

El desafío para la Promoción de la Salud en Chile es transformar esta estrategia en una Política de Estado que se apoye financieramente en él, que cuente con regulaciones propias, trascienda los diferentes sectores de la sociedad y beneficie a toda la población.

Para contribuir a ello, el Ministerio de Salud ha formulado un Plan Nacional de Promoción de la Salud con prioridades y líneas de acción que se implementan en forma participativa a nivel local. Para su desarrollo intersectorial ha creado el Consejo Nacional para la Promoción de la Salud VIDA CHILE, cuya misión es colaborar con la formulación e implementación de políticas públicas y con la creación de estilos de vida y ambientes más saludables para la población chilena.



CONSTRUYENDO POLÍTICAS SALUDABLES EN EL LUGAR DE TRABAJO EL APOORTE DE CINCO EXPERIENCIAS



CONSTRUYENDO POLÍTICAS SALUDABLES EN EL LUGAR DE TRABAJO

EL APOORTE DE CINCO EXPERIENCIAS









**CONSTRUYENDO POLÍTICAS SALUDABLES
EN EL LUGAR DE TRABAJO**
EL APOORTE DE CINCO EXPERIENCIAS

VIDA
CHILE




GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DE SALUD
MINISTERIO DE POLÍTICA SOCIAL Y FAMILIA
Y PROTECCIÓN DE NIÑOS

“Construyendo Políticas Saludables en el Lugar de Trabajo: El Aporte de Cinco Experiencias”

Publicación producida por la División de Políticas Públicas Saludables y Promoción y el Consejo VIDA CHILE, Ministerio de Salud, Chile 2005

Editora: Judith Salinas C.
Jefa Depto. Coordinación de Políticas Públicas Saludables
Ministerio de Salud

Consultoras: María Parra
María Spence

Colaboradores: Santiago Mansilla, Jefe Depto. Salud Ocupacional
Anselmo Cancino, Asesor Unidad Promoción de Salud

Diseño e Impresión: Andros Impresores

Santiago, julio 2005



ÍNDICE



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	9
I. INTRODUCCIÓN	13
II. BASES DE LA ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN DE SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO	21
1. La contribución internacional	23
2. El desarrollo de la estrategia en Chile	27
2.1. Concepción y características de un Lugar de Trabajo Saludable	28
2.2. Líneas de acción	30
2.3. Razones y beneficios	31
3. Las prioridades de intervención	32
3.1. Consumo de tabaco, alcohol y otras drogas	32
3.2. Alimentación saludable	34
3.3. Actividad física	37
3.4. Relaciones laborales y estrés	38
3.5. Prevención y autocuidado	40
3.6. Protección de salud ambiental	41
4. Recomendaciones metodológicas para la implementación de la estrategia	42
4.1. Factores de éxito	42
4.2. Pasos metodológicos	43
4.3. Consideraciones y herramientas de apoyo	45

III. SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO	47
• Compañía Minera Cerro Colorado: “Programa Vivamos Sanos”. Opción Estratégica para Promover la Calidad de Vida	51
• Empresa Nacional de Petróleo - ENAP: “Política de Estilos de Vida Saludable”	59
• Banco de Chile: “Preocupación por las Personas”. Programa de Promoción de la Salud	68
• Hospital Base Osorno y Dirección del Servicio Salud Osorno: “Salud Laboral, su desafío y el nuestro” del Proyecto Entorno Laboral Saludable al Comité de Líderes en Estilos de Vida Saludable	73
• Centro de Salud Familiar Salvador Bustos, Ñuñoa: “Programa de Promoción de la Salud y Entorno Laboral Saludable”	81
IV. SÍNTESIS Y CONCLUSIONES	87
V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	93
ANEXOS	
Anexo 1 Consejo VIDA CHILE	97
Anexo 2 Aspectos Jurídicos y Legislativos	101
Anexo 3 Test de Autodiagnóstico en Estilo de Vida “Fantástico”	107
Anexo 4 Encuesta de Calidad de Vida Laboral.....	113
Anexo 5 Consejos Prácticos para una Vida Saludable.....	119
Anexo 6 Folleto Estilo de Vida y Ambientes Saludables	125
Anexo 7 Guía para el Manejo del Estrés	131



PRESENTACIÓN



PRESENTACIÓN

En las últimas décadas, Chile ha experimentado notables logros en salud y un importante crecimiento económico que no se ha traducido, sin embargo, en mejor calidad de vida para todos. La actual situación de salud - en la que predominan los estilos de vida y ambientes poco saludables - se ha caracterizado por el aumento explosivo de la obesidad, las enfermedades cardiovasculares, los distintos tipos de cáncer, accidentes y problemas de salud mental. Ello demanda una decidida acción del conjunto de sectores de la sociedad.

Para enfrentar este desafío, el Ministerio de Salud creó en el año 1999 (Decreto Supremo 708), el Consejo Nacional para la Promoción de Salud VIDA CHILE, instancia asesora intersectorial que contribuye a la formulación e implementación de las políticas de promoción de salud en los distintos espacios de la vida cotidiana de las personas. Lo integran 28 instituciones nacionales, entre las cuales está el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Instituto de Normalización Previsional INP.

En una primera fase, el Consejo prioriza su quehacer en los establecimientos de educación y en el ambiente comunitario y familiar; luego a partir del año 2002, releva la importancia del lugar de trabajo para la promoción de estilos y ambientes de vida saludable.

Con la incorporación al Consejo de representantes del sector privado a través de la Cámara Nacional de Comercio y el convenio con INTA y Acción RSE para producir la Guía Práctica de Vida Sana para Empresas, se materializan y comparten los conceptos de promoción de salud y responsabilidad social empresarial. Durante el año 2005, las nuevas Autoridades Sanitarias Regionales, representadas por los 13 Seremis de Salud, incorporan entre sus compromisos de gestión el desarrollo de una estrategia de promoción en salud en alrededor de cien lugares de trabajo, incluyendo servicios públicos y empresas privadas. Para ello constituyen grupos de trabajo intersectoriales en el marco de los Consejos VIDA CHILE regionales. De este modo se inicia, en forma sistemática, la implementación de la estrategia de lugares de trabajo promotores de la salud.

Las políticas de promoción de salud en el espacio laboral tienen como propósito la mantención y mejoramiento de la salud y bienestar de los trabajadores, “a través de la protección de riesgos del ambiente físico y social, estimulando su autoestima y el control de la propia salud y del medio ambiente”.

Para conocer las nuevas iniciativas en este campo y aportar a la construcción de políticas públicas, el Consejo realiza un primer estudio de carácter cualitativo, consistente en la sistematización y publicación de cinco experiencias que pone a disposición de todos los sectores y organismos vinculados al tema.

La primera parte del texto, contiene las bases técnicas y metodológicas para la implementación de la promoción de salud en el lugar de trabajo, presentando fundamentos, materiales de apoyo educativo y herramientas prácticas de diagnóstico y planificación. Se incluye un anexo con el marco legislativo de la protección de salud ocupacional, medio ambiente y seguridad en el trabajo, que contiene los requisitos reglamentarios básicos en materia preventiva de salud ocupacional.

A continuación, en la segunda parte, se describen las experiencias de promoción de estilos de vida saludable de la Compañía Minera Cerro Colorado, Empresa Nacional del Petróleo, Banco de Chile, Hospital de Osorno y Centro de Salud Familiar Salvador Bustos de Nuñoa; a cuyos equipos expresamos nuestros reconocimientos y felicitaciones por los logros alcanzados .

Reconocemos en forma especial la acogida y colaboración de los directivos y de los numerosos profesionales y equipos de trabajo que compartieron sus experiencias, visiones y desafíos para construir una mayor calidad de vida en la empresa y aportar a un Chile mas saludable para todos.

La tarea recién comienza, esperamos que sean muchos más los empresarios, compañías, directivos de servicios públicos, comités paritarios de salud, sindicatos y agrupaciones de empleados y trabajadores, quienes junto a las diversas instituciones de salud, bienestar y trabajo del país se apropien de esta iniciativa de sólidas proyecciones, para el ámbito productivo y la salud de la población chilena.

DRA. CECILIA VILLAVICENCIO ROSAS
SUBSECRETARIA DE SALUD PUBLICA

SANTIAGO, JULIO 2005



I. INTRODUCCIÓN



El desafío para la Promoción de la Salud en Chile es construirla como una Política de Estado, vale decir, que se constituya en una política nacional apoyada financieramente por el Estado, con regulaciones propias, que trascienda los diferentes sectores de la sociedad y afecte a toda la población del país, no dependiendo de un determinado Gobierno.

Para ello el país ha formulado un Plan Nacional de Promoción de la Salud, liderado por el Ministerio de Salud (MINSAL), que ha establecido prioridades y líneas de acción a nivel nacional, regional y local, aplicables en diversos contextos sociales. Para su desarrollo intersectorial cuenta con el Consejo Nacional para la Promoción de la Salud VIDA CHILE, cuya misión 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 (Anexo 1).

El Plan se implementa desde 1998, con metas intersectoriales destinadas a reducir las altas tasas de tabaquismo, obesidad y sedentarismo, junto con aumentar el desarrollo de factores protectores de carácter psicosocial y ambiental en la población chilena.

Esta política de carácter público se fundamenta en los factores epidemiológicos, demográficos, socioculturales, de acceso y oportunidad en la atención de salud que determinan las prioridades en salud para el país. Algunos de los elementos que intervienen en la formulación y fundamentación de esta política son:

- 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 morbimortalidad.

En este sentido, la dinámica de población (mortalidad, fecundidad, migración) implica cambios para la sociedad, los cuales tienen directa relación con el ciclo de vida de la población, vale decir, con la etapa o edad de las personas.

Una de estas etapas es la denominada “edad económicamente activa”, definida como el espacio de la vida en que los individuos participan en la producción de bienes y servicios mediante el desarrollo de la fuerza laboral. Esta etapa ocupa alrededor de la mitad del periodo de vida humana, lo que la transforma en una de las más relevantes del ciclo vital. Al mismo tiempo, por la forma en que se organiza

la producción, el trabajo es una de las actividades que ocupa alrededor de dos tercios de la vida diaria de las personas.

Bajo esta realidad, incorporar a los espacios o lugares de trabajo en la implementación de políticas de promoción de salud se hace imprescindible. Vale rescatar los grandes avances logrados en las últimas décadas en materias de seguridad e higiene laboral y el desarrollo de la medicina del trabajo; expresado en un amplio marco regulatorio y normativo (Anexo 2). Sin embargo, existen pocos adelantos en los factores que están determinando la salud y la conducta de las personas en este escenario, los cuales son de suma importancia para su análisis y toma de decisiones.

Los procesos de transición demográfica y epidemiológica que involucran a nuestra sociedad, sin duda han marcado las transformaciones necesarias en la comprensión del concepto de salud y las formas o medios para lograr que ésta efectivamente sea equivalente al bienestar de individuos, familias, grupos y comunidades en los espacios que habitan y se desarrollan socialmente.

En los últimos 30 años se han ido superando las enfermedades infectocontagiosas y la desnutrición infantil; **hoy los chilenos enferman y mueren por enfermedades crónicas no transmisibles, cardiovasculares, diabetes, diversos tipos de cáncer, como también accidentes y problemas de salud mental.**

De esta forma, ya adentrado al tercer milenio, la modernización y los cambios tecnológicos y culturales, así como la presencia de determinantes sociales, económicos y políticos que mantienen las situaciones de inequidad (y, por tanto, brechas importantes en el bienestar y calidad de vida de la población) alertan a que debemos entender la salud desde una perspectiva positiva y no sólo como la ausencia de enfermedad o daño.

Partiendo de esta perspectiva, **la promoción de la salud se define como el proceso que permite a las personas mejorar su salud, elevando el control de las condiciones que la determinan.** Y aunque se piense lo contrario, la promoción de la salud no es un concepto nuevo. En sentido amplio, se puede decir que la humanidad ha realizado durante muchos siglos prácticas que hoy se podrían reconocer como promoción de la salud.

Al comienzo de la década de 1940 surge una figura relevante llamada Henry Sigerist, quien es uno de los primeros a los que se le adjudica el uso del término promoción

de la salud. Este historiador médico argumentó que “la salud se promueve fomentando un nivel de vida adecuado, buenas condiciones de trabajo, educación, ejercicio físico y los medios para el descanso y la recreación”.

Al mismo tiempo, señalaba que “se necesitan los esfuerzos coordinados de muchos grupos para alcanzar esta meta, tales como la de los políticos, los trabajadores, los industriales, los educadores y los médicos, quienes, como expertos en los asuntos de salud, deben definir las normas y establecer patrones”.

Varios años más tarde, en 1974, el Ministerio de Salud y Bienestar de Canadá retoma esta idea y argumenta que el campo de la salud está relacionado con cuatro grandes componentes: biología humana, medio ambiente, estilos de vida y organización para la prestación de servicios de salud.

En los años siguientes se produjeron varios informes en Estados Unidos, Canadá y Suecia, entre otros, con un abordaje enfocado en el individuo para modificar sus conductas, por ejemplo, dejar de fumar, hacer ejercicios, disminuir el consumo de alcohol, etc. Sin embargo, este enfoque entró en crisis en 1980 por su carácter de “culpar a la víctima” y, por lo tanto, se comienza a dar más importancia al ambiente físico y social, que es parte del Campo de Salud descrito por Lalonde en años anteriores en Canadá. En este sentido, se puede mencionar un documento producido por la Oficina Europea de la OMS en 1982, que incorpora la existencia de factores fuera del individuo que necesitan estar presentes para ayudarles a tomar las acciones para mejorar su salud.

Posteriormente, en 1986, se refuerza esta idea y se declara a través de la Carta de Ottawa que los prerrequisitos de salud son la paz, la educación, la vivienda, la alimentación, la renta, un ecosistema estable, la justicia social y la equidad. De ahí se deduce que salud también es un producto social, con responsabilidades compartidas entre el individuo, la familia, los grupos, todos los sectores de la sociedad, las autoridades y el Estado.

La Carta de Ottawa sienta las bases para futuros análisis y cursos de acción de la estrategia en las distintas regiones, cuyo contexto es muy particular, tales como América Latina y el Caribe. En 1992 se realiza la Conferencia Internacional de Promoción de la Salud en Colombia cuyo escenario era el latinoamericano; en 1993 se redacta la Carta del Caribe para la Promoción de la Salud en el Caribe y en el 2002 se suscribe el Compromiso de Chile con la Promoción de Salud, planteando la urgencia de abordar los determinantes sociales de la salud.

En dichos documentos se apoyan y acuerdan las acciones internacionales y estrategias de Promoción de la Salud propuestas en las Conferencias mundiales realizadas hasta el momento, estableciendo la necesidad de adaptar cada una de ellas a las características propias de la Región. Al mismo tiempo, destacan la importancia de que la Promoción de Salud se realice considerando realidades específicas y que en esencia significa un esfuerzo colectivo por llevar la salud y la vida a un plano de dignidad.

Desde esa comprensión de salud se ubica al trabajador y al empresario en conjunto con su hábitat, reconociendo su cultura, usos, costumbres, tradiciones, gustos, inquietudes, en todo lo que significa su ciclo vital, en sus relaciones socioculturales, económicas, civiles.

Estas evidencias y los nuevos desafíos epidemiológicos y demográficos señalan la urgente necesidad de innovar y aprovechar mejor el potencial para el fomento de la salud de la población, tanto en individuos, familias, comunidades, grupos laborales, es decir, en todos los ambientes donde se desarrolla la vida humana. Surgen así las acciones de promoción de la salud como un recurso para el desarrollo de la sociedad, como una clara forma de eliminar las barreras tradicionales convocando al mundo privado y público a complementarse en la tarea de construcción de la salud.

El Ministerio de Salud en el año 1998 elabora una definición y objetivos operacionales de Promoción de la Salud, a partir de las recomendaciones internacionales y considerando la propia experiencia del país. El Plan Nacional de Promoción señala que la “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”. Este mayor control conlleva a la idea de empoderamiento, en el sentido de asumir poder sobre las condiciones que afectan la vida.

Esta estrategia puede estar presente en los diversos ámbitos de la vida humana; en la familia en el hogar, en el establecimiento educacional, en los espacios públicos y también en el lugar de trabajo. Este último es de alta importancia, dado que para la población económicamente activa este escenario se convierte en su hábitat por a lo menos un tercio de las horas cotidianas.

La implementación de políticas de promoción de la salud en los lugares de trabajo tiene como propósito la mantención y el mejoramiento de la salud y el bienestar de los trabajadores, contribuyendo al mejoramiento de la imagen de la empresa y a la productividad, a su vez a la disminución de factores como gastos de salud, ausentismo laboral, entre otros. De ese mismo modo, desarrolla el potencial en la identificación de aspiraciones y favorece la ideación de mecanismos para el cumplimiento de esas expectativas.

La estrategia puede ser aplicada en los diversos niveles jerárquicos, con lo cual se posibilita el acercamiento entre éstos, generando o mejorando los mecanismos de comunicación y de interacción. Por lo tanto, contribuye a la generación de climas laborales favorables. En el mismo sentido, al entregar a todos los integrantes las herramientas para lograr una cultura promocional y preventiva, hará que en conjunto se definan las políticas que favorezcan el bienestar colectivo e individual.

En síntesis, la promoción de la salud en la empresa tiene como finalidad mantener o mejorar las variadas dimensiones de salud, tanto por razones humanitarias (bienestar humano de las personas) como por razones empresariales (mejorar productividad y/o servicios). Además, sin lugar a dudas, la salud de la fuerza laboral de un país es fundamental para el bienestar socioeconómico de la Nación.





II. BASES DE LA ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN DE SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO



La salud concebida como un bien social involucra al conjunto de la vida de las personas y su entorno. Desde esa perspectiva, la salud en el lugar de trabajo es un bien muy importante para los trabajadores, por lo tanto, también lo es la necesidad de contar con lugares de trabajo saludables.

Un lugar de trabajo saludable no sólo aporta a la salud individual del trabajador, sino que contiene las condiciones necesarias para la productividad y, por lo tanto, para el desarrollo del país. No obstante lo preciado de este bien social en el ámbito laboral, aún dista de constituir una realidad, por lo tanto, se convierte en un desafío para las políticas públicas del Estado.

1. LA CONTRIBUCIÓN INTERNACIONAL

La globalización y la naturaleza cambiante del trabajo esencialmente ligada a condiciones de temporalidad y parcialidad y la aparición de nuevos riesgos para la salud de los trabajadores tienen un impacto dramático sobre la fuerza laboral y la salud del trabajador. En ese sentido, la salud de los trabajadores ha sido una preocupación importante para organismos internacionales como la OIT y la OPS/OMS, entre otros. La OPS ha destacado que en América Latina los problemas relacionados con el trabajo y la salud son comunes, variados y múltiples. Así lo muestran algunos hechos y cifras:

- En algunos países las pérdidas económicas provocadas por las lesiones y enfermedades ocupacionales llegan a equivaler hasta el 11% del Producto Interno Bruto (PIB).
- La salud de los grupos de población más pobres y vulnerables se ve afectada en forma desproporcionada, debido a que son los que tienen trabajos más peligrosos, peor remunerados y con menor seguimiento.
- Las mujeres se encuentran entre las personas más vulnerables, ya que suelen trabajar en condiciones más precarias que los hombres. Enfrentadas a una carga laboral doble (trabajo remunerado sumando a las labores o tareas del hogar), ellas están expuestas a más riesgos para la salud.
- La interacción entre el trabajo y el estilo de vida personal también contribuye a la salud y la calidad de vida del trabajador. Por ejemplo, el

trabajo por turnos y la necesidad de tener varias ocupaciones atentan contra las actividades recreativas y la vida en familia. El incremento del estrés en el trabajo (presión en materias de tiempo, trabajo a destajo, exposiciones peligrosas) puede conducir a mecanismos de compensación a hábitos poco saludables, tales como el tabaquismo, el alcoholismo, los excesos alimenticios y el consumo de sustancias psicoactivas.

- Las limitadas oportunidades de capacitación y falta de conocimiento acerca de los riesgos potenciales inciden en la mala calidad del ámbito laboral.
- Existen escasos programas eficaces de promoción de la salud en los lugares de trabajo.

Esta preocupación ha contribuido a plantear un Compromiso internacional a favor de los lugares de trabajo saludables:

La comunidad internacional, incluidas la OMS y la OIT, los sindicatos y otras entidades, ha asumido el compromiso de promover y apoyar las acciones y medidas que tomen los países para lograr implementar lugares de trabajo saludables.

La OPS elaboró el Plan Regional de Salud de los Trabajadores para las Américas, que se implementará en coordinación con otras iniciativas internacionales. La promoción de la salud de los trabajadores es una de las cuatro áreas programáticas prioritarias definidas en dicho plan y está concebida para complementar y apoyar a las otras tres áreas: calidad del ambiente de trabajo, políticas y legislación, y servicios integrales de salud para el trabajador.

Cabe señalar otros aportes internacionales en este ámbito:

En 1995 la Comunidad Europea adoptó un programa de Acción en Promoción de la Salud, Información y Formación en el Campo de la Salud Pública, en el que se incluye el establecimiento, en 1996, de una Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo (PSLT).

Entre las actividades realizadas en PSLT, está la publicación de dos encuestas, de las que se extrae lo siguiente:

- Inventario de Acciones de Promoción de la Salud en la Empresa, realizado por la ONC de la Red Europea en España en 1996, que recoge las respuestas de 928 empresas a un cuestionario. Los resultados reflejan acciones y programas orientados fundamentalmente a la educación sanitaria para la reducción de conductas de riesgo (consumo de tabaco, alcohol y otras drogas) y a la promoción de hábitos saludables (higiénicos, de alimentación y de ejercicio físico), prevención de enfermedades y accidentes y sobre la organización de los equipamientos y la organización del trabajo.
- Encuesta de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, para establecer las prioridades y estrategias de la política en materia de seguridad y salud en el trabajo en los estados miembros de la Unión Europea (1997). Aunque el objetivo de esta encuesta no era específico para identificar actividades de Promoción de la Salud, entre sus resultados se señala la atención otorgada en los últimos diez años al área de “Riesgo Psicosocial”, la que incluye aspectos psicosociales generales, acoso sexual, estrés, agotamiento, violencia en el trabajo e intimidación psicosocial.

En América Latina también existen algunas experiencias como es la Red de Salud de los Trabajadores de Nicaragua. El tema de la Salud Ocupacional es de interés común para muchas personas, y diferentes partes están trabajando con diferentes potencialidades en este sector. El fin de la Red de la Salud de los Trabajadores es coordinarse, trabajar juntos para unir las fuerzas, las diferentes capacidades y profesiones y buscar las posibles maneras de cooperar.

PRINCIPIOS DE UN PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO

Según la OPS, la aplicación de un Programa de Promoción de la salud en el lugar de trabajo se fundamenta en los siguientes principios:

- **Carácter integral:** La combinación de factores personales, ambientales, organizacionales, comunitarios, sociales e informativos sobre el bienestar del trabajador. Para ello y sobre la base de la Carta de Otawa puede desarrollar las siguientes iniciativas:

- * Construir políticas públicas de trabajo saludables para todos los sectores de la vida productiva. Esto es, definiciones políticas, normas, reglamentos, planes y programas que conduzcan a ello.
 - * Crear ambientes favorables en el sitio de trabajo, identificando necesidades, orientando las soluciones para el adecuado control y manejo de los riesgos del trabajo.
 - * Fortalecimiento de la organización y participación de la comunidad trabajadora para abordar materias de condiciones del ambiente general de trabajo, de vivienda, de educación y de vida, entre otros.
 - * Desarrollo de habilidades y responsabilidades personales y colectivas, relacionadas con la gestión de la salud, la seguridad, el autocuidado y el desarrollo personal de los trabajadores.
 - * Reorientar los servicios de salud ocupacional y otros servicios de salud, para incluir la promoción de la salud y todos sus aspectos relacionados dentro de sus agendas y lograr un mayor acceso del trabajador a los servicios de salud primaria, preventiva y ocupacional.
- **Carácter participativo y empoderador:** Se promueve la participación de los trabajadores y directivos, a menudo a través de la organización de comités de salud, seguridad e higiene ocupacional.
 - **Cooperación multisectorial y multidisciplinaria:** Se da la oportunidad de participar a todos los actores sociales interesados de los diferentes sectores, tales como gobierno, las empresas y lugares de trabajo, los sindicatos, el sector de la salud, las instituciones de enseñanza superior, las organizaciones no gubernamentales, la comunidad y otras entidades.
 - **Justicia social:** Los programas de promoción de la salud en el trabajo se ofrecen a todos los miembros del lugar de trabajo, independientemente de su cargo, sexo o grupo étnico. Esto también debiera incluir a trabajadores por contrato permanente o temporales y trabajadores por turnos.
 - **Sostenibilidad:** Para lograr su sostenibilidad, la promoción y la protección de la salud en los lugares de trabajo debe convertirse en parte integral de la gestión y organización de la empresa o lugar de trabajo y de la organización comunitaria que la rodea.

2. EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA EN CHILE

En Chile es compartida la visión de elevar el nivel de salud de la población, en su acepción más amplia, rescatando el involucramiento de las instituciones del Estado, de las familias, comunidades e individuos en su logro. Durante la década de los noventa, se inician diversas experiencias de promoción de salud en el lugar de trabajo, cada una con énfasis también diversos y que unidos a Políticas de Prevención de Riesgos y Salud Ocupacional van logrando incorporar la atención a las condicionantes de la salud.

Si bien el Plan Nacional de Promoción en el año 1998 incluye dentro de sus orientaciones el desarrollo de la promoción en el trabajo con recomendaciones para su desarrollo en los Planes Comunales de Promoción, la estrategia, como tal, es impulsada en forma sistemática e intersectorial con el lanzamiento de la Guía de Vida Sana a fines del 2004.

De hecho el Consejo VIDA CHILE, en el año 2003, luego de haber incorporado entre sus miembros a representantes del sector privado (Cámara Nacional de Comercio) suscribe un convenio entre el Ministerio de Salud, el Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos (INTA de la Universidad de Chile) y la Fundación Acción Empresarial (entidad destinada a impulsar la responsabilidad social corporativa), para el diseño y producción de una Guía Práctica de apoyo a la elaboración de Programas de Promoción de Salud. Resultado de esta iniciativa fue la producción de la Guía de Vida Sana en la Empresa, material educativo destinado principalmente a directivos, gerentes de recursos humanos y tomadores de decisión en materias de personal, salud, bienestar y calidad de vida en la empresa.

