



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE
SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN
SOCIAL LABORAL**

TEMA:

**Estilos de vida saludable o de riesgo de los colaboradores
de la empresa Young Living Cía Ltda.**

AUTOR(ES):

Coello Moreira Amada Gabriela

Coronel Sancán Carolina Elizabeth

**Previo a la obtención del Grado Académico de:
Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral**

TUTOR:

Mendieta Lucas Lourdes Monserrate

**Guayaquil, Ecuador
25 de agosto del 2023**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN
SOCIAL LABORAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, Amada Gabriela Coello Moreira y Carolina Elizabeth Coronel
Sancán

DECLARAMOS QUE:

El Proyecto de Investigación **Estilos de vida saludable o de riesgo de los colaboradores de la empresa Young Living Cía Ltda** previa a la obtención del **Grado Académico de Máster en Trabajo Social con mención en Gestión Social Laboral**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 25 días del mes de agosto del año 2023

LAS AUTORAS

Coello Moreira Amada Gabriela

carolina coronel s

Coronel Sancán Carolina Elizabeth



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN
SOCIAL LABORAL**

AUTORIZACIÓN

Nosotras, Amada Gabriela Coello Moreira y Carolina Elizabeth Coronel
Sancán

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación** titulado **Estilos de vida saludable o de riesgo de los colaboradores de la empresa Young Living Cía Ltda**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 25 días del mes de agosto del año 2023

LAS AUTORAS

Coello Moreira Amada Gabriela

carolina coronel s

Coronel Sancán Carolina Elizabeth



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN
SOCIAL LABORAL

REPORTE URKUND**

URKUND

Documento: [Coello Moreira Amada Gabriela Coronel Carolina.docx](#) (D172093061)

Presentado: 2023-07-14 15:04 (-05:00)

Presentado por: maestria.trabajosocial@cu.ucsg.edu.ec

Recibido: lourdes.mendieta.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje: Amada Coello y Carolina Coronel - urkund mts [Mostrar el mensaje completo](#)

2% de estas 39 páginas, se componen de texto presente en 5 fuentes.

Lista de fuentes	Bloques
Universitat de València / (null)	<input type="checkbox"/>
Universitat de València / (null)	<input type="checkbox"/>
Universitat de València / (null)	<input type="checkbox"/>
Universitat de València / (null)	<input type="checkbox"/>
Universitat de València / (null)	<input type="checkbox"/>
Universidad Técnica Particular de Loja / (null)	<input type="checkbox"/>

0 Advertencias Reinciar Compartir

Jeres,%E2%80%9D Cruwys, T., Bevelander, K. E., & Hermans, R. C. (28 de agosto de 2014). Pubmed. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25174571/> Cruz, J. (s.f.). Empresarial y Laboral. Obtenido de Diversidad y equidad: los dos pilares para la innovación: <https://revistaempresarial.com/empresas/pymes-empresas/diversidad-y-equidad-los-dos-pilares-para-la-innovacion/> Cummins, R. A., & Cahill, J. (2000). Intervención Psicosocial. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmninnlpcapcpciciefndmkaj/<https://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/social/63246.pdf> Diario de Gastronomía, (19 de 03 de 2017). LA CALIDAD DEL SUEÑO, CLAVE PARA UN ESTILO DE VIDA SALUDABLE. Obtenido de <https://diariodegastronomia.com/la-calidad-del-sueno-clave-estilo-vida-saludable/> Dominguez, B. J. (2008). Investigación cualitativa y psicología social crítica. Contra la lógica binaria y la ilusión de la pureza. Investigación cualitativa de salud, 1-37. Echeverría, B. (1995). Socialismo real y modernidad capitalista. Obtenido de http://bolivare.unam.mx/ensayos/socialismo_real_y_modernidad_capitalista El Universo, (22 de 07 de 2022). La pobreza en el Ecuador. Obtenido de www.eluniverso.com Espin, C., González, S., Folleco, J., Quintanilla, R., Baquero, S., & Chamorro, J. (2019). Hábitos alimentarios y estado nutricional de los trabajadores de una empresa láctea. Revista Bionatura, Espinoza, L. A., & Sáure, K. R. (2020). Factores que influyen en el estilo de vida de los funcionarios de una universidad estatal de Costa Rica: nivel educativo, estado civil y número de niños. UNED research journal, 3151. Espinoza, M., & Morris, P. (2002). CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Percepciones de los trabajadores. Chile. Frisch, M. B. (1990-2006). QUALITY OF LIFE THERAPY: Applying a Life Satisfaction Approach to Positive Psychology and Cognitive Therapy. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., Frone, M. (2003). Work-Family Balance: Handbook of occupational health psychology. Asociación Americana de Psicología, 143-162. Gómez, S. L., & Zamudio, V. (noviembre de 2018). COMUNICACIÓN ACTIVA ENTRE PADRES-MADRES E HIJOS-HIJAS. Obtenido de Repositorio Universidad Católica: chrome-extension://efaidnbmninnlpcapcpciciefndmkaj/<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstream/3f3022e2-ce50-4a94-b338-bf5df18fb597/content> Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. Journal of Vocational Behavior, 510-531. Guadamud, G. C.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por concederme la fortaleza y determinación para poder concluir este sueño, a mi esposo por el apoyo, la comprensión y la motivación para seguir adelante a pesar de las adversidades. A mis padres por su ejemplo y por enseñar a superarme cada día. Le doy gracias a todos los que forman parte de mi familia política por la paciencia y amor en el cuidado de mis hijos durante todo este año de sacrificios.

A mis compañeros de Young Living Cía Ltda. por la apertura otorgada para que esta investigación pueda darse. Y a nuestra tutora Lcda. Lourdes Mendieta quien nos ha acompañado en todo este proceso de aprendizaje.

Amada Gabriela Coello Moreira

Le agradezco profundamente a Jehová por las fuerzas que me otorgo este año que fue difícil emocionalmente, a mi mamá y hermanas porque son mi inspiración para ser cada vez mejor, a mi enamorado por ser el motor y un apoyo fundamental en mis días y noches de desvelo para cumplir este sueño, a mis amigas que estuvieron conmigo alentándome con sus palabras de motivación, a mi tutora por la paciencia y guía en nuestro trabajo de titulación, pero sobre todo a mi Papá que aunque no este conmigo sé que estaría orgulloso de cada logro y sueño alcanzado.

Carolina Elizabeth Coronel Sancán

DEDICATORIA

Este trabajo es dedicado a mí, a mi familia y en especial a mis hijos André y Amelia quienes iluminan mis días y son el mayor tesoro de mi familia.

Amada Gabriela Coello Moreira

El presente trabajo es dedicado a mis hermanas y padres que me ayudan a ser cada día mejor.

Carolina Elizabeth Coronel Sancán

Contenido del Documento del Informe

Contenido del Documento del Informe.....	VIII
Contenido de tablas del Informe:	XII
Contenido de Figuras del Informe.....	XIII
Diseño del Problema.....	1
Problema de Investigación.....	1
Preguntas.....	7
Pregunta General.....	7
Preguntas Específicas.....	7
Justificación del Estudio.....	7
Objetivos.....	8
Objetivo General	8
Objetivos Específicos	8
Referente Teórico, Conceptual y Normativo.....	10
Referente Teórico.....	10
Teoría de la Calidad de vida.....	10
Calidad de vida laboral.....	14
Teorías de la motivación	20
Referente Conceptual.....	25
Estilos de Vida.....	25
Gestión del estrés	26

Calidad de Sueño.....	27
Ejercicio físico.....	28
Dieta Equilibrada.....	29
Riesgos Psicosociales.....	30
Desempeño Laboral.....	30
Apoyo emocional.....	31
Comunicación abierta y efectiva	32
Ambiente de trabajo seguro y saludable.....	32
Equilibrio trabajo-vida personal.....	33
Hábitos saludables en el lugar de trabajo.....	34
Marco Normativo	36
Constitución de la República del Ecuador	36
Código de trabajo.....	37
Decreto-Ejecutivo 2393 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores.	37
Ley Orgánica de la Salud.....	38
Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público "Capítulo VIII, De la Salud Ocupacional.....	38
Convenios con la Organización Mundial del Trabajo.	39
Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2030 - Organización de las Naciones Unidas.....	39
Diseño Metodológico	40

Enfoque de investigación	40
Tipo de investigación	40
Método.....	40
Técnicas	41
Población.....	42
Hallazgos de la Investigación	44
Objetivo específico 1: Caracterizar los factores individuales que determinan un estilo de vida saludable o riesgo en los colaboradores de la empresa Young Living Cía. Ltda.....	
Dieta equilibrada	46
Ejercicio regular.....	48
Sueño adecuado	49
Gestión del estrés	50
Objetivo específico 2: Caracterizar los factores familiares y sociales que determinan un estilo de vida saludable o de riesgo en los colaboradores de la empresa Young Living Cía. Ltda.....	
Alimentación Saludable en Casa	52
Ejercicio en familia casa.....	53
Apoyo emocional-Comunicación abierta y efectiva.....	54
Objetivo específico 3: Analizar los factores laborales que determinan un estilo de vida saludable o de riesgo en los colaboradores de la empresa Young Living Cía. Ltda. 56	
Ambiente de trabajo seguro y saludable.....	56
Equilibrio trabajo-vida familiar	57

Estilo de vida saludable en el lugar de trabajo.....	59
Conclusiones	61
Recomendaciones	63
7.Bibliografía.....	65

Contenido de tablas del Informe:

Tabla 1.....	12
Tabla 2.....	15
Tabla 3.....	18

Contenido de Figuras del Informe:

Figura 1	11
Figura 2	20
Figura 3	21

Diseño del Problema

Problema de Investigación

Los estilos de vida en las poblaciones adultas son de gran importancia, específicamente porque son personas activas laboralmente e impactan directamente en la productividad de sus empresas. Este es uno de los motivos por lo que la presente investigación se centra en analizar los estilos de vida y sus factores de riesgo de los colaboradores en una compañía que tiene como propósito compartir y promover bienestar integral a las personas.

En tal sentido podemos percibir que algunos colaboradores de la empresa de estudio no realizan actividad física de ninguna naturaleza cayendo en el sedentarismo, presentan síntomas de estrés, su alimentación no es balanceada, incluso consume comidas instantáneas altas en sodio y aditivos a esto se suma que sus horarios de trabajo son irregulares.

Es así como se ha podido detectar colaboradores con sobrepeso, deshidratación, enfermedades cardiovasculares, dislipidemia, ansiedad, estrés, etc. Algunas de estas personas deben tratar con muchos clientes y en ocasiones con largas jornadas de trabajo. Se logró evidenciar en una campaña de salud que alrededor del 95% del personal sufre de hígado graso y aumento de medidas en el área del vientre.

Los estilos de vida de los colaboradores no fueron un tema de discusión a través del tiempo, pero a partir de sucesos evidenciados como síndrome de burnout, estrés, fatiga, enfermedades crónicas como la obesidad, hipertensión, enfermedades cardiovasculares y psicológicas, disminución de la productividad, accidentes de trabajo, se le ha dado una gran importancia.

Así mismo a causa del confinamiento durante la pandemia del COVID-19 se produjo una alteración de hábitos y estilos de vida alimentarios, en una investigación en Ecuador se demostró que, de cada 100 personas, el 50,4% de los participantes cambió sus horarios habituales de comida lo que afectaría su estado nutricional y aumentaría significativamente la

composición corporal. Según un artículo publicado por (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura FAO, 2019) indica que 6 de cada 10 ecuatorianos tienen exceso de peso o son obesos y el 19,8% de la población de 18 y 69 años de ambos sexos es hipertensa. Además de esto, el teletrabajo y la presión también ayudó a que las personas crearan cuadros de ansiedad y estrés lo que ocasiona la ingesta de alimentos poco nutricionales que genera la necesidad de comer en grandes cantidades.

De acuerdo con (Carlos L. Poveda Loor, 2021) en su artículo “Prácticas alimentarias y estilos de vida en la población de Guayaquil durante la pandemia por Covid-19”, concluyó que, por una parte, disminuyeron sus hábitos toxicológicos como el alcohol y el tabaco, pero por otro lado modificaron su estilo de vida, especialmente en la disminución del consumo de alimentos saludables y en la práctica de actividad física. El 67,2% de la población investigada no lleva una alimentación balanceada y el 68,3% tiene una baja tendencia de actividad física.

Para registrar los antecedentes de esta investigación, en primer lugar citamos a (Rojas , Velandia, Angarita, Rivera, & Carrillo, 2019) en su estudio titulado: Relación entre hábitos de vida saludable y satisfacción laboral como elementos favorecedores en la salud laboral; planteó el siguiente objetivo: Analizar la relación que existe entre los hábitos de vida saludable y la satisfacción laboral. El estudio se realizó en la ciudad de Cúcuta- Norte de Santander, Colombia, específicamente en docentes de una institución educativa de carácter público; la metodología empleada en la investigación es cuantitativa, el diseño de la investigación es no experimental y se aplicó cuestionarios a la población; llegaron a la conclusión que los hábitos de vida saludables no se relacionan con la satisfacción laboral ($R= 0.17$), lo que quiere decir que la satisfacción laboral es independiente a los hábitos de vida saludables.

Según (Villalobos, 2020) en su contribución científica titulada: Estado nutricional y desempeño laboral en trabajadores del sector salud de Venezuela; plantea como objetivo: describir el estado nutricional y desempeño laboral de trabajadores del sector salud del municipio Maracaibo con el fin de contribuir en el diseño de estrategias que permitan mejorar la

salud, nutrición, y productividad de las organizaciones del sector salud. La metodología implementada es de tipo descriptivo de campo, prospectivo, de corte transversal; A cada individuo se le realizó evaluación antropométrica, dietética y una revisión del expediente de trabajo para obtener información sobre enfermedades, reposos médicos y desempeño laboral.

Este autor concluyó que un importante número de los trabajadores presentaron alguna alteración del estado nutricional y de salud por lo que se hace necesario desarrollar y aplicar un programa de prevención y atención nutricional que promueva un estilo de vida saludable en estos ambientes de trabajo.

Desde la perspectiva de (Espín, y otros, 2019) en su publicación titulada: Hábitos alimentarios y estado nutricional de los trabajadores de una empresa láctea del norte de Ecuador propone el siguiente objetivo: Determinar los hábitos alimentarios y estado nutricional de los trabajadores de una empresa láctea del norte de Ecuador el cual presenta un estudio descriptivo, observacional, transversal; utilizando un cuestionario con base al manual de instrumentos de evaluación dietética del 2006 considerado como el de mayor uso en muchas investigaciones por su facilidad de respuesta por parte del encuestado. Los autores concluyeron que los alimentos que se consumen con menor frecuencia son verduras, frutas, semillas, leguminosas, pescado, mientras que los alimentos de mayor consumo son arroz de castilla, pan, papa, azúcar blanca, huevos, leche entera, pollo y jugo de frutas naturales con azúcar. Se evidenció sobrepeso y riesgo de enfermedades cardiovasculares en la población.

