refuerza de manera positiva los logros, orienta a fijarse algunas metas personales y entrega mensajes educativos, de acuerdo al puntaje obtenido.

La Encuesta de Calidad de Vida, también se responde en forma individual, contiene preguntas sobre conductas, opiniones y percepciones relacionadas con satisfacción vital, estilos de vida y ambiente laboral. Para realizar el diagnóstico, puede ser aplicada en una muestra de la población laboral o al universo, según el tamaño y recursos disponibles de la empresa.

Al aplicar la Encuesta antes de poner en marcha el Programa, sus resultados permiten establecer una línea base para su elaboración y generar insumos para apoyar el proceso de su implementación, poniendo los énfasis requeridos, en definitiva, situarse en la realidad particular de cada lugar de trabajo.

Este mismo instrumento puede ser aplicado nuevamente, por ejemplo, en forma anual, para monitorear el programa y medir los progresos.

Por otra parte para que la Empresa conozca los avances en la gestión e implementación de su programa de Promoción de la Salud es recomendable utilizar una lista de chequeo con indicadores del siguiente tipo:

Indicadores de Implementación:

- Elaboración de una línea de base.
- Existencia de equipo de trabajo
- Estructura y composición del equipo de trabajo
- Existencia de programas de salud de los trabajadores
- Clima organización y liderazgo
- Grado de adherencia a las actividades
- Fortalezas, debilidades y oportunidades descubiertas a partir de la experiencia desarrollada
- Estado de cumplimiento del cronograma.

Otros Indicadores Generales:

- Satisfacción laboral
- Niveles de ausentismo; licencias médicas
- Permanencia en el trabajo
- Accidentes del trabajo.

Los indicadores son instrumentos que al medir las condiciones existentes, en los diferentes momentos de la aplicación del Programa entregan la información necesaria para los gestores. Por lo tanto, los indicadores pueden ser creados en función de cada realidad y deben constituir un factor necesario al desarrollo de la estrategia.



7. GUÍA DE RECURSOS

7.1 Legislación:

A continuación se mencionan los aspectos legales de protección a la salud laboral, de mayor vinculación con el contenido de esta Guía:

• **Recomendaciones Internacionales convenios con la Organización Internacional del Trabajo - OIT**

- Convenio 155 Recomendación 164, 1981 "Seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo"
- Convenio 161 Recomendación 171, 1985 "Servicios de salud en el trabajo"

• **Legislación en Salud Ocupacional en Chile**

- Código del Trabajo Decreto Fuerza de Ley 1/1994 Libro II "De la Protección a los Trabajadores"
- Código Sanitario Decreto Fuerza de Ley 725/1967 Libro Tercero de la Higiene y Seguridad del Ambiente y de los Lugares de Trabajo
- Ley 19.345/1995. Incorpora a los trabajadores del sector público a la ley 16.744

- Ley 16.744/1968 Seguro Social contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y sus principales Reglamentos:

- Decreto Supremo N° 101/68. Reglamento para la aplicación de la ley 16.744.
- Decreto Supremo N° 109/68. Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. (obliga a establecer y mantener un Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el trabajo)
- Decreto Supremo N° 40/69. Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales.
- Decreto Supremo N° 54/69. Reglamento sobre la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- Decreto Supremo 594/99. Ministerio de Salud. Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.
- Decreto N° 67/99. Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la ley 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargas de la cotización adicional diferenciada.

7.2 Referencias Bibliográficas

- **Acción RSE "El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en Chile y en el Mundo."** Santiago, Chile. Diciembre 2003.
- **Arias P, Barna R. "Promoción de la Salud y Ambiente Laboral". En: "Bases, Prioridades y Desafíos de la Promoción de la Salud"**: capítulo 21. INTA. Universidad de Chile. Santiago, Chile 2004
- **Asociación Chilena de Seguridad. Programa de Promoción de la Salud: "Primera Escuela de Verano de Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo"**: Santiago, Chile 1998.
- **Barceló P. "Técnicas de Gestión Preventiva del Estrés Laboral en Organizaciones"** Revista Prevención de Riesgos Nº 67. Enero-.Abril 2004
- **Castillo C, Uauy R, Atalah E. "Guías de Alimentación para la Población Chilena"** Santiago, Chile 1997.
- **Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes CONACE "Cuarto Estudio Nacional de Consumo de Drogas en Chile. Informe Ejecutivo"** Santiago, Chile. 2002.
- **Consejo Nacional para la Promoción de la Salud VIDA CHILE "Guía para una Vida Activa"** Santiago, Chile 2003.
- **Consejo Nacional para la Promoción de la Salud VIDA CHILE "Cuenta 2003"** Ministerio de Salud. Santiago, Chile. 2004.
- **Echeverría M. "Condiciones de trabajo en Chile: riesgos antiguos y riesgos emergentes"** publicación en prensa, Consejo Nacional de Seguridad. Santiago, Chile, 2004
- **Kunstmann S., Lira MT. et al "Riesgo de presentar un evento cardiovascular a diez años en personas sanas: Proyecto RICAR"**: Rev Chil Cardiología Vol 3 Nº 1 2004
- **Lanas F., Del Solar JA., Maldonado M. et al "Prevalencia de factores de riesgo de enfermedad cardiovascular en una población de empleados chilenos"** Rev. Méd. Chile, Vol. 131, Nº 2, Feb. 2003
- **Ministerio de Salud. Dpto Promoción de la Salud "Salud sin Tabaco"** Santiago, Chile 2001.
- **Ministerio de Salud. Dpto de Promoción de la Salud. "Manual de Apoyo-Programas de Promoción de Salud en Alimentación, Actividad Física y Tabaco."** Santiago, Chile 2001.
- **Ministerio de Salud. "Encuesta de Calidad de Vida y Salud Chile 2000"** Santiago, Chile 2001.
- **Ministerio de Salud. "Los Objetivos Sanitarios para la Década 2000-2010"** Santiago, Chile 2002
- **Ministerio de Salud "Encuesta Nacional de Salud 2003"** Santiago, Chile 2004.
- **O'Donnell M. "Health Promotion in the Workplace"** Delmar Publisher 2nd. Edition. Albany, N.Y. 1994.
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT) "Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo"**: 3ª Edición Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España Mayo 2003
- **Organización Mundial de la Salud (OMS)/Organización Panamericana de la Salud (OPS) "Kit para implementar la Promoción de Entornos Saludables de Trabajo en América Latina"** Washington D.C., U.S.A. 2002.
- **Salinas J, Vio F. "Promoción de la Salud en Chile"** Rev Chil Nutr Vol 29, Suplemento Nº 1, Octubre 2002.
- **Trucco M. et al "Consumo reciente de alcohol y drogas en Accidentes del Trabajo"** Rev Méd Chile Nº 126. 1998