La Guía de Vida Sana fue elaborada en forma participativa, siguiendo una metodología que incluyó: preparación de una versión preliminar en base a revisiones bibliográficas; validación a través de dos seminarios de consultas a expertos de empresas públicas, privadas, mutuales y de sectores académicos y, posteriormente, encuesta de opinión a equipos de promoción de salud. Este fue el insumo básico para la preparación de la Guía definitiva, la que contiene aspectos conceptuales, metodológicos y recomendaciones de intervención para la promoción de estilos de vida saludable en el lugar de trabajo. Cabe señalar que parte de sus contenidos se han incorporado en este texto. Los Anexos 3 y 4 contienen instrumentos para el diagnóstico de estilos de vida y la medición de calidad de vida laboral; y los Anexos 5, 6 y 7 diversos materiales educativos para la población laboral.

2.1. CONCEPCIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE UN LUGAR DE TRABAJO SALUDABLE

El Ministerio de Salud ha definido un lugar de trabajo saludable como: “**un lugar que promueve el bienestar familiar y social de los trabajadores, a través de la protección de riesgos del ambiente físico y social, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del medio ambiente**”.

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.
- Impactar en la prevalencia de los factores de riesgo y condicionantes de la salud.

A partir de la revisión de la experiencia y de la literatura, un lugar de trabajo saludable debe contar con las siguientes características:

- **Ambiente físico saludable y seguro:** Este aspecto ha sido el más tradicional y se refiere a condiciones de limpieza, adecuada luz, ventilación, alejamiento de ruidos molestos, equipos de protección y los riesgos físicos, químicos y biológicos, entre otros. A lo anterior suele agregarse el proporcionar oportunidades para que los empleados puedan asumir otro tipo de trabajo cuando tienen restricciones relacionadas con salud. Estos han sido el campo principal de los Departamentos de Salud Ocupacional y Prevención de Riesgos.

Si bien se han logrado importantes avances en estos aspectos y en muchas empresas se ha ampliado el concepto, se ha llegado a la conclusión que se requiere una filosofía amplia que permita ir más allá y, junto con prevenir riesgos, accidentes y enfermedades laborales, se deben tomar en cuenta todos los factores que inciden en la salud y el bienestar del trabajador con un enfoque promocional.

- **Ambiente social:** El ambiente social es la cultura organizacional tal como lo sienten sus trabajadores. Se crea, se refuerza y se sostiene por pautas

continuas de relaciones humanas y comunicación, las que a su vez influyen en forma importante en la salud física y mental. Estas pautas reciben la influencia de las decisiones gerenciales sobre la organización y el diseño del trabajo y se transforman en la implementación de políticas y prácticas de la forma como se abordan las necesidades humanas. Estas necesidades son: respeto, sensación de pertenencia, finalidad y misión, control sobre su propio trabajo, libertad de expresión y protección de cualquier discriminación y acoso. También se producen efectos por relaciones interpersonales como la comunicación efectiva entre pares y con supervisores.

El desarrollo organizacional del lugar de trabajo que efectivamente contribuye a mantener y mejorar la salud de sus empleados se refiere, entre otros, al estilo de gestión, políticas y procedimientos, división del trabajo, cadena de órdenes, la carga de trabajo y la participación en las decisiones. El ambiente social permite que las personas utilicen plenamente sus talentos y recursos y experimenten agrado, placer y satisfacción en el trabajo.

- **Recursos personales:** Se refiere a cómo los individuos manejan las diversas situaciones estresantes de su medio ambiente y el sentido de control sobre su trabajo. Otro aspecto tiene que ver con la percepción de las personas, el apoyo que exista en los momentos de infelicidad o angustia. Esta estructura puede incluir familia, amigos, profesionales o colegas consejeros. La habilidad para comunicarse bien con los demás, manejar el estrés y una sensación de poder para controlar las circunstancias son factores importantes para prevenir o resistir enfermedades.
- **Prácticas saludables:** Tiene relación con la creación en el lugar de trabajo de ambientes que facilitan y apoyan estilos de vida y conductas saludables. Las organizaciones con un enfoque sobre el bienestar de sus empleados van más allá de entregar información. Apoyan la capacitación en habilidades y cambios de conducta para abordar las necesidades que pueden referirse a: tabaco, nutrición, alcohol y drogas, prácticas sexuales, actividad física y otras.

2.2. LÍNEAS DE ACCIÓN

Para lograr una Vida más Saludable en el lugar de trabajo es necesario desarrollar las siguientes líneas de acción:

- **Desarrollar políticas dirigidas a mejorar la salud y bienestar del trabajador**
 - * Aquellas destinadas a disminuir los riesgos relacionados con el tipo de trabajo.
 - * Las que abren nuevas opciones institucionales para recuperar la salud y mantenerse sano, con regulaciones y normativas de apoyo al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.
 - * La formulación de estas políticas debe ser explícita e incorporada a la política institucional y contar con un compromiso de sus autoridades.
- **Crear entornos y ambientes saludables**
 - * Facilitar, apoyar y fomentar elecciones saludables para la vida, en relación a la alimentación, actividad física, consumo de tabaco, relaciones interpersonales y otras. Esto puede lograrse ya sea:
 - Creando las oportunidades para generar, mantener y reforzar cambios de comportamiento.
 - Removiendo obstáculos que interfieren, a través de cambios en la cultura organizacional.
- **Desarrollar destrezas y habilidades**
 - * Desarrollar procesos educativos y participativos que aumenten o cambien conocimientos, actitudes, intenciones y motivaciones.
 - * Incorporación de la familia en procesos educativos, recreativos y de relaciones humanas.

2.3. RAZONES Y BENEFICIOS

Entre las razones para implementar una estrategia de promoción de salud destinada a que los trabajadores tengan mayores oportunidades para llevar una vida más saludable están:

- El tiempo que ocupa en la vida de las personas el trabajo, sean éstos trabajadores y empresarios o empleadores, es de al menos un tercio de sus vidas.
- Las transformaciones ocurridas 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).
- El riesgo que implica la actividad laboral y su relación con las condiciones laborales.
- El impacto directo del trabajo en la salud y bienestar de sus actores.

Una estrategia de Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo tiene beneficio para la propia empresa, como para los trabajadores, y en forma directa o indirecta para sus familias e incluso para los clientes que pueden percibir un ambiente laboral acogedor y agradable. Se puede decir que toda inversión en este sentido resulta altamente rentable.

En forma resumida se pueden señalar los siguientes beneficios de la aplicación de la estrategia de promoción de salud en la empresa:

- Mantener y mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores.
- Mejoramiento de la imagen del lugar de trabajo y de su prestigio.
- Aumento de la productividad. Herramienta que agrega valor competitivo a la empresa, potenciando el factor humano.
- Disminución de factores negativos como gastos de salud, ausentismo laboral, entre otros.
- Posibilidades de rebajas tributarias (a través de cursos de capacitación y entrega beneficios de alimentación).
- Clima laboral visiblemente mejorado.

- Trabajadores conscientes de su salud, que conlleva motivación y compromiso consigo mismo y con la institución.

En síntesis, un ambiente de trabajo saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida en general.

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

3. LAS PRIORIDADES DE INTERVENCIÓN

3.1. CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y OTRAS DROGAS

- **Tabaco**

¿Por qué fumar en el lugar de trabajo se ha convertido en un tema importante? El tiempo que las personas pasan en su lugar de trabajo equivale a un tercio de sus vidas, y esto exige que los fumadores tomen una mayor conciencia frente al daño que causa el humo del cigarro en sus compañeros de trabajo que no fuman.

La fundamentación científica hace mucho tiempo ha demostrado en forma irrefutable la estrecha relación entre fumar y la morbimortalidad por enfermedades cardiovasculares, cánceres y enfermedades respiratorias. De ahí la importancia de lograr que cada lugar de trabajo sea un Ambiente Libre de Humo de Tabaco (ALHT).

Esta estrategia para el control del tabaquismo 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.

Pasos para constituir un Ambiente Libre del Humo de Tabaco (ALHT):

- * Constitución de un equipo.
- * Aplicación de encuesta para establecer nivel de consumo de tabaco.

- * Sensibilización y Comunicación interna.
- * Decidir si se habilita un área para fumadores al aire libre o se establece prohibición de fumar en toda la empresa.
- * Declaración formal de adherencia.
- * Comunicación y difusión.

Entre los beneficios de adoptar una política de ALHT en el trabajo, cabe señalar:

- * 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 algunos empleados a fumar menos o incluso a dejarlo del todo, lo que conlleva menos ausentismo, menores costos de atención de salud y un aumento de la productividad.
- * Los lugares 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. También reducen, a menudo, el riesgo de otros peligros industriales, en particular de productos químicos. En muchos centros de trabajo, el tabaquismo constituye un riesgo de incendio y seguridad.

Las acciones destinadas a crear conciencia para que el espacio laboral esté libre de humo de tabaco, debieran extenderse a la familia, de manera de crear una conducta similar en el hogar, promoviendo que los padres establezcan restricciones para fumar en los espacios interiores de la vivienda.

En general se recomienda que las actividades comunicacionales incorporen los mensajes destinados a evitar el consumo de tabaco de la Guía para una Vida Saludable:



GUÍAS PARA EVITAR EL CONSUMO DE TABACO

- Exige ambientes libres del humo de tabaco y protege a los no fumadores.
- No empieces a fumar, aprende a decir no al tabaco.
- Infórmate sobre los efectos dañinos del tabaco. Elige no fumar.
- Deja de fumar, evitarás muchas enfermedades y mejorarás tu calidad de vida.

Por otra parte, es importante que la empresa realice actividades de apoyo para dejar de fumar (prestaciones médicas, concurso “Déjalo y Gane” u otras), proporcionando facilidades para que los empleados que lo requieran puedan asistir a centros de salud que otorguen esta atención, e implementar acciones de refuerzo familiar y en la red social de apoyo (Anexo 5).

- **Alcohol y otras drogas**

Las consecuencias del abuso del alcohol y otras drogas en el ámbito laboral, además del daño personal, implican pérdidas en la productividad, ponen en jaque la seguridad en las operaciones y la calidad de las relaciones humanas.

Los programas de prevención que apuntan a retardar la edad de inicio del consumo de alcohol en los jóvenes, y obviamente a educar en un consumo con moderación, deberían tener efectos en evitar el consumo de drogas ilícitas posteriormente.

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

Al igual que en la prevención del tabaquismo, se trata de desarrollar un programa de control y prevención del consumo de alcohol y de otras drogas en el lugar de trabajo, para lo cual es necesario:

- * Realizar un diagnóstico de la realidad.
- * Efectuar planes de educación preventiva con información y la adquisición de herramientas de autoestima y desarrollo personal, abordando la situación desde la gestión organizacional.
- * Identificar los factores que implican vulnerabilidad específica y que pueden influir en estas conductas.
- * Disponer una oferta de apoyo terapéutico para enfrentar adecuadamente estas adicciones, con alternativas de tratamientos para la adicción a quienes necesiten dejar de beber o de consumir drogas.

3.2. ALIMENTACIÓN SALUDABLE

La alimentación es un elemento importante del bienestar y salud física, mental y social. 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 tipo 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.

La alimentación poco saludable y los altos niveles de obesidad y sedentarismo constituyen una de las razones principales de que un 60% de la población adulta chilena tenga riesgo cardiovascular alto o muy alto.

Las empresas deben realizar programas de educación para cambiar los hábitos de consumo y lograr que las personas tengan un peso saludable (Anexo 5). Guías Alimentarias de la población chilena:



GUÍAS ALIMENTARIAS

1. Consume 3 veces en el día productos lácteos como leche, yogur, quesillo o queso fresco, de preferencia semidescremados o descremados.
2. Come al menos 2 platos de verduras y 3 frutas de distintos colores cada día.
3. Come porotos, garbanzos, lentejas o arvejas al menos 2 veces por semana, en reemplazo de la carne.
4. Come pescado, mínimo 2 veces por semana, cocido, al horno, al vapor o a la plancha.
5. Prefiere los alimentos con menor contenidos de grasas saturadas y colesterol.
6. Reduce tu consumo habitual de azúcar y sal.
7. Toma 6 a 8 vasos de agua al día.

Se trata de abordar a toda la comunidad laboral: empresarios y trabajadores como miembros de una misma unidad. Resulta útil también, dentro de las posibilidades, establecer contactos con el o los Centros de Salud donde se atienden los trabajadores, con el propósito de reforzar estos mensajes y consejos educativos.

Entre las actividades a realizar, se sugiere:

- Hacer una lista de alimentos saludables disponibles en las máquinas automáticas, quioscos y cafetería.
- Ofrecer opciones saludables a menor costo que aquellas menos saludables, y monitorear las ventas y el uso de alternativas más 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 y compra inteligente.
- Utilizar material audiovisual en la cafetería, salas de descanso y otros espacios comunes.
- Incluir mensajes en colillas de pago, carteles, protectores de pantallas y concursos de recetas.

El mecanismo que permite mayor control sobre la efectiva entrega de una alimentación saludable es el sistema de Casino. Al respecto se recomienda habilitarlo en un lugar adecuado y, dentro de lo posible, con horno microondas y refrigerador. Si se utilizan bonos de alimentación, se sugiere utilizar mecanismos que incentiven su uso en lugares que den garantías de calidad de la alimentación.

Es fundamental que el significado de una alimentación saludable haya sido suficientemente discutido y socializado para no dejar la impresión que se está economizando.

También es importante, mantener actualizado el conocimiento sobre la regulación y normativa en relación a alimentos, y difundirlo a 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 importante para apoyar a la elección de alimentos saludables, estando informado de la fecha de elaboración y de vencimiento, los ingredientes y aditivos del producto y, en lo posible, su información nutricional.

3.3. ACTIVIDAD FÍSICA

En el lugar de trabajo el tiempo está planificado de acuerdo a la labor que realiza cada persona. Muchos de ellos requieren de movimiento constante o sistemático; otros, sin embargo, tienen un nivel de actividad mínima. Las pausas en el trabajo son fundamentales para el logro de mayor salud y bienestar así como la productividad. Una recomendación central es realizar pausas activas durante la jornada laboral.

Las pausas activas son períodos breves de ejercicio físico planificado o actividad compensatoria dentro de las jornadas laborales con una duración de 5 a 10 minutos en el área física donde se trabaja.

Tiene como objetivo activar la musculatura y el sistema cardiorrespiratorio para contribuir a mejorar la capacidad física. Al cambiar de ritmo de trabajo se mejora la circulación sanguínea fortaleciendo a aquellas zonas de menor irrigación.

Para la realización de las pausas activas es necesario tener en cuenta que:

- Las limitaciones para realizar ejercicios son casi nulas, puesto que los ejercicios recomendados en la rutina son de baja intensidad, de muy bajo impacto y 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.

Los lugares de trabajo deben contribuir a disminuir las altas tasas de sedentarismo y promover una vida activa, a través de la ejecución de programas recreativos y deportivos para los trabajadores y sus grupos familiares, el mejoramiento de la infraestructura existente para la actividad física o mediante el establecimiento de convenios con centros deportivos para ofrecer mayores oportunidades a los trabajadores y su familia.

La promoción de la vida activa se debe realizar considerando los mensajes comunicacionales para la población chilena, que han sido consensuados por el Consejo VIDA CHILE.



GUÍAS PARA UNA VIDA ACTIVA

- Camina como mínimo 30 minutos al día.
- Realiza ejercicios de estiramiento o elongación.
- Prefiere recrearte activamente.
- Realiza pausas activas en el trabajo.
- Realiza ejercicios 30 minutos tres veces por semana.
- Adapta la intensidad a tu ritmo personal.

3.4. RELACIONES LABORALES Y ESTRÉS

Los factores psicosociales pueden contribuir a generar ambientes de trabajo capaces de favorecer o alterar la salud integral de los trabajadores. Es muy importante que haya coherencia entre:

- la cantidad y tipo de estímulos presentes en el lugar de trabajo,
- las capacidades y habilidades para manejarlos, y
- el significado que tienen para cada individuo.

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

La implementación de acciones que permitan mejorar las relaciones interpersonales y las comunicaciones al interior de una empresa son fundamentales para el desarrollo humano y la salud mental en la empresa, junto con contribuir a prevenir el estrés laboral, los problemas de violencia, abuso y maltrato de diferente índole. También resultan indispensables aquellas actividades destinadas al mejoramiento continuo de las competencias laborales y de los beneficios del bienestar del personal.

Para el diseño de estas acciones es necesario tener en cuenta las condiciones de trabajo que generan estrés:

- Diseño de las tareas: Carga excesiva de trabajo, pausas escasas, trabajo de turnos, jornadas de trabajo extendidas y tareas repetitivas y rutinarias, subutilización de capacidades y destrezas de los trabajadores, escaso control por parte del trabajador sobre su tarea y falta de planificación del trabajo.
- 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 las políticas de recursos humanos, escasa preocupación por la vida saludable de los trabajadores.
- 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.
- Los roles en el trabajo: escasa estabilidad y pobres expectativas en el trabajo, conflicto de roles, indefinición y/o ambigüedad de los mismos.
- Aspectos ligados a la carrera funcionaria y ascenso: Inseguridad laboral, escasas posibilidades de ascenso, de capacitación y crecimiento personal, cambios rápidos para los que no están preparados los trabajadores, ambigua política de recursos humanos.
- Las condiciones del ambiente físico: 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 de espacios para realizar actividad física.

Prevención del estrés laboral

Para prevenir el estrés en el trabajo se recomienda realizar acciones del siguiente tipo:

- Programas que mejoren las relaciones entre trabajadores.
- 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.

El Anexo 7 contiene una Guía para el Manejo del Estrés.

3.5. PREVENCIÓN Y AUTOCUIDADO

El hecho de que los lugares de trabajo cuenten con programas de prevención de accidentes y enfermedades y de autocuidado responde al cumplimiento de la legislación laboral. No obstante, cabe señalar que cuando estas acciones se realizan con un enfoque participativo y de promoción de salud, se pone la atención en intervenciones generadoras de aprendizajes y conductas sociales que implican el desarrollo de hábitos preventivos, de autocuidado de la salud y del entorno.

El énfasis debe estar puesto en crear conductas de autocuidado con responsabilidad colectiva, lo que implica crear conciencia respecto de los riesgos y efectos negativos que puedan tener determinadas conductas individuales en la salud de los compañeros de trabajo. Al mismo tiempo, se requiere instalar capacidades colectivas de cuidado personal y del entorno laboral, junto con contribuir activamente al establecimiento de políticas institucionales y programas especiales de estilos de vida saludables apoyados por los niveles superiores.

El autocuidado es un fenómeno activo, requiere que las personas sean capaces de usar la razón para comprender su estado de salud y decidir un curso de acción apropiado para su beneficio. Para desarrollar conductas de autocuidado en el trabajador y su familia es necesario que la empresa realice actividades que ejecuten voluntariamente y motivadas para mantener su salud y bienestar.

Entre los elementos que favorecen el desarrollo de conductas de autocuidado están:

- **Información y comunicación permanente:** Acciones que permitan llegar con información expedita permanente y sistemática al conjunto de la comunidad laboral, sobre aspectos de cuidado de la salud corporal, psicológica, emocional, ambiental.
- **Desarrollo de habilidades para la vida:** Si bien se piensa más bien en niños y jóvenes, para los adultos también existe una serie de herramientas

que facilitan la toma de decisiones adecuadas para la salud, para enfrentar dificultades y mejorar el autoestima.

- **El Examen de Salud Preventivo del Adulto (ESPA)** es una actividad dirigida a detectar precozmente factores de riesgo o condiciones de enfermedad, con el propósito de intervenir evitando enfermar, detener su progreso y evitar o posponer las complicaciones asociadas. Sus contenidos corresponden al perfil epidemiológico actual del país (enfermedades cardiovasculares, cánceres, diabetes, accidentes, problemas de salud mental) y contiene una consejería educativa pertinente.

También es importante incentivar el adecuado control de las enfermedades crónicas, el control del embarazo y los chequeos periódicos de salud, incluyendo las vacunaciones y otras actividades preventivas cuando corresponda.

- **Educación para el autocuidado personal y familiar:** En este aspecto, se puede planificar un proceso educativo individual y/o grupal dentro de la empresa, basado en una relación de concordancia y respeto en que se han explorado los puntos de vista de los trabajadores. De esta manera, pueden abordarse mitos y creencias de los empleados frente a asuntos de salud-enfermedad, y avanzar paulatinamente hacia nuevas actitudes y comportamientos favorables a la salud.

Es importante que el desarrollo de estas acciones vayan acompañadas de un refuerzo a las actividades específicas de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales según el tipo de actividad laboral que desempeñen.

3.6. PROTECCIÓN DE SALUD AMBIENTAL

El desarrollo de factores protectores ambientales o promoción de la salud ambiental está destinado a que el entorno laboral sea seguro y saludable, incorporando la educación y participación de los trabajadores, así como un control y manejo de los riesgos ocupacionales y ambientales asociados a la actividad de la empresa.

Además de la directa responsabilidad de la empresa, se trata de relevar el rol que les compete a los trabajadores, desarrollando programas educativos que los habilite en el cuidado colectivo de su ambiente laboral y en el efectivo control de los

riesgos. Entre otras se incluyen prácticas de salud ambiental relacionadas con el saneamiento básico (baños y cocinas), limpieza e higiene en el ambiente laboral, control de vectores, residuos y de otros agentes de contaminación.

En ese ámbito, es fundamental mantener un conocimiento actualizado de la legislación y normativa sanitaria vigente, incorporarla a los programas educativos y de difusión y asegurar los mecanismos de control social para su cumplimiento por parte de los trabajadores y de la empresa (Anexo 2).

4. RECOMENDACIONES METODOLÓGICAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA

4.1. FACTORES DE ÉXITO

- **Un compromiso por parte de los altos mandos de la empresa o institución:** Es de gran importancia contar con el compromiso de los altos mandos o directivos, pues serán ellos quienes darán parte del sustento a la estrategia, tal como la provisión de recursos necesarios en su desarrollo, sean estos humanos, de infraestructura, materiales, etc. También serán indispensables al momento de responder a las necesidades identificadas.
- **El involucramiento de la familia:** La familia tiene influencia directa en la vida del trabajador; por lo tanto, puede influir positiva o negativamente. La familia es la que provee el apoyo, refuerza las capacidades, facilita las elecciones al momento del cambio de conducta o hábito. Está demostrado que contar con el apoyo de la familia tiene mayor éxito cualquier intervención en salud.
- **El sentido de identidad de un programa:** Que los trabajadores se identifiquen con el programa de promoción de la salud asegura su participación, motiva la integración más permanente y constante. Lo sienten como propio, pues fue creado con ellos.
- **El uso de incentivos:** Los incentivos son mecanismos de reconocimiento, de apoyo, de motivación para las personas individualmente y en grupo. Son muy importantes para el éxito de la intervención.

- **El uso de modelos:** Contar con personas que son ejemplos o modelos facilita a que otros se motiven a integrarse, ya que, por lo general, estos modelos son personas respetadas por sus pares.
- **La maximización de recursos existentes:** Es muy importante utilizar al máximo los recursos existentes, dentro de esto, por ejemplo, el tiempo de las personas, las habilidades y potencialidades, como también los recursos de índole material y la existencia de otras instituciones o grupos de trabajo que llevan una experiencia aprendida.
- **La participación colectiva de los trabajadores:** El compromiso activo de los trabajadores es fundamental, tanto en el plano personal como a través de sus instancias de participación u organización laboral. Resulta muy importante contar con espacios de participación para que las diferentes expresiones asociativas de los empleados o trabajadores tomen parte en el diseño, implementación y evaluación de las acciones.

4.2. PASOS METODOLÓGICOS

PASO 1: ASEGURAR EL APOYO DE LA GERENCIA Y/O DE LA DIRECCIÓN

Es importante buscar el apoyo, por parte de la gerencia o dirección, lo que incluye el patrocinio de la iniciativa, y –en la medida de lo posible– también un compromiso para llevar a cabo los cambios recomendados.

PASO 2: ESTABLECER UN ENCARGADO(A) RESPONSABLE Y/O UN COMITÉ COORDINADOR

Debería definirse un encargado(a) y establecer un comité coordinador para administrar el proyecto o programa, que si bien podrá ser el comité de salud y seguridad existente, deberá incluir representantes de los diferentes niveles del lugar de trabajo (por ej., supervisores y trabajadores), del sindicato u organización laboral que corresponda.

PASO 3: REALIZAR UN DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE NECESIDADES

La entidad encargada de la tarea deberá realizar un diagnóstico y evaluación de necesidades, lo que incluye la recopilación de información pertinente sobre las necesidades y preocupaciones en materia de salud, ambiente y seguridad, estilos y condiciones de vida, las políticas sanitarias y las prácticas de cuidado de la salud, prevención y protección existentes. La meta de la evaluación de necesidades

es tanto la de identificar los principales problemas o inquietudes que, según los perciben empleados y empleadores, afectan a su salud en el trabajo, como la de suscitar interés en el programa entre el personal.

La evaluación de necesidades puede incluir una encuesta escrita que deberá ser llenada por todos los empleados. También se puede realizar mediante reuniones grupales, o encuestas estructurales de calidad de vida laboral (Anexo 4).

PASO 4: ORDENAR LAS NECESIDADES EN FUNCIÓN DE UNA ESCALA DE PRIORIDADES

Se elaborará un perfil de las necesidades de salud en el sitio de trabajo, en base a las condicionantes de la salud, lo que le permitirá al comité coordinador ordenar los problemas identificados según una escala de prioridades articulada en función del interés y la necesidad, los posibles riesgos para la salud y los recursos disponibles.

PASO 5: ELABORAR UN PLAN DE ACCIÓN

Sobre la base de las necesidades y problemas ordenados en función de una escala de prioridades, el comité coordinador elaborará un plan de acción. Se recomienda tener un plan anual con objetivos alcanzables, evaluación, presupuesto, cronograma, asignación de funciones y responsabilidades para su ejecución. Dependiendo de las condiciones institucionales es deseable que este plan tenga una proyección al trienio con metas claras y precisas.

