

Promoción de hábitos de vida saludable en el contexto laboral desde cultura física

Promotion of healthy life habits in the work context from physical culture

Morales Rincón, Camilo; Gómez Reyes, Viviana

 Camilo Morales Rincón
tep.entrenador@gmail.com
Centro de Cultura Física Cronos, Colombia

 Viviana Gómez Reyes
cronoscolombia@gmail.com
Centro de Cultura Física Cronos, Colombia

Mérito Revista de Educación

Editorial RELE, Perú
ISSN-e: 2708-7794
Periodicidad: Cuatrimestral
vol. 5, núm. 13, 2023
editor@revistamerito.org

Recepción: 03 Octubre 2022
Aprobación: 01 Diciembre 2022
Publicación: 02 Enero 2023

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/729/7294419002/>

Resumen: Los contextos laborales no solamente son entornos de productividad, también son espacios de participación, socialización y desarrollo del ser. Con relación a esto, las compañías sean enfocados en direccionar procesos de atención encaminados al bienestar de sus colaboradores, mucho más después de las situaciones vividas debido al COVID-19. De esta manera desde el área de cultura física apoyados en el departamento de seguridad y salud del trabajo, se desarrolla en una pequeña empresa en la ciudad de Bogotá Colombia, el programa, promotores de hábitos saludables (PHS), con el objetivo de sensibilizar frente a los hábitos saludables (HS), fortaleciéndolos a través de la realización de actividades y talleres teóricos prácticos, en búsqueda de mejorar el bienestar de los colaboradores de la compañía, se emplea el Cuestionario de perfil de estilo de vida PEPS-I y se obtiene una mejora general del 19,9 % en lo que se refiere a la asimilación y aplicación de HS por parte de los colaboradores, permitiendo con esto evidenciar las contribuciones de la cultura física en espacios laborales y la relación con la teorización de los distintos autores consultados.

Palabras clave: Cultura física, Hábitos saludables, Entorno laboral, Salud.

Abstract: Work contexts are not only productivity environments, they are also spaces for participation, socialization and development of the being. In relation to this, companies are focused on directing care processes aimed at the well-being of their employees, much more after the situations experienced due to COVID-19. In this way, from the area of physical culture, supported by the department of occupational safety and health, the program, promoters of healthy habits (PHS), is developed in a small company in the city of Bogotá, Colombia, with the aim of raising awareness against to healthy habits (HS), strengthening them through activities and practical theoretical workshops, in search of improving the well-being of the company's employees, the PEPS-I Lifestyle Profile Questionnaire is used and it is obtained a general improvement of 19.9% in regard to the assimilation and application of HS by the collaborators, thus allowing to demonstrate the contributions of physical culture in work spaces and the relationship with the theorizing of the different authors consulted .

Keywords: Physical culture, Healthy habits, Work environment, Health.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, a nivel laboral se han encontrado diferentes situaciones que afectan la salud y el rendimiento de los colaboradores en las organizaciones, uno de estos es el síndrome de burnout cómo lo plantea Lovo (2020), situación que no debe ser ajena a la organización y debe ser atendida oportunamente buscando disminuir los impactos negativos. Otra de las situaciones que se evidencian en los entornos laborales es el Mobbing, situación que se puede presentar entre agentes administrativos y operativos y entre compañeros de las mismas áreas laborales, Mujtaba y Senathip (2020) indica que el área de gestión de recursos humanos al igual que el área de seguridad y salud del trabajo deben atender y generar estrategias de mitigación. Estas no son las únicas dos situaciones que se presentan en el entorno laboral posterior a la situación vivida por el COVID-19, se han evidenciado otras series de acontecimientos que han afectado a los colaboradores en las organizaciones.

En los planes de atención establecidos por las organizaciones se han encontrado diversas estrategias para atender y mitigar las situaciones de riesgo, que pueden afectar a sus colaboradores. Honores et al. (2020) indica la importancia de generar capacitación en las organizaciones a sus colaboradores, estas deben estar direccionadas a procesos específicos, técnicos, operativos del área de desempeño y de su formación, al igual que acciones hacia bienestar del colaborador, capacitaciones que pueden ir encaminadas a habilidades blandas y duras, capacitación institucional, sentido de pertenencia, políticas de calidad, misión visión institucional y procesos de autocuidado a partir de hábitos saludables.

