

# DIAGNÓSTICO DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DEL SECTOR PRODUCCIÓN

**Ashanti Itzel Calcáneo Balcázar**  
*Universidad Autónoma de Yucatán*  
[ashanti.calcaneo@gmail.com](mailto:ashanti.calcaneo@gmail.com)

**Cecilia Aguilar Ortega**  
*Universidad Autónoma de Yucatán*  
[cecilag@correo.uady.mx](mailto:cecilag@correo.uady.mx)

**María José De Lille Quintal**  
*Universidad Autónoma de Yucatán*  
[majose.delille@correo.uady.mx](mailto:majose.delille@correo.uady.mx)

## Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo conocer el nivel de estilo de vida saludable en un grupo de trabajadores de una empresa del sector producción con el fin de generar un diagnóstico del que se desprendieran propuestas de acción que permitan promover el bienestar físico, psicológico y social del trabajador. La muestra estuvo constituida por 58 colaboradores administrativos cuya edad promedio fue de 31 años y de los cuales 31 fueron hombres y 27 fueron mujeres. Se utilizó el instrumento cuestionario de Hábitos de Vida Saludable PEPS-I (Walker, Sechrist y Pender, 1995) cuya forma de respuesta es tipo Likert desde un nunca a un siempre. Los resultados señalan que en cuanto a la comparación por grupos se encontró que hubo similitudes entre las calificaciones por sexo. Tanto hombres como mujeres, obtuvieron mejores puntuaciones en la dimensión Autorrealización con una calificación ponderada de 83.61 para los hombres y un 83.4 para las mujeres; de igual forma, la dimensión con puntuaciones más bajas fue la de Manejo del estrés en las que se obtuvo un 51.5 para los hombres y un 52.78 para las mujeres. Pudo concluirse que a pesar de que la muestra se reporta como estresada con respecto a su vida laboral, se siente satisfechos y autorrealizados con el desarrollo de sus tareas.

**Palabras clave:** Estilo de vida saludable, propuestas de acción, bienestar físico, psicológico y social.

## Abstract

This study aimed to determine the level of healthy lifestyle in a group of workers of a company of the production sector to generate a diagnostic and then proposals of action to promote the physical, psychological and social welfare of the worker. The sample consisted of 58 administrative staff whose average age was 31 years and of which 31 were men and 27 were women. The instrument used was the Healthy Life Habits PEPS -I (Walker, Sechrist and Pender, 1995) whose shape is Likert response from "never" to "always" The results showed that in terms of comparison by groups found that there were similarities between these. Both men and women had better scores on the Self-Realization dimension with a weighted score of 83.61 for men and 83.4 for women, similarly, the dimension with lower scores was Stress Management in which was obtained 51.5 for men and 52.78 for women. It could be concluded that although the sample was reported as stressed regarding their working life, they feel satisfied and self-realized with the development of their tasks.

**Key words:** Healthy lifestyle, proposals of action, physical, psychological and social well-being.

## Introducción

Desde hace algunos años, las empresas han sido consideradas como una parte fundamental en cuando a la responsabilidad de mantener el desarrollo seguro de las labores en el escenario de trabajo. Lo anterior, ante la evidente repercusión que tiene en éstas los posibles tratamientos, rehabilitaciones e indemnizaciones de los trabajadores que resulten lesionados o enfermos durante el ejercicio de sus funciones. En el año de 1988, durante la sesión inaugural de la reunión de la Comisión de Expertos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Dr. Lu Rushan, entonces director general adjunto de la misma organización, hizo énfasis en que el mencionado organismo consideraba la promoción de la salud de los trabajadores como un elemento esencial de los servicios de salud en el trabajo.

La promoción de la salud en el lugar de trabajo debe ser vista como una estrategia que incide en factores como el absentismo, la productividad y los costes médicos; sin embargo, va más allá pues influye en indicadores como el clima laboral, la motivación y el compromiso de los empleados para con la organización (García y Peiró, 2013).