7.3 Referencias Institucionales

- Organismos Internacionales

- **Organización Internacional del Trabajo OIT**
Luis Carrera 1131 Vitacura. Stgo. Tel. 7565300
www.ilo.org

- **Organización Mundial de la Salud (OMS)**
Avenue Appia 20
1211 Geneva 27. Tel: 41-22-7912111
Switzerland
www.who.org

- **Organización Panamericana de Salud OPS-Chile**
Providencia 1017 - Santiago. Tel 2649300
www.paho.org

- **Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo**
<http://osha.eu.int>
1600 Clifton Rd. Atlanta
GA 30 333 USA. Tel 404 639-3311
www.cdc.gov

- **U.S. Department of Health and Human Services**
200 Independence Avenue S.W.
Washington D.C. 20201 Tel. 202 619 0257
www.surgeongeneral.gov

- **Health Canada-Healthy Workplaces**
A.L. 0900 C2
Ottawa Canada K1A OK9 Tel. 613957-2991
<http://www.workplace-health.com>

- **Center for Disease Control and Prevention CDC**
1600 Clifton Rd. Atlanta GA 30383 U.S.A. T
Tel. 404- 639 3318
www.cdc.gov

- **University of Toronto, Canada.**
Centre for Health Promotion
100 College Str.
Toronto Ontario
Canada 54S GIL5 Tel. 1416 978 1809
www.utoronto.ca/chp

- Organismos Nacionales Ministerios y Organismos Públicos

- **Ministerio de Salud.**
División de Rectoría y Regulación Sanitaria
Mac Iver 541. Santiago. Tel.: 6394001
email: promocion@minsal.cl
www.minsal.cl
Secciones: Vida Sana Epidemiología,
Biblioteca Virtual

- **Ministerio de Trabajo y Previsión Social**
División de Planificación y Estudios
Huerfanos 1273 Tel.: 7530605
contacto: avasquez@mintrab.gob.cl
www.mintrab.cl

- **Dirección del Trabajo**
Agustinas 1253 P 10 Santiago Tel. 6749300
Contacto: mecheve@dt.gob.cl
www.dt.gob

- **Instituto de Normalización Previsional INP**
Av. Lib. B.O'Higgins 1353 Tel 8708000
Contacto: ssolaric@inp.cl
www.inp.cl

- **Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE**
Huérfanos 1273 P.2,7,11,12 Tel 6716088
www.sence.cl

- **Ministerio de Vivienda, Urbanismo y Bienes Nacionales**
Departamento de Prevención de Riesgos
Av.Lib.B.O'Higgins 924 Tel.: 3513328
Contacto: lcorvalan@minvu.cl
www.minvu.cl

- **Consejo Nacional del Medio Ambiente CONAMA**
Teatinos 254-258 Santiago. Teléfono 2405600
email: información@conama.cl
www.conama.cl

→ **Instituto Nacional de Deportes- Chile Deportes**
F.Oteiza 1956, Providencia
Teléfono: 7540200
Contacto: josse@chiledeportes.gov.cl
www.chiledeportes.cl

→ **Consejo Nacional de Control de Estupefacientes
CONACE**
Augustinas 1235 P.9 - Tel.: 699 4923
Contacto: dperezl@conace.gov.cl
www.conacedrogas.cl

Mutuales

→ **Mutual Asociación Chilena de Seguridad**
Departamento de Relaciones Industriales
Av.V.Mackenna 152
Tel. 6852000
Contacto: bdelano@achs.cl
www.achs.cl

→ **Mutual de Seguridad Cámara Chilena de Construcción**
Gerencia de Salud Ocupacional
Avda Lib. B. O'Higgins 4848 Tel.: 6879333
Contacto: amorales@mutualseg.cl
www.mutualseg.cl

→ **Mutual Instituto de Seguridad del Trabajo**
Gerencia de Prevención
Errázuriz 673, Valparaíso Tel.: 32-262134
Contacto: cmatusalem@ist.cl
www.ist.cl

Universidades

→ **Universidad de Chile**
Escuela de Salud Pública
División de Promoción de la Salud
Independencia 1027 Tel.: 6786149
Contacto: ralvarado@med.uchile.cl

→ **Universidad de Chile**
Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos. INTA
El Libano 5524/Macul 5540 Tel.: 6781411
Contacto: fvio@inta.cl
www.inta.cl