De acuerdo con (Rodríguez & Maygualema, 2021) en su estudio Estilos de vida y riesgos en la salud de los trabajadores de la construcción mediante el “test fantástico tiene como objetivo determinar el estilo de vida de los trabajadores de la construcción.

La investigación de estos autores fue no experimental, transversal, descriptiva que sirvió para indagar los estilos de vida de los trabajadores utilizando el test fantástico. Ellos llegaron a la conclusión que cerca de un 50% de los trabajadores tienen un estilo de vida bajo que tiene mucha incidencia en cada una de las dimensiones que repercuten en temas de salud del

trabajador, afectan a su entorno familiar por las condiciones en las que se desarrolla su actividad.

Por otro lado, (Atoche, 2017) mediante su trabajo titulado: Desempeño laboral y estilo de vida. Caso: empresas de servicio, ciudad de Piura Perú, año 2015 propone como objetivo determinar la existencia de relación entre el desempeño laboral y el estilo de vida, en las empresas de servicio de la ciudad de Piura, año 2015. Su investigación fue un estudio de tipo descriptivo, cuantitativo, transversal, no experimental; aplicando un cuestionario conformado por 72 preguntas. Como conclusión indica que existe relación entre el desempeño laboral y el estilo de vida, en las empresas de servicio de la ciudad de Piura, año 2015. Se aprecia que, en cuanto al estilo de vida de los trabajadores de empresas de servicios en Piura, la mayoría tiene un estilo de vida saludable; y en cuanto desempeño laboral global la mayoría tiene un nivel de bueno.

(Artime & Calderón, 2012) en su artículo “Estado ponderal y su relación con el tipo de trabajo y estilos de vida en población laboral” pretende conocer en una muestra de trabajadores que se someten a vigilancia de la salud, la prevalencia de obesidad y sobrepeso, y su relación con el tipo de trabajo, nivel educativo y estilos de vida. Utilizó una metodología en la cual se incluyó a 453 trabajadores, que acudieron al Centro de Prevención de Riesgos Laborales de la provincia de Málaga a vigilancia de la salud. Se recogió información de variables sociodemográficas y del estilo de vida mediante cuestionario autoadministrado, y se midieron variables antropométricas relacionadas con el estudio. Concluyendo que la mayoría de los factores de riesgo observados como contribuyentes al aumento del exceso de peso son modificables.

Según la investigación de (Camacho, Echeverría, & Reynoso, 2010) Estilos de vida y riesgos en la salud de trabajadores universitarios nos propone como objetivo describir el estilo de vida que presenta el personal de una institución educativa de nivel superior de Guaymas, Sonora, México.

Esta publicación tiene un estudio no experimental, descriptivo, exploratorio y replicativo, se utilizaron los siguientes instrumentos: Cuestionario de Evaluación de Factores de riesgo, inventario sobre patrón conductual tipo A en adultos, lista de chequeo de estrés cotidiano y llegó a la conclusión se identificaron conductas de salud, es decir, aquellos comportamientos que promueven o potencian un estado de salud general. Las conductas de salud, aparte de estar implicadas en los procesos de salud-enfermedad, se caracterizan por ser inestables, autónomas e independientes, es decir, el hecho de que un individuo lleve a cabo una determinada conducta saludable no predice la existencia de otras.

Por otra parte, (Contrera, 2017) en su tesis de grado denominada: Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el Régimen laboral y las condiciones de salud en el nivel de satisfacción de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez este trabajo tiene un enfoque cuantitativo, utilizando cuestionarios de evaluación. Concluye que existe diferencias de las condiciones de salud según régimen laboral a la que pertenecen.

Los profesionales (Vallejo & Martínez, 2017) en su publicación, impacto de la promoción de estilos de vida saludables para mejorar la calidad de vida buscaron conocer si la promoción de estilos de vida saludable puede impactar positivamente para que los adolescentes modifiquen conductas que ponen en riesgo su calidad de vida. Utilizó una metodología cuantitativa aplicando test y cuestionarios. Ellos concluyeron que es importante la promoción de estilos de vida saludable para lograr que disminuyan los factores de riesgo que atentan contra la calidad de vida de los adolescentes; en esta investigación se obtuvo que dicha promoción impacta de manera positiva, y además el contexto escolar es favorable para llevarla a cabo.

En la misma línea investigativa, (Campo & Pombo, 2016) en su artículo Estilos de vida saludable y conductas de riesgo en estudiantes de medicina; presentan como objetivo: Describir las prácticas de vida saludable de los estudiantes de un programa de medicina de una Institución de Educación Superior en Bogotá, con relación a los estilos de vida asociados a

actividad física, tiempo de ocio, alimentación, consumo de alcohol, cigarrillo y drogas ilegales; sueño, afrontamiento y sexualidad. Esta presentación utilizó un estudio de corte transversal realizado en el mes de septiembre de 2014 el cual aplicó diversos cuestionarios. Se concluye que se evidenciaron estilos de vida saludable en la mayoría de las dimensiones evaluadas entre estudiantes de medicina. Se sugiere proponer estrategias para fomentar actividades que refuercen un mayor aprovechamiento del tiempo libre y que motiven la actividad física.

En estos estudios antes realizados nos podemos dar cuenta que a parte de tener un sueldo digno, una estabilidad laboral y todos los recursos materiales para realizar adecuadamente nuestras funciones laborales es importante que las empresas a través de sus departamentos de bienestar o de recursos humanos tomen en cuenta la influencia que tiene el entorno frente a la calidad de vida y cómo esto afecta en el desempeño de los colaboradores.

El consumo de alcohol, la obesidad, los malos hábitos alimenticios, el estrés entre otros tienen que ver con la calidad de vida y causan impacto en la salud de los trabajadores. Estos antecedentes abordan esta problemática desde distintos sectores, tanto de trabajadores como estudiantes y nos dan resultados y evidencias de sus estudios.

Sin duda el desafío que tenemos las áreas de bienestar es lograr ambientes y estilos de vida saludables donde los empleadores puedan apreciar los beneficios que trae a la compañía a nivel productivo, financiero y en las mejoras de salud y bienestar. El colaborador también debe concienciar los beneficios que conllevan el mejorar su calidad de vida y comprenda los esfuerzos que realizan las compañías para ofrecer mejores condiciones laborales y así prevenir accidentes y enfermedades.

Preguntas

Pregunta General

¿Cuáles son los estilos de vida saludable o de riesgo de los colaboradores de la empresa Young Living Cía. Ltda.?

Preguntas Específicas

- ¿Cuáles son los factores individuales que determinan un estilo de vida saludable o riesgo en los colaboradores de la empresa Young Living Cía. Ltda.?
- ¿Cuáles son los factores familiares y sociales que determinan un estilo de vida saludable o de riesgo en los colaboradores de la empresa Young Living Cía. Ltda.?
- ¿Cuáles son los factores laborales que determinan un estilo de vida saludable o de riesgo en los colaboradores de la empresa Young Living Cía. Ltda.?

Justificación del Estudio

En la actualidad y en este mundo tan cambiante nuestros estilos de vida se han visto modificados, muchas veces no desayunamos o no podemos regresar a casa a comer ya que resulta imposible por las distancias hacia nuestros trabajos, en las empresas pasamos muchas horas del día y mantener los buenos hábitos es esencial para lograr una buena salud. Promover, prevenir y cuidar la salud de los trabajadores es competencia de las empresas y son dimensiones importantes para que los individuos se enfermen.

Este estudio se justifica en promover estilos de vida saludable que generen un impacto en la salud de nuestros colaboradores y que contribuyan a elevar la productividad de la compañía. Se plantea esta investigación en busca de contribuir con Young Living Cía Ltda para

que los colaboradores tengan un ambiente de trabajo propicio, saludable y que sea coherente con la filosofía empresarial.

Fomentar estilos de vida saludables es tan importante y trae tantos beneficios como garantizar la excelencia de los productos y servicios que ofrecen hasta evitar el costo por reemplazos, accidentes e indemnizaciones. Los programas de prevención y bienestar encaminados a mejorar el estilo de vida de los colaboradores casi nunca son tomados ni se les da la importancia que se debe, el objetivo entonces como agentes de cambio será impulsar proyectos de bienestar y cuidado a cada colaborador y ayudarles a ser responsable de su calidad de vida.

Es necesario evidenciar que a través del cuidado integral de los empleados serán más eficientes en sus puestos de trabajo, los ayudará a tener un equilibrio entre su vida personal y profesional, además que obtendrán una mejor calidad de vida.

Esta investigación es importante ya que servirá de base para el diseño de sistemas y programas de mejora continua para la satisfacción de nuestro cliente interno.

Objetivos

Objetivo General

Analizar los estilos de vida saludable o de riesgo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Young Living Cía. Ltda.

Objetivos Específicos

- Caracterizar los factores individuales que determinan un estilo de vida saludable o riesgo en los colaboradores de la empresa Young Living Cía. Ltda.
- Caracterizar los factores familiares y sociales que determinan un estilo de vida saludable o de riesgo en los colaboradores de la empresa Young Living Cía. Ltda.

- Analizar los factores laborales que determinan un estilo de vida saludable o de riesgo en los colaboradores de la empresa Young Living Cía. Ltda.

Referente Teórico, Conceptual y Normativo

Referente Teórico

Las teorías que se presentan a continuación se plantean de acuerdo con la investigación. Los referentes teóricos son: Teoría de la calidad de vida y la Teoría de la motivación abordadas desde diferentes autores.

Teoría de la Calidad de vida

La calidad de vida es un concepto abstracto y vago del cual no se ha logrado tener una definición aceptada. Es polivalente y multidisciplinario, generalmente se considera que tiene componentes objetivos como las condiciones de vida, el bienestar y componentes subjetivos como la satisfacción personal. Su significado se ha abordado desde diferentes disciplinas como: psicológicas, filosóficas, médicas, éticas, ambientales, sociológicas, económicas, políticas, ambientales y desde diferentes autores reconocidos en este campo.

De acuerdo con (Cummins & Cahill, 2000) quien ha desarrollado el modelo de evaluación de la calidad de vida considera que “La calidad de vida es a la vez objetiva y subjetiva, siendo cada componente la agregación de siete ámbitos como son el bienestar material, la salud, la productividad, la intimidad, la seguridad, la comunidad, y el bienestar emocional. Los ámbitos objetivos comprenden medidas culturalmente relevantes de bienestar objetivo. Los ámbitos subjetivos comprenden la satisfacción con distintos ámbitos según su peso atribuido e importancia.”

Según (Ardila, 2023) en su artículo Calidad de vida: una definición integradora; promueve una nueva definición más comprensiva “Calidad de Vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la

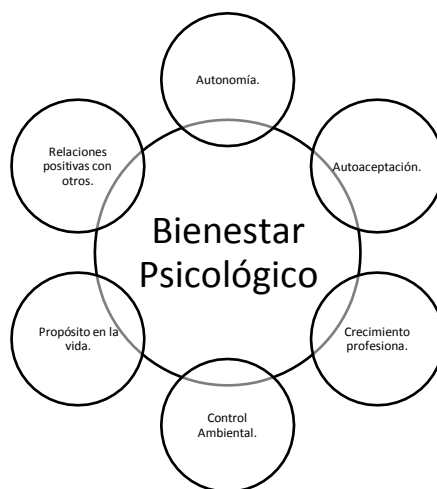
seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida”.

Por su parte (Levy & Anderson, 1980) indica que la “Calidad de vida es una medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal como la percibe cada individuo y cada grupo, y de felicidad, satisfacción y recompensa”.

Asimismo, (Ryff, 1989) ha contribuido con su enfoque multidimensional de la calidad de vida, destacando aspectos del bienestar psicológico abarcando varios ejes como lo social, personal, psicológicos y de salud en general. Su modelo de bienestar psicológico el cual es definido por ella indicando que el “funcionamiento humano óptimo es aquel que produce un elevado número de emociones positivas”. Dentro de su integración teórica esta definió seis dimensiones.

Figura 1

Dimensiones del modelo de bienestar.



Nota. En esta figura se muestran las 8 dimensiones propuestas en el modelo de bienestar de Ryff.

Tabla 1

Definiciones de las dimensiones del modelo de bienestar.

Dimensión	Definición
Autonomía	independencia sobre los distintos aspectos de nuestra vida, poder elegir y tomar decisiones que consideremos adecuadas para nosotros sin pensar en lo que puedan opinar los demás.
Autoaceptación	aceptarnos como somos y como hemos sido, sin centrarnos en modificar aquello que fuimos y ya es pasado.
Crecimiento personal	capacidad de aprender de nosotros mismos y abrírnos a experiencias nuevas
Control ambiental	habilidad para manejarnos sobre nuestro entorno, adaptándonos a situaciones adversas.
Propósito en la vida	planificar propósitos o metas, siempre reales y a nuestro alcance
Relaciones positivas con otros	capacidad de relacionarnos con los demás de forma sincera y correcta

Nota. En la tabla presentamos la definición de cada una de las dimensiones de bienestar de Ryff.

Desde el punto de vista de (Frisch, 1998-2006) plantea una intervención clínica de la calidad de vida con un nuevo énfasis llamada teoría de la calidad de vida “que tiene como objetivo aumentar la felicidad al abordar los problemas de satisfacción en todas las áreas valiosas de la vida”. Este autor plantea que el bienestar o la felicidad del ser humano es consecuencia de la satisfacción con el trabajo, ocio, familia, etc.

En la opinión de (Antonovsky, 1996) investigador del impacto de las diferencias sociales, culturales y económicas a través del tiempo en la salud y creador de la teoría salutogénica, establece que cada persona tiene la capacidad de mejorar su propia salud y su

calidad de vida. Desde el enfoque salutogénico se busca promover un estilo de vida agradable que permita el bienestar, crecimiento y envejecimiento saludable.

En la teoría salutogénica se considera la combinación del sentido de la coherencia (SOC) y los recursos generalizados de resistencia (GRRs). “Un sentido de coherencia es indispensable para una salud positiva, ya que implica la capacidad para responder en forma flexible y constructiva frente a factores de estrés y retos a los que se enfrenta el individuo en el mundo actual” (Rivera, 2019).

Por su parte los recursos generalizados de resistencia se definen como la característica particular de cualquier persona para combatir factores estresores. “El modelo salutogénico insta un espacio prioritario en la promoción de la salud involucrando al hombre en el cuidado mantenimiento y desarrollo de su salud para su calidad de vida” (Rivera, 2019).