PASO 6: EJECUTAR EL PLAN

La puesta en práctica del plan requiere de la participación activa de los trabajadores, con un adecuado sistema de gestión y control.

PASO 7: EVALUACIÓN

La evaluación es esencial para constatar si el programa avanza bien, identificar logros y problemas y obtener retroalimentación para mejorarlo. La evaluación se puede realizar mediante protocolo, como es la pauta de acreditación y otras, mediante la cual se verificará el nivel de desarrollo alcanzado.

También es importante considerar la evaluación de impacto en salud, la que se debe realizar sobre la comparación de una línea base de medición, para lo cual se sugiere aplicar una encuesta de calidad de vida junto a la medición de parámetros de salud que sea posible obtener, según la realidad de la institución.

PASO 8: REVISAR Y ACTUALIZAR EL PROGRAMA

Es importante hacer un permanente seguimiento del programa de trabajo para realizar las modificaciones necesarias. De esta forma se asegura el éxito en el cumplimiento de las metas y objetivos.

4.3. CONSIDERACIONES Y HERRAMIENTAS DE APOYO

Un plan de acción integral y transversal de promoción de salud en la actividad laboral debe estar basado en la realidad particular de cada empresa o lugar de trabajo, 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, escolaridad, procedencia (urbana o rural), etnia y aspectos culturales, tipo de trabajo, entre otros.
- Tiene en cuenta los recursos disponibles, de orden económico, materiales, infraestructura y, por sobre todo, 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.
- Por lo general, se implementa paulatinamente; 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 o tipo de intervenciones, para luego incorporar las restantes.
- Una modalidad puede ser la combinación de 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 temas y acciones realizadas. Por ejemplo, en actividad física: el estímulo y logro de una vida activa ayuda a sentirse mejor y participar con otros (la asociatividad, factor psicosocial protector), contribuye a bajar de peso a través de una alimentación saludable y facilita evitar el consumo de alcohol, drogas y tabaco.

- Para la evaluación diagnóstica se recomienda usar instrumentos e indicadores validados. Para el autodiagnóstico es útil el test de estilos de vida Fantástico (Anexo 3), y para el diagnóstico de situación del lugar de trabajo, de acuerdo a lo señalado anteriormente, aplicar la Encuesta de Calidad de Vida Laboral, en una muestra o idealmente en toda la población laboral (Anexo 4).
- En el desarrollo de actividades de difusión educativa es necesario usar mensajes actualizados y materiales adecuados a la cultura y realidad del lugar de trabajo.



III. SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LUGARES DE TRABAJO



El Consejo VIDA CHILE, motivado por el conocimiento de iniciativas pioneras de promoción de salud en el trabajo y ante la necesidad de profundizar en la formulación e implementación intersectorial de la estrategia, decide realizar un estudio destinado a conocer algunas experiencias seleccionadas y favorecer el intercambio y apoyo a nuevos desarrollos.

La selección de los programas a conocer se realizó con la colaboración de los integrantes del Consejo y de los equipos regionales de promoción de salud, considerando criterios relacionados con el tipo y localización del lugar de trabajo, duración de la experiencia y tipo de intervenciones realizadas; también fue un factor de inclusión la continuidad y coherencia con las prioridades de promoción de salud en el país.

Así se seleccionaron cinco experiencias de características diversas, cuyo aporte permite configurar una descripción cualitativa de los avances de la estrategia y sobre todo demostrar que los procesos dirigidos a construir estilos de vida y entornos laborales saludables son posibles de realizar y representan un alto beneficio para la salud y calidad de vida. Cabe señalar que a pesar de las particulares características de cada una es posible extraer factores comunes que contribuyan a orientar la instalación de otras iniciativas.

Dos de las cinco experiencias son empresas privadas (Compañía Minera Cerro Colorado y Banco de Chile) y tres de carácter público (Empresa Nacional del Petróleo, Centro de Atención Primaria de Salud Municipal y Hospital Público). (Ver cuadro página siguiente).

Mediante un estudio cualitativo de tipo exploratorio y utilizando la técnica de sistematización, se recogieron dichas experiencias teniendo como eje el conocimiento de los procesos de instalación e implementación de las políticas, planes, programas o proyectos de promoción de la salud en el lugar de trabajo, la identificación de factores de éxito y recomendaciones para su reproducción a partir de las prioridades temáticas del Plan Nacional de Promoción destinado a reducir las tasas de obesidad, sedentarismo y tabaquismo y fortalecer el desarrollo de factores protectores psicosociales y ambientales. El estudio en terreno se realizó en el primer trimestre 2005. Cabe señalar que en este estudio no se incluyó la investigación sobre el grado de cumplimiento de las normativas y regulaciones vigentes para los lugares de trabajo.

LUGAR DE TRABAJO Y UBICACIÓN	RUBRO O SECTOR	Nº DE EMPLEADOS	NOMBRE DE LA EXPERIENCIA	AÑO DE INICIO
Compañía Minera Cerro Colorado, Iquique I Región de Tarapacá	Productivo / Minería	977	Programa Vivir Sanos	1998
Hospital Base Osorno y Servicio de Salud X Región de Los Lagos	Salud Pública Hospital	1.022	Salud Laboral, su desafío y el nuestro Proyecto Entorno Laboral Saludable	1999
Centro de Salud Familiar Salvador Bustos, Ñuñoa, Santiago Región Metropolitana	Atención Primaria de Salud Municipal	121	Programa Promoción de Salud y Entornos Laborales Saludables	2002
Banco de Chile, Santiago Región Metropolitana	Financiero	6.300	Programa Promoción de la Salud	2002
Empresa Nacional del Petróleo (ENAP) Punta Arenas XII Región de Magallanes	Productivo Minería	1.200	Políticas de Estilos de Vida Saludable	1999

En consideración a que cada una de las experiencias constituye un mundo en sí misma, con códigos propios, con sistemas particulares y que han realizado un gran esfuerzo en el desarrollo de la promoción de salud desde su particular perspectiva, la sistematización se desarrolló siguiendo una metodología que permitiera recoger parte importante de cada experiencia, la que luego se presenta en forma de relato abreviado.

Entre los pasos metodológicos realizados está la identificación de informantes clave y actores principales de cada experiencia, la obtención de información a través de revisión documental, visitas y entrevistas en profundidad de carácter individual y grupal, en base a instrumentos estructurados previamente. La reconstrucción de la experiencia se realizó considerando la situación inicial, el proceso y situación final (o corte al momento de obtener la información).

COMPAÑÍA MINERA CERRO COLORADO: “PROGRAMA VIVAMOS SANOS”. OPCIÓN ESTRATÉGICA PARA PROMOVER LA CALIDAD DE VIDA

Cerro Colorado es una empresa minera de propiedad de BHP Billiton, ubicada a 120 kilómetros al Este del puerto de Iquique, Primera Región, que desde 1998 viene desarrollando acciones para el fomento de conductas de autocuidado, en la perspectiva de mejorar la calidad de vida de los trabajadores –que bordean las 1.200 personas– y sus familias. Para ello la Compañía diseñó un programa que comprende la implementación de acciones sobre factores de alimentación, actividad física, tabaquismo y salud no laboral, y que fue bautizado como “Vivamos Sanos”.

El Programa surgió de la constatación del creciente aumento del sobrepeso y la obesidad entre su personal, lo que a largo plazo podría tener un alto impacto laboral, y de que la oferta de alimentación en faena estaba guiada por objetivos de corto plazo. Junto con ello hubo un reconocimiento de la responsabilidad de la Compañía en estas materias a causa del sistema de turnos en que trabaja el personal, al punto que la empresa transformó esta situación en una oportunidad.

Los obstáculos iniciales percibidos se relacionaron principalmente con aspectos culturales, expresados en afirmaciones del siguiente tipo: “La alimentación es un tema complicado...”; “Los empleados y las empresas tienen una cultura de alimentación”, “Todo lo que he dado no lo puedo quitar...”.

El diagnóstico y encuesta realizados en 1998 sirvieron de base para reestructurar la alimentación. Posteriormente, con la inauguración del gimnasio en campamento, se incorporó la actividad física como importante factor a trabajar.

Estos procesos se complementaron con actividades de educación y difusión, tanto en faena como con las familias. Y, en forma paralela, Cerro Colorado desarrolló, como hasta ahora, un programa de evaluación de salud no laboral con el objetivo de prevenir enfermedades no transmisibles, como colesterol, afecciones cardíacas y diabetes, entre otros.

A la luz de los objetivos del Programa del Consejo Nacional de Promoción de Salud VIDA CHILE y tomando como base la metodología que éste sugiere, en el 2002 se completó el programa actual, dándole impulso especial al tema del tabaquismo.

Actualmente, en el campamento de Cerro Colorado los trabajadores tienen la opción de alimentarse sano según sus preferencias y requerimientos, practicar

regularmente actividad física, controlar su estado de salud en lo que respecta a enfermedades no transmisibles, recibir apoyo profesional si desean dejar de fumar y educarse junto a sus familias sobre cómo adoptar hábitos de vida saludables.

“La opción es de cada persona, pero lo que nosotros hacemos es motivar a nuestra gente a optar sano a la hora de alimentarse y aprovechar su tiempo de descanso”, comenta el Gerente de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Comunidad de la minera.

Para hacer esta promoción de calidad de vida, Cerro Colorado aprovechó las alternativas que da en tal sentido la permanencia de sus trabajadores en su campamento durante los turnos de trabajo.

OBJETIVOS DEL “PROGRAMA VIVAMOS SANOS”

- **Influir positivamente en mejorar la salud y calidad de vida de los trabajadores y sus familias.**
- **Promover estilos de vida saludables de modo de evitar o reducir la incidencia de las enfermedades no transmisibles.**
- **El Programa Vivamos Sanos agrupa las actividades de promoción de salud en el marco de la Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente y de la Carta de Cerro Colorado y su casa matriz BHP Billiton.**

El equipo de trabajo está conformado por un Comité Ejecutivo integrado por los gerentes de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Comunidad (HSEC); Recursos Humanos y Comunicaciones, y de Mina, y por un Comité Técnico, en el que participan profesionales de áreas de Policlínico, Campamento y Comunicaciones, y asesores externos en temas de alimentación y actividad física.

Las Ingenieras en Alimentos que han impulsado el programa indicaron que una de las características distintivas de “Vivamos Sanos” es que junto con crear las condiciones para que las personas puedan optar por hábitos de vida saludables, centra su trabajo en educar, entregar conocimientos, motivar y dar estímulos positivos que impulsen a las personas a elegir correctamente.

ACCIONES Y LOGROS

1. ALIMENTACIÓN SALUDABLE

En la actualidad, cada uno de los empleados de Cerro Colorado puede elegir diariamente su alimentación según las recomendaciones de la Pirámide Alimentaria, sus preferencias personales y requerimientos calóricos.

Lo anterior es posible gracias al diseño de un sistema de planificación de menú basado en objetivos nutricionales específicos, derivados de los resultados de un 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.

Estadísticas de consumo por persona de algunos alimentos clave muestran buenos hábitos alimenticios: consumo de 4 porciones al día de verduras, 3 porciones de fruta al día y 3 porciones de legumbres a la semana.

En forma permanente se trabaja en el mejoramiento y monitoreo de las minutas, con el objetivo de mantener una oferta saludable de alimentos, tanto en terreno como en el moderno casino que se inauguró en diciembre del año 2002. Este factor está asociado a una campaña periódica de educación y promoción que incluye talleres, afiches y publicación de artículos informativos dirigidos a trabajadores y sus familias.

HITOS EN ALIMENTACIÓN

- **1998: Se reestructuró oferta alimentaria y comienzan las actividades de educación y difusión extensivas a la familia.**
- **1999: Implementación de sistema de minutas estacionales saludables.**
- **2001: Implementación de comedores móviles en Operaciones.**
- **2002: Remodelación del casino.**

Educando en forma entretenida

Para promover la alimentación saludable, a través del Programa Vivamos Sanos se realizan diversas actividades de educación y difusión. Algunas de ellas son las siguientes:

- **Taller de cocina saludable:** Este taller, impartido en faena, está dirigido a los trabajadores y sus familias. Tiene por objetivo orientar a las personas hacia hábitos de alimentación basados en preparaciones bajas en grasas y azúcar, pero ricas en frutas, verduras, legumbres y carnes blancas. Además, el estilo participativo y de cocinar “de verdad” genera un ambiente distendido de conversación entre los participantes en torno a temas de salud.
- **Taller de compras saludables y tour virtual al supermercado:** Está dirigido a las esposas de los trabajadores. El objetivo es enseñarles a planificar la alimentación familiar, interpretar y utilizar el etiquetaje nutricional como elemento de decisión a la hora de realizar las compras.
- **Difusión de información nutricional:** Se realiza mediante fichas “in situ” dentro del casino del campamento con información calórica, exhibición de afiches en diferentes puntos de la faena y publicación de artículos informativos en la revista de Cerro Colorado, donde el “Vivamos Sanos” tiene una página permanente.
- **Cenar y Aprender:** En esta actividad se invita a grupos de trabajadores a compartir una cena especial con el objetivo de incentivar la participación en Vivamos Sanos y generar una conversación amena en torno a estilos de vida saludable e incidencia en la salud y calidad de vida.

2. ACTIVIDAD FÍSICA

Para fomentar la práctica regular de actividad física entre el personal y así reducir los niveles de sedentarismo, Cerro Colorado cuenta en su campamento con infraestructura deportiva de libre acceso.

A través de “Vivamos Sanos” se implementó un gimnasio, multicancha, cancha de tenis, cancha de fútbol, cancha de baby fútbol y un circuito de caminata.

La actividad física en faena ha estado a cargo de un profesor de Educación Física experto en Fisiología del Deporte, y es apoyada por dos entrenadores que atienden de manera permanente en el gimnasio de la minera. Además del servicio de

acondicionamiento físico, ellos imparten alternadamente clases de Aerobox, Pilates, Gimnasia stretching, Técnicas de relajación, Espalda sana, Control de peso y Quema de grasa.

Otra manera de fomentar la actividad física es a través de las Olimpiadas Mineras, evento que Cerro Colorado realiza cada año y en el que participan equipos representantes de todas las áreas y empresas colaboradoras. Durante varios meses, los equipos compiten en diferentes disciplinas, como fútbol, básquetbol, tenis, tenis de mesa y vóleybol, entre otras. Y, en forma paralela, se realizan jornadas recreativas y un festival de la canción con participación de toda la familia.

Según un integrante del comité a cargo de “Vivamos Sanos”, un resultado importante es que la salud y la condición física ya “son tema” entre el personal de Cerro Colorado y sus familias.

HITOS EN ACTIVIDAD FÍSICA

- **2000: Se inaugura nuevo gimnasio con instructor y se habilita el Circuito de Caminata.**
- **2002: Se construye cancha de tenis y multicancha.**
- **2003: Se inician clases grupales de actividad física.**
- **2004: Capacitación en ergonomía para ejercicios de pausa activa en todas las áreas de trabajo.**

3. TABACO, ALCOHOL Y DROGAS

En noviembre 2004, Cerro Colorado firmó la Declaración como “Ambiente Libre de Humo de Tabaco” con la participación de la SEREMI de Salud de la Primera Región y los presidentes del Sindicato de Trabajadores y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la compañía. Esto implicó la publicación de una política de tabaco, campañas educativas y la creación de espacios para fumadores, entre otras iniciativas, tal como lo establece Vida Chile.

A la fecha de acreditación, el 39% de los trabajadores fuma, porcentaje que se espera reducir mediante las acciones educativas que se han impartido a todos los trabajadores de la compañía, y, en especial, con el tratamiento gratuito para dejar de fumar que implementó Cerro Colorado para los empleados interesados.

HITOS EN TABACO, ALCOHOL Y DROGAS

- **1993: Creación del Programa de Drogas y Control de Alcohol.**
- **2004: Acreditación de Ambiente Libre de Humo de Tabaco.**
- **2005: Inicio tratamiento para dejar de fumar.**

Como parte de su política de seguridad, en las faenas de Cerro Colorado existe prohibición de ingerir alcohol y drogas, o presentarse al trabajo bajo la influencia de éstos. Pero más allá de esta restricción, la compañía dispone para su personal de un tratamiento para quienes, voluntariamente, deseen superar este problema.

ENCUESTAS

- **1998: Encuesta de diagnóstico de la alimentación orientada a hábitos, preferencias y servicio.**
- **1999: Encuesta de monitoreo de resultados de acciones del programa.**
- **2000 y 2003: Encuestas de percepción de servicios de campamento, incluyendo alimentación, recreación y actividad física.**

4. EVALUACIÓN PREVENTIVA DE SALUD

El examen de salud bianual se realiza desde 1998. Entre mayo de 2003 y marzo de 2004 Cerro Colorado realizó la última evaluación de salud a sus trabajadores, la que está dirigida a detectar en forma precoz los factores de riesgo cardiovascular y condiciones mórbidas y, de esta manera, identificar y clasificar al total de los trabajadores –directos y contratistas– en grupos, de acuerdo a su nivel de riesgo cardiovascular. Se encuestó nivel de actividad física y tabaquismo y se midieron IMC, presión arterial, índices lipídicos y otros.

En el estudio se siguieron los criterios del Programa Cardiovascular del MINSAL. De esta forma se logró considerar el riesgo global del sujeto y tratar así todos los factores coexistentes en forma simultánea.

La detección diagnóstica arrojó que un 49% de la población presenta un bajo riesgo cardiovascular, un 42% riesgo moderado y 9% riesgo mayor.

Los resultados individuales son entregados a cada una de las personas controladas, en un informe que, además de indicarle su nivel de riesgo, incluye recomendaciones para incorporar a su diario vivir el concepto de prevención en salud.

CAPACITACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL Y NO LABORAL

- **2002 y 2003:** Se realizó un completo curso de capacitación en salud ocupacional y no laboral a todo el personal de Cerro Colorado.
- **2004:** El curso se hizo extensivo al personal de las empresas colaboradoras directas.

5. OTRAS ACCIONES

Desde el comienzo del Programa Vivamos Sanos, y en forma paralela, la Gerencia de Recursos Humanos y Comunicaciones ha desarrollado iniciativas en el ámbito de la protección psicosocial, entre las que destacan el apoyo a organizaciones sociales, culturales y deportivas asociadas a su personal y familias, además del desarrollo de programas de estudios y becas para hijos de sus trabajadores.

En el ámbito de las comunicaciones internas, el programa Vivamos Sanos tiene asignados espacios exclusivos para informar y educar a través de la revista mensual, intranet, en paneles y diarios murales. Allí se alternan noticias y material referente a alimentación, ergonomía, fitness, tabaco y control de stress, entre otros.

Cerro Colorado cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental, con certificación ISO 14001, que incluye planes y programas orientados a una minería sustentable, como control de factores ambientales, monitoreo de flora y fauna, etc.

Por otra parte, la Compañía desarrolla un Plan de Relaciones Comunitarias orientado a promover una mejor calidad de vida entre las comunidades vecinas. A través de este plan, Cerro Colorado financia proyectos de desarrollo local, realiza programas de educación en emprendimiento y medio ambiente, compras locales, bolsa de trabajo, prácticas laborales y becas para estudiantes indígenas, entre otros.

Compañía Minera Cerro Colorado ha adherido a la línea de trabajo de VIDA CHILE incorporando a su Programa nuevas actividades y utilizando la metodología propuesta.

La meta para el año 2005 es “Acreditar a Cerro Colorado como Lugar de Trabajo Saludable”, en acción conjunta con la SEREMI de Salud de la Primera Región.

EMPRESA NACIONAL DE PETRÓLEO-ENAP: “POLÍTICA DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLE”

La Empresa Nacional del Petróleo en Punta Arenas cuenta con una población de 1.200 funcionarios, distribuida en oficinas de administración y en las diversas plantas y campamentos. De los funcionarios en estos últimos, el 50% aproximadamente son aportados por el sistema de compra de servicio a través de empresas contratistas.

La situación de salud de sus trabajadores, con un promedio de 49 años de edad y habiendo implementado las políticas de salud laboral con éxito en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, mantiene un diagnóstico de altas tasas de sobrepeso y obesidad, y un 35% de población laboral con hábito tabáquico. Concretamente de un total de 1.187 trabajadores examinados, un 87% de ellos presenta IMC alterado con cifras elevadas y preocupantes, por cuanto un gran número de ellos agregan otros factores de riesgo.

A partir del año 1999, la empresa comienza a desarrollar un Programa de Promoción de la Salud, haciendo eco a la política del MINSAL sobre las cinco condicionantes de la salud y su directa relación con la situación de salud de los chilenos. Dicho Programa es inserto en el Plan de Medicina Preventiva que desarrolla la empresa, generando acciones conjuntas en una perspectiva de complementariedad de la Política de Salud Ocupacional y la estrategia de Promoción de la Salud.

El Manual de Salud Ocupacional de la empresa señala que “La condición de estar sano es un requisito básico para poder desarrollar las capacidades de los trabajadores. El ideal es desarrollar acciones que eviten que el trabajador y/o su familia se enferme y que, cuando esto suceda, se consiga una rápida curación y recuperación”.

Es en esa convicción que la ENAP se plantea como misión: “Lograr el más elevado nivel de bienestar biosicosocial del trabajador mediante la prevención integral en salud”.

Al mismo tiempo define su Plan de Salud Ocupacional bajo las siguientes premisas:

- Promover el más alto grado de bienestar físico, mental y social del trabajador.

- Evitar el desmejoramiento de la salud del trabajador por sus condiciones laborales.
- Proteger a los trabajadores de los riesgos resultantes de los agentes nocivos.
- Mantener a los trabajadores de manera adecuada a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.
- Adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

En el ámbito de ese Plan es que la empresa propone un conjunto de intervenciones hacia los trabajadores conjugando las dos líneas de trabajo, vale decir, la medicina preventiva y la promoción de la salud abordando las condicionantes de alimentación, consumo de tabaco, actividad física y factores protectores psicosociales.

- Programa de Medicina Preventiva Anual.
- Programa de Prevención de Riesgo Cardiovascular.
- Gimnasia de Activación.
- Gimnasia de Pausa.
- Programa de Promoción de Ambientes Libres de Humo de Tabaco.
- Programa de Prevención y tratamiento de Alcohol y Drogas.

La promoción de la salud y la prevención de enfermedades exigen que se invierta tiempo, energía y recursos, con la esperanza de que el rendimiento, expresado en mejoría del nivel de salud, justifique tal inversión y reafirme la importancia de proteger a la persona.

Para ello la empresa debe procurar condiciones adecuadas de trabajo y otorgar las facilidades para la incorporación de los trabajadores a los diversos programas tendientes a lograr esta meta. Por otra parte, es responsabilidad del trabajador el cuidado de su salud y el compromiso de participar en estos programas.

Al respecto, la presente Política de Estilos de Vida Saludables da los lineamientos y los espacios para aprovechar al máximo los recursos disponibles, posibilitando la intervención en la salud presente y futura, en el desempeño laboral y en la calidad de vida de los trabajadores.”

POLÍTICA DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES DE ENAP:

Propósito “Desarrollar y mantener el bienestar biosicosocial del trabajador para optimizar su productividad y favorecer su calidad de vida”.

Objetivos:

- **Promover estilos de vida saludables en los trabajadores.**
- **Promover la participación de los trabajadores en los Programas de Prevención y Promoción de la salud.**
- **Optimizar el uso de los recursos para la recuperación de la salud del trabajador.**
- **Favorecer la salud mental del trabajador.**

Asimismo, desarrollar la línea preventiva mediante la detección y la acción precoz del daño a la salud de los trabajadores, en aquellos aspectos directa e indirectamente relacionados con la labor que desempeñan.

ACCIONES REALIZADAS

Las acciones se traducen en programas que combinan elementos de la Medicina Preventiva y Medicina Ocupacional, a través de los cuales se instalan programas relativos a la intervención para el cambio de conductas y de autocuidado de la salud. Entre estos últimos destacan:

1. PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO CARDIOVASCULAR

Este programa contempla el diagnóstico de riesgo cardiovascular de los trabajadores de la empresa, el que se realiza mediante la aplicación del examen de salud preventivo, a partir del cual se desarrolla un conjunto de acciones de tipo individual y grupal para el tratamiento del daño, como también para la detención del factor de riesgo.

La intervención consiste en que los trabajadores son incorporados a un programa de atención médica clínica y de acciones en los ámbitos de alimentación y la actividad física. Para la atención médica cuentan con un programa de visita al equipo de salud, de control y monitoreo el cual va acompañado de educación

sobre su situación de salud. Simultáneamente se le incorpora a la alimentación especial durante la estadía en faena que consiste en dieta hipocalórica. A la vez es integrado a un programa de actividad física asistida, al que tiene acceso durante la estadía en faena y en los días libres, para lo cual la empresa dispone de infraestructura y profesional a cargo.

Paralelamente se trabaja con las familias para apoyo al trabajador, mediante actividades educativas en grupo, formación de monitores.

No obstante, en el análisis comparativo 2002-2004 se observa una leve tendencia a mejorar algunos parámetros como colesterol, tabaco, IMC, que podría explicarse por las intervenciones realizadas; sin embargo, hay un aumento en hipertensión y glicemia, lo cual podría estar asociado al promedio de edad de la población (49 años), que aumenta el riesgo de morbilidad cardiovascular.

2. GIMNASIA DE ACTIVACIÓN

Esta consiste en el desarrollo de actividad física en el inicio de la jornada laboral. Para ello la empresa compra servicios de profesionales de actividad física, quienes programadamente se presentan en lugares de faena, al comienzo de éstas, con el propósito de preparar musculatura y actitud mental para el trabajo; además con un aporte a las relaciones humanas, porque dicha actividad es grupal, en interrelación con los participantes.

3. GIMNASIA DE PAUSA

Los mismos profesionales señalados anteriormente, durante el día realizan en diversas unidades de trabajo pausas activas. Esto se ejerce tanto en faenas administrativas como en otras de tipo terreno y se propone mejorar posturas, incorporar elementos de descanso en grupo para los trabajadores, con el propósito de lograr una jornada más placentera.