→ **Universidad de Concepción**
Centro Académico para la Promoción de la Salud de la Región del Bío Bío.
Tel.: 41-204801
Contacto: pvillase@udec.cl
www.udec.cl/promesa

→ **Pontificia Universidad Católica**
Facultad de Medicina – Depto. Salud Pública
Marcoleta 391, Santiago. Teléfono: 6863038
Contacto: gvaldivc@puc.cl
www.puc.cl

→ **Universidad de Santiago**
Avda. Lib. Bdo. O'Higgins 3363, Santiago.
Teléfono: 6811100
Contacto: lmartine@lauca.usach.cl
www.usach.cl

→ **Consejo Académico Nacional de Educación Física - CANEF**
Avda. Playa Ancha 850 Valparaíso Teléfono: 32 - 281106
email : amaurer@upa.cl
www.upa.cl

Sociedades Científicas

→ **Sociedad Chilena Enfermedades Respiratorias**
Comisión de Control de Tabaco
Santa Magdalena 75 Of. 701 Providencia Stgo.
Teléfono: 2316292
email: ser@serchile.cl
www.serchile.cl

→ **Sociedad Chilena de Cardiología y Cirugía Cardiovascular**
Departamento de Prevención Cardiológica
Barros Errázuriz 1954 Of. 1601 Tel: 2690076
email: departamentoprevencion@sochicar.cl

→ **Sociedad Chilena de Nutrición, Bromatología y Toxología**
Guayaquil 34. Depto 3 C - Santiago Tel: 6335633
email: sochinuthilesat.net
www.sochinut.cl

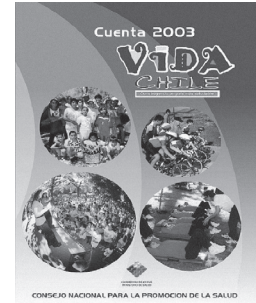
→ **Sociedad Chilena Salubridad**
Contacto: mipinza@minsal.cl

PRESENTACIÓN “VIDA CHILE”

El Consejo Nacional para la Promoción de la Salud cuya imagen corporativa es VIDA CHILE fue creado por Decreto Supremo en 1998. Este organismo de carácter intersectorial, está integrado por 28 instituciones nacionales y su finalidad es:

Contribuir a la formulación e implementación de políticas públicas y a la creación de estilos de vida y ambientes más saludables para la población chilena

Para poder cumplir con esta función, el Consejo cuenta con una estructura formada por Consejos Regionales y Comunales de Promoción de la Salud a lo largo de todo el país, quienes se encargan de asesorar a los Gobiernos Regionales y Locales. Es presidido por el Ministro de Salud y la Secretaría Ejecutiva reside en el Departamento de Promoción de Salud del Ministerio de Salud.



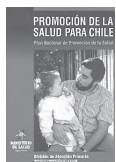
Los integrantes a nivel nacional son:

- Asociación Chilena de Municipalidades.
- Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo
- Carabineros de Chile
- Comisión Nacional del Medio Ambiente - CONAMA
- Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes- CONACE
- Cruz Roja Chilena
- Fondo de Solidaridad e Inversión Social- FOSIS
- Fundación Integra
- Instituto Nacional de Deportes- Chile Deportes
- Instituto Nacional de la Juventud- INJ
- INTA
- Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas-JUNAEB
- Junta Nacional de Jardines Infantiles- JUNJI
- Ministerio de Agricultura
- Ministerio de Defensa
- Ministerio de Educación
- Ministerio del Interior
- Ministerio de Planificación y Cooperación
- Ministerio de Salud
- Ministerio Secretaría General de Gobierno
- Ministerio Secretaría General de la Presidencia
- Ministerio Servicio Nacional de la Mujer- SERNAM
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social/INP
- Ministerio de Vivienda, Urbanismo y Bienes Nacionales
- Organización Panamericana de la Salud- OPS/OMS
- Servicio Nacional del Adulto Mayor- SENAMA
- Servicio Nacional del Consumidor- SERNAC
- Sociedad Chilena de Enfermedades Respiratorias

Durante el año 2003 participaron en esta red de trabajo sobre 3.000.000 de personas, 4.000 organizaciones sociales, 3.500 establecimientos de educación y numerosos lugares de trabajo y centros de atención primaria de salud.

El VIDA CHILE y su idea fuerza “**Construyendo un país más saludable**”, ha consolidado una amplia base social y alianzas estratégicas que sustentan las estrategias para alcanzar las metas al 2010. Los desafíos asumidos.

Publicaciones y herramientas



Plan Nacional de Promoción de la Salud



Bases, prioridades y desafíos de la promoción de la salud



Manual de apoyo para el aprendizaje de la gestión en promoción de la salud.



Manual de apoyo. Programas de promoción de salud en alimentación, actividad física y tabaco.



Programación local participativa. Programa de capacitación en promoción de la salud para equipos de salud



Salud sin tabaco. Guía técnica metodológica programa ambientes libres del humo de tabaco



Vida sin tabaco para niños, niñas y adolescentes: Un desafío urgente. Guía para educadores



Cambie su destino. Una guía para ayudarlo a dejar de fumar.



Guía para una vida activa



Guía de vida activa



El Desafío Chileno para una Vida Activa. Manual para el Líder: Programa 1: 6 a 8 años; Programa 2: 9 a 11 años; Programa 3: 12 a 14 años; Programa 4: 15 a 18 años.



Kiosco saludable.



