

Facultad de Ciencias de la Salud

Licenciatura en Nutrición y Dietética

Evaluación del efecto del programa “Vivo Sano 2024” en los trabajadores de Estrella Azul

Sede Industrias Lácteas S, A Periodo 2024

Trabajo de grado para optar por el título de Licenciatura en Nutrición y Dietética

AUTORES:

Sayaris Guerra Bonilla

Paola Juliette Reyes Chen

Director del trabajo:

Daniel Rangel

Asesor metodológico:

José Santamaría Sanjur

Panamá, 11 de agosto de 2025

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo con profunda gratitud a Dios, por guiarnos con sabiduría, darnos fuerza en cada etapa del camino y permitirnos culminar con éxito este proyecto que marca una etapa importante en nuestra formación profesional.

A la empresa Estrella Azul, por abrirnos sus puertas con disposición y permitirnos desarrollar nuestra investigación en un ambiente profesional. Agradecemos profundamente la confianza brindada por los colaboradores de esta organización que hicieron posible este estudio.

Finalmente, nos dedicamos esta tesis a nosotras, por no rendirnos, por el compromiso, el esfuerzo compartido y por demostrar que el trabajo en equipo, la disciplina y la pasión hacen posible alcanzar nuestras metas.

Agradecimiento

Agradecemos, en primer lugar, a Dios, por habernos concedido la salud, fortaleza y sabiduría necesarias para culminar con éxito esta etapa tan significativa de nuestra formación profesional.

Nuestro más profundo agradecimiento a la Magister Steysi Cortes, jefa del Departamento de Salud Ocupacional de la empresa Estrella Azul, por su invaluable apoyo y por habernos abierto las puertas de la empresa para llevar a cabo esta investigación. Su confianza, disposición y acompañamiento fueron fundamentales para la ejecución del estudio en el marco del programa “Vivo Sano 2024”.

Expresamos nuestro especial reconocimiento al Magister José Santamaría, Asesor metodológico de nuestra tesis, por su compromiso, paciencia y constante orientación a lo largo de todo el proceso. Su guía académica y humana fue clave para estructurar, desarrollar y culminar con éxito este trabajo de investigación.

De igual forma al Magister Daniel Rangel director técnico, por su supervisión, observaciones constructivas y respaldo académico, que enriquecieron nuestro enfoque investigativo y fortalecieron los resultados obtenidos.

A nuestras familias, por ser nuestro mayor soporte emocional y brindarnos su amor, paciencia y apoyo incondicional.

Finalmente, a todas las personas que, de manera directa o indirecta, contribuyeron al desarrollo de esta tesis, les expresamos nuestro más sincero y profundo agradecimiento.

Resumen

Esta investigación se realizó en la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en Panamá, ante la necesidad de evaluar el impacto del programa “Vivo Sano 2024” sobre el conocimiento nutricional, los hábitos alimentarios y el estado físico de los colaboradores. La investigación surgió ante la alta prevalencia de sobrepeso, inactividad física y alimentación inadecuada en el entorno de trabajo lo cual puede impactar negativamente en el rendimiento laboral.

Objetivo: analizar la evaluación del efecto del programa “Vivo Sano 2024” en los trabajadores de Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S, A durante el periodo 2024.

Metodología: se realizó un estudio no experimental y transversal con enfoque cuantitativo, al utilizar como instrumento de recolección de datos una encuesta digital dirigida a un total de 217 personas seleccionadas en la empresa, mediante un muestreo probabilístico aleatorio.

Resultados: se evidenció que el personal que formó parte del programa demostraron tener mayor conocimiento nutricional, especialmente en temas como los beneficios del consumo de frutas y vegetales, la identificación de fuentes de grasa saludable y la recomendación de ingesta diaria de agua según la organización Mundial de la Salud (OMS); además adoptaron hábitos alimentarios saludables como una mejor elección de meriendas, patrones de desayunos más equilibrados, mayor lectura de etiquetas nutricionales y preferencias por traer almuerzos de casa, en comparación con quienes no participaron. No obstante, en la frecuencia de realizar actividad física se evidenció una leve mejora, mas no se alcanzó los niveles esperados, por lo que demuestra un menor impacto en este aspecto.

Conclusiones: las intervenciones del programa resultaron efectivas en fortalecer los conocimientos nutricionales y en fomentar mejores hábitos alimentarios entre los trabajadores, por

otro lado se identificó la necesidad de reforzar las estrategias relacionadas con la actividad física, ya que su efecto fue limitado; estos hallazgos permiten concluir que el programa tuvo un impacto positivo principalmente en los componentes educativos y conductuales, e insistimos en mejorar el enfoque de la actividad física para lograr un beneficio integral en la salud laboral.

Palabras claves: nutrición, hábitos alimentarios, bienestar laboral, salud, programas de educación.

Abstract

This research was conducted at the company Estrella Azul, specifically at the Industrias Lácteas S.A. branch in Panama, in response to the need to evaluate the impact of the “Vivo Sano 2024” program on employees’ nutritional knowledge, eating habits, and physical condition. The study arose due to the high prevalence of overweight, physical inactivity, and inadequate nutrition in the workplace factors that can negatively affect job performance.

Objective: To analyze the evaluation of the effects of the “Vivo Sano 2024” program on employees at Estrella Azul, Industrias Lácteas S.A. branch, during the year 2024.

Methodology: A non-experimental, cross-sectional study with a quantitative approach was carried out. A digital survey was used as the data collection tool, targeting a total of 217 individuals selected through random probability sampling within the company.

Results: The findings showed that participants in the program demonstrated greater nutritional knowledge, particularly regarding the benefits of consuming fruits and vegetables, identifying sources of healthy fats, and the World Health Organization’s recommended daily water intake. They also adopted healthier eating habits compared to non-participants, such as better snack choices, more balanced breakfast patterns, increased attention to nutrition labels, and a preference for bringing home-cooked lunches. However, regarding physical activity frequency, only a slight improvement was observed, falling short of expected levels, indicating a limited impact in this area.

Conclusions: The program's interventions proved effective in strengthening nutritional knowledge and promoting healthier dietary habits among workers. On the other hand, the need to enhance strategies related to physical activity was identified, given the limited progress in that domain. Overall, the program had a positive impact, especially on educational and behavioral components,

and it is recommended to improve the focus on physical activity to achieve a comprehensive benefit to occupational health.

Keywords: nutrition, eating habits, workplace wellness, health, educational programs.

Índice general

Introducción	1
Capítulo 1: El Problema de Investigación	4
1.El problema de investigación	4
1.1.Descripción del Problema de Investigación	4
1.1.1. Planteamiento del problema o pregunta de investigación.....	8
1.2. Justificación	8
1.3. Objetivos	10
1.3.1. Objetivo general.....	10
1.3.2. Objetivos específicos	10
1.4. Delimitación de la línea y sublínea de investigación.....	10
Capítulo 2: Marco Teórico.....	12
2.1. Marco Histórico	12
2.2. Marco Legal.....	15
2.3. Marco Referencial	16
2.4. Marco Contextual	20
Capítulo 3: Marco Metodológico.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Unidad de análisis.....	24
3.2.1. Población.....	24

3.2.2. Muestra	24
3.3. Variables de investigación.....	26
3.3.1. Definición conceptual	26
3.3.2. Definición operacional.....	29
3.4. Consideraciones éticas	42
3.5. Métodos para recolección de datos.....	44
3.5.1. Delimitación del o los instrumentos	44
3.5.2. Validez o confiabilidad del o los instrumentos.....	46
3.6. Procedimiento.....	46
Capítulo 4: Presentación y análisis de los resultados.....	49
4.1. Presentación de los resultados	49
4.2. Discusión de los resultados.....	84
Capítulo 5: Propuesta de Intervención.....	93
5.1. Denominación o título de la propuesta	93
5.2. Justificación de la propuesta.....	93
5.3. Objetivos de la propuesta	94
5.3.1. Objetivo general.....	94
5.3.2. Objetivos específicos	94
5.4. Contenido de la propuesta	94
5.5. Implementación de la propuesta	97

5.6. Resultados obtenidos de la implementación de la propuesta	98
5.7. Beneficiarios de la propuesta.....	99
5.8. Delimitación física o espacial de la propuesta.....	100
5.9. Cronograma de actividades	100
5.10. Presupuesto.....	101
Conclusiones.....	104
Recomendaciones	106
Referencias Bibliográficas	108
Anexos.....	108
Anexo 1. Inscripción del proyecto de Investigación como opción a Trabajo de Grado.....	117
Anexo 2. Formularios para Someter Protocolos de Investigación.....	118
Anexo 3. Aprobación del CBI-U-Santander M-048-2025	119
Anexo 4. Instrumento de recolección de datos aprobado por CBI-USantander.....	121
Anexo 5. Consentimiento Informado aprobado por CBI-USantander	129
Anexo 6. Carta de aceptación del director técnico del Proyecto	131
Anexo 7. Carta de aceptación del Asesor metodológico del Proyecto	132
Anexo 8. Carta de no objeción de la institución.....	133
Anexo 9. Validez del instrumento	134
Anexo 10. Carta aval director técnico para la sustentación oral	137
Anexo 11. Carta aval asesor metodológico para la sustentación oral	138

Anexo 12. Certificación de español.....	139
Anexo 13. Diseño de la propuesta de Intervención.....	141

Índice de figuras

Figura 1. Distribución según edad en los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en el periodo 2024	49
Figura 2. Distribución según edad en los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., según si participó o no del programa Vivo Sano 2024	49
Figura 3. Distribución según sexo de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en el periodo 2024	50
Figura 4. Distribución según sexo de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., según si participó o no del programa Vivo Sano 2024	51
Figura 5 Distribución de los colaboradores según área de trabajo de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en el periodo 2024	52
Figura 6. Distribución de los colaboradores según área de trabajo de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., según si participó o no del programa Vivo Sano 2024	53
Figura 7. Tiempo aproximado que tardan los colaboradores en llegar de la casa al trabajo de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en el periodo 2024.....	53
Figura 8. Tiempo aproximado que tardan los colaboradores en llegar de la casa al trabajo de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., según si participó o no del programa Vivo Sano 2024.....	54
Figura 9. Máximo nivel educativo alcanzado por los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en el periodo 2024	55
Figura 10. Máximo nivel educativo alcanzado por los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., según si participó o no del programa Vivo Sano 2024	56

Figura 11. Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en fuentes alimenticias ricas en proteínas en el periodo 2024.....	56
Figura 12. Nivel de conocimientos de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en fuentes alimenticias ricas en proteínas, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024	57
Figura 13. Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en fuentes alimenticias ricas en vitamina C en el periodo 2024	58
Figura 14. Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en fuentes alimenticias ricas en vitamina C, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024	59
Figura 15. Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en el beneficio principal de consumir frutas y vegetales en el periodo 2024.....	60
Figura 16. Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en el beneficio principal de consumir frutas y vegetales, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024	61
Figura 17. Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en torno a una buena fuente de grasa saludable en el periodo 2024...	49
Figura 18. Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en torno a una buena fuente de grasa saludable, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024	50

Figura 19. Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en alimentos que ayudan a mejorar el tránsito intestinal en el periodo 2024.....	63
Figura 20. Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en alimentos que ayudan a mejorar el tránsito intestinal, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024.....	51
Figura 21. Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella, Azul sede Industrias Lácteas S. A., en el beneficio que aporta mantener una alimentación saludable y equilibrada en el periodo 2024.....	64
Figura 22. Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en el beneficio que aporta mantener una alimentación saludable y equilibrada, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024.....	65
Figura 23. Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en cuantos litros de agua recomienda la OMS tomar al día en el periodo 2024.....	66
Figura 24. Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en cuantos litros de agua recomienda la OMS tomar al día, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024.....	67
Figura 25. Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en como miden su grado de deshidratación en el periodo 2024.....	68
Figura 26. Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en como miden su grado de deshidratación, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024.....	69

Figura 27. Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., con relación a cuantas porciones de frutas consumen al día en el periodo 2024	56
Figura 28. Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., con relación a cuantas porciones de frutas consumen al día, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024.....	70
Figura 29. Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S, A en que tan seguido consumen bebidas azucaradas o gaseosas en el periodo 2024	71
Figura 30. Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en que tan seguido consumen bebidas azucaradas o gaseosas, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024.....	72
Figura 31. Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en qué tipo de meriendas prefieren entre las comidas en el periodo 2024	59
Figura 32. Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en qué tipo de meriendas prefieren entre las comidas, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024.....	73
Figura 33. Nivel de comportamiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en la frecuencia que realizan actividad física en el periodo 2024	74
Figura 34. Nivel de comportamiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en la frecuencia que realizan actividad física, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024	75

Figura 35. Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en qué tipo de grasas prefieren en sus dietas en el periodo 2024..... 76

Figura 36. Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en qué tipo de grasas prefieren en sus dietas, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024 77

Figura 37. Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., sobre como describen su patrón de desayuno en el periodo 2024..... 78

Figura 38. Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., sobre como describen su patrón de desayuno, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024..... 78

Figura 39. Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., referente a la frecuencia que leen las etiquetas nutricionales de los alimentos que compran en el periodo 2024 79

Figura 40. Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., referente a la frecuencia que leen las etiquetas nutricionales de los alimentos que compran, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024..... 80

Figura 41. Nivel de comportamiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en base a la preferencia de sus alimentos a la hora de almorzar en el periodo 2024..... 80

Figura 42. Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en base a la preferencia de sus alimentos a la hora de almorzar, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024..... 81

Figura 43. Nivel de participación de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., que formaron parte del programa Vivo Sano en el periodo 2024..... 68

Figura 44. Nivel de participación de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en actividades de capacitación, pausas activas y rutinas de ejercicio en el periodo 2024 69

Figura 45. Nivel de participación de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en actividades de capacitación, pausas activas y rutinas de ejercicio, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024..... 70

Introducción

El entorno laboral representa una oportunidad estratégica para promover la salud de los trabajadores, especialmente ante el aumento de sobrepeso y obesidad que desencadena otras complicaciones como tensión arterial elevada y la diabetes, siendo estas las enfermedades crónicas no transmisibles más comunes que se relacionan con malos hábitos alimentarios y sedentarismo. Estos factores afectan la salud individual, así como el desempeño en la productividad en las empresas.

Diversas investigaciones han demostrado que los programas de promoción de la salud en el ámbito laboral pueden mejorar el conocimiento, los hábitos alimentarios y el bienestar de los trabajadores. Estudios realizados en entornos similares han reportado efectos positivos en la reducción del ausentismo laboral, la mejora de indicadores nutricionales y el fortalecimiento de la salud general. Estos antecedentes respaldan la importancia de evaluar el impacto real de intervenciones como el programa “Vivo Sano” dentro de contextos empresariales.

En este marco, la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., desarrolló el programa Vivo Sano, con el enfoque de fomentar hábitos saludables a través de la educación nutricional, rutinas de ejercicios, controles nutricionales y pausas activas para los colaboradores.

No obstante, surge la necesidad de evaluar el impacto real de esta intervención para determinar su efectividad y mejoras en el entorno. Por ello, esta investigación tuvo como objetivo general analizar la evaluación del efecto del programa “Vivo Sano 2024” en los trabajadores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., durante el periodo 2024.

La relevancia de este estudio se basa en que los hallazgos obtenidos pueden servir como guía para fortalecer o rediseñar intervenciones futuras dentro del campo laboral, al asegurar así

que los esfuerzos dirigidos a la promoción de la salud generen cambios sostenibles en los trabajadores.

Para mejorar la percepción de este estudio se ha contemplado los siguientes capítulos: El capítulo I habla a cerca del problema de investigación, describiendo el problema, la justificación, la pregunta de investigación, objetivos y la delimitación de la línea y sublínea de la investigación. El capítulo II incluye el contenido del marco teórico y describe el marco histórico, legal, referencial y el contextual. Capítulo III contiene el marco metodológico con el tipo de estudio y el diseño de la investigación, asimismo la unidad de análisis, con la población y muestra para el estudio, como también las variables de la investigación, las consideraciones éticas, validez y confiabilidad del instrumento y el procedimiento para la recolección de los datos. En cuanto a el capítulo IV presenta los resultados de la investigación y la discusión de estos. Por último, el capítulo V muestra la propuesta de intervención, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO 1

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Capítulo 1: El Problema de Investigación

1. El problema de investigación

1.1. Descripción del Problema de Investigación

La empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S, A, ubicada en Panamá, ha tenido una creciente preocupación por la salud y la productividad de los colaboradores; debido a indicadores como los malos hábitos alimenticios, falta de actividad física, el consumo excesivo de comida durante las horas laborales y la falta de educación nutricional. Estos factores pueden causar una pérdida de hasta el 20% de la productividad laboral de los trabajadores ya que no solo impactan en la calidad de vida sino también en la eficiencia y los resultados de la empresa disminuyendo su energía y motivación a la hora de laborar (Velez et al., 2020).

Según Grimani et al., (2019) las consecuencias de no intervenir en la salud de los trabajadores pueden provocar pérdida de productividad laboral, enfermedades crónicas como diabetes tipo 2, hipertensión arterial, obesidad mórbida por lo cual es importante abordar estos problemas de aptitud física y nutrición.

El estudio se llevó a cabo en Panamá en las instalaciones de la sede Industrias Lácteas S.A. Este se centró en los trabajadores de Estrella Azul, al abarcar diversas áreas y niveles jerárquicos dentro de la organización que se fundamentará en estudios previos, al demostrar la relación positiva entre la implementación de programas de salud en el entorno laboral con el fin de optimizar el bienestar del personal.

En la región de América Latina, se estima que las muertes anuales asociadas a los malos hábitos de alimentación en adultos ascienden a casi 600.000, a causa de esto, se demostró que existe una relación entre la alimentación y las muertes por enfermedades no transmisibles las

cuales están asociada a una baja ingesta de frutas frescas y secas, cereales integrales, semillas y verduras; así como a un alto consumo de bebidas azucaradas, sodio y ácidos grasos (FAO, 2019).

Con relación a lo anterior, un estudio realizado por la Organización Panamericana de Salud (OPS, 2019) indica que las ventas y el consumo excesivo de alimentos procesados han presentado un crecimiento acelerado en la región, también expone que las comidas caseras y alimentos frescos han sido reemplazadas por este tipo de productos. Además, la debilidad de las personas frente a estos alimentos con altos porcentajes de azúcar, sodio y grasas contribuye a la creación de malos hábitos alimenticios.

Los principales factores de riesgo de obesidad como el hábito de comer rápido y saltarse el desayuno, puede causar trastornos metabólicos, conducir a niveles elevados de colesterol sérico y diabetes mellitus tipo 2 debido a la alta probabilidad de comer en exceso en la siguiente comida (H Alzahrani, 2020).

Un estudio realizado por Vélez et al. (2020) sobre las condiciones de alimentación de trabajadores de un servicio de alimentación comercial nos demuestran que:

Las dinámicas laborales entre los trabajadores son muy similares, con un espacio de circulación reducido en su área de trabajo, con actividades que les demanda a pasar de pie la mayor parte del turno y con poca circulación a otras áreas; además generar un esfuerzo físico importante por temas de temperatura ambiente, posturas prolongadas, actividades repetitivas y carga ergonómica durante su jornada laboral. (párr.19) Además, los colaboradores deben estar constantemente atentos al funcionamiento de las máquinas, así como supervisar el paso de cada producto durante el sellado, embalaje, transporte de los productos como helados, yogurt o su materia prima; así como el traslado de canasta con los productos al cuarto frío. Por consiguiente,

el personal del área administrativa trabaja en oficinas en posiciones sedentarias, con poca movilidad durante la jornada y en ocasiones con horarios extendidos.

El exceso de peso así como la inactividad física disminuyen el rendimiento laboral del trabajador y su salud, un estudio sobre Hábitos alimentarios y estado nutricional de los trabajadores de la empresa láctea del norte de Ecuador en 2019, se evidenció que este tipo de personas tienen dificultades para moverse viéndose limitadas a realizar sus actividades de trabajo adecuadamente ya que sufren de constantes malestares articulares como dolores de rodillas, espalda, pies, que provocan ausentismos laborales, disminuyendo así la productividad de las empresas (Capelo, 2019).

El estado nutricional refleja los hábitos alimenticios y se ha identificado que los manipuladores de alimentos presentan un exceso de peso, lo que sugiere que su actividad laboral puede influir en esta condición, mientras que el sobrepeso a su vez afecta el desempeño laboral haciéndolo más agotador ya que aumenta el riesgo de accidentes laborales y diversas enfermedades crónicas, además una alimentación inadecuada en este contexto, ya sea por exceso o por déficit generan una disminución de hasta un 20% en la productividad laboral de los trabajadores (Vélez et al., 2020).

En el estudio realizado por Mori (2018) sobre prevalencia de obesidad y sobrepeso de una población universitaria en la comunidad de Madrid, se menciona que:

La misma está aumentando en todo el mundo, el 39% de la población a la edad de 18 años o más tenían exceso de peso y el 13% eran obesos, estas condiciones generan impactos negativos sobre los niveles séricos de colesterol y triglicéridos, tensión arterial y riesgo de accidente cerebrovascular. (párr.12) Además, la falta de nutrientes esenciales, como vitaminas y minerales puede disminuir la energía.

De igual manera, el sedentarismo acompañado de malos hábitos alimenticios como un consumo excesivo de calorías y una ingesta insuficiente de nutrientes, junto con la inactividad física agrava el estilo de vida llevándolo a un aumento de peso y a un mayor riesgo de desarrollar enfermedades crónicas. “Es importante que las empresas inciten a sus trabajadores a realizar ejercicio físico en la medida de lo posible a través de la coordinación de actividades empresariales y los programas de promoción de la salud para empresas” (Salud laboral, 2022, parr.5).

Se identificó que, en el comedor institucional para los trabajadores de Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S.A., durante el turno matutino ofrecían desayuno poco nutritivo como pollo frito, embutidos, hojaldres, entre otras frituras; mientras que en el turno vespertino brindaban porciones sumamente grandes de 2 ½ tazas de arroz por plato. Adicionalmente, el trabajador visitaba la máquina dispensadora de golosinas, bebidas energizantes y refrescos altos en azúcares y calorías. Ante el impacto del consumo elevado de grasas trans y grasas saturadas en la salud de las personas tal como las enfermedades crónicas, algunos tipos de cáncer y aumento de peso, es imprescindible que desde las políticas públicas se realicen regulaciones que favorezcan entornos saludables en el sector laboral a través de estrategias de educación nutricional, información, comunicación así como el control en los productos comercializados, esto con el fin de beneficiar la salud de los individuos (Cabezas et al., 2015).

Se ha demostrado que los programas de estilo de vida saludable en el entorno laboral tienen un impacto positivo en el comportamiento alimentario y la salud de los trabajadores, buscando que los mismos mantengan un peso normal, para esto se debe identificar y controlar los peligros en el puesto de trabajo para así evitar los trastornos musculoesqueléticos que pueden estar relacionados a la obesidad u otras enfermedades asociadas con la alimentación, a la vez contribuye a la falta de

ausentismo en el puesto de trabajo en el que se desempeñan, por lo que la intervención médica en estos programas de salud debe ser constante (Velásquez et al., 2017).

La empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S.A., específicamente en el área de manufactura mantiene tres horarios laborales, por lo que los trabajadores se ven obligados a estar en constante rotación debido a los horarios matutinos, vespertinos y nocturnos. El trabajo en el turno nocturno puede ser un impedimento para seguir una alimentación saludable y poder llevar una actividad física adecuada debido a que en este horario laboral es más común observar hábitos alimentarios desordenados por la falta de opciones saludables durante la noche, además de que el cuerpo está adaptado a descansar durante la noche y no estar en constante actividad (Mieles, 2021).

Una empresa con un entorno laboral saludable que motive a los trabajadores a mantener unos hábitos de alimentación y cuidar su salud, es uno de los factores principales para tener una mejor calidad de vida, sin embargo, son pocas las evidencias laborales registradas que cuentan con este enfoque siendo investigado en América del sur (Camelo et al., 2020).

1.1.1. Planteamiento del problema o pregunta de investigación

¿Cuál es la evaluación del efecto del programa Vivo Sano 2024 en los trabajadores de Estrella Azul, Sede Industrias Lácteas S. A. periodo 2024?

1.2. Justificación

La evaluación del programa resultó crucial para medir su efectividad y su impacto en la salud de los trabajadores de Estrella Azul, una de las principales industrias lácteas de Panamá. La empresa implementó el programa “Vivo Sano 2024”, una iniciativa enfocada en la educación nutricional y la actividad física que se lleva a cabo desde el 2022.

Este tipo de investigación es importante ya que proporciona una base sólida que permitió valorar el programa, al obtener evidencia sobre su efecto y facilitar una mejor asignación de los

recursos destinados al bienestar de los colaboradores. En el contexto actual, caracterizado por la falta de energía y la creciente prevalencia de enfermedades crónicas no transmisibles de los trabajadores nos permitió desarrollar estrategias que fomenten estilos de vida laboral saludables.

La intervención nutricional y de actividad física lleva al capital humano a tener un mayor conocimiento nutricional, mejores prácticas dietéticas y un estado físico general más saludable, lo que aumenta la productividad y la satisfacción laboral. Además, la empresa podrá utilizar los resultados para contar con una fuerza laboral más sana y productiva.

Esta investigación permitió no solo medir el impacto del programa "Vivo Sano 2024", sino también generar un modelo de referencia para futuras intervenciones en entornos laborales similares. Al proporcionar datos concretos sobre su efectividad, se podrá justificar la continuidad y expansión de este tipo de iniciativas en otras industrias, al contribuir a la creación de políticas empresariales enfocadas en la salud ocupacional. Los resultados obtenidos servirán como base para futuras investigaciones en el ámbito de la nutrición y el bienestar laboral, al fomentar la adopción de estrategias basadas en evidencia que mejoran el bienestar del personal y fortalezcan su desempeño en el ámbito laboral.

Así mismo, el departamento de Salud Ocupacional de Estrella azul, sede Industrias Lácteas S. A., puede apoyarse en los resultados de esta investigación para mejorar sus programas de bienestar en la empresa. Según Camelo et al. (2020), “Es necesario evaluar los programas que se están llevando a cabo en diversas organizaciones y publicar sus resultados ya que al compartir experiencias será posible mejorar las intervenciones, por lo tanto, la salud de los trabajadores de la región” (p.67).

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Analizar la evaluación del efecto del programa "Vivo Sano 2024" en los trabajadores de Estrella Azul, Sede Industrias Lácteas S. A., 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de conocimiento nutricional de los trabajadores de Estrella Azul, Sede Industrias Lácteas S. A., 2024.
- Mostrar los hábitos alimentarios de los trabajadores de Estrella Azul, Sede Industrias Lácteas S. A., 2024.
- Indicar la evaluación del efecto del programa "Vivo Sano 2024" en el estado físico de los trabajadores de Estrella Azul, Sede Industrias Lácteas S. A., 2024.

1.4. Delimitación de la línea y sublínea de investigación

Línea: Diagnóstico de la situación de salud poblacional y ambiental.

Sublínea: Modelos de priorización de intervenciones.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

Capítulo 2: Marco Teórico

2.1. Marco Histórico

Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A

La empresa Estrella Azul oficialmente conocida como Industrias Lácteas, S. A es una de las compañías más reconocidas del sector alimentario en Panamá, la cual se fundó en el año 1956 por Don Ricardo Augusto Chiari, con el propósito de desarrollar una empresa nacional dedicada a la elaboración de productos lácteos, desde sus inicios se consolidó como el principal comercializador de leche y derivados del país incluyendo helados entre sus primeras líneas de productos (Estrella Azul, s.f.).

En 1973 la compañía diversificó su oferta con la incorporación de yogures, jugos y néctares, marcando un hito en la ampliación de su portafolio dentro del sector de lácteos y bebidas, a su vez durante las primeras décadas del siglo XXI, Estrella azul fortaleció su presencia en el mercado nacional mediante diversas innovaciones y en 2002 modernizó su sistema de producción y envasado al implementar la tecnología Tetra Pak, más adelante en 2011 fue adquirida por una alianza estratégica entre Coca-Cola FEMSA y The Coca-Cola Compañy, lo que le permitió incorporar tecnología de última generación y estándares internacionales de calidad en sus procesos, posteriormente, en octubre de 2020, Industrias Lácteas S.A pasó a formar parte del Grupo K, un conglomerado empresarial con fuerte presencia en el sector de lácteos y bebidas en América latina, fortaleciendo así su posicionamiento en la región y reafirmando su compromiso con la innovación, la calidad y la nutrición (Estrella Azul, s.f.).

En una conversación con el departamento de salud ocupacional (comunicación personal, 1 de agosto de 2024) se discutió sobre el origen y estructura del programa Vivo Sano, en el año 2022 en el marco de sus políticas de bienestar laboral Estrella Azul lanzó su programa Vivo sano como

una iniciativa liderada por su departamento de salud ocupacional, con el propósito de promover hábitos de vida saludables dentro del entorno laboral. Esta estrategia surge como respuesta a la necesidad de prevenir enfermedades crónicas no transmisibles y mejorar el bienestar general de los colaboradores, alineándose con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), sobre la promoción de salud en espacios de trabajo. Desde la implementación del programa se han incluido diversas actividades como pausas activas, rutinas de ejercicio, capacitaciones de nutrición y controles nutricionales al fomentar una cultura organizacional orientada al cuidado de la salud física y nutricional.

El programa Vivo Sano se estructuró mediante las siguientes fases:

- **Fase I:** Se realizó un levantamiento de datos de la población seleccionada a través de un muestreo como parte de la campaña general de peso y talla, se registraron en una bitácora los datos siguientes: nombre, área de trabajo, edad en años, sexo, peso en kilogramos (kg), talla, índice de masa corporal (IMC) y morbilidades.

Posteriormente, se tabularon los datos y se emitió un informe estadístico sobre los principales hallazgos, tales como edad promedio y las morbilidades más prevalentes en la población evaluada.

- **Fase II:** Como complemento a los datos obtenidos en la fase anterior, se aplicó una encuesta de hábitos saludables la cual permitió identificar factores como antecedentes familiares y otros patrones de comportamiento relacionados con la salud, ofreciendo una visión más completa del perfil de la población.
- **Fase III:** Se desarrolló un plan de intervención orientado a motivar a los participantes a mejorar su estilo de vida. Para esto se seleccionó un nombre inspirador para el plan llamado Vivo Sano. Se hizo una inscripción voluntaria de

50 personas tanto en la planta de producción de alimentos como en el área de administración; apoyado bajo un presupuesto previa aprobación de la empresa.

Se realizó una valoración médica del perfil lipídico a través del servicio médico de la clínica de la empresa. Pasado una semana se realizó la primera evaluación nutricional adaptadas a las condiciones clínicas de cada paciente, solicitando preferencias alimentarias, antecedentes personales y estableciendo metas individuales para alcanzar en un periodo de seis meses, haciéndolo cada mes para verificar avances y cumplimientos.

- **Fase IV:** Esta fase contempla una campaña de comunicación masiva enfocada en la adopción de estilos de vida saludables. Las estrategias incluyeron: difusión de contenido educativo mediante videos, folletos, murales, mensajería y televisores internos; capacitaciones en formato de cápsulas informativas sobre alimentación equilibrada, porciones adecuadas, importancia de la actividad física, consecuencias de una mala alimentación, su vínculo con enfermedades como la obesidad.
- **Fase V:** Se promovió la práctica regular de ejercicio físico entre los trabajadores. Para ello, se incorporó la publicación de láminas informativas que destaquen la importancia y beneficios de la actividad, así como participar de actividades deportivas y recreativas que incentiven la participación del personal. Además, se implementaron sesiones gratuitas de acondicionamiento físico, guiadas por un entrenador en las instalaciones de la empresa en horarios específicos.