La participación en las pausas también es voluntaria, se acuerda con el equipo de trabajo y se busca el momento y lugar adecuado para realizarla.

Si bien aún la integración de los trabajadores no es generalizada, se rescata la evidencia que es una actividad establecida, con tiempos y con recursos.

4. PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE AMBIENTES LIBRES DE HUMO DE TABACO

Las acciones en torno a este programa son las determinadas por la estrategia de Ambientes Libres de Humo de Tabaco, donde lo destacable es el acuerdo con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, lo que significa que queda establecido como parte de la política empresarial.

COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD:

En Sesión N° 336, del día miércoles 5 de junio de 2002 resolvió que a contar del 30 de septiembre del mismo año se establece la prohibición de fumar en todos los lugares de trabajo de ENAP Magallanes.

“...los efectos negativos del hábito tabáquico también afectan la seguridad de la empresa, por los riesgos que ello conlleva, como es accidentes, daño a personas e infraestructura, entre otros. Conjuntamente, un daño económico a la empresa por ausentismo y/o gasto médico”.

A juicio del equipo que lidera el Programa, su implementación tiene ventajas en la medida que:

- Protege a los no fumadores.
- Favorece que los fumadores dejen de hacerlo: 4 a 8%.
- Hace que los niños crezcan en ambientes sin estímulos para fumar.
- Contribuye al cambio de paradigma social.

Asimismo, se logra el propósito con diversas acciones emanadas y desarrolladas por los trabajadores y ejecutivos bajo una convicción de la necesidad de generar espacios saludables.

Acciones Realizadas:

- a. Elaboración de Política por el Comité Paritario Central que establece la norma de no fumar en la empresa y otras medidas de protección de la salud de fumadores y no fumadores.

- b. Distribución de afiches y dípticos más la ubicación de señaléticas en todas las dependencias de la empresa.
- c. Comunicación oficial de dicha política a todas las empresas colaboradoras (contratistas) de la empresa para el cumplimiento de la normativa.
- d. Sensibilización y educación a los trabajadores y a sus familias.
- e. Edición de videos educativos para utilización en lugares de trabajo más alejados.
- f. Programa de seguimiento médico para todo trabajador, consistente en tratamiento y rehabilitación.
- g. Incorporación de otros recursos como es el concurso Déjalo y Gana.
- h. Implementación de medidas administrativas, como son tutor de apoyo, llamada de atención sobre el tema, amonestación.

Cifras comparativas de la Empresa muestran que el número de fumadores ha descendido de 447 en el año 2002, a 424 en el 2003 y 394 personas en el 2004.

5. PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE ALCOHOL Y DROGAS

El Programa se ha propuesto:

- Impulsar una acción integrada y coordinada de los diversos estamentos, a fin de evitar que se produzcan daños a las personas o a las instalaciones a causa del consumo de alcohol o drogas.
- Proteger la salud y la seguridad de los trabajadores de nuestra Empresa.
- Aplicar procedimientos claros y precisos frente al uso de alcohol y drogas, consecuentes con las normas estipuladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que sean conocidas y asumidas por todos los estamentos de la Empresa.

El programa está dirigido al conjunto de trabajadores de ENAP y de las empresas colaboradoras y sus acciones consisten en:

- Difusión de la Política, sus normas y procedimientos a través de jornadas de sensibilización a todos los trabajadores.

- Actividades educativas sistemáticas dirigidas a grupos sanos con el fin de disminuir el riesgo de enfermar.
- Capacitación a líneas de supervisión para una intervención oportuna.
- Formación de Monitores Preventivos.
- Jornadas preventivas hacia la familia.

Para diseñar este programa se realizó una etapa diagnóstica que contempló los siguientes aspectos:

- Determinación de la magnitud del problema en la Empresa y mantención de estadísticas.
- Identificación temprana de trabajadores con problemas de abuso de alcohol y drogas.
- Examen Preocupacional de detección de Alcohol y Drogas de Abuso.
- Exámenes con muestra aleatoria para alcohol y drogas de abuso.
- Exámenes específicos a las personas que participen en accidentes de tránsito u otros incidentes que impliquen sospecha de consumo de alcohol y drogas).
- Exámenes aleatorios a trabajadores a solicitud del Departamento de Personal o de las Líneas respectivas (Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad).

El abordaje de este problema de salud se hace en fase de tratamiento y rehabilitación:

- El tratamiento antialcohólico y antidrogas es el clínico y/o psicoterapéutico, ya sea ambulatorio u hospitalizado, al cual el trabajador se somete en forma voluntaria y en conciencia para superar su adicción y tiene una duración máxima de seis meses.
- El costo de este primer tratamiento es 100% cargo ENAP.
- Comprende el periodo posterior al tratamiento inicial. Esta se extiende hasta por el máximo de dos años, manteniéndose la bonificación 100% ENAP, siempre y cuando el trabajador cumpla con los controles e indicaciones del tratamiento respectivo.

- La rehabilitación implica:
 - ✧ Reinserción sociolaboral a través de la sensibilización a las líneas de supervisión y grupos de trabajo para otorgar apoyo al trabajador cuando se reincorpora a sus funciones.
 - ✧ Incorporación del trabajador al grupo de autoayuda o grupos terapéuticos.
 - ✧ Seguimiento, apoyo y control de los casos en tratamiento.

De esta forma, resulta de importancia para la empresa la especificación de las responsabilidades de los distintos estamentos involucrados en el Programa, las cuales están señaladas y conocidas por todos ellos, específicamente respecto a las responsabilidades del trabajador y de la empresa:

- **Responsabilidad del trabajador**
 - a. El trabajador tiene la responsabilidad de velar por el cuidado de su salud y la de su familia.
 - b. Participar en los programas o acciones específicas a que haya sido invitado con el fin de resguardar su salud.
 - c. Desarrollar su trabajo con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad y salud de las personas (Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad).
 - d. Cumplir en forma completa con los exámenes ocupacionales dispuestos por la salud.
- **Responsabilidad de la empresa:**
 - a. Adecuar los espacios de tiempo establecidos para el cumplimiento de los Programas.
 - b. Motivar la participación de sus trabajadores y cooperar en el cumplimiento de los Programas.
 - c. Fomentar en el grupo de trabajo el estilo de vida saludable.
 - d. Exigir a su grupo de trabajo el cumplimiento de los requisitos de condiciones físicas y psicológicas que el trabajo requiere.

ENAP ha logrado insertar un programa de trabajo con el pleno respaldo de su directorio, con la participación activa de los funcionarios de los distintos estamentos, sean éstos del ámbito administrativo o de faena, contemplando recursos necesarios para su funcionamiento.

BANCO DE CHILE “PREOCUPACIÓN POR LAS PERSONAS”. PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD

El Banco de Chile se ha preocupado por establecer buenos planes para aumentar la calidad de vida de sus 6.300 trabajadores a nivel nacional. En este sentido, la gerencia de Recursos Humanos en especial ha desarrollado una serie de iniciativas que apuntan hacia la mente, el cuerpo y el alma de la persona con sus programas de apoyo psicológico, seguros de salud, capilla, deportes y capacitación, entre otros.

El Programa Promoción de la Salud surge como un enfoque integral a partir del nuevo modelo de administración de Recursos Humanos implementado el año 2002 y cuya base se fundamenta en el concepto de promoción de la salud empleado por la Organización Mundial de la Salud.

Hace tres años, con el cambio de la gerencia de Recursos Humanos, se empezó con un interés por detectar las necesidades de los trabajadores. Para esto se realizaron grupos focales a lo largo del país y con estos resultados se elaboraron informes en donde se detectó que para el personal era fundamental sentir que el Banco se preocupaba por su salud.

Sumado a esto, y a través de un análisis de los registros de motivos de consulta y una encuesta diagnóstica adicional, se detectó que la causa principal de las consultas era por problemas de salud.

Antes de que existiera el Programa propiamente tal, se ejecutaban acciones aisladas, incluyendo los exámenes médicos que fueron introducidos en 1985, sin embargo, con los diagnósticos realizados durante el cambio de gerencia se determinó la necesidad de que pasara a ser un Programa. Es así que mediante la División de Recursos Humanos se introduce la estrategia de Promoción de la Salud como una herramienta fundamental en la preocupación por las personas.

Para esto se le asignó un mensaje positivo Disfruta la Vida, el cual permite darle al Programa un contexto más amplio e integrador y no sólo enfocado desde el daño a la salud. El objetivo ante el mensaje es que al leer “Disfruta la Vida”, la persona se pregunte “¿Cómo disfruto?” y en este sentido de búsqueda está el Banco con una serie de alternativas enmarcadas en el autocuidado : “Disfruto cuidándome”.

En este sentido, el Programa se convierte en un instrumento para fomentar estilos de vida saludables en los equipos de trabajo a través de actividad física, manejo de hábitos alimentarios, salud de la mujer, orientación en tabaquismo y seguimiento de enfermos crónicos.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE SALUD:

- **Fomentar estilos de vida saludables en los equipos de trabajo.**
- **Prevenir enfermedades cardiovasculares en los empleados.**
- **Contribuir a la disminución del ausentismo laboral.**

ÁREAS DE TRABAJO

El Programa es algo positivo en la vida institucional, lo que se logra evidenciar a través de los resultados según las condicionantes que se abordan.

1. ACTIVIDAD FÍSICA CONTROLADA

Desarrollo de planes específicos de actividad física con entrenador personal que dirige los ejercicios y efectúa las mediciones y los estados de avance según factor de riesgo diagnóstico. Además, incorporación de técnicas como el yoga y el masaje express (masaje en silla) que permitan combatir el estrés y el sedentarismo, principal factor de riesgo de la población del Banco.

2. MANEJO DE HÁBITOS ALIMENTARIOS

Asesoría nutricional y seguimiento en la modificación de factores de riesgo por medio del cambio de hábito alimentario. También, acciones específicas tendientes al conocimiento de los alimentos y su adecuada preparación: cursos de cocina y repostería saludable; Almorzar y aprender, evento en donde se organizan almuerzos tipo taller para brindar orientación sobre una alimentación saludable al tiempo que comen.

3. TABAQUISMO

Reafirmación de la política del Banco como empresa libre de humo de tabaco. Acción educativa permanente en el tema y reiteración de zonas especiales de fumadores con todos los equipamientos necesarios; se organizan premiaciones para zonas que no fuman. Asimismo, se da apoyo terapéutico a los fumadores severos y acción educativa para fumadores pasivos.

4. EXÁMENES PREOCUPACIONALES

Incorporación en la batería de exámenes de ingreso, la medición del riesgo cardiovascular que posibilite la derivación automática al plan de acción específico según factores de riesgo detectado e integrarse a la cultura Vida Sana del Banco.

5. EXÁMENES MÉDICOS PREVENTIVOS

Medición cada dos años del riesgo cardiovascular de los empleados mayores de 30 años de edad, con el objetivo de detectar precozmente factores de riesgo susceptibles de ser modificados a través de adoptar estilos de vida saludable.

6. SEGUIMIENTO DE ENFERMOS CRÓNICOS

Programa individual de trabajo y asesoría, a través de enfermería, que se fundamenta en la existencia de un control adecuado de patologías específicas como la Diabetes y la Hipertensión arterial.

7. SALUD DE LA MUJER

Detección precoz de lesiones mamarias en mujeres mayores de 40 años de edad, así como incorporación del Papanicolaou como herramienta de detección. Acciones educativas y formativas en cuidados de la mujer en sus diversas etapas de su desarrollo, con especial énfasis en el período de embarazo y crianza de los hijos.

8. CAMPAÑAS ESPECIALES

Las más frecuentes son: vacunación, cursos de primeros auxilios (a nivel central y también regional), asesoría a embarazadas y chequeos visuales.

ALGUNOS RESULTADOS DEL PROGRAMA

- **Aumento de la participación a nivel nacional de un 90 a 93%.**
- **Aumento significativo en el nivel de satisfacción empleados de nota 6,0 a 6,5.**
- **Disminución significativa de % factores de riesgo: colesterol, sobrepeso u obesidad y sedentarismo.**
- **Mejoramiento en resultados estadísticos de salud de la mujer, de un 95 a un 99% de resultados normales.**
- **Gran interés en nuevas metodologías del manejo alimentario. Evaluación promedio 6,9.**
- **Aumento en la participación de los programas de actividad física controlada en un 200%.**
- **El 55% mejora su respuesta cardiovascular y respiratoria en condiciones de esfuerzo.**

GESTIÓN DEL PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE SALUD: COMITÉ DE SALUD

La organización y dirección de las acciones está a cargo de la asistente social del Área Relaciones con el Personal, quien también es la coordinadora del Comité de Salud. Este comité se reúne cada tres meses y está conformado por dos personas de recursos humanos, dos personas de prevención de riesgos y dos miembros de comités paritarios. Cada uno, a su vez, moviliza y organiza cada área de trabajo, que se adapta según las características de cada proyecto específico y según los requerimientos realizados a cada proveedor externo (ACHS, SODEXHO, etc.), de acuerdo a estándares de calidad predefinidos para cada actividad.

Para asegurar el éxito de las distintas actividades existe un apoyo comunicacional bastante importante. Este sistema consta de distintas rutas para que la información se difunda a la mayor cantidad de empleados posible, la principal es la intranet del Banco. También se cuenta con murales, afiches, entre otros.

El financiamiento del Programa proviene de distintas fuentes, siendo la División de Recursos Humanos del Banco la principal. También los trabajadores, tanto los

internos como externos, dan un aporte. Asimismo, principalmente en Oficinas centrales se cuenta con infraestructura apropiada para realizar distintas actividades, por ejemplo, el casino para los cursos de repostería y cocina saludable.

El sistema de evaluación es anual, sin embargo, al final de cada actividad se pasa una encuesta de satisfacción. Por otro lado, se le da seguimiento a los tamizajes.

Fortalezas que han permitido que el Programa de Promoción de Salud permanezca y crezca en el tiempo :

- **La Promoción de Salud como parte de la institución, colocándola como objetivo dentro de los Planes estratégicos de Recursos Humanos del Banco.**
- **Apoyo y convencimiento de la alta administración de que el Programa es una herramienta primordial que favorece a la empresa y a sus trabajadores y familias, por cuanto reconoce al empleado como un ser integral y no sólo como un ente productivo.**

FERIA DE SALUD

En agosto de 2004 la empresa Sodexho Chile realizó la más reciente Feria de la Salud en las instalaciones del Banco de Chile en Santiago. Este contrato refleja la disposición que existe de poder conjugar acciones para buscar beneficios a los trabajadores.

La feria encajó perfectamente en el enfoque de trabajo del Banco, la preocupación por las personas, en donde la salud es un tema de calidad de vida. En este sentido, durante tres días se brindaron distintas alternativas de participación, desde Flores de Bach hasta charlas sobre cómo alimentarse bien.

En general la percepción fue muy positiva, ya que se prestó la oportunidad para que los empleados conocieran diversas formas de alimentarse sanamente, la oferta de actividades que tiene el Banco para sus diversos programas y la novedosa actividad de almorzar y aprender, donde los empleados con factores de riesgo tuvieron la posibilidad de interactuar con profesionales expertos.

**HOSPITAL BASE OSORNO Y DIRECCIÓN DEL SERVICIO SALUD OSORNO,
“SALUD LABORAL, SU DESAFÍO Y EL NUESTRO”
DEL PROYECTO ENTORNO LABORAL SALUDABLE AL
COMITÉ DE LÍDERES EN ESTILOS DE VIDA SALUDABLE**

La estrategia de Entornos Laborales Saludables fue puesta en marcha por el Servicio de Salud Osorno en el año 1999. Esta decisión implicó definir la orientación metodológica por parte de un equipo interdisciplinario para luego desarrollar una experiencia de tres años.

Uno de los mecanismos fundamentales para definir el Programa fue la realización de un diagnóstico de salud de la población trabajadora para dar cuenta de las condiciones de salud del grupo destinatario y sus factores de riesgo asociados. Estos datos diagnósticos de la realidad laboral otorgan las características y el contexto para definir los énfasis de un plan o proyecto de intervención.

En el año 2000 se hizo la encuesta de hábito tabáquico a 611 funcionarios del Hospital Base Osorno y en el año 2001 se aplicó la encuesta ¿Tienes un Estilo de Vida Fantástico?

EL PROYECTO ENTORNO LABORAL SALUDABLE

El proyecto se enmarca dentro de la estrategia Entornos Laborales Saludables y está orientado a actuar sobre las condicionantes de salud, articulando diversas intervenciones en forma simultánea y sistemática. Contempla la difusión masiva de esas temáticas de salud, compromete la participación activa de las organizaciones sociales existentes al interior de la Institución como también la difusión masiva hacia el grupo familiar de los funcionarios e incluso de los usuarios del sistema, por la relación directa que se tiene con ellos.

Se inserta en el Plan Trienal de Promoción del Servicio de Salud Osorno que aborda: Enfermedades respiratorias, Enfermedades Cardiovasculares, Salud Mental, Accidentes y Patología Músculo-esquelética de origen laboral.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

“Promover estilos de vida saludable en los funcionarios del Hospital Base Osorno y Dirección del Servicio Salud Osorno, permitiendo mejorar su calidad de vida y, por ende, su salud ocupacional”.

Asimismo, algunas de sus metas principales son:

- Difundir al 95% de los funcionarios temáticas de estilo de vida saludable, a través de guías educativas de actividades de salud, recreativas, formativas y culturales;
- aumentar en 10% la cobertura de examen preventivo de salud de los funcionarios;
- evaluar nutricionalmente al 10% de la población funcionaria y realizar seguimiento en la muestra que presenta problema nutricional, durante el período que dure el proyecto;
- implementar normativa interna respecto a la contaminación del Humo de Tabaco;
- propiciar instancias de participación de los funcionarios en actividades artísticas culturales y manualidades para ayudar a prevenir el estrés y uso del tiempo libre, y
- propiciar instancias de coordinación y participación de todas las organizaciones sociales al interior del Sistema.

Los beneficiarios directos son el 100% de la población funcionaria del Hospital Base y Dirección del Servicio de Salud, siendo la dotación del recurso humano de 1.002 funcionarios (70% mujeres).

PRIMERA FASE DEL PROYECTO:

En primer lugar se da inicio a la sensibilización del Estamento Directivo de la Institución, lo que permitiría obtener su voluntad de colaboración y apoyo a las actividades programadas en eventos claves para realizar la difusión del Proyecto en los funcionarios. Es así que se programaron actividades con la finalidad de captar el interés y motivación de éstos en las diversas áreas que se pretendía impactar.

Luego se realiza una encuesta de intereses a los funcionarios, la cual entregó elementos importantes para direccionar las intervenciones en las diferentes condicionantes de salud abordadas, obteniéndose buenos resultados en cuanto al aumento de la motivación de los funcionarios. Además se observa que empieza a insinuarse el liderazgo de algunos funcionarios en la participación y colaboración en las diferentes actividades realizadas.

Al término de esta fase se efectuó una evaluación del proyecto, en base a la meta de sensibilización de los funcionarios frente a la temática y el proyecto en sí. Sobre la base de estos resultados se implementaron las actividades en forma más focalizada, es decir, actividades dirigidas a grupos de funcionarios de una misma unidad o servicio, lo que permitiría mejorar las relaciones interpersonales entre ellos.

SEGUNDA FASE DEL PROYECTO:

Se visualiza que es interesante y valioso comprometer a funcionarios motivados en el tema y que ejerzan algún tipo de liderazgo entre sus pares, para lo cual se efectúa una convocatoria a través de paneles visibles en las diferentes dependencias del Servicio de Salud y Hospital Base de Osorno y por escrito a los Jefes de Servicios y Departamentos del Sistema para seleccionar algún funcionario que representara a su unidad y/o servicio dentro de la coordinación del proyecto.

Entre los requisitos solicitados se estableció: tener motivación personal por mejorar sus propios estilos de vida y el de sus compañeros, compromiso con el grupo y la Institución, interés por trabajar en equipo y respaldo de su Jefe directo y compañeros de trabajo.

En este sentido, uno de los objetivos principales para esta parte fue el de conformar un grupo que se denominó **Comité de Líderes en Estilos de Vida Saludable**. La forma de capacitación es a través de un programa de formación continua que, a su vez, se combina con reuniones de trabajo del grupo con la Asistente Social, coordinadora del proyecto. Para asistir a estas actividades, los participantes lo hacen dentro de la jornada laboral.

En síntesis, en esta segunda fase del Proyecto se da énfasis al trabajo con los líderes formados con la finalidad de implementar una red social interna para continuar con la motivación, planificación y ejecución de actividades promocionales de salud entre los funcionarios en su entorno laboral.

ACTIVIDADES Y LOGROS

1. ALIMENTACIÓN Y NUTRICIÓN

- Concursos Menú Saludable, realizados dentro de las actividades de celebración Día del Hospital.
- Distintos talleres: Alimentación saludable, Conservación de alimentos, Alimentación para funcionarios crónicos (obesos, hipertensos y diabéticos), Gastronomía, Coctelería y Banquetería saludable.
- Establecimiento de un grupo de autoayuda para control de peso.
- Degustación de alimentos saludables en los diversos talleres y encuentros de los funcionarios mediante el servicio de Coctelería y Banquetería saludable que fue implementado gracias a uno de los talleres.
- Construcción de un Invernadero en uno de los patios interiores, específicamente detrás de la unidad de Alimentación del Hospital.

INVERNADERO

- Esta iniciativa está a cargo de una de las funcionarias de la Unidad de Alimentación y en conjunto con sus compañeros construyeron el invernadero bajo asesoría de un técnico en agronomía, lo cual ha favorecido el trabajo en equipo y el mejoramiento del entorno físico laboral.
 - Algunos de los productos plantados por ellos mismos, como cilantro, apio y perejil muchas veces son utilizados en las preparaciones de la comida para las personas hospitalizadas, lo cual genera reconocimiento tanto de otros funcionarios como de los usuarios.
- Recopilación de recetas saludables que a su vez permitió la elaboración e impresión de un libro Cocina Fácil y Saludable.

RECETARIO SALUDABLE

- Esta iniciativa surgió de la necesidad de un grupo de líderes de buscar algo que motivara a sus compañeros a preocuparse por la alimentación. Además de recetas útiles y prácticas, contiene información nutricional.
- Una vez que se imprimió y se dio a conocer el recetario ya terminado, causó un gran impacto en la población hospitalaria, logrando el objetivo que motivó la iniciativa: alimentarse sanamente con alimentos al alcance de todos.
- Provocó una gran satisfacción en las gestoras del recetario, así como el reconocimiento de la Dirección del Hospital Base Osorno, Servicio de Salud Osorno y Ministerio de Salud, por parte de la Ministra de Salud en funciones, motivándose así para trabajar en una nueva iniciativa, “Aprender a Cocinar Sano”, que consistió en 18 clases de cocina.

- Existe un casino concesionado bajo contrato, el cual incorpora a la oferta un menú saludable al personal de 12 horas. Aquellos funcionarios administrativos que laboran 8 horas diarias tienen que proveer su propia colación.

2. TABAQUISMO

- Programa de Consejería Antitabaco.
- Concurso Interno de Unidades sin humo de tabaco ambiental.
- Participación de funcionarios en Concurso “Déjalo y Gana”.

En el año 2002 la institución fue declarada: Hospital Base Osorno Libre de Humo de Tabaco.

3. FACTORES ERGONOMÉTRICOS

- Talleres: Prevención laboral y posturales, a los cuales han asistido unos 150 participantes; además, gimnasia de pausa en diferentes servicios.

4. DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

- Talleres de formación de líderes.
- Elaboración de 30 iniciativas saludables de líderes que nacen de las capacitaciones recibidas.
- Formación de una organización social “Comité Líderes en Estilo de Vida Saludable”, que cuenta con Personalidad Jurídica.

5. MEJORAMIENTO DE AMBIENTE FÍSICO

- Las actividades en su mayoría han sido posibles con el financiamiento que brinda la estrategia de Mejoramiento del Entorno Laboral (MEL). Esto ha hecho posible que se realicen algunas mejoras, como: mejoramientos de varios patios de luz, incorporación de música ambiental en varios Servicios dentro del Hospital y mejoramiento de salas de estar.
- Se han realizado mejoras en el aspecto físico del casino para funcionarios, entre las cuales está la colocación de cortinas, estufa a leña, distintos adornos y un equipo de sonido que brinda música ambiental, todo lo cual ha hecho que el lugar se sienta más comfortable.

6. ACTIVIDAD FÍSICA

- Cursos de yoga y aeróbica permanentes.
- Talleres de bailes populares (tango, salsa, cueca), de actividad física y gimnasia aeróbica.
- Caminatas al aire libre aprovechando las zonas verdes que ofrece la Región.
- Anexo a las instalaciones del Hospital hay un gimnasio que servirá para la ejecución de distintas actividades, tanto recreativas como físicas. Actualmente está en la etapa final de construcción.

7. EVALUACIÓN PREVENTIVA DE SALUD

- Se destinó durante tres meses un policlínico para atender la demanda de funcionarios para realizarse el examen médico preventivo (24 horas), 85 funcionarios atendidos (8,5 %).

8. OCUPACIÓN DEL TIEMPO LIBRE

- Exhibiciones de películas de estreno.
- Cursos de manualidades: cestería, tarjetería española, zigña, texturado, multiartesanía, velas, arreglos navideños, flores secas y naturales, crewell, country, etc.
- Talleres: pintura al óleo; lenguaje y creatividad Niveles 1 y 2.
- Edición libro Conjuro Literario que nació del taller de creatividad y que recopila las distintas obras creadas por los funcionarios participantes.
- Cursos y talleres de capacitación laboral: reparaciones básicas de gasfitería y electricidad; taller de tapicería; peluquería y costura.

9. DIFUSIÓN

- Distribución de 3.000 cartillas “¿Tiene un Estilo de vida Fantástico?”
- Video Entorno Laboral (principales actividades).
- Presentación Proyecto Entorno Laboral en Consejo Técnico.
- Presentación de Proyecto en 2º Congreso Chileno de Promoción de Salud (póster premiado).
- Encuesta de opinión para medir sensibilización y difusión entre los funcionarios de los diferentes estamentos.
- Implementación de diarios murales.
- Elaboración de parka con logo de VIDA CHILE, la cual es utilizada durante caminatas y actividades grupales.