Promoción de la salud para padres: Metodología y material educativo. Manual facilitadores/as y serie de 8 cartillas educativas

PRESENTACIÓN "ACCION RSE"

Acción RSE

→ Nuestra Misión:

Contribuir a la construcción de una sociedad mas próspera y sustentable, a través de la promoción en las empresas y las personas, de prácticas socialmente responsables y nuevas formas de colaboración.

Acción RSE promueve las buenas prácticas empresariales y el intercambio de experiencias en materia de responsabilidad social corporativa.

La iniciativa opera sobre la base de la membresía de empresas. Las empresas socias de **Acción RSE** acceden a información práctica, investigaciones, talleres de entrenamiento, intercambio de experiencias y actividades de difusión. Asimismo, pasan a formar parte del network internacional de empresas comprometidas con la responsabilidad social en las Américas del cual **Acción RSE** es miembro activo, el

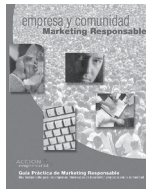


Foro EMPRESA (Empresa y Responsabilidad Social en las Américas) y que hasta el momento reúne a más de 3.000 empresas en la región (USA, México, Brasil, Chile, El Salvador, Perú, Canadá, Argentina, Colombia, Venezuela, Honduras y Paraguay).

Herramientas Disponibles



Manual
Primeros Pasos, a Empresa y La Responsabilidad Social



Guía
Acercando La Empresa a la Comunidad



Guía
Marcas con Sentido Social



Guía
Responsabilidad Ambiental De Un Buen Ciudadano Corporativo



Guía
Reporte Social Empresarial



Guía
Cómo Conciliar la Vida Laboral y la Vida familiar



Indicadores de Responsabilidad Corporativa



El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial



Guía
Voluntariado Corporativo



Primera Serie de Casos Académicos de RSE

Empresas Socias

• AES-GENER • AGUAS ANDINAS • ANGLOAMERICAN CHILE • ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD • BANK BOSTON • BANCO SANTANDER SANTIAGO • BELLSOUTH • CAJA DE COMPENSACIÓN DE LOS ANDES • CCU • CHILETABACOS • CODELCO • COLBÚN • CÓRPORA TRESMONTES • EMPRESAS INTERAMERICANA • EMPRESAS LIPIGAS • ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE • ESSO • FERRADA NEHME ABOGADOS • FINNING • FORESTAL TERRANOVA • GERDAU AZA • GRUPO ENERSIS • GRUPO POLPAICO • HEWLETT PACKARD • ING • JHG • KPMG • MASISA • MCCANN ERICKSON • METROGAS • MERCK SHARP & DOHME • MCDONALD'S • MINERA ESCONDIDA • NATURA COSMÉTICOS • NIKE • PEOPLE & PARTNERS • PHILIPS CHILENA • PIMASA • PMC MARKETING & COMUNICACIONES • PRICEWATERHOUSECOOPERS • PRINCIPAL • PROCTER & GAMBLE • SODEXHO • URQUIDI Y RIESCO ABOGADOS • WALT DISNEY • ZEGERS DDB

Anexos



Guía Práctica para Empresas

Anexo I.1

TEST DE AUTOEVALUACION SOBRE ESTILOS DE VIDA: "FANTASTICO"

Contesta el cuestionario recordando tu vida en el último mes

Puntaje

F Familia y amigos	Tengo con quién hablar de las cosas que son importantes para mi: Casi siempre. <input type="checkbox"/> 2 A veces. <input type="checkbox"/> 1 Casi nunca. <input type="checkbox"/> 0	Yo doy y recibo cariño: Casi siempre. <input type="checkbox"/> 2 A veces. <input type="checkbox"/> 1 Casi nunca. <input type="checkbox"/> 0	<input type="text"/>
	A Actividad física	Yo realizo actividad física (caminar, subir escalas, trabajo de la casa, hacer el jardín) Casi siempre. <input type="checkbox"/> 2 A veces. <input type="checkbox"/> 1 Casi nunca. <input type="checkbox"/> 0	Yo hago ejercicio en forma activa al menos por 20 minutos (correr, andar en bicicleta, caminar rapido): 4 o más veces por semana. <input type="checkbox"/> 2 1 a 3 veces por semana. <input type="checkbox"/> 1 Menos de 1 vez por semana. <input type="checkbox"/> 0
N Nutrición		Mi alimentación es balanceada(*): Casi siempre. <input type="checkbox"/> 2 A veces. <input type="checkbox"/> 1 Casi nunca. <input type="checkbox"/> 0	A menudo consumo mucha azúcar o sal o comida chatarra o con mucha grasa Ninguna de estas <input type="checkbox"/> 2 Algunas de estas <input type="checkbox"/> 1 Todas estas <input type="checkbox"/> 0
	T Tabaco	Yo fumo cigarrillos: No en los últimos 5 años. <input type="checkbox"/> 2 No en el último año. <input type="checkbox"/> 1 He fumado en este año. <input type="checkbox"/> 0	Generalmente fumo ____ cigarrillos por día: Ninguno <input type="checkbox"/> 2 0 a 10 <input type="checkbox"/> 1 Mas de 10 <input type="checkbox"/> 0
A Alcohol		Mi número promedio de tragos (**) por semana es de: 0 a 7 tragos. <input type="checkbox"/> 2 8 a 12 tragos. <input type="checkbox"/> 1 Más de 12 tragos. <input type="checkbox"/> 0	Bebo más de cuatro tragos en una misma ocasión: Nunca. <input type="checkbox"/> 2 Ocasionalmente. <input type="checkbox"/> 1 A menudo. <input type="checkbox"/> 0
	S Sueño Estrés	Duerdo bien y me siento descansado/a: Casi siempre. <input type="checkbox"/> 2 A veces. <input type="checkbox"/> 1 Casi nunca. <input type="checkbox"/> 0	Yo me siento capaz de manejar el estrés o la tensión en mi vida: Casi siempre. <input type="checkbox"/> 2 A veces. <input type="checkbox"/> 1 Casi nunca. <input type="checkbox"/> 0
T Tipo de personalidad		Parece que ando acelerado/a: Casi nunca. <input type="checkbox"/> 2 Algunas veces. <input type="checkbox"/> 1 A menudo. <input type="checkbox"/> 0	Me siento enojado/a o agresivo/a: Casi nunca. <input type="checkbox"/> 2 Algunas veces. <input type="checkbox"/> 1 A menudo. <input type="checkbox"/> 0
	I Introspección	Yo soy un pensador positivo u optimista: Casi siempre. <input type="checkbox"/> 2 A veces. <input type="checkbox"/> 1 Casi nunca. <input type="checkbox"/> 0	Yo me siento tenso/a o apretado/a: Casi nunca. <input type="checkbox"/> 2 Algunas veces. <input type="checkbox"/> 1 A menudo. <input type="checkbox"/> 0
C Conducción Trabajo		Uso siempre el cinturón de seguridad. Siempre. <input type="checkbox"/> 2 A veces. <input type="checkbox"/> 1 Casi nunca. <input type="checkbox"/> 0	Yo me siento satisfecho/a con mi trabajo o mis actividades: Casi siempre. <input type="checkbox"/> 2 A veces. <input type="checkbox"/> 1 Casi nunca. <input type="checkbox"/> 0
	O Otras drogas	Uso drogas como marihuana, cocaína o pasta base: Nunca. <input type="checkbox"/> 2 Ocasionalmente. <input type="checkbox"/> 1 A menudo. <input type="checkbox"/> 0	Uso excesivamente los remedios que me indican o los que puedo comprar sin receta: Nunca. <input type="checkbox"/> 2 Ocasionalmente. <input type="checkbox"/> 1 A menudo. <input type="checkbox"/> 0