Hubo sesiones donde los trabajadores que no formaron parte del programa se incluyeron en las actividades como las pausas activas, donde podían participar sin estar inscrito en el plan “Vivo Sano 2024”. Las pausas activas tienen sus orígenes en la década de 1925, cuando fueron

introducidas por primera vez en Polonia bajo el nombre de “gimnasia de pausa” esta iniciativa surgió como una medida preventiva dentro de las fábricas para contrarrestar los efectos negativos de las labores repetitivas y de fuerza, reduciendo el riesgo de enfermedades osteomusculares y fatiga entre los trabajadores (Ministerio del deporte Ecuador, s.f.). Con el tiempo esta práctica se adaptó y extendió en diferentes contextos laborales y educativos al promover la movilidad, reduciendo el estrés físico y mental, y mejorar el bienestar general en los espacios de trabajo.

2.2. Marco Legal

Para fundamentar aspectos legales que enmarca el presente estudio, es necesario considerar las normativas y disposiciones vigentes en la República de Panamá que regulan el ejercicio profesional del nutricionista dietista, así como aquellas orientadas a la promoción de salud, seguridad alimentaria y el bienestar laboral.

En primer lugar, toma importancia la Constitución de la República de Panamá con el siguiente capítulo. En la Constitución de la República de Panamá (1972) en el capítulo 6 denominado Salud, Seguridad social y Asistencia social, el artículo 105 indica:

Es función esencial del estado velar por la salud de la población de la República. El individuo, como parte de la comunidad, tiene derecho a la promoción, protección conservación, restitución y rehabilitación de la salud y la obligación de conservarla, entendida esta como el completo bienestar físico mental y social. (párr.1)

Por otra parte, el Decreto de gabinete N.º 362 del 26 de noviembre de 1969 reglamenta el ejercicio de las profesiones de nutricionista dietista en todo el territorio nacional, establecido los parámetros legales para su práctica profesional (Junta Provisional de Gobierno, 1962).

Posteriormente, la Ley 12 del 11 de agosto de 1983 oficializa la carrera de nutricionista dietista en Panamá, definiendo su rol en el sistema de salud y su participación en programas de prevención y promoción (Consejo Nacional de Legislación, 1983).

Con el propósito de asegurar la calidad de los servicios de alimentación, la Resolución N.º 090 del 12 de marzo de 2002 adopta el Manual de Buenas Prácticas de Manufactura y los Procedimientos Operativos Estándar de Saneamiento en los servicios de alimentación hospitalaria, regulando aspectos fundamentales para la inocuidad y seguridad alimentaria (Asamblea Legislativa, 2002).

La Ley 114 del 18 de noviembre de 2019 según la Asamblea Nacional (2019), “mediante la cual se crea el Plan de Acción para Mejorar la Salud y dicta otras disposiciones para la implementación de impuestos selectivos al consumo de bebidas azucaradas” (p.1). Promoviendo hábitos alimentarios saludables en la población panameña.

Según el Ministerio de Trabajo el gabinete 252 (1971) el artículo 282 del Código de Trabajo de la República de Panamá indica que:

Todo empleador tiene la obligación de aplicar las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de sus trabajadores; garantizar su seguridad y cuidar de su salud, acondicionando locales, proveyendo equipos de trabajo y adoptando métodos para prevenir, reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, de conformidad con las normas que sobre el particular establezcan el Ministerio de trabajo y Bienestar Social, la Caja de Seguro Social y cualquier otro organismo competente. (p.57)

2.3. Marco Referencial

El presente estudio se centra en la promoción de hábitos saludables y su influencia en el ámbito laboral de los colaboradores de la compañía Estrella Azul en Panamá, a través del programa

“Vivo Sano 2024”. Este marco presenta la base teórica y empírica que sustenta la investigación, considerando el impacto de los hábitos saludables en el bienestar y desempeño laboral.

Según la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud (OMS, OPS 2010) define que:

La variable principal, hábitos saludables, es como el conjunto de prácticas alimenticias, actividad física y conductas que contribuyen a la salud integral del individuo.

Mantener una alimentación equilibrada durante los años, previene el desequilibrio nutricional, así como diferentes enfermedades no transmisibles. No obstante, Según la Organización mundial de la Salud (2018), indica lo siguiente “el aumento de producción de alimentos procesados, la rápida urbanización y el cambio en los estilos de vida saludable han dado lugar en los hábitos alimentarios” (párr.8). Por ello fomentar estas prácticas dentro del entorno laboral, no solo impacta positivamente en la salud de los empleados, si no también contribuye a crear ambientes más sanos y eficientes.

La Organización Mundial de la Salud (2010), señala lo siguiente:

Para que un ambiente laboral sea saludable los trabajadores y jefes deben colaborar en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como la sustentabilidad del ambiente de trabajo.

En esta línea, múltiples estudios han demostrado que la promoción de salud mediante programas de bienestar laboral conlleva a tener efectos positivos para salud y el bienestar general de los trabajadores, así como investigaciones previas en diversos contextos han evidenciado que la implementación de estos programas contribuye a la reducción del ausentismo laboral, mejora del rendimiento y satisfacción laboral de los trabajadores. En Panamá, existen pocos estudios que

evalúen el impacto de estos programas en empresas locales, lo que resalta la necesidad de esta investigación.

Se ha hecho una revisión bibliográfica que es importante resaltar como es el estudio sobre el Impacto de la organización de un programa de salud ocupacional Maese et al. (2018):

Cuyo objetivo de la investigación fue determinar las condiciones de salud, seguridad e higiene de los trabajadores y así implementar estrategias que a corto plazo demuestren su efectividad en salud ocupacional en una empresa de tableros de madera en Chihuahua, México. Dichos programas de intervención se basaron en la revisión de los programas existentes de conservación de la audición, protección respiratoria, implementación de exámenes médicos periódicos, actualización y estandarización de expedientes.

Se obtuvo en el diagnóstico de la empresa, en el apartado de seguridad e higiene, un porcentaje de eficacia del 37% - 76% y de 45% - 89% en el de salud de los trabajadores; posterior a la intervención, los porcentajes de eficacia aumentaron al 72%,64% y a un 83%,56%, respectivamente. En los trabajadores se consiguió una disminución significativa en los problemas de salud presentes, reduciendo las consultas médicas debido a problemas laborales y logrando, a su vez, eliminar los días de trabajo perdidos por accidentes debidos a riesgos de trabajo. Estos resultados nos permiten concluir que la implementación de programas de salud ocupacional muestra beneficio tanto para los empleados como para las empresas. (p.1)

En la misma vía, se examinó el siguiente estudio sobre la participación en programas de promoción de la salud: Caso de una universidad de Bogotá donde Bueno y Muñoz (2016):

Indican que el objetivo fue determinar la participación de los trabajadores administrativos, en los programas de Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo (PSLT) a través de

la aplicación de una lista de chequeo a 335 trabajadores de una institución de educación superior pública en la ciudad de Bogotá. Este artículo es descriptivo-transversal de tipo estudio de caso. Dentro de los resultados se evidenció, que el conocimiento de los programas fue de sólo 52% de los trabajadores y desconocimiento en el contenido de estos, 61%. Así mismo, se identificó que 44% de los trabajadores no participaba en las acciones de promoción.

El 61% de los trabajadores manifestó que la institución no se preocupa por conocer sus necesidades laborales y 46% refirió no tener tiempo asignado para asistir a las actividades de Promoción de la Salud. En conclusión, se destaca que para lograr la participación de los trabajadores en los programas es importante revisar aspectos como la asignación de tiempo real dentro de la jornada laboral para promover la participación en las actividades desarrolladas. Además, se debe examinar el estilo, forma y tipo de socialización, garantizando que toda la comunidad sea conocedora y parte activa de los programas de PSLT en todo el proceso. Además, se examinó la necesidad de que la institución se adhiera a un modelo sistemático que favorezca el diseño de Programas de Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo sustentados en las reales necesidades de sus trabajadores. (p.1)

Por último, en complemento con lo anterior se incluyó la investigación sobre Implementar un programa de pausa activa a los empleados del club campestre el rancho para mejorar la calidad de vida y prevenir las enfermedades profesionales Cañas Trujillo (2018):

Plantea que el programa de pausa activa en el Club Campestre El Rancho, está enfocado a mejorar la calidad de la experiencia laboral de cada sector a trabajar y evitar caer en la rutina, además, la prevención de lesiones musculares y estrés físico y psicológico, que pudieran padecer los empleados, ayudando a mantener un estado óptimo del trabajador de

la empresa; Este estudio implementa un programa de pausas activas en el Club Campestre El Rancho, involucrando a empleados de diferentes áreas, una coordinadora de salud ocupacional, y un profesional en ciencias del deporte. Los resultados mostraron una alta satisfacción y mejoras en la calidad de vida laboral, aunque algunos empleados sugirieron más tiempo para el programa, respecto al nivel de satisfacción el 82% de los empleados quedaron satisfechos con el programa de pausas activas, mientras un 11% dan algunas recomendaciones, para tener en cuenta a la hora de empezar otro proceso y un 7% de la población queda inconforme, añadiendo que el tiempo de ejecución del programa era corto. (pp. 5-19)

2.4. Marco Contextual

La salud y el bienestar de los trabajadores han cobrado una creciente relevancia a nivel global, regional y local, especialmente ante el aumento de enfermedades crónicas no transmisibles relacionadas con estilos de vida poco saludables. Según la Organización Mundial de la Salud OMS (2024) se considera responsable que el 25% en las muertes en el mundo fueron atribuibles con su principal factor como la hipertensión arterial, luego se destacan la diabetes tipo 2, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y las enfermedades respiratorias crónicas. Estas afecciones están estrechamente relacionadas con factores modificables como la alimentación inadecuada, el sedentarismo, consumo de tabaco y estrés crónico.

En América Latina y el Caribe, se estimó que aproximadamente el 67.5% de los adultos tenían sobrepeso u obesidad siendo este el porcentaje más alto entre todas las regiones de la (OMS), es decir 64% en hombres y 61% en mujeres (OPS, 2022).

En Panamá no ha sido la excepción ya que de acuerdo con la Licenciada Nilka López, Nutricionista del Ministerio de Salud de Panamá MINSA (2024) señala que:

Actualmente Panamá tiene cerca de 72% de personas adultas mayores de 18 años que presentan exceso de peso (obesidad y sobrepeso) y por ende es necesario formular nuevas estrategias que logren disminuir la prevalencia de la enfermedad del país el cual se ha convertido en un problema de salud pública (párr.13).

Debemos estar conscientes que estos factores impactaron negativamente en la productividad de la empresa debido al ausentismo, la falta de energía del personal y al proporcionarles gastos médicos para mantener una buena salud. Estudios internacionales reportaron que “la evidencia epidemiologica actual vincula los patrones dieteticos y la inactividad fisica con una amplia gama de canceres y otras enfermedades crónicas” (Sorensen et al, 2011, párr.5). No obstante, en muchas empresas aún persiste una resistencia a invertir en programas de salud integral para los trabajadores, debido a la falta de evidencia nacional y su impacto a largo plazo.

En Panamá, son muchas las organizaciones que han implementado programas de Promoción de la Salud en el lugar de trabajo (Berrio, 2011). Asi mismo alineados con la Estrategia Nacional de Prevención y Control de las enfermedades crónicas no trasmisibles del Ministerio de Salud de Panamá (Dr. Mayo et al., 2014).

CAPÍTULO 3

MARCO METODOLÓGICO

Capítulo 3: Marco Metodológico

3.1. Tipo y diseño de investigación

Al tener en cuenta la revisión bibliográfica de autores como Tamayo y Tamayo (2003), plantean el marco metodológico como “un proceso que, mediante el método científico, procura obtener información relevante para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento” (p.48). Esta parte permitió identificar los conceptos teóricos y definir con claridad los términos que siguió el estudio para alcanzar los objetivos propuestos.

Este estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo, ya que se busca medir y analizar mediante datos numéricos la evaluación del efecto del programa "Vivo Sano 2024" en los trabajadores de Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., periodo 2024. De acuerdo con Hernández et al. (2014), el enfoque cuantitativo “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer patrones de comportamientos y probar teorías” (p.4).

El diseño de esta investigación es no experimental y transversal, de este modo se considera no experimental porque no se manipularon las variables si no que se observaron los resultados de la intervención.

Según Hernández (2004), este tipo de estudios no experimental son “investigaciones donde no se hacen variar intencionalmente las categorías independientes, lo que hace es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (p.51).

Asimismo, es un diseño transversal porque los datos se recopilaron solo una vez al finalizar el programa y al haber comparado los datos de quienes participaron y no del programa “Vivo Sano 2024”. Al compartir la opinión del autor Liu (2008), “Los diseños de investigación trasversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p.154).

3.2. Unidad de análisis

3.2.1. Población

Este estudio estuvo conformado por los trabajadores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S.A., esta población incluyó a los que participaron y a los que no formaron parte del programa “Vivo Sano 2024”.

Según datos proporcionados por la empresa, se estima que esta población laboral tiene aproximadamente 500 trabajadores, pertenecientes a distintas áreas funcionales como administración, producción, mantenimiento, calidad, logística, comercial y manufactura. Se trata de un personal activa laboralmente de ambos sexos y con diversidad de características sociodemográficas.

De acuerdo con Lepkowski (2008), nos afirma que:

“la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174). Esto identificó al grupo que nos permitió haber obtenido los resultados de la investigación.

El análisis de esta población fue importante para la evaluación del efecto del programa “Vivo Sano 2024”, en variables relacionadas con el conocimiento nutricional, los hábitos alimentarios y el estado físico, al permitir realizar comparaciones entre quienes recibieron la intervención y quienes no.

3.2.2. Muestra

Dado que la población total estuvo compuesta por aproximadamente 500 trabajadores, se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio, seleccionando una muestra representativa de 217 trabajadores (cálculo basado en un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%). Esto garantizó que todos los individuos tengan la misma probabilidad de haber sido seleccionados.

$$n = \frac{500 \cdot 3.81416 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{0.0025 \cdot 499 + 3.8416 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = \frac{480.2}{1.2475 + 0.9604}$$

$$n = \frac{480.2}{2.2079}$$

$$n = 217.491734$$

Según Hernández et al. (2014) el muestreo probabilístico es un “subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra” (p.175).

Criterios de inclusión:

1. Trabajadores activos en Estrella Azul en 2024.
2. Participantes y no participantes del programa "Vivo Sano 2024".
3. Que esté de acuerdo en participar.

Criterios de exclusión:

1. Trabajadores que estén de vacaciones.

2. Trabajadores que estén enfermos al momento del estudio.
3. Trabajadores en periodo de prueba o temporal.

3.3. Variables de investigación

3.3.1. Definición conceptual

- **Edad:** Indica los años cumplidos de los trabajadores.
- **Sexo:** Variable esencial que nos permite identificar al masculino y femenino.
- **Área de trabajo:** Lugar o departamento, donde los trabajadores desempeñan sus funciones dentro de la empresa.
- **Tiempo aproximado que tarda en llegar de la casa al trabajo:** Mide la duración promedio del trayecto que los trabajadores recorren desde sus hogares hasta el lugar de trabajo.
- **Máximo nivel educativo:** Refiere el grado de formación académica de los trabajadores.
- **Qué tipo de alimento considera usted que es una buena fuente de proteína:** Ayuda a medir el conocimiento de los individuos sobre la correcta selección de alimentos ricos en proteínas para una dieta equilibrada.
- **Qué alimento es conocido por ser una buena fuente de Vitamina C:** Permite medir el conocimiento sobre la importancia de incluir alimentos que fortalecen el sistema inmunológico.
- **Cuál es el beneficio principal de consumir frutas y vegetales:** Ayuda a comprender los efectos positivos de incorporar frutas y vegetales en la alimentación diaria.
- **Cuál es una buena fuente de grasa saludable:** Evaluar esta variable permite conocer si los individuos saben diferenciar entre grasas beneficiosas y perjudiciales para la salud.

- **Cuál de las siguientes opciones nos ayuda a mejorar el tránsito intestinal:**

Determina el conocimiento sobre los alimentos o hábitos que previenen el estreñimiento.

- **Qué beneficio nos aporta tener una alimentación saludable y equilibrada:**

Evalúa el conocimiento general sobre los múltiples beneficios de llevar una dieta equilibrada, como la prevención de enfermedades, mantenimiento de un peso adecuado y niveles óptimos de energía.

- **Según la OMS cuántos litros de agua se recomienda tomar al día:**

Mide el nivel de comprensión sobre la cantidad de agua recomendada, que debe consumirse diariamente para mantener una correcta hidratación, que es fundamental para las funciones corporales.

- **Cómo mide su grado de deshidratación:**

Variable que indica que los trabajadores evalúan si están ingiriendo suficiente agua, para que su cuerpo funcione correctamente; mediante el color de la orina o la sensación de sed.

- **Cuántas porciones de frutas usted consume al día:**

Mide la cantidad diaria de frutas que ingieren los trabajadores, lo cual es un indicador clave para evaluar el cumplimiento de una dieta equilibrada rica en vitaminas.

- **Qué tan seguido consume usted bebidas azucaradas o gaseosas:**

Evalúa la frecuencia de consumo de bebidas con alto contenido de azúcar las cuales están asociadas con un mayor riesgo de obesidad y enfermedades crónicas.

- **Qué tipo de merienda prefiere usted entre las comidas:**

Indica las preferencias de los trabajadores en cuanto a las meriendas que consumen entre las comidas principales, lo que puede influir en su ingesta calórica diaria, así como en la calidad nutricional de su dieta.

- **Con qué frecuencia realiza usted actividad física:** Mide la regularidad con la que los individuos practican actividad física, convirtiéndose en un factor clave para mantener un peso saludable y mejorar la salud cardiovascular para prevenir enfermedades crónicas.

- **Qué tipo de grasas prefiere usted en su dieta:** Evalúa las preferencias alimentarias de los trabajadores respecto al tipo de grasas que consumen, diferenciando entre grasas saludables y grasas no saludables.

- **Cómo describe usted su patrón de desayuno:** Indica los hábitos alimenticios durante el desayuno, al evaluar si los individuos realizan una comida equilibrada en esta primera ingesta del día.

- **Con qué frecuencia lee usted las etiquetas nutricionales de los alimentos que compra:** Manifiesta el nivel de comprensión de los trabajadores, al revisar las etiquetas nutricionales de los productos alimenticios que adquieren, lo que refleja su interés por tomar las mejores decisiones sobre su alimentación.

- **De qué manera prefiere usted sus alimentos a la hora de almorzar:** Variable que mide las prácticas saludables en su almuerzo, como preparar alimentos en casa o consumir alimentos procesados, lo que afecta la calidad nutricional de su ingesta diaria.

- **Qué porcentaje participó usted en las actividades del programa Vivo Sano:** Grado de compromiso de los trabajadores en las actividades del programa "Vivo Sano 2024".

- **Usted formó parte del programa Vivo Sano:** Trabajadores que formaron parte del programa vivo sano o que no formaron.

-

3.3.2. Definición operacional

Nombre de la variable	Definición conceptual	Definición operacional
Edad	Indica los años cumplidos de los encuestados, desde su nacimiento hasta la fecha de aplicación de la encuesta.	Edad del encuestado medido en años cumplidos, registrada a través de la pregunta directa del cuestionario. Forma de medición: auto reporte del participante. Respuesta abierta a la pregunta: ¿Cuál es su edad? __ años.
Sexo	Característica biológica que distingue a los individuos en masculino o femenino.	Sexo del encuestado registrado según su respuesta en el cuestionario. Forma de medición: auto reporte del participante. Respuesta cerrada a la pregunta: ¿sexo? __femenino / __masculino.
Área de trabajo	Lugar o departamento, en la que el encuestado desempeña	Área de trabajo del encuestado, registrada según

sus funciones dentro de la su respuesta en el
empresa. cuestionario.

Forma de medición: auto
reporte del participante.

Respuesta cerrada a la
pregunta:

¿Área de trabajo? __
administración / __
manufactura / __logística
general.

Tiempo de traslado casa - Duración promedio que tarda **Tiempo de traslado del**
trabajo el encuestado en llegar desde encuestado registrado según
su casa al lugar de trabajo. su respuesta en el

cuestionario. Forma de
medición: auto reporte del
participante.

Respuesta cerrada a la
pregunta:

¿Tiempo aproximado que
tarda en llegar de la casa al
trabajo? __0 hora a 1 hora /
__1 hora a 2 horas / __2 horas
a 3 horas.

Nivel educativo	Nivel educativo formal alcanzado por el encuestado.	<p>Nivel educativo del encuestado registrado según su respuesta en el cuestionario.</p> <p>Forma de medición: auto reporte del participante.</p> <p>Respuesta cerrada a la pregunta:</p> <p>¿Máximo nivel educativo?</p> <p><input type="checkbox"/> educación primaria / <input type="checkbox"/> educación secundaria / <input type="checkbox"/> técnico / <input type="checkbox"/> licenciatura / <input type="checkbox"/> postgrado, <input type="checkbox"/> maestría / <input type="checkbox"/> doctorado / <input type="checkbox"/> ninguno.</p>
Conocimiento sobre fuentes de proteína	Conocimiento de los individuos sobre la correcta selección de alimentos ricos en proteínas.	<p>Respuesta del encuestado sobre qué alimentos considera una buena fuente de proteína, registrada según el cuestionario. Forma de medición: auto reporte del participante.</p> <p>Respuesta cerrada a la pregunta:</p>

		<p>¿Qué tipo de alimento considera usted que es una buena fuente de proteína?</p> <p>__carnes, huevos y legumbres</p> <p>/ __pan, frutas y pasteles /</p> <p>__gaseosas, jugos y café.</p>
<p>Conocimiento sobre fuentes de vitamina C</p>	<p>Conocimiento de los alimentos que aportan vitamina c.</p>	<p>Respuesta del encuestado sobre alimentos ricos en vitamina c, registrada según el cuestionario. Forma de medición: auto reporte del participante.</p> <p>Respuesta cerrada a la pregunta:</p> <p>¿Qué alimento es conocido por ser una buena fuente de Vitamina C? __leche / __naranja / __arroz.</p>
<p>Conocimiento sobre el beneficio principal de consumir frutas y vegetales</p>	<p>Reconocimiento del aporte principal de incorporar frutas y vegetales en la alimentación diaria.</p>	<p>Respuesta del encuestado sobre beneficios principales de consumir frutas y vegetales, registrado según el cuestionario. Forma de</p>

medición: auto reporte del participante.

Respuesta cerrada a la pregunta:

¿Cuál es el beneficio principal de consumir frutas y vegetales? __proporcionan vitaminas y minerales / __aumentan el apetito / __hacen que la comida sea más cara.

Conocimiento sobre fuentes de grasas saludables

Reconocimiento de los alimentos que aportan grasas saludables.

Respuesta del encuestado sobre los alimentos que considera fuente de grasa saludable, registrada según el cuestionario. Forma de medición: auto reporte del participante.

Respuesta cerrada a la pregunta:

¿Cuál es una buena fuente de grasa saludable? __manteca

			de cerdo / __aceite de oliva / __margarina.
Conocimiento sobre los alimentos que mejoran el tránsito intestinal	Reconocimiento sobre los alimentos que previenen el estreñimiento.	Respuesta del encuestado sobre alimentos que ayudan a mejorar el tránsito intestinal, registrada según el cuestionario. Forma de medición: auto reporte del participante.	Respuesta cerrada a la pregunta: ¿Cuál de las siguientes opciones nos ayuda a mejorar el tránsito intestinal? __fibra (avena, pan integral, frutas, etc.) / __lácteos (queso, leche, yogurt).
Conocimiento sobre los beneficios que aporta mantener una alimentación saludable y equilibrada	Reconocimiento general sobre los efectos positivos de llevar una alimentación equilibrada.	Respuesta del encuestado sobre los beneficios de mantener una alimentación saludable, registrada según el cuestionario. Forma de	

medición: auto reporte del participante.

Respuesta cerrada a la pregunta:

¿Qué beneficios nos aporta mantener una alimentación saludable y equilibrada?

__nos permite comer alimentos ultra procesados sin afectar nuestra salud /

__nos permite comer en exceso sin consecuencias /

__reduce el riesgo de enfermedades crónicas.

Conocimiento sobre la recomendación de ingesta de agua al día según la OMS Reconocimiento de la cantidad recomendada de agua al día según la OMS. Respuesta del encuestado sobre la cantidad de agua recomendada por la OMS,

registrada según el cuestionario. Forma de

medición: auto reporte del participante.

Respuesta cerrada a la pregunta:

		<p>¿Según la OMS cuantos litros de agua se recomienda tomar al día? __7 litros de agua al día / __de 1.5 a 2 litros de agua al día / __1 litro de agua al día.</p>
<p>Conocimiento sobre el método de autoevaluación en la deshidratación</p>	<p>Conocimiento sobre la manera de evaluar el estado de deshidratación personal.</p>	<p>Respuesta del encuestado sobre como mide su grado de deshidratación, registrada según el cuestionario. Forma de medición: auto reporte del participante.</p> <p>Respuesta cerrada a la pregunta:</p> <p>¿Cómo mide su grado de deshidratación? __la frecuencia de las ganas de orinar / __caída del cabello / __color de la orina.</p>
<p>Consumo diario de frutas</p>	<p>Cantidad diaria de frutas que ingieren los encuestados.</p>	<p>Consumo de frutas reportado por el encuestado, según su respuesta en el cuestionario.</p> <p>Forma de medición: auto reporte del participante.</p>

		<p>Respuesta cerrada a la pregunta:</p> <p>¿Cuántas porciones de frutas consume usted al día?</p> <p>__ menos de 3 porciones /</p> <p>__ de 3 a 5 porciones /</p> <p>__ ninguna.</p>
<p>Frecuencia en el consumo de bebidas azucaradas o gaseosas</p>	<p>Número de veces que el encuestado consume bebidas azucaradas o gaseosas durante la semana.</p>	<p>Consumo de bebidas azucaradas por el encuestado, según su respuesta en el cuestionario. Forma de medición: auto reporte del participante.</p> <p>Respuesta cerrada a la pregunta:</p> <p>¿Qué tan seguido usted consume bebidas azucaradas o gaseosas? __ 1 día a la semana / __ 3 días a la semana / __ 7 días a la semana / __ ninguna.</p>
<p>Preferencia de tipo de merienda</p>	<p>Preferencias de los encuestados en cuanto a las</p>	<p>Tipo de merienda consumidas por el encuestado, según su respuesta en el cuestionario.</p>

	meriendas que consumen entre las comidas principales.	Forma de medición: auto reporte del participante. Respuesta cerrada a la pregunta: ¿Qué tipo de meriendas prefiere usted entre las comidas? __frutas o nueces / __papas fritas o dulces / __no suelo comer meriendas.
Frecuencia de actividad física	Número de veces por semana que el encuestado realiza actividad física.	Actividad física reportada por el encuestado, según su respuesta en el cuestionario. Forma de medición: auto reporte del participante. Respuesta cerrada a la pregunta: ¿Con que frecuencia realiza usted actividad física? __menos de 3 días a la semana / __3 a 5 días / __ninguna.
Preferencia de tipos de grasa en la dieta	Elección del encuestado sobre el tipo de grasas que consume habitualmente.	Preferencias de grasas registradas, según la respuesta del encuestado en el

cuestionario. Forma de medición: auto reporte del participante.

Respuesta cerrada a la pregunta:

¿Qué tipo de grasas prefiere usted en su dieta?

__mantequilla y carnes grasas

/ __aceite de oliva y aguacates

/ __no presto atención a las grasas que consumo.

Patrón de consumo de desayuno Patrón o ausencia del desayuno habitual del encuestado.

Patrón del desayuno del encuestado, registrado según su respuesta en el cuestionario. Forma de medición: auto reporte del participante.

Respuesta cerrada a la pregunta:

¿Cómo describe usted su patrón de desayuno? __frutas, vegetales, alimentos asados, huevos, lácteos / __hojaldre,

		chorizo, pollo frito y chicharrón / __solo tomo café / __no suelo desayunar.
Frecuencia de lectura de etiquetas nutricionales de los alimentos que compra	Frecuencia con que el encuestado revisa la información nutricional de los alimentos que compra.	Lectura de etiquetas nutricionales registradas según su respuesta en el cuestionario. Forma de medición: auto reporte del participante. Respuesta cerrada a la pregunta: ¿Con que frecuencia lee usted las etiquetas nutricionales de los alimentos que compra? __siempre / __a veces / __nunca.
Preferencia en el tipo de preparación de los alimentos al almorzar	Modo en que el encuestado consigue su comida a la hora del almuerzo.	Forma del encuestado en adquirir los alimentos del almuerzo, registrado según su respuesta en el cuestionario. Forma de medición: auto reporte del participante.

		<p>Respuesta cerrada a la pregunta:</p> <p>¿De qué manera prefiere usted sus alimentos a la hora de almorzar? __traigo almuerzo desde casa / __compro en la cafetería / __pido domicilio (McDonald's, Carls jr, kfc, pizza, etc)</p>
<p>Nivel de participación del programa “Vivo Sano 2024”</p>	<p>Inclusión del encuestado en el programa “Vivo Sano 2024”</p>	<p>Participación del encuestado en el programa Vivo Sano, registrado según su respuesta en el cuestionario.</p> <p>Forma de medición: auto reporte del participante.</p> <p>Respuesta cerrada a la pregunta:</p> <p>¿Usted formó parte del programa Vivo Sano? __si / __no</p>
<p>Participación en las actividades del programa “Vivo Sano 2024”</p>	<p>Grado de involucramiento del encuestado en las actividades del programa.</p>	<p>Porcentaje de participación en actividades del programa Vivo Sano, registrado según</p>

su respuesta en el cuestionario.

Forma de medición: auto reporte del participante.

Respuesta cerrada a la pregunta:

¿Con que porcentaje participó usted en las actividades del programa Vivo Sano? (capacitaciones, pausas activas, rutinas de ejercicio)

__ 0 al 30% / __ 40% al 70% /

__ 80% al 100%

Nota. Elaboración propia

3.4. Consideraciones éticas

Este estudio fue inscrito en el Ministerio de Salud y luego fue evaluado por el Comité de Bioética en la investigación de la Universidad Santander, al cumplir con los requerimientos éticos y legales vigentes para investigaciones con seres humanos.

La investigación se desarrolló conforme a los principios establecidos en la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial (1964, 2013), Belmont Report (1979), Pautas éticas CIOMS (2016) y, la Guía Tripartita para las Buenas Prácticas Clínicas (BPC) de la ICH (1996), y las normativas nacionales como la Ley 81 del 2019 de protección de datos personales, la Ley 84 del 2019, de investigación en salud, Ley 68/2003 de deberes y derechos de los pacientes y su

Reglamentación, la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos de la UNESCO (2005).

El estudio fue explicado a cada participante mediante un consentimiento informado redactado en lenguaje claro y accesible en el que se detallaron los procedimientos, los derechos del participante y su libertad para retirarse en cualquier momento sin consecuencias. La participación fue completamente voluntaria y gratuita, sin implicaciones contractuales ni compensaciones económicas de ningún tipo.

Durante la recolección de los datos, los participantes completaron un formulario digital en el cual ingresaron algunos datos personales como nombre, cédula y edad. Sin embargo, estos datos fueron tratados con estricta confidencialidad y no fueron divulgados ni compartidos con terceros.

La información fue almacenada en una memoria USB encriptada, La llave se mantendrá bajo custodia del investigador principal; a estos datos solo tendrán acceso los investigadores que participan en el estudio. La información se manejó dentro de los estándares de respeto a los participantes, manteniendo el 100 % de confidencialidad de la información. Toda la información que surgió del estudio se guardara en archivador bajo llave por un periodo mínimo de 5 años luego de finalizado el estudio. Culminado ese periodo serán destruidos siguiendo la normativa vigente en ese momento, a esta información tendrán acceso las investigadoras, el CBI y cualquier otra instancia que así lo disponga la legislación de la República de Panamá.