La dificultad que se encontró en la compañía fue la inexistencia de un programa orientado a la atención de los colaboradores sobre la promoción del autocuidado de manera integral. Una de las actividades que están generando la compañía es la retribución de carácter no económico, esto se ve reflejado en estímulos direccionados al bienestar de los colaboradores, Espinoza y Toscano (2020) lo plantean al indicar que el salario emocional es una alternativa para un mejor rendimiento a nivel laboral, con relación a que colaboradores más saludables, más motivados y con mayor sentido de pertenencia, reflejarán una mayor eficiencia en el desarrollo de sus tareas en la compañía, al sentirse más reconocidos como agentes activos en el proceso, Rubio et al. (2020) presenta un análisis frente al concepto de salario emocional.

Obando (2020) habla sobre la capacitación del talento humano en una organización que estructurada adecuadamente se reflejará en una productividad positiva al mantener a los colaboradores actualizados, motivados y reconocidos como agentes fundamentales en los procesos de la misma. En cuanto Calpa et al. (2019) plantea que deben existir estrategias, sistematizadas y con objetivos claros, que permitan atender diferentes escenarios (familiares, laborales, entre otros), de esta manera tener una mayor cobertura de calidad, que se verá reflejada en beneficios de salud en la población y que de contar con un trabajo interdisciplinario. Ballesteros (2020) menciona la importancia de generar entornos laborales saludables a partir de la promoción de la salud en programas estructurados, atendiendo todo el proceso de la integralidad de los agentes que conforman las empresas, esto se puede generar a partir del trabajo de los hábitos de vida saludable.

Se han realizado algunos estudios en lo que se refiere a promoción de la salud y hábitos de vida saludable en espacios laborales específicos, cómo es el entorno sanitario Caro et al. (2017) presenta un análisis referente a esta población en relación en adherencia a la dieta mediterránea, grado de actividad física y prevalencia del síndrome metabólico. Esto nos demuestra que el entorno laboral es un espacio de desarrollo integral, que requiere el acompañamiento en los diferentes actores, a su vez encontramos el trabajo desarrollado por Castillo y López (2020) quienes plantean la relación del reconocimiento y la aplicación de hábitos

saludables en personal sanitario, dónde se puede evidenciar que no siempre el conocer la teorización de los hábitos saludables indica que existirá una aplicación de los mismos, se evidencia que la aplicación de hábitos saludables puede surgir a partir de actividades cotidianas del individuo. Por lo tanto, es fundamental organizar y estructurar procesos de capacitación y acompañamiento en el personal donde se genere acciones de reconocimiento y aplicación de los procesos en el bienestar propio y del contexto.

Ibarra et al. (2019) muestra un estudio con relación a hábitos de vida saludable en estudiantes adolescentes en Chile, lo que permite entender que es fundamental el generar una caracterización e identificar los procesos de hábitos saludables que tiene los integrantes de un grupo con la finalidad de estructurar las acciones correspondientes en búsqueda de mejorar la salud de los mismos. La generación de entornos laborales saludables, es importante tanto para la compañía como para los colaboradores, esto se ve reflejado en mayor productividad y menor porcentaje de enfermedades en los colaboradores, bien lo plantea Paredes et al. (2018) al realizar el análisis en procesos nutricionales en una compañía que promueve entornos laborales saludables, se observa que los espacios laborales si son contextos en los cuales se puede y debe sensibilizar y fortalecer hábitos de vida saludable. Los entornos laborales saludables son esenciales porque permiten el reconocimiento de cada participante de la organización y la vinculación con los demás a partir del respeto por la diversidad, Spencer et al. (2018) plantea un análisis en relación con instituciones educativas y personal docente, acciones que se pueden replicar en el entorno laboral teniendo en cuenta las características y necesidades de la organización.

El ser humano debe tener claridad en la finalidad de la realización de diferentes acciones, ante lo cual Chacón et al. (2017) indican que es esencial generar actividades con respecto a inteligencia emocional y clima motivacional direccionados a estilos de vida saludable generando procesos desde el deporte, se puede direccionar a que los hábitos de vida saludable no solamente son exclusivos en lo que se refiere a la nutrición y la actividad física que son ejes dinamizadores del proceso, pero no son la generalidad del mismo. En el entorno laboral, desde el área de salud y seguridad en el trabajo se han orientado procesos de sensibilización sobre la importancia de las pausas activas (Linares, 2020) presenta estas como una estrategia para mejorar el desempeño laboral y prevenir graves enfermedades, es importante identificar que las pausas activas deben atender las necesidades de los colaboradores en lo que se refiere a los procesos laborales que ejecuta.