Entrado en este rubro, conviene mencionar que la OMS define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. De acuerdo con esto, la definición de la OMS de un entorno de trabajo saludable es la siguiente:

Un lugar de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones establecidas sobre la base de las necesidades previamente determinadas:

- a) Temas de salud y de seguridad en el entorno físico de trabajo;
- b) Temas de salud, seguridad y bienestar en el entorno psicosocial de trabajo, con inclusión de la organización del trabajo y de la cultura laboral;
- c) Recursos de salud personal en el lugar de trabajo, y
- d) Maneras de participar en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y otros miembros de la comunidad.

Abundan los datos que demuestran que las empresas promueven y protegen la salud de los trabajadores, también son algunas de las empresas más exitosas y competitivas en el largo plazo y también tienen la mayor tasa de retención de empleados (OMS, 2010). Algunos factores que los empleadores necesitan considerar son:

- a) Costos de prevención frente a los costos derivados de accidentes;
- b) Consecuencias financieras de violaciones jurídicas de normas y leyes laborales de salud y seguridad ocupacional;

- c) La salud de los trabajadores como un activo empresarial importante para la empresa.

Seguir estos principios evita licencias por enfermedad y discapacidad innecesarias, minimiza los costos médicos así como los costos asociados con alta rotación de personal y aumenta la productividad a largo plazo y la calidad de los productos y servicios.

Según este mismo organismo, cerca de dos millones de hombres y mujeres fallecen anualmente como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades o traumatismos relacionados con el mismo. De igual forma, calcula que cada año se producen 160 millones de casos de enfermedades relacionadas con el trabajo; además, el 8% de la carga global de las enfermedades provenientes de la depresión, es actualmente atribuida a los riesgos ocupacionales.

En 2007 la Asamblea Mundial de la Salud dio su apoyo a un nuevo *Plan de acción mundial sobre la salud de los trabajadores*, con el objetivo de dar un nuevo impulso a la acción de los Estado Miembros. Este plan se basa en la *Estrategia mundial de la salud ocupacional para todos* aprobada por dicha asamblea en 1996. De igual forma, la Declaración de Yakarta sobre la Promoción de Salud (1997), la Declaración de Stresa sobre la salud de los trabajadores (2006) y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el Plan de acción mundial sobre la salud de los trabajadores (2007), también realizan importantes aportaciones para orientar la iniciativa. Así pues, el plan de la OMS establece cinco grandes rubros a cubrir durante su desarrollo:

1. Elaborar y aplicar instrumentos normativos sobre la salud de los trabajadores;
2. Proteger y promover la salud en el lugar de trabajo;
3. Mejorar el funcionamiento de los servicios de salud ocupacional y el acceso a los mismos;
4. Proporcionar datos probatorios para fundamentar las medidas y las prácticas, y
5. Integrar la salud de los trabajadores en otras políticas.

Si bien es importante corroborar que existen impactos positivos para las organizaciones que promueven la salud en sus entornos de trabajo, una manera de extender la visión económica es revisar la filosofía de la empresa y las políticas que manejan temas relacionados con la responsabilidad social y los entornos saludables. A continuación, se presentan el texto íntegro presentado en la obra *Espacios Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS* (2010) acerca de otros aspectos a considerar cuando los empresarios se preguntan por qué invertir en la promoción de la salud y los entornos saludables.

- a) Porque es lo Correcto: Ética empresarial

Todas las religiones y filosofías mayores, desde el principio de los tiempos, han resaltado la importancia de que el individuo tenga un código moral personal

que defina su interacción con los demás. El principio ético más básico es evitar hacer daño a otros.

Más allá de esto, en diferentes culturas o en diferentes épocas, ha habido o continúa habiendo muchas diferencias en lo que se considera una conducta moral. Un claro ejemplo son las actitudes y el trato hacia las mujeres en diferentes épocas y culturas. Por otra parte, en toda cultura existen creencias acerca de cuándo se considera que una conducta es buena y correcta o cuándo es errónea. Ha existido una desafortunada pero común recurrencia a mantener estos códigos morales en el concepto de códigos “personales” predominantes, y no siempre aplicados a los principios empresariales.