Los datos fueron recolectados mediante encuestas digitales, sin que esto representara riesgo físico, psicológico ni social para los participantes. No se incluyó ningún procedimiento invasivo ni intervenciones que alteraran el estado habitual de los trabajadores.

Las actividades planteadas en este estudio se realizaron de manera responsable, se mantendrá la ética profesional, confidencialidad de la información y se respetarán los principios

de la ética profesional. De igual forma se consideraron los principios éticos y valores que la universidad promueve.

Finalmente, los resultados obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos y científicos, para contribuir en el conocimiento en salud ocupacional y nutrición en contextos laborales sin comprometer la identidad ni la integridad de los sujetos involucrados.

3.5. Métodos para recolección de datos

3.5.1. Delimitación del o los instrumentos

Para la recolección de los datos de esta investigación se implementó como instrumento principal una encuesta digital estructurada, diseñada mediante el software de Formulario de Google mediante el cual, este instrumento permitió recopilar información de forma estandarizada, anónima y eficiente, facilitado el análisis posterior de los datos.

La encuesta se elaboró con tres secciones:

Datos sociodemográficos: edad, sexo, área de trabajo, nivel educativo y tiempo de aproximado que tardan en llegar de la casa al trabajo.

Conocimientos nutricionales: preguntas de selección múltiple para evaluar el nivel de conocimiento sobre alimentación saludable.

Hábitos alimentarios: preguntas de selección múltiple y una pregunta cerrada, que permitió identificar la frecuencia y tipo de alimentos consumidos, así como comportamientos relacionados con la alimentación y el autocuidado.

Este instrumento fue revisado por profesionales del área como nutricionistas dietistas idóneos para validar su contenido y claridad.

Una vez aprobado el protocolo de investigación por el Comité de Bioética, la recolección de datos se llevó a cabo en las instalaciones de Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A.,

específicamente en el lobby de la planta de producción; en los turnos matutino y vespertino, los martes, miércoles y viernes por un periodo de tres semanas.

Para facilitar el proceso se contó con:

- Dos laptops personales configuradas previamente con el formulario digital.
- Conectividad a internet mediante datos móviles personales.
- Una mesa plegable y cuatro sillas proporcionadas por el área de salud ocupacional de la empresa.

Los trabajadores fueron informados con anticipación por medio del personal de recursos humanos y sus supervisores quienes comunicaron el objetivo del estudio y la importancia de participar. A cada participante se le presentó el consentimiento informado de manera digital el cual debió leer y aceptar antes de comenzar la encuesta.

Las investigadoras capacitaron brevemente a los participantes sobre cómo usar las laptops y completaron una supervisión activa durante la recolección, ofreciendo soporte técnico en caso de problemas con los dispositivos o el acceso a los formularios.

Al finalizar cada jornada de recolección se verificó que todas las encuestas hayan sido enviadas correctamente. Los datos se resguardaron diariamente en una memoria USB encriptada de acceso exclusivo para las investigadoras, asimismo las cuentas de Google asociadas fueron protegidas por contraseñas seguras y solo fueron accesibles por las responsables del estudio.

Este diseño de estudio nos garantiza la confiabilidad, confidencialidad y validez del proceso de recolección que permitió generar resultados claros que serán presentados gráficamente mediante diagramas de barras y gráficos circulares, como parte del análisis estadístico posterior.

3.5.2. Validez o confiabilidad del o los instrumentos

Para garantizar la autenticidad del instrumento empleado en esta investigación, se consideró la validez de contenido. Según Hernández et al. (2014), hace referencia “al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” (p.201). En este sentido el cuestionario fue evaluado previamente por tres nutricionistas dietistas idóneos, quienes revisaron la pertinencia, coherencia y claridad de cada ítem para asegurar que las preguntas sean comprensibles y alineadas con los objetivos de la investigación.

Asimismo, antes de iniciar la recolección de datos, se realizó una prueba piloto con siete encuestados que no formaron parte de la muestra definitiva. Esta prueba permitió identificar posibles dificultades en la interpretación de las preguntas, verificar la funcionalidad del formato digital y estimar el tiempo requerido para completar la encuesta. Con base en esta retroalimentación se realizaron los ajustes necesarios para mejorar la claridad y efectividad del instrumento.

En cuanto a la confiabilidad, esta se respaldó mediante la congruencia del instrumento, entendida como el nivel en que los ítems se relacionan entre sí para medir el mismo concepto. De acuerdo con Hernández et al. (2010), refiere que “al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200)

3.6. Procedimiento

La investigación se desarrolló en varias fases organizadas de forma cronológica para garantizar la correcta recolección, análisis e interpretación de los datos. A continuación, se describen las etapas seguidas.

- Fase 1: Revisión y ajustes preliminares del instrumento.

Previo a la aplicación de la encuesta se llevó a cabo una etapa preparatoria en la que se revisó minuciosamente el contenido de la encuesta como el formato de validez y confiabilidad del instrumento y la prueba piloto.

- Fase 2: Solicitud de autorización institucional.

Se gestionó ante el departamento de administración de la empresa Estrella Azul, la carta de no objeción para aplicar la encuesta a la sede Industrias Lácteas S.A. Esta autorización fue un requisito para continuar con el proceso de recolección de datos, cumpliendo con los lineamientos éticos establecidos por el comité de bioética.

- Fase 3: Aplicación del instrumento.

La recolección de datos se realizó a través de la plataforma Formulario de Google, a la cual los participantes accedieron mediante las computadoras personales de las investigadoras, para garantizar la confidencialidad de los datos y la participación voluntaria mediante un consentimiento informado digital.

- Fase 4: Organización de datos y análisis estadístico

Una vez concluido el periodo de recolección, se procedió a la descarga de las respuestas desde Formulario de Google y los datos fueron organizados y codificados para su posterior análisis, asegurando su integridad y trazabilidad. El análisis se llevó a cabo con la ayuda del Software JASP (versión 0.19.00).

- Fase 5: Evaluación del programa “Vivo Sano 2024”

Finalmente, se realizó una comparación entre los trabajadores participantes y los que no formaron parte del programa. Cabe señalar que este análisis permitió valorar el efecto del programa sobre los hábitos alimentarios, conocimientos nutricionales y el estado físico de los participantes, al conseguir los objetivos propuestos de la investigación.

CAPÍTULO 4
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS
RESULTADOS

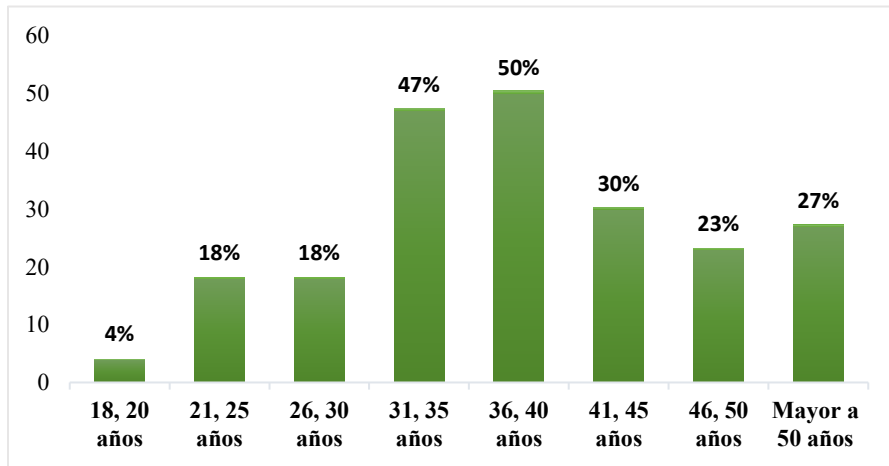
Capítulo 4: Presentación y análisis de los resultados

4.1. Presentación de los resultados

Por consiguiente, se detallan los resultados obtenidos, una vez recolectada la base de datos mediante la encuesta digital aplicada a los colaboradores.

Figura 1.

Distribución según edad en los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en el periodo 2024



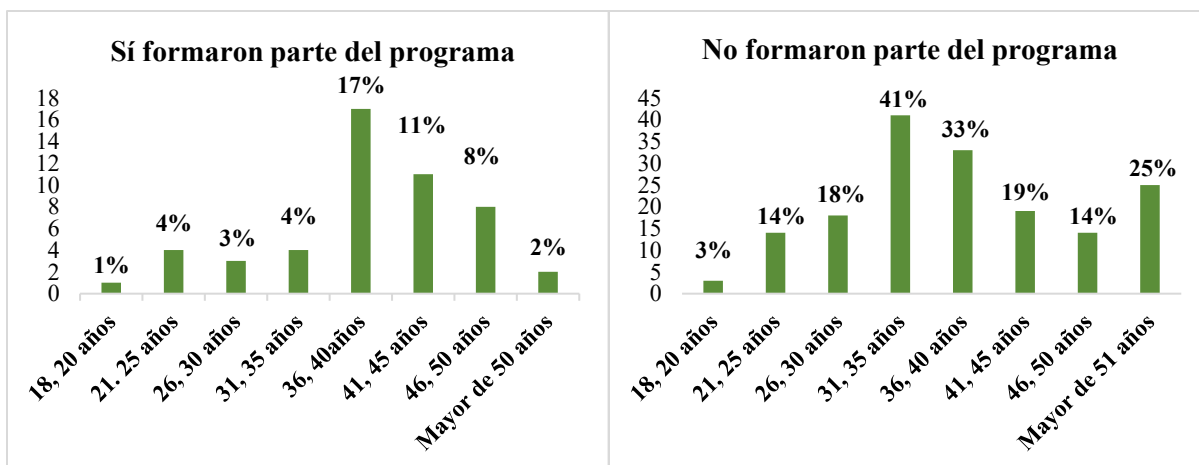
Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

Análisis

Los encuestados fueron consultados, ¿Cuál es su edad? Observándose una mayor concentración de trabajadores entre los 36 y 40 años representando un 50%, seguido por el grupo de 31 y 35 años con un 47% y posteriormente el grupo entre 41 a 45 años con un 30%. Los grupos con menor concentración fueron los de 18 a 20 años con un 4%, el grupo de 21 a 25 y 26 a 30 años ambos con un 18%.

Figura 2.

Distribución según edad en los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., según si participó o no del programa Vivo Sano 2024



Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

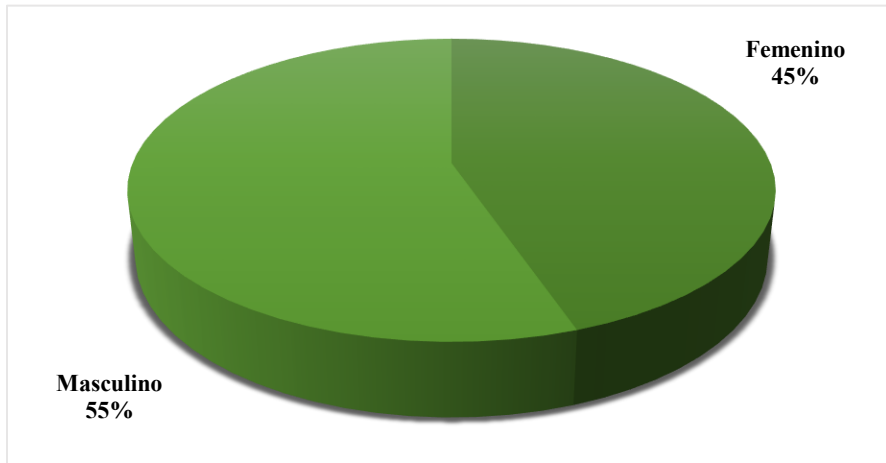
Análisis

En el grupo de los trabajadores que formaron parte del programa, se observó una mayoría de edad en el grupo de 36 a 40 años con un 17%; seguido por la categoría de 41 a 45 años con un 11% y el de 46 a 50 años con un 8%; luego la participación en los rangos de 21 a 25 años y 31 a 35 años ambos con un 4%; así como en el grupo de 26 a 40 años con un 3%; mayores de 50 años con un 2% y el grupo de 18 a 20 años con un 1%.

Por otro lado, entre los trabajadores que no formaron parte del programa se identificó una mayor concentración en los rangos de 31 a 35 años con un 41%, de 36 a 40 años con 33%; seguidos por el grupo de 41 a 45 años con 19% y de 26 a 30 años con un 18%. También estuvieron presentes los grupos de 21 a 25 años y 46 a 50 años con un 14% cada uno, así como el grupo mayores de 50 años con un 25%.

Figura 3.

Distribución según sexo de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en el periodo 2024



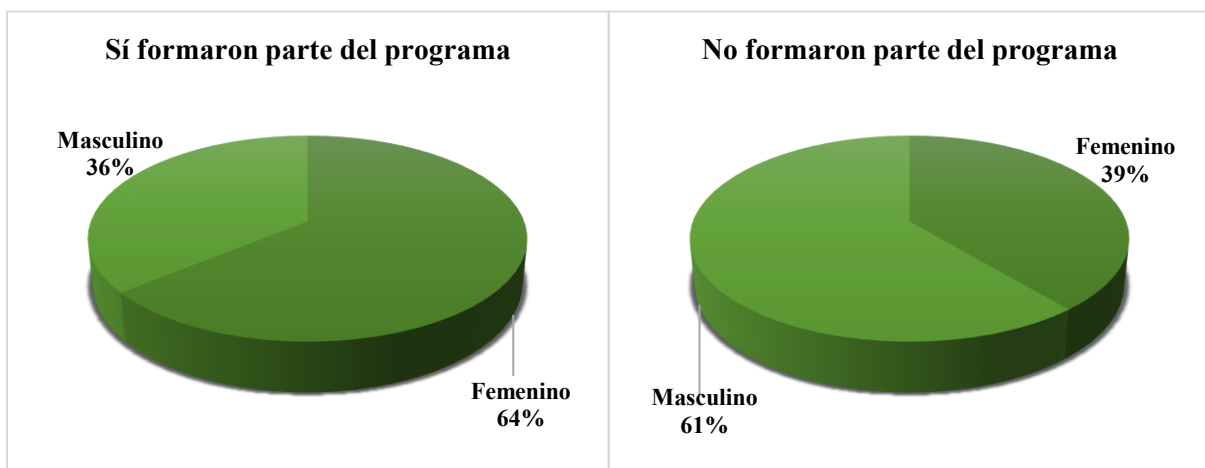
Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

Análisis

Los encuestados fueron consultados, ¿Cuál es su sexo? Observándose que el 55% de los participantes se identificaron como masculinos, mientras que el 45% como femeninas. Estos resultados reflejan una ligera predominancia del sexo masculino dentro de la población trabajadora evaluada, lo cual podría estar vinculado a la naturaleza de los cargos predominantes en la empresa.

Figura 4.

Distribución según sexo de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., según si participó o no del programa Vivo Sano 2024



Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

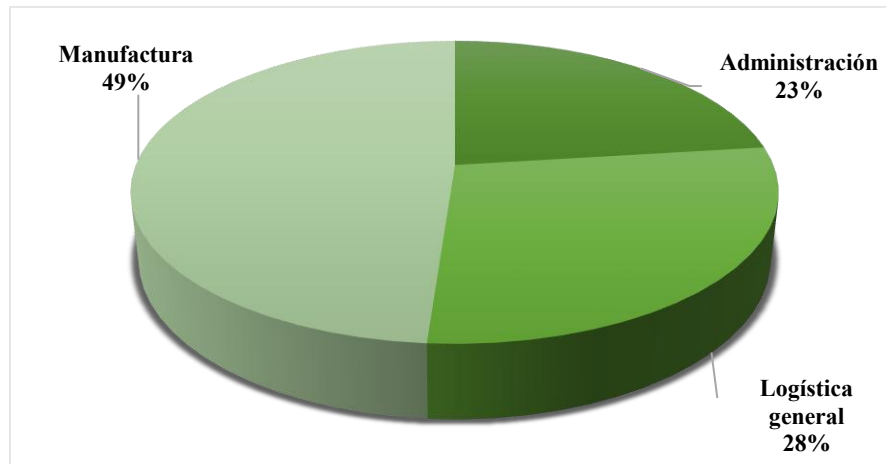
Análisis

En el grupo de colaboradores que formaron parte del programa, el 64% se identificó como femenino y el 36% como masculino. Esta distribución refleja una mayor participación de mujeres en las actividades del programa, lo que podría asociarse a un mayor interés por el autocuidado y la prevención en temas de salud entre el sexo femenino.

Por otro lado, entre los trabajadores que no participaron, el 61% fueron masculino y el 39% femenino, lo que evidencia una mayoría masculina en la población total evaluada.

Figura 5

Distribución de los colaboradores según área de trabajo de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en el periodo 2024



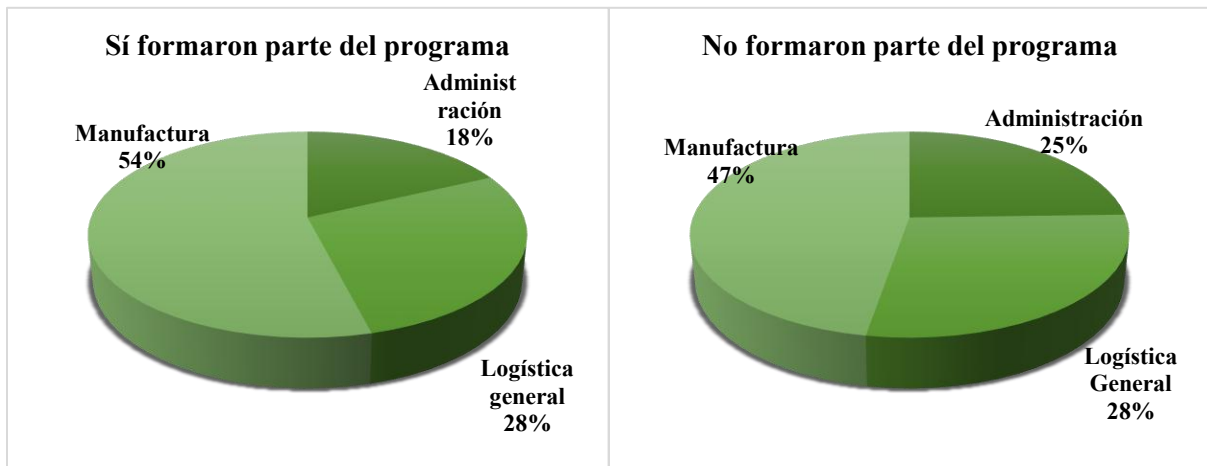
Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

Análisis

Los encuestados fueron consultados, ¿En qué área de trabajo se desempeña? Encontrándose que el 49% labora en el área de manufactura, seguido por un 28% en logística general y finalmente un 23% en administración. Estos resultados evidencian que casi la mitad de los trabajadores proviene de la zona operativa de la empresa.

Figura 6.

Distribución de los colaboradores según área de trabajo de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., según si participó o no del programa Vivo Sano 2024



Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

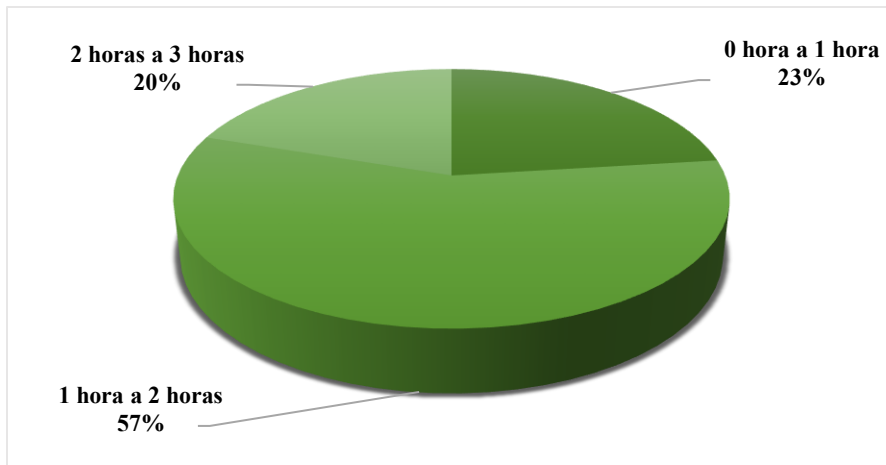
Análisis

En el grupo de colaboradores que participaron en el programa “Vivo Sano 2024”, la mayor cantidad fue del área de manufactura con un 54%, seguida por logística general con un 28% y administración con un 18%.

Por otro lado, entre los trabajadores que no participaron en el programa, el 47% se desempeñó en manufactura, el 28% en logística general y el 25% en administración. Aunque la manufactura sigue siendo el área con mayor porcentaje, se observó una participación relativamente más baja en comparación con el grupo que si formó parte del programa. Estos resultados muestran que todas las áreas están bien representadas; sin embargo, se hace necesario fortalecer las estrategias de convocatoria especialmente en el personal administrativo, donde la participación fue más baja dentro del grupo activo del programa.

Figura 7.

Tiempo aproximado que tardan los colaboradores en llegar de la casa al trabajo de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en el periodo 2024



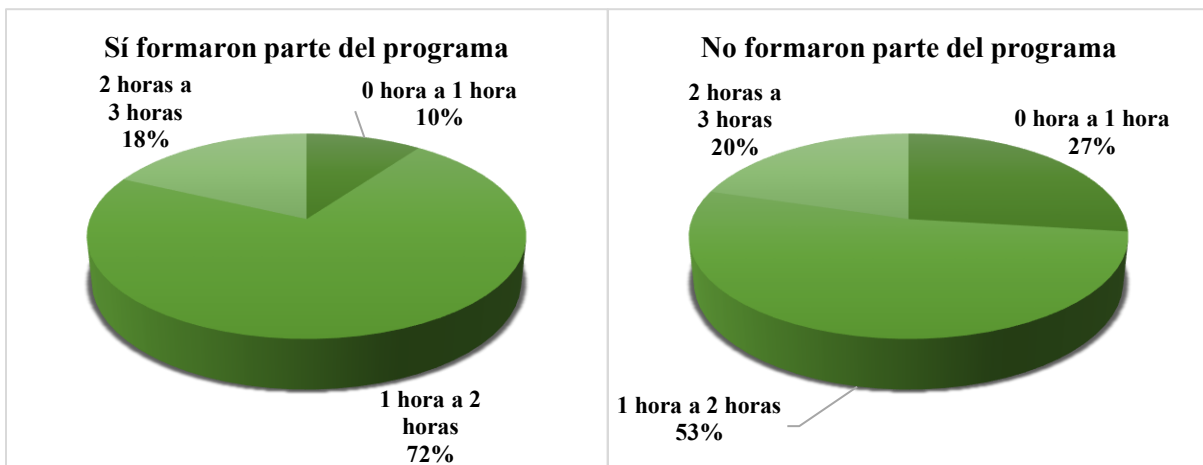
Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

Análisis

Los encuestados fueron consultados, ¿Cuánto tiempo aproximadamente tarda en llegar de la casa al trabajo? Observándose que el 57% tarda en llegar entre 1 a 2 horas, seguido de un 23% que tarda de 0 a 1 hora y un 20% que demora entre 2 a 3 horas. Estos datos revelan que una proporción considerable de los trabajadores invierte un tiempo significativo para llegar a su trabajo.

Figura 8.

Tiempo aproximado que tardan los colaboradores en llegar de la casa al trabajo de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., según si participó o no del programa Vivo Sano 2024



Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

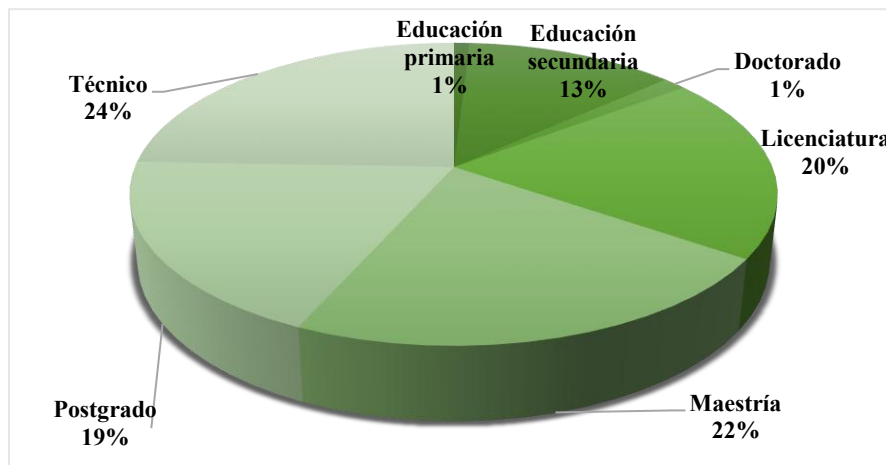
Análisis

Entre los trabajadores que participaron en el programa, se observó que el 72% tarda entre 1 a 2 horas en llegar a su lugar de trabajo desde sus casas; seguido por un 18% que demora entre 2 a 3 horas y solo un 10% realiza el trayecto en menos de 1 hora. Estos datos reflejan que la gran mayoría dedica un tiempo considerable al desplazamiento, lo cual podría representar una barrera en términos de energía.

En el grupo de los trabajadores que no formaron parte del programa, también se evidenció que pasan mucho tiempo en los traslados; aunque con una distribución ligeramente distinta, se notó que el 53% tarda entre 1 a 2 horas en llegar a su trabajo desde sus casas; un 27% menos de 1 hora y un 20% entre 2 a 3 horas.

Figura 9.

Máximo nivel educativo alcanzado por los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en el periodo 2024



Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

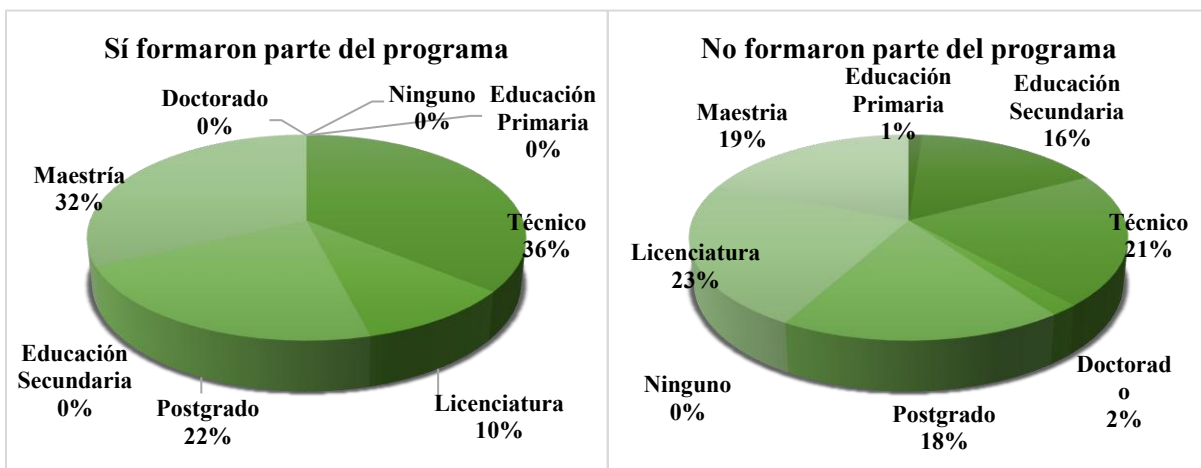
Análisis

Los encuestados fueron consultados, ¿Cuál es su máximo nivel educativo alcanzado? Donde se observó que el 24% posee un nivel técnico, seguido por un 22% con estudios de

maestrías, 20% con licenciatura, 19% con estudios de postgrado, 13% con estudio en Educación secundaria y tanto educación primaria como doctorado ambos con solo un 1%.

Figura 10.

Máximo nivel educativo alcanzado por los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., según si participó o no del programa Vivo Sano 2024



Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

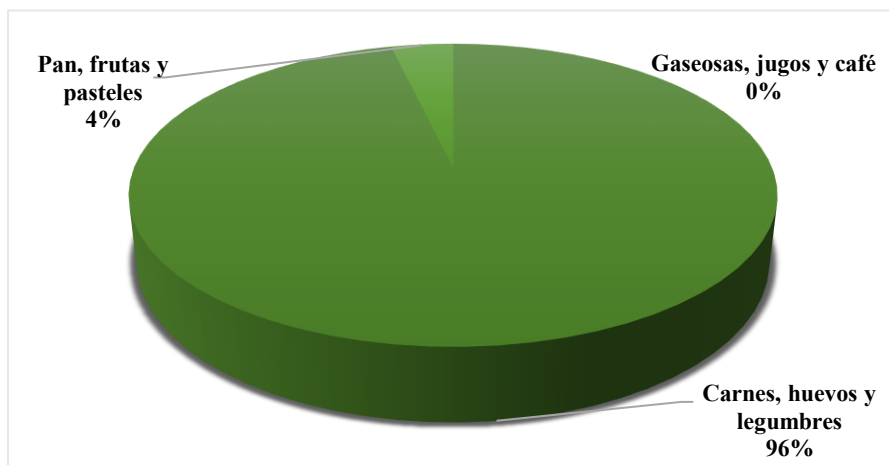
Análisis

En cuanto al nivel máximo educativo, los colaboradores que participaron en el programa mostraron un perfil altamente formado, el 36% posee estudios técnicos, el 32% maestrías, el 22% postgrados y el 10% licenciaturas; no se reportaron participantes con solo educación primaria, educación secundaria ni doctorado como su máximo nivel educativo alcanzado.

Por otro lado, los trabajadores que no participaron en el programa presentan un perfil educativo diverso, el 23% cuenta con estudios en licenciatura, 21% estudios técnicos, el 19% maestrías, el 18% postgrado y solamente un 16% con educación secundaria; también se reportaron casos aislados con educación primaria con 1% y doctorado 2%.

Figura 11.

Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en fuentes alimenticias ricas en proteínas en el periodo 2024



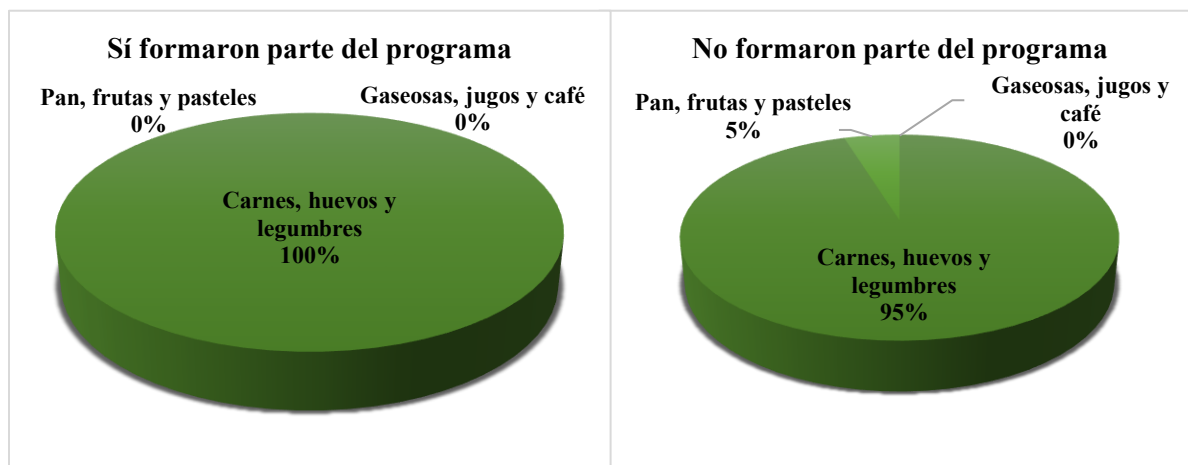
Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

Análisis

Los encuestados fueron consultados, ¿Qué tipo de alimento considera usted que es una buena fuente de proteína? Observándose que el 96% identificó correctamente a las carnes, huevos y legumbres como buenas proteínas; mientras que un 4% seleccionó pan, frutas y pasteles. Es relevante mencionar que ninguna persona escogió la opción de gaseosas, jugos y cafés. Estos resultados reflejaron un buen nivel de conocimientos básicos sobre las fuentes de proteínas, lo cual puede influir positivamente en la toma de decisiones alimentarias dentro y fuera del entorno laboral.