Los resultados de una buena salud son una vida más larga, enfocándose en hacer ejercicios, adoptar nuevos hábitos alimenticios, lograr una mayor tolerancia al estrés y mayor capacidad para afrontar satisfactoriamente enfermedades. En palabras de (Rivera, 2019) “una de las principales características de los hábitos alimentarios es su resistencia al cambio, la mayoría de los hábitos alimentarios del adulto son costumbres que se han formado durante muchos años”, lo que permite asimilar que los estilos de vida saludable se integran a la personalidad desde los primeros años de vida y pueden perdurar hasta la adultez.

En resumen, la calidad de vida es un constructo que se plantea desde diferentes dimensiones, tiene una definición imprecisa y los investigadores que han trabajado en la construcción de un concepto están de acuerdo que no existe una teoría única. Por ello que la calidad de vida se relaciona con la sensación de bienestar que puede ser experimentada por las personas y que representa la suma de sensaciones objetivas y subjetivas incluyendo la situación económica, salud, estilos de vida, entorno, satisfacción personal, entre otros.

Calidad de vida laboral

En la actualidad los dramáticos cambios sociales están reestructurando el ambiente laboral, las sociedades están afrontando cambios no solo relacionado a lo económico sino también a lo social, político, tecnológico y cultural las empresas que deseen progresar deben ser innovadoras, generadoras de ambientes de trabajo justos y productivos.

Así, se han desarrollado investigaciones relacionadas a la calidad de vida laboral (valores, satisfacción, compromiso, clima, entre otros) enfocadas a diversos factores humanos que pueden estar influyendo en el rendimiento de los trabajadores.

En relación con lo descrito, (Casas, Repullo, Lorenzo, & Cañas, 2002) el concepto de Calidad de Vida Laboral (CVL) “abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios, la retribución, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios obtenidos, las posibilidades de carrera profesional, las relaciones humanas, etc., que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. La CVL puede definirse, pues, como un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada de manera objetiva y subjetiva”. En definitiva, trata de conciliar los aspectos del trabajo que tienen que ver con las experiencias humanas y los objetivos del desarrollo organizacional.

En efecto, la calidad de vida laboral tiene componentes objetivos y subjetivos como indica (Espinoza & Morris, 2002) y busca el desarrollo personal del trabajador, como medio para elevar la eficiencia empresarial. En este sentido (Nadler & Lawler, 1980) crearon un modelo de calidad de vida en el trabajo que derivó en el planteamiento de una metodología que principalmente estaba orientada al logro del bienestar y la satisfacción personal y por lo consecuente mejora la efectividad organizacional a través de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.

El modelo tiene 4 elementos que determinan la calidad de vida en el trabajo:

- **Participación en la toma de decisiones:** implica que se solucionen los problemas de manera participativa involucrando a todos los miembros de la organización.
- **Reestructuración del trabajo:** dentro de las actividades implementadas para este fin tenemos el enriquecimiento del trabajo y el uso de grupos autónomos.
- **Innovación en los sistemas de recompensas:** se considera que las recompensas son determinantes en la motivación y el rendimiento.
- **Mejoramiento del ambiente del trabajo:** comprende las mejoras en el entorno laboral físico, duración de la jornada laboral, reglas del trabajo entre otros.

A medida que se incrementan estos 4 aspectos mejorará la calidad de vida en el trabajo.

Por su parte (Walton, 1973) propone que la calidad de vida en el trabajo se integra de 8 categorías, de acuerdo con su enfoque algunas categorías son más o menos relevantes en función de las empresas, puesto de trabajo y de la persona.

Tabla 2

Categorías de la calidad de vida en el trabajo.

Criterios	Indicadores
Compensación justa y adecuada	<ul style="list-style-type: none"> - Salario adecuado. - Compensación justa. - Salarios mayores en empresas más lucrativas. - Ganancias sobre productividad.

	<ul style="list-style-type: none"> - Proporcionalidad interna entre los salarios. - Proporcionalidad externa entre los salarios
Condiciones de seguridad y de salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Horas razonables de trabajo. - Ambiente físico seguro y saludable (lugar con menor riesgo de enfermedades y accidentes). - Limitación de edad para ejercer determinados trabajos potencialmente nocivos para el bienestar personal, superior o inferior a cierta edad.
Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomía. - Posibilidad de ejercitar los dones (talentos) múltiples y las habilidades. - Información y perspectiva sobre el proceso total del trabajo y los resultados de las acciones del empleado en ese proceso. - Tareas completas o tareas fragmentadas significantes.
Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo. - Aplicación prospectiva (esperada) de conocimientos y talentos. - Oportunidades de avance a lo largo de la carrera. - Seguridad en el empleo o de renta
Integración social en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de prejuicios. - Creencia en la igualdad de derechos. - Movilidad (personas con potencial para ascenso profesional). - Grupos primarios de apoyo para ayuda recíproca, soporte socio-emocional y reconocimiento de la individualidad.

	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones. – Censo de comunidad. - Apertura interpersonal para intercambio de ideas y sentimientos.
Constitucionalismo en la organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho a la privacidad personal. - Derecho a la libertad de expresión hablada. - Derecho a la equidad en el tratamiento. - Gerencia basada en la ley: oportunidades iguales y debido proceso legal y acceso a los recursos (Derecho Laboral).
Trabajo y espacio total de vida	<ul style="list-style-type: none"> - Equilibrio entre vida profesional y vida familiar. - Jornada de trabajo estable. - Viajes al trabajo que no tomen tiempo de la familia. - Promociones que no impliquen constantes cambios geográficos.
Relevancia del trabajo en la vida social	<ul style="list-style-type: none"> - Acción organizacional socialmente responsable en sus productos. - Acción organizacional socialmente responsable por las prácticas de empleo. - Acción organizacional socialmente responsable por la disposición de la basura de la organización. - Imagen de la organización.

Nota. En la tabla presentamos los indicadores de cada una de las categorías de la CVT según Walton.

Como plantea también (Hackman & Oldham, 1975) la calidad de vida laboral sea abordada desde el diseño de los puestos. Proponen que la evaluación de la calidad de vida laboral se realice en 3 dimensiones: la tarea, los estados psicológicos críticos y los resultados personales y profesionales.

Tabla 3

Dimensiones de la CVT abordada desde los puestos de trabajo.

Dimensiones de la tarea	Estados psicológicos críticos.	Resultados personales y profesionales.
<ul style="list-style-type: none"> • Variedad de habilidades (VH) • Identidad de la tarea (IT) • Significado de la tarea (ST) • Interrelaciones (IR) • Autonomía (AU) • Feedback del propio trabajo (FT) y feedback extrínseco (FE) 	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de la significación del trabajo (PST) • Percepción de la propia responsabilidad por los resultados • Percepción de la propia responsabilidad por los resultados 	<ul style="list-style-type: none"> • Significación general del trabajo (SG) • Producción de trabajo de alta calidad (PTC) • Ausentismo y rotación bajas

Nota. Descripción de los indicadores de las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo según los autores Hackman & Oldham.

Según ellos las dimensiones de sus puestos de trabajo producen estados psicológicos críticos que conducen a resultados personales y laborales que afectan directamente la CVT porque ofrecen recompensas intrínsecas que producen satisfacción laboral y motivan a las personas.

En palabras de (Chiavenato, 2009) refiere que la CVT se utiliza como un indicador de las experiencias del ser humano en su lugar de trabajo y el grado de satisfacción con el que desempeña sus funciones. Las organizaciones solo pueden alcanzar logros elevados de si cuentan con personas motivadas con una alta participación y que son recompensados adecuadamente. La CVT representa la medida en que los miembros de una organización son capaces de satisfacer las necesidades personales y está construido de forma compleja por factores como:

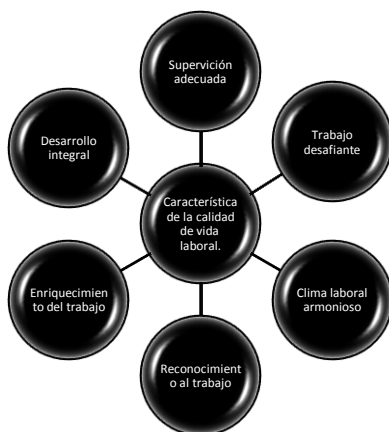
- La satisfacción con el trabajo ejecutado.
- Las posibilidades de futuro en la organización.
- El reconocimiento por los resultados alcanzados.
- El salario percibido.
- Las prestaciones recibidas.
- Las relaciones humanas dentro del equipo y la organización.
- El entorno psicológico y físico del trabajo.
- La libertad para actuar y la responsabilidad para tomar decisiones.
- Las posibilidades de estar comprometido y participar activamente.

No obstante, (Guízar, 2013) refiere que la calidad de vida laboral es lo positivo o negativo del entorno laboral, su objetivo es crear un ambiente excelente para los trabajadores que contribuya a la salud económica de la organización. En otras palabras, refiere que el

trabajo debe ser más humanizado, que supone ofrecer lo mejor a los trabajadores: empleo, tecnología y ambiente para que ellos no se sientan obligados a permanecer en una empresa y tengan el deseo de realizar bien sus tareas.

Figura 2

Características de la calidad de vida según Guízar



Nota. Presentación de las características de la calidad de vida de Guízar

Desde el punto de vista de estos autores la CVT tiene un concepto multidimensional que implica aspectos intrínsecos y extrínsecos de sus cargos. Afecta a las actitudes personales y a los comportamientos relevantes para la productividad individual y grupal, como la motivación para el trabajo, la adaptación a los cambios en el entorno laboral, la satisfacción y el afán por innovar o aceptar cambios y, sobre todo, agregar valor a la organización para hacerla más eficiente.

Teorías de la motivación

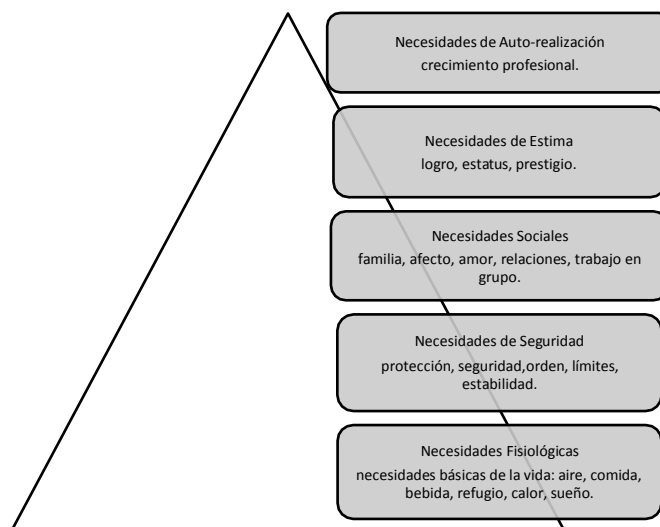
Según (Allen, 2015) citando a Maslow, nuestras acciones nacen de la motivación dirigida a cubrir ciertas necesidades, las cuales pueden ser ordenadas según la importancia

que tienen para nuestro propio bienestar. Es decir, este autor proponía una jerarquización de las necesidades humanas, donde cada nivel de necesidad debe ser satisfecho antes de que la persona pueda ascender al siguiente nivel.

Así pues, la jerarquía se organiza en cinco categorías: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel, y subiendo niveles en el orden antes indicado.

Figura 3

Jerarquía de Abraham Maslow



Nota. En esta figura mostramos la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow.

Esta teoría ha sido ampliamente aceptada y citada por otros autores, incluyendo Clayton Alderfer, David McClelland y Douglas McGregor. Por su parte, (Alderfer, 1969) desarrolló una versión modificada de la teoría de necesidades de Maslow conocida como la Teoría ERG, encontró que las relaciones son la clave para el crecimiento, desde luego hay necesidades básicas que se deben cumplir, pero consideraba que las necesidades relacionales eran igual de importantes ya que son la base del crecimiento humano.

En primer lugar, (Alderfer, 1969) reduce las 5 teorías de Maslow a 3: necesidades de existencia, relación y crecimiento. En segundo lugar, alega que, ante la aparición de nuevas necesidades, no es imprescindible que se hayan satisfecho las inferiores. De igual manera el autor encontró que el movimiento de la jerarquía de las necesidades no sólo es en forma ascendente, por lo tanto, las personas pueden retroceder con el objetivo de satisfacer necesidades ya satisfechas (Araya & Pedreros, 2013). Esta idea contrasta con la teoría original de Maslow, que sostiene que una vez que un nivel de necesidad es satisfecho, no puede volver a ser un factor motivador.

En resumen, la teoría ERG presenta una visión más dinámica de la motivación humana y sugiere que las necesidades humanas son más complejas y pueden interrelacionarse de manera diferente.

Desde el punto de vista de (Ryan & Deci, 2000) creadores de la teoría de autodeterminación, definen que los individuos tienen la capacidad de elegir y realizar acciones basadas en una decisión, según esta teoría las personas anhelamos ser gestores de nuestra existencia y la motivación es determinada por factores sociales por ejemplo la práctica de actividad física (Leyton & Jiménez, 2021). Uno de los aspectos fundamentales de esta teoría es que el comportamiento de un individuo es motivado por tres necesidades psicológicas primarias y universales que parecen ser esenciales para el crecimiento, la integración, el desarrollo social y el bienestar personal:

- **Autonomía:** las personas necesitan sentir que controlan sus propios comportamientos y objetivos.
- **Competencia:** las personas necesitan dominar las tareas y aprender diferentes habilidades.
- **Relación con los demás:** las personas necesitan experimentar un sentido de pertenencia y apego a otras personas.

A partir de estas necesidades que son opuesta pero que en el contexto habitual coexisten, las personas pueden motivarse en diferentes grados, considerando los constructos intrínsecos (comprometerse en una actividad por el placer en sí mismo que supone), extrínsecos (comprometerse en una actividad para conseguir alguna recompensa externa a cambio) y desmotivación (ausencia de motivación). Estar motivados de manera intrínseca proviene de lo interno; y es movido por nuestros valores e intereses. Este tipo de motivación hace que los individuos se propongan retos personales y estén obligados a cumplirlos, mientras que la motivación extrínseca nace del interés externo como recompensas, admiración, reconocimiento o elogios.

No obstante, (McClelland, 1989) sostiene que las motivaciones humanas son producto de tres necesidades psicológicas distintas: necesidad de logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder. Dado esto, su importancia radica en que predisponen a las personas a comportarse en formas que afectan de manera crítica el desempeño en muchos trabajos y tareas. Es así, como las personas con una alta necesidad de logro, buscan distinguirse por hacer bien las cosas y disfrutan de situaciones en las que pueden tomar responsabilidades (Araya & Pedreros, 2013).