Adaptación autorizada de McMaster University, Ontario, Canada.

"Do you have a fantastic lifestyle?. Convenio Promoción de la Salud Canadá - Chile

Fuente: Ministerio de Salud Departamentos de Epidemiología y Promoción de la salud – Consejo Nacional VIDA CHILE

*Multiplicar el resultado final por 2

(*) Una dieta balanceada incluye en cada día:

- Frutas y verduras: 4 a 5 porciones (al menos 2 son verduras)
- Pan y cereales: 3 a 5 porciones
- Leguminosos, pescados, aves, carnes y huevos 2 porciones
- Lecha y lácteos (descremados): adolescentes y mujeres embarazadas: 3 a 4 porciones, adultos 2 porciones.

(**) Alcohol: 1 trago equivale a tomar:

- 1 botella de cerveza (5° alcohol): 300 ml.
- 1 copa de vino (12° alcohol): 125 ml.
- 1 vasito de pisco o trago fuerte (40° alcohol): 40 ml.

¿Qué significa tu puntaje?

El puntaje total no significa que has fallado. Siempre es posible cambiar el estilo de vida, empezando ahora. Mira las áreas de donde has tenido 0 o 1 punto y decide por donde quieres empezar a cambiar. Buena suerte.

85 a 100	Felicitaciones. Tienes un estilo de vida Fantástico
70 a 84	Buen trabajo. Estás en el camino correcto
60 a 69 40 a 59	Adecuado, está bien algo bajo, podrías mejorar
0 a 39	Estás en la zona de peligro, pero la honestidad es tu real valor.

Ten un estilo de vida fantástico

¿Tu estilo de vida necesita un poco de cambio?

Fíjate algunas metas. Día a día realiza pequeños pasos para llegar a tener una vida saludable y en buenas condiciones. Logra el control de tu cuerpo, de tu mente y de tu espíritu ... Prepárate para;

Lograr lo mejor que la vida te puede ofrecer.

Aquí hay algunas sugerencias de lo que se puede lograr.

Familia y amigos

Comunícate. Comparte tus sentimientos con los demás. Abraza a alguien que tu quieras todos los días.

Actividad física

Haz actividad física por lo menos 20 minutos todos los días. Camina, baila, sal en bicicleta, trotta, juega con los niños. Más información en cartillas de Actividad Física y Salud de Chile Deportes.

Nutrición

Incluye frutas y verduras en tus comidas, pan y cereales, leguminosas, pescados, carne y lácteos descremados. Evita la sal, el azúcar y la comida chatarra, además reduce las grasas cuando sea posible. Mantente delgado. Más información en Guía de Alimentación del Ministerio de Salud.

Tabaco

Deja de fumar. Mejor aún no comiences. Busca ayuda de un familiar, de amigos o de un profesional. Busca ambientes libres del humo de tabaco (en el trabajo, hogar y lugares públicos)

Alcohol

Si vas a beber, no te embriagues. Consume menos de dos tragos por día de vino, cerveza o tragos fuertes. Nunca conduzcas vehículos después de beber alcohol.

Sueño. Estrés

Trata de dormir 7 a 9 horas cada noche. Libérate del estrés. Las técnicas de respirar profundo, hacer ejercicio y de relajación son una ayuda.

Tipo de personalidad

Tranquilízate. Busca maneras de relajarte (conversa con otras personas, busca una actividad entretenida, sal a dar una larga caminata). Con calma disfrutas la vida.