ORGANIZACIÓN SOCIAL: COMITÉ DE LÍDERES EN ESTILO DE VIDA SALUDABLE

En octubre del 2002, el Hospital participó en el 2º Congreso Nacional de Promoción de Salud efectuado en Santiago y quedó entre los 10 mejores lugares de trabajo en el sector salud.

Incentivados con este reconocimiento, ese mismo mes el grupo de Líderes de Vida Saludable, en conjunto con la Coordinadora del Proyecto, fundó una organización social sin fines de lucro y con calidad jurídica denominada: “Comité

de Líderes en Estilo de Vida Saludable”, cuyo objetivo principal es promover entre los funcionarios del Hospital y Servicio Salud Osorno estilos de vida saludable.

El Comité de Líderes en Estilo de Vida Saludable cuenta con la integración de más de 100 funcionarios comprendiendo el Hospital Base Osorno, Servicio Salud Osorno y últimamente hospitales periféricos.

Una de las razones principales para tomar la personería jurídica fue la necesidad de financiamiento y de tal modo poder acceder a fondos concursables, como Chile Deportes. Desde entonces se cuenta con diversos aportes, en donde uno de los más importantes es de los funcionarios. Actualmente hay unos 120 inscritos como socios y a cada uno se les cobra \$ 300 (trescientos pesos) mensuales. En este sentido hay coordinación con la sección de finanzas del Hospital, ya que la mayoría prefiere que el monto se descuente por planilla. Otros montos han sido recolectados de la venta de sus producciones, tanto del Recetario Saludable como del Conjuro Literario.

En general, los resultados que hasta la fecha ha tenido el Hospital Base de Osorno, gracias al enfoque de Entorno Laboral Saludable, han sido positivos, por cuanto se ha logrado que la estrategia se inserte dentro del quehacer del sistema como una política institucional de promoción de la salud y satisfacción del usuario interno.

Todo lo anterior se ha visto favorecido por la voluntad y disposición de los directores del Hospital y del Servicio de Salud, pero quizás el principal factor de éxito es la aceptación y tenacidad de los funcionarios, tanto en el nivel de coordinación como de participación, para que esto continúe. Ambos aspectos son fundamentales para que el Proyecto haya crecido en el tiempo y a la vez tenga el reconocimiento institucional que tiene actualmente.

CENTRO DE SALUD FAMILIAR SALVADOR BUSTOS, ÑUÑO A: “PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD Y ENTORNO LABORAL SALUDABLE”

Se puede decir que el proceso tiene sus inicios hace aproximadamente diez años. En ese momento, se hizo una medición del clima laboral y se tocó el tema de estructura física, la cual era inadecuada, principalmente por la falta de vegetación (plantas y flores) en los alrededores del establecimiento. Esta situación creó el interés entre los funcionarios, para que los entornos en el centro fueran más bonitos y agradables, más acogedores para los que diariamente tenían que estar ahí brindando sus servicios. Para lograr este objetivo se realizaron diversas actividades, cuyas metodologías se caracterizaban por ser más entretenidas. Con esto se pretendía hacer llegar la información con el uso de títeres, obras de navidad, gimnasia, entre otras. Poco a poco fue creciendo el interés y surgieron más ideas para mejorar el ambiente laboral.

PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD

Desde el año 2002 se viene trabajando en la estrategia de entorno laboral saludable. La participación de todos los funcionarios ha sido herramienta clave para la formulación de metodologías que lleven al CESFAM a convertirse en un entorno laboral saludable.

En ese entonces se programaron encuentros con un equipo del Centro de Salud compuesto por representantes de los funcionarios y de la dirección: representantes de estamentos, un representante de la Asociación Gremial y un representante del Comité Paritario más el Director. Este equipo realizó un diagnóstico de la situación laboral en el nivel psicosocial y físico; además, recopiló la percepción que tenían las personas con respecto a su lugar de trabajo.

Asimismo, por ese entonces se estaba incorporando el Plan de Promoción de la Salud en la comuna de Ñuñoa y como consecuencia las prioridades estaban en las estrategias de comunas y escuelas saludables, sin embargo, faltaba el escenario de entornos laborales. Por consiguiente, se aprovechó de tocar el tema de entornos laborales saludables en los encuentros que realizaban los trabajadores del centro de salud.

En este sentido, se trabajó en una definición propia de entorno laboral saludable y se hizo una sistematización para que el Centro de Salud Familiar lograra serlo.

Los trabajadores, en una elaboración colectiva durante uno de estos encuentros, conceptualizaron Entorno Laboral Saludable como: “Un espacio que permite el desarrollo de nuestro trabajo en forma agradable y en un ambiente adecuado, permitiendo un desarrollo personal armónico y que toma en cuenta las características físicas y psicosociales”.

Para cumplir con esto se programaron acciones, que aún permanecen, para transmitir la información como reuniones mensuales, murales, informes para los funcionarios y la Revista Salud para Nosotros del CESFAM. Además, casi de inmediato, las personas se inscribieron en distintas actividades deportivas y recreativas por el interés que suscitaba dicha estrategia en los funcionarios.

Actualmente el entorno laboral saludable es una de las líneas de acción o estrategia del Programa de Promoción de la Salud en el CESFAM y su objetivo es “promover un entorno laboral saludable que facilite el desempeño de los funcionarios en armonía con su desarrollo personal”. El programa cubre a los 121 funcionarios, de los cuales el 90% son mujeres y el resto hombres.

La coordinación de esta estrategia está a cargo del Equipo de Promoción y Trabajo Comunitario, constituido por: dos representantes del tema de promoción y trabajo comunitario de cada sector, un representante del Comité Paritario, un representante de la Asociación Gremial y una psicóloga de la institución.

El desarrollo del Programa se lleva a cabo gracias a distintas actividades cuyos contenidos abordan los factores protectores psicosociales, la alimentación saludable, el entorno libre del humo de tabaco (el CESFAM ya se encuentra acreditado como tal) y diversas actividades físicas y recreativas. Dichas actividades son programadas anualmente y se realizan en forma regular.

En cuanto a las formas de trabajo utilizadas, todos los años se prioriza algún tema. Cada sector tiene su reunión y de los planteamientos que surgen de éstas, los representantes los llevan a la reunión con el Equipo de Promoción y Trabajo

Comunitario que se efectúa bimestralmente. Con posterioridad, si surge la necesidad de alguna actividad tanto física como recreativa, se hace una convocatoria en donde los funcionarios se inscriben y se coordina con los lugares o personas necesarias.

ACTIVIDADES Y LOGROS:

A continuación, se detallan algunos resultados que han sido evidenciados en el CESFAM, debido principalmente a la implementación del Programa de Promoción.

1. Alimentación

El Centro de Salud cuenta con un casino, el cual es utilizado por una señora para hacer colaciones. Por lo general se ofrecen dos opciones, alrededor del 20% de los funcionarios usa esta alternativa, pues el 80 % restante trae su comida de la casa. La promoción de la alimentación saludable está abordada en las actividades de celebración del CESFAM y además en la programación anual se incluyen desayunos saludables.

2. Actividad física

El Centro promueve la actividad física y recreativa a través del otorgamiento de una hora semanal de libre disposición durante la jornada laboral para que los trabajadores realicen la actividad de su elección, entre las cuales se encuentran: natación, aeróbica, relajación. Muchos utilizan el Polideportivo que se encuentra cerca del CESFAM y en donde se les da un precio especial durante la hora asignada.

3. Tabaquismo

El Centro de Salud fue acreditado en junio de 2002 y cuenta con una política de ambiente libre de humo de tabaco. Asimismo, algunos funcionarios han participado en el concurso “Déjalo y Gana”.

4. Prevención y Salud ambiental

Existe un Programa de prevención de accidentes y riesgos laborales elaborado por el Comité Paritario. Por otro lado, la institución favorece la realización del Examen de Salud Preventivo del Adulto (ESPA) anualmente. En cuanto a la salud ambiental, el Comité Paritario está a cargo de la vigilancia permanente.

5. Factores protectores psicosociales

Existen distintas actividades que se realizan y que están relacionadas con este aspecto. Por un lado, hay mecanismos de participación que están presentes a través

de la Asociación Gremial, Comité Paritario, Comité de Entornos Laborales Saludables y otros comités técnicos. Asimismo, se celebran varias fechas entre las que están el día de cada estamento, celebración de fiestas diversas, paseo de fin de año, aniversario del CESFAM y, además, se acostumbra a saludar a cada funcionario con ocasión de su cumpleaños.

GESTIÓN DEL PROGRAMA:

Los recursos económicos con que cuenta el programa vienen principalmente del Plan Comunal de Promoción cuyo aporte para el 2004 fue de un millón de pesos. Asimismo, otros provienen de la Corporación Municipal, actividades de recaudación y de aportes personales tipo cuotas que son fijadas según la actividad. Por ejemplo, según la programación del 2005 se establecen tres estrategias para financiar las actividades de finalización de año: cuota mensual de quinientos pesos por funcionario, desde marzo a diciembre; reciclaje de latas de bebidas; reciclaje de cartuchos de tinta vacíos que utiliza la encargada de promoción del CESFAM.

Además se cuenta con recursos humanos y de infraestructura. Las personas que brindan algún taller o curso generalmente son funcionarios del propio centro, también apoyan personas de la comunidad y en algunos casos cuando se cuenta con suficiente plata se contrata a otros. Además de las instalaciones del Centro se cuenta con la Corporación de Deporte de Ñuñoa, ubicada inmediatamente al lado, que a través de un convenio ha podido establecer cuotas especiales para el uso de las instalaciones durante la jornada laboral y también se ha podido utilizar el Centro Cultural de la comuna.

A pesar de que se realizan evaluaciones mensuales, el sistema, que forma parte del Plan Comunal de Promoción de la Salud, está confeccionado para evaluar las actividades que se efectúan y no el proceso en su totalidad. No obstante, la mayoría de los funcionarios concuerda en que el logro principal es la mejora de las relaciones y comunicación entre las personas que trabajan en el centro de salud, tanto en el ámbito personal como laboral. Por ende, ha favorecido y potencializado el trabajo en equipo.

En cuanto a las fortalezas existentes para construir un Entorno Laboral Saludable, se destaca que las jefaturas de la Comuna, incluyendo el Alcalde, apoyan la idea, ya que han logrado interiorizar el tema. Esto hace que exista una motivación que nace con la preocupación de la institución por los funcionarios convirtiéndolos en sujetos de atención con derechos y no sólo prestadores de un servicio.

Cabe destacar que se cuenta con una serie de incentivos laborales que han sido logrados participativamente a través del tiempo y de manera progresiva, entre los que se encuentran: tres días al año en caso de no tener ninguna licencia médica en el año previo; media jornada laboral libre por día de cumpleaños, utilizable el día del cumpleaños; una hora semanal para realizar actividad física y/o recreativa sistemática y continua.

Curiosamente, el tema de financiamiento es tanto una fortaleza como una debilidad. Se entiende como fortaleza, ya que asegura que el Programa tenga sustentabilidad en el tiempo. Sin embargo, se considera una debilidad cuando ha limitado el tema, específicamente cuando no se sabe si el aporte va a continuar y se genera resistencia en algún momento. En este aspecto, cuando hay problemas relacionados con “las platas”, la forma para enfrentarlos es trabajando en equipo y buscando soluciones en conjunto.

De manera reiterada, la activa participación de todos los funcionarios es considerada como factor de éxito para que un Programa de Promoción de Salud en el lugar de trabajo funcione. Es primordial el trabajo en equipo, el cual se ve favorecido por un buen clima laboral. También juega un papel fundamental la voluntad y el compromiso de los directivos.

Se establecen como factores que dan sustentabilidad al Programa:

- Un buen apoyo técnico por parte del Servicio de Salud;
- un equipo básico capacitado en el tema;
- voluntad y apoyo de los directivos en todos los niveles;
- financiamiento permanente;
- interés continuo de un equipo coordinador;
- respeto al contexto, y
- fomentar la empatía de los funcionarios con su lugar de trabajo.

Finalmente, plantean como recomendaciones para que otros logren desarrollar un programa de entorno laboral saludable, el realizar un diagnóstico previo de las

condiciones laborales y programarlo con las personas, en donde se elabore un concepto de “entorno laboral saludable” que sea consecuente con los distintos programas y planes de salud a nivel local y nacional. El énfasis en la participación permite lograr acuerdos que reflejan el sentir de la mayoría, y a su vez logra que los trabajadores sientan que la institución se preocupa por ellos.

Revista Salud para Nosotros

La revista es coordinada y editada por un equipo multidisciplinario del CESFAM. Se publica dos veces al año y hasta el momento lleva cuatro ediciones. La revista es utilizada para avisar eventos de índole personal y social en que participan algunos trabajadores, como nacimientos, reconocimientos profesionales, entre otros. Asimismo, se emplea para anunciar la programación de las actividades del año.

Este medio de comunicación social es un logro importante, ya que se ha dado debido al interés y participación de algunos funcionarios. Se financia principalmente de los fondos del Plan Comunal de Promoción, pero también en algunas oportunidades se utilizan los recursos de la cuota mensual que da cada funcionario.



IV. SÍNTESIS Y CONCLUSIONES



A modo de síntesis de la presentación de estas experiencias, se presentan los aspectos comunes observados en su desarrollo:

- ❖ Las experiencias tienen un desarrollo superior a los tres años y han logrado su institucionalización. Tres de ellas comenzaron entre los años 1998 y 1999, las dos restantes en el año 2002.
- ❖ Una se ha formulado explícitamente como Política Institucional, tres se implementan como Programas de Promoción de Salud y una como un Proyecto de plazo limitado, que da lugar a una Organización Social que asume la continuidad de las tareas.
- ❖ Se destaca el liderazgo de profesionales claves en su conducción y el hecho de contar con el respaldo de los directivos o gerencia superior. Otro factor de éxito común ha sido la participación de los trabajadores a través del Sindicato, Asociación Gremial, Comités Paritarios u otras instancias.
- ❖ Todas incluyen intervenciones múltiples, las que se fueron incorporando en forma secuencial con gradualidad, según la realidad de cada lugar de trabajo. Algunas comienzan con acciones en alimentación, actividad física o tabaco y otras perfeccionando el programa preventivo cardiovascular. La instalación del Programa, en algunos casos, se realiza a partir de la integración de acciones previas bajo una concepción más amplia de salud y calidad de vida. También cabe destacar que todos los equipos han elaborado una serie de materiales educativos y de comunicación.
- ❖ Respecto a las dificultades se señalan la falta de integración de los trabajadores y los obstáculos para lograr coberturas más amplias. La mayoría de ellas, a pesar de llevar varios años con estas acciones, funciona gracias a participaciones voluntarias de grupos reducidos que sí tienen un potencial de expansión vía incentivos laborales; ya que han tenido momentos o actividades particulares de mayor alcance.

Otra dificultad importante se relaciona con las visiones, prejuicios o resistencias frente a los cambios y actividades innovadoras, como, por ejemplo: las pausas activas suelen percibirse como “pérdida de tiempo”, la alimentación “ya no se puede modificar porque es recibida como beneficio adquirido”. Por otra parte, el reducido equipo humano que

dirige las tareas es otra limitación importante, unida a la falta de espacios de intercambio o formación en esta área.

- ❖ Las evaluaciones principalmente son de proceso, de participación y satisfacción de los usuarios. Coinciden en reconocer un mejoramiento del clima organizacional y aumento del trabajo en equipo. Las evaluaciones de impacto, son más escasas; algunas realizan seguimiento de indicadores de algún factor de riesgo según las intervenciones específicas realizadas.
- ❖ Los mecanismos de gestión son diversos y varían, observando la presencia de un Comité Ejecutivo (integrado por los Gerentes de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Comunidad; Recursos Humanos; Comunicaciones y Equipo Técnico); un Comité de Salud (ubicado en la División de Recursos Humanos e integrado por Recursos Humanos, Prevención de Riesgos y Comités Paritarios); un Comité de Líderes en Estilos de Vida Saludables (integrado por los propios sujetos de la experiencia) y un Equipo de Promoción y Trabajo Comunitario (integrado por Promoción de Salud, Comité Paritario, Asociación Gremial y un psicólogo).
- ❖ El financiamiento también es diverso, utilizan diferentes fuentes (institucionales y postulación a fondos externos). Cabe señalar que en dos de ellas es importante el aporte mensual de los propios trabajadores.
- ❖ La participación activa en el II Congreso Chileno de Promoción de Salud del año 2002 y el reconocimiento obtenido por dos de estas experiencias fue un factor importante en su consolidación.
- ❖ Las experiencias del sector salud se vinculan en sus orígenes a los Proyectos de Mejoramiento de Entornos Laborales y a las orientaciones técnicas del Plan Nacional de Promoción de Salud del año 1998 y siguientes. Una de ellas hace notar que el construir una conceptualización colectiva de los trabajadores es un factor altamente positivo.

El relato de la experiencia refleja la existencia de procesos similares, a pesar de las diferencias entre los tipos de lugares y el tamaño, que en este caso varía entre cerca de 100 y 6.000 trabajadores. También es común a todas ellas la valoración positiva por parte de los trabajadores y directivos.

Del conocimiento de estas experiencias y sus elementos comunes, se plantean las siguientes conclusiones generales que, aunque separadas en forma analítica por ámbitos de acción, en la práctica son abordadas en forma integrada, produciendo un efecto sinérgico.

ÁMBITO POLÍTICAS INSTITUCIONALES:

- ❖ Las Políticas de Promoción de la Salud que forman parte de la Política de Recursos Humanos favorecen la integración de los trabajadores y gerencias y tienen mayor potencial de sustentabilidad.
- ❖ Los Programas de Promoción de la Salud insertos en el Plan de Salud Ocupacional de la empresa suelen tener mayor consistencia técnica. Amplían el campo de acción de la Medicina Preventiva con una visión más coherente, con los desafíos del actual perfil epidemiológico nutricional del país. Otra inserción con alta consistencia y sustentabilidad ocurre en las Gerencias de Calidad de Vida y Medio Ambiente.
- ❖ Los factores protectores ambientales, psicosociales y de autocuidado están directamente relacionados con las Políticas de Salud Ocupacional e incluyen la información, los exámenes de salud preventiva, la existencia y uso de los implementos adecuados para la labor, la existencia y cumplimiento de normativas, entre otras.

ÁMBITO GERENCIAL O DIRECTIVO:

- ❖ Los programas que cuentan con el apoyo activo de la Gerencia logran ser más aplicables a los trabajadores. El compromiso activo de los niveles gerenciales con el programa de promoción de la salud le otorga mayor credibilidad y sustentabilidad.
- ❖ Los equipos responsables de los programas tienen mayor motivación cuando cuentan con el respaldo de las gerencias o directivos de la empresa.
- ❖ Los trabajadores valoran positivamente la participación de las gerencias o directivos en las actividades de los programas.

- ❖ La gerencia debe garantizar un compromiso con el total cumplimiento de los requerimientos reglamentarios en materia preventiva, de calidad y seguridad.

ÁMBITO EQUIPOS RESPONSABLES:

- ❖ La existencia de equipos responsables de los programas permite una más adecuada implementación, favorece el intercambio y multidisciplina, mejora la capacidad de gestión de los mismos.
- ❖ El acompañamiento y supervisión de los programas es más expedito en el caso que existan equipos responsables.

ÁMBITO DEL TRABAJADOR Y SU FAMILIA

- ❖ Los programas que incorporan a las familias de los trabajadores favorecen la modificación de conductas, en especial, en la adherencia a las actividades.
- ❖ Los trabajadores que participan de los programas de promoción se sienten acompañados cuando estas actividades llegan a sus familiares.
- ❖ Los equipos de responsables de los programas se sienten más respaldados cuanto se cuenta con la familia del trabajador.
- ❖ Las organizaciones de trabajadores asumen representatividad de los temas abordados cuando estos integran a la familia.

ÁMBITO COMUNITARIO

- ❖ Los programas que logran extender su quehacer al territorio o comunidad donde se inserta la empresa favorecen el intercambio y generan buenas relaciones empresa-comunidad.
- ❖ La empresa asume como una oportunidad, desde la perspectiva de Responsabilidad Social, el extender la acción de los programas de promoción de la salud a la comunidad.



V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Albala C., Olivares S., Salinas J., Vio F. *Bases, Prioridades y Desafíos de la Promoción de la Salud*. Santiago, Chile 2004.
2. Arias P., Barna R. *Promoción de Salud y Ambiente Laboral*. En: *Bases, Prioridades y Desafíos de la Promoción de Salud*. Capit. 21, 2004, pp 253-268.
3. ACCIÓN RSE, INTA, MINSAL. *Vida Sana en la Empresa*. Guía para la elaboración de un programa de promoción de salud en la empresa. Santiago 2004.
4. ACCIÓN RSE. *El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en Chile y en el Mundo*. Santiago 2003
5. 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.
6. Barceló P. *Técnicas de Gestión Preventiva del Estrés Laboral en Organizaciones*. Rev. Prevención de Riesgos N° 67. Enero-Abril 2004.
7. Cifuentes M. *Condiciones Laborales Psicosociales Decentes: como pasar de los valórico a lo operacional*. Ciencia & Trabajo Año 6 N° 14, Oct-Dic 2004. pp 162-173.
8. Consejo Nacional para la Promoción de la Salud VIDA CHILE. *Plan Estratégico 2001 – 2006*. Metas intersectoriales al 2006. Santiago de Chile; 2000.
9. Consejo Nacional para la Promoción de la Salud VIDA CHILE. *Cuentas Públicas años 2001, 2002 y 2003*. Santiago de Chile.
10. Echeverría M., López D., Santibáñez I., Vega H. *Flexibilidad Laboral en Chile: La Empresas y las Personas*. Cuadernos de Investigación 22 Dpto. de Estudios, Dirección del Trabajo, Diciembre 2004.
11. Espinosa M., Morris P. *Calidad de Vida en el Trabajo. Percepciones de los Trabajadores*. Cuadernos de Investigación 16. Dpto. de Estudios, Dirección del Trabajo, Diciembre 2004.
12. Kunstmann S., Lira MT. *Riesgo de presentar un evento cardiovascular a diez años en personas sanas: Proyecto RICAR*. Rev. Chil. Cardiología Vol. 3 N° 1 2004.

13. Lanas F., Del Solar J.A., Maldonado M., et al. *Prevalencia de factores de riesgo de enfermedad cardiovascular en una población de empleados chilenos*. Rev. Chil. Med. Vol 131, N° 2, Feb. 2003.
14. Ministerio de Salud. *Los Objetivos Sanitarios para la Década 2000 – 2010*. Santiago, Chile 2002.
15. Ministerio de Salud. *Plan Nacional de Promoción de la Salud*. Santiago de Chile: Ministerio de Salud; 1999.
16. Ministerio de Salud. *Salud sin Tabaco: Guía Técnica Metodológica. Programa Ambientes Libres del Humo de Tabaco*. 2001.
17. Ministerio de Salud, Consejo VIDA CHILE. *Guía para una Vida Activa*, 2003.
18. Ministerio de Salud, Departamento de Epidemiología, Departamento de Promoción de la Salud. *Encuesta de Calidad de Vida y Salud, Chile 2000*. Santiago: Ministerio de Salud; 2003.
19. Ministerio de Salud. *Encuesta Nacional de Salud 2003*. Santiago, Chile 2004.
20. Ministerio de Salud, INTA, Consejo VIDA CHILE. *Guía Para una Vida Saludable. Guías Alimentarias, Actividad Física y Tabaco*. Santiago, 2005
21. OMS Healthy Work Approach Geneva. *Document WHO/HPR/HEP 97.2*. 1997.
22. Parra M., *Promoción y Protección de la Salud Mental en el Trabajo: Análisis Conceptual y Sugerencias de Acción*. Ciencia & Trabajo, Año 6 N° 14 Oct-Dic 2004
23. Salinas J., Vio F. *Promoción de la Salud en Chile*. Rev. Chil. Nutr. 2002; 29 (S1): 164 – 173.
24. Trucco M., Horwitz N. *Una Guía para la Promoción de la Salud Mental en los Lugares de Trabajo*. Boletín Científico. As. Ch. S. Año 5 N° 9. Enero-junio 2003.
25. Unión Internacional de Promoción y Educación para la Salud – UIPES, *La Evidencia de la Eficacia de la Promoción de la Salud. Configurando la Salud Pública en una Nueva Europa*, Madrid, España, 2002.
26. Walker RM., Montero L.E. *Principios Generales de la Educación de Adultos*. Rev. Chil. Med. Fam. 2004; 5(2): 65-71.



ANEXO 1: CONSEJO VIDA CHILE



CONSEJO VIDA CHILE



EL CONSEJO NACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD, cuya imagen corporativa es VIDA CHILE, fue creado por Decreto Supremo N° 708 en 1999. Este organismo, de carácter intersectorial, está integrado por 29 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 Coordinación de Políticas Públicas Saludables del Ministerio de Salud.

LOS INTEGRANTES A NIVEL NACIONAL SON:

- Asociación Chilena de Municipalidades
- Asociación de Guías y Scouts de Chile
- 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
Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos - INTA, U. de Chile
Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas - JUNAEB
Junta Nacional de Jardines Infantiles - JUNJI
Ministerio de Agricultura, INDAP
Ministerio de Defensa
Ministerio de Educación
Ministerio del Interior
Ministerio de Planificación y Cooperación
Ministerio de Salud
Ministerio Secretaría General de Gobierno/DOS
Ministerio Secretaría General de la Presidencia
Ministerio Servicio Nacional de la Mujer - SERNAM (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 2004 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.



ANEXO 2: ASPECTOS JURÍDICOS Y LEGISLATIVOS



ASPECTOS JURÍDICOS Y LEGISLATIVOS

A continuación se mencionan los principales aspectos legales de protección a la salud laboral y ambiental:

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 1651, Recomendación 171, 1985: “Servicios de Salud en el trabajo”.

CONVENIOS Y ACUERDOS CON LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD OPS/OMS

- Convenio Marco para el Control del Tabaco, 2004.
- Estrategia Mundial sobre el Régimen Alimentario, Actividad Física y Salud. 57ª Asamblea Mundial de la Salud. WHA 17, Ginebra 2004.