Figura 12.

Nivel de conocimientos de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en fuentes alimenticias ricas en proteínas, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024



Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

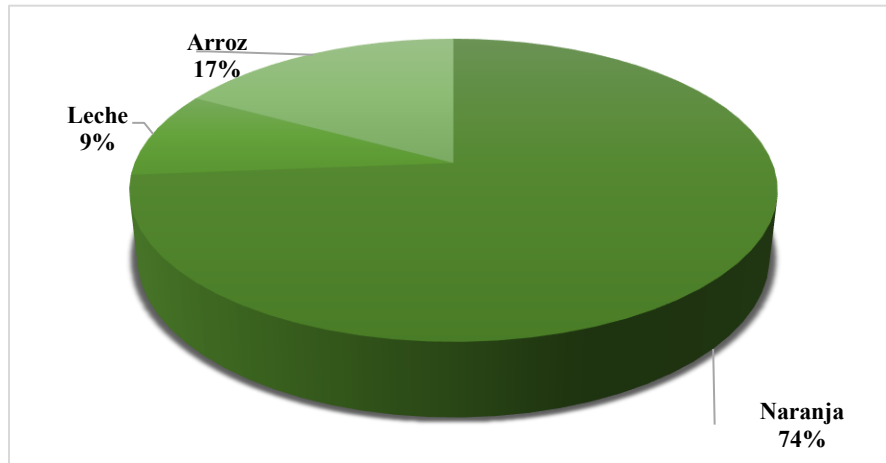
Análisis

En el grupo de trabajadores que formaron parte del programa “Vivo Sano 2024”, el 100% identificó correctamente las carnes, huevos y legumbres como buenas fuentes de proteínas, lo que indica una comprensión sólida del tema reforzado por las capacitaciones y actividades educativas realizadas durante el programa.

En cuanto al grupo de trabajadores que no formaron parte de este programa, el 95% seleccionó correctamente las carnes, huevos y legumbres como buenas fuentes de proteínas mientras que el 5% eligió pan, frutas y pasteles, reflejando un conocimiento ligeramente inferior en comparación con el grupo participante.

Figura 13.

Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en fuentes alimenticias ricas en vitamina C en el periodo 2024



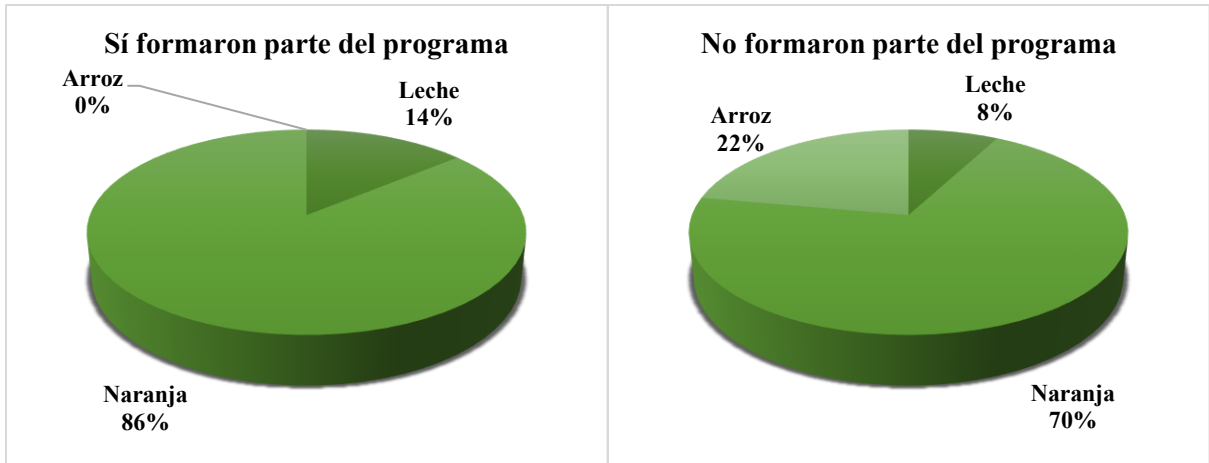
Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

Análisis

Los encuestados fueron consultados, ¿Qué alimento es conocido por una buena fuente de Vitamina C? Encontrándose que el 74% reconoció correctamente a la naranja como buena fuente principal; mientras que un 17% seleccionó arroz y un 9% leche. Se consideró que la mayoría identificó la fuente de vitamina C, aún persiste un porcentaje de respuestas incorrectas, lo que indicó la necesidad de seguir reforzando conocimientos básicos de Nutrición en la población laboral.

Figura 14.

Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en fuentes alimenticias ricas en vitamina C, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024



Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

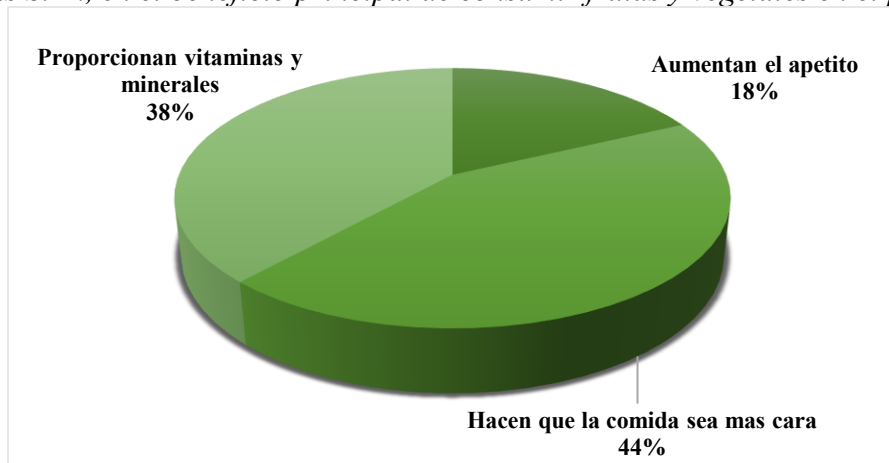
Análisis

Los trabajadores que participaron en el programa mostraron un mejor conocimiento sobre las fuentes de vitamina C. El 86% identificó correctamente a la naranja como una buena fuente y el 14% eligió en forma equivocada a la leche.

Por otro lado, entre quienes no participaron en el programa, solo el 70% identificó la naranja correctamente; mientras que un 22% seleccionó arroz y un 8% leche. En este grupo se evidenció la necesidad de reforzar este tipo de contenidos nutricionales.

Figura 15.

Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en el beneficio principal de consumir frutas y vegetales en el periodo 2024



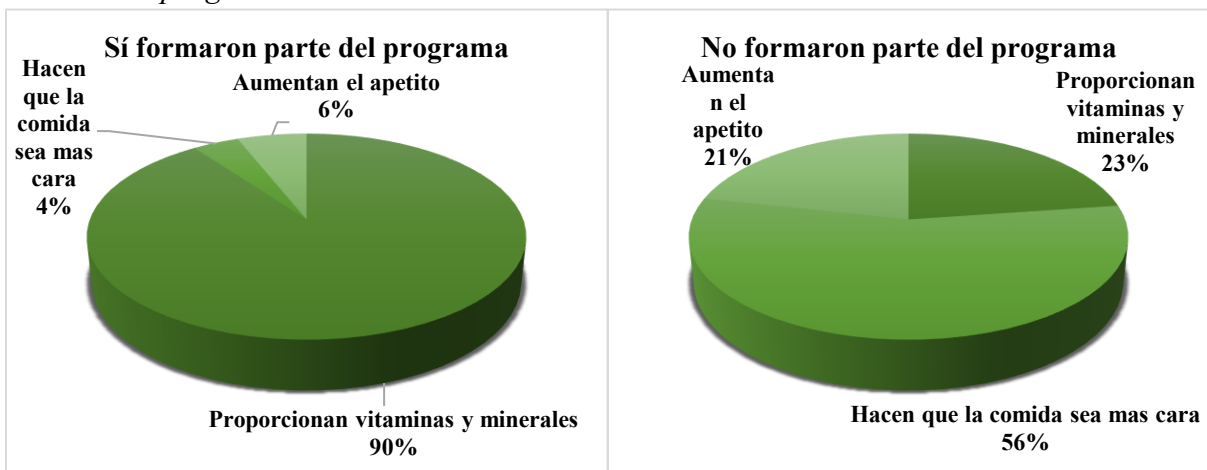
Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

Análisis

Los encuestados fueron consultados, ¿Cuál es el beneficio principal de consumir frutas y vegetales? El 38% respondió correctamente que proporcionan vitaminas y minerales, no obstante, un 44% indicaron en forma equivocada que hacen que la comida sea más cara; un 18% consideró que aumentan el apetito, lo cual pone en evidencia una percepción que podrá estar afectar negativamente en la incorporación de estos alimentos en su ingesta diaria.

Figura 16.

Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en el beneficio principal de consumir frutas y vegetales, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024



Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

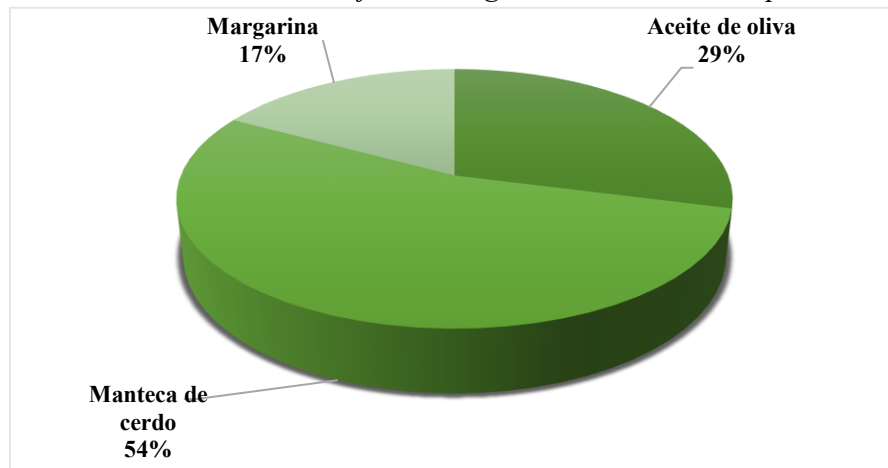
Análisis

Entre el grupo de los trabajadores que formaron parte del programa, el 90% reconoció que el beneficio principal de las frutas y vegetales proporcionan vitaminas y minerales; mientras que un 6% creyó que aumentan el apetito y un 4% indicó que hacen la comida más cara. Esto refleja una comprensión clara del valor nutricional de estos alimentos tras sus capacitaciones durante el programa.

En contraste, los que no formaron parte del programa mostraron confusión sobre este tema, solo el 23% respondió correctamente que proporcionan vitaminas y minerales; mientras que el 50% indicó que la comida se hace más cara y un 21% aumentan el apetito, lo cual podría estar influyendo en forma negativa en su consumo diario.

Figura 17.

Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en torno a una buena fuente de grasa saludable en el periodo 2024



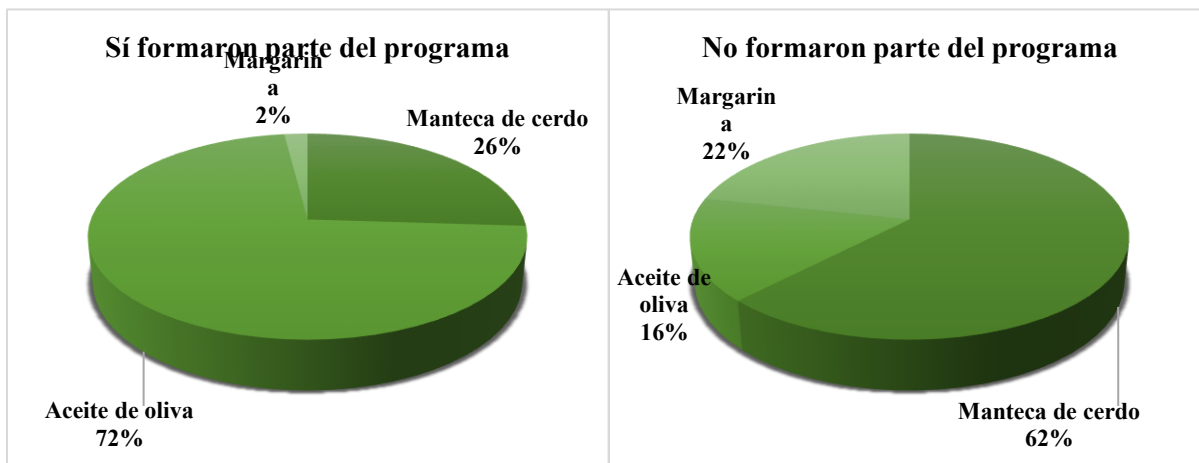
Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

Análisis

Los encuestados fueron consultados, ¿Cuál es una buena fuente de grasa saludable? En esta el 54% seleccionó incorrectamente la manteca de cerdo; mientras que un 29% eligió el aceite de oliva como una fuente reconocida de grasas saludables y, además, un 17% eligió la margarina. Estos resultados indican una comprensión limitada sobre las fuentes de grasas saludables.

Figura 18.

Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en torno a una buena fuente de grasa saludable, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024



Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

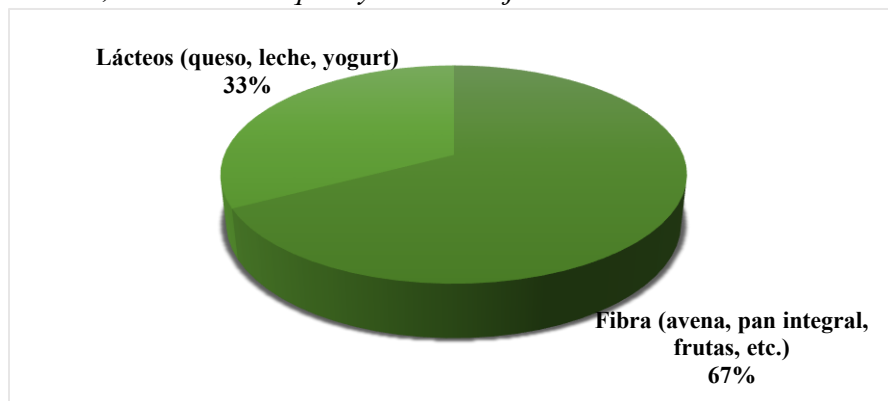
Análisis

Los participantes del programa tuvieron un mejor desempeño, con un 72% que identificó el aceite de oliva como buena fuente de grasa saludable; un 26% eligió manteca de cerdo y un 2% margarina; lo que indica un entendimiento más claro sobre las grasas saludables.

En el grupo que no formó parte del programa, el 62% respondió que la manteca de cerdo es una buena fuente de grasa saludable, un 22% eligió margarina y un 16% acertó con el aceite de oliva.

Figura 19.

Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en alimentos que ayudan a mejorar el tránsito intestinal en el periodo 2024



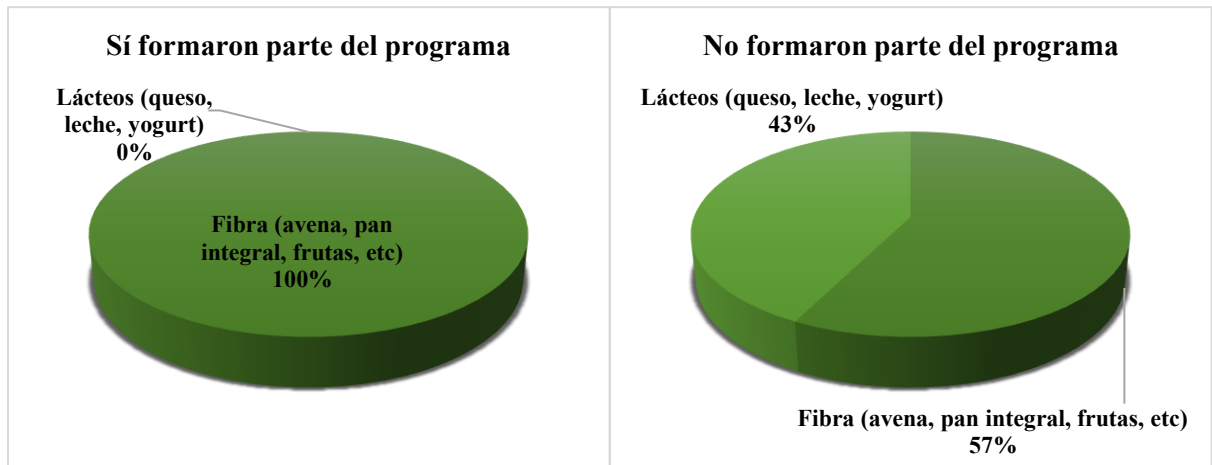
Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

Análisis

Los encuestados fueron consultados, ¿Cuál de las siguientes opciones nos ayuda a mejorar el tránsito intestinal? El 67% identificó correctamente a la fibra (avena, pan integral, frutas y otros) como la opción adecuada; sin embargo, un 33% optó por los lácteos (queso, leche, yogurt y otros) lo que reveló cierta confusión respecto a las funciones digestivas de los alimentos.

Figura 20.

Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en alimentos que ayudan a mejorar el tránsito intestinal, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024



Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

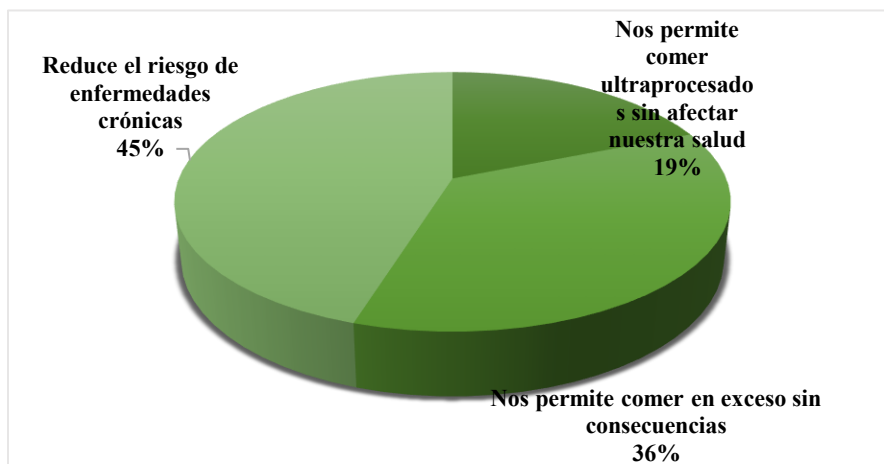
Análisis

En el grupo de los que formaron parte del programa, el 100% de los participantes respondieron correctamente que la fibra (avena, pan integral, frutas y otros) ayudan al tránsito intestinal, lo que refleja un conocimiento claro.

En el grupo que no participó en el programa, el 57% también respondió correctamente, el 43% restante eligió de forma incorrecta los lácteos (queso, leche, yogurt y otros) como opción, lo que evidencia que aún persisten conceptos equivocados sobre este tema.

Figura 21.

Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en el beneficio que aporta mantener una alimentación saludable y equilibrada en el periodo 2024



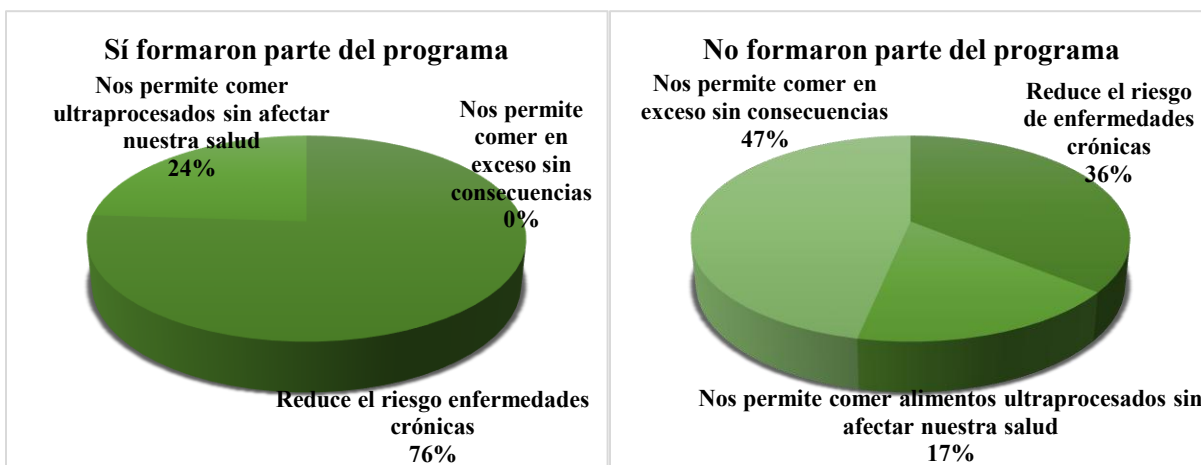
Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

Análisis

Los encuestados fueron consultados, ¿Qué beneficios nos aporta mantener una alimentación saludable y equilibrada? El 45% respondió correctamente que una alimentación saludable y equilibrada contribuye a reducir el riesgo de enfermedades crónicas; no obstante, un 36% pensó que se permite comer en exceso sin consecuencias y un 19% cree que se puede permitir consumir alimentos ultra procesados sin afectar la salud.

Figura 22.

Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en el beneficio que aporta mantener una alimentación saludable y equilibrada, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024



Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

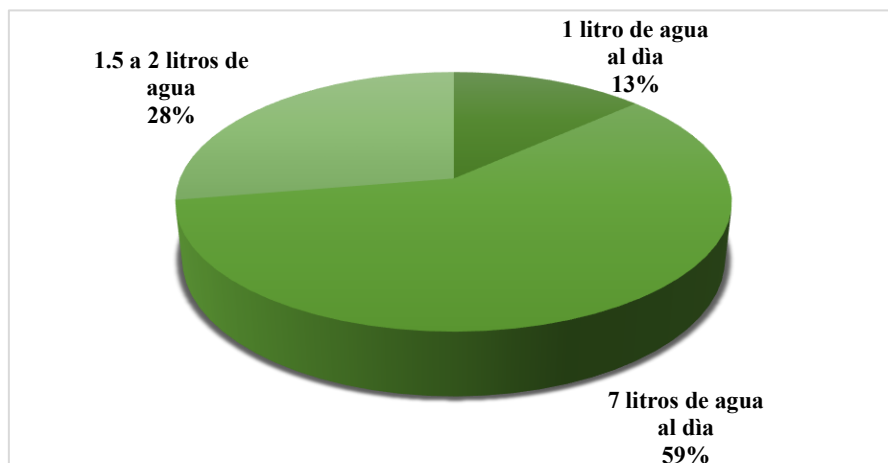
Análisis

Los trabajadores que participaron mostraron un conocimiento más acertado, ya que el 76% respondió en forma precisa, que una alimentación saludable y equilibrada reduce el riesgo de enfermedades crónicas. El 24% cree que se permite consumir alimentos ultra procesados sin afectar la salud, lo que demuestra que aún hay conceptos por reforzar. Se evidenció que no hubo contestación para la respuesta permitir comer en exceso sin consecuencias

Entre los que no participaron, el 47% consideró equivocadamente que se puede comer en exceso sin consecuencias; un 17% piensa que se permite consumir alimentos ultra procesados sin afectar la salud y el 36% acertó en la respuesta correcta que el beneficio que aporta mantener una alimentación sana y equilibrada es reducir el riesgo de enfermedades crónicas, lo que representó una necesidad clara de intervención educativa nutricional en este grupo.

Figura 23.

Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en cuantos litros de agua recomienda la OMS tomar al día en el periodo 2024



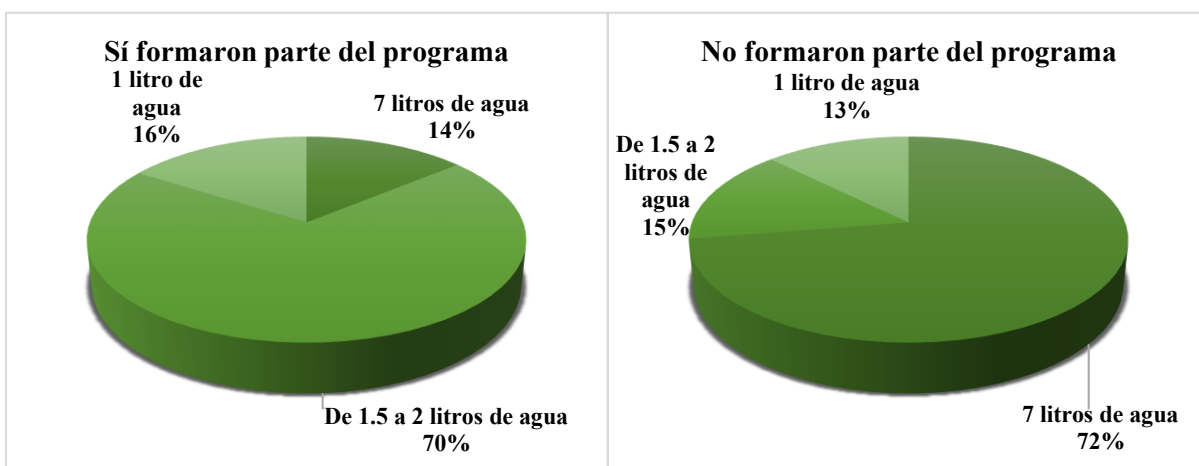
Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

Análisis

Los encuestados fueron consultados, ¿Según la OMS cuantos litros de agua se recomienda tomar al día? El 59% de los encuestados respondió de forma errónea que el consumo de agua diario recomendado por la OMS es de 7 litros de agua al día; mientras que el 28% de los encuestados respondió en forma correcta de 1.5 a 2 litros de agua al día y el 13% restante refiere que 1 litro de agua diario.

Figura 24.

Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en cuantos litros de agua recomienda la OMS tomar al día, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024



Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

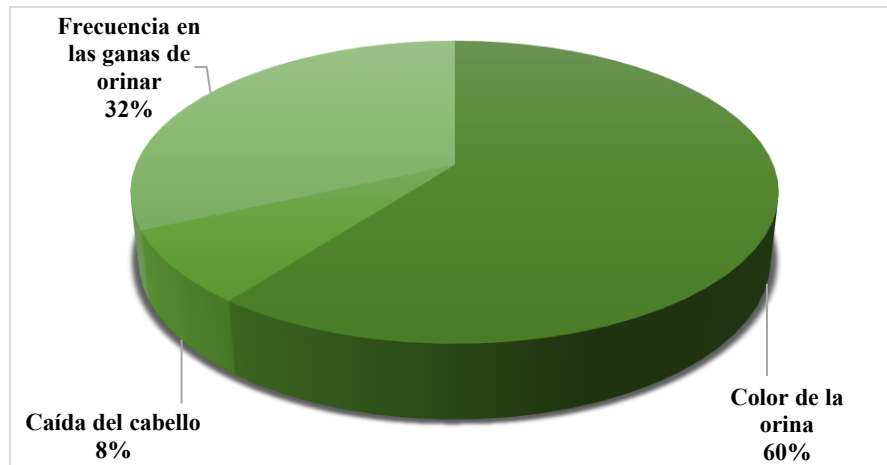
Análisis

Los participantes del programa mostraron un mayor conocimiento en este tema, ya que el 70% respondió correctamente que según la Organización Mundial de la Salud se recomienda un consumo diario de 1,5 a 2 litros de agua diarios. Un 14% indicó que la OMS recomienda consumir 7 litros y el 16% dijo que se recomienda 1 litro de agua diario.

Entre quienes no participaron, el 72% respondió incorrectamente que se deben consumir 7 litros de agua al día; el 15% acertó que la recomendación de la Organización Mundial de la Salud es de 1.5 a 2 litros de agua. El 13% indicó que se recomienda 1 litro de agua diario. Esto demuestra la importancia de trabajar el componente educativo del programa sobre hidratación.

Figura 25.

Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en como miden su grado de deshidratación en el periodo 2024



Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

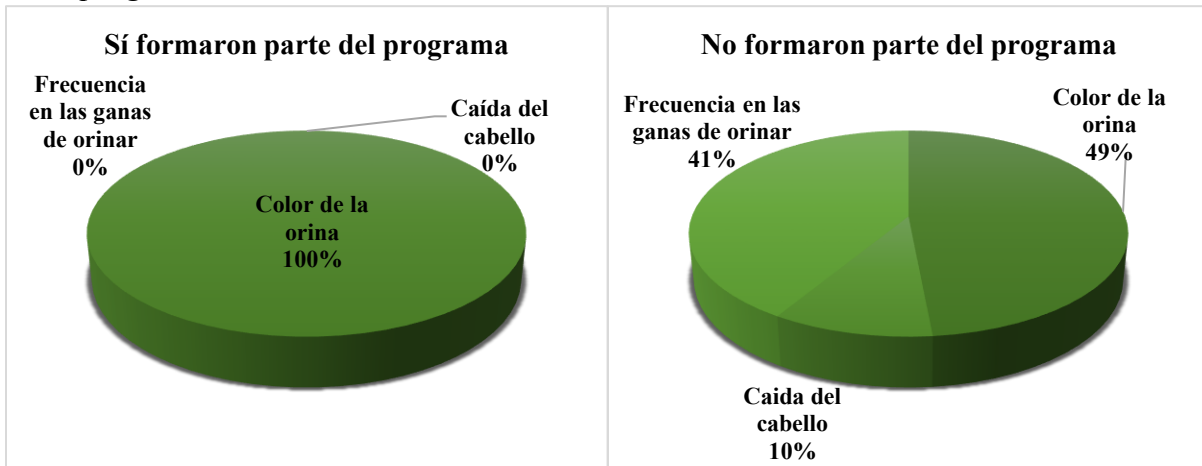
Análisis

Los encuestados fueron consultados, ¿Cómo mide su grado de deshidratación? El 60% de los encuestados señaló que el color de la orina es un indicador del estado de hidratación; el 32%

mencionó las frecuencias en las ganas de orinar; mientras que el 8% mencionó la caída de cabello como señal de deshidratación.

Figura 26.

Nivel de conocimiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en como miden su grado de deshidratación, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024



Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

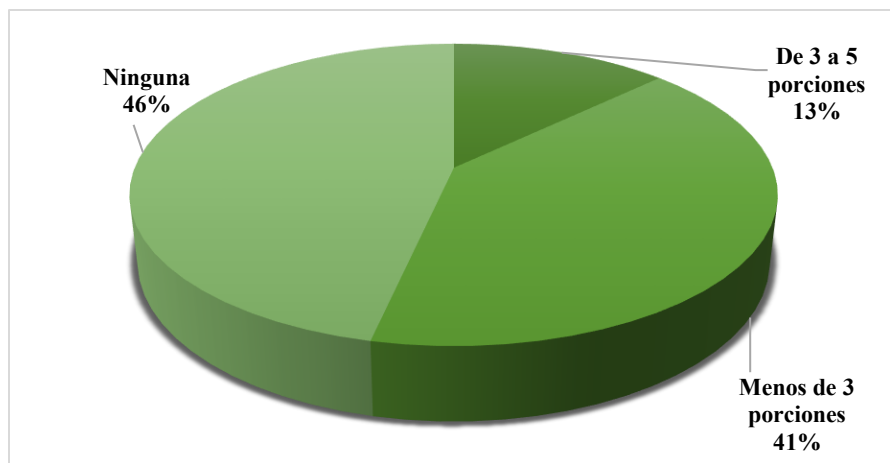
Análisis

Todos los trabajadores que participaron en el programa el 100% identificó correctamente el color de la orina como indicador para medir su grado de deshidratación, lo que demuestra una adecuada comprensión del tema gracias a la intervención educativa.