Asimismo, Niño y Solano (2020), generan una revisión en relación con la importancia de las pausas activas, lo que indica el impacto positivo que estas tienen en los colaboradores que las realizan y que se ve reflejado en la productividad en su área de desempeño laboral. Dentro de las estrategias que se encuentran para la promoción de hábitos de vida saludable en diferentes entornos, Souza (2012) refiere la desarrollada por la Universidad de Nariño, direcciona a los estudiantes SALUDARTE: "Un proyecto de vida para recrear salud" En la búsqueda de fortalecimiento de estilos de vida saludable en esta población. El objetivo que se establece para el programa de promotores de hábitos saludables en la organización es sensibilizar frente a los hábitos saludables (HS), fortaleciéndolos a través de la realización de actividades y talleres teóricos prácticos, en búsqueda de mejorar el bienestar de los colaboradores de la compañía.

MÉTODO

Se establece como escenario una pequeña empresa, por sus características de contar con un número de colaboradores entre 11 y 50, en la ciudad de Bogotá, Colombia, se desarrolla empleando el método mixto con un enfoque de ensayo controlado aleatorio, desarrollo de encuestas y cuestionario. Para la identificación del conocimiento y práctica de hábitos saludables en la población, se debe emplear un instrumento claro y confiable cómo lo plantea García et al. (2020), para este trabajo se emplea un cuestionario de caracterización poblacional y el cuestionario de perfil de estilo de vida PEPS – I.

Dentro de las diferentes herramientas que podemos encontrar Hernández et al. (2018) nos plantea la formación de hábitos saludables bajo el modelo la prevención de enfermedades, donde se involucra todo el

componente de la salud sobre la física, la mental y el entorno, de esta manera podemos visualizar que los hábitos de vida saludable son aprendizajes practicables y se deben replicar en todos y cada uno de los contextos que el individuo partícipe.

Se aplica el cuestionario de caracterización de la población a los colaboradores en su totalidad (50 trabajadores) Tabla 1, posteriormente por la mecánica de la compañía los talleres del programa promotores de hábitos saludables se ejecutarán en una primera fase con 20 colaboradore.

TABLA 1.
Características de la Población Participante pequeña empresa

		n=50
Sexo	Mujer	21
	Hombre	26
	Intersexual	3
Edad	18 a 23 años	9
	24 a 29 años	8
	30 a 35 años	14
	36 a 41 años	9
	42a 46 años	5
	47a 52 años	3
	53 a 58 años	2
	59 a 64 años	0
	> o = 64 años.	0
Estrato socioeconómico	1	11
	2	15
	3	17
	4	7
Grupo Étnico	Gitano	0
	Ratzal	2
	Afrodescendiente	10
	Indígena	6
	Palenquero	0
	Ninguna	32

Discapacidad	Física	4
	Visual	1
	Auditiva	2
	Cognitiva	0
	Ninguna	43
Victima del conflicto armado	Si	6
	No	44
Grado de escolaridad culminado	Bachiller	19
	Técnica	13
	Tecnológica	7
	Profesional	11
Medio de transporte que utiliza para movilizarse	Bicicleta	8
	Moto	10
	Carro particular	6
	Sitp	14
	Transmilenio	12
Considera que es importante que la empresa le genere capacitaciones	Si	45
	No	5
Modalidad de trabajo	Presencial	35
	Online	5
	Mixto	10
Sesión de trabajo	Operativo	35
	Administrativo	15

Cuestionario de caracterización diseñado por los autores, elaborado en Google forms

Como se puede evidenciar en la tabla anterior, el 42% de los colaboradores son mujeres, el 52% a hombres y el 6% intersexuales. La población está en un rango de edad entre los 18 y los 58 años, con un porcentaje del 18% en edades de 18 a 23 años, 16% de 24 a 29 años, 28% de 30 a 35 años, 18% 36 a 41 años, 10% 42 a 46 años, 6% 47 a 52 años y un 4% de 53 a 58 años. La situación socioeconómica de la población se ubica en estratos al cuatro, obteniendo como porcentaje el 22% a estrato uno, 30% estrato dos, 34% estrato tres, 14% estrato cuatro.

Con relación a grupos étnicos se identifica un 20% afrodescendientes, 12% indígenas y 4% raizales. Colaboradores que presenten alguna discapacidad física 8%, visual 2% auditiva 4%. El grado de escolaridad que presentan los colaboradores en la compañía es de 38% bachiller, 26% técnico, 14% tecnológica, 22% profesional.