En años recientes, se ha puesto mayor atención a la ética empresarial, en los procesos seguidos a Enron, WorldCom, Parmalat y otros numerosos escándalos. Estos eventos altamente publicitados, dejaron ver el impacto dañino en la gente y sus familias y generó un clamor generalizado en demanda de un estándar ético más alto para la conducta empresarial.

Los sindicatos, han hecho su mejor esfuerzo en señalar las debilidades de los códigos morales de muchos inversionistas, relacionando la conducta empresarial con el dolor y sufrimiento real de los trabajadores y sus familias.

El Compendio Global de las Naciones Unidas es una plataforma de liderazgo empresarial que reconoce la existencia de principios universales relacionados con los derechos humanos, estándares de trabajo, el medio ambiente y la anti-corrupción. En la actualidad, son cerca de 7700 empresarios de cerca de 130 países los que han participado, para avanzar en su compromiso con la sustentabilidad y la ciudadanía corporativa.

En el XVIII Congreso sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en Seúl Corea en el 2008, los participantes firmaron la “*Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el trabajo*”, que afirma específicamente que un ambiente de trabajo seguro y saludable es un derecho humano fundamental. Está claro. Es un imperativo moral crear un ambiente de trabajo que no haga daño a la salud física o mental, a la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Desde una perspectiva ética, si se considera como malo el exponer a los trabajadores a los asbestos en una nación industrializada, entonces debería también ser malo en una nación en vías de desarrollo, si se considera malo exponer a los hombres a sustancias químicas tóxicas o a otros factores de riesgo, debería considerarse como malo exponer a mujeres y niños. Actualmente, muchas multinacionales se administran de manera en que reparten sus códigos éticos para poder exportar la mayoría de sus procesos o condiciones dañinas a países en vías de desarrollo donde las actitudes hacia los derechos humanos, la discriminación o las cuestiones de género pueden exponer a los trabajadores a riesgos mayores. De esta manera, sacan ventaja del soporte legal laxo o inexistente en cuestión de salud, seguridad o medio ambiente, para sacar ganancias a corto plazo, en algo que ha sido llamado “la carrera hacia el fondo”.

Por otra parte, muchos inversionistas han reconocido el imperativo moral y han ido más hacia arriba y aún más allá de la legislación mínima estándar, en lo que algunas veces se llama Responsabilidad Social Corporativa. Existen muchos estudios de caso que nos dan excelentes ejemplos de empresas que

han excedido los requerimientos legales para que los trabajadores no solamente tengan un ambiente de trabajo sano y seguro, sino también una comunidad sustentable.

b) Porque es una acción inteligente: Interés empresarial

La segunda razón por la que es importante la creación de Entornos Laborales Saludables, es el argumento empresarial. Éste se enfoca a los factores duros, fríos de la economía y el dinero. Muchas empresas privadas están en el negocio para hacer dinero. Las organizaciones e instituciones no lucrativas tienen como indicador de éxito, el alcanzar sus objetivos y metas, lograr una misión.

Estos ambientes de trabajo requieren de trabajadores para lograr su éxito, lo que hace pertinente que se aseguren de contar con trabajadores mental y físicamente saludables a través de la promoción y protección a la salud.

c) Porque es lo legal: La Ley

La mayoría de los países tienen como mínimo alguna legislación que pide a los inversionistas proteger a los trabajadores de incidentes en el ambiente de trabajo, que puedan causar daño o enfermedad. Muchos tienen regulaciones mucho más extensas y sofisticadas. Así que, actuar conforme a la ley, evitar multas o encarcelamiento para los inversionistas, directores y a veces hasta trabajadores, esta es otra razón para poner atención a la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores. Por ello, el presente trabajo tuvo como objetivo conocer el nivel de estilo de vida saludable en un grupo de trabajadores de una empresa del sector producción con el fin de generar un diagnóstico del que se desprendieran propuestas de acción que permitan promover el bienestar físico, psicológico y social del trabajador.