Por otro lado, entre los que no participaron, solo el 49% eligió correctamente el color de la orina mientras que el 41% optó por la frecuencia en las ganas de orinar y un 10% señaló erróneamente la caída del cabello como indicador. Este resultado sugiere que existen conceptos equivocados sobre como identificar la deshidratación lo cual representa una oportunidad clave para brindar información clara y accesible sobre el tema.

Figura 27.

Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., con relación a cuantas porciones de frutas consumen al día en el periodo 2024



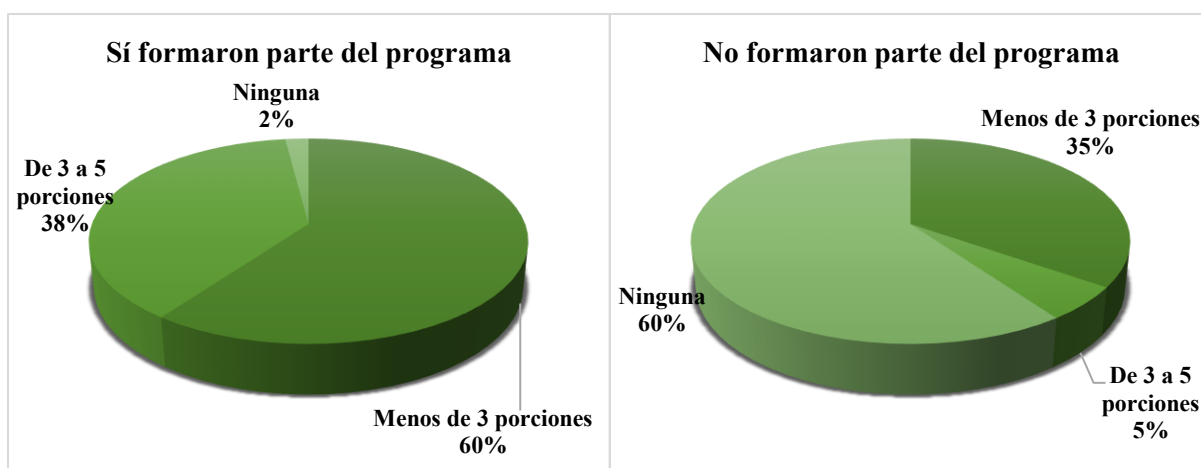
Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

Análisis

Los encuestados fueron consultados, ¿Cuántas porciones de frutas usted consume al día? El 46% de los encuestados refiere que no consume ninguna fruta a la semana, el 41% reportó consumir menos de 3 porciones semanales y solo el 13% consume de 3 a 5 porciones de frutas diarias.

Figura 28.

Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., con relación a cuantas porciones de frutas consumen al día, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024



Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

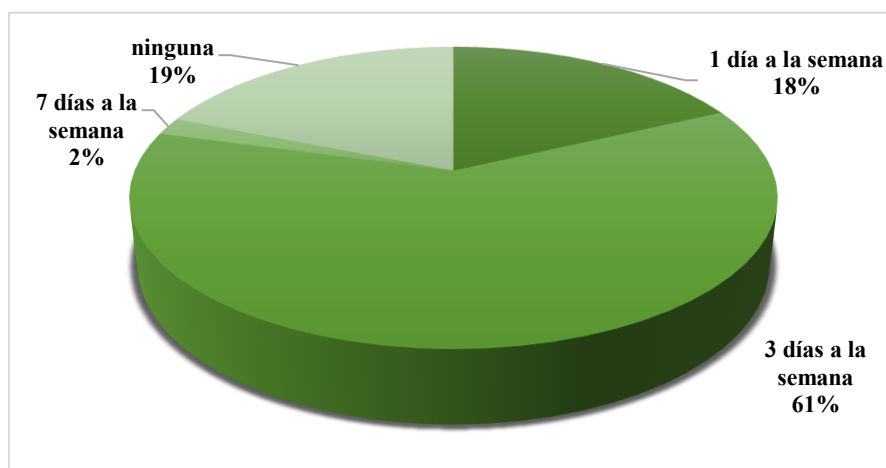
Análisis

Entre quienes participaron en el programa, el 38% manifestó consumir de 3 a 5 porciones de frutas al día, mientras que un 60% menos de 3 porciones y un 2% indicó no consumir ninguna fruta al día.

En el grupo que no participó, el 60% respondió que no consume ninguna fruta al día; el 35% consume menos de 3 porciones y el 5% cumple con la recomendación de 3 a 5 porciones diarias. Estos resultados reflejan una deficiencia significativa en la incorporación de frutas diarias en la dieta de esta población.

Figura 29.

Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en que tan seguido consumen bebidas azucaradas o gaseosas en el periodo 2024



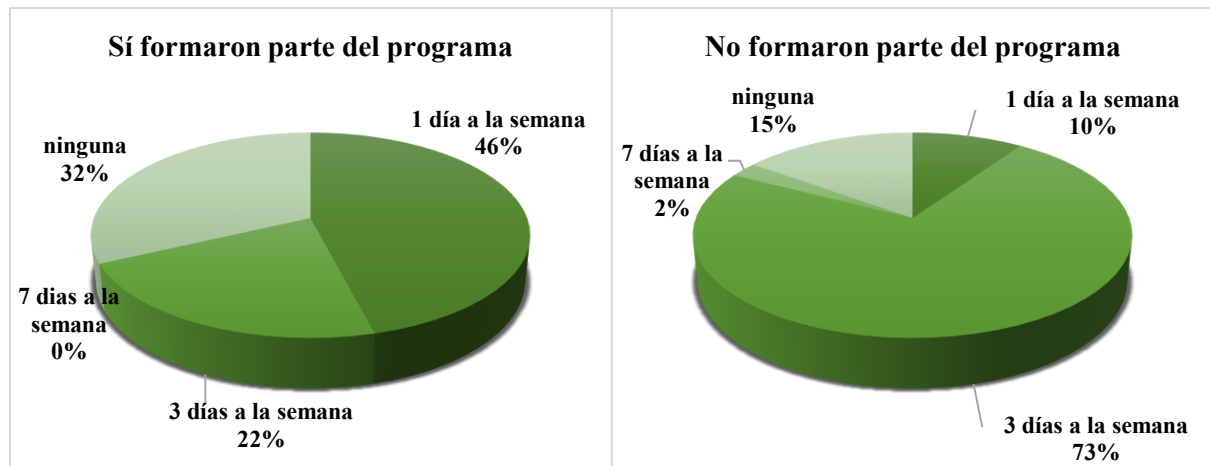
Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

Análisis

Los encuestados fueron consultados, ¿Qué tan seguido consume usted bebidas azucaradas o gaseosas? El 61% de los encuestados señaló consumir bebidas azucaradas o gaseosas 3 días a la semana; el 18% indicó hacerlo un 1 día a la semana; el 2% las consumen 7 días a la semana y finalmente el 19% afirmó no consumirlas ningún día.

Figura 30.

Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en que tan seguido consumen bebidas azucaradas o gaseosas, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024



Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

Análisis

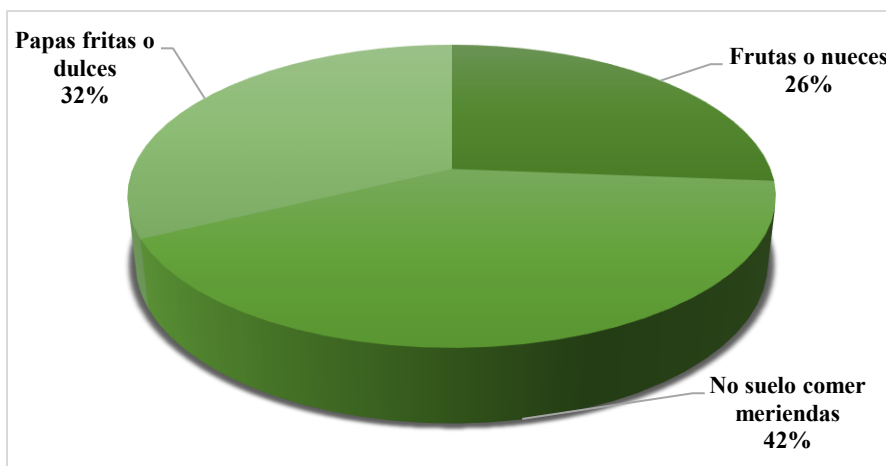
En el grupo de los trabajadores que formaron parte del programa, el 32% reportó no consumir bebidas azucaradas o gaseosas durante la semana; un 46% indicó consumirlas solo un 1 a la semana; mientras que un 22% manifestó consumirlas 3 días a la semana y ninguno de los participantes reportó un consumo de 7 días a la semana. Este comportamiento evidencia una tendencia hacia decisiones más saludables, influenciadas por actividades educativas y de concientización durante el programa “Vivo Sano 2024”.

Por otro lado, entre los trabajadores que no formaron parte del programa el 73% reportó consumir bebidas azucaradas 3 días a la semana; el 10% refiere que las consumen 1 día a la semana; mientras que el 2% indicó 7 días a la semana y el 15% reportó no consumir bebidas azucaradas o gaseosas. Estos resultados nos reflejan un mayor consumo de bebidas azucaradas o

gaseosas entre quienes no formaron parte del programa, lo que demuestra un menor conocimiento de estrategias de educación nutricional y promoción de hábitos saludables en este grupo.

Figura 31.

Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en qué tipo de meriendas prefieren entre las comidas en el periodo 2024



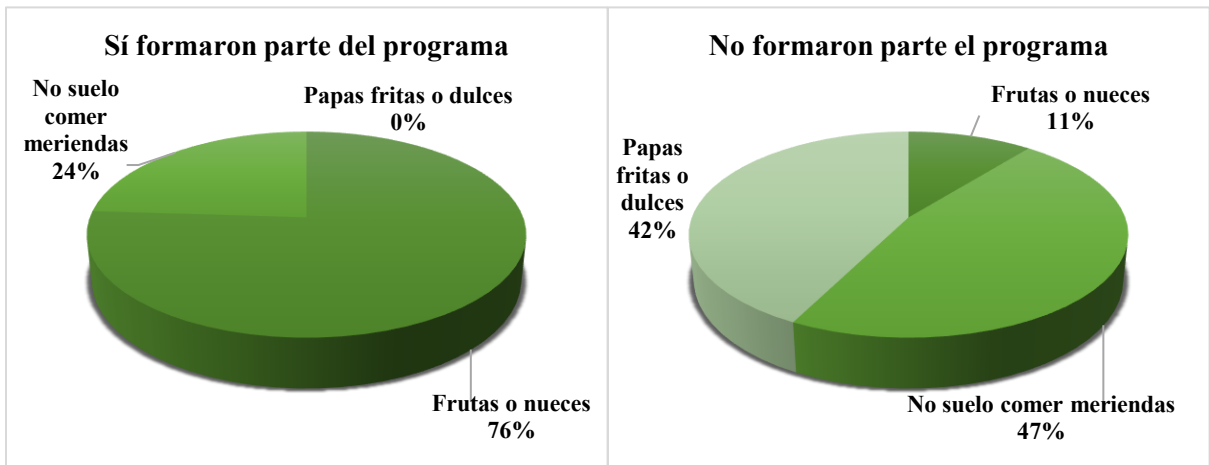
Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

Análisis

Los encuestados fueron consultados, ¿Qué tipo de merienda prefiere usted entre las semanas? El 42% indicó que no suele consumir meriendas, mientras que el 32% prefiere optar por papas fritas o dulce y el 26% elige frutas o nueces.

Figura 32.

Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en qué tipo de meriendas prefieren entre las comidas, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024



Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

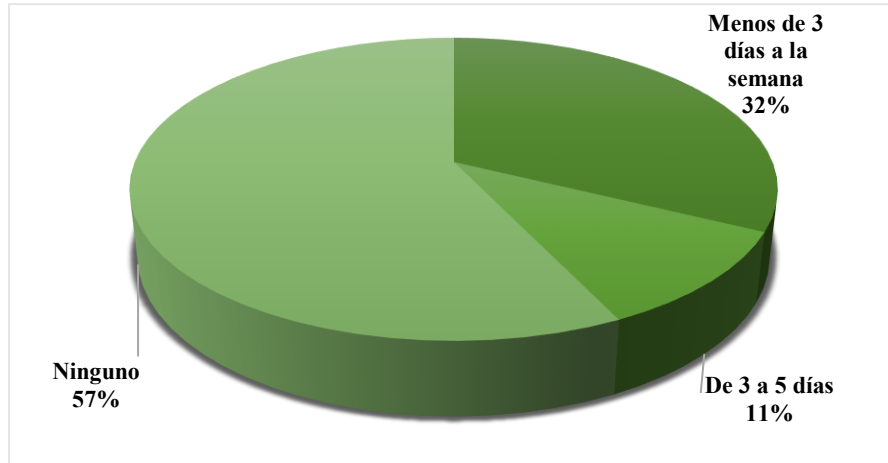
Análisis

En el grupo de los trabajadores que formaron parte del programa, el 76% manifestó preferir frutas o nueces como meriendas entre las comidas; el 24% indicó no consumir meriendas y ninguno de los participantes optó por papas fritas o dulces. Este patrón sugiere una inclinación clara hacia opciones más saludables, influenciados por las recomendaciones nutricionales promovidas en las capacitaciones que incluyeron los controles nutricionales durante el programa.

En cambio, entre los trabajadores que no participaron el 11% eligió las frutas o nueces como meriendas; el 47% señaló que no consumen meriendas y el 42% expresó sus preferencias por papas fritas o dulces. Esta distribución refleja una carencia de prácticas alimentarias saludables, lo cual podría atribuirse a la falta de intervención educativa recibida en este grupo.

Figura 33.

Nivel de comportamiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en la frecuencia que realizan actividad física en el periodo 2024



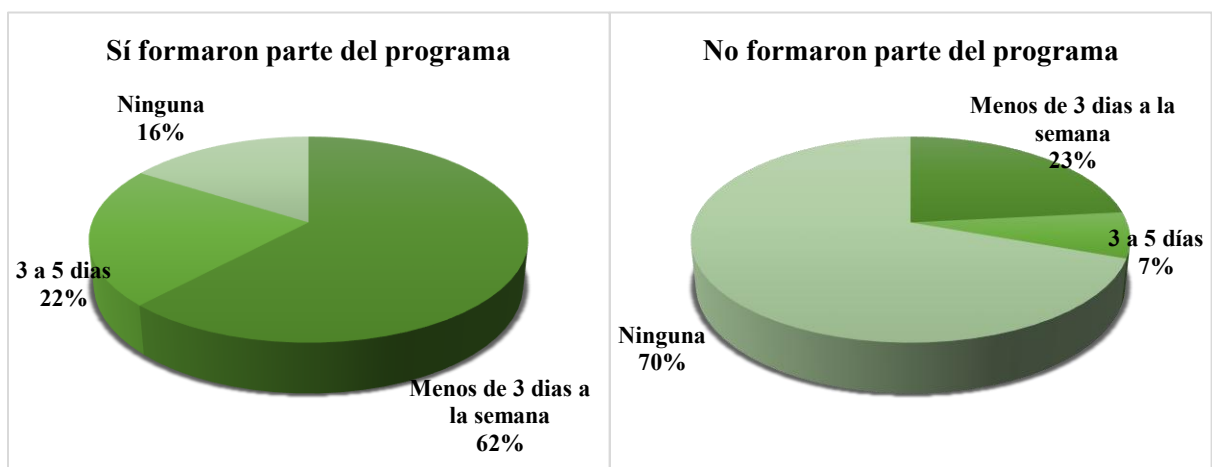
Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

Análisis

Los encuestados fueron consultado, ¿Con qué frecuencia realiza usted actividad física? El 57% de los encuestados señaló que no realiza actividad física ningún día; el 32% indicó que realizan actividad física menos de 3 días a la semana y el 11% realizan actividad física de 3 a 5 días a la semana.

Figura 34.

Nivel de comportamiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en la frecuencia que realizan actividad física, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024



Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

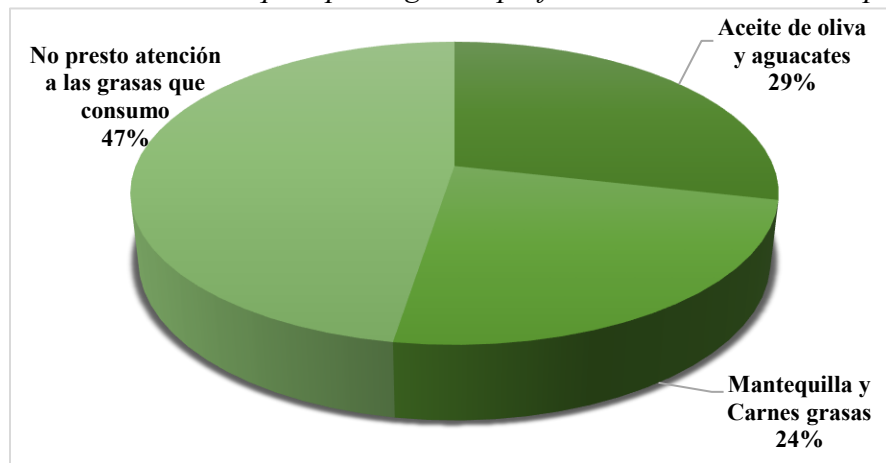
Análisis

En el grupo de los trabajadores que participaron en el programa, el 22% reportó realizar actividad física entre 3 a 5 días a la semana; el 62% indicó menos de 3 días a la semana y el 16% señaló no realizar ninguna actividad física. Estos resultados manifiestan un esfuerzo mayor por incorporar la actividad física en su rutina, motivados por un entrenador personal para hacer sesiones de ejercicios. Esto se hizo al finalizar la jornada laboral durante los martes y jueves con duración de una hora diaria en el programa “Vivo Sano 2024”.

En contraste, entre los que no participaron en el programa, solo el 7% indicó realizar actividad física entre 3 a 5 días a la semana; el 23% realiza actividad física menos de 3 días a la semana y un 70% manifestó no realizar actividad física. Este grupo contó con diez minutos de pausas activas, dos veces por semana. Esta diferencia acentuó el efecto positivo del programa “Vivo Sano 2024”, al promover un entorno más favorable para la adopción de hábitos activos y sostenibles en el tiempo.

Figura 35.

Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en qué tipo de grasas prefieren en sus dietas en el periodo 2024



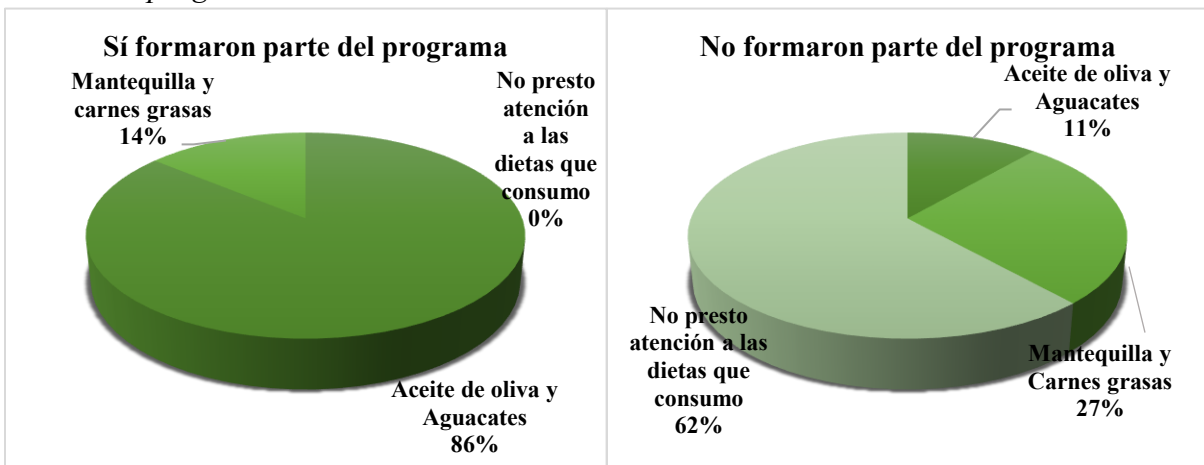
Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

Análisis

Los encuestados fueron consultados, ¿Qué tipo de grasas prefiere usted en su dieta? El 47% de los colaboradores indicaron no prestar atención a las grasas que consumen; mientras que el 29% optó por aceite de oliva y aguacate y el 24% mantequillas y carnes grasas.

Figura 36.

Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en qué tipo de grasas prefieren en sus dietas, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024



Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

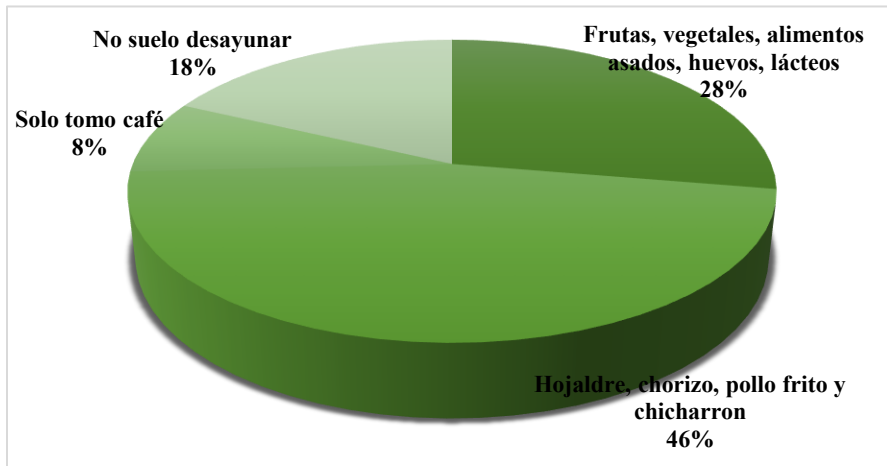
Análisis

En el grupo de trabajadores que formaron parte del programa, el 86% manifestó preferir fuentes de grasas saludables como el aceite de oliva y aguacate; mientras que el 14% indicó consumir mantequilla y carnes grasas. Es importante resaltar que ninguno de los participantes afirmó no prestar atención a las grasas que consumen, lo que refleja una mayor conciencia nutricional probablemente desarrollada a través de las actividades educativas del programa “Vivo Sano 2024”.

Por otro lado, entre los que no participaron en el programa, el 62% señaló no prestar atención al tipo de grasas que consumen, el 27% optó por mantequilla y carnes grasas y solo el 11% prefiere grasas más saludables como aceite de oliva y aguacate. Esta diferencia demostró un menor nivel de conciencia y educación nutricional en comparación con el grupo participante.

Figura 37.

Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., sobre como describen su patrón de desayuno en el periodo 2024



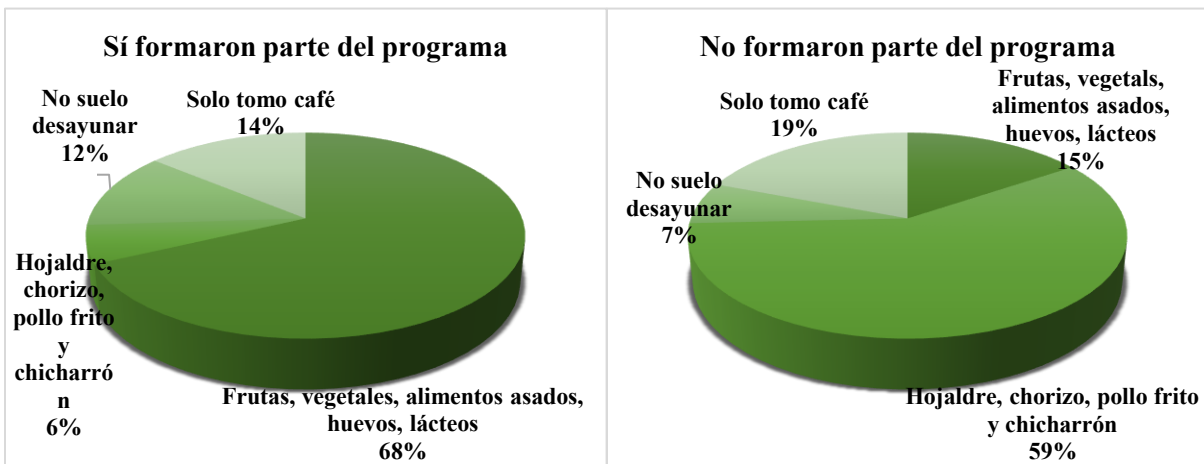
Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

Análisis

Los encuestados fueron consultados, ¿Cómo describe usted su patrón de desayuno? El 46% de los trabajadores prefieren consumir frituras como hojaldre, chorizo, pollo frito y chicharrón; mientras que el 28% optó por frutas, vegetales, alimentos asados y lácteos; el 8% solo toma café y el 18% no suele desayunar.

Figura 38.

Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., sobre como describen su patrón de desayuno, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024



Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

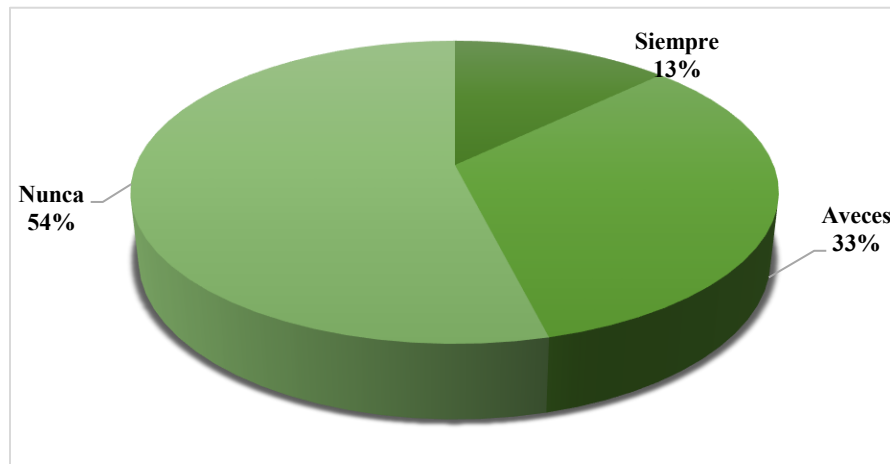
Análisis

En el grupo de los trabajadores que formaron parte del programa, el 68% reportó consumir un desayuno variado y alto en nutrientes, como las frutas, vegetales, alimentos asados y lácteos; un 14% mencionó que solo toman café en las mañanas; el 12% indicó que no desayuna y únicamente el 6% afirmó preferir frituras como chicharrón, hojaldre o chorizo. Estos resultados reflejan una tendencia positiva hacia prácticas alimentarias más saludables entre los participantes.

En contraste, entre los que no formaron parte del programa solo el 15% reportó consumir desayunos nutritivos como frutas, vegetales, alimentos asados, huevos y lácteos; el 59% prefirió hojaldres, chorizo, pollo frito y chicharrón; el 19% indicó que solo toma café y el 7% mencionó no desayunar. Esta distribución muestra una mayor inclinación hacia opciones menos saludables y una menor regularidad en el desayuno, siendo esta la primera ingesta del día que aporta energía.

Figura 39.

Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., referente a la frecuencia que leen las etiquetas nutricionales de los alimentos que compran en el periodo 2024



Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

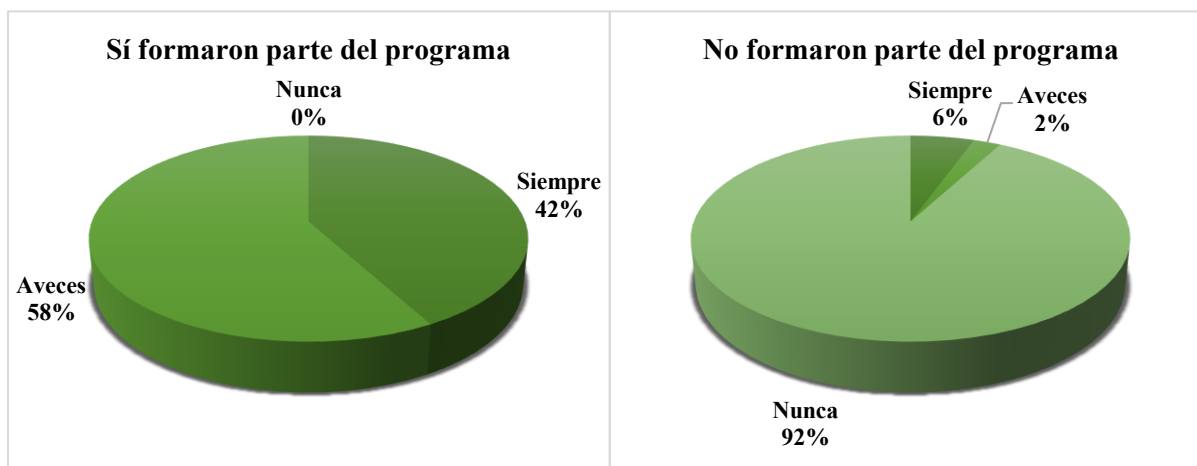
Análisis

Los encuestados fueron consultados, ¿Con que frecuencia lee usted las etiquetas nutricionales de los alimentos que compra? El 54% de los trabajadores señalaron nunca leer las

etiquetas nutricionales; el 33% indicó leerlas a veces y el 13% refiere siempre leer las etiquetas nutricionales de los alimentos que compran.

Figura 40.

Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., referente a la frecuencia que leen las etiquetas nutricionales de los alimentos que compran, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024



Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

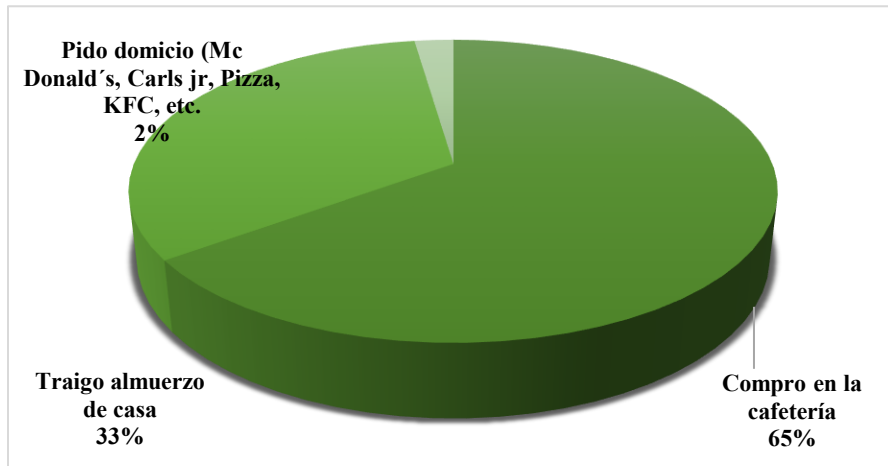
Análisis

En el grupo de los trabajadores que participaron en el programa, el 42% afirmó leer siempre las etiquetas nutricionales de los alimentos que compran y el 58% indicó leerlas a veces y ninguno de los participantes respondió que nunca leen las etiquetas nutricionales. Lo cual muestra un nivel elevado de conciencia sobre la importancia de la información nutricional, adquirido a través de capacitaciones recibidas durante el programa.