En cuanto al medio de transporte que utilizan para movilizarse hasta las instalaciones de la compañía, se evidencia que el 16% lo realiza en bicicleta, el 20% moto, 12% carro particular, 28% Sitp, 24% Transmilenio. En cuanto a la modalidad de trabajo, el 70% lo realiza de manera presencial, el 10% de manera online (teletrabajo) y el 20% de manera mixta. El 70% de los colaboradores pertenecen a la componente operativa y el 30% al componente administrativo.

Es preciso mencionar que el componente operativo realiza turnos rotativos de 8 horas, situación por la cual se dividió el personal en dos grupos. El programa promotor de hábitos saludables (PHS) que está direccionado desde la cultura física, es acompañado por el área de seguridad y salud en el trabajo y el departamento de talento humano. Se establecen diez acciones que permitirán mejorar el bienestar de los colaboradores, fortaleciéndolo mediante actividades como: talleres, conversatorios, webinar, cápsulas informativas, infografías, entre otros. Este proceso se realiza bajo la metodología SAA (sensibilizar, apropiar, aplicar).

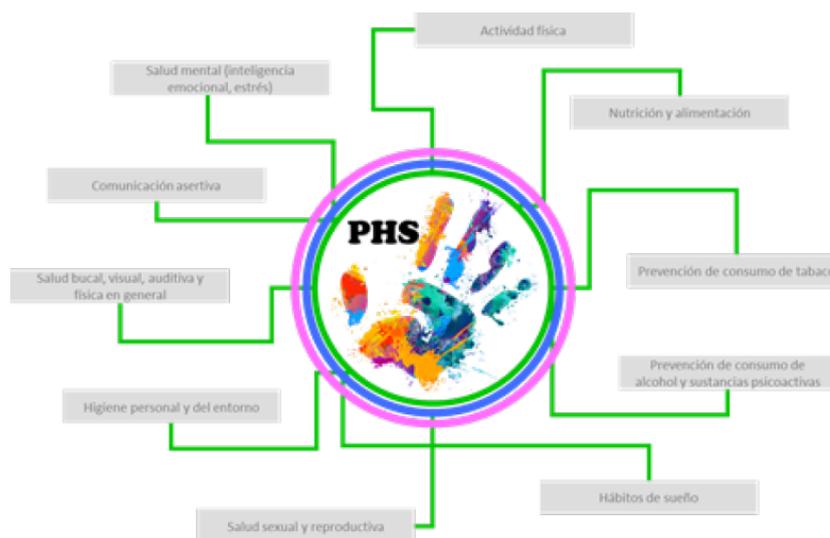


FIGURA 1
Esquema de talleres del Programa PHS

Figura 1. Esquema de talleres del Programa PHS

Fuente: Elaboración propia de los autores 2022

Desde la cultura física, el programa promotores de hábitos saludables en el entorno laboral, genera una serie de diez temáticas en la búsqueda de sensibilizar y promover los hábitos saludables en la compañía y sus colaboradores, el lema, el cuerpo en movimiento, direccióna trabajar la actividad física, nutrición y alimentación, prevención de consumo de tabaco, prevención de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, hábitos de sueño, salud sexual y reproductiva, higiene personal y del entorno, salud bucal, visual, auditiva y física en general, comunicación asertiva, y salud mental.

A través de talleres y campañas cómo fueron: muévete saludable, come bien, come rico, afecta mi salud, sueño reparador, cuerpo, territorio seguro, ordena y limpia, chequeos preventivos, hablando claro, piensa tranquilo. Al igual siendo una compañía que se preocupa por el impacto ambiental y en apoyo a los Objetivos de desarrollo sostenible (ODS) se genera el fomento del uso responsable de la bicicleta como medio de transporte.

RESULTADOS

En lo que se refiere al cuestionario de perfil de estilo de vida, se evidencia un 19.9% de mejora en general posterior a la realización de los talleres en el grupo de 20 participantes.