LEGISLACIÓN EN ALIMENTOS, MEDIO AMBIENTE Y SALUD OCUPACIONAL EN CHILE

- Código del Trabajo Decreto Fuerza de Ley N° 1/1994 Libro II “De la Protección a los Trabajadores”.
- Código Sanitario Decreto Fuerza de Ley N° 725/1967 Libro Tercero de la Higiene y Seguridad del Ambiente y de los Lugares de Trabajo.

SEGURIDAD E HIGIENE AMBIENTAL DE LOS ALIMENTOS:

- Norma chilena N° 409 de 1984. Requisitos del agua para consumo humano.
- Decreto Fuerza de Ley N° 1/90 Ministerio de Salud Determina materias que requieren autorización sanitaria expresa.
- Decreto Supremo N° 256/91 Ministerio de Salud y sus modificaciones. Otorga facultades extraordinarias a los Directores de los Servicios de Salud:

- Prohibición de elaboración y expendio de platos preparados a base de hortalizas y frutas crudas que crecen bajo y a ras del suelo y marismos y pescados crudos.
 - Faculta la autorización para elaboración y expendio de platos preparados a base de hortalizas y frutas crudas que crecen bajo y a ras de suelo, erizos, ostras de cultivo y salmones crudos con ciertas condiciones.
- Decreto Supremo N° 1775/95 Ministerio de Salud. Establece normas para la aplicación del artículo 75 del Código Sanitario.
- Decreto Supremo N° 977/96 Ministerio de Salud. Reglamento Sanitario de los Alimentos y sus modificaciones.
- Resolución N° 1212/98. Normas Técnicas sobre Directrices Nutricionales que indica para Propiedades Saludables de los Alimentos.
- Decreto Supremo N° 57/05 Ministerio de Salud. Modifica Reglamento Sanitario de Alimentos en relación al Etiquetado Nutricional.

SALUD OCUPACIONAL:

- Ley N° 19.345/1995. Incorpora a los trabajadores del sector público a la Ley N° 16.744.
- Ley N° 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 N° 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 N° 594/99. Ministerio de Salud. Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientes básicas en los lugares de trabajo.
- ▶ Decreto N° 67/99. Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargas de la cotización adicional diferenciada.

MEDIO AMBIENTE Y CONTAMINACIÓN

- Decreto Supremo N° 144/61 Ministerio de Salud. Establece normas para evitar emanaciones o contaminantes atmosféricos de cualquier naturaleza.
- Ley N° 19.300 “Bases Generales del Medio Ambiente”, Diario Oficial, 09.04.94.
- Decreto Supremo N° 30 de 1997 Ministerio Secretaría General de la Presidencia, Reglamento del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental. Diario Oficial 03.04.97 y sus modificaciones mediante Decreto Supremo N° 95, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, Diario Oficial 07.12.02.
- Decreto Supremo MOP N° 50/02 que determina el RIDAA “Reglamento de instalaciones domiciliarias de agua potable y alcantarillado”.
- Decreto Supremo N° 148 de 2003 Ministerio de Salud, Reglamento Sanitario sobre Manejo de Residuos Peligrosos.





ANEXO 3: TEST DE AUTODIAGNÓSTICO EN ESTILO DE VIDA “FANTÁSTICO”

F

Familia y Amigos

Tengo con quien hablar de las cosas que son importantes para mí:

- 2 Casi siempre
- 1 A veces
- 0 Casi nunca



Yo doy y recibo cariño:

- 2 Casi siempre
- 1 A veces
- 0 Casi nunca



A

Asociatividad. Actividad Física

Soy integrante activo(a) de un grupo de apoyo a mi salud y calidad de vida (organizaciones de autocuidado, clubes de enfermos crónicos, deportivos, religiosos, mujeres, adultos mayores, vecinales y otros). Yo participo:

- 2 Casi siempre
- 1 A veces
- 0 Casi nunca



Yo realizo actividad física (caminar, subir escaleras, trabajo de casa, jardinear) o deporte durante 30 min. cada vez:

- 2 3 o mas veces por semana
- 1 1 vez x semana
- 0 No hago nada

Yo camino al menos 30 minutos diariamente.

- 2 Casi siempre
- 1 A veces
- 0 Casi nunca

N

Nutrición

Como 2 porciones de verduras y 3 frutas:

- 2 Todos los días
- 1 A veces
- 0 Casi nunca



A menudo consumo mucha azúcar o sal o comida chatarra o con mucha grasa:

- 2 Ninguna de estas
- 1 Algunas de estas
- 0 Todas estas



Estoy pasado(a) en mi peso ideal en:

- 2 0 a 4 kilos de mas
- 1 5 a 8 kilos de mas
- 0 Mas de 8 kilos



T

Tabaco

Yo fumo cigarrillos:

- 2 No, los últimos 5 años
- 1 No, el último año
- 0 Si, este año



Generalmente fumo ___ cigarrillos por día:

- 2 Ninguno
- 1 de 0 a 10
- 0 Mas de 10



A

Alcohol. Otras Drogas

Mi número promedio de tragos (botella de cerveza, vaso de vino, copita trago fuerte) por semana es de:

- 2 0 a 7 tragos
- 1 8 a 12 tragos
- 0 Mas de 12 tragos



Bebo más de cuatro tragos en una misma ocasión:

- 2 Nunca
- 1 Ocasionalmente
- 0 A menudo



Manejo el auto después de beber alcohol:

- 2 Nunca
- 1 Solo rara vez
- 0 A menudo



Uso drogas marihuana, cocaína, pasta base:

- 2 Nunca
- 1 Ocasionalmente
- 0 A menudo



Uso excesivamente remedios que me o los que puedo sin receta:

- 2 Nunca
- 1 Ocasionalmente
- 0 A menudo



Bebo café, té o cola que tienen:

- 2 Menos de 3
- 1 De 3 a 6 al día
- 0 Mas de 6 al día





ESTILO DE VIDA?

último mes. Luego, suma los puntos y anótalos al final de cada columna.

gas

gas como
a, cocaína o
:
inalmente
tudo



ivamente los
je me indican
uedo comprar

nalmente
tudo



, té o bebidas
ienen cafeína:
s de 3 al día
a 6 al día
e 6 al día

S

Sueño. Estrés

Duermo bien y me siento descansado/a:

- 2 Casi siempre
- 1 A veces
- 0 Casi nunca



Yo me siento capaz de manejar el estrés o la tensión de mi vida

- 2 Casi siempre
- 1 A veces
- 0 Casi nunca



Yo me relajo y disfruto mi tiempo libre

- 2 Casi siempre
- 1 A veces
- 0 Casi nunca

T

Trabajo. Tipo de Personalidad

Parece que ando acelerado/a:

- 2 Casi nunca
- 1 Algunas veces
- 0 A menudo



Me siento enojado/a o agresivo/a:

- 2 Casi nunca
- 1 Algunas veces
- 0 A menudo



Yo me siento contento(a) con mi trabajo o mis actividades

- 2 Casi siempre
- 1 A veces
- 0 Casi nunca

I

Introspección

Yo soy un pensador positivo u optimista:

- 2 Casi siempre
- 1 A veces
- 0 Casi nunca



Me siento tenso/a o apretado/a:

- 2 Casi nunca
- 1 Algunas veces
- 0 A menudo



Me siento deprimido/a o triste:

- 2 Casi nunca
- 1 Algunas veces
- 0 A menudo

C

Control de Salud. Conducta Sexual

Me realizo controles de salud en forma periódica

- 2 Siempre
- 1 A veces
- 0 Casi nunca



Converso con mi pareja o mi familia temas de sexualidad

- 2 Siempre
- 1 A veces
- 0 Casi nunca



En mi conducta sexual me preocupo del autocuidado y del cuidado de mi pareja

- 2 Casi siempre
- 1 A veces
- 0 Casi nunca

O

Otras conductas

Como peatón, pasajero del transporte público y/o automovilista, soy respetuoso(a) de las ordenanzas del tránsito.

- 2 Siempre
- 1 A veces
- 0 Casi nunca



Uso cinturón de seguridad

- 2 Siempre
- 1 A veces
- 0 Casi nunca



Puntaje Final

$$\bigcirc \times 2 = \square$$

Suma todos los resultados de las columnas y multiplica tu puntaje final por dos. Mira lo que significa tu puntaje y sigue las recomendaciones

De 103 a 120

Felicitaciones. Tienes un estilo de vida Fantástico.

De 85 a 102

Buen trabajo. Estás en el camino correcto.

De 73 a 84

Adecuado, estás bien.

De 47 a 72

Algo bajo, podrías mejorar.

De 0 a 46

Estás en la zona de peligro, pero la honestidad es tu real valor.

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



Ten un Estilo de Vida Fantástico

*¿Tu estilo de vida necesita un 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, 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 tú quieras todos los días.

Asociatividad: intégrate y forma grupos. Participa en organizaciones (clubes y agrupaciones culturales, deportivas, parroquiales, de voluntariado, mujeres, tercera edad, etc.). Súmate al desafío de construir de manera colaborativa posibilidades para alcanzar una vida con calidad.

Actividad física: haz actividad física, por lo menos camina 30 minutos todos los días; baila, sal en bicicleta, trata, juega con los niños; realiza ejercicio físico o lo menos 30 minutos 3 veces a la semana.

Nutrición: incluye abundantes frutas y pan y cereales, leguminosas, pescados, sal, el azúcar y la comida chatarra, te delgado(a).

Tabaco: deja de fumar. Mejor aún no ca de amigos o de un profesional. Busca (en el trabajo, hogar y lugares públicos)

Alcohol: si vas a beber, no te embriagu día de vino, cerveza o tragos fuertes. N beber alcohol.

Sueño, Estrés: trata de dormir 7 a 9 ho técnicas de respirar profundo, hacer ejer

Tipo de personalidad: tranquilízate. con otras personas, busca una activid caminata). Con calma disfruta de la vid

Trabajo: valora lo bueno de tu traba importante.

Introspección: piensa en positivo. Aleja Desarrolla algún pasatiempo o involúcr

Control de Salud: no desatiendas tu a salud para detectar peligros y prevenir e

Conducta sexual: recuerda que la sexua durante toda la Vida. La salud sexual es u humano y en las relaciones interperson Evita llevar una conducta sexual riesgosa

Otras conductas: no olvides el cinturón órdenes del tránsito que están destinad

VIDA
CHILE

itas y verduras en tus comidas, además de
idos, carnes y lácteos descremados. Evita la
ra, también reduce las grasas. Mantente

no comiences. Busca ayuda de un familiar,
busca ambientes libres del humo de tabaco
ilicos).

riagués. Consume menos de dos tragos por
tes. Nunca conduzcas vehículos después de

9 horas cada noche. Libérate del estrés. Las
er ejercicio y de relajación son una ayuda.

zate. Busca maneras de relajarte (conversa
tividad entretenida, sal a dar una larga
a vida. Si es necesario recurre por ayuda.

trabajo o de tus actividades. Tu aporte es

Aléjate de la depresión manteniéndote activo(a).
olúcrate en otras actividades.

s tu cuerpo ni tu mente. Acude al equipo de
enir enfermedades .

sexualidad es parte integrante y trascendente
al es un proceso fundamental en el desarrollo
ersonales y no se limita a la reproducción.
sgosa.

iturón de seguridad. Transita atento(a) a las
finadas a cuidarte. Sé prudente al manejar.



GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DE SALUD
DIVISION RECTORIA Y REGULACION SANITARIA
DEPARTAMENTO PROMOCION DE LA SALUD

¿Tienes un Estilo de Vida Fantástico?



**VIDA
CHILE**
Construyendo un país más saludable



GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DE SALUD
DIVISION RECTORIA Y REGULACION SANITARIA
DEPARTAMENTO PROMOCION DE LA SALUD





ANEXO 4: ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

ENCUESTA CALIDAD DE VIDA EN LA EMPRESA

N° Correlativo Tipo de Empresa: Pública Privada Edad: Sexo: F M
 Último 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. 2004

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

- Si, a menudo
 Si, 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?

- SI
 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
 Sí, sólo en algunos lugares
 Sí, 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
 Sí, en ocasiones (fiestas, visitas)
 Sí, algunas personas pueden fumar
 Sí, 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

<p>25. En general, Ud. diría que el ambiente en su lugar de trabajo, es decir, la infraestructura, el aseo, saneamiento, contaminación y seguridad, es:</p> <p><input type="checkbox"/> Muy buena</p> <p><input type="checkbox"/> Buena</p> <p><input type="checkbox"/> Más que regular</p> <p><input type="checkbox"/> Regular</p> <p><input type="checkbox"/> Menos que regular</p> <p><input type="checkbox"/> Mala</p> <p><input type="checkbox"/> Muy mala</p>	<p>28. ¿Pertenece Ud. a alguna de las siguientes organizaciones? (marque todas las que correspondan)</p> <p><input type="checkbox"/> No pertenece a ningún tipo de organización</p> <p><input type="checkbox"/> Junta de Vecino, Junta de Vigilancia</p> <p><input type="checkbox"/> Club deportivo, centro recreativo – deportivo</p> <p><input type="checkbox"/> Organización religiosa o de iglesias</p> <p><input type="checkbox"/> Organizaciones culturales – artísticas, grupo folclórico u otros</p> <p><input type="checkbox"/> Club o Grupo de Adultos Mayores</p> <p><input type="checkbox"/> Clubes juveniles, scout</p> <p><input type="checkbox"/> 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</p> <p><input type="checkbox"/> Comité Paritario, Sindicato u otra agrupación de trabajadores o funcionarios</p> <p><input type="checkbox"/> Otros</p>
<p>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)</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, en el lugar de trabajo</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, en consulta, clínica, hospital u otro centro de salud</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>	
<p>27. ¿A Ud. un médico le ha diagnosticado alguna vez en la vida una enfermedad de larga duración?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, marque las que correspondan:</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p> <p><input type="checkbox"/> Presión alta o hipertensión</p> <p><input type="checkbox"/> Diabetes, azúcar en la sangre</p> <p><input type="checkbox"/> Colesterol alto, hipercolesterolemia</p> <p><input type="checkbox"/> Problemas al corazón, ataque cardíaco o infarto, arritmias, problemas vasculares, marcapasos, insuficiencia cardíaca u otra</p> <p><input type="checkbox"/> Enfermedades respiratorias crónicas (bronquitis crónica, asma, enfisema u otras)</p> <p><input type="checkbox"/> Depresión</p> <p><input type="checkbox"/> Sobrepeso u obesidad</p> <p><input type="checkbox"/> Cáncer</p> <p><input type="checkbox"/> Osteoporosis</p> <p><input type="checkbox"/> Otro problema crónico, especifique</p> <p><input type="checkbox"/></p>	

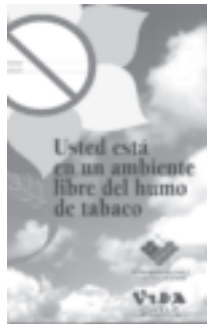




ANEXO 5: CONSEJOS PRÁCTICOS PARA UNA VIDA SALUDABLE*

*Tomados de *Guía para una Vida Saludable*. 2005





Consejos prácticos para dejar de fumar

Dejar de fumar evita muchas enfermedades y mejora la calidad de vida

¿Por qué?

- ◆ *Porque fumar produce infartos al corazón, enfisema pulmonar, cáncer al pulmón, laringe y vejiga, entre otros. También disminuye la capacidad de ejercicio, favorece la impotencia y el envejecimiento precoz de la piel.*
- ◆ *Dejar de fumar produce beneficios inmediatos en la salud del fumador a cualquier edad ...y es posible lograrlo.*

¿Cómo hacerlo?

Siguiendo estos consejos:

- ◆ *Escribe una lista con las razones para dejar de fumar.*
- ◆ *Fija una fecha para dejar de fumar definitivamente.*
- ◆ *Comunica tu decisión a la familia y compañeros. Ojalá te asocies con otra persona fumadora para acompañarte.*
- ◆ *Comienza a practicar alguna actividad física, idealmente caminatas.*
- ◆ *El día anterior retira los utensilios relacionados con el tabaco y lee las razones para dejar de fumar.*
- ◆ *El primer día bebe mucha agua y jugos de frutas, come abundantes frutas y verduras, y trata de realizar una actividad recreativa con no fumadores.*

- ◆ *Piensa positivamente, no te agobies pensando que no vas a fumar más. Concéntrate en el presente “Hoy no fumo”. Mañana será un día más fácil de superar.*
- ◆ *No fumes ningún cigarrillo, empezarías por uno y luego volverías a fumar igual que antes.*
- ◆ *Al tercer día sin fumar observa cómo ha cambiado la piel de tu rostro y tus ojos; sentirás mejor los olores y sabores.*
- ◆ *Al cabo de una semana calcula cuánto has ahorrado. Escribe todos los beneficios que has tenido ahora que no fumas.*

IMPORTANTE

*Si has intentado dejar de fumar y no has podido,
pide ayuda a un médico o acude a un Centro de Salud.*



Consejos prácticos para realizar Actividad Física

Que no te gane la rutina. Haz actividad física

¿Por qué?

- ◆ *Manejarás mejor el estrés y te sentirás más feliz y relajado.*
- ◆ *Te sentirás más ágil y con más energía.*
- ◆ *Te verás mejor y será más fácil mantener un peso adecuado.*
- ◆ *Podrás prevenir o controlar enfermedades como obesidad, diabetes y presión alta.*
- ◆ *Compartirás con tu familia y amigos y conocerás otras personas.*

¿Qué hacer?

- ◆ *Trasládate caminando o en bicicleta para ir al trabajo, hacer las compras, ir al cine y visitar a los amigos. Recuerda que en total debes caminar al menos 30 minutos diarios.*
- ◆ *Usa las escaleras en vez de ascensor.*
- ◆ *No uses las escaleras mecánicas.*
- ◆ *Haz un alto en el trabajo, párate, camina, estírate; haz la pausa activa.*
- ◆ *Comparte los quehaceres del hogar, también son formas de ejercicio.*
- ◆ *Comparte los juegos con tus hijos, sale a caminar.*
- ◆ *Haz ejercicio físico regular o practica un deporte al menos 3 veces por semana.*



Consejos prácticos para mantener un peso saludable

Para evaluar tu estado nutricional debes conocer tu peso en kilos (kg) y tu estatura en metros (m), calcular tu índice de masa corporal (IMC) y observar si está dentro del rango normal.

¿CÓMO SE CALCULA EL IMC?

Dividiendo el peso en kg por la estatura en metros (m) al cuadrado:

$$\text{IMC} = \text{kg/m}^2$$

$$\text{Ejemplo: } \frac{58,5 \text{ kg}}{1,60 \text{ m} \times 1,60 \text{ m}} = \text{IMC } 22,9$$

Compara tu IMC con los criterios de clasificación recomendados por la OMS.

IMC	Estado nutricional
< 18,5	Bajo peso o enflaquecido
18,5 – 24,9	Normal
25 – 29,9	Sobrepeso
30 y más	Obeso

Las personas que se encuentran fuera del rango normal tienen un mayor riesgo de presentar problemas nutricionales y de salud.

Actualmente se reconoce que en las personas con sobrepeso u obesas la distribución de la grasa alrededor de la cintura es un factor de riesgo independiente de complicaciones metabólicas asociadas a las enfermedades cardiovasculares y el cáncer.

Circunferencia de cintura, según sexo, que implica un riesgo elevado o muy elevado de complicaciones metabólicas asociadas a la obesidad.

	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Hombres	94 cm	102 cm
Mujeres	80 cm	88 cm



ANEXO 6: FOLLETO ESTILOS DE VIDA Y AMBIENTES SALUDABLES

Se trata de ayudar a las personas a escoger mejores formas del diario vivir, que sean entretenidas y placenteras y buscar en conjunto maneras para que esas decisiones resulten fáciles y sean apoyadas por autoridades, y otros sectores de la comuna.

Las organizaciones sociales tienen mucho que hacer en este sentido. A continuación sugerimos algunas acciones posibles de apoyo.



VIDA SALUDABLE

**Proteger
y mejorar la salud
es responsabilidad
de todos.**



Basado en "A Guide for Community Health Promotion Planning"
Ministry of Health Ontario, 1993.
"Making Connections-Health is a Community Affair".
Healthy Lifestyle. Health Canada.
Convenio Promoción de la Salud,
Universidad de Toronto, Canada - Ministerio de Salud de Chile.
Colaboración financiera de la Agencia Canadiense
para el Desarrollo Internacional (ACDI)



VIDA SALUDABLE

ESTILOS DE VIDA Y AMBIENTES SALUDABLES



GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DE SALUD

VIDA
CHILE

VIDA SALUDABLE

Seguro que Uds. tienen muchas ideas sobre lo que nos mantiene saludables y saben lo que daña nuestra salud.

Estamos claros que la salud se relaciona con una serie de factores como vivienda, trabajo, seguridad social, recreación, un medio ambiente sin contaminación, etc. y para modificar algunos de estos se requieren cambios más generales y a más largo plazo. Pero si hay acciones para mantener y mejorar la salud que podemos realizar cada uno de nosotros. Acciones que se llevan a cabo donde la gente vive, crece, estudia, trabaja, se divierte y forma familias, es decir en el barrio, en la comuna

¿Cuáles son esas acciones?

Son una serie de pasos para proteger nuestra salud, la salud de nuestras familias, de los vecinos y de toda nuestra comunidad, a través de:

ESTILOS DE VIDA y AMBIENTES SALUDABLES



ESTILOS DE VIDA Y AMBIENTES SALUDABLES

Alimentación Saludable y Actividad Física

- Reducir el consumo de sal y azúcar
- Evitar frituras
- Preferir pescado, o carnes como pollo o pavo.
- Aumentar el consumo de frutas y verduras.
- Consumir productos lácteos bajos en grasa.
- Recordar que la actividad física mejora la salud. Realizarla en forma regular al menos 3 veces a la semana durante 30 minutos. Escoja algo que le agrade. Puede ser caminar, andar en bicicleta y utilizar las escaleras en vez del ascensor. Lugar activamente con sus niños. Bailar o hacer deportes.
- Reducir la inactividad durante periodos largos, por ejemplo mirar televisión o estar frente al computador.
- No consumir comida chatarra.

ALGUNAS ACCIONES POSIBLES DE APOYO

Alimentación Saludable y Actividad Física

- ✓ Distribución de folletos en todos los lugares públicos sobre Alimentación Saludable y Actividad Física.
- ✓ A lo mejor el supermercado coopera, vendiendo productos bajos en grasa a menor precio un día a la semana.
- ✓ Promover Cursos de Cocina Saludable
- ✓ Control de producción, conservación y venta de alimentos
- ✓ Organizar caminatas en la comuna.
- ✓ Lograr vías para bicicletas y lugares seguros para estacionarlas.
- ✓ Adecuar lugares públicos para la recreación y actividad física

ESTILOS DE VIDA Y AMBIENTES SALUDABLES

Vivir en Ambientes Libres del Humo de Tabaco, sin drogas y alcohol.

- El humo del tabaco puede dañar a los niños mientras estén en el útero de la madre si ella fuma.
- Debemos proteger a los NO fumadores de los daños del tabaco ambiental.
- Retardar o evitar el inicio del consumo de tabaco y alcohol en jóvenes y adolescentes.
- Enseñar a los niños a decir NO al tabaco, a las drogas y al alcohol.
- Recordar que los niños y jóvenes aprenden más viendo lo que hacen los adultos y no lo que dicen.
- Apoyo a las personas que tratan de dejar el consumo de tabaco.

ALGUNAS ACCIONES POSIBLES DE APOYO

Vivir en Ambientes Libres del Humo de Tabaco, sin drogas y alcohol.

- ✓ Distribuir material educativo en lugares públicos.
- ✓ Buscar formas para que los restaurantes de la comuna tengan lugares separados para fumadores y no fumadores.
- ✓ Asegurar que en la comuna las escuelas y los lugares de trabajo sean Ambientes Libres del Humo de Tabaco
- ✓ Incorporar estos temas en las organizaciones sociales. Apoyar actividades de Organizaciones juveniles. Difundir frases como: "si vas a conducir, no bebas alcohol" o "si bebes alcohol, no te embriagues".



ESTILOS DE VIDA Y AMBIENTES SALUDABLES

Desarrollo personal/Sexualidad/Afectividad

- Aumentar el autoestima de las personas
- Vivir una sexualidad sana durante toda la vida
- Saber como manejar el estrés
- Disminuir hostilidad y agresividad

Vida familiar y participación social

- Compartir y convivir con la familia y vecinos
- Participar en organizaciones sociales
- Recordar que sin violencia se vive mejor

ALGUNAS ACCIONES POSIBLES DE APOYO

Desarrollo personal/Sexualidad/Afectividad

Vida familiar y participación social

- ✓ Talleres y cursos
- ✓ Educación sexual
- ✓ Desarrollo de actividades artísticas y culturales individuales y colectivas
- ✓ Organizar actividades para la familia
- ✓ Motivar a los vecinos para pertenecer a las organizaciones comunitarias y trabajar activamente en ellas. (Clubes de Tercera Edad, Centros de Padres y Apoderados, Grupos de Salud, Juntas de Vecinos, etc)

ESTILOS DE VIDA Y AMBIENTES SALUDABLES

Vivir en un Ambiente Saludable

- Disminuir la contaminación en el hogar (calefacción, basuras, tabaco).
- Controlar presencia de perros vagos, roedores, etc.
- Asegurar que hogares y calles ofrezcan seguridad contra accidentes.
- Recuperar espacios públicos para realizar actividades de convivencia, recreación, actividad física y alimentación saludable.

ALGUNAS ACCIONES POSIBLES DE APOYO

Vivir en un Ambiente Saludable

- ✓ Distribución de materiales educativos en lugares públicos
- ✓ Denuncia de focos contaminantes a la Municipalidad
- ✓ Acciones para cuidar áreas verdes
- ✓ Organizar actividades en espacios públicos







ANEXO 7: GUÍA PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS

Adaptación autorizada de "Copying with Stress" Canadian Mental Health Association, Metropolitan Toronto Branch. Convenio Promoción de Salud Canadá - Chile 1999-2001

Adaptación realizada por Hanne Grunpeter, Enfermera Depto. de Promoción de la Salud, con la colaboración de: Patricia Barceló, Médico Psiquiatra, Depto. de Salud Ocupacional y María Graciela Muñoz, Psicóloga Depto. de Modelo de Atención Ministerio de Salud, Santiago Chile 2001.