En cambio, entre los trabajadores que no participaron, el 92% manifestó que nunca leen las etiquetas nutricionales, el 2% las lee a veces y solo el 6% manifestó leerlas siempre. Esto refleja un bajo nivel de atención nutricional en este grupo.

Figura 41.

Nivel de comportamiento de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en base a la preferencia de sus alimentos a la hora de almorzar en el periodo 2024



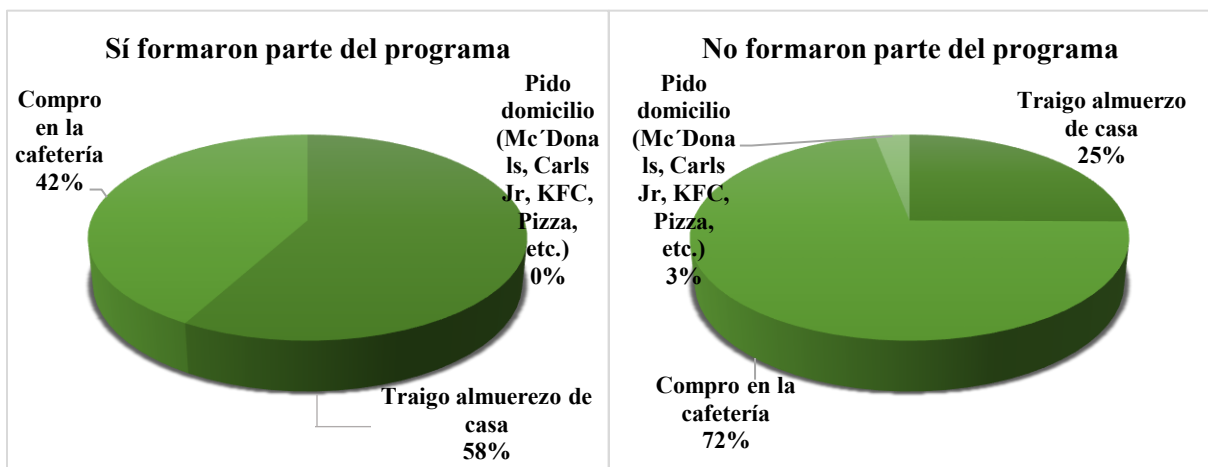
Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

Análisis

Los encuestados han de ser consultados, ¿De qué manera prefiere usted sus alimentos a la hora de almorzar? El 65% de los encuestados expresaron que compran sus alimentos en la cafetería de la empresa, el 33% trae almuerzo desde casa y el 2% pide comida a domicilio como Mc Donald's, Carls Jr., KFC, Pizzas, etc.

Figura 42.

Nivel de comportamiento alimentario de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en base a la preferencia de sus alimentos a la hora de almorzar, según si participaron o no del programa Vivo Sano 2024



Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

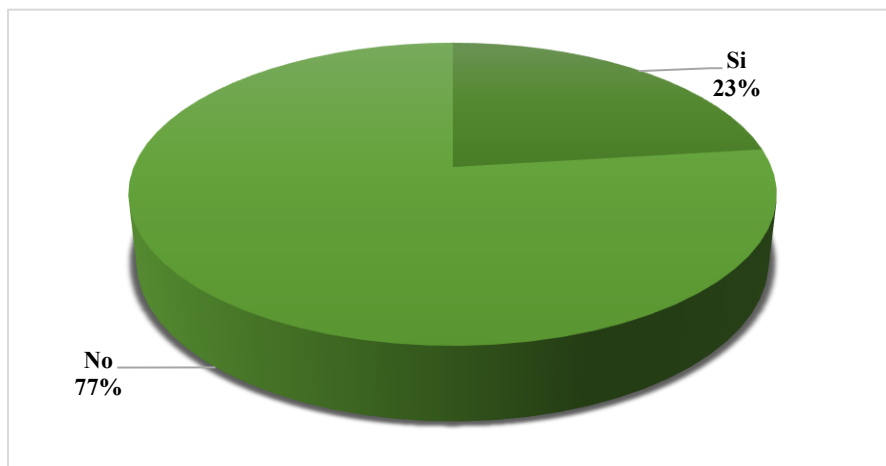
Análisis

En el grupo de los trabajadores participantes dentro del programa, el 58% indicó que a la hora de almorzar traen sus comidas de sus casas, el 42% prefiere comprar almuerzo en la cafetería de la empresa y ninguno de los participantes mencionó que piden a domicilio como McDonald's, KFC o pizzas. Estos indicadores reflejan más preferencia controladas al preparar los alimentos en casa, por recomendaciones nutricionales dentro del programa.

Por otro lado, entre los trabajadores que no participaron dentro del programa, el 72% indicó que a la hora de almorzar prefieren comprar sus alimentos en la cafetería de la empresa, el 25% lleva almuerzo de casa y solo un 3% optó por pedir a domicilio, con opciones de comida rápida como McDonald's, KFC o pizzas. Esto nos muestra una tendencia menor hacia el cuidado nutricional y una mayor dependencia de opciones menos saludables.

Figura 43.

Nivel de participación de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., que formaron parte del programa Vivo Sano en el periodo 2024



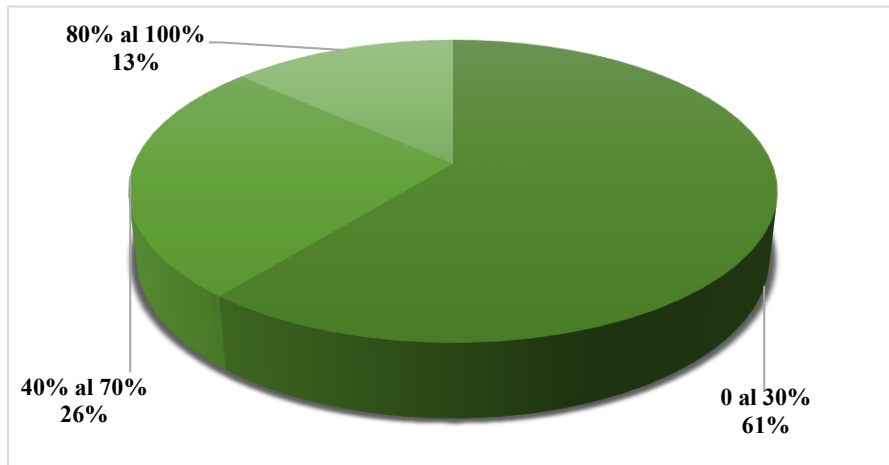
Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

Análisis

Los encuestados fueron consultados, ¿Usted formó parte del programa Vivo Sano? De un total de 217 encuestados, el 23% reportó haber participado en el programa Vivo Sano mientras que el 77% indicó no haber formado parte del programa durante el periodo 2024.

Figura 44.

Nivel de participación de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en actividades de capacitación, pausas activas y rutinas de ejercicio en el periodo 2024



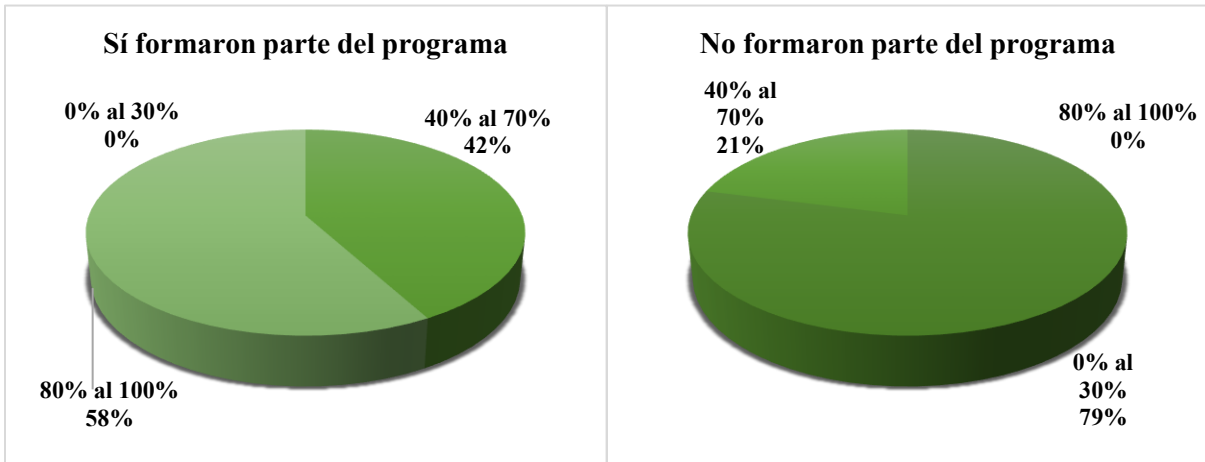
Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

Análisis

Los encuestados fueron consultados, ¿Qué porcentaje participó usted en las actividades del programa Vivo Sano? (capacitaciones, pausas activas y rutinas de ejercicio). El 61% de los encuestados respondieron haber tenido un mayor nivel de participación entre un 0 al 30%; el 26% reportó haber participado un 40% al 70% en las actividades; por último, un 13% indicó haber participado entre un 80% al 100%.

Figura 45.

Nivel de participación de los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en actividades de capacitación, pausas activas y rutinas de ejercicio, según si participó o no del programa Vivo Sano 2024



Nota. Fuente: Elaboración propia, base de datos recolectados

Análisis

Dentro del grupo de los trabajadores que formaron parte del programa, el 58% reportó haber participado activamente entre un 80% al 100% y el 42% indicó una participación entre un 40% y 70%. Ninguno participante del programa demostró una baja participación entre 0% al 30%, lo que evidencia un compromiso considerable con las estrategias en la promoción de la salud.

En cambio, entre los que no participaron en el programa, el 79% indicó un nivel de participación muy bajo entre el 0% al 30%; mientras que el 21% una participación moderada entre el 40% al 70%. En este grupo no se alcanzaron niveles altos de participación como el 80% al 100%. Esto resalta una diferencia clara en las actividades del programa tanto de conocimientos nutricionales, hábitos alimenticios y actividades físicas entre ambos grupos.

4.2. Discusión de los resultados

Los resultados obtenidos en el presente estudio, realizado con los colaboradores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., durante el periodo 2024, permitieron analizar el nivel de conocimiento nutricional y los hábitos alimentarios de los colaboradores, en

comparación con aquellos que participaron en el programa “Vivo Sano 2024” con quienes no lo hicieron.

En relación con el conocimiento sobre las fuentes de proteínas, el 96% de los trabajadores encuestados identificaron correctamente las carnes, huevos y legumbres como buenas fuentes de proteína, mientras que el 4% mostró no tener el conocimiento. Al analizar los datos se observó que el 100% de los trabajadores que participaron en el programa respondió correctamente, frente al 95% del grupo que no participó. Estos resultados son coherentes con lo señalado por Maese (2018) quien evidenció una mejora sustancial en el conocimiento sobre alimentación saludable al lograr que los trabajadores identificaran correctamente los diferentes grupos alimentarios, así como las fuentes de proteína.

Respecto a la identificación de alimentos ricos en vitamina C, el 74% general de los trabajadores encuestados reconoció a la naranja como la fuente correcta. Entre los participantes del programa “Vivo Sano 2024” esta ascendió al 86%, mientras que en el grupo no participante del programa fue del 70%. Estos resultados son consistentes con el estudio de Shapiro et al. (1983) donde el 80% identificó y cumplió con su ingesta de alimentos ricos de vitamina C, lo que refleja un conocimiento adecuado sobre esta vitamina. Por lo tanto, fomentar la educación nutricional en el entorno laboral es fundamental para mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores.

En relación con el beneficio de consumir frutas y vegetales, el 90% de los participantes que formaron en el programa “Vivo Sano 2024” identificaron correctamente que estos alimentos proporcionan vitaminas y minerales; en contraste con el 23% de los que no participaron. Al analizar los datos hay una diferencia de 67% que demuestra la efectividad del programa en modificar percepciones erróneas y fortalecer el conocimiento nutricional. De forma similar según Tarfa et al. (2023) un estudio que reveló que el 98.3% de los encuestados tenían un conocimiento

correcto sobre los beneficios de consumir frutas y vegetales. Estos resultados respaldan la necesidad de fortalecer estrategias de educación alimentaria, tal como lo recomienda la Organización Mundial de la Salud, que destaca la promoción del consumo de frutas y vegetales para una mejor calidad de vida.

Sobre la identificación de fuentes de grasa saludable, el 72% de los trabajadores que participaron en el programa respondieron correctamente que el aceite de oliva es una buena fuente de grasa saludable y solo el 2% indicaron la margarina. En cuanto a los que no participaron del programa, el 16% seleccionó aceite de oliva y un 22% refirieron a la margarina. De manera similar un estudio de Aksoylu et al. (2020) demostró que solo el 26% de los participantes reportaron que el aceite de oliva es el aceite más saludable y la margarina fue identificada como el producto con alto contenido de colesterol. Esta comparación demostró que, sin estrategias nutricionales, existen percepciones erróneas respecto a las grasas saludables.

Respecto al tránsito intestinal, el 67% del total identificó la fibra como la opción adecuada. Al comparar los datos entre los participantes del programa y los que no, el 100% del grupo participante respondieron de forma correcta; mientras el 57% de los no participantes respondieron adecuadamente. Por consiguiente, hubo una diferencia de un 43% de ambos grupos. De forma similar según el estudio en Estados Unidos de Melike y Alsaffar (2013) se encontró que el 67.2% de los adultos relacionaron correctamente que la fibra mejora los movimientos intestinales, estos hallazgos refuerzan la importancia de incluir contenidos prácticos en los programas de educación nutricional, ya que contribuyen a fortalecer el conocimiento sobre funciones digestivas esenciales.

En cuanto a los beneficios de tener una alimentación saludable y equilibrada, el 45% general de los trabajadores indicaron correctamente que ayudan a reducir enfermedades crónicas; mientras que el 55% no tiene claro el beneficio principal. Al analizar los resultados de los que

participaron en el programa el 76% muestra tener el conocimiento adecuado; el 36% de los que no formaron parte del programa respondieron correctamente. De acuerdo con la OMS (2018) adoptar una alimentación equilibrada basada en alimentos naturales o mínimamente procesados es esencial para mantener la salud y prevenir enfermedades crónicas.

En lo que respecta al conocimiento sobre la OMS en cuántos litros de agua se recomienda tomar al día, el 28% de los encuestados respondieron de forma correcta que esta institución recomienda tomar de 1.5 a 2 litros de agua diario. Lo que ha significado que este grupo tiene un alto nivel de conocimiento con base a la recomendación antes mencionada. Un 72% mostró no tener ese conocimiento. Al analizar los resultados en aquellos que no participaron del programa se observa que el 15% coincidieron con lo recomendado por la OMS; mientras que al examinar las respuestas de aquellos que participaron del programa se observa que el 70% coincide con la que recomienda esta institución, mostrándose la efectividad del programa “Vivo Sano 2024”. con respecto al nivel de conocimiento del consumo de agua. La OMS (2010) también destaca la importancia de los entornos laborales que promuevan la hidratación adecuada para la prevención de enfermedades renales y mejora del desempeño.

En cuanto al conocimiento sobre como medir el estado de hidratación, el 60% del total de encuestados señaló correctamente el color de la orina como el principal indicador. Al segregar los datos de los que participaron en el programa, el 100% respondió correctamente mediante el color de la orina; mientras que solo el 49% de los no participantes eligió la misma respuesta del grupo participante. Según la Organización Internacional del trabajo (OIT) y la OMS (2020) recomiendan promover estrategias educativas en el entorno laboral para mejorar la identificación temprana de signos de deshidratación como beber líquidos a menudo y así reforzar lo encontrado en esta investigación. Asimismo, Cañas (2018) resaltó que, tras intervenciones enfocadas en salud

ocupacional los empleados mejoraron significativamente su capacidad para detectar riesgos y cuidar su bienestar de forma autónoma como niveles de hidratación.

En relación con el consumo diario de frutas, el 38% de los participantes del programa reportaron consumir de 3 a 5 porciones, frente al 5% de los que no participaron. Además, el 60% de los que no formaron parte del programa indicaron no consumir ninguna fruta y el 2% de quienes sí formaron parte del programa mencionaron no consumir frutas. De manera similar, el estudio de Mc Donald Posso (2010) demostró que el 26.9% consumía frutas y verduras de 3 a 4 porciones, mientras que el 18.8% consumía menos de una porción diaria. Estos resultados sugieren que un mayor conocimiento nutricional está asociado con un mejor consumo de frutas y verduras, lo que demuestra la importancia de continuar incorporar programas educativos que fomenten hábitos de alimentación saludable.

Sobre el consumo de bebidas azucaradas, en 61% en totalidad de los encuestados consumía 3 veces por semana. Al analizar los resultados, en los participantes el 46% ingería 1 día a la semana, y en los no participantes, el 10% mantenía la misma frecuencia. Por consiguiente, el 73% de los no participantes tomaba bebidas azucaradas 3 veces a la semana frente al 22% de los que formaron parte del programa. Estos hallazgos coinciden con recomendaciones de la OMS (2019) que sugiere limitar el consumo de bebidas azucaradas para reducir el riesgo de enfermedades no transmisibles, como la diabetes tipo 2 y la obesidad.

Sobre el consumo de meriendas, el 42% en general de los trabajadores indicaron que no suelen merendar. Al observar los resultados el 76% de los participantes del programa eligió frutas o nueces como merienda, frente al 11% de los no participantes; de manera similar el 47% de los trabajadores que no formaron parte del programa indicaron no consumir meriendas, en cambio el 24% de los participantes seleccionaron esta referencia. Esto coincide con el estudio de Shin y Kim

(2020) donde hacen referencia que saltarse comidas como no realizar meriendas puede llevar una menor ingesta energética durante la jornada laboral lo cual afecta el bienestar de los trabajadores.

El 57% de la totalidad de los encuestados refieren no realizar actividad física, mientras que el 11% indicaron realizar actividad física de 3 a 5 días a la semana. Al comparar los resultados se observó que el 22% de los trabajadores que formaron parte del programa realizan actividad física de 3 a 5 días a la semana; mientras el 7% de los que no participantes reportaron la misma rutina. Esto concuerda con Song y Baicker (2019) quienes evidenciaron que los programas de bienestar laboral incrementan la actividad física regular. Además, la OMS (2021) recomienda al menos 150 minutos semanales de actividad física moderada, lo que refuerza la importancia de promover estos hábitos en entornos laborales.

Con relación al consumo de grasas, el 47% del total indicaron no prestar atención al tipo de grasas que consumen. De acuerdo con los resultados obtenidos, entre los participantes del programa el 86% manifestaron preferir grasas saludables como el aceite de oliva y el aguacate; frente a un 11% de los no participantes que reportaron la misma elección. Por otro lado, el 62% de los trabajadores que no participaron indicaron no prestar atención al tipo de grasa que consumen; mientras que el 0% de los participantes del programa prefirieron por esta opción. Esto demuestra un mayor nivel de conciencia nutricional entre quienes participaron, lo que coincide con el estudio de Aksoylu et al. (2020) donde se evidencia que el 26% identificó el aceite de oliva como el aceite más saludable. Lo que demuestra que sin educación nutricional prevalecen hábitos inadecuados. Por ello, es importante fomentar espacios educativos en el entorno laboral.

En cuanto al patrón de desayuno, el 46% total de los encuestados consumen frituras y el 28% reflejan tener un desayuno nutritivo. Al observar los resultados, se notó que entre los participantes del programa el 68% eligió desayunos variados y nutritivos frente al 15% de los no

participantes. El 59% de los no participantes prefirieron frituras mientras que el 6% de los participantes siguen ese patrón. De acuerdo con la Secretaría de Salud (2015) se recomienda iniciar el día con un desayuno equilibrado para mejorar la concentración y energía durante la jornada laboral, lo que refleja la importancia en fomentar esta práctica en el programa.

En relación con la frecuencia de lectura de etiquetas nutricionales en los alimentos que compran, el 13% a nivel general indicaron siempre leer las etiquetas nutricionales. De acuerdo con los resultados obtenidos se analizó que entre los participantes del programa el 42% afirmó leer siempre el etiquetado nutricional; en contraste con el 6% de los no participantes. También se observó que el 2% de los trabajadores no participantes expresaron leer a veces las etiquetas, en cambio los participantes del programa reportaron el 58%. A su vez el 90% del personal que no participó en el programa señalaron nunca leer las etiquetas nutricionales de los alimentos que compran; ninguno de los participantes del programa reportó ignorarlas, siendo este el 0%. Rimpeekool et al. (2017) utilizó una muestra de 42,750 adultos tailandeses y encontró que quienes no leen las etiquetas nutricionales tienen un mayor riesgo de hipertensión, dislipidemia y obesidad.

En cuanto a la obtención de sus alimentos a la hora de almorzar, el 65% total de los encuestados adquiere sus almuerzos en la cafetería. Luego de analizar los resultados se evidenció que el 25% de los no participantes en el programa lleva almuerzo desde casa, frente al 58% de los trabajadores que sí formaron parte del programa. El 72% de los no participantes compra en la cafetería, comparado con el 42% de los participantes. Estos resultados se relacionan con el estudio Tiwari et al. (2017) donde se muestra que llevar sus almuerzos de casa se asocia con una alimentación más saludable al controlar sus porciones alimentarias, lo que respalda la práctica de preparar almuerzo casero como una alternativa beneficiosa para los trabajadores.

El 23% total de los encuestados afirmaron haber participado en el programa, mientras que el 77% indicaron no haber participado. Los trabajadores que formaron parte del programa presentaron resultados beneficiosos en comparación con los que no participaron. Según el estudio de Cancelliere et al. (2011) la participación de los empleados en programas de salud se asocia con mejoras sustanciales en el comportamiento saludable, el conocimiento y la productividad.

Finalmente, en cuanto al grado de participación en las actividades por los trabajadores que formaron parte del programa “Vivo Sano 2024”, el 58% reportaron tener participación entre un 80% al 100%; mientras el 42% indicaron tener participación de 40% al 70%. De acuerdo con el estudio de Lowensteyn et al. (2019) donde se evidencia que, participantes con alta grado de involucramiento en un programa de bienestar laboral, reciben mejoras en salud física y productividad laboral.

CAPÍTULO 5

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Capítulo 5: Propuesta de Intervención

5.1. Denominación o título de la propuesta

Mas salud, más participación: Propuesta para fortalecer el programa Vivo Sano en sus próximas versiones

5.2. Justificación de la propuesta

Esta propuesta surge como una estrategia de fortalecimiento y expansión del programa “Vivo Sano 2024” en la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A.

Durante su ejecución el programa demostró tener impacto positivo en cuanto al conocimiento nutricional de los trabajadores que formaron parte del programa. A pesar de ello, la evaluación en la actividad física y algunos hábitos alimentarios aún es limitado, por ello se hace necesario implementar en la organización estos programas, para ofrecerles mejor calidad de vida que redunden en la buena salud del personal y obtener así mejores resultados económicos.

Es importante aclarar que su alcance fue limitado a un grupo fijo de 50 colaboradores durante los siete meses, lo que restringió los beneficios del programa en una fracción del total de la empresa. Es por ello por lo que, se propone rediseñar la estructura de participación del programa, en busca de fomentar la equidad en el acceso a programas de bienestar, fortalecer la cultura organizacional en torno a la salud preventiva y aumentar el compromiso del personal con sus propios procesos de cuidados.

La propuesta busca mejorar la participación mediante estrategias más prácticas, motivadoras y adaptadas al entorno laboral. Con estos ajustes se espera lograr cambios más significativos y sostenidos en la salud y bienestar del capital humano, para así potenciar sus resultados y asegurar que cumpla su objetivo de promover un estilo saludable en la empresa.

5.3. Objetivos de la propuesta

5.3.1. Objetivo general

Elaborar estrategias para aumentar la participación de trabajadores en próximas versiones del programa Vivo Sano en Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A.

5.3.2. Objetivos específicos

- Desarrollar estrategias de promoción que motiven a más trabajadores a inscribirse en futuras versiones de programa Vivo Sano.
- Implementar mecanismos de divulgación efectivos para que más trabajadores conozcan y se beneficien del programa en siguientes ediciones.
- Optimizar el proceso de reclutamiento dirigidos a los trabajadores de Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A.

5.4. Contenido de la propuesta

La propuesta contempla un conjunto de estrategias enfocadas en aumentar la participación de los trabajadores en futuras versiones del programa Vivo Sano, con el fin de que un mayor número de trabajadores pueda beneficiarse de sus aportes en conocimientos nutricionales, hábitos alimentarios y el estado físico. Las estrategias han sido diseñadas en función de los hallazgos del estudio y las condiciones de la empresa.

Estrategias para el proceso de inscripción de los trabajadores

- Jornada de inscripción temáticas: para generar interés y entusiasmo en los trabajadores, en cada convocatoria se plantea realizar jornadas de inscripción ambientadas de forma creativa, con decoración con motivos naturales de bienestar, música ambientada positiva, así como personal del programa disponibles para resolver dudas y explicar beneficios.

- Diseño de recurso educativo digital: se elaborará un recurso visual descargable como un folleto o tríptico interactivo con un código QR, este material podrá compartirse de forma física o digital y contendrá; información clara y atractiva sobre los beneficios del programa, testimonios breves de trabajadores que ya participaron, pasos para la inscripción y fechas claves del próximo ciclo y recomendaciones saludables alineadas a los ejes del programa.

Estrategias de promoción interna del programa

- Creaciones del “Día Vivo Sano” mensual: se establecerá un día al mes dedicado a representar el programa a nivel institucional.

En esta jornada se utilizará el uso de camisetas o distintivos del programa por parte de los participantes, mensajes motivacionales o educativos en las pantallas de las instalaciones, promoción de recetas saludables en el comedor con el personal de nutrición, actividades breves como pausas activas, charlas expés y entregas de materiales educativos.

- Vinculación activa de un personal motivador de cada departamento: se sugiere involucrar a los líderes de equipo en el programa dentro de su grupo; para motivar la participación, resolver dudas y generar una cultura de apoyo.

Esta estrategia busca introducir el liderazgo interno para mejorar la aceptación y el compromiso de los trabajadores.

Estrategias para iniciar el programa Vivo Sano

- Distribución por ciclos rotativos: en lugar de mantener los mismo 50 trabajadores durante los siete meses, se propone dividir el grupo en ciclos rotativos cada dos meses, manteniendo la misma duración del programa en siete meses.

Esta modalidad permite incluir más trabajadores sin afectar la calidad de la intervención; por consiguiente, se tendrán tres grupos de 50 trabajadores al beneficiar un total de 150 colaboradores, en la siguiente manera.

Grupo A: mes 1-2

Grupo B: mes 3-4

Grupo C: mes 5-6

Mes 7: se realizarán las actividades de cierre, evaluación general y retroalimentación.

Previo a cada ciclo se realizará un proceso de selección e inscripción con una semana de anticipación, mediante convocatoria abierta que fomenten la postulación voluntaria.

Estrategias para fortalecer el patrón de desayuno y promover almuerzos caseros

Durante el mes se harán demostraciones cortas matutinas, para informar como armar un desayuno equilibrado en el comedor institucional.

Se ofrecerán recetas fáciles y accesibles mediante material visual distribuido en los comedores y redes internas de la empresa para un almuerzo nutritivo y equilibrado; también se promoverán “retos de almuerzos saludables” en la cual los trabajadores compartirán sus almuerzos y así participen por premios sencillos.

Se propone incorporar en el comedor, un menú semanal con preparaciones saludables donde los trabajadores puedan armar su plato balanceado.

Estrategias de educación sobre tipo de grasas saludables

Se colocarán afiches o infografías ilustrativas en los comedores y puntos clave con ejemplo cotidiano de alimentos ricos en grasas buenas versus grasas perjudiciales, al indicar como leer etiquetas nutricionales y hacer mejores elecciones.

Se organizarán talleres prácticos guiados por pasantes de nutrición como las charlas exprés sobre tipo de grasas y su impacto en la salud, también se realizarán demostraciones breves para todo el personal.

Estrategias para el rediseño de actividad física

Se incluirán retos semanales con metas alcanzables y premios simbólicos, además se organizarán actividades físicas breves en cada departamento adaptadas al tipo de jornada laboral. También se difundirán videos o material visual sobre rutinas cortas de actividad física.

Se desarrollarán rutinas de pausas activas diferenciadas según el tipo de trabajo que realizará cada grupo de trabajadores, guiadas por las pasantes de nutrición o personal idóneo.

Se crearán espacios adecuados para la actividad física dentro de la empresa y fomentar su uso en horario flexible como el tiempo libre o después de horario laboral para ejercitarse.

Estas acciones estarán diseñadas con enfoque participativo, accesible y respetuoso en la diversidad laboral; al procurar fortalecer la cultura de bienestar y salud integral dentro de la empresa.

5.5. Implementación de la propuesta

Para la ejecución de la propuesta que consiste en la elaboración y difusión de un folleto digital dirigido a los trabajadores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., se necesitará un equipo que garantice la calidad del contenido, el diseño atractivo y una distribución efectiva. Para esta implementación se necesita el siguiente personal.

- **Pasantes de nutrición:** serán los encargados de atraer a los trabajadores hacia el contenido del folleto. Ofrecerán charlas breves explicativas sobre los temas abordados y resolverán dudas que puedan surgir. Además, estarán en contacto directo con los trabajadores para incentivar la lectura y aplicación del material.

- **Departamento de salud ocupacional:** validarán el contenido técnico del material de los mensajes, dirigidos a la salud de los trabajadores; así como aprobar y coordinar su difusión interna.
- **Diseño gráfico (canva pro):** herramienta que favorecerá el diseño estético del folleto, al asegurar que la información sea visualmente atractiva y clara para el personal.
- **Área de comunicaciones internas de la empresa:** es el equipo de mercadeo de la empresa Estrella Azul. Tendrán la responsabilidad de la publicación digital del folleto a través de los canales oficiales; como correo electrónico, mensajería interna, pantallas informativas para asegurar una adecuada cobertura y visibilidad.

El folleto digital estará diseñado en formato de documento portátil (PDF) interactivo o formato de archivo de imagen (JPG) para simplificar su visualización desde teléfonos móviles. El material será de distribución gratuita y no se necesitará impresión física.

5.6. Resultados obtenidos de la implementación de la propuesta

Se plantea una proyección de resultados con base en el análisis del programa “Vivo Sano 2024” y la validación teórica de las estrategias propuestas. De ser aprobado, se esperan los siguientes logros.

Mayores trabajadores beneficiados; es decir, a través del modelo rotativo permitirá que más trabajadores de la empresa logren beneficiarse, sin afectar la operatividad de la planta de alimentos.

Mayor visibilidad e identificación del programa, mediante la estrategia “Día de Vivo Sano” mensual; al integrar a todas las áreas de la empresa con mensajes, materiales visuales y dinámicas saludables.

Aumento en el número de inscritos, gracias a las jornadas temáticas de inscripción que combinan estímulos visuales, sensoriales y afectivos.

Procesos de inscripción más eficientes y personalizados, que permiten captar trabajadores con mayor interés y compromiso.

Estos resultados obtenidos se fundamentan en la evidencia lograda durante el análisis comparativo entre trabajadores participantes y no participantes; lo cual demuestra que el programa “Vivo Sano 2024” generó efectos positivos en conocimientos nutricionales, hábitos alimentarios y estado físico en los trabajadores.

5.7. Beneficiarios de la propuesta

La propuesta está dirigida principalmente a los trabajadores operativos y administrativos de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., quienes forman parte de la población activa de la organización y podrán ser beneficiados con la mejora del programa Vivo Sano en sus próximas versiones.

Beneficiarios directos: trabajadores que participen en ciclos rotativos del programa, aproximadamente 150 trabajadores durante siete meses, distribuido en tres grupos.