Finalmente, (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) consideraba que la motivación en los ambientes laborales se deriva de 2 factores independientes y específicos, unos asociados a la insatisfacción que los empleados aseguran tener en sus puestos de trabajo, que denominó factores de higiene que abarcan aspectos como la supervisión, las relaciones interpersonales, las remuneraciones, prestaciones, entre otros.

De acuerdo con el autor cuando estos factores no están presentes no permiten que el empleado logre satisfacción más, sin embargo, cuando están presentes no originan motivación en el empleado si no que sólo contribuyen a disminuir y eliminar la insatisfacción (Pinto, 2002). Y otros factores que denominó como motivadores, que se asociaban con las experiencias

satisfactorias de los trabajadores que incluyen aspectos tales como la realización personal en el puesto de trabajo, el reconocimiento al desempeño y las oportunidades de crecimiento laboral.

De acuerdo con esto, concluyó que la satisfacción y la insatisfacción laborales son producto de dos tipos de experiencias distintas.

Referente Conceptual

Estilos de Vida

Para abordar el tema estilos de vida se debe hacer referencia a la manera de vivir, a una serie de actividades, rutinas cotidianas o hábitos, como el número de comidas diarias, características de alimentación, horas de sueño, consumo de alcohol, cigarrillo, estimulantes y actividad física entre otras. (Guerrero Montoya & León Salazar, 2010)

Según (López-Miñarro, 2009) citando a Casimiro y cols (1999) definen estilo de vida como "los comportamientos de una persona, tanto desde un punto de vista individual como de sus relaciones de grupo, que se construye en torno a una serie de patrones conductuales comunes" (Guerrero Montoya & León Salazar, 2010) Es decir que nuestros estilos de vida se forman a partir de la interacción con los otros y los patrones que vamos adquiriendo a lo largo de nuestra vida, adoptando hábitos como la alimentación, hábitos higiénicos, etc.

Muchos autores concuerdan que los patrones de estilo de vida son seleccionados voluntaria o involuntariamente por cada persona y los cuales influyen en la salud y calidad de vida de cada persona

El estilo de vida puede estar moldeado por comportamientos que conducen a la salud. Estos están continuamente sometidos a interpretación y a prueba en distintas situaciones sociales, no siendo, por lo tanto, fijos, sino que están sujetos a cambio. Los estilos de vida individuales, caracterizados por patrones de comportamiento identificables, pueden ejercer un efecto profundo en la salud del individuo y en la de otros. Si la salud ha de mejorarse permitiendo a los individuos cambiar sus estilos de vida, la acción debe ir dirigida no solamente al individuo, sino también a las condiciones sociales de vida que interactúan para producir y mantener estos patrones de comportamiento. Sin embargo, es importante reconocer que no existe un estilo de vida "óptimo" al que puedan adscribirse todas las personas. Así lo expresa la OMS considera que "El nivel socioeducativo, la estructura familiar, la edad, la aptitud física, el

entorno medioambiental y laboral harán más atractivas, factibles y adecuados determinados comportamientos y formas de vida” (OMS, 2010)

“En tal sentido, es importante considerar que los estilos de vida, la higiene y estilos de vida saludables se asimilan e integran a la personalidad durante los primeros años, consolidándose hasta perdurar incluso en la edad adulta” (Rivera, 2019)

Para la OMS en (1998), las condiciones de vida son el entorno cotidiano de los individuos, dónde éstos viven, actúan y trabajan. Estas condiciones de vida son producto de las circunstancias sociales y económicas, y del entorno físico; todo lo cual puede ejercer impacto en la salud, estando probablemente en buena medida fuera del control inmediato del individuo. Acción que se inscribe en parte de lo planteado en la Carta de donde se sugiere crear ambientes favorables para la salud, basados en la premisa de mejorar y cambiar las condiciones de vida para coadyuvar en mantener y mejorar la salud (OMS, 2010).

Gestión del estrés

En la publicación, El estrés como respuesta; nos dice que el estrés es una respuesta no específica de nuestro cuerpo hacia un estímulo. (Barrio, García, Ruiz, & Arce, 2006)

Actualmente es muy común encontrarnos con personas que sufren de estrés por la cantidad de trabajo y la presión que actualmente exigen los trabajos, el estrés se ve reflejado y reacciona a través de nuestro cuerpo.

Por eso importante conocer la definición y las causas del estrés. Que para muchos puede parecer algo común hoy en día sin embargo puede causar mucho daño debido a que “El estrés es una reacción de lucha (enfrentamiento) o de huida del organismo como respuesta a una amenaza para la supervivencia o la autoestima personal. Es decir, se refiere a las consecuencias de las demandas que nos solicita el ambiente. En consecuencia, se produce

tanto en condiciones positivas como negativas: la vida cotidiana conlleva indefectiblemente estrés” (Barrio, García, Ruiz, & Arce, 2006)

Según este artículo, el estrés es parte del diario vivir es parte de nuestras vidas y puede ser de distintas formas positivas como negativas, lo importante es saber crear acciones que nos ayuden a resolverlo, debido a las afectaciones que puede causar en nuestra salud, en caso de no controlarlo.

“Es el resultado de la combinación de varios elementos estresores que producen reacciones a nivel interno. Estas reacciones vividas como amenaza producirán desgastes y descompensaciones de los mecanismos de regulación y control de la forma de reaccionar del organismo”. (Barrio, García, Ruiz, & Arce, 2006)

Calidad de Sueño

Para las personas una de las necesidades básicas e importantes del ser humano es dormir debido al gran propósito que causa en el cuerpo

“El sueño le permite al cuerpo revitalizarse, renovarse y reponerse. Ayuda a que el sistema inmunitario funcione mejor, y lo mantiene a usted mentalmente alerta” (Rico-Rosillo & Vega-Robledo, 2018)

El sueño tiene muchos beneficios, entre el recargar las energías también nos ayuda reponernos para un mejor rendimiento y ayuda a que nuestro cuerpo funcione mejor.

Es importante dormir las horas adecuadas de sueño para tener días mucho más productivos, por lo general es aconsejable dormir como mínimo 7 horas, otro punto importante es la hora en la que dormimos, debido a que preferiblemente que el cuerpo descanse temprano

El no dormir las horas adecuadas puede aumentar el riesgo de tener problemas de salud, como enfermedades de corazón, presión arterial alta y obesidad. También puede afectar la concentración y la memoria, una baja calidad de vida para las personas que padecen cáncer,

entre otras consecuencias como depresión y falta de energías de realizar las actividades cotidianas. (Barrio, García, Ruiz, & Arce, 2006)

La calidad del sueño es vital al momento de optar por mejorar nuestros estilos de vida, muy a menudo pasamos por alto el dormir las horas necesarias lo cual puede generar grandes problemas en la salud. Ocho de cada diez personas dan más prioridad a pasar tiempo con su pareja, familia, amigos y a su trabajo que a una noche de descanso de calidad y, uno de cada diez valora su trabajo por encima de una buena noche de sueño (Diario de Gastronomía, 2017).

Ejercicio físico

El ejercicio físico se ha vuelto muy importante para asegurar la salud, así como para el tratamiento de enfermedades. Aparte de la inactividad laboral en el tiempo libre predominan las tareas de ocio sedentarias (televisión, internet, lectura, etc.). (Pérez, 2014)

De acuerdo con (Hoffman, 2002) en su publicación para la Universidad del Valle de Cali, define la actividad física a la serie de movimientos corporales producidos por los músculos esqueléticos que requieren consumo energético y que progresivamente producen efectos benéficos en la salud; ejercicio es un tipo de actividad física en el que hay movimientos corporales repetidos, planeados y estructurados.

Son muchos los beneficios que se obtiene por realizar ejercicios, entre esos:

- Reducción del 10% de la mortalidad por todas las causas, reducción del 20% de las enfermedades cardiovasculares y aumento de la supervivencia
- Prevención de la cardiopatía isquémica. Hay una relación inversa entre los episodios cardíacos y la cantidad de ejercicio realizado en kcal/semana, parece que tanto se vale si el ejercicio es de intensidad baja como moderada

- Reducción de la frecuencia cardíaca y de las arritmias ventriculares. Aumento del gasto cardíaco y de la oxigenación corporal, y aumento de la excreción de tóxicos.

Estos son pocos de los beneficios que brinda realizar ejercicio, es importante que sepan que se debe realizar actividad física a menos una hora durante el día y poder crear ese estilo o hábito en nuestras vidas.

Dieta Equilibrada.

Una de las principales características de los hábitos alimentarios es su resistencia al cambio, la mayoría de los hábitos alimentarios del adulto son costumbres que se han formado durante muchos años.” (Rivera, 2019)

La forma en que nos alimentamos dice mucho de nosotros mismos, debido a que es el estilo de vida más arraigado para el ser humano, la forma de alimentarse, debido a que nuestros patrones culturales desde la niñez nos han formado de una forma de alimentación que quizás no es la más adecuada por la forma de consumir: carbohidratos, proteínas, etc.

La alimentación es fundamental debido a que influye directamente en nuestra salud. Por ejemplo: sino nos alimentamos a las horas adecuadas podemos padecer en algún momento de gastritis o, al contrario, si consumimos muchas frituras, puede verse afectada la vesícula o colesterol, etc

Según (Amengual, 2019) la dieta equilibrada es aquella que nos aporta todos los nutrientes que necesitamos para el funcionamiento óptimo de nuestro organismo.

Una nutrición equilibrada aporta la proporción adecuada de macronutrientes (hidratos de carbono, proteínas y grasas), micronutrientes (vitaminas, minerales y antioxidantes) y fibra, en función de nuestras características personales.

Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales son aquellos relacionados con el bienestar psicológico y emocional de las personas en el entorno laboral. Estos pueden incluir estrés, acoso, conflictos interpersonales, entre otros. Algunos de los autores más importantes en la conceptualización de riesgos psicosociales incluyen a: (Karasek & Theorell, 1990) Desarrollaron la teoría del "entorno de demanda-control-apoyo" que afirma que los trabajadores expuestos a altos niveles de demanda y bajos niveles de control y apoyo están en mayor riesgo de sufrir problemas de salud mental y física.

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves. Entre los factores y los riesgos psicosociales hay otras diferencias importantes, como que los riesgos psicosociales afectan a los derechos fundamentales del trabajador tales como han sido recogidos en la mayoría de las constituciones nacionales actuales, y que por lo mismo tienen formas de protección legal, tanto a nivel nacional como internacional. (Jiménez, 2011)

“Una de las herramientas centrales para mejorar en forma continua las condiciones de salud y seguridad en el trabajo es el desarrollo y la consolidación de una cultura de la prevención” (Karasek & Theorell, 1990).

Desempeño Laboral

El desempeño laboral según (Chiavenato 2000:359),”es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” Otros autores como (Milkovich y Boudrem 1994), consideran otra serie de

características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones. (Niria Quintero, 2008)

Así mismo hay diversos factores que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores. Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran para esta investigación: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.

La importancia de que el trabajador se sienta parte de la empresa viene de la motivación que exista en cada compañía, por este motivo es importante para que el colaborador se sienta bien con el mismo y a su vez ayudar con los resultados y desempeño que brinda a la empresa otorgar beneficios que motiven a los trabajadores, de esa forma existirá un mejor rendimiento en sus puestos de trabajo.

Apoyo emocional

Al hablar de apoyo emocional (Manrique, 2010) hace referencia que es entrar en contacto con las emociones básicas que nos definen como seres humanos, es decir, a aquel tipo de relaciones que se originan en el interior de las familias, y que deberían mantenerse o ampliarse en agrupaciones sociales más grandes o complejas. Es muy común las diferencias dentro del entorno familiar, al enfrentar situaciones intensas nuestras emociones se vuelven intensas por lo que es conveniente atender dichas emociones antes de intentar cambiar los comportamientos de la otra persona. La comprensión de las emociones en la familia es de gran importancia, para ello es necesario fortalecer la tolerancia por medio de la flexibilidad.

Comunicación abierta y efectiva

La comunicación entre padres e hijos es fundamental para la formación de los seres humanos, permite expresar ideas y sentimientos, afianzando las relaciones interpersonales entre los miembros de la familia. Las relaciones entre los padres y los hijos tienden a mejorar a través de la comunicación efectiva que beneficia en el intercambio de información, la expresión, el diálogo y el entendimiento a partir de esta perspectiva (Gómez & Zamudio, 2018).

En palabras de (Ortíz-Sykes, 2023) la comunicación efectiva es el proceso de compartir ideas, pensamientos, información y conocimientos de la forma más clara y comprensible al receptor. La comunicación efectiva es esencial para tener éxito a nivel personal y profesional, su importancia radica en proporcionar claridad en la transmisión del mensaje, las personas que se comunican de manera eficaz mejoran sus relaciones interpersonales.

Ambiente de trabajo seguro y saludable

El lugar de trabajo tiene un gran impacto en nuestras vidas dado que es el lugar donde pasamos un considerable tiempo en el día. Los ambientes laborales nos exponen a un sinnúmero de peligros que pueden causar daño en nuestra salud. Algunos de esos peligros son visibles como herramientas cortopunzantes, maquinaria, objetos pesados; en tanto otros como las largas horas de trabajo, la exposición a químicos, y el ruido que son menos visibles. Todos estos peligros en el trabajo pueden causar enfermedades profesionales o causar lesiones e inclusive la muerte.

Cualquier definición de entorno de trabajo saludable se debe ajustar a lo mencionado por la (OMS, 2010) un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo.

Desde la perspectiva de la (OIT, 2020) un ambiente de trabajo seguro y saludable es aquel en el que se eliminaron los riesgos o donde se tomaron todas las medidas prácticas

razonables y factibles para reducir los riesgos a un nivel aceptable y donde se integra la prevención como parte de la cultura organizacional.

Aun cuando habitualmente pensamos que solo los riesgos físicos afectan la seguridad de los trabajadores, no siempre es así. En ocasiones, los riesgos psicosociales pueden también afectar nuestra seguridad física. De hecho, los riesgos psicosociales pueden asociarse de manera directa e indirecta a los accidentes laborales, los trabajadores expuestos a riesgos psicosociales tienden a dormir mal, a beber, a automedicarse, entre otros; es probable que estas personas se vuelvan distraídas, no coordinen sus movimientos o cometan errores involuntarios por estar sometidos a mucho estrés (OIT, 2020).

De acuerdo con (Karasek & Theorell, 1990) quienes desarrollaron la teoría del "entorno de demanda-control-apoyo" que afirma que los trabajadores expuestos a altos niveles de demanda y bajos niveles de control y apoyo están en mayor riesgo de sufrir problemas de salud mental y física.

Para lograr ambientes de trabajo seguros y saludables las empresas deben implementar en conjunto con un grupo multidisciplinario de profesionales medidas planificadas, coordinadas y sistemáticas para evitar la exposición a peligros de los trabajadores. No obstante, los colaboradores y sus representantes deben colaborar cumpliendo con las disposiciones en seguridad y salud para garantizar su propia seguridad.