## Método

### Participantes

La muestra estuvo constituida por 58 colaboradores de las oficinas corporativas de la organización. La edad promedio de los participantes fue de 31 años; de ellos, 27 fueron mujeres (46.55%) y 31 fueron hombres (53.44%).

### *Instrumento*

El Perfil de Estilo de Vida saludable (PEPS-I) de Walker, Sechrist y Pender (1995), mide la frecuencia actual de las conductas promotoras de la salud. La escala cuenta con 48 reactivos en un formato de respuesta tipo likert de 4 opciones: 1= nunca; 2= algunas veces; 3= frecuentemente; y 4= rutinariamente. El cuestionario consta de seis subescalas: Responsabilidad en Salud con 10 reactivos con un valor mínimo de 10 y un máximo de 40; Actividad Física con 5 reactivos con un valor mínimo de 5 y un máximo de 20; Nutrición con 6 reactivos con un valor mínimo de 6 y un máximo de 24; Autorrealización con 13

reactivos con un valor mínimo de 13 y un valor máximo de 52; Soporte Interpersonal con 7 reactivos con un valor mínimo de 7 y un máximo de 28; y Manejo del Estrés con un 7 reactivos con un valor mínimo de 7 y un máximo de 28.

Asimismo, se realizó un análisis de confiabilidad de la prueba a través del Alpha de Cronbach teniendo como resultado .74.

#### *Tipo de estudio*

El estudio es exploratorio, descriptivo y de campo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

#### *Procedimiento*

La recolección de datos se hizo mediante la aplicación del cuestionario “Perfil de Estilo de Vida Saludable”, la cual se llevó a cabo de dos maneras: haciendo uso de la plataforma Formularios de Google para el llenado de la encuesta en línea y de la forma tradicional a lápiz y papel en su centro de trabajo. La resolución de la encuesta fue anónima, voluntaria y confidencial. Posteriormente se realizó el análisis descriptivo de los datos.

### **Resultados**

Para conocer la frecuencia con la que los colaboradores llevan a cabo comportamientos relacionados con el promover el cuidado de su propia salud, se obtuvieron índices de 0 a 100 en donde un alto índice representa un estilo de vida más saludable.

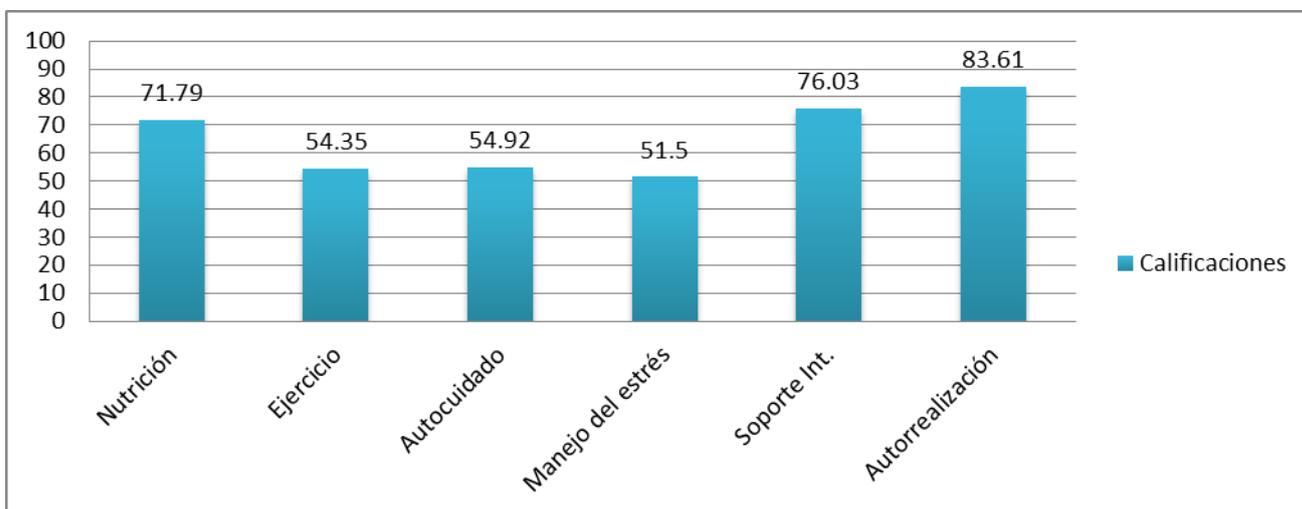
Según los resultados globales, se encontró que la dimensión que mejor puntuó la muestra total fue la de Autorrealización con una media de 43.43 que refleja una calificación ponderada de 83.61. En esta dimensión, se encontró que 55.17% (32 personas) se ubicaron con una calificación por encima de la media.