Beneficiarios indirectos: el personal de salud ocupacional, al contar con herramientas prácticas para aumentar el alcance y la efectividad del programa. Además, obtendrán los resultados para decisiones futuras en la promoción de salud laboral.

La empresa Estrella Azul al mejorar el clima laboral reducirá el ausentismo del personal relacionado a enfermedades crónicas no transmisibles e incrementará la productividad mediante el fortalecimiento de bienestar de sus colaboradores.

5.8. Delimitación física o espacial de la propuesta

La propuesta se desarrollará en las instalaciones de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., ubicada en Panamá; en áreas destinadas a los trabajadores de la planta de producción de alimentos y administrativos.

Las actividades del programa Vivo Sano se llevarán a cabo en los espacios del comedor institucional, sala de capacitaciones, oficinas administrativas, áreas operativas donde se visualicen pantallas y afiches relacionados con el programa; así como, espacios abiertos dentro de la planta para la realización de pausas activas y dinámicas grupales.

5.9. Cronograma de actividades

Actividades	Mes	Responsable (R)	Aprueba (A)	Consulta (C)	Informa (I)
Revisión y aprobación institucional	Mes 1	Investigadoras	Departamento de Salud ocupacional	Departamento de Recursos Humanos	Jefes de áreas de la institución
Diseño y planificación de estrategias	Mes 1 -2	Investigadoras	Departamento de salud ocupacional	Equipo de Mercadeo de la institución	Líderes de cada área de la institución
Estrategias de inscripción	Mes 3	Pasantes de nutrición	Departamento de salud ocupacional	Departamento de recursos humanos	Trabajadores
Ejecución de ciclos rotativos	Mes 4-9	Pasantes de nutrición +	Nutricionista idónea	Departamento de salud ocupacional	Jefes de áreas de la institución

para los trabajadores: Grupo A Grupo B Grupo C		nutricionista idónea			
Pausas activas por jornada laboral y rutinas de actividad física	Mes 9	Pasantes de nutrición	Departamento de salud ocupacional	Líderes de cada área de la institución	Trabajadores de la institución
Días de “Vivo Sano”	Mes 10	Pasantes de nutrición + Departamento de Recursos Humanos	Departamento de salud ocupacional	Departamento de Recursos Humanos	Trabajadores de la institución
Evaluación, cierre y retroalimentación del programa	Mes 10	Nutricionista + pasantes de nutrición	Departamento de salud ocupacional	Departamento de recursos humanos	Trabajadores de la institución

5.10. Presupuesto

Concepto	Cantidad o unidad	Costo unitario	Valor total
----------	-------------------	----------------	-------------

Material visual educativo (folleto, rutinas, infografías)	1 unidad	B/.30.00	B/. 30.00
Diseño gráfico de la propuesta en canva pro	1 unidad	B/. 10.00	B/. 10.00
Premio para retos saludables (hidratantes, termos, merienda)	50 unidades	B/. 12.00	B/. 600.00
Alimentación nutritiva, recetas saludables (insumos para recetas saludables)	6 unidades	B/. 20.00	B/. 120.00
Decoración y logística de los días “Vivo Sano” (pancartas, distintivos)	1 unidad	B/. 30.00	B/. 120.00
Transporte de pasantes de nutrición (incentivos)	7 unidades	B/. 100.00	B/. 700.00
Suministros de pausas activas (bandas elásticas, tapetes para hacer yoga)	1 unidad	B/. 300.00	B/. 300.00
Difusión interna digital (publicaciones internas, pantallas)	3 unidades	B/. 0.00	B/. 0.00

Premios de cierre final (reconocimiento + kits motivadores)	150 unidades	B/. 10.00	B/. 1,500.00
Otros (papelería, impresión básica)	6 unidades	B/. 20.00	B/. 120.00
Valor total en balboas (B/.):			B/. 3.500

Conclusiones

En conclusión, con base al primer objetivo que fue identificar el nivel de conocimiento nutricional de los trabajadores de Estrella Azul, sede Industrias lácteas S. A., en el periodo 2024, se concluye que los colaboradores que participaron en el programa demostraron tener un mayor nivel de conocimiento en comparación con los que no formaron parte del programa, lo cual evidencia el impacto positivo de la intervención en su aprendizaje.

- Los participantes del programa lograron identificar el beneficio principal de consumir frutas y vegetales, así como la identificación del tipo de grasas saludables como el aceite de oliva y aguacate, del mismo modo, referente a cuantos litros de agua se recomienda tomar al día según la (OMS).
- Las intervenciones educativas del programa tuvieron un impacto positivo en la comprensión de conceptos fundamentales de nutrición, la cual es una herramienta a favor para mejorar el conocimiento en salud alimentaria de los trabajadores.

En relación con el segundo objetivo, mostrar hábitos alimentarios de los trabajadores de Estrella Azul, sede Industrias Lácteas durante el periodo 2024, se demuestra que los participantes del programa Vivo Sano adoptaron prácticas alimentarias más saludables que los que no formaron parte del programa.

- Se destacan un mayor consumo de frutas de 3 a 5 días a la semana y una mayor frecuencia en opciones de meriendas saludables como frutas o nueces.
- A excepción de una menor ingesta de bebidas azucaradas, aunque se observan mejoras generales, es importante mencionar que la frecuencia aún sigue siendo alta dentro del grupo participante del programa.

- Los trabajadores demostraron una mayor importancia por la calidad nutricional de los alimentos que consumen, reflejada en hábitos como la lectura de etiquetas nutricionales y preferencias por llevar alimentos desde sus casas para almorzar. Sumado a esto, los hallazgos reflejan una transformación positiva en los hábitos alimentarios como efecto directo del personal en la participación en el programa.

Con respecto al tercer objetivo que es indicar la evaluación del efecto del programa Vivo Sano 2024 en el estado físico de los trabajadores de Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A.

- La frecuencia de actividad física entre los participantes del programa no presentó una diferencia significativa frente a los no participantes, lo que evidenció la necesidad de reforzar esta dimensión del programa mediante estrategias más atractivas y accesibles para los colaboradores.
- El efecto sobre el estado físico requiere un rediseño que incluyan elementos motivacionales, seguimiento individualizado, mayores incentivos para la adopción de rutinas activas y sostenibles en el tiempo.

Recomendaciones

Con respecto al objetivo uno que es identificar el nivel de conocimiento nutricional de los trabajadores de Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., en el periodo 2024. Se recomienda mantener las estrategias actuales de educación nutricional enfocadas en las fuentes de proteínas, grasas saludables, fibra dietética y agua, elaborado con materiales didácticos, herramientas visuales y sesiones interactivas para los trabajadores.

También se sugiere incluir temas específicos como la vitamina C y su presencia en las frutas y verduras, con el fin de fortalecer los conocimientos básicos de nutrición en el entorno laboral que los ayuden a mejorar sus hábitos alimentarios teniendo un estilo de vida saludable.

Fortalecer la educación sobre el tránsito intestinal a través de cápsulas informativas, contenido audiovisual o demostraciones que ayuden a comprender mejor el rol de la fibra en la salud digestiva.

Se recomienda mantener los espacios de hidratación visibles a los trabajadores, con énfasis en el reconocimiento de signos fisiológicos por falta de hidratación; como identificar el color de la orina y la cantidad de agua recomendada según la Organización Mundial de la Salud, para asegurar que estos contenidos sigan siendo parte integral de las capacitaciones.

En relación con el objetivo dos, mostrar los hábitos alimentarios de los trabajadores de Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., durante el periodo 2024. Se recomienda mantener y fortalecer las acciones orientadas al consumo de frutas y meriendas saludables; así como continuar la promoción de la lectura de etiquetas nutricionales que compran, a través de campañas informativas que refuercen el pensamiento crítico para saber elegir alimentos sanos y nutritivos.

Se recomienda modificar las estrategias dirigidas al consumo de grasas especialmente en quienes no logran identificar las opciones saludables. Para ello, se puede incluir contenido visual

comparativo o actividades didácticas sobre tipos de grasas, su impacto en la salud y como identificarlas al comprar productos alimentarios.

También se sugiere reforzar las estrategias educativas relacionadas con el patrón de desayuno a través de talleres prácticos; demostraciones de desayunos equilibrados, material visual sobre combinaciones saludables; así como incluir un menú diario en el comedor institucional con preparaciones nutritivas.

Es necesario mejorar las acciones vinculadas al tipo de alimentos que consumen los trabajadores a la hora de almorzar, así como profundizar en futuras investigaciones sobre los motivos de elección alimentaria en la cafetería y diseñar intervenciones que promuevan el consumo casero o más saludable dentro del entorno laboral.

Finalmente, en relación con el objetivo tres que es indicar la evaluación del efecto del programa “Vivo Sano 2024” en el estado físico de los trabajadores de Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A. Se recomienda mejorar las estrategias en promoción de la actividad física, mediante el rediseño del componente de ejercicio al incorporar métodos más atractivos o flexibles; ya sean retos semanales, actividades grupales en cada departamento o inclusiones de pausas activas personalizadas según el tipo de jornada.

Referencias Bibliográficas

- Afshin, A., John Sur, P., & Corbany, L. (3 de Abril de 2019). The Lancet. Obtenido de Efectos de los riesgos alimentarios sobre la salud en 195 países, 1990-2017: un análisis sistemático para el Estudio de la Carga Mundial de Enfermedades 2017: [https://www.thelancet.com/article/S0140-6736\(19\)30041-8/fulltext](https://www.thelancet.com/article/S0140-6736(19)30041-8/fulltext)
- Aksoylu Özbek, Z., Çelik , K., & Günç Ergönül, P. (24 de Enero de 2020). Conocimiento de los consumidores sobre los efectos de los aceites y grasas comestibles en la salud en Turquía: un estudio mediante cuestionario. Obtenido de Editores Carmesí: <https://crimsonpublishers.com/ntnf/fulltext/NTNF.000596.php>
- Asamblea legislativa. (2003). Ley No. 52 de 22 de Julio de 2003 que modifica y deroga disposiciones que regulan el ejercicio de la profesion de nutricionista dietista. Panamá.
- Asamble Nacional. (2019). Ley 114 Plan de accion paramejorar la salud y dicta otras dispociones para establecer el impuesto selectivo al consumo de bebidas azucaradas y los criterios para su uso.
- Berrio, L. (11 de octubre de 2011). Empresas enfocadas en el bienestar laboral. Obtenido de El capital financiero: <https://elcapitalfinanciero.com/empresas-enfocadas-en-el-bienestar-laboral/>
- Bueno Castro, D., & Muñoz Sanchez, A. (2016). La participación en programas de promoción de la salud: Caso de una universidad de Bogotá. Salud delos trabajadores, 24(1). Obtenido de S: https://ve.scielo.org/scielo.php?Pid=S1315-01382016000100002&script=sci_abstract
- Cabezas-Zábala, C., Hernández-Torres, B., & Vargas-Zárate, M. (2015). Aceites y grasas: efectos en la salud y regulación mundial. Colombia. Obtenido de Revista de la facultad de

medicina de Colombia :

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/revfacmed/article/view/53684/58994>

Camelo Rojas, L., Piñeros Carranza, G., & Chaves Bazzan, L. (2020). Fomento de alimentación laboral saludable en América del Sur. *Revista Científica Ciencias Médicas*, 61-68. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4260/426064021009/html/>

Cancelliere, C., Cassidy, J., Ammendolia, C., & Côté, P. (2011). ¿Son eficaces los programas de promoción de la salud laboral para mejorar el presentismo laboral? Una revisión sistemática y una síntesis de la mejor evidencia de la literatura. *Salud Pública del BMC*.

Capelo Concepción, M., González Pardo, S., Folleco Guerrero, J., Quintanilla Bedón, R., Baquero Cárdena, S., & Chamorro Pinchao, J. (2019). Hábitos alimentarios y estado nutricional de los trabajadores de una empresa láctea del norte de Ecuador. Obtenido de <https://revistabionatura.com/2019.04.02.9.html>

Chacín, U. P. (s.f). Capítulo III Marco Metodológico. URBE, 48.

Cañas Trujillo, R. (2018). Implementar un programa de pausa activa a los empleados del club campestre el rancho para mejorar la calidad de vida y prevenir las enfermedades profesionales. *Revista digital: actividad física y deporte*.

Consejo nacional de legislación. (1983). Ley No. 12 de 11 de agosto de 1983 por la cual se establece y reglamenta el programa para la carrera de nutricionista y dietista en la república de Panamá.

Contento, I. (2008). Educación nutricional: vinculando la investigación, la teoría y la práctica. Obtenido de Pubmed: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18296331/>

Estrella Azul. (s.f). Historia de Estrella Azul. Obtenido de <https://estrellaazul.com/historia/>

- Grimani, A., Aboagye, E., & Kwak, L. (12 de diciembre de 2019). La eficacia de las intervenciones de nutrición y actividad física en el lugar de trabajo para mejorar la productividad, el desempeño laboral y la capacidad de trabajo: una revisión sistemática. Obtenido de Salud Pública de BMC: <https://bmcpublikealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-019-8033-1>
- H Alzahrani, S., Abdulaziz Saeed, A., Khaleed Baame, M., & Faisal Shalabi, A. (2020). Hábitos alimentarios de los estudiantes de medicina de la Universidad Rey Abdul Aziz, Yeddah, Arabia Saudita. Doi:<https://doi.org/10.2147/IJGM.S246296>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio , M. (2014). Metodología de la investigación (sexta ed.). Mcgraw-Hill Education.
- Hernández, D., Fernández, D., & Baptista, D. (2010). Metodología de la investigación quinta edición. Mc grawhil, 200.
- Junta provisional de gobierno. (1962). Decreto de gabinete No. 362 de 26 de noviembre de 1969 por el cual se reglamenta el ejercicio de las profesiones de nutricionista. Panamá.
- Lowensteyn, I., Berberian , V., Berger , C., Da Costa , D., Lawrence , J., & Grover , S. (2019). La sostenibilidad de un programa de bienestar laboral que incorpora principios de gamificación: participación de los participantes y beneficios para la salud después de 2 años. Pubmed. Doi:<https://doi.org/10.1177/0890117118823165>
- Maese, J., Ojeda Lizárraga, S., & Barrio Echavarría, G. (2018). Impacto de la implementación. Revista Cubana de Salud y Trabajo, 19, 9-14.
- Mas prevención . (15 de Noviembre de 2022). Obtenido de Salud Laboral: <https://www.spmas.es/blog/sedentarismo-laboral/#:~:text=el%20sedentarismo%20laboral->

,Qu% C3%A9%20se%20entiende%20por%20sedentarismo%20en%20el%20trabajo,com
o%20despu% C3%a9s%20de%20su%20jornada.

Mayo, D., Ullua, D., Barahona, D., Girón, D., Mendieta, D., & Hernandez, D. (2014-2025). Plan estratégico nacional para la prevención y el control integral de las enfermedades no transmisibles y sus factores de riesgo. Ministerio de salud de Panamá, 1-85.

Mc Donald Posso, A., Motta Borrel, J., Roa Rodríguez, R., Fontes, F., Batista, I., & Lay de Ureña, L. (2010-2011). Prevalencia de factores de riesgo asociados a enfermedad cardiovascular (PEFREC) en las personas adultas de 18 años y más. Provincias de Panamá y Colón. (1), 346. Obtenido de Investigación actual en nutrición y ciencia de los alimentos.

Melike S, D., & Alsaffar, A. (31 de Diciembre de 2013). Evaluación de la validez y fiabilidad de un cuestionario sobre conocimientos relacionados con la fibra dietética en una población estudiantil turca. Revista de salud, población y nutrición, 31(4), 500.
Doi:<https://doi.org/10.3329/jhpn.v31i4.20048>

Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. (s.f.). Código de Trabajo de Panamá. Decreto de Gabinete No. 252 de 30 de diciembre de 1971, contiene modificaciones de la Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995: Libro II – Riesgos profesionales, Título I – Higiene y seguridad en el trabajo. Panamá: Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Ministerio del deporte Ecuador. (s.f.). Pausa Activa Laboral se toma las fábricas. Obtenido de El nuevo Ecuador III: <https://www.deporte.gob.ec/pausa-activa-laboral-se-toma-las-fabricas/#:~:text=La%20%E2%80%9cpausa%20Activa%20Laboral%E2%80%9D%20surgi%C3%B3,Rusia%2C%20hasta%20llegar%20a%20Sudam%C3%A9rica>

Minsa. (17 de diciembre de 2024). Nuevas estrategias buscan reducir la obesidad en Panamá. Obtenido de Ministerio de Salud en Panamá: <https://www.minsa.gob.pa/noticia/nuevas->

estrategias-buscan-reducir-la-obesidad-en-

panama#:~:text=Actualmente%20Panam%C3%A1%20tiene%20cerca%20de,la%20obesidad%20ocupa%20un%2010%25.

Mori Vara, P. (2018). Prevalencia de la obesidad y el sobrepeso de una población universitaria de la Comunidad de Madrid (2017). *Nutricion Clinica y Dietetica hospitalaria* , 103.

OMS. (2019). Organización Mundial De La Salud. (O. M. Salud, Ed.) Obtenido de La nutrición en la cobertura sanitaria universal: <https://www.who.int/es/publications/i/item/WHO-NMH-NHD-19.24>

OPS, O. P. (18 de Noviembre de 2019). Alimentos y bebidas ultraprocesados en América Latina: ventas, fuentes, perfiles de nutrientes e implicaciones. Obtenido de PAHO: <https://www.paho.org/en/node/64542>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), Organización Panamericana de la Salud (OPS), Programa Mundial de Alimentos (WFP), Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). (2019). *Panorama de la seguridad alimentaria y nutricional en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile.

Organización Internacional del trabajo, O., & Organización Mundial de la Salud, O. (2020). *Seguridad y salud de los trabajadores en las crisis sanitarias*.

Organización Mundial de la Salud. (2021). *Directrices de la OMS sobre actividad física y comportamientos sedentarios*. Ginebra.

Organización Mundial de la Salud, O. (31 de agosto de 2018). *Alimentación Sana* . Obtenido de Organización mundial de la salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/healthy->

- alta y niveles elevados de lípidos en sangre en una cohorte de 42.750 adultos tailandeses.
Doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0189574>
- Secretaría de Salud. (26 de agosto de 2015). La importancia del desayuno. Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/salud/articulos/la-importancia-del-desayuno>
- Shapiro, L., Samuels, S., Breslow, L., & Camacho, T. (1983). Patrones de ingesta de vitamina C en alimentos y suplementos: encuesta de una población adulta en el condado de Alameda, California. *Revista Estadounidense de Salud Publica*. Obtenido de <https://ajph.aphapublications.org/doi/abs/10.2105/AJPH.73.7.773>
- Shin , W.-Y., & Kim, J.-H. (2020). El uso de servicios de alimentación en el lugar de trabajo se asocia con una reducción de los saltos de comidas en trabajadores adultos coreanos: un estudio transversal a nivel nacional. *Pubmed*.
Doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0243160>
- Song, Z., & Baicker, K. (16 de agosto de 2019). Efecto de un programa de bienestar laboral en la salud de los empleados y los resultados económicos. *JAMA*. Doi:[10.1001/jama.2019.3307](https://doi.org/10.1001/jama.2019.3307)
- Sorensen, G., Barbeau, E., Stoddard, A., Kay Hunt , M., Kaphingst, K., & Wallace, L. (10 de octubre de 2011). Promoción del cambio de comportamiento entre trabajadores multiétnicos de clase trabajadora: Resultados del estudio "Direcciones Saludables" para pequeñas empresas. *Revista Estadounidense de Salud Publica* , 95.
Doi:<https://ajph.aphapublications.org/doi/abs/10.2105/AJPH.2004.038745>
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica* (4ta. Edición ed.). México : Limusa.
- Tapia Mieles, M., & Rich Ruiz, M. (2021). El Entorno laboral y la nutrición del personal de enfermería en áreas hospitalarias. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=s2664-32432021000200032

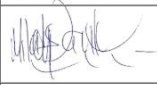
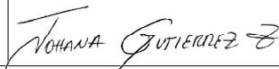
- Tarfa , A., Alshaalan , R., Alhusan, S., Alrasheedi , K., Aldosari, H., Albarqi , H., . . . Almnaizel, A. (2023). Exploración de la asociación entre el conocimiento nutricional y el consumo de frutas y verduras entre adultos jóvenes: un estudio transversal. Investigación actual en nutrición y ciencia de los alimentos. Doi:<http://dx.doi.org/10.12944/CRNFSJ.11.2.13>
- Tiwari , A., Aggarwal , A., Tang , W., & Drewnowski , A. (2017). Cocinar en casa: una estrategia para cumplir con las pautas dietéticas de EE. UU. Sin costo adicional. Revista Estadounidense de medicina preventiva. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.amepre.2017.01.017>
- Velásquez, C., Palomino, J., & Ticse, R. (2017). Relación entre el estado nutricional y los grados de ausentismo laboral en trabajadores de dos empresas peruanas. Obtenido de Scielo Peru: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S1728-59172017000100002
- Velez Mejia , M., Caro Roldan, M., Martinez Uribe , G., & Orozco Soto, D. (Marzo de 2020). Condiciones de alimentación de trabajadores de un servicio de alimentación comercial. Medellín-Colombia. Obtenido de Scielo: https://scielo.isciii.es/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000100003

ANEXOS

Anexo 1. Inscripción del proyecto de Investigación como opción a Trabajo de Grado.

	VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN	
	FR-VIE-05 Inscripción propuesta trabajo de grado	Fecha: 13-Ene-2022
	Versión:0.1	Página 1 de 1

INSCRIPCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN COMO OPCIÓN A TRABAJO DE GRADO

1. Título del Proyecto:	Efecto del programa "Vivo Sano 2024" en los trabajadores de Estrella Azul Sede Industrias Lácteas S, A periodo 2024.
2. Facultad	Facultad Ciencias de la Salud
3. Programa o carrera:	Licenciatura en Nutrición y dietética
4. Unidad Ejecutora:	Estrella Azul Sede Industrias lácteas S, A
5. Director Técnico del Estudio:	Daniel Augusto Rangel Reina
6. Asesor Metodológico del Estudio:	José Santamaria Sanjur
7. Investigador (es):	
7.1. Nombre:	Paola Reyes Chen
7.2. Correo Electrónico:	Paolajuliette15@gmail.com
7.3. Número de teléfono:	(+507) 6398 - 5024
7.4. Nombre:	Sayaris Guerra Bonilla
7.5. Correo Electrónico:	sayarisguerra2802@gmail.com
7.6. Número telefónico:	(+507) 6143 - 4185
8. Duración del Proyecto:	8 meses
9. Fecha Probable de Inicio:	15 de abril del 2025
10. Fecha Probable de Terminación:	15 de noviembre del 2025
11. Fecha de Aprobación de la Coordinación de Investigación:	27/02/2025
12. Código del Proyecto:	LNYD-2025-01-06
13. Firma del Decano o Coordinador Académico del Programa	
14. Firma del Coordinador o Vicerrector de Investigación	

Este Documento es material Intelectual de Universidad Santander, y su uso sin aprobación tendrá implicaciones legales.

Anexo 2. Formularios para Someter Protocolos de Investigación.

	COMITÉ DE BIOÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SANTANDER PANAMÁ		
	Formulario para Someter Protocolos de Investigación FR-CBI-01	Fecha: 16- octubre-2021 Versión 1.5	Página 1 de 1

Nombre del Investigador (es) Principal (es):

Paola Juliette Reyes Chen
Sayaris Guerra Bonilla

Correos:

Paolajuliette15@gmail.com
Sayarisguerra2802@gmail.com

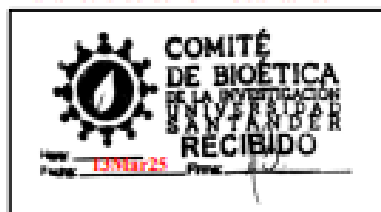
Código de inscripción del estudio: LNYD-2025-01-06 RESEGIS: 4228

(Solo para estudiantes de USantander)

Título del estudio:

"Efecto del programa "Vivo Sano 2024" en los trabajadores de Estrella Azul sede Industrias Lácteas S,A periodo 2024."

Para recibido del CBI USantander



Fecha: 07/03/2025

Se hace entrega digital de los siguientes documentos para la revisión ética del estudio en mención:

(Para ser llenado por el CBI-USantander)

Documento	Entregado
Formulario para someter protocolo firmado y fechado* word	✓
Acuerdo de Confidencialidad firmado y fechado por el (los) Investigador (es) *	✓
Declaración del (de los) Investigador (es) de mantener aspectos éticos firmado y fechado *	✓
Formulario de Inscripción o Aprobación del Protocolo en caso de estudios de estudiantes de pregrado y postgrado	✓
Hoja de vida del (de los) Investigador (es) Principal (es) incluyendo certificado de BPC	✓
Registro y/o Autorización Sanitaria de RESEGIS	✓
Certificación de No Objeción o Autorización de la entidad donde se pretende realizar el estudio	✓
Protocolo (Formato "Proyecto de Grado") en formato word	✓
Consentimiento Informado (si es necesario) en formato word	✓
Instrumento de recolección de datos en formato word	✓
Asentimiento Informado (si es necesario) en formato word	N/A
Carta de autorización por parte del asesor metodológico incluyendo fecha de la revisión y versión.	✓
Copia del recibo del pago del Gasto Administrativo cuando aplique	✓

Comité de Bioética de la Investigación · Avenida Colombia calle 44 Bellavista Edificio Capto Tel. 394-3490
comite.etica@usantander.edu.pa

Anexo 3. Aprobación del CBI-U-Santander M-048-2025



CBI-USantander-M- 048- 2025

Panamá, 25 de abril de 2025.

MEMORANDO

**Para: Sayaris Guerra.
Paola Reyes.**
Investigadores Principales.



De: Dra. Nydia Flores Chiari
Presidenta del Comité de Bioética de la Investigación

Asunto: Consideraciones sobre protocolo revisado

En reunión ordinaria del 07 de abril 2025 del Comité de Bioética de la Investigación de la Universidad Santander Panamá se discutieron los documentos del protocolo: **“Evaluación del efecto del programa "Vivo Sano 2024" en los trabajadores de Estrella Azul Sede Industrias Lácteas S, A periodo 2024”**. Y se decide aprobar con correcciones menores, mismas que se completaron el 18 de abril de 2025.

Los Miembros del Comité de Bioética de la Investigación deciden entonces:

<input checked="" type="checkbox"/> Aprobar	<input type="checkbox"/> Solicitud de Modificaciones
<input type="checkbox"/> Suspender para correcciones	<input type="checkbox"/> Denegar

Se revisaron los siguientes documentos:

Documentos	Versión
Protocolo de investigación	2
Instrumento de recolección de datos	2
Consentimiento informado	2

Los miembros del Comité que participaron en la reunión ordinaria fueron:

Nombre	Profesión	Cargo
Nydia Flores Chiari	Médica	Presidenta
Priscilla Jiménez	Tecnóloga Medica	Miembro
Dora Sánchez Potha	Abogada	Miembro
Santiago Rodríguez	Abogado/enfermero	Miembro
Iliana Ceballos	Pediatra	Miembro

Como parte del seguimiento que este Comité dará a su investigación, deberá presentar lo siguiente:

- Fecha de inicio y culminación del estudio
- Reportar el status de su investigación cada dos meses.
- Reportar de inmediato cualquier adenda/enmienda a la investigación y solicitar aprobación en caso de ser necesario
- Reportar en un plazo menor de 24 horas cualquier efecto adverso serio, cuando aplique
- Describir los riesgos potenciales de las terapias experimentales de la medicación a utilizar en su investigación e informar aquellos que se presentan a lo largo de su investigación, cuando aplique
- La aprobación ética tiene duración de un (01) año calendario, si supera ese plazo, se debe solicitar renovación de la aprobación ética por lo menos 1 mes previo a cumplido dicho periodo.
- Presentar copia digitalizada de su informe final y/o publicación, tan pronto finalice la investigación.

Saludos y éxitos,
c. archivos del Comité



Anexo 4. Instrumento de recolección de datos aprobado por CBI-USantander



Nombre *

Tu respuesta

Cédula *

Tu respuesta

¿Le gustaría participar de la encuesta? *

Sí

No

Siguiente Borrar formulario

Sección 1

Esta sección busca recopilar información básica sobre las características sociodemográficas de los participantes.

Indicaciones
Complete la encuesta digital seleccionando las opciones que considere pertinentes.
Dedique el tiempo que considere necesario; la duración estimada para completarla es de aproximadamente 6 minutos.

Edad *

Tu respuesta _____

Sexo *

- Masculino
- Femenino

Área de trabajo *

- Administración
- Manufactura
- Logística general

¿Tiempo aproximado que tarda en llegar de la casa al trabajo? *

- 0 hora a 1 hora
- 1 hora a 2 horas
- 2 horas a 3 horas

Máximo nivel educativo *

- Educación primaria
- Educación secundaria
- Técnico
- Licenciatura
- Postgrado
- Maestría
- Doctorado
- Ninguno

Atrás

Siguiente

Borrar formulario

Sección 2

Se evaluarán los conocimientos básicos de los participantes sobre temas de nutrición.

¿Qué tipo de alimento considera usted que es una buena fuente de proteína? *

- Carnes, huevos y legumbres
- Pan, frutas y pasteles
- Gaseosas, jugos y café.

¿Qué alimentos es conocido por ser una buena fuente de vitamina C? *

- Leche
- Naranja
- Arroz

¿Cuál es el beneficio principal de consumir frutas y vegetales? *

- Proporcionan vitaminas y minerales
- Aumentan el apetito
- Hacen que la comida sea más cara

¿Cuál es una buena fuente de grasa saludable? *

- Manteca de cerdo
- Aceite de oliva
- Margarina

¿Cuál de las siguientes opciones nos ayuda a mejorar el tránsito intestinal? *

- Fibra (avena, pan integral, frutas, etc.)
- Lácteos (queso, leche, yogurt)

¿Qué beneficios nos aporta mantener una alimentación saludable y equilibrada? *

- Nos permite comer alimentos ultraprocesados sin afectar nuestra salud
- Nos permite comer en exceso sin consecuencias
- Reduce el riesgo de enfermedades crónicas

Según la OMS cuantos litros de agua se recomienda tomar al día *

- 7 litros de agua al día
- de 1.5 a 2 litros de agua al día
- 1 litro de agua al día

¿Cómo mide su grado de deshidratación? *

- La frecuencia de las ganas de orinar
- Caída del cabello
- Color de la orina

[Atrás](#)

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Sección 3

Conoceremos los patrones y comportamientos alimentarios de los trabajadores.

¿Cuántas porciones de frutas consume usted al día? *

- Menos de 3 porciones
- De 3 a 5 a porciones
- Ninguna

¿Qué tan seguido consume usted bebidas azucaradas o gaseosas? *

- 1 día a la semana
- 3 días a la semana
- 7 días a la semana
- Ninguna

¿Qué tipo de merienda prefiere usted entre las comidas? *

- frutas o nueces
- papas fritas o duces
- No suelo comer meriendas

¿Con que frecuencia realiza usted actividad física? *

- Menos de 3 días a la semana
- 3 a 5 días
- Ninguna

¿Qué tipo de grasas prefiere usted en su dieta? *

- Mantequilla y carnes grasas
- Aceite de oliva y aguacates
- No presto atención a las grasas que consumo

¿Como describe usted su patrón de desayuno? *

- Frutas, vegetales, alimentos asados, huevos, lácteos
- Hojaldre, chorizo, pollo frito y chicharrón
- Solo tomo café
- No suelo desayunar

¿Con que frecuencia lee usted las etiquetas nutricionales de los alimentos que compra? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

¿De que manera prefiere usted sus alimentos a la hora de almorzar? *

- Traigo almuerzo de casa
- Compro en la cafetería
- Pido domicilio (mcdonal's, carls jr, kfc, pizza, etc)

¿Usted formó parte del programa vivo sano? *

- Sí
- No

¿Qué porcentaje participó usted en las actividades del programa vivo sano? *
(capacitaciones, pausas activas, rutinas de ejercicios)

- 0 al 30%
- 40% al 70%
- 80% al 100%

[Atrás](#)

[Enviar](#)

[Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Anexo 5. Consentimiento Informado aprobado por CBI-USantander



Evaluación del efecto del programa "Vivo Sano 2024" en los trabajadores de Estrella Azul Sede Industrias Lácteas S, A. Periodo 2024.