Equilibrio trabajo-vida personal

En los últimos tiempos hablar de equilibrio entre el trabajo y la vida personal se ha convertido en un tema estudiado. Las empresas han implementado una serie de estrategias para revertir los efectos de un desequilibrio entre estos dominios.

De acuerdo con (Frone, 2003) el concepto de equilibrio trabajo-vida familiar, tiene dos significados, por un lado, la falta de conflicto entre el trabajo y los papeles familiares y por otro, el modo como el trabajo enriquece la vida familiar y establece un equilibrio positivo. Por otra

parte, (Marks & MacDermid, 1996) lo definen como, la tendencia a comprometerse totalmente en el desempeño de cada papel con una actitud de dedicación para responder de manera óptima en cada uno de ellos. Finalmente, (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003) establecen que, para lograr el equilibrio entre los roles familiares y laborales, se necesita lograr el ajuste y equilibrio en tres componentes:

- Tiempo (dedicar similar cantidad de tiempo al trabajo y a los papeles familiares);
- Niveles de compromiso (un nivel similar de compromiso psicológico con la familia y el trabajo)
- Lograr un equilibrio en la satisfacción (similar nivel de satisfacción en ambos dominios).

En estos contextos, tener un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar es una gestión satisfactoria de las horas que se dedica a las actividades laborales y el tiempo que disfrutas en familia, conseguir este equilibrio es una de las piezas claves para disfrutar de una buena calidad de vida y salud mental.

Hábitos saludables en el lugar de trabajo

El entorno laboral es el más propicio para la promoción de la salud constituyéndose en un elemento de gran importancia para mejorar la calidad de vida de las personas. Los entornos laborales saludables son esenciales porque permiten el reconocimiento de cada participante de la organización y la vinculación con los demás (Morales & Gómez, 2023).

Como plantean (Martínez & Pedrón, 2016) la alimentación es una actividad fundamental en nuestra vida. Por una parte, tiene un papel importante en la socialización del ser humano y su relación con el medio que le rodea (trabajo, rendimiento, calidad de vida). Por otra, es el proceso por el cual obtenemos los nutrientes que nuestro cuerpo necesita para vivir.

Tener hábitos saludables en alimentación dentro de tu lugar de trabajo es indispensable pero casi siempre olvidada en los programas de promoción y mejora de salud dentro de las

empresas. Una nutrición adecuada es la base de la productividad, seguridad, mejores salarios y estabilidad laboral, intereses que deben ser compartidos por gobiernos, empleadores, sindicatos y trabajadores (OIT, 2012).

Marco Normativo

En el Ecuador, en relación con la condición de salud y condición de vida existen disposiciones a tomar en cuenta:

Constitución de la República del Ecuador.

Art. 32.- La salud está vinculada al cumplimiento de otros derechos, como la alimentación, seguridad social, la educación, el trabajo, etc, y propiciar entornos sanos para el desarrollo.

Art. 33.- El trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, y que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Estos artículos establecen que el estado tiene la responsabilidad de garantizar que las personas tengan acceso a una serie de derechos que son fundamentales para mantener su salud y bienestar, incluyendo el derecho a trabajar en un ambiente seguro y saludable, por ejemplo, si una persona o tiene acceso a alimentos nutritivos y suficientes, puede sufrir de desnutrición y tener problemas de salud. De manera similar, si una persona no tiene acceso a la educación, puede tener menos oportunidades de empleo y, por lo tanto, tener menos ingresos para satisfacer sus necesidades básicas.

Esto significa que el estado tiene la responsabilidad de garantizar que las personas tengan acceso a estos derechos para mantener su salud y bienestar.

Código de trabajo.

Art 430.- El empleador que tuviere más de cien trabajadores establecerá en el lugar de trabajo, en un local adecuado para el efecto, un servicio médico permanente, el mismo que, a más de cumplir con lo determinado en el numeral anterior, proporcionará a todos los trabajadores, medicina laboral preventiva. Este servicio contará con el personal médico y paramédico necesario y estará sujeto a la reglamentación dictada por el Ministerio de Trabajo y Empleo y supervisado por el Ministerio de Salud.

El objetivo de este artículo es garantizar que los trabajadores tengan acceso a atención médica en el lugar de trabajo, incluyendo medidas preventivas para evitar enfermedades relacionadas con su actividad laboral.

Art 434.- En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuenta con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a aprobación del Ministerio del trabajo, por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años

Este artículo hace relevancia en garantizar a los trabajadores un ambiente laboral seguro y saludable y se establezcan medidas para prevenir accidentes y enfermedades en el lugar de trabajo.

En resumen, ambos artículos tienen como objetivo proteger la salud y seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo, garantizando la provisión de servicios médicos y la implementación de medidas de seguridad e higiene adecuadas para prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Decreto-Ejecutivo 2393 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores.

Art 11.- Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.

Ley Orgánica de la Salud.

Art. 117.- La autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, establecerá las normas de salud y seguridad en el trabajo para proteger la salud de los trabajadores.

Art. 118.- Los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales.

Es decir, que ambos artículos establecen la obligación de las autoridades gubernamentales y los empleadores de garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo, a través del desarrollo de normas y regulaciones y la implementación de medidas preventivas adecuadas.

Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público "Capítulo VIII, De la Salud Ocupacional.

Art. 228.- De la prestación de los servicios.- Las instituciones asegurarán a las y los servidores públicos el derecho a prestar sus servicios en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud ocupacional, comprendida ésta como la protección y el mejoramiento de la salud física, mental, social y espiritual, para lo cual el Estado a través de las máximas autoridades de las instituciones estatales, desarrollando programas integrales.

Art. 229.- Del plan de salud ocupacional.- Las instituciones que se encuentran comprendidas en el ámbito de la LOSEP deberán implementar un plan de salud ocupacional integral que tendrá carácter esencialmente preventivo y de conformación multidisciplinaria.

Art. 230.- Medicina preventiva y del trabajo.- se desarrollarán todas aquellas actividades tendientes a promover y mejorar la salud, tales como medicina preventiva, exámenes médicos periódicos, servicios médicos y de primeros auxilios, investigación y análisis de enfermedades determinando causas y para establecer medidas preventivas y elaboración de estadísticas médicas.

Según estos artículos las instituciones públicas tienen la obligación de garantizar la salud ocupacional de los servidores públicos a través de programas integrales, planes de salud ocupacional, y la implementación de medidas preventivas y promoción de la salud.

Convenios con la Organización Mundial del Trabajo.

El Ecuador ha suscrito 8 convenios fundamentales, 3 convenios de gobernanza y 50 convenios técnicos; de los 61 convenios ratificados 54 están en vigor.

Art 2.- Las normas previstas en el presente Instrumento tienen por objeto promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los países miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador.

Art 4.- A fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.

Los convenios ratificados por Ecuador buscan establecer medidas para proteger la salud de los trabajadores en los centros de trabajo y prevenir daños en su integridad física y mental.

Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2030 - Organización de las Naciones Unidas.

"Objetivo 1. Fin de la Pobreza".

"Objetivo 3. Salud y Bienestar".

"Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico.

El Ecuador ratificó su compromiso con los ODS, el sector privado y la sociedad se han sumado a este compromiso con el objetivo de asegurar la igualdad de oportunidades promoviendo el bienestar y una vida digna para todas las personas.

Diseño Metodológico

Enfoque de investigación

En esta investigación se utilizará un enfoque cualitativo, de acuerdo con (Domínguez, 2008) “los métodos cualitativos parten del supuesto básico de que el mundo social está construido de significados y símbolos”. En este sentido la investigación cualitativa puede ser vista como el intento de entender de manera profunda los significados de un problema determinado con la finalidad de lograr una aproximación profunda con la realidad de una problemática.

Debido a esto, la presente investigación tendrá una mirada subjetiva y tomará en cuenta las experiencias personales de los participantes para conocer el aspecto personal, la vida interior, las perspectivas, creencias, conceptos, éxitos y fracasos, la lucha moral, entre otros con el propósito de construir conocimiento sobre una realidad social.

Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada debido a que ya existen antecedentes de esta investigación que estudia un hecho o fenómeno para obtener mejoras de otras investigaciones; en palabras de (Vargas, 2009) este tipo de investigación “son experiencias con propósitos de resolver o mejorar una situación específica o particular, para comprobar un método o modelo mediante la aplicación innovadora y creativa de una propuesta de intervención”.

Método

Este trabajo utiliza un enfoque de corte hermenéutico, debido a que se utilizarán técnicas donde la interacción, la conversación y el discurso de los trabajadores deben ser analizados. Se escogió este método por su eficacia al momento de comprender las percepciones y vivencias, ya que se “dedica a interpretar y develar el sentido de los mensajes

haciendo que su comprensión sea posible, evitando todo malentendido, favoreciendo su adecuada función normativa y la hermenéutica una disciplina de la interpretación” según lo indicado por (Morella Arráez, 2006).

Técnicas

Para reunir la información y datos específicos de la muestra se utilizará la técnica de entrevista. “La entrevista es un método de recogida de datos muy utilizado en la investigación cualitativa (método etnográfico); emplea la comunicación verbal para obtener información sobre un tema definido; permite describir acontecimientos e identificar conductas o actitudes desde la perspectiva del propio entrevistado”. (Isert, Fuentelsaz, & Pulpón, 2006).

La entrevista es un instrumento muy utilizado en las investigaciones, puede ser estructurada y no estructurada, al ser estructurada se compone de preguntas con respuestas cerradas, algo parecido a un cuestionario administrado por un encuestador. La entrevista no estructurada es muy flexible en la cual se puede sugerir más preguntas.

Para esta investigación se utilizará una entrevista no estructurada con un guion específico que permitirá agregar o quitar preguntas dependiendo del curso de la entrevista.

La recolección de la información se la realiza mediante la observación y percepción de las emociones. Para realizar las entrevistas se utilizaron grabaciones de audio y video a los entrevistados, la información adquirida fue analizada y codificada de manera libre la cual se describe de la siguiente manera:

- Se realizó la transcripción de cada una de las preguntas mediante las grabaciones de audio y video según nuestros objetivos.
- Se codificó las entrevistas por medio de una matriz de variables, extrayendo los datos más relevantes para el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

Al finalizar este proceso se triangula la información con la investigación levantada; los resultados, la teoría y la observación del investigador. La triangulación “se lleva a la práctica,

por ejemplo, obteniendo información de un documento, la cual es confrontada mediante a la observación, la entrevista o la encuesta, se analizan todos los materiales recopilados para estudiar un solo aspecto de los diversos niveles y percepciones de los investigadores” (Ballén, Pulido, & Zúñiga, 2007).

Población

Se define al universo como el “conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados” (Arias Gómez, Villasís-Keever, & Miranda Novales, 2016) Es decir que todo estudio necesita identificar su población, por esta razón en la presente investigación se estableció que el universo de estudio son los trabajadores de la empresa Young Living Cía Ltda.

En la opinión de (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014) en el proceso cualitativo, la muestra es un “grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea estadísticamente representativo del universo o población que se estudia”.

En relación con el autor, la selección de la muestra corresponde a un tipo no probabilístico por conveniencia debido a la facilidad de acceso y la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra. Para el presente estudio la muestra tendrá un rango de edad estipulado desde los veinte hasta los cuarenta años, serán trabajadores de la empresa Young Living Cía Ltda con una antigüedad de 5 años en áreas operativas y administrativas.

Por su lado, el muestreo puede ser obtenido de 2 formas en esta investigación es el muestreo No probabilístico Intencional que “Permite seleccionar casos característicos de una población limitando la muestra sólo a estos casos. Se utiliza en escenarios en las que la población es muy variable y consiguientemente la muestra es muy pequeña” (Otzen & Manterola, 2017)

Para ello, se ha considerado los siguientes criterios muestrales:

- Trabajadores de la empresa.
- Pertenecientes a la empresa Young Living Cía Ltda
- Rango de edad entre 20 y 40 años
- Áreas operativas y administrativas
- 5 años de antigüedad en adelante

Hallazgos de la Investigación

El análisis de los resultados se los extrae mediante la aplicación de las entrevistas no estructuradas para este estudio cualitativo; bajo los criterios de selección de la muestra: edad, lugar de trabajo, nivel de educación, área de trabajo y antigüedad. La información se la presenta de acuerdo con los objetivos planteados.

Para caracterizar a los entrevistados que participaron de la investigación se buscó conocer algunos datos personales y sobre todo los factores propios, familiares y laborales que inciden en la adopción de hábitos de vida saludable.

Entrevistado #1

El entrevistado #1 que se lo codificó como FHZ-YL001 tiene 29 años, es colaborador de la Empresa Young Living Cía. Ltda, trabaja como Analista Senior Contable en el área financiera desde hace 6 años y es de sexo masculino. Nuestro entrevistado tiene un nivel educativo universitario, es casado y tiene 1 hija.

Entrevistado #2

El entrevistado #2 que se lo codificó como ALB-YL002 tiene 29 años, es colaborador de la Empresa Young Living Cía. Ltda, trabaja como Asistente Administrativa en el área administrativa desde hace 10 años y es de sexo femenino. Nuestro entrevistado tiene un nivel educativo universitario, es divorciado y tiene 2 hijos.

Entrevistado #3

El entrevistado #3 que se lo codificó como THAM-YL003 tiene 44 años, es colaborador de la Empresa Young Living Cía. Ltda, trabaja como Asistente de Talento Humano en el área administrativa desde hace 12 años y es de sexo femenino. Nuestro entrevistado tiene un nivel educativo secundario, es casado y tiene 3 hijos.

Entrevistado #4

El entrevistado #4 que se lo codificó como AGMYL-004 tiene 36 años, es colaborador de la la Empresa Young Living Cía. Ltda, trabaja como Coordinador de Proyectos para Ec-Col-CR en el área administrativa desde hace 2 años y es de sexo femenino. Nuestro entrevistado tiene un nivel educativo secundario, es divorciado y tiene 2 hijos.

Entrevistado #5

El entrevistado #5 que se lo codificó como OSAYL-005 tiene 27 años, es colaborador de la la Empresa Young Living Cía. Ltda, trabaja como Agente de Atención al Cliente en el área operativo desde hace 3 años y es de sexo masculino. Nuestro entrevistado tiene un nivel educativo universitario, es soltero y no tiene hijos.

Entrevistado #6

El entrevistado #6 que se lo codificó como SDG-YL-006 tiene 33 años, es colaborador de la Empresa Young Living Cía. Ltda, trabaja como médico ocupacional en el área de Seguridad y Salud Ocupacional desde hace 5 años y es de sexo masculino. Nuestro entrevistado tiene un nivel educativo universitario, es divorciado y tiene 1 hijo.