Introspección

Piensa en positivo. Aleja la depresión manteniéndote activo. Desarrolla algún pasatiempo o involúcrate en otras actividades.

Conducción. Trabajo

Usa el cinturón de seguridad. Valora lo bueno de tu trabajo, tu aporte es importante. Comparte con tus compañeros. Trabajando unidos construyes una vida más saludable.

Otras drogas

Mantente fuera de los ambientes con drogas. Piensa dos veces antes de comprar remedios sin consultar. Limita el café, el té y las bebidas cola a dos o tres vasos o tazas por día.

Anexo I.2

ENCUESTA CALIDAD DE VIDA EN LA EMPRESA

N° Correlativo Tipo de Empresa: Pública Privada Edad: Sexo: F M

Ultimo año de estudios cursado: Categoría Ocupacional:

1. En general, Ud. diría que su salud es, califique de 1 a 7 (donde 1 es muy malo y 7 es muy bueno)

2. Su estado de salud actual comparado con el de hace un año, Ud. diría que es:

- Mucho mejor que hace un año
- Algo mejor ahora que hace un año
- Más o menos igual ahora que hace un año
- Algo peor ahora que hace un año
- Mucho peor ahora que hace un año

3. Ud. diría que su estilo de vida, es decir, la forma en que se relaciona, trabaja, se recrea y se alimenta es:

- Muy mala
- Mala
- Menos que regular
- Regular
- Más que regular
- Buena
- Muy buena

4. Y en general, ¿cómo se siente con su vida? Califique de 1 a 7 (1 muy malo- 7 muy bueno)

5. Durante los últimos 6 meses Ud. ha participado o asistido a actividades que promuevan estilos de vida y un ambiente más saludable en el lugar de trabajo, marque la que corresponda:

- SI
- NO,
- Talleres de alimentación saludable, concursos de recetas
- Sesiones educativas sobre tabaco, drogadicción, autocuidado, desarrollo personal u otros temas de salud (charlas, seminarios, videos, talleres, otros).
- Actividades deportivas, caminatas, sesiones de actividad física.
- Talleres de habilidades sociales
- Acciones de prevención de accidentes y enfermedades
- Acciones de protección ambiental (reciclaje de basuras u otros)
- Campañas comunicacionales (recepción de volantes, boletines y soportes educativos)
- Otros, especifique:

Fuente: Ministerio de Salud, Dptos. de Epidemiología y Promoción de la Salud

6. ¿Alguien en su hogar o persona cercana, se ha quejado porque Ud. le dedica mucho tiempo a su trabajo?

- Sí, a menudo
- Sí, ocasionalmente
- Raramente o nunca

7. ¿Ud. se siente nervioso, ansioso, estresado en su vida en general?

- Siempre
- Frecuentemente
- Algunas veces
- Rara vez

8. ¿Con qué frecuencia siente ganas de gritar, tironear, zamarrear, cuando tiene problemas con otras personas?

- Nunca
- A veces
- Frecuentemente

9. ¿Cómo considera Ud. que es su alimentación durante su jornada laboral, considerando la calidad nutricional y la cantidad?

- Muy buena
- Más que regular
- Menos que regular
- Muy deficiente
- No como durante la jornada laboral

10. ¿Cómo encuentra el espacio o lugar para alimentarse durante la jornada laboral, en términos de la infraestructura y condiciones ambientales?

- Adecuado
- Medianamente adecuado
- Inadecuado
- No existe un lugar

11. ¿Con qué frecuencia consume habitualmente frutas y verduras?

- Todos los días
- 2-3 veces por semana
- 1 vez por semana
- 1-12 veces al mes
- rara vez/nunca

12. ¿Cómo considera Ud. su peso, según los dibujos presentados?, marque la figura con la que se identifica



13. Actualmente, ¿Ud. está haciendo algo para mantener controlado su peso, es decir, para no subir de peso?

- SÍ
- NO

14. ¿Cómo encuentra la infraestructura existente en su lugar de trabajo para hacer deporte o actividad física?

- Muy buena
- Más que regular
- Menos que regular
- Muy deficiente
- No hay infraestructura para hacer deporte.

15. ¿Cómo encuentra el programa de actividad física o deportiva existente en su lugar de trabajo para hacer deporte o actividad física?

- Muy buena
- Más que regular
- Menos que regular
- Muy deficiente
- No hay programa de actividad física o deportiva

16. ¿En su lugar de trabajo se realizan pausas activas, es decir se destina un tiempo de períodos breves para hacer ejercicio físico planificado dentro de la jornada laboral?

- SI
NO

17. ¿En el último mes practicó deporte o realizó actividad física fuera de su horario de trabajo, durante 30 minutos, o más, cada vez?

- 3 o más veces por semana
 1 a 2 veces por semana
 Menos de 4 veces en el mes
 No practicó deporte en el mes

18. ¿En su lugar de trabajo está permitido fumar?

- No, en ninguna parte
 Si, sólo en algunos lugares
 Si, en todas partes
 No sabe

19. ¿Ha fumado Ud. en el último mes?

- SI
 NO

20. ¿Se ha propuesto dejar de fumar en el próximo mes?

- SI
 NO

21. ¿En su familia se permite fumar dentro de la casa? (marque sólo una)

- Nunca
 Si, en ocasiones (fiestas, visitas)
 Si, algunas personas pueden fumar
 Si, está permitido para todas las personas

22. ¿Cuál es su opinión, respecto a las acciones de prevención de accidentes y de riesgos laborales que se realizan en su lugar de trabajo?