En contraste, la dimensión Manejo del Estrés, fue la que obtuvo una menor puntuación con una media de 20.98 y una calificación ponderada de 76.03. Se encontró que menos de la mitad de la muestra (44.8%), en este caso 26 personas, se encontraron por encima de la media (Véase Tabla 1).

Tabla 1  
*Puntuación global de la muestra*

	Nutrición	Ejercicio	Autocuidado	Manejo estrés	del Soporte Interpersonal	Autorrealización
<b>Puntuación máxima posible</b>	24	20	40	28	28	52
<b>Media</b>	17.01	15.48	23.29	14.58	20.98	43.43
<b>Porcentaje de personas sobre la media</b>	50%	51.7%	44.8%	44.8%	53.44%	55.17%
<b>Calificación ponderada</b>	71.79	54.35	54.92	<b><u>51.5</u></b>	76.03	<b><u>83.61</u></b>

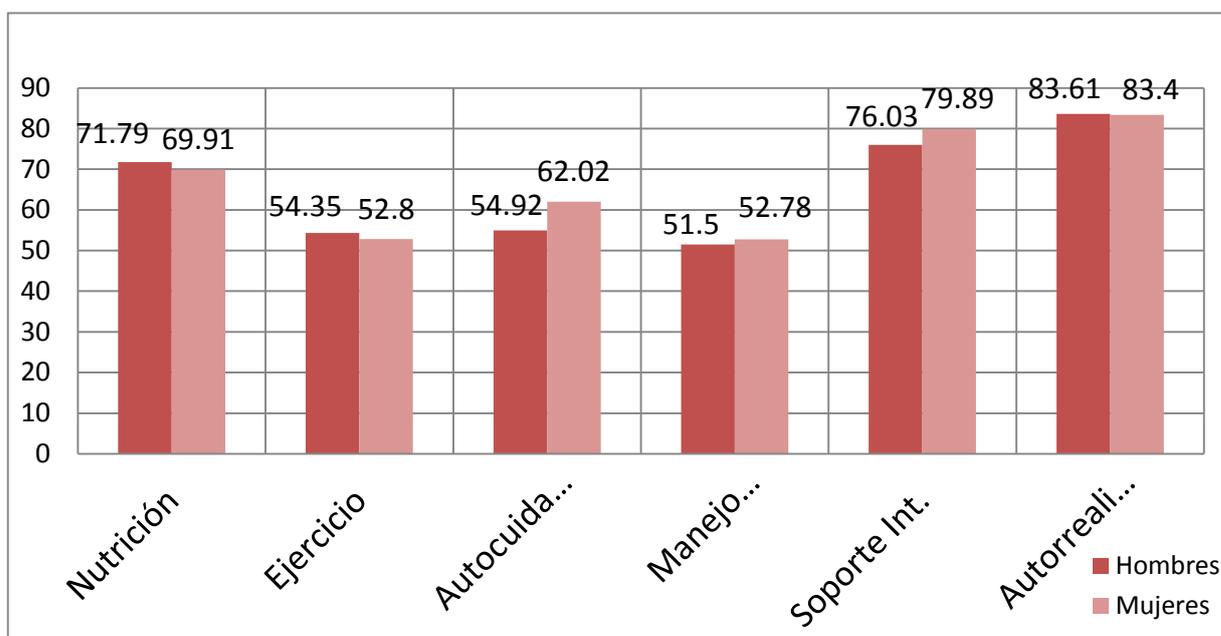
A continuación, se presenta la gráfica que representa las calificaciones ponderadas del total de la muestra para cada dimensión:



**Gráfica 1. Calificación ponderada del total de la muestra para cada dimensión**

Respecto al contraste por grupos se encontró que hubo similitudes entre las calificaciones de estos. Tanto hombres como mujeres, obtuvieron mejores puntuaciones en la dimensión Autorrealización con una calificación ponderada de 83.61 para los hombres y un 83.4 para las mujeres; de igual forma, la dimensión con puntuaciones más bajas fue la de Manejo del estrés en las que se obtuvieron un 51.5 para los hombres y un 52.78 para las mujeres (Véase Gráfica 2).

La siguiente, es la gráfica que representa la comparación de las calificaciones por sexo:



**Gráfica 2. Comparación de calificaciones ponderadas por grupo**

## Conclusiones

Como se ha expuesto con anterioridad, existen beneficios económicos concretos en la promoción de un ambiente laboral saludable; sin embargo, la salud de los trabajadores debe considerarse en sentido amplio y no sólo centrada en impactos financieros. Lo ideal sería no sólo centrarse en las actividades de vigilancia de la salud como revisiones médicas periódicas o los primeros auxilios, sino también, en actividades dirigidas a prevenir accidentes, enfermedades o consecuencias mentales propias del desempeño de sus labores (Orpella, 2009).

Una cuestión interesante encontrada en los resultados de la muestra indicó que a pesar de que se reportan como estresados, se sienten autorrealizados mediante el desarrollo de sus funciones. Es decir, se entiende que, aunque con frecuencia podrían no emprender acciones en pro de sobrellevar las situaciones adversas, se encuentran satisfechos con las metas que han alcanzado, además de mostrarse optimistas respecto a lograr llevar a término sus planes a futuro lo cual ya resulta un claro beneficio para la organización.

Si bien el tema de la promoción de la salud en los centros de trabajo ha sido estudiado y promovido por diversidad de autores y organismos internacionales, el cambiar la visión de los empresarios actuales es un proceso lento. Aun hoy, se sigue percibiendo que el incidir en la salud de los trabajadores es un gasto innecesario pues no es fácil detectar los beneficios a corto plazo. Está claro que las empresas serán más eficientes y competitivas para el mercado cuando sus trabajadores estén en buenas condiciones físicas y mentales y que, incluso, la organización se volverá más atractiva para el talento y podrá retener con mayor facilidad al que ya posee.

La importancia de realizar un diagnóstico que arroje luz acerca de las necesidades específicas de las organizaciones radica en que, velar por la salud de los trabajadores de una empresa, se vuelve una decisión de orden estratégico.

## Referencias

- García, P; Peiró, A. (Centro Internacional de Investigación de Organizaciones (IRCO), (2013). *Productividad y Empresa Saludable*. IESE Business School. Madrid, España.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (4ta Ed). México: McGraw Hill. Educación.
- Organización Mundial de la Salud (OMS), (1988). *Health promotion for working populations: Reporte of WHO expert committee*. Technical Report Series. No. 765. Ginebra, Suiza.
- Organización Mundial de la Salud (OMS), (2010). *Espacios Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte. Ginebra, Suiza.
- Orpella, X. (2009). *Guía de la empresa saludable*. Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Barcelona. España.