Objetivo específico 1: Caracterizar los factores individuales que determinan un estilo de vida saludable o riesgo en los colaboradores de la empresa Young Living Cía. Ltda.

Se define el estilo de vida saludable como "los comportamientos de una persona, tanto desde un punto de vista individual como de sus relaciones de grupo, que se construye en torno a una serie de patrones conductuales comunes" (Casimiro, Delgado, & Aguila, 2014).

Los factores individuales están determinados por la personalidad, los intereses, el estrés entre otros. A continuación, analizaremos algunos factores asociados.

Dieta equilibrada

Según (Amengual, 2019) la dieta equilibrada es aquella que nos aporta todos los nutrientes que necesitamos para el funcionamiento óptimo de nuestro organismo. Una nutrición equilibrada aporta la proporción adecuada de macronutrientes (hidratos de carbono, proteínas y grasas), micronutrientes (vitaminas, minerales y antioxidantes) y fibra, en función de nuestras características personales.

La mayoría de nuestros entrevistados tanto hombres como mujeres señalan que una de las razones para no tener una dieta equilibrada va a depender mucho de los hábitos y enseñanzas recibidas en casa desde que son niños como nos indican nuestros entrevistado #1 y #2:

FHZ-YL001 “Creo que uno va adoptando hábitos desde niño, los padres nos van enseñando sus costumbres.”

ALB-YL002 “Creo que a veces depende de la crianza, como nos enseñaron desde chiquitos, desde la infancia. Puede ser un tema de como nuestros padres nos educan”.

Se observa en estos resultados que la adopción de conductas saludables está influenciada por la familia desde la niñez. El nivel socioeducativo, que incluye la vida en familia, la estructura familiar, la edad, la aptitud física, el entorno medioambiental y laboral harán más atractivas, factibles y adecuados determinados comportamientos y formas de vida (Macías, Gordillo, & Jaime, 2012). El rol de la crianza es muy importante para que de adultos definamos comportamientos y hábitos. Por otra parte, se hace referencia a la presión social:

El entrevistado #1 manifiesta también:

FHZ-YL001 “La presión social puede ser un factor ya que, si estás rodeado de personas que les gusta por ejemplo beber alcohol o comer comida chatarra llega el punto en el cual tú también te vas contaminando de esos malos hábitos y te acostumbras a vivirlos. En mi caso tengo un compañero de trabajo muy persuasivo al que le encanta comer”.

Si tomamos en consideración lo que dice la OMS, las condiciones de vida son el entorno cotidiano de los individuos, dónde éstos viven, actúan y trabajan. Estas condiciones de vida son producto de las circunstancias sociales y económicas, y del entorno físico; todo lo cual puede ejercer impacto en la salud. Dentro de este indicador podemos observar que el entorno que rodea a las personas entrevistadas como amigos cercanos, familiares, vecinos ejerce influencia en la adquisición de hábitos saludables.

No obstante, en el caso de nuestros entrevistados, hombres y mujeres con un trabajo estable, señalan que la falta de tiempo influye mucho en la manera de alimentarse. Las mujeres a su vez recalcan que sus actividades cotidianas en el hogar son un factor determinante.

ALB-YL002 opina que “uno siempre anda apurado, la falta de tiempo es uno de los factores que influyen y comemos cualquier cosa, quizás no desayunamos o no lo hacemos correctamente, talvez no alcanzaste a almorzar o cocinar y compras cualquier cosa rápida. Sinceramente en mi caso tengo las ganas de comer saludable y me gusta comer saludable pero el tiempo no lo tengo. Si lo tuviera servido en mi mesa yo lo comería.”

En el mismo contexto, SDG-YL-006 comenta “en mi caso a veces desayuno y a veces no, salgo a las 6:00 am y estoy regresando aproximadamente 18:00 o 19:00, puede ser que almuerzo saludable pero las porciones y el balance no son los correctos”.

THAM-YL003 nos comenta: “por ejemplo nosotras las mujeres aparte de trabajar debemos hacer muchas cosas más en casa (lavar, planchar, arreglar la casa, atender a los hijos, etc), en ocasiones tenemos muchas cosas que hacer que no nos da el tiempo y en ocasiones no cocinamos en casa lo más fácil es comprar comida rápida”.

Los resultados de una buena salud son una vida más larga, enfocándose en hacer ejercicios, adoptar nuevos hábitos alimenticios, lograr una mayor tolerancia al estrés y mayor capacidad para afrontar satisfactoriamente enfermedades. En palabras de (Rivera, 2019) “una de las principales características de los hábitos alimentarios es su resistencia al cambio, la mayoría de los hábitos alimentarios del adulto son costumbres que se han formado durante

muchos años”, lo que permite asimilar que los estilos de vida saludable se integran a la personalidad desde los primeros años de vida y pueden perdurar hasta la adultez.

Ejercicio regular

El ejercicio es un tipo de actividad física que se considera un importante componente en la adopción de estilos de vida saludable.

Como manifiesta (Hoffman, 2002) en su publicación para la Universidad del Valle de Cali, define la actividad física a la serie de movimientos corporales producidos por los músculos esqueléticos que requieren consumo energético y que progresivamente producen efectos benéficos en la salud; ejercicio es un tipo de actividad física en el que hay movimientos corporales repetidos, planeados y estructurados.

Las entrevistas analizadas en este estudio confirman que a los entrevistados les cuesta mucho mantener una rutina de ejercicios debido a las limitaciones del tiempo y además necesitan de una motivación. Al respecto, el entrevistado #2 y #4 expresan:

ALB-YL002 “yo no hago ejercicios, no tengo tiempo”.

AGMYL-004 “en la noche trato de dedicar media hora como máximo a hacer ejercicios y no lo hago todos los días, me cuesta un montón. Pienso que para hacer ejercicios necesitas también estar motivada y sufrir de estrés y tener las ocupaciones de mi trabajo me desmotiva para hacer ejercicios”.

El entrevistado #1 por su parte manifiesta:

FHZ-YL001 “por las limitaciones de mi tiempo dejé de hacer ejercicios”.

Muy diferente es en el caso de la entrevistada #3 que por salud ha ejercido el compromiso de adoptar este hábito: THAM-YL003 “en la actualidad acudo al gimnasio 4 veces por semana, lo hago por temas de salud más no por verme delgada. Cuando nuestra salud está en juego tomamos recién en cuenta que debemos cuidarnos para estar bien”.

Los entrevistados, tanto hombres como mujeres manifiestan que la falta de tiempo durante el día también impide que puedan fijarse un horario para realizar ejercicio de manera regular durante la semana y esto genera que no puedan adoptar este hábito como parte de sus estilos de vida. No obstante, cuando su salud se ve afectada consideran que hacer ejercicios es la mejor opción.

Sueño adecuado

La calidad del sueño es vital al momento de optar por mejorar nuestros estilos de vida, muy a menudo pasamos por alto el dormir las horas necesarias lo cual puede generar grandes problemas en la salud. Ocho de cada diez personas dan más prioridad a pasar tiempo con su pareja, familia, amigos y a su trabajo que a una noche de descanso de calidad y, uno de cada diez valora su trabajo por encima de una buena noche de sueño (Diario de Gastronomía, 2017).

Los entrevistados #2 y 4 nos indica:

ALB-YL002 “no duermo lo necesario, duermo entre 5 y 6 horas, a veces me siento cansada y me quedo dormida hasta sentada, en ocasiones me duelen los ojos. Soy mamá de 2 niños y debo estar pendiente de sus cosas”.

AGMYL-004 “por lo general no duermo mis horas completas y siento que afecta un poco mi manera de entender o de integrar mi trabajo al día siguiente”.

El entrevistado # 1 argumenta: FHZ-YL001 “es difícil dormir las horas suficientes cuando tienes un bebé de 1 año o cuando en el trabajo tienes un cierre de mes complejo, amanezco muy cansado”. Por el contrario, nuestro entrevistado #6 expresa:

SDG-YL-006 “en la actualidad si siento que duermo las horas suficientes y me siento muy bien”.

Consultados al respecto de la calidad del sueño es evidente que algunas de las mujeres y hombres entrevistados tienen una alteración del sueño debido a sus responsabilidades como padres de familia que afecta en sus actividades laborales. Cuando tenemos un sueño de mala

calidad nuestra irritabilidad aumenta lo que hace que no podamos desarrollar nuestras capacidades al máximo afectando nuestra productividad y bienestar emocional (MAS Prevención, 2023).

Gestión del estrés

Con base a (Barrio, García, Ruiz, & Arce, 2006) en su publicación: El estrés como respuesta; nos dice que el estrés es una respuesta no específica de nuestro cuerpo hacia un estímulo. Según este artículo, el estrés es parte del diario vivir es parte de nuestras vidas y puede ser de distintas formas, tanto positivas como negativas, lo importante es saber crear acciones que nos ayuden a resolverlo, debido a las afectaciones que puede causar en nuestra salud, en caso de no controlarlo.

De acuerdo con (Karasek & Theorell, 1990) que desarrollaron la teoría del "entorno de demanda-control-apoyo" que afirma que los trabajadores expuestos a altos niveles de demanda y bajos niveles de control y apoyo están en mayor riesgo de sufrir problemas de salud mental y física y uno de esos problemas puede ser el estrés.

En orden con esto los entrevistados expresan lo siguiente:

AGMYL-004 “el estrés en este último mes te podría decir que, fue algo que afectó de alguna manera como soy en casa, no solamente en la forma en la que me sentía durante el día, afectó mi carácter y la forma en la que me relacionaba con mis hijos. En estas últimas semanas los cambios que ha tenido la empresa siento que desencadenó esta situación.”

OSAYL-005 trabajo en call center hay días buenos y días malos en algunas ocasiones me ha tocado ir al baño hasta llorar porque quizás alguien fue grosero. Hay momento en los que no quiero regresar a trabajar. Por su parte FHZ-YL001 indica que “siento estrés cuando tengo mucho trabajo, me da ansiedad y comienzo a comer más de lo normal”.

El estrés es una lucha constante del organismo como respuesta ante una amenaza del ambiente. En la actualidad es una de las palabras que más se utiliza que causa malestar y lleva al organismo a caer en enfermedades y a generar malestar personal. Desde el enfoque salutogénico (Antonovsky, 1996) busca promover un estilo de vida agradable que permita el bienestar, crecimiento y envejecimiento saludable que les permita a los individuos enfrentar adversidades y factores estresores.

En resumen, podemos concluir que para nuestros entrevistados la adopción de hábitos o conductas saludables ya sea en alimentación o actividad física está influenciada principalmente desde la niñez, tanto por la familia y el entorno. Es importante reconocer que cuando somos niños construimos nuestras conductas en base a la interacción con el medio en el cual nos desenvolvemos y desarrollamos modelos de comportamiento que nos acompañarán por el resto de nuestras vidas.

Por otra parte, las limitaciones de tiempo y la adopción de nuevas responsabilidades a medida que avanza nuestra edad, así también, los niveles de estrés producidos por nuestras ocupaciones inciden en la adquisición de hábitos saludables. Cuando las personas son incapaces de controlar el estrés, este favorece en la adopción de conductas nocivas como el consumo de tabaco, alcohol y drogas, de la misma manera, contribuye a maximizar o minimizar las consecuencias de las situaciones que vivimos y la falta de sueño inclusive.

Objetivo específico 2: Caracterizar los factores familiares y sociales que determinan un estilo de vida saludable o de riesgo en los colaboradores de la empresa Young Living Cía. Ltda.

El entorno social que incluye la vida en familia, influye de manera directa en el estilo de vida, puesto que al ser un patrón de comportamiento se ve interrelacionado con las vivencias cotidianas del medio donde se desarrolla, la influencia de este espacio determina en gran manera el estilo de vida adquirido (Arzamendia, 2011; Angelucci, Cañoto, & Hernández, 2017). Es decir que la familia y nuestras interacciones sociales influyen directamente en el estilo de vida que tengamos.

Alimentación Saludable en Casa

Según (Gimeno & Frontera, 2015) los hábitos alimentarios podemos definirlos, coincidiendo con como las predisposiciones a escoger y consumir unos determinados alimentos frente a otros. Sostienen que los hábitos alimentarios no son innatos, sino que se van adquiriendo con el paso del tiempo por medio de la habituación y de la educación y que comienzan a adquirirse durante la primera infancia, consolidándose posteriormente.” De acuerdo con el autor los hábitos alimenticios son aquellos que se van adquiriendo desde la infancia es decir que los hábitos alimenticios que tengamos sean saludables o no son causa del estilo de vida que no hayan inculcado, de esa forma lo confirma el siguiente participante al cual se le aplico el instrumento.

Con relación a este tema los participantes #1 y el #5 opinan:

FHZ-YL001 “de 7 días que tiene la semana 3 o 4 días consumimos yogur, cereal, frutos secos a veces pan, pero no controlamos las cantidades ni llevamos una alimentación controlada” según la expresión del participante como familia tienen hábitos sanos al momento

de alimentarse, no del todo saludables pero un 70% para empezar una vida saludable. Sin embargo, el participante #5 expresa lo siguiente:

OSAYL-005 “en mi hogar he ido fomentando de a poquito una alimentación saludable; por ejemplo, en mis días libres sobre todo cuando he cocinado explico en casa la manera correcta de alimentarse, proteína, carbohidrato y ensalada en muy pocos casos puede ser una taza de arroz ya cocinada o algo más nutritivo como vegetales, lo malo es que existen las comidas trampas que son tentaciones que impiden llevar una alimentación sana.” De acuerdo con el participante en su hogar se han ido incluyendo de a poco un estilo de vida saludable, es decir que hoy en día las familias están más preocupadas por llevar una alimentación sana e ir inculcando estos nuevos hábitos entre todos los miembros de esta.

Ejercicio en familia casa.

Practicar ejercicio en familia sirve de ejemplo para que los más pequeños de casa lo incorporen en su vida, además que une a todos los miembros de la familia.

Consultado al respecto el entrevistado #4 nos indican:

AGMYL-004 “Actualmente hacemos ejercicio con mis hijos dos veces a la semana tenemos más de una semana intentándolo, a ellos les gusta hacer ejercicio y trato de acompañarlos”.

Entrevistado #3 manifiesta:

THAM-YL003 “Ahorita estoy con mis 2 hijas yendo al gimnasio. Trato de darme el tiempo de ir al gimnasio así sea media hora, lo hacemos más que todo por salud”.

En este caso nuestras entrevistadas, mujeres, acompañadas de sus hijos tratan de darse un tiempo para compartir e iniciar un nuevo estilo de vida.

Mientras que el entrevistado #4 indica:

FHZ-YL001 “en casa si hablamos de hacer ejercicios, pero nunca lo hacemos.