- Muy buena
 Más que regular
 Menos que regular
 Muy deficiente
 No existen acciones preventivas

23. ¿Cómo diría Ud. que es su relación con sus compañeros de trabajo?

- Muy buena
 Más que regular
 Menos que regular
 Muy deficiente

24. ¿Piensa que sus sugerencias en el trabajo son consideradas?:

- Siempre
 A veces
 Nunca
 No hago sugerencias

25. En general, Ud. diría que el ambiente en su lugar de trabajo, es decir, la infraestructura, el aseo, saneamiento, contaminación y seguridad, es:

- Muy buena
- Buena
- Más que regular
- Regular
- Menos que regular
- Mala
- Muy mala

26. ¿Durante los últimos 6 meses se ha realizado algún chequeo de salud por algún profesional de la salud? (médico, enfermera, nutricionista, auxiliar, dentista) (marque solo una)

- Sí, en el lugar de trabajo
- Sí, en consulta, clínica, hospital u otro centro de salud
- No

27. ¿A Ud. un médico le ha diagnosticado alguna vez en la vida una enfermedad de larga duración?

- Sí, marque las que correspondan:
- NO
- Presión alta o hipertensión
- Diabetes, azúcar en la sangre
- Colesterol alto, hipercolesterolemia
- Problemas al corazón, ataque cardíaco o infarto, arritmias, problemas vasculares, marcapasos, insuficiencia cardíaca u otra
- Enfermedades respiratorias crónicas (bronquitis crónica, asma, enfisema u otras)
- Depresión
- Sobrepeso u obesidad
- Cáncer
- Osteoporosis
- Otro problema crónico, especifique
-

28. ¿Pertenece Ud. a alguna de las siguientes

organizaciones? (marque todas las que correspondan)

- No pertenece a ningún tipo de organización
- Junta de Vecino, Junta de Vigilancia
- Club deportivo, centro recreativo – deportivo
- Organización religiosa o de iglesias
- Organizaciones culturales – artísticas, grupo folclórico u otros
- Club o Grupo de Adultos Mayores
- Clubes juveniles, scout
- Asociaciones de Voluntariado y Grupos de Autoayuda de Salud: Cruz Roja, damas de colores, clubes de enfermedades crónicas, asociaciones de familiares y amigos de algún hospital o de grupos de enfermos discapacitados
- Comité Paritario, Sindicato u otra agrupación de trabajadores o funcionarios
- Otros
-

Anexo II



INFORME BENEFICIOS DE ALIMENTACION

INTRODUCCION

El propósito del presente informe es reunir la normativa laboral y tributaria vigente en Chile, relativa al beneficio de alimentación o la asignación que se pague con este propósito a los trabajadores y, asimismo, la jurisprudencia administrativa, vale decir, las instrucciones para su aplicación que han emitido la Dirección del Trabajo, en los aspectos relacionados con la legislación laboral y el Servicio de Impuestos Internos, en materia tributaria, y la jurisprudencia judicial, vale decir los criterios adoptados por los Tribunales de Justicia, en los casos sometidos a su jurisdicción.

PRINCIPALES NORMAS LEGALES Y JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL RELACIONADA CON EL BENEFICIO DE ALIMENTACION O ASIGNACION DE ALIMENTACION O COLACION

MATERIA LABORAL:

El artículo 41 del Código del Trabajo dispone que no constituyen remuneración la asignación de movilización, de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas de conformidad a la Ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del Código de Trabajo y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual y las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Desde un punto de vista laboral, la principal consecuencia del hecho que las asignaciones de alimentación que se paguen a los trabajadores no se consideren remuneraciones es que estas asignaciones no son impositivas, vale decir, no se afectan con cotizaciones previsionales.

No obstante, y excepcionalmente, las asignaciones de colación se consideran remuneración para efectos de determinar la base de cálculo de la indemnización por años de servicios, de acuerdo con reiterada jurisprudencia de nuestros tribunales.

En este sentido, la autoridad administrativa incluso ha llegado a señalar que la avaluación en dinero de la alimentación que se proporciona a los trabajadores debe ser considerada remuneración para efectos de determinar los ingresos que deben considerarse como base de cálculo de las indemnizaciones.

En relación con la asignación de alimentación es preciso tener en cuenta que los trabajadores del sector público no reciben este beneficio. En efecto, de acuerdo con la Ley 19.185 la asignación de colación conjuntamente con otros beneficios que percibían los empleados públicos fue reemplazada por una bonificación especial, que se considera remuneración y es imponible.

MATERIA TRIBUTARIA:

A continuación analizaremos el tratamiento tributario que afecta a los beneficios de alimentación que se paguen a los trabajadores, respecto de los Impuestos a la Renta e Impuesto al Valor Agregado.

En relación con el Impuesto a la Renta y desde el punto de vista del beneficiario de la asignación o alimentación, en primer lugar, podemos señalar que el artículo 17 N° 14 de la Ley de Impuestos a la Renta dispone que no constituye renta la alimentación proporcionada al trabajador en el interés del empleador, o la cantidad que se pague en dinero por esta misma causa, siempre que sea razonable a juicio del Director Regional del Servicio de Impuestos Internos.

El Servicio de Impuestos Internos, de acuerdo con lo anterior, ha señalado que las asignaciones que se paguen o la alimentación que se proporcione a los trabajadores no quedan afectas a impuestos a la renta.