1. ¿Qué es el estrés?

DEFINICIÓN DE ESTRÉS

Aunque todos conversamos acerca del estrés, a menudo nos cuesta definir qué es, pero está claro que el estrés es algo que sucede en nuestros cuerpos, mentes y comportamientos en respuesta a un hecho.

El estrés es un conjunto de respuestas fisiológicas, psicológicas y conductuales de nuestro organismo, ante estímulos o situaciones que percibimos e interpretamos como una amenaza o peligro para nuestra integridad física y psicológica.

Cada persona ve las situaciones de forma distinta y tiene diferentes habilidades para enfrentarlas. Por eso, no hay dos personas que respondan exactamente de la misma manera a una situación dada.

Cada persona reconoce su estrés. Por ejemplo, algunas personas, cuando algo les sucede, en forma automática, evalúan mentalmente la situación y deciden si es amenazadora, cómo pueden manejar la situación y qué habilidades o capacidades puede usar. Si llega a la conclusión que las demandas o exigencias de la situación superan sus habilidades, la califican como “una situación estresante”. Si decide que las habilidades o capacidades para manejar la situación son superiores a las demandas o exigencias, entonces no la ve ni la siente “estresante”.

¿CUÁNDO SE PRODUCE EL ESTRÉS?

- Cuando percibimos y pensamos que existe un desbalance importante y duradero entre las habilidades, destrezas y capacidades que tenemos y las exigencias, demandas o presiones de nuestro entorno y medio ambiente.
- O, también, cuando percibimos e interpretamos que existe un desajuste entre las necesidades y las expectativas que tenemos y lo que la realidad nos ofrece.

Las personas estamos expuestas a diferentes fuentes de estrés en los distintos ámbitos de la vida cotidiana, como el trabajo, la crianza de los hijos, las relaciones de pareja, el acontecer político, etc. Cada uno de nosotros es diferente en sus capacidades para enfrentar el estrés y en su sensibilidad para padecerlo. Más aún, una misma situación de presión o conflicto puede tener distintos efectos en cada persona, como también una situación puede tener diversos efectos en los diferentes momentos de la vida de la persona, por ejemplo, la pérdida del trabajo en una persona de 20 años puede no tener el mismo efecto que en una de 45 años.

Las personas percibimos e interpretamos las mismas situaciones de manera diferente y poseemos diferentes capacidades y habilidades para enfrentarlos. Esto depende de factores personales (biológicos, psicológicos, historias de vida, aprendizajes) y de factores psicosociales (autovaloración, pertenencia, identidad) y socioculturales (creencias, costumbres, estatus social).

Cuando algo nos sucede, evaluamos mentalmente la situación. Si llegamos a la conclusión que las exigencias de dicha situación superan nuestras habilidades, la calificamos como una situación que significa una amenaza y reaccionamos con una respuesta de estrés.

Si, por el contrario, pensamos y concluimos que nuestras habilidades y capacidades para manejar dicha situación pesan más que las exigencias, entonces no la calificamos como amenazantes y decidimos actuar sin experimentar signos molestos de estrés.

La manera en que percibimos e interpretamos las situaciones o estímulos y la forma en que reaccionamos frente a ellas determinan la repercusión que puedan tener sobre nuestra sensación de bienestar y de satisfacción, física, mental y social.

Cuando percibimos las diversas situaciones vitales como una amenaza y pensamos que nada podemos hacer para enfrentarlas y manejarlas, se nos producen pensamientos, sentimientos, emociones y afectos negativos que resultan ser una sensación de malestar, inutilidad, impotencia, con repercusiones negativas sobre nuestra salud física y mental.

Es más, el ámbito laboral puede ser una fuente de satisfacción de numerosas necesidades humanas que fortalecen la salud mental, como, por ejemplo, ser respetado, valorado y reconocido por otros; sentir la capacidad personal para hacer el trabajo y la afirmación de logros; sentir pertenencia y tener el apoyo del grupo de trabajo; sentir que el trabajo es significativo e importante y tener el sentimiento de realización personal y del grupo; compartir espacios de socialización y colaboración con otros.

La comprensión de nuestra respuesta a los estresores o situaciones estresantes es el primer paso para desarrollar la capacidad de bajar nuestro nivel de estrés. Enfrentados a una situación de amenaza, podemos buscar soluciones apoyándonos en nuestros propios recursos y contando con el apoyo social de nuestra familia, amigos, compañeros de trabajo nos sentimos más seguros, ganamos en experiencia de vida y aprendizaje y nos sentimos fortalecidos y motivados para enfrentar los sucesos de nuestras vidas, a través de un cambio favorable en nosotros mismos e influir en el cambio de lo que parecía una amenaza para nuestra integridad física y mental.

El resultado será, en este caso, una percepción y sensación de bienestar y felicidad.

¿PUEDO RECONOCER MI ESTRÉS?

El estrés positivo y negativo

No todas las situaciones que se califican como “estresantes” son negativas. El nacimiento de un hijo, el ser ascendido(a) en el trabajo, cambiarse de casa, pueden no ser percibidas como amenazantes. Sin embargo, quizás opinemos que estas situaciones son “estresantes”, porque no nos sentimos completamente preparados para manejarlas.

Sin embargo, muchas de las situaciones que nos tocan vivir provocan estrés, pero son nuestras percepciones y pensamientos acerca de esas situaciones los que determinan si son un problema para nosotros.

La forma de cómo percibimos un hecho causante o provocante de estrés y cómo reaccionamos frente a ello determina su repercusión sobre nuestra salud. Podemos estar motivados y fortalecidos por los sucesos en nuestras vidas o podemos ver algunos como “estresantes” y responder de una manera que puede tener un efecto negativo sobre nuestro bienestar físico, mental y social.

Al comprendernos y entender nuestras reacciones a situaciones provocantes de estrés, podemos aprender a manejar el estrés más eficazmente.

Las demandas laborales no debieran ser generadoras de estrés crónico por sí mismas, lo que las hace “estresantes”, es que se desarrollen en condiciones poco saludables, de inseguridad, de conflicto, de ambigüedad, de sobrecarga y de sobreexigencia física y emocional.

2. Comprendiendo mi estrés

Para comprender el estrés, necesitamos considerar los hechos que nos ocurren, nuestros pensamientos acerca de ellos y la manera como respondemos.

LOS ESTRESORES

Los eventos, situaciones y condiciones que pueden ser percibidas como amenazantes, se denominan **estresores o situaciones estresantes**, éstos son de distinta naturaleza y están presente en diversos ámbitos de nuestra vida cotidiana, ya sea en el hogar, en nuestro barrio, en nuestro trabajo, en los lugares públicos de la ciudad, etc.

Estos estresores pueden originarse en:

- **Nuestra interacción con el ambiente externo:** Ruidos intensos o molestos, atochamientos y tacos del tránsito durante el traslado de un lugar a otro, mala calidad de la vivienda, calles en mal estado, inundaciones, malas condiciones de trabajo, violencia callejera, otros.
- **En nuestra interacción más directa con otras personas** en el hogar, en el vecindario o en el trabajo, preocupaciones por un familiar o amigo querido, enfermedad, muerte o pérdida de un ser querido, temor de perder el trabajo, otros).
- **En nuestro propio organismo** como un dolor crónico, un duelo prolongado, una enfermedad grave, otros.

En el ámbito laboral existen factores que pueden ser estresores y perjudicar la salud mental y el bienestar psicosocial, como, por ejemplo, las condiciones ambientales precarias (ruido molesto, iluminación, ventilación insuficiente, etc.), sobrecarga de trabajo, incompetencia frente a la cantidad y calidad de trabajo, trabajo nocturno o de turno sin descanso oportuno y adecuado, discriminación por sexo, edad, ideas religiosas o políticas, otras; hostigamiento a través de descalificaciones, extremo control por parte de supervisores, aislamiento del grupo de trabajo, malos tratos por parte de compañeros de trabajo o por parte de los usuarios, incumplimiento por parte del empleador en relación a las obligaciones legales contractuales o de las normas de higiene y seguridad.

También es un fuerte estresor, la estigmatización por la enfermedad física y mental, expresada en descalificaciones, pobre reconocimiento de lo que uno hace, reacciones y comportamientos violentos, sobrecarga de trabajo, imposibilidad de ejercer un control personal de las tareas encomendadas.

Para hacer frente al estrés eficazmente se requiere comprensión de las situaciones que percibimos como estresantes.

3. *Evaluando mi estrés*

Extrañamente, no siempre estamos conscientes de que estamos bajo estrés. Los hábitos, las actitudes y los signos que pueden alertarnos sobre los problemas quizás sean difíciles de reconocer, porque se han convertido en algo tan familiar o corriente.

No siempre nos damos cuenta de que sufrimos de estrés ni tomamos conciencia de que esta situación se prolonga en el tiempo. Podemos darnos cuenta de que estamos padeciendo de un desorden emocional que puede hacernos sentir desánimo, que nuestra vida es triste, vacía y sin sentido o, lo contrario, que tenemos tanto que hacer y que el tiempo no alcanza y nos desconcentramos permanentemente. También percibimos que nuestra salud física se resiente, que padecemos de achaques permanentes o que bruscamente nos enfermamos gravemente.

Los signos que pueden alertarnos son a veces inespecíficos y difíciles de reconocer, porque se han convertido en algo familiar y habitual.

Antes de tomar medidas antiestrés conviene conocer el grado de estrés personal, cuál es su resistencia frente a él y cuáles son sus posibles causas. Ud. puede averiguar su propio **índice de estrés** respondiendo a los siguientes cuestionarios.

A continuación encontrará un Inventario para evaluar el estrés individual. Marque los puntos que Ud. se atribuye en cada uno de los 96 casos de los diferentes ámbitos. Realice la suma de los puntos de cada uno de ellos:

- 1 Estilos de vida
- 2 Ambiente.
- 3 Síntomas.
- 4 Empleo/ocupación.
- 5 Relaciones.
- 6 Personalidad.

El total de cada ámbito se coloca en el lugar correspondiente de cada recuadro.

INVENTARIO DEL ESTRÉS

1	ESTILO DE VIDA	NUNCA	CASI NUNCA	FRECUENTEMENTE	CASI SIEMPRE
1.	Duermo un número de horas adecuado a mis necesidades	3	2	1	0
2.	Como a horas fijas	3	2	1	0
3.	Cuando estoy nervioso tomo tranquilizantes	0	1	2	3
4.	Para ocupar mi tiempo libre veo la TV o el video	0	1	2	3
5.	Hago ejercicio físico de forma regular	3	2	1	0
6.	Como con prisa	0	1	2	3
7.	De los alimentos ricos en colesterol (huevos, hígado, queso, helados) como cuando me apetece	0	1	2	3
8.	Consumo frutas y verduras abundantemente	3	2	1	0
9.	Bebo agua fuera de las comidas	3	2	1	0
10.	Como entre las horas de comida	0	1	2	3
11.	Desayuno abundantemente	3	2	1	0
12.	Ceno poco	3	2	1	0
13.	Fumo	0	1	2	3
14.	Tomo bebidas alcohólicas	0	1	2	3
15.	En mi tiempo libre busco la naturaleza y aire puro	3	2	1	0
16.	Practico un "hobby" que me relaja	3	2	1	0
TOTAL: ESTILO DE VIDA					

2	AMBIENTE	NUNCA	CASI NUNCA	FRECUENTEMENTE	CASI SIEMPRE
	17. Mi familia es bastante ruidosa	0	1	2	3
	18. Siento que necesito más espacio en mi casa	0	1	2	3
	19. Todas mis cosas están en su sitio	3	2	1	0
	20. Disfruto de la atmósfera hogareña	3	2	1	0
	21. Mis vecinos son escandalosos	0	1	2	3
	22. Suele haber mucha gente en la zona donde vivo	0	1	2	3
	23. Mi casa está limpia y ordenada	3	2	1	0
	24. En mi casa me relajo con tranquilidad	3	2	1	0
	25. Mi dormitorio se me hace pequeño	0	1	2	3
	26. Siento que vivimos muchos bajo el mismo techo	0	1	2	3
	27. Cuando contemplo la decoración de mi casa me siento satisfecha/o	3	2	1	0
	28. Considero mi casa lo suficientemente amplia para nuestras necesidades	3	2	1	0
	29. En mi barrio hay olores desagradables	0	1	2	3
	30. La zona donde vivo es bastante ruidosa	0	1	2	3
	31. El aire de mi localidad es puro y limpio	3	2	1	0
	32. Las calles y los jardines de mi barrio están limpios y cuidados	3	2	1	0
	TOTAL: AMBIENTE				

3 SÍNTOMAS	NUNCA	CASI NUNCA	FRECUENTEMENTE	CASI SIEMPRE
33. Sufro de dolores de cabeza	0	1	2	3
34. Tengo dolores abdominales	0	1	2	3
35. Hago bien las digestiones	3	2	1	0
36. Duermo regularmente de vientre	3	2	1	0
37. Me molesta la zona lumbar	0	1	2	3
38. Tengo taquicardias	0	1	2	3
39. Estoy libre de alergias	3	2	1	0
40. Tengo sensaciones de ahogo	0	1	2	3
41. Se me agarrotan los músculos del cuello y de la espalda	0	1	2	3
42. Tengo la tensión sanguínea moderada y constante	3	2	1	0
43. Mantengo mi memoria normal	3	2	1	0
44. Tengo poco apetito	0	1	2	3
45. Me siento cansado y sin energía	0	1	2	3
46. Sufro de insomnio	0	1	2	3
47. Sudor mucho (incluso sin hacer ejercicio)	0	1	2	3
48. Lloro y me desespero con facilidad	0	1	2	3
TOTAL: SÍNTOMAS				

4 EMPLEO	NUNCA	CASI NUNCA	FRECUEMENTEMENTE	CASI SIEMPRE
49. Mi labor cotidiana me provoca mucha tensión	0	1	2	3
50. En mis ratos libres pienso en los problemas del trabajo	0	1	2	3
51. Mi horario de trabajo es regular	3	2	1	0
52. Mis ocupaciones me permiten comer tranquilamente en casa	3	2	1	0
53. Me llevo trabajo a casa para hacerlo por las noches o los fines de semana	0	1	2	3
54. Practico el pluriempleo (2 o más trabajos)	0	1	2	3
55. Cuando trabajo se me pasa el tiempo volando	3	2	1	0
56. Me siento útil y satisfecho con mis ocupaciones	3	2	1	0
57. Tengo miedo a perder mi empleo	0	1	2	3
58. Me llevo mal con mis compañero de trabajo	0	1	2	3
59. Mantengo muy buenas relaciones con mi jefe	3	2	1	0
60. Considero muy estable mi puesto	3	2	1	0
61. Utilizo el automóvil como medio de trabajo	0	1	2	3
62. Me olvido de comer cuando estoy tratando de terminar algunas tareas	0	1	2	3
63. Me considero capacitado para mis funciones	3	2	1	0
64. Tengo la impresión de que mi jefe y/o familia aprecian el trabajo que hago	3	2	1	0
TOTAL: TRABAJO/OCUPACIÓN				

5	RELACIONES	NUNCA	CASI NUNCA	FRECUENTEMENTE	CASI SIEMPRE
	65. Disfruto siendo amable y cortés con la gente	3	2	1	0
	66. Suelo confiar en los demás	3	2	1	0
	67. Me siento molesta/o cuando mis planes dependen de otros	0	1	2	3
	68. Me afectan mucho las disputas	0	1	2	3
	69. Tengo amigas/os dispuestas/os a escucharme	3	2	1	0
	70. Me siento satisfecha/o de mis relaciones sexuales	3	2	1	0
	71. Me importa mucho la opinión que otros tengan de mí	0	1	2	3
	72. Deseo hacer las cosas mejor que los demás	0	1	2	3
	73. Mis compañero/as de trabajo son mis amigas/os	3	2	1	0
	74. Tengo la paciencia de escuchar los problemas de los demás	3	2	1	0
	75. Pienso que mi esposo/a tiene mucho que cambiar para que la relación sea buena (para los no casados novio/a o amigo/a íntimo/a)	0	1	2	3
	76. Hablo demasiado	0	1	2	3
	77. Al disentir con alguien me doy cuenta de que pronto empiezo a levantar la voz	0	1	2	3
	78. Siento envidia porque otros tienen más que yo	0	1	2	3
	79. Cuando discuto con alguien pienso en lo que voy a decir mientras el otro habla	0	1	2	3
	80. Me pongo nervioso/a cuando me dan órdenes	0	1	2	3
	TOTAL: RELACIONES				

6 PERSONALIDAD	NUNCA	CASI NUNCA	FRECUENTEMENTE	CASI SIEMPRE
81. Me siento generalmente satisfecho de mi vida	3	2	1	0
82. Me gusta hablar bien de la gente	3	2	1	0
83. Me pone nerviosa/o cuando alguien conduce su automóvil despacio delante de mí	0	1	2	3
84. Cuando hay cola en una ventanilla o establecimiento me marcho	0	1	2	3
85. Suelo ser generosa/o conmigo misma/o a la hora de imponerme fechas tope	3	2	1	0
86. Tengo confianza en el futuro	3	2	1	0
87. Aún cuando no me gusta tiendo a pensar en lo peor				
88. Me gusta hacer las cosas a mi manera y me irrito cuando no es posible	0	1	2	3
89. Tengo buen sentido del humor	3	2	1	0
90. Me agrada mi manera de ser	3	2	1	0
91. Me pone nervioso/a si me interrumpen cuando estoy en medio de alguna actividad	0	1	2	3
92. Soy perfeccionista	0	1	2	3
93. Pienso en los que me deben dinero	0	1	2	3
94. Me pongo muy nerviosos cuando me meto en un atraso automovilístico	0	1	2	3
95. Me aburro pronto de las vacaciones y quiero volver a la actividad "productiva"	0	1	2	3
96. Tengo miedo a que algún día pueda contraer alguna enfermedad fatal, como el cáncer	0	1	2	3
TOTAL: PERSONALIDAD				

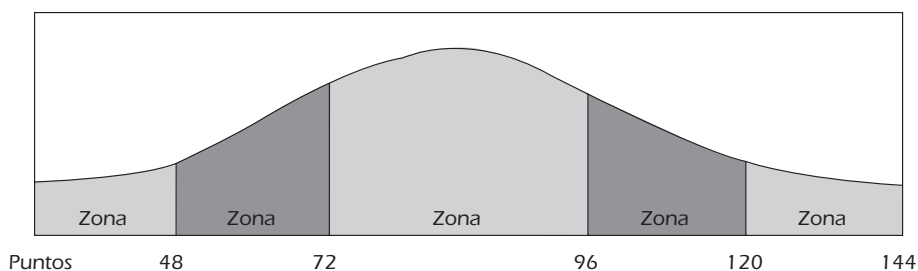
Traslade los puntajes totales de cada ámbito al cuadro siguiente y agregue los puntos según corresponda a sus datos y realice a suma total.

CALCULE SU PUNTUACIÓN. Anote el puntaje acumulado en cada ámbito	
1. Estilo de Vida	
2. Ambiente	
3. Síntomas	
4. Trabajo	
5. Relaciones	
6. Personalidad	
ANÓTESE 3 PUNTOS SI UD.	
▪ Tiene entre 35 y 60 años	
▪ Es separado/a o divorciado/a	
▪ Vive en una ciudad grande	
▪ Tiene en casa 3 hijos o más	
▪ Está desempleado/a	
ANÓTESE 2 PUNTOS SI UD.	
▪ Tiene entre 25 y 34 años	
▪ Es soltero/a o viudo/a	
▪ Vive en una ciudad pequeña	
▪ Tiene en casa 1 o 2 hijos	
▪ Su trabajo es temporal	
PUNTUACIÓN TOTAL	

¿CUÁL ES MI ZONA DE ESTRÉS?

Y ahora, con la puntuación total obtenida, vea en qué zona de estrés se encuentra Ud. en el siguiente gráfico:

LOCALICE SU ZONA DE ESTRÉS EN EL GRÁFICO



¿QUÉ REPRESENTA CADA ZONA?

ZONA 1

Su nivel de estrés es peligrosamente pobre. Necesita poner un poco de chispa en su vida para alcanzar los logros que se esperan de su capacidad.

ZONA 2

Disfruta Ud. de un nivel bajo de estrés. Esto puede deberse a una naturaleza tranquila y apacible, acompañada de un ambiente favorable. La suya es una situación saludable y alejada de riesgos de infartos, úlceras y otras enfermedades asociadas al estrés. A pesar de todo, también es posible que esté Ud. rindiendo muy por debajo de su capacidad y quizás necesite, de vez en cuando un desafío que le haga esforzarse más.

ZONA 3

Está en la zona normal del estrés. La mayoría de las personas se encuentran en este nivel. A veces hay tensiones y otras veces momentos de relajación. Es necesaria una cierta tensión para conseguir algunas metas, pero el estrés no es permanente, sino que se ve compensado por períodos de tranquilidad. Estas alternancias forman parte del equilibrio humano. Al ser esta una zona amplia, la puntuación puede estar cerca de los límites. Si su puntuación está cerca del límite superior, como medida de prudencia, considérese al menos parcialmente en la zona 4.

ZONA 4

El estrés en esta zona se considera elevado. Está Ud. recibiendo un aviso claro y contundente de peligro. Examine cuidadosamente cada uno de los ámbitos de su vida, con el fin de ver qué problemas necesitan una solución más urgente. Ahora es el momento de prevenir

trastornos psicológicos mayores, como la depresión, la ansiedad o la pérdida de facultades mentales, o de evitar complicaciones en el aparato digestivo o en el circulatorio. Intente atajar el problema del estrés desde diferentes perspectivas: la dieta, el ejercicio físico, la relajación, el apoyo personal en alguien de confianza. Adopte una actitud positiva y procure ser amable con todos.

ZONA 5

Esta zona se considera peligrosa. Si Ud. alcanza una puntuación superior a 144 puntos, se encuentra entre un grupo reducido de personas muy estresadas y con múltiples problemas que requieren atención inmediata. Por lo tanto, tome en serio el salir de esta situación antes de que sea demasiado tarde. Busque ayuda. Hay situaciones que uno no puede afrontar por sí solo y necesita el apoyo de alguien amigo/a íntimo/a, familiar o incluso profesional de la salud mental. Si le es posible, cambie de actividad durante unos días y aplique tantas técnicas y estrategias antiestrés como le resulte posible.

4. *Mi respuesta al estrés*

Cada uno de nosotros tiene una manera personal y particular de responder al estrés. Algunos tenemos signos físicos, como tensión muscular o dificultad para dormir (insomnio). Otros pueden tener reacciones más emocionales, como las explosiones de llanto o ira.

Las respuestas y reacciones de nuestro organismo frente a los estresores ocurren y se manifiestan en diversos ámbitos:

- En nuestro cuerpo, por ejemplo: palpitaciones, dolor de estómago, músculos contraídos, insomnio.
- En nuestras emociones, por ejemplo: rabia, miedo, ansiedad, inquietud, expresiones de llanto.
- En nuestros comportamientos y actitudes, por ejemplo: quedarse perplejo, mudo o inmóvil, defenderse con agresividad o evitando el peligro, quedarse abatido o indefenso o buscar activamente cómo superar el peligro o la amenaza.

La calidad de nuestras respuestas ante los estresores varía según sea su intensidad y duración, pero lo más importante radica en nosotros mismos, en cómo percibimos, cómo evaluamos e interpretamos el carácter de amenaza objetiva o subjetiva de nuestros estresores potenciales. Y de qué manera ponemos nuestras capacidades de pensamiento, de afectos, de emociones y nuestros comportamientos, actitudes y conductas al servicio de nosotros mismos para manejar y resolver mejor las diversas dificultades y avatares de nuestra vida.

La comprensión de mi respuesta a las situaciones estresantes es uno de los primeros pasos para desarrollar mi capacidad de bajar mis niveles de estrés.

Si decidimos que una situación es estresante, ponemos en juego la reacción de “lucha” del cuerpo, causando la liberación de adrenalina, un producto químico corporal natural. Aquí comienza la primera etapa de la respuesta al estrés.

El primer paso es saber lo que usted hace cuando está bajo estrés. Para manejar al estrés, usted necesita saber lo que está sucediendo. Estas señales del estrés pueden darle los indicios que puede usar para cambiar su respuesta. La próxima vez que sienta que se está estresando, tómese el tiempo para revisar su cuerpo, sus emociones y su comportamiento. Si usted reconoce algunos de sus signos corrientes del estrés, entonces ya tiene un indicio de que necesita hacer algo para hacerle frente.

ETAPAS DEL ESTRÉS

El estrés no aparece de modo repentino y sorpresivo. Afortunadamente, el ser humano está dotado de la capacidad para detectar las señales que indican peligro y para generar estrategias apropiadas de respuesta. En respuesta a acontecimientos estresantes, usted puede experimentar una, dos o todas las siguientes etapas:

Etapas 1: Alarma o movilización de energía

Esta fase constituye el aviso claro de la presencia de un estresor o una situación estresante. Las reacciones fisiológicas son las primeras en aparecer, para advertir que necesita ponerse en guardia.

La actividad corporal aumenta en respuesta a un estresor que asusta, como un accidente automovilístico y se incrementa el consumo de energía como consecuencia de un estímulo cerebral que induce a la liberación de **adrenalina**. Esta reacción usted puede percibirla claramente, ya que se acelera el pulso, el corazón puede latir violentamente, sus manos están sudorosas, se siente intranquilo(a) pero mantiene y acrecienta su estado de alerta y no presenta cansancio. Esto se llama el estrés primario.

También esta reacción puede ser el resultado de una situación donde usted ha decidido ponerse bajo estrés (por ejemplo, la noche anterior de su boda). Esto se llama el estrés secundario.