Tenemos muchas ganas de entrenar, pero siempre pasa algo que lo impide”. Sin duda alguna,

tener una motivación para realizar ejercicios siempre será un gran reto ya que para ser constante en nuestros cambios de estilos de vida se necesita tener una intención.

Desde el punto de vista de (Ryan & Deci, 2000) creadores de la teoría de autodeterminación, definen que los individuos tienen la capacidad de elegir y realizar acciones basadas en una decisión, según esta teoría las personas anhelamos ser gestores de nuestra existencia y la motivación es determinada por factores sociales por ejemplo la práctica de actividad física (Leyton & Jiménez, 2021).

Apoyo emocional-Comunicación abierta y efectiva

Según lo analizado en la presente investigación acerca de la teoría de Maslow, hace énfasis en las necesidades de amor y pertenencia que están orientadas socialmente y representan la voluntad de reconocer y ser reconocido por los semejantes, de sentirse arraigados en lugares e integrados en redes y grupos sociales. Para realizarse requieren que se haya alcanzado cierto grado de satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad. Entre ellas se encuentran la necesidad de tener amigos, estar rodeados de compañeros, de una familia, de tener una identificación con un grupo y de intimidad con un miembro del sexo opuesto.

Entrevistado #3 THAM-YL003 “cuando iba de mal genio y quería explotar por todo en casa, mis hijos y esposo me llamaron la atención y una persona me dijo que no llevara problemas de trabajo a casa.”

Entrevistado #6 SDG-YL-006 “mi familia se da cuenta rápido porque respondo muy rápido y a veces de mala manera; ellos dejan que se me pase y luego me preguntan que me ocurría y me llaman la atención si es necesario”. De acuerdo con la respuesta de los participantes evidenciamos que hombres y mujeres por igual tienen el apoyo de sus familias ante cualquier cambio de comportamiento y conocen la personalidad de cada uno de ellos,

son abiertos a conversar y a corregir los aspectos negativos que se presentan en la convivencia.

En definitiva, nuestros entrevistados consideran que tienen una alimentación regular; cuando están en casa y cuando su situación económica lo permite consumen huevos, leche, pan, vegetales, frutos secos y proteínas, pero cuando están fuera de casa o no tienen el tiempo necesario consumen lo primero que tienen a la mano como comidas rápidas y de fácil preparación, de igual manera consideran que a pesar de consumir estos alimentos no llevan un control de las cantidades que comen. Si bien es cierto, los ingresos económicos contribuyen a la disponibilidad de alimentos saludables en sus hogares, los alimentos no saludables o las tentaciones siempre están presentes independiente de los ingresos económicos.

Asimismo, están conscientes que la familia es un apoyo importante en la construcción de nuevos hábitos saludables para alcanzar un estado de bienestar óptimo, algunos han optado por incluir a sus familiares en estas prácticas como fuente de motivación y así mantenerse saludables. A pesar de que algunos aún no toman la decisión de realizar alguna práctica deportiva o actividad física, reconocen que comparten la idea con sus familiares, pero aún falta determinación. Contar con el apoyo de los miembros de sus familias es de vital importancia que puede ayudar a superar enfermedades o situaciones adversas, tener una comunicación afectiva es un puente de doble vía que conecta a todos los miembros del hogar y hace que se establezcan una personalidad saludable.

Objetivo específico 3: Analizar los factores laborales que determinan un estilo de vida saludable o de riesgo en los colaboradores de la empresa Young Living Cía. Ltda.

El entorno laboral es un lugar propicio para la promoción de salud ya que le dedicamos muchas horas de nuestro tiempo al trabajo. Si los trabajadores se enferman por hábitos inadecuados se traducen en altos costos para las empresas.

En palabras de (Cruwys, Bevelander, & Hermans, 2014) nos indica que un determinante importante del comportamiento alimentario humano es el modelado social, mediante el cual las personas utilizan la alimentación de los demás como guía para saber qué y cuánto comer, y el lugar de trabajo es un sitio propicio para que ocurra esto.

Ambiente de trabajo seguro y saludable

El ambiente laboral y lo que nos rodea dentro de ella nos exponen a diversos peligros que pueden ocasionar enfermedades profesionales y afectar nuestro bienestar físico, mental y social.

Algunos de estos peligros son claramente visibles, como herramientas cortantes, partes móviles de maquinarias u objetos pesados que deben ser levantados, en tanto que otros, como bacterias, largas jornadas laborales, movimientos repetitivos o altos niveles de ruido, pueden ser menos evidentes (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Con respecto a las largas jornadas de trabajo, los entrevistados #1, #3 comentan:

FHZYL001 “desde que trabajo en casa lo hago de 9am a 8pm cuando no es cierre de mes, como cada cierre contable es diferente, a veces hasta las 10pm y en ocasiones nos toca amanecernos, cuando está más pesado hasta las 4am”.

THAMYL003 “trabajo diario de 7:30 a 16:00 sin horas extras lo cual me permite ir al gimnasio o salir a trotar”.

Podemos observar que nuestros entrevistados manejan horarios diferentes, pertenecen a áreas de trabajo que no llevan la misma carga horaria o de responsabilidad, tener una larga jornada de trabajo hace que no puedan manejar sus tiempos lo cual puede conducir a problemas de riesgos psicosociales. Los riesgos psicosociales pueden asociarse de manera directa e indirecta a los accidentes laborales, los trabajadores expuestos a riesgos psicosociales tienden a dormir mal, a beber, a automedicarse, deprimirse, estrés laboral entre otros; es probable que estas personas se vuelvan distraídas, no coordinen sus movimientos o cometan errores involuntarios por estar sometidos a mucho estrés. (OIT, 2020)

El entrevistado #4 expresa lo siguiente:

AGMYL-004 "quisiera decirte que trabajo 40 horas a la semana; vamos a ponerle 45 horas, pero creo que te estoy mintiendo, por día tengo un horario de 8:00 am a 18:00 siendo un buen día, hay días que si me toca extenderme mucho más tiempo debido a las responsabilidades que tengo y lo que me piden los jefes.

De acuerdo con (Karasek & Theorell, 1990) quienes desarrollaron la teoría del "entorno de demanda-control-apoyo" que afirma que los trabajadores expuestos a altos niveles de demanda y bajos niveles de control y apoyo están en mayor riesgo de sufrir problemas de salud mental y física.

Equilibrio trabajo-vida familiar

Desde hace algunos años se vienen produciendo cambios en las sociedades y en el entorno laboral, estos cambios provocan establecer límites entre la vida personal y el trabajo. Las organizaciones familiarmente responsables son caracterizadas por determinar políticas para la conciliación vida-trabajo que brindan la oportunidad a los colaboradores a organizarse en su trabajo y atender requerimientos personales.

(Marks & MacDermid, 1996) definen al equilibrio trabajo-vida familiar como, la tendencia a comprometerse totalmente en el desempeño de cada papel con una actitud de dedicación para responder de manera óptima en cada uno de ellos.

Consultados al respecto los entrevistados #2 y #4 manifiestan:

ALB-YL002 "la carga laboral si influye en no adoptar hábitos saludables, en muchos casos no permite que exista ese equilibrio, por lo consiguiente te sientes cansado, estresado y no tienes tiempo, te sientes más agobiado y lo único que se me antoja tal vez sea una hamburguesa y sigo trabajando.

AGMYL-004 "intento tener una vida saludable, pero es difícil. Pienso que realmente me recargo mucho de trabajo, y eso implica que a lo mejor disminuya mi calidad de vida ya que me estreso o me pongo ansioso. Y tomando las cosas de manera consciente, existen otras situaciones a las que debería dedicar más tiempo.

De acuerdo con lo que expresan los entrevistados, la carga laboral juega un papel fundamental, ya que dependiendo de este factor pueden organizar el tiempo que dedican a realizar asuntos personales, como por ejemplo realizar actividad física, a asistir a citas médicas o a estudiar inclusive. No obstante, se evidencian otros factores como estrés, cansancio, falta de tiempo que podría traducirse en riesgos psicosociales, los cuales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, de manera física, social o mentalmente. Por lo cual es importante que las empresas contemplen que sus colaboradores deben tener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Estilo de vida saludable en el lugar de trabajo

Resulta habitual que los colaboradores deban almorzar en el trabajo y en algunos casos desayunar y hasta cenar debido a las extensas jornadas laborales; en ocasiones lo hacemos más tarde de lo normal o no tenemos acceso a consumir comida nutritiva y en casos tal vez no tengamos los recursos financieros necesarios.

Los entrevistados expresaron como es su rutina de alimentación en su lugar de trabajo.

ALB-YL002 “en la oficina no recuerdo que nos hayan brindado comidas saludables y paradójicamente la empresa se dedica a cuidar el bienestar. Estando en el trabajo la comida chatarra es más barata que comprar cosas saludables”

AGMYL-004 “para mí el factor de la distancia era un problema, perdía tiempo mientras que salía y buscaba que almorzar, en ocasiones comía lo primero con lo que me encontraba, y no necesariamente era lo más saludable”.

FHZ-YL001 “sí teníamos acceso a alimentos saludables, pero no porque la empresa los brinde. En alguna ocasión comimos saludable y nos costó \$9. Si sumamos desayuno, almuerzo y merienda (que en ocasiones comíamos 3 veces) ya nos sale muy caro.

En su mayoría los entrevistados tanto hombres como mujeres manifestaron que en la oficina no tienen un estilo de vida saludable. El mayor énfasis está puesto en el factor económico, llevar un régimen de alimentación sana conlleva a que ellos gasten más de su presupuesto; otro factor que indican es el tener que recorrer distancias considerables para comprar sus alimentos lo que también da como resultado tener menos tiempo para descansar y servirse sus alimentos.

Según refiere (Guízar, 2013) la calidad de vida laboral es lo positivo o negativo del entorno laboral, su objetivo es crear un ambiente excelente para los trabajadores que contribuya a la salud económica de la organización. En otras palabras, refiere que el trabajo debe ser más humanizado, que supone ofrecer lo mejor a los trabajadores: empleo, tecnología

y ambiente para que ellos no se sientan obligados a permanecer en una empresa y tengan el deseo de realizar bien sus tareas.

Para finalizar, podemos indicar que la salud física y mental de los trabajadores va a depender mucho del ambiente laboral en el que realizan sus tareas; los entrevistados consideran que sus jornadas de trabajo en ocasiones no permite que tengan un espacio de tiempo para cuidarse o dedicarles tiempo a sus familias, algunos, dependiendo de la naturaleza de sus puestos de trabajo tienen extensos horarios de trabajo, pero su compromiso y deseos de superación hace que prioricen sus actividades profesionales; esto contribuye que no exista una conciliación entre sus labores diarias y su vida familiar. Lo cual genera repercusión directa en sus estados de salud a nivel físico y psicológico y esto se evidencia en situaciones de estrés y cansancio e insatisfacción laboral inclusive.

Del mismo modo, piensan que mientras están en su lugar de trabajo es más accesible la comida rápida debido a su costo y que, aunque la empresa se dedique a brindar bienestar a través de los productos que comercializa e impulsa esta filosofía a sus consumidores, internamente no está establecido y no hay un compromiso en el cuidado de la salud de los colaboradores.

Conclusiones

- En el presente trabajo de investigación se pudo evidenciar que el rol de la crianza es determinante para crear hábitos saludables y mantenerlos en la etapa adulta.
- Se evidencia también que el entorno socioambiental donde nuestros entrevistados viven, trabajan y actúan, ejerce influencia en la adquisición de un estilo de vida saludable. Por tal razón consideran que es importante tener una motivación para realizar actividad física.
- Además, este trabajo de investigación refleja que las mujeres entrevistadas no solo deben ser organizadas con el tiempo que dedican a su empleo, sino que deben organizarse de tal manera que puedan cumplir todas sus obligaciones relacionadas al cuidado del hogar. El tener tantas actividades que atender en su día a día, dificulta mucho que puedan sacar tiempo para realizar actividades saludables, como preparar alimentos sanos y nutritivos y ejercitarse.
- Las limitaciones de tiempo es otro factor determinante y que se repite entre los entrevistados. Las responsabilidades laborales, el cuidado de los hijos y las tareas domésticas por lo general no incluyen actividad física. Sin embargo, cuando ven que su salud se afecta ven la necesidad de adoptar estilos de vida saludable.
- Los entrevistados mostraron claramente que no duermen ni descansan lo suficientemente necesario. Esto afecta en gran manera su salud física e impiden que puedan realizar todas sus actividades diarias, lo que, a su vez, disminuye su productividad en el trabajo.

- Las responsabilidades que tienen tanto hombres como mujeres debido a la carga laboral y al sinnúmero de tareas que tienen en el hogar causa en ellos un estrés bastante excesivo que afecta su salud y los debilita tanto física como emocionalmente.

Recomendaciones

- Impulsar la promoción de los estilos de vida saludable a través de campañas, charlas, foros y talleres entre el personal de la compañía.
- Crear alianzas estratégicas con laboratorios clínicos, nutricionistas, proveedores de alimentación para obtener beneficios para los colaboradores.
- Promover buenos hábitos alimentación saludables en la oficina. Por ejemplo, compartir con todos los colaboradores un menú semanal que les permita alimentarse de manera sana y nutritiva.
- Preparar a los colaboradores dando herramientas para la administración del tiempo durante la jornada laboral. Esto incluye permitirles a los colaboradores tener breves recesos durante su actividad laboral, a fin de que puedan renovar energías y seguir efectuando sus labores de una manera productiva.
- Promover el ejercicio físico constante creando espacios o jornadas deportivas fuera del ámbito laboral.
- Promover el cuidado de la salud mental mediante charlas de profesionales en este campo.
- Dar sugerencias prácticas para lograr el equilibrio entre las actividades dentro de la familia y las labores en el trabajo. Para ello, se les puede compartir un horario modelo que les permita organizar mejor sus actividades tanto laborales como cotidianas.
- Realizar un programa de pausas activas para prevenir la fatiga, disminuir la tensión física y lograr una mayor productividad en el trabajo.
- En conjunto con el equipo de Recursos Humanos y los líderes de cada área realizar un rediseño de las funciones de los trabajadores y revisión de los

procedimientos, así como establecer objetivos claros para cada uno de los puestos de trabajo para evitar las cargas laborales y extensas jornadas.