Precisamente, respecto de las asignaciones de dinero que se paguen a los trabajadores, el Servicio de Impuestos Internos ha dictaminado que no quedan gravadas con impuestos cuando se cumplan copulativamente las siguientes condiciones:

- a) Que el monto de la asignación sea uniforme para todos los trabajadores de la empresa.
- b) Que su monto diga relación con el valor de un almuerzo corriente en plaza. Sin embargo, en casos excepcionales su cuantía podrá ser superior en razón del nivel jerárquico del trabajador, permitiéndose que el personal de un rango superior pueda gozar de una asignación de un monto mayor que el resto de los trabajadores de la empresa
- c) Que la referida asignación corresponda a los días o periodos efectivamente trabajados.

En el caso que la mencionada asignación no cumpla los requisitos indicados en el párrafo precedente o su monto exceda del que corresponda, su monto total o el excedente en su caso, se considera renta para los trabajadores beneficiarios, vale decir, quedará afecta al impuesto único de segunda categoría.

Respecto de los alcances de la norma del artículo 17 N° 14 de la Ley de la Renta antes citada, que dispone que no constituyen renta entre otros, la alimentación proporcionada al empleado o al obrero en el interés del empleador o la cantidad en dinero que se pague por esta misma causa siempre, que sea razonable a juicio del Director Regional del Servicio de Impuestos Internos, el SII ha señalado reiteradamente que esta disposición solo es aplicable respecto de los trabajadores dependientes.

En efecto, ha señalado que no resulta aplicable respecto de la alimentación que se proporcione a los profesionales independientes aunque estos presten sus servicios en virtud de un contrato de honorarios.

En el mismo sentido, ha señalado que la asignación de colación pagada a un estudiante en práctica son rentas afectas al Impuesto Global Complementario y exige la emisión de boleta de honorarios, o una boleta de servicios de terceros, en su caso.

Desde el punto de vista de la empresa

La empresa que paga las asignaciones de colación o los gastos en que se incurra para proporcionar alimentación a sus trabajadores, las podrá rebajar como un gasto necesario para producir la renta, en la medida que se cumplan los requisitos señalados en el párrafo anterior y además los requisitos generales que exige el inciso primero del artículo 31 de la Ley de Impuesto a la Renta. La referida disposición señala que, para considerar que los gastos son necesarios, es preciso que exista una obligación de pago, que los mismos correspondan al ejercicio comercial respectivo, que los gastos se encuentran efectivamente pagados o adeudados al término del período y que se acrediten en forma fehaciente ante el Servicio.

En el evento que no se cumpla con los requisitos señalados, las asignaciones o los gastos pasan a constituir un gasto rechazado, y como tal quedan afectos a los Impuestos del artículo 21 de la Ley de Impuesto a la Renta.

No obstante que como hemos señalado el beneficio de alimentación que se pague a los profesionales independientes, estudiantes en práctica y otros contratistas que no tienen la calidad de trabajadores dependientes, son renta para los trabajadores, si podrán ser rebajados por la empresa como gastos en la determinación de su renta líquida imponible, en la medida que sean obligatorios y cumplan los requisitos exigidos de carácter general para ser considerados como tales.

Impuesto al Valor Agregado

En relación con la aplicación del Impuesto al Valor Agregado en materia de beneficios por alimentación, cabe señalar que conforme con el artículo 2 del DL 825 el otorgamiento de alimentación a los trabajadores de la empresa no constituye un hecho gravado con IVA.

Asimismo, según dispone el artículo 12 letra E N° 7 del DL 825, están exentos de IVA los ingresos que no constituyen renta conforme el artículo 17 de la ley de Impuestos a la Renta. Recordemos que como hemos señalado, los beneficios de alimentación no constituyen renta de acuerdo con el artículo 17 N° 14 de la Ley de la Renta. En línea con lo anterior, cabe señalar que están exentos de IVA los ingresos mencionados en el artículo 42 de la Ley de Impuestos a la Renta, vale decir los ingresos que perciben los trabajadores

En consecuencia, cualquiera sea la forma en que las empresas otorguen el beneficio a sus trabajadores, el IVA no resulta aplicable.

Asimismo, en reiteradas oportunidades, el SII ha señalado que el otorgamiento de alimentación a los trabajadores no se puede considerar un retiro de especies de la empresa y en consecuencia, no queda gravado con IVA. Este criterio resulta de gran importancia respecto del suministro gratuito de colaciones a sus trabajadores por empresas con giro de restaurantes, respecto del que el SII ha señalado no está afecto a IVA.

Por otra parte, las empresas que otorguen el beneficio de alimentación a sus trabajadores y sean contribuyentes del IVA, tienen derecho a recuperar el IVA que paguen en relación con el beneficio de alimentación, que se considera para estos efectos gasto de tipo general conforme el artículo 23 N° 1 del

estos efectos gasto de tipo general conforme el artículo 23 N° 1 del DL 825.

En relación con el beneficio de alimentación para los trabajadores, la más importante actuación del Servicio de Impuestos Internos, ha sido la emisión de la Resolución N° 6582 de 1997, complementada por la Resolución N° 3207 de 1998, por la que establece un procedimiento de operación en las ventas de cupones o vales de alimentación por empresas intermediarias y consumos en restaurantes. Sin perjuicio de hacer notar que las instrucciones del SII son sin duda perfectibles, es importante considerar que con éstas se dio reconocimiento oficial a una nueva forma de entregar el beneficio de alimentación a los trabajadores y sin que por ello se perdieran los beneficios tributarios que corresponden a la alimentación proporcionada a los trabajadores o las asignaciones en dinero.



Interior impreso en Papel Reciclado