Síntomas

- Mayor frecuencia cardíaca y aumento de la presión arterial (latidos del corazón).
- Respiración rápida.
- Transpiración.
- Alteraciones digestivas, que le producen náuseas o la sensación de “empacho”

Etapa 2: Resistencia o de consumo de la energía

Si el estrés persiste y se sigue manteniendo, el cuerpo continuará consumiendo energías y comenzará a gastar sus recursos almacenados. En esta etapa la persona puede percibir su desgaste dándose cuenta de que se cansa con facilidad, que se frustra y sufre porque no puede dar abasto, se siente presionado, aumenta la ansiedad, pierde su capacidad de concentrarse, presenta achaques, aumenta su consumo de tabaco, café, alcohol y drogas.

Síntomas

- Sentirse manipulado.
- Sentirse presionado.
- Cansancio y fatiga.
- Aumento del uso de tabaco, café y/o consumo de alcohol.
- Ansiedad.
- Pérdida de la memoria.
- Enfermedades agudas como resfriados y gripe.

Etapa 3: Agotamiento de las reservas de energía

Al no resolverse la situación estresante Ud. puede presentar un estrés crónico, es decir, prolongado en el tiempo. El cuerpo necesita más energía que la que puede producir.

Esta etapa se caracteriza por un cansancio o fatiga prolongados, nerviosismo, irritabilidad, dificultades para dormir, una gran ansiedad frente a problemas triviales, una gran desmotivación, incapacidad de relajarse y descansar, incapacidad de gozar frente a situaciones placenteras, pensamientos y sentimientos negativos.

El estrés crónico está asociado a un mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares (al corazón) como hipertensión e infarto y mayor riesgo de enfermedades mentales como fobias, crisis de pánico, depresiones; enfermedades psicosomáticas como colon irritable, úlceras.

El estrés crónico hace que las personas tiendan a tener conductas poco saludables, que en vez de hacer ejercicios para combatir el estrés, respondan alimentándose en exceso, fumando o consumiendo exceso de alcohol, drogas o tranquilizantes. Tales reacciones negativas bajo estrés aumentan el riesgo de contraer enfermedades cardíacas o accidentes vasculares cerebrales.

Síntomas:

Graves enfermedades como:

- Enfermedades del corazón.
- Enfermedades mentales.
- Cambios de personalidad.

Además de:

- Insomnio (dificultad para dormir).
- Juicios errados.

EL ESTRÉS Y LOS EFECTOS EN LA SALUD

Muchas personas que sufren de demasiado estrés tienen síntomas de mala salud. Permanentemente están tensas o ansiosas, sufren dolores de cabeza, molestias del estómago o síntomas que simulan enfermedades.

En un intento de hacer frente al estrés, algunas personas beben demasiado alcohol, abusan de las drogas, culpan a otros (por ejemplo, el o la cónyuge o los padres) y pueden tornarse físicamente violentas, frecuentemente con miembros de la familia.

Los problemas de salud mental como la depresión y la ansiedad pueden ser el resultado del estrés crónico. Si se pasan por alto los problemas de salud mental pueden convertirse en graves enfermedades mentales. La depresión clínica no tratada puede conducir al suicidio. Los trastornos por ansiedad adoptan una variedad de formas, desde la ansiedad general hasta los ataques de pánico. Estos trastornos pueden tornarse graves y discapacitantes.

Se ha comprobado que existe una estrecha relación entre el estrés y las enfermedades del corazón y los accidentes vasculares cerebrales. Se piensa que ciertos individuos con niveles altos de estrés o con estrés prolongado pueden:

- Tener mayor cantidad de colesterol en la sangre.
- Sufrir aumentos de presión arterial.
- Presentar desregulación en la coagulación de la sangre.

Aún más, se sabe que los estilos de vida llenos de estrés impiden que las personas tomen o mantengan la decisión de llevar una vida saludable. En vez de ejercitarse para aliviar el estrés, algunas personas responden alimentándose excesivamente, comiendo alimentos no saludables, consumiendo exceso de alcohol o fumando.

Todas estas consecuencias negativas del estrés pueden prevenirse si conocemos los estresores y aprendemos a manejarlos y tratarlos, usando más eficazmente nuestros propios recursos y generando buenas redes de apoyo social y lograr el bienestar personal y para la salud física y mental. Esto nos permite cambiar y escoger un estilo de vida más saludable, aprendiendo a resolver nuestros conflictos de manera más armónica y ganando en autoestima, autonomía y responsabilidad.

5. Manejando mi estrés

No hay un solo camino correcto para manejar una situación dada. Cada uno de nosotros debe deducir lo que funciona mejor. Lo que funciona mejor dependerá, en parte, **de su estilo de manejo**.

Hay tres estilos principales. Ninguno de estos estilos es mejor que el otro y algunas personas usan una mezcla de ellos. Comience decidiendo cuál de éstos puede ser el suyo

Conociéndose a sí mismo

- **Orientado a la tarea:** Puede sentirse cómodo(a) analizando la situación y decidiendo realizar acciones para abordar directamente la situación.
- **Orientado a las emociones:** Prefiere reconocer sus sentimientos y encontrar apoyos sociales.
- **Orientado a la distracción:** Realiza actividades o trabaja para distraerse y no pensar en la situación.

Una vez que Ud. ha reconocido **su estilo**, puede identificar su habilidades.

Existen 5 tipos de habilidades de manejo del estrés:

- Físicas
- Mentales
- Sociales
- De diversión
- Espirituales

Es importantes saber que las habilidades se desarrollan y Ud. puede potenciar las que tiene e iniciar el desarrollo de otras.

El darse cuenta de cuáles son sus estresores y aprender cómo tratarlos eficazmente le permitirá cambiar su destino escogiendo un estilo de vida más saludable.

En esta sección, usted encontrará estrategias antiestrés. Algunas le darán un alivio temporal de los síntomas del estrés mientras que otras le ayudarán a entender su causa. Para enfrentar el estrés excesivo todos necesitamos un poco de "primeros auxilios":

Inhibidor-Frenador del estrés

Los inhibidores-frenadores del estrés son técnicas que permiten tanto prevenir como disminuir el estrés. Esta técnica es válida e importante practicarla para todo lo que se proponga hacer.

Propóngase una Meta y lógrela. Es importante que la meta que se proponga sea realista y pueda lograrla, las metas difíciles parece que nunca se logran y aumentan su nivel de estrés.

1. Pruebe fijar una meta para Ud. durante esta semana, utilizando un abordaje audaz.
2. Luego que ha pensado, una buena ayuda es seguir los pasos que se señalan en el cuadro siguiente:

La Meta debe ser:

Específica: *Escoja una meta pequeña y escríbala.*

Medible: *Identifique un listado de cosas que hacer para lograrla y puede medirla chequeando su cumplimiento.*

Lograble: *¿Es realista? ¿Se puede lograr? Si no, achíquela.*

Premiada: *Decida cómo se va a premiar cuando alcance su meta.*

Limitada en el tiempo: *Fije una fecha específica realista para terminar o lograr su meta.*

A continuación se presentan ejercicios que le permiten disminuir o vencer el estrés. Ud. puede elegir cualquiera de ellos, dependiendo de su ***“Estilo para manejar su estrés”***.

▪ HABILIDADES FÍSICAS

Estas capacidades son las que usted puede hacer para y con su cuerpo. Para eso es necesario asegurarse que Ud. cuida bien a su cuerpo y así podrá usar las técnicas físicas con mayor destreza y podrá ayudarle a eliminar el estrés.

Las técnicas de relajación físicas son útiles para la prevención del estrés y para reducir sus signos físicos del estrés. ***Trate de dedicar 20 minutos diarios para relajarse.***

Inhibidor-Frenador del estrés

• Respiración Profunda

La respiración profunda puede hacerse cuando y dondequiera. La respiración profunda proporciona oxígeno extra a la sangre y hace que el cuerpo libere endorfinas, que son hormonas producidas naturalmente que reactivan y promueven la relajación.

1. Inspire lentamente por su nariz, expandiendo su abdomen mientras que el aire llena sus pulmones.
2. Expire lentamente por su nariz contrayendo su abdomen mientras bota el aire.

Haga este ejercicio durante tres a cinco minutos cuando se sienta tenso(a).

- **Ejercicios de estiramiento antiestrés**

Cuando se está bajo estrés, se acumula tensión en su cuello y mandíbula.

1. Tómese un minuto para mover su cabeza suave y lentamente desde adelante hacia atrás, de un lado para el otro y luego haciendo un círculo completo.
2. Para su mandíbula, abra bien su boca y lentamente mueva la mandíbula inferior de un lado al otro y desde adelante hacia atrás.

Mensaje: Si nota cualquier dolor o si ha tenido cualquiera lesión en su espalda, cuello o mandíbula consulte primero con su médico antes de hacer estos ejercicios.

- **Ejercicios de respiración**

Usted puede calmarse controlando conscientemente su respiración. Pruebe uno de estos ejercicios:

1. Acuéstese de espalda con los brazos a los lados.
2. Empiece a respirar normalmente. Inspire (tome aire) lentamente levantando sus brazos hacia el techo, con los codos inclinados llévelos por encima de su cabeza hasta el piso mientras inspira.
3. Revierta el orden: expire (suelte la respiración) lenta y suavemente mientras regresa sus brazos a la posición inicial, es decir, a los lados de su cuerpo.

Después de que haya hecho varias veces este ejercicio, inspire y expire sin mover sus brazos. Haga este ejercicio durante diez minutos o más si gusta.

- **Relajación Progresiva**

Esta es una técnica para ayudar a relajar los músculos tensos.

1. Siéntese o acuéstese de espalda. Cierre sus ojos.
2. Apriete los puños durante cinco segundos, luego relaje sus manos. Haga esto 3 veces. Preste atención a las diferentes sensaciones de tensión y relajación.
3. Repita el paso 2 con todos sus grupos musculares: brazos, que hombros, pecho, abdomen, espalda, caderas, muslos, piernas y pies.

Al principio, esto puede tomarle cerca de 20 minutos. Con práctica, usted será capaz de hacerlo en alrededor de cinco minutos.

Ejercicios de estiramiento

Si se hacen correctamente, el estiramiento puede promover la relajación y reducir el estrés. Evite movimientos cortos y bruscos, que pudieran lesionar sus músculos. Haga estos ejercicios durante cinco o diez minutos.

- **Estiramiento 1:** Decidir que músculos va a estirar.
 1. Expire profunda y lentamente y estire los músculos, pensando en los músculos que está estirando.
 2. Inspire profunda y lentamente e imagine que la tensión se va en la medida que relaja suavemente estas partes de su cuerpo hasta llevarlos a límites cómodos.
 2. No contenga la respiración y mantenga los ojos cerrados para tomar conciencia de las respuestas de su cuerpo.
- **Estiramiento 2:** Este es un ejercicio de estiramiento para aliviar músculos rígidos.
 1. Siéntese derecho e inspire profunda y lentamente.
 3. Expire profunda y lentamente, mientras deja que su cabeza se mueva hacia el pecho.

Sentirá un estiramiento suave en la nuca y en los hombros.

4. Sin levantar la cabeza inspire lentamente y gire la cabeza hacia un lado hasta tocar su hombro con la oreja y levante nuevamente la cabeza.
5. Deje caer su mentón al pecho nuevamente mientras esté expirando. Repita el ejercicio hacia el otro lado.
6. Suelte sus brazos, déjelos caer a los lados de su cuerpo, inspire y empuje ambos hombros hacia delante, levantándolos lentamente hacia sus orejas con movimiento rotatorio, expire y llévelos de vuelta y hacia abajo al punto de partida. Después de dos o tres rotaciones, cambie direcciones.

Mensaje: Estos ejercicios deben hacerse lentamente.

- **Caminar. Aléjese del estrés caminando**

En vez de sentarse para tomar otra taza de cafeína que induce al estrés, pruebe una caminata corta que alivia el estrés y lo llena de energía. Si no le gusta caminar solo/a hágalo con alguien de la familia o un amigo/a. Ir de paseo puede despejar su mente, reducir la tensión y aumentar la energía. El caminar puede ayudar a proporcionar un escape necesario y puede aumentar la producción cerebral de las endorfinas (productos químicos naturales del organismo que lo relajan y lo reactivan).

- **Cómo dormir mejor**

¿No puede dormir? Bien, levántese. Ni siquiera trate de dormir.

Todas esas vueltas en la cama y mirar el reloj a cada rato no le sirven a usted. Sólo logrará ponerlo/a más tenso/a. Salga de la cama y siéntese en una silla cómoda. Lea una revista o un libro, vea televisión, haga algunos ejercicios de relajación. Permanezca en pie todo el rato que desee. Disfrútelo.

Antes de lo que se imagina, estará dormitando. Si en verdad no se queda dormido/a, al menos estará relajado/a. Lo importante es reducir su angustia de no dormir y, por consiguiente, lograrlo con más facilidad.

Otros consejos para dormir bien

- Combata el deseo de hacer siesta durante el día, no importa cuán cansado/a esté.
- No haga ejercicios en la noche cuando debiera estar desacelerándose.
- Evite cafeína (café, té, chocolate caliente y Coca-Cola) después de las 2 de la tarde.
- Pruebe tomar un jarro de leche caliente antes de acostarse.

El ejercicio físico moderado y regular proporciona una larga lista de beneficios para contrarrestar los aspectos nocivos del estrés. A nivel corporal, el ejercicio físico:

- Aumenta la eficacia del corazón.
- Dilata los vasos sanguíneos y mejora la circulación de la sangre.
- Reduce el nivel del colesterol.
- Favorece la producción de endorfinas con el consiguiente estado de bienestar general.
- Relaja los músculos.
- Mantiene la flexibilidad de las articulaciones.
- Mantiene el peso corporal ideal.
- Favorece la oxigenación de todas las células del organismo.
- Facilita el descanso.
- Favorece la eliminación de toxinas.

■ **HABILIDADES MENTALES**

Estas son las capacidades que usted puede hacer mentalmente para ayudarle a hacer frente a una situación. Lo que usted piensa acerca de una situación determina su respuesta a ella.

Esto hace que sus pensamientos sean una de sus habilidades más poderosas en el manejo del estrés.

- **La Meditación**

La meditación ayuda a acomodar la mente para que usted pueda pensar tranquilamente a lo largo de todo el día. No se trata de lograr una relajación inmediata, sino de aumentar la calma. La meditación le permite tomar el control de sus pensamientos al forzarlo a estar presente enteramente y a observar sus procesos del pensamiento.

No tiene sentido comenzar a meditar a no ser que esté decidido(a) a convertirlo en un hábito; no cosechará sus beneficios a menos que lo practique en forma sistemática.

En las primeras etapas, medite durante 10 a 15 minutos una o dos veces al día hasta llegar a 20 minutos, no más que dos veces al día. Evite meditar justo antes de ir a la cama o tendrá demasiada energía para dormir.

Hay varias técnicas de meditación. Realice alguna investigación en una biblioteca si está interesado(a) en aprender otros métodos aparte del que se describe a continuación:

1. Elija una habitación tranquila donde no será interrumpido/a.
2. Tome tiempo para relajarse, no se precipite.
3. Cuando esté completamente relajado/a y respirando en forma pareja y lenta, cierre sus ojos. Repita mentalmente y en forma lenta una palabra o frase corta que suena agradable, una y otra vez mientras respira. Mantenga este estado durante 10 a 20 minutos.
4. Para volver, empiece a decir la palabra o frase escogida en voz alta, en forma deliberada y lenta. Preste atención a su respiración. Esté consciente de su cuerpo y de su postura. Abra sus ojos y mire alrededor de la habitación. Después de uno a dos minutos, póngase de pie y estírese.

Con el tiempo y práctica, alcanzará el punto de sentirse separado/a de su cuerpo y de sus alrededores físicos mientras esté meditando. La palabra o frase escogida se borrará de su conciencia; usted estará en contacto con la profundidad de su ser, totalmente relajado/a y lleno/a de energía.

Mensaje: Se puede exagerar la meditación hasta un punto en que esté totalmente desconectado/a de sentimientos de ansiedad. Esto no es sano. Todo el mundo necesita cierta cantidad de estrés para poder funcionar.

A nivel psicológico, el ejercicio físico:

- Aumenta la capacidad y la agilidad mental, ya que produce una mejor irrigación del cerebro.
- Mejora la autoimagen y la autoestima.
- Favorece el buen humor.
- Mejora el estado de ánimo.

■ HABILIDADES/APTITUDES SOCIALES DE DIVERSIÓN Y ESPIRITUALES

Las aptitudes sociales son las capacidades para relacionarse con otros. Las actividades de diversión o entretenimiento generalmente son con otras personas o con el medio ambiente. Si bien es cierto éstas NO tratan el problema directamente, sí son una manera de desconectarse de las situaciones estresantes.

Asimismo, las aptitudes espirituales involucran tomar contacto consigo mismo(a) para identificar el significado a su vida. El cuidado de su vida espiritual es una manera importante de manejar el estrés. La espiritualidad no está limitada a la religión.

Tómese un tiempo para conectarse consigo mismo(a) y con la naturaleza. Una de las mejores maneras de combatir el estrés es lograr gusto de la vida. Así que hágase tiempo para las cosas que son realmente importantes para usted.

¿Qué es el ocio?

Hay mucha verdad en el dicho **“todo es trabajo y nada de juego...”**. Muchos de nosotros trabajamos mucho y nos avergonzamos si dejamos tiempo para el ocio, porque suponemos que el ocio es no hacer nada y es el “tiempo para divertirnos”. No reconocemos la importancia del ocio en nuestras vidas cotidianas. Tal como los estresantes lo desgastan, el ocio puede refrescarlo, reestablecerlo y renovarlo.

La recreación y el ocio consisten en cualquiera forma de juego, de diversión o relajación que tiene lugar fuera de su trabajo normal; es el tiempo libre. Diferentes personas prefieren diferentes formas de ocio, variando desde tejer a salir de paseo. Puede utilizar algunas de las siguientes sugerencias.

- **Pasatiempos**

A cada persona le gusta hacer una o varias cosas en especial. Ya sea que goce de la artesanía, los deportes, la costura, la fotografía –¡HÁGALO!–. Incorpore el tiempo en su horario para gozar de estas actividades en forma regular. Considérelo como una “alimentación para el alma”

- **Jardinería**

Ya sea que tenga un patio o viva en un departamento, considere la cualidad calmante de cuidar plantas y vigilar su crecimiento. Los resultados de su trabajo son obvios y continúan diariamente y mes a mes, cuando mira crecer a sus flores o verduras. Además puede estudiar sobre sus beneficios. No se olvide que puede tener su huerto de plantas medicinales. Cualquiera que sea su gusto puede compartirlas o intercambiarlas.

- **Trabajo voluntario**

La colaboración con los demás ayuda a olvidarse de sí mismo(a) y esto puede reducir sus ansiedades. Encuentre una organización cuyas metas usted apoya; ofrézcase como voluntario para hacer algo que le agrada. Aumentará su red de apoyo.

- **Vacaciones**

Hacer una pausa, durante un fin de semana o más puede ser refrescante, pero sea cuidadoso/a. Las vacaciones pueden ser estresantes si no se planifican, si son demasiado caras para su presupuesto o si usted está bajo presión constante para tomar decisiones acerca de dónde viajar, comer y quedarse. Planifique con tiempo y no trate de hacer demasiado en el tiempo disponible. Recuerde que en vacaciones se pueden relajar los horarios, simplificar las comidas. Lo importante es su disposición personal.

- **Goce de la naturaleza**

En cualquier lugar que vivamos existen parques o áreas verdes. Camine en los parques, huela las flores, disfrute de los árboles y los pájaros, de la diversión de otras personas. Puede hacerlo solo/a o acompañado/a con la familia o con amigos/as.

- **Converse con amigos/as**

Converse con otras personas, converse con amigos, orientadores, grupos de apoyo o parientes sobre lo que le está molestando. El sólo hecho de hablar sobre lo que le está pasando le liberará de tensión.

- **Limpiando la casa**

Es frecuente que hacer un aseo completo en la casa distensiona mucho. Ordene y limpie donde no se hace todos los días. Seguramente quedará cansado/a pero se sentirá muy bien.

- **Algunos consejos más**

- Aborde sólo una cosa a la vez, no trate de hacer demasiado de una sola vez.
- No trate de ser perfecto/a.
- Disminuya la crítica a los demás.
- No sea demasiado competitivo (a).

Inhibidor-Frenador de estrés

“Pausa Cómica”. Ríase del estrés

Deje algún tiempo para la risa que es el mecanismo natural de su cuerpo para liberación del estrés.

- Vaya a la biblioteca y pida prestado un libro de un autor que le haga reír. Lea las tiras cómicas en los diarios o llame por teléfono a la persona más divertida que conoce.
- Arriende su video favorito de comedias. Grabe un programa de televisión que sabe que lo hace reír y manténgalo a mano para las emergencias del estrés.

- Juegue con otras personas al naipes, al bachillerato. Cuando el juego es diversión surgen las bromas y la risa.
- **¡Diviértase! Ríase y comparta con gente de su agrado.**

■ HABILIDADES A TRAVÉS DEL CONOCIMIENTO Y EL APRENDIZAJE

Una forma de hacer frente al estrés en su vida es aprender más sobre ello. Usted puede leer libros, ver películas, videos o participar en talleres y cursos para saber qué es el estrés y aprender a prevenirlo o manejarlo.

En esta sección hay algunas sugerencias para ayudarle a aumentar su comprensión del estrés y aprender cómo manejarlo.

Hay muchos libros informativos y buenos videos acerca del estrés y su manejo. En varias organizaciones y grupos comunitarios se hacen charlas y talleres sobre esta temática.

• **Centros Educativos**

Algunas universidades, centros educativos o programas sociales de municipios, empresas o instituciones de bienestar o previsión social ofrecen muchos cursos interesantes. Algunos están relacionados directamente con el estrés mientras otros enseñan las técnicas de relajación o algunas otras formas de manejarlo.

• **Consejería y apoyo**

A veces, cuando nos sentimos deprimidos (as), ansiosos(as), confundidos (as) o incapaces de hacer frente a una situación resulta muy útil conversar con amigos apoyadores, miembros de la familia o participar en un grupo de autoayuda.

Pero si eso no es suficiente, usted debe considerar la posibilidad de buscar orientación profesional. Aunque la consejería no podrá resolver todos los problemas de su vida, sí puede ayudarle a ordenar las cosas para que se sienta más capaz de manejarse. Un terapeuta puede ayudarle a conocerse más para que pueda usar sus propias fuerzas para recuperar una sensación de control de su vida.

Algunos centros de salud (consultorios, hospitales, clínicas y otros) o centros de salud familiar cuentan con profesionales que realizan consejería. Usted puede acudir al centro de su comuna y solicitar la atención de un profesional. Recuerde que el estrés está en estrecha dependencia de cómo pensamos o cómo reaccionamos frente a los hechos o sucesos de la vida y eso es lo que hace sentirnos sobre-estresados(as).

Encontrar la ayuda correcta para el estrés puede ser una experiencia estresante. Esta sección esboza algunos tipos de ayuda que usted puede buscar.

El médico

El médico puede ayudarle a identificar su problema de salud. Una revisión minuciosa a su perfil de salud y un completo examen médico puede establecer la razón de su mala salud (mental o física). Sus síntomas pueden ser el resultado de una enfermedad que puede o no deberse al estrés.

Su médico puede indicar un tratamiento o señalar que talvez lo único que usted necesita es apoyo y unas pocas ideas de cómo manejar su situación. Si el médico le sugiere el uso de tranquilizantes, asegúrese de que esté bien informado/a acerca de su finalidad y sus efectos colaterales antes de decidirse a usarlos.

Consejero y/o Terapeutas

Usted o su médico pueden decidir que le ayudará una conversación con una consejería o una terapia. En ese caso la podrá referir a un/a, asistente social, psicólogo/a o psiquiatra.

¿Qué es la psicoterapia?

Significa conversar con un profesional capacitado en este campo (psicólogo o psiquiatra), quien le ayuda a resolver problemas a través del desarrollo de pensamientos y sentimientos más positivos. Existen muchas teorías y escuelas diferentes en relación a técnicas efectivas de psicoterapia.

Las técnicas más comunes incluyen:

- **Terapia grupal:** Varias personas conversan sobre sus problemas y reciben ayuda a través del intercambio. Un terapeuta profesional conduce el grupo.
- **Psicoterapia individual:** La persona conversa sobre los problemas con un terapeuta. Suele suceder que no esté completamente consciente de qué le está sucediendo ni de sus de sus reacciones.
- **Psicoanálisis:** Los terapeutas tratan de descubrir las causas de los problemas de salud mental investigando las experiencias tempranas de la persona. Se utilizan el análisis de los sueños y la técnica de la asociación libre (hablar de cualquiera cosa que se le ocurre) para llegar a la mente subconsciente.
- **Grupos de auto-ayuda**

A veces las personas realmente sienten la necesidad de pertenecer a una comunidad protectora que cuide de ellos. Se han desarrollado muchos grupos de autoayuda en los últimos años.

Muchas personas encuentran que necesitan la oportunidad de asumir el control/mando de su propia situación. A veces, ayuda a comprender lo que le está pasando, conversando con alguien que haya pasado por el mismo tipo de problema.

En los grupos de autoayuda, personas que tienen problemas similares se juntan para compartir información y ayudarse mutuamente para manejar las situaciones. Los miembros utilizan sus fuerzas individuales para apoyar al resto y a menudo utilizan las fuerzas colectivas para abogar para lograr cambios sociales.

Acerca de las sesiones o cursos para ayudarse en el manejo de su estrés

A continuación hay una serie de preguntas que se recomiendan para conocer previamente el tipo de terapia o curso sobre estrés.

1. ¿Cuál es la rutina de una sesión típica?
2. ¿Quién dirige las sesiones? ¿Esa persona recibe supervisión? ¿Qué calificaciones tiene el supervisor?
3. ¿De cuánto tiempo debo disponer?
4. Si deseo, ¿puedo dejar de venir?
5. ¿Cuál es el costo? ¿Qué cobertura o beneficio tengo para cancelar?
6. ¿Cómo aseguran que se respetará la confidencialidad?

Se recomienda evitar organizaciones en que la persona de contacto no conteste adecuadamente las preguntas o se compromete con dinero o premio para usted para atenderse o si debe firmar documentos comprometedores o si le “garantizan éxito completo”.

Es posible que lograr la ayuda para manejar el estrés requiera varios intentos para encontrar lo que satisfaga sus deseos y necesidades. Esperamos que este Manual haya sido un aporte para Ud.