- Impulsar la creación de grupos de trabajo y entrenamiento en habilidades sociales, manejo de situaciones conflictivas y habilidades de comunicación para aumentar la calidad de las relaciones interpersonales.
- Llevar a cabo ferias de salud para promover los estilos de vida saludable dentro del lugar de trabajo otorgando herramientas prácticas y accesibles
- Impulsar la promoción de estilos de vida saludables para profesionales de la salud a través de estrategias eficaces de promoción de la salud y prevención de enfermedades.
- Fomentar el buen hábito de tener momentos para relajarse y descansar con el fin de que los colaboradores tenga una buena salud física y mental.
- Desarrollar en el ambiente laboral la práctica de llevar a cabo todas las actividades de manera ordenada. Esto evitará que los colaboradores acumulen trabajo de manera innecesaria, lo que, a su vez, puede provocarles desorden y estrés.
- Elaborar programas para ayudar a los colaboradores a concientizar que el consumo de alcohol tabaco y/o drogas afectará su desempeño en el trabajo y que a la larga aumentan el estrés, pues dañan su salud y su economía.
- Llevar a cabo pausas activas durante la jornada laboral, disponer de 10 a 15 minutos, en grupos pequeños; para que el cuerpo y la mente de los colaboradores se reactiven y puedan mejorar su integración y productividad.

7. Bibliografía

- Alderfer, C. (1969). Una prueba empírica de una nueva teoría de las necesidades humanas. Vol 4. *Science Direct*, 142-175.
- Allen, J. G. (30 de mayo de 2015). *Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>
- Amengual, A. (2019). *Centro Julia Farré*. Obtenido de <https://www.centrojuliafarre.es/dietas/dieta-equilibrada/>
- Antonovsky, A. (1996). *Oxford Academy*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://salutogenesi.org/images/PDF/The_salutogenic_model_as_a_theory_to_guide_health_promotion.pdf
- Araya, L., & Pedreros, M. (2013). ANÁLISIS DE LAS TEORÍAS DE MOTIVACIÓN DE CONTENIDO: UNA APLICACIÓN AL MERCADO LABORAL DE CHILE DEL AÑO 2009. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, vol. IV, núm. 142, 45-61.
- Ardila, R. (2023). *Revista Latinoamericana de Psicología*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf
- Artime, E., & Calderón, A. (2012). Estado ponderal y su relación con el tipo de trabajo y estilos de vida en población laboral. *Enfermería del Trabajo*.
- Atoche, A. (2017). DESEMPEÑO LABORAL Y ESTILO DE VIDA. CASO: EMPRESAS DE SERVICIO,. *UTMACH*.
- Ballén, M., Pulido, R., & Zúñiga, F. (2007). *Abordaje hermenéutico de la investigación cualitativa. Teorías, proceso, técnicas*. Bogotá: Educc Universidad Cooperativa de Colombia.
- Barrio, García, Ruiz, & Arce. (2006). *INFAD, revista de psicología*. Obtenido de Redalync: chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf

Camacho, L., Echeverría, S., & Reynoso, L. (2010). Estilos de Vida y Riesgo en la Salud de los Trabajadores Universitarios. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 91-103.

Campo, Y., & Pombo, L. (2016). Estilos de vida saludable y conductas de riesgo en estudiantes de medicina. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, 301-309.

Carlos L. Poveda Loor, G. M. (14 de julio de 2021). *Nutrición Clínica y Dietética Hospitalaria*.

Obtenido de

<https://revista.nutricion.org/index.php/ncdh/article/view/154#:~:text=La%20pr%C3%A1ctica%20alimentaria%20de%20los,58%2C8%2C6%25>).

Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (Enero de 2002). *Dimensiones y medición de la calidad de vida*. Obtenido de

<file:///C:/Users/acoello/Downloads/2002RASCalidaddevidalaboral.pdf>

Casimiro, A., Delgado, M., & Aguila, C. (2014). *Actividad física, educación y salud*. Almería: Editorial Universidad de Almería.

Cepal. (octubre de 2021). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2021*. Obtenido de

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/47192-estudio-economico-america-latina-caribe-2021-dinamica-laboral-politicas-empleo#:~:text=En%20su%20edici%C3%B3n%20correspondiente%20a,crecimiento%20para%202021%20y%202022>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano 3ra edición*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

Constitución de la República del Ecuador. (2008).

Contrera, A. (2017). Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen. Perú.

Cortés, V. (17 de 03 de 2021). *Importancia de la Equidad de género en la Empresa*. Obtenido de Sodexo: <https://blog.sodexo.com.mx/blog/equidad-de-gnero-en-las->

- Frisch, M. B. (1998-2006). *QUALITY OF LIFE THERAPY: Applying a Life Satisfaction Approach to Positive Psychology and Cognitive Therapy*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.,.
- Frone, M. (2003). Work-Family Balance: Handbook of occupational health psychology. *Asociacion Americana de Psicologia*, 143-162.
- Gómez, S. L., & Zamudio, V. (noviembre de 2018). *COMUNICACIÓN ACTIVA ENTRE PADRES-MADRES E HIJOS-HIJAS*. Obtenido de Repositorio Universidad Católica: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/f3022e82-ce50-4a84-b338-bf5df18fb597/content
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 510-531.
- Guadamud, G. C. (18 de marzo de 2019). *Repositorio UCSG*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12939/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-35.pdf>
- Guerrero Montoya, L. R., & León Salazar, A. R. (2010). *Estilo de vida y salud*. Venezuela: Redalyc.
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional principios y aplicaciones 4ta edición*. México D.F: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Hackman, & Oldham. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Jornal of Apllied Psychology*, 159-170.
- Hernández, H. (2020). *La equidad en el trabajo a través de 5 ejemplos*. Obtenido de Asesorías.com: <https://asesorias.com/empresas/igualdad-genero/equidad-trabajo-ejemplos/>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. Estados Unidos: John Wiley.

- Hoffman, H. R. (2002). *Colombia Médica*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/283/28333101.pdf
- Isert, T. I., Fuentelsaz, C., & Pulpón, A. (2006). *Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y tesina*. Barcelona: Edicions de la Universitat de Barcelona.
- Ivonne Mantilla. (17 de marzo de 2022). *DIARIO EL COMERCIO*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/tendencias/altos-indices-obesidad-pandemia-afectados.html>
- Karasek, & Theorell. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Larrea, C. (2007). *Crisis dolarización y pobreza en el Ecuador*.
- Levy, L., & Anderson, L. (1980). *La tensión psicosocial : población, ambiente y calidad de la vida*. México: Manual Moderno.
- Leyton, C., & Jiménez. (2021). ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y ESTILOS DE VIDA EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad física y Deporte*, 175-195.
- Manrique, R. C. (2010). *Actualidad Psicológica*. Obtenido de <https://www.angelfire.com/pe/actualidadpsi/apoyoemocional.html>
- Marks, S., & MacDermid, S. (1996). Multiple Roles and Self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and Family*, vol. 58, no. 2, 417-432.
- Martínez, A. B., & Pedrón, C. (2016). *CONCEPTOS BÁSICOS EN ALIMENTACIÓN*. Obtenido de [//www.seghnp.org/sites/default/files/2017-06/conceptos-alimentacion.pdf](http://www.seghnp.org/sites/default/files/2017-06/conceptos-alimentacion.pdf)
- Marx, K. (2005). *El Capital*. Veintiun Editores.
- MAS Prevención. (16 de mayo de 2023). Obtenido de <https://www.spmas.es/blog/como-afecta-sueno-al-rendimiento->

laboral/#:-:text=Cuando%20nuestro%20sue%C3%B1o%20es%20de,nuestro%20rendimiento%20en%20el%20trabajo.

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea.

Méndez, D. M. (2019 de febrero de 2019). *La perspectiva de género en el sector empresarial. Problemas, tendencias y buenas prácticas*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5535/553565464007/html/>

Morales, C., & Gómez, V. (2023). Promoción de hábitos de vida saludable en el contexto laboral desde cultura física. *Mérito, revista de educación.*, 26-37.

Morella Arráez, J. C. (2 de diciembre de 2006). Obtenido de Sapiens, revista universitaria de investigación: <https://www.redalyc.org/pdf/410/41070212.pdf>

Mundial, B. (14 de agosto de 2013). *Ecuador lucha contra la informalidad para potenciar a las pequeñas empresas*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2013/08/14/ecuador-fight-against-informality-to-empower-small-businesses#:-:text=El%20estudio%20revel%C3%B3%20que%20la,m%C3%A1s%20alto%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina.>

Nadler, D., & Lawler, E. (1980). Factor influencing the success of labour-management quality of work life project. *Journal of occupational behaviour vol 1*, 53-67.

OIT. (2009). *La OIT y la igualdad de género*.

OIT. (2012). *Un enfoque integral para mejorar la alimentación y nutrición en el trabajo: Estudio en empresas chilenas y recomendaciones adaptadas*. Obtenido de [//www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/alimentacion.pdf](http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/alimentacion.pdf)

OIT. (2019). *Las mujeres en puestos directivos contribuyen a aumentar el rendimiento empresarial*.

OIT. (2020). *Entornos seguros y saludables*. Obtenido de www.ilo.org/publns.

- OMS. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura FAO. (16 de 10 de 2019). Obtenido de <https://www.fao.org/ecuador/noticias/detail-events/es/c/1238711/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Entornos seguros y Saludables*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_764111.pdf
- Ortiz-Sykes, K. (20 de enero de 2023). *Hubspot*. Obtenido de ¿Qué es la comunicación efectiva? Elementos, tipos y ejemplos: <https://blog.hubspot.es/sales/comunicacion-efectiva>
- Patricio Ramos Padilla, V. D. (31 de marzo de 2021). *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Obtenido de <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/7/3606>
- Pérez, B. M. (2014). *Salud: entre la actividad física y el sedentarismo*. Caracas: Scielo.
- Pinto, J. M. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 79-86.
- Popular, I. (s.f.). *Consecuencias de la informalidad en las PYME*. Obtenido de <https://impulsapopular.com/gerencia/consecuencias-de-la-informalidad-en-las-pyme/>
- REVISTA LÍDERES. (3 de abril de 2019). *La Equidad de Género en las Compañías activa el debate*. Obtenido de <https://www.revistalideres.ec/lideres/equidad-genero-companias-activa-debate.html>
- Rico-Rosillo, M. G., & Vega-Robledo, G. B. (2018). *Sueño y sistema inmune*. Mexico: Scielo.
- Rivera, E. M. (2019). Camino salutogénico: estilos de vida saludable. *Revista Digital de Postgrado, Universidad Central de Venezuela Venezuela*, 1-6.

- Rodríguez, J., & Maygualema, B. (2021). Estilos de vida y riesgos en la salud de los trabajadores de la construcción. *Polo del Conocimiento*.
- Rojas, M., Velandia, Y., Angarita, J., Rivera, D., & Carrillo, S. (2019). Relación entre hábitos de vida saludable y satisfacción laboral como elementos favorecedores en la salud laboral. *Sociedad Venezolana de Farmacología Clínica y Terapéutica*.
- Roldán, P. (2019). *Economipedia*. Obtenido de Organización informal:
<https://economipedia.com/definiciones/organizacion-informal.html>
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychology Association*, 68-78.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality & Social Psychology*, 1069-1081.
- Sampieri, R. H., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Sodexo. (2020). Obtenido de ¿Por qué es importante la igualdad de género en la empresa?:
<https://www.sodexo.es/blog/>
- UNICEF. (2021). *Unicef, América Latina y Caribe*. Obtenido de
<https://www.unicef.org/lac/efectos-de-la-pandemia-por-la-covid-19-en-la-nutricion-y-actividad-fisica-de-adolescentes-y-jovenes>
- Vallejo, N., & Martínez, E. (2017). Impacto de la promoción de estilos de vida saludables para mejorar la calidad de vida. *U. Católica Luis Amigo*.
- Vargas, Z. (2009). LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA. *Revista Educación*, 155-165.
- Velasco, J. J. (2019 de abril de 2019). *Estándares internacionales para la medición de la informalidad*. Obtenido de
https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/20190403_5.velasco-oit.pdf

Villalobos, D. (2020). Estado nutricional y desempeño. *CONTRIBUCIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS - VOL. 45 I N° 1*, 15-27.

Walton, R. (1973). Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, 11-21.

World Economic Forum. (Julio de 2022). *Global Gender Gap Report* . Obtenido de https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, Amada Gabriela Coello Moreira, con C.C: # 1204707374 y Carolina Elizabeth Coronel Sancán con C.C: # 0951591205 autor(es) del trabajo de titulación: *Estilos de vida saludable o de riesgo de los colaboradores de la empresa Young Living Cía Ltda.* previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 25 de agosto de 2023



f. _____

Nombre: Amada Gabriela Coello Moreira

C.C: 1204707374

carolina coronel s

f. _____

Nombre: Carolina Elizabeth Coronel Sancán

C.C: 0951591205

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Estilos de vida saludable o de riesgo de los colaboradores de la empresa Young Living Cía Ltda		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Coello Moreira Amada Gabriela Coronel Sancán Carolina Elizabeth		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Ramírez Rave Carlos Mario Mendieta Lucas Lourdes Monserrate		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	25 de agosto del 2023	No. DE PÁGINAS:	73
ÁREAS TEMÁTICAS:	Calidad de vida, ejercicio en familia, calidad de sueño, dieta equilibrada, determinación, estilos de vida, riesgos psicosociales.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Hábitos, motivación, bienestar, estrés, estilos de vida		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>Los estilos de vida son un cúmulo de comportamientos y actitudes que los seres humanos adoptan de manera individual o colectiva para satisfacer sus necesidades y alcanzar su desarrollo personal. La presente tesis tiene por objetivo analizar los estilos de vida saludable o de riesgo de los colaboradores de la empresa Young Living Cía. Ltda. Esta compañía tiene como propósito compartir bienestar integral a las personas por medio de los aceites esenciales. Esta investigación utilizará un enfoque cualitativo, y tomará en cuenta las experiencias personales de los participantes para conocer el aspecto personal, la vida interior, las perspectivas, creencias, entre otros con el propósito de construir conocimiento sobre una realidad social. La herramienta utilizada es la entrevista no estructurada que se realizó a 6 trabajadores de la empresa con un guión específico; se utilizaron grabaciones de audio y video a los entrevistados y la información adquirida fue analizada y codificada de manera libre. En los resultados se pudo evidenciar que el rol de la crianza es determinante para crear hábitos saludables y mantenerlos en la etapa adulta. También que el entorno socioambiental donde nuestros entrevistados viven, trabajan y actúan, ejerce influencia en la adquisición de un estilo de vida saludable. Se sugiere impulsar la promoción de los estilos de vida saludable a través de campañas, charlas, foros y talleres entre el personal de la compañía así como promover el ejercicio físico</p>			

constante creando espacios o jornadas deportivas fuera del ámbito laboral.

ADJUNTO PDF:	SI X	NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0990085501 / 0967033619	E-mail: amada.coello@cu.ucsg.edu.ec / amaditag@gmail.com cari.95@outlook.com / carolina.coronel@cu.ucsg.edu.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Paola Ximena Mejía Ospina	
	Teléfono: +593-4-3804600	
	E-mail: paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA		
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):		
Nº. DE CLASIFICACIÓN:		
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		