 No compartido



Consentimiento informado

Título de la Investigación: Evaluación del efecto del programa "Vivo Sano 2024" en los trabajadores de Estrella Azul Sede Industrias Lácteas S,A periodo 2024.

Investigadores:

- Sayaris Guerra
- Paola Reyes

Resumen de la Investigación:

Este estudio busca evaluar el impacto del programa "Vivo Sano 2024", diseñado para mejorar los hábitos de vida de los trabajadores de Estrella Azul Sede Industrias Lácteas, mediante intervenciones educativas en nutrición y actividad física. Se pretende analizar cómo estas intervenciones afectan el conocimiento nutricional, los hábitos alimentarios y la condición física de los empleados, así como su efecto en la productividad y satisfacción laboral.

Usted ha sido invitado a participar de manera voluntaria en este estudio dirigido a Analizar el efecto del programa "Vivo Sano 2024" en los trabajadores de Estrella Azul Sede Industrias Lácteas, 2024.

Procedimiento:

Hacemos de su conocimiento que es nuestra responsabilidad informarle acerca de la investigación y aclarar las dudas que la misma le genere, los datos serán recolectados a través de un cuestionario digital sobre conocimientos nutricionales, hábitos alimentarios y estado físico y se estima que le tomará aproximadamente 6 minutos responder lo solicitado.

Su participación es voluntaria, tiene derecho a negarse, puede decidir no participar o luego de haber aceptado, puede retirarse de la investigación, aun así, tendrá la oportunidad de ser incluido (a) en cualquier programa de atención o prevención que redunde en beneficio del resto de los participantes.

Riesgos y Beneficios:

Los riesgos asociados son mínimos y se limitan a posibles incomodidades al responder preguntas sobre la salud y hábitos alimenticios. La participación en la encuesta es voluntaria, no ofrece beneficios económicos ni materiales, y no afectará la participación en actividades futuras. Además, quienes hayan participado en el programa no están obligados a completar la encuesta.

Confidencialidad y Ética:

El protocolo será sometido previamente por el Comité de Bioética de la Universidad Santander para su aprobación. Los resultados obtenidos de las encuestas realizadas serán tratados con estricta confidencialidad, los datos serán manejados por los investigadores sin ofrecer la posibilidad de identificación de los participantes.

La investigación cumple con los lineamientos de confidencialidad establecidos en la Ley 68/2003 de deberes y derechos de los pacientes, la Ley 84/2019 de investigación en salud y en la Ley 81/2019 de protección de datos personales.

Ante todo, se considerará el respeto y el cuidado de los participantes y su integridad social y personal. Las actividades estarán dirigidas a velar por el bienestar de los sujetos, evitando cualquier acción que pueda resultar en un perjuicio o daño.

Conservación de Datos y Metodología de Custodia:

Los datos recolectados durante la investigación serán conservados durante un período de 5 años a partir de la fecha de finalización del estudio. Durante este tiempo, los datos estarán almacenados en una base de datos electrónica segura con acceso restringido solo a los investigadores principales del estudio. Una vez que se descargue la información de la plataforma Google Forms serán eliminados de la nube y resguardados en un USB encriptado.

Después de este período, los datos serán destruidos de manera segura mediante la eliminación digital completa de los archivos y la destrucción física de cualquier soporte de almacenamiento utilizado.

Toda la información será manejada en cumplimiento con las regulaciones establecidas en la Ley 81/2019 de Protección de Datos Personales y en conformidad con las políticas de privacidad de la empresa Estrella Azul. La privacidad y confidencialidad de los participantes serán rigurosamente protegidas durante todo el proceso de investigación y posterior manejo de datos.

Consultas y Dudas:

Las personas responsables de esta investigación son Sayaris Guerra y Paola Reyes. Si tiene dudas o necesita más información, puede contactar al correo:

sayarisguerra2802@gmail.com y paolajuliette15@gmail.com

También puede consultar al Comité de Bioética de la Universidad al correo:

bioetica@universidad.com.

Anexo 6. Carta de aceptación del director técnico del Proyecto

CARTA DE ACEPTACIÓN DEL DIRECTOR TÉCNICO DEL PROYECTO

Panamá, 18 de noviembre del 2024.

Sayaris Guerra Bonilla, Cjp: 8-983-1246

Paola Juliette Reyes Chen, Cjp: 8-984-1066

Estudiantes de licenciatura en Nutrición y Dietética.

Universidad Santander

Ciudad de Panamá

Respetado Coordinador de Trabajos de Graduación

Me dirijo a usted con el objeto de informar que yo Daniel Augusto Rangel Reina, con cédula de identidad personal o pasaporte número 8-806-2254, acepto ser el/la director/a técnico del trabajo de investigación, establecido como requisito para optar por el grado de Licenciatura en Nutrición y Dietética, titulado Efecto del Programa Vivo Sano en los Trabajadores de Estrella Azul cuyo autor/es Sayaris Guerra y Paola Reyes.

Estoy dispuesto/a en brindar mi apoyo como director/a técnico de dicho trabajo de investigación, con la finalidad de coadyuvar al desarrollo y gestión del conocimiento, cabe señalar, que esta es una colaboración que le brindo a los estudiantes en mi condición de especialista, lo que no constituye una vinculación contractual con la Universidad Santander, ni genera un compromiso de retribución económica por parte de dicha entidad educativa.

Sin otro particular, agradezco la atención y gestión a esta solicitud.

Atentamente,

Firma



Nombre y número de cédula/pasaporte Daniel Rangel 8-806-2254

Director Técnico del proyecto de investigación

Anexo 7. Carta de aceptación del Asesor metodológico del Proyecto



CARTA DE ACEPTACIÓN DEL ASESOR METODOLÓGICO DEL PROYECTO

Panamá, 25 de febrero de 2025

Vicerrectoría Académica

Estudiante de licenciatura en Nutrición y Dietética

Universidad Santander

Ciudad

Respetada Vicerrectora:

Me dirijo a usted con el objeto de informar que yo José Santamaría Sanjur, con cédula de identidad personal o pasaporte número 8-707-2319, acepto ser de manera ad honorem el asesor metodológico del trabajo de investigación titulado **Efecto del programa "Vivo Sano 2024" en los trabajadores de Estrella Azul Sede Industrias Lácteas S, A periodo 2024**, establecido como requisito para optar por el grado de Licenciatura en Nutrición y Dietética, cuyo autoras son Paola Juliette Reyes Chen con cédula de identidad personal 8-984-1066 y Sayaris Guerra Bonilla con cédula de identidad personal 8-983-1246.

Estoy dispuesto/a en brindar mi apoyo como asesor metodológico de dicho trabajo de investigación, con la finalidad de coadyuvar al desarrollo y gestión del conocimiento, cabe señalar, que esta es una colaboración que le brindo a los estudiantes en mi condición de especialista, lo que no constituye una vinculación contractual con la Universidad Santander, ni genera un compromiso de retribución económica por parte de dicha entidad educativa.

Sin otro particular, agradezco la atención y gestión a esta solicitud.

Atentamente,

José Santamaría
Cédula N° 8-707-2319

Firma

Asesor Metodológico del proyecto de investigación

Anexo 8. Carta de no objeción de la institución



Panamá, 10 febrero de 2025

Dra. Haydee Franco
Secretaria general
Universidad Santander
E. S. D.

Respetada Dra. Franco:

Por medio de la presente le expresamos que nosotros, Industrias Lácteas S, A no tenemos objeción en la realización del proyecto de graduación.

"Efecto del programa "Vivo Sano 2024" en los trabajadores de Estrella Azul Sede Industrias Lácteas S, A periodo 2024."

Que está siendo realizada por las estudiantes:

- ***Paola Reyes, 8-984-1066***
- ***Sayaris Guerra, 8-983-1246***

Pertenecientes a su universidad. De igual forma expresamos nuestro afán en colaborar con las estudiantes para que dicho proyecto sea desarrollado a cabalidad.

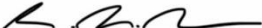
Sin más que añadir, a la espera del inicio del desarrollo del proyecto.

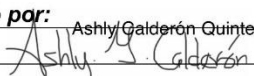
Atentamente

CLÍNICA DEL EMPLEADO
Jefatura de SEGURIDAD
Industrias Lácteas S. A.

MGTER STEYSI L. CORTES
JEFA DE SALUD OCUPACIONAL

Anexo 9. Validez del instrumento

Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
3	✓		✓		✓		✓		✓			
4	✓		✓		✓		✓		✓			
5	✓		✓		✓		✓		✓			
6	✓		✓		✓		✓		✓			
7	✓		✓		✓		✓		✓			
8	✓		✓		✓		✓		✓			
9	✓		✓		✓		✓		✓			
10	✓		✓		✓		✓		✓			
11	✓		✓		✓		✓		✓			
12	✓		✓		✓		✓		✓			
13	✓		✓		✓		✓		✓			
14	✓		✓		✓		✓		✓			
15	✓		✓		✓		✓		✓			
16	✓		✓		✓		✓		✓			
17	✓		✓		✓		✓		✓			
18	✓		✓		✓		✓		✓			
19	✓		✓		✓		✓		✓			
20	✓		✓		✓		✓		✓			
21	✓		✓		✓		✓		✓			
22	✓		✓		✓		✓		✓			
23	✓		✓		✓		✓		✓			
ASPECTOS GENERALES										Si	No	Observaciones
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.										✓		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación										✓		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial										✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiere los ítems a añadir												
VALIDEZ												
Aplicable					✓		Validez					
Aplicable atendiendo a las observaciones												
Validado por: Ana Alexandra Anselmi						C.I.: 8-925-1614			Fecha: 11/12/24			
Firma: 						Teléfono: 6323-3765			Email:			

Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
3	x		x		x		x		x			
4	x		x		x		x		x			
5	x		x		x		x		x			
6	x		x		x		x		x			
7	x		x		x		x		x			
8	x		x		x		x		x			
9	x		x		x		x		x			
10	x		x		x		x		x			
11	x		x		x		x		x			
12	x		x		x		x		x			
13	x		x		x		x		x			
14	x		x		x		x		x			
15	x		x		x		x		x		Colocar un margen de tiempo	
16	x		x		x		x		x		Eje. En una semana o quince	
17	x		x		x		x		x			
18	x		x		x		x		x			
19	x		x		x		x		x			
20	x		x		x		x		x			
21	x		x		x		x		x			
22	x		x		x		x		x			
23	x		x		x		x		x			
ASPECTOS GENERALES										Si	No	Observaciones
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.										x		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación										x		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial										x		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiere los ítems a añadir										x		
VALIDEZ												
Aplicable			X		Validez							
Aplicable atendiendo a las observaciones												
Validado por: Ashly Calderón Quintero							C.I.: 6-723-860			Fecha: 19/12/2024		
Firma: 							Teléfono: 6702-2143			Email: nutricionashlycalderon@gmail.com		

Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
3	*		*			*	*			*		
4	*		*			*	*			*		
5			*		*		*			*		Sugiero modificarla a: Máximo nivel educativo cursado.
6	*		*			*	*			*		
7	*		*			*	*			*		
8	*		*			*	*			*		
9	*		*			*	*			*		
10	*		*			*	*			*		Sugiero modificarla a: ¿Cuál de las siguientes opciones nos ayuda a mejorar el tránsito gastrointestinal (a evitar el estreñimiento)?
11	*		*			*	*			*		
12	*		*			*	*			*		
13	*		*			*	*			*		
14	*		*			*	*			*		Sugiero no tutear: ¿Cuántas porciones de frutas consume usted al día?
15	*		*			*	*			*		Sugiero no tutear.
16	*		*			*	*			*		Sugiero no tutear.
17	*		*			*	*			*		Sugiero no tutear.
18	*		*			*	*			*		Sugiero no tutear.
19	*		*			*	*			*		Sugiero no tutear.
20	*		*			*	*			*		Sugiero no tutear.
21	*		*			*	*			*		Sugiero no tutear.
22	*		*			*	*			*		
23	*		*			*	*			*		
ASPECTOS GENERALES										Si	No	Observaciones
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.										*		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación										*		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial										*		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiere los ítems a añadir										*		
VALIDEZ												
Aplicable			*	Validez								

Aplicable atendiendo a las observaciones		
Validado por: Keydi Paz	C.I: 6-714-419	Fecha: 24/12/2024.
Firma: Keydi Paz	Teléfono: 6244-7080	Email: kypaz@minsa.gob.pa

Anexo 10. Carta aval director técnico para la sustentación oral



ANEXO 5

CARTA AVAL DEL DIRECTOR TÉCNICO PARA LA SUSTENTACIÓN ORAL DEL
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Panamá, 1 de agosto de 2025

Profesor:

José Santamaría Sanjur Asesor

metodológico

Universidad Santander

Ciudad

Estimado profesor Santamaría:

Por medio de la presente, le notifico que el documento correspondiente al proyecto de investigación titulado, **“Evaluación del efecto del programa “Vivo Sano 2024” en los trabajadores de Estrella Azul Sede Industrias Lácteas S, A Periodo 2024.”** desarrollado por los estudiantes Paola Reyes Chen. con cédula/pasaporte 8-984-1066; y Sayaris Guerra Bonilla. con cédula/pasaporte 8-983-1246, cumple con los aspectos técnicos requeridos, por lo cual, doy fe que el documento está listo para ser sustentado.

Atentamente,

Firma

Daniel Rangel

Director técnico del proyecto de investigación.

Anexo 11. Carta aval asesor metodológico para la sustentación oral



CARTA AVAL DEL ASESOR METODOLÓGICO PARA LA SUSTENTACIÓN ORAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Panamá, 11 de agosto de 2025.

Señor/a:

Coordinación académica y de investigación

Universidad Santander

Ciudad

Estimados representantes de la USANTANDER:

Quien suscribe, José Santamaría Sanjur con cédula de identidad o pasaporte N°. 8-707-2319, hace constar, que, desde el punto de vista metodológico, he dado el aval para la sustentación del Proyecto de investigación como opción a trabajo de grado titulado:

Evaluación del efecto del programa "Vivo Sano 2024" en los trabajadores de Estrella Azul Sede Industrias Lácteas S, A periodo 2024. Elaborado por las estudiantes: Paola Juliette Reyes Chen cédula de identidad o pasaporte N°. 8-984-1066 y Sayaris Guerra Bonilla cédula de identidad o pasaporte N°. 8-983-1246.

Cabe señalar, que este trabajado de investigación ha sido pasado por el programa de detección de contenido duplicado que utiliza la universidad, generando una ponderación de 6%, lo cual, está dentro de los parámetros que se manejan dentro del manual de trabajos de grado.

Atentamente,

Firma José Santamaría Sanjur
Nombre y apellido

Asesor Metodológico del proyecto de investigación.

Anexo 12. Certificación de español

Panamá, 6 de agosto de 2025

Señores

COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO

Universidad Santander

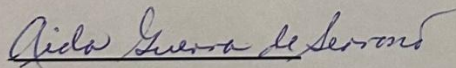
Ciudad de Panamá

Saludos cordiales,

Certifico que a los estudiantes: Paola Juliette Reyes Chen con cédula: 8-984-1066 y Savaris Guerra Bonilla con cédula: 8-983-1246, se les ha revisado el Trabajo de Grado Titulado: Evaluación del efecto del programa “Vivo Sano 2024” en los trabajadores de Estrella Azul Sede Industrias Lácteas S. A Periodo 2024

Doy fe que el trabajo cumple con todas las exigencias de redacción y ortografía del idioma español.

Atentamente,



Firma

Nombre: Aida Guerra de Serrano

Profesor (a) de español

Cédula: 9-99-321

Adjunto: copia del diploma

REPUBLICA DE PANAMA
MINISTERIO DE EDUCACION
SECRETARIA GENERAL

REPUBLICA DE PANAMA
MINISTERIO DE EDUCACION
SECRETARIA GENERAL

Panamá, 6 de marzo de 1958
Reg. en el Libro No. 237703 Folio 226
Bajo el No. *Alberto Wilby*
OFICIAL DE REGISTRO

Panamá, 6 de marzo de 1958
Reg. en el Libro No. 237703 Folio 226
Bajo el No. *[Signature]*
OFICIAL DE REGISTRO

UNIVERSIDAD DE PANAMA

LA FACULTAD DE CIENCIAS

Humanidades

EN VIRTUD DE LA POTESTAD QUE LE CONFIEREN LA LEY Y EL STATUTO UNIVERSITARIO
HACE CONSTAR QUE

Cito Jacobo Cuervo Cuervo

HA TERMINADO LOS ESTUDIOS Y CUMPLIDO CON LOS REQUISITOS
QUE LE HACEN AGREEDOR AL TITULO DE

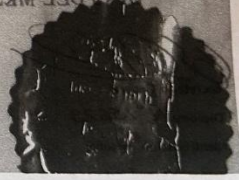
*Licenciada en Humanidades
con Especialización en Español*

Y EN CONSECUENCIA SE LE CONCEDE TAL GRADO CON TODOS LOS DERECHOS
HONORES Y PRIVILEGIOS RESPECTIVOS, EN TESTIMONIO DE LO CUAL SE LE EXPIDE
ESTE DIPLOMA EN LA CIUDAD DE PANAMA A LOS *diez y seis* DIAS DEL MES DE *Febrero* DE MIL NOVECIENTOS *cinco y sesenta*



[Signature]
Decano

[Signature]
Rector





Más salud, más
Participación:

Propuesta para
fortalecer el
programa Vivo Sano
en sus próximas
versiones

Propuesta de Intervención

Elaborado por:

- Paola Reyes Chen
- Sayaris Guerra Bonilla

Presentado a:

Estrella Azul sede
Industrias Lácteas S, A



CONTENIDO

I.	Justificación de la Propuesta	01
II.	Objetivos de la Propuesta	01
III.	Estrategias de la Propuesta	02
IV.	Implementación de la Propuesta	07
V.	Resultados Obtenidos	08
VI.	Beneficiarios de la Propuesta	09
VII.	Delimitación Física o Espacial	09
VIII.	Cronograma	10
IX.	Presupuesto	11

Justificación De la Propuesta



Esta propuesta surge como una estrategia de fortalecimiento y expansión del programa “Vivo Sano 2024” en la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A. Durante su ejecución el programa demostró tener impacto positivo en cuanto al conocimiento nutricional de los trabajadores que formaron parte del programa. A pesar de ello, la evaluación en la actividad física y algunos hábitos alimentarios aún es limitado, por ello se hace necesario implementar en la organización estos programas, para ofrecerles mejor calidad de vida que redunden en la buena salud del personal y obtener así mejores resultados económicos.

Es importante aclarar que su alcance fue limitado a un grupo fijo de 50 colaboradoras durante los siete meses, lo que restringió los beneficios del programa en una fracción del total de la empresa. Es por ello por lo que, se propone rediseñar la estructura de participación del programa, en busca de fomentar la equidad en el acceso a programas de bienestar, fortalecer la cultura organizacional en torno a la salud preventiva y aumentar el compromiso del personal con sus propios procesos de cuidados.



Objetivo general

Elaborar estrategias para aumentar la participación de trabajadores en próximas versiones del programa Vivo Sano en Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A.

Objetivos específicos

- *Desarrollar estrategias de promoción que motiven a más trabajadores a inscribirse en futuras versiones de programa Vivo Sano.*
- *Implementar mecanismos de divulgación efectivos para que más trabajadores conozcan y se beneficien del programa en siguientes ediciones.*
- *Optimizar el proceso de reclutamiento dirigidos a los trabajadores de Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A.*

01

CONTENIDO DE LA PROPUESTA

La propuesta contempla un conjunto de estrategias enfocadas en aumentar la participación de los trabajadores en futuras versiones del programa Vivo Sano, con el fin de que un mayor número de trabajadores pueda beneficiarse de sus aportes en conocimientos nutricionales, hábitos alimentarios y el estado físico.

Las estrategias han sido diseñadas en función de los hallazgos del estudio y las condiciones de la empresa .



+ Salud
+ Participación



Estrategias Para el Proceso de Inscripción de los trabajadores



1. Jornada de inscripción Temáticas

Para generar interés y entusiasmo en los trabajadores, en cada convocatoria se plantea realizar jornadas de inscripción ambientadas de forma creativa.

- *Decoración con motivos naturales de bienestar*
- *Música ambientada positiva*
- *Así como personal del programa disponibles para resolver dudas y explicar beneficios.*

CONECTA E INSPIRA



2. Diseño de un Recurso Educativo Digital

Diseño de recurso educativo digital: se elaborará un recurso visual descargable como un folleto o tríptico interactivo con un código QR, este material podrá compartirse de forma física o digital y contendrá:

- *Información clara y atractiva sobre los beneficios del programa.*
- *Testimonios breves de trabajadores que ya participaron.*
- *Pasos para la inscripción y fechas claves del próximo ciclo.*
- *Recomendaciones saludables alineadas a los ejes del programa.*



02

Estrategias De Promoción interna del programa

1. Creación del “Día Vivo Sano” mensual

Se establecerá un día al mes dedicado a representar el programa a nivel institucional, durante esta jornada se podrán realizar las siguientes acciones:

- Uso de camisetas o distintivos del programa por parte de los participantes.
- Mensajes motivaciones o educativos en las pantallas de las instalaciones.
- Promoción de recetas saludables en el comedor con el personal de nutrición.
- Actividades breves como pausas activas, charlas exprés o entregas de materiales educativos.



Vínculo ✓

Inspiración ✓

Nutrición ✓

Movilidad ✓

2. Vinculación activa de los team-leader de cada departamento

Se sugiere involucrar a los líderes de equipo en el programa dentro de su grupo; para motivar la participación, resolver dudas y generar una cultura de apoyo.

Esta estrategia busca introducir el liderazgo interno para mejorar la aceptación y el compromiso de los trabajadores.



Estrategias Para Iniciar el Programa Vivo Sano



Distribución por ciclos rotativos

En lugar de mantener los mismo 50 trabajadores durante los siete meses, se propone dividir el grupo en ciclos rotativos cada dos meses, manteniendo la misma duración del programa en siete meses.

Esta modalidad permite incluir más trabajadores sin afectar la calidad de la intervención; por consiguiente, se tendrá n tres grupos de 50 trabajadores beneficiando a un total de 150 colaboradores, en la siguiente manera.



Grupo A: mes 1-2



Grupo B: mes 3-4



Grupo C: mes 5-6



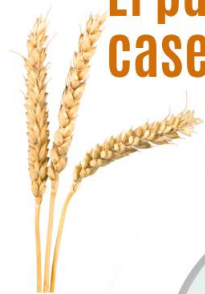
Mes 7: se realizarán las actividades de evaluación general y retroalimentación.

Previo a cada ciclo se realizarán un proceso de selección e inscripción con una semana de anticipación, mediante convocatoria abierta que fomenten la postulación voluntaria.



Estrategias para fortalecer

El patrón de desayuno y almuerzos caseros



- Durante el mes se harán demostraciones cortas matutinas, para informar como armar un desayuno equilibrado en el comedor institucional .
- Se ofrecerán recetas fáciles y accesibles mediante material visual distribuido en los comedores y redes internas de la empresa para un almuerzo nutritivo y equilibrado ; también se promoverán “retos de almuerzos saludables” en la cual los trabajadores compartirán sus almuerzos y así participen por premios sencillos.
- Se propone incorporar en el comedor, un menú semanal con preparaciones saludables donde los trabajadores puedan armar su plato balanceado.

Estrategias de Educación

Tipo de grasas saludables

- Se colocarán afiches o infografías ilustrativas en los comedores y puntos clave con ejemplo cotidiano de alimentos ricos en grasas buenas versus grasas perjudiciales, indicando como leer etiquetas nutricionales y hacer mejores elecciones.
- Se organizarán talleres prácticos guiados por pasantes de nutrición como las charlas exprés sobre tipo de grasas y su impacto en la salud, también se realizarán demostraciones breves para todo el personal.



05

Estrategias Para Rediseño de Actividad Física



+ Salud
+ participación

Motivación ✓

Flexibilidad ✓

Acompañamiento ✓

Adaptabilidad ✓

- Se incluirán retos semanales con metas alcanzables y premios simbólicos, además se organizarán actividades físicas breves en cada departamento adaptadas al tipo de jornada laboral. También se difundirán videos o material visual sobre rutinas cortas de actividad física.
- Se desarrollarán rutinas de pausas activas diferenciadas según el tipo de trabajo que realizará cada grupo de trabajadores, guiadas por las pasantes de nutrición o personal idóneo.
- Se crearán espacios adecuados para la actividad física dentro de la empresa y fomentar su uso en horario flexible como el tiempo libre o después de horario laboral para ejercitarse.

Estas acciones estarán diseñadas con enfoque participativo, accesible y respetuoso en la diversidad laboral ; procurando fortalecer la cultura de bienestar y salud integral dentro de la empresa.



06

Implementación De la propuesta



Para la ejecución de la propuesta que consiste en la elaboración y difusión de un folleto digital dirigido a los trabajadores de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., se necesitará un equipo que garantice la calidad del contenido, el diseño atractivo y una distribución efectiva. Para esta implementación se necesita el siguiente personal.

✓ Pasantes de nutrición



Serán los encargados de atraer a los trabajadores hacia el contenido del folleto. Ofrecerán charlas breves explicativas sobre los temas abordados y resolverán dudas que puedan surgir. Además, estarán en contacto directo con los trabajadores para incentivar la lectura y aplicación del material.

✓ Departamento de salud ocupacional

Validarán el contenido técnico del material de los mensajes, dirigidos a la salud de los trabajadores; así como aprobar y coordinar su difusión interna.

✓ Diseño gráfico (canva Pro)

Herramienta que favorecerá el diseño estético del folleto, asegurando que la información sea visualmente atractiva y clara para el personal.

✓ Área de comunicaciones internas de la empresa

Es el equipo de mercadeo de la empresa Estrella Azul. Tendrán la responsabilidad de la publicación digital del folleto a través de los canales oficiales; como correo electrónico, mensajería interna, pantallas informativas para asegurar una adecuada cobertura y visibilidad.



Resultados obtenidos De la Implementación de la propuesta

Se plantea una proyección de resultados con base en el análisis del programa “Vivo Sano 2024” y la validación teórica de las estrategias propuestas. De ser aprobado, se esperan los siguientes logros.



Mayores trabajadores beneficiados

Es decir, a través del modelo rotativo permitirá que más trabajadores de la empresa logren beneficiarse, sin afectar la operatividad de la planta de alimentos.



Mayor visibilidad identificación del programa

Mediante la estrategia “Día de Vivo Sano” mensual; al integrar a todas las áreas de la empresa con mensajes, materiales visuales y dinámicas saludables.



Aumento en el numero de inscritos

Gracias a las jornadas temáticas de inscripción que combinan estímulos visuales, sensoriales y afectivos.



Procesos de inscripción más eficientes y personalizados

Permiten captar trabajadores con mayor interés y compromiso.

Estos resultados obtenidos se fundamentan en la evidencia lograda durante el análisis comparativo entre trabajadores participantes y no participantes; lo cual demuestra que el programa “Vivo Sano 2024” generó efectos positivos en conocimientos nutricionales, hábitos alimentarios y estado físico en los trabajadores.



08

Beneficiarios De la Propuesta



Beneficiarios Directos



Trabajadores que participen en ciclos rotativos del programa, aproximadamente 150 trabajadores durante siete meses, distribuido en tres grupos.

Beneficiarios Indirectos

El personal de salud ocupacional, al contar con herramientas prácticas para aumentar el alcance y la efectividad del programa. Además, obtendrán los resultados para decisiones futuras en la promoción de salud laboral.

- ✓ La empresa Estrella Azul al mejorar el clima laboral reducirá el ausentismo del personal relacionado a enfermedades crónicas no transmisibles e incrementará la productividad mediante el fortalecimiento de bienestar de sus colaboradores.

Delimitación Física o Espacial De la Propuesta

La propuesta se desarrollará en las instalaciones de la empresa Estrella Azul, sede Industrias Lácteas S. A., ubicada en Panamá; en áreas destinadas a los trabajadores de la planta de producción de alimentos y administrativos.

Las actividades del programa Vivo Sano se llevarán a cabo en los espacios del comedor institucional, sala de capacitaciones, oficinas administrativas, áreas operativas donde se visualicen pantallas y afiches relacionados con el programa; así como, espacios abiertos dentro de la planta para la realización de pausas activas y dinámicas grupales.



Cronograma De Actividades



Actividades	Mes	Responsable (R)	Aprueba (A)	Consulta (C)	Informa (I)
Revisión y aprobación institucional	Mes 1	Investigadoras	Departamento de Salud ocupacional	Departamento de Recursos Humanos	Jefes de áreas de la institución
Diseño y planificación de estrategias	Mes 1 -2	Investigadoras	Departamento de salud ocupacional	Equipo de Mercadeo de la institución	Líderes de cada área de la institución
Estrategias de inscripción	Mes 3	Pasantes de nutrición	Departamento de salud ocupacional	Departamento de recursos humanos	Trabajadores
Ejecución de ciclos rotativos para los trabajadores: Grupo A Grupo B Grupo C	Mes 4-9	Pasantes de nutrición + nutricionista idónea	Nutricionista idónea	Departamento de salud ocupacional	Jefes de áreas de la institución
Pausas activas por jornada laboral y rutinas de actividad física	Mes 9	Pasantes de nutrición	Departamento de salud ocupacional	Líderes de cada área de la institución	Trabajadores de la institución
Días de "Vivo Sano"	Mes 10	Pasantes de nutrición + Departamento de Recursos Humanos	Departamento de salud ocupacional	Departamento de Recursos Humanos	Trabajadores de la institución
Evaluación, cierre y retroalimentación del programa	Mes 10	Nutricionista + pasantes de nutrición	Departamento de salud ocupacional	Departamento de recursos humanos	Trabajadores de la institución



Presupuesto



Concepto	Cantidad o unidad	Costo unitario	Valor total
Material visual educativo (folleto, rutinas, infografías)	1 unidad	B/. 30.00	B/. 30.00
Diseño gráfico de la propuesta en canva pro	1 unidad	B/. 10.00	B/. 10.00
Premio para retos saludables (hidratantes, termos, merienda)	50 unidades	B/. 12.00	B/. 600.00
Alimentación nutritiva, recetas saludables (insumos para recetas saludables)	6 unidades	B/. 20.00	B/. 120.00
Decoración y logística de los días "Vivo Sano" (pancartas, distintivos)	1 unidad	B/. 30.00	B/. 120.00
Transporte de pasantes de nutrición (incentivos)	7 unidades	B/. 100.00	B/. 700.00
Suministros de pausas activas (bandas elásticas, tapetes para hacer yoga)	1 unidad	B/. 300.00	B/. 300.00
Difusión interna digital (publicaciones internas, pantallas)	3 unidades	B/. 0.00	B/. 0.00
Premios de cierre final (reconocimiento + kits motivadores)	150 unidades	B/. 10.00	B/. 1,500.00
Otros (papelería, impresión básica)	6 unidades	B/. 20.00	B/. 120.00
Valor total en balboas (B/.):			B/. 3.500



+ Salud
+ Participación

VIVO SANO

“El bienestar no es un destino, es un camino que se construye con compromiso y acción.”