Tabla 2. Nivel de evolución

TABLA 2
Nivel de evolución

Resultados generales por grupo de PEPS - I		
n=20	*	**
Nutrición	212	313
Ejercicio	222	293
Responsabilidad en salud	419	580
Manejo del estrés	254	370
Soporte interpersonal	290	403
Auto actualización	528	749

** al finalizar

* al iniciar

** al finalizar

Nota: cuestionario Pender Nola (1996)

En relación con los 6 componentes del cuestionario encontramos que se obtuvo un 21,3% de mejora en nutrición, 17,8% en ejercicio, 20,1% en responsabilidad en salud, 20,7 % en manejo del estrés, 20,2% en soporte interpersonal, 21,2% en auto actualización. Se destaca la mejora en el componente de nutrición relacionado con: si toma algún alimento en las mañanas al levantarse, selecciona las comidas, genera 3 comidas al día, lee las etiquetas de los productos que ingiere, incluye en la dieta fibra, verduras, fruta, y planea o escoge comidas balanceadas. En relación con los 6 componentes del cuestionario encontramos que se obtuvo un 21,3% de mejora en nutrición, 17,8% en ejercicio, 20,1% en responsabilidad en salud, 20,7 % en manejo del estrés, 20,2% en soporte interpersonal, 21,2% en auto actualización. Se destaca la mejora en el componente de nutrición relacionado con: si toma algún alimento en las mañanas al levantarse, selecciona las comidas, genera 3 comidas al día, lee las etiquetas de los productos que ingiere, incluye en la dieta fibra, verduras, fruta, y planea o escoge comidas balanceadas.

La tabla 3 nos permite evidenciar la mejora en cada participante, en lo que se refiere a la escala general de valoración en el cuestionario inicial y final de los talleres, la escala de valoración establecida de nunca a rutinariamente para la valoración de los distintos ítems en los seis componentes, permite demostrar que los talleres e sensibilización lograron generar una aplicabilidad por parte de los participantes; de encontrando que en el componente nutrición al iniciar el 50,8% indicaba nunca realizar los ítems y se finaliza con un 37,5% a veces y 36,7% frecuentemente, en ejercicio al inicio 39,0% a veces y se culmina con valoración frecuentemente o rutinariamente con un 40% y 28% respectivamente, responsabilidad en salud al inicio el porcentaje mayor se ubicaba en a veces con un 36,5% y se culmina con un porcentaje del 40% en frecuentemente, en los ítems de manejo de estrés el 50% indicaba nunca y se culmina con porcentajes altos en a veces o frecuentemente con 36,4% y 35% respectivamente, soporte interpersonal al inicio el 38,6 % indicaba a veces y se culmina con un frecuentemente en 39,3% y se finaliza con auto actualización en donde el 36,9% indicaba nunca y se culmina con un porcentaje destacado del 37,3% en frecuentemente.

Tabla 3. Nivel de evolución

TABLA 3
Nivel de evolución

Resultados generales por grupo de PEPS - I			
n=20	*	**	% de mejora
1	69	131	32,3
2	106	152	24,0
3	105	137	16,7
4	87	128	21,4
5	82	125	22,4
6	97	145	25,0
7	103	148	23,4
8	92	120	14,6
9	88	129	21,4
10	88	132	22,9
11	48	103	28,6
12	74	115	21,4
13	85	130	23,4
14	74	125	26,6
15	108	151	22,4
16	157	169	6,3
17	157	175	9,4
18	124	134	5,2
19	75	123	25,0
20	106	136	15,6

** al finalizar

* al iniciar

** al finalizar

Nota: cuestionario Pender Nola (1996)

A continuación, en la tabla 4 se observará la percepción de los participantes frente al proceso de programa PHS.

Tabla 4. Evaluación de la capacitación programa PHS

TABLA 4
Evaluación de la capacitación programa PHS

	n=20				
	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Totalmente satisfecho
Medios utilizados para difundir información sobre el programa PHVS	0	2	12	2	4
Duración de los talleres	1	2	8	9	0
Cobertura de mis expectativas frente a los talleres	0	2	10	6	2
Organización de los talleres	0	0	14	4	2
El formato mixto de los talleres (presencial/online)	0	0	4	12	4
Horario de la sesión	0	0	5	14	1
	Nada probable	Poco probable	Probable	Muy probable	Totalmente probable
Aplicación de las temáticas trabajadas, en la cotidianidad personal y laboral	0	0	12	6	2
Recomendaría la participación en los talleres	0	0	10	6	4
Continuara asistiendo a los espacios creados desde los talleres	0	0	8	8	4
Le aportan los talleres a su bienestar como agente de la compañía	0	0	6	10	4
Puede replicar lo aprendido en los talleres en su entorno familiar	0	0	5	12	3

Nota: cuestionario de evaluación capacitación Programa PHS diseñado por los autores, elaborado en Google forms

La evaluación de la capacitación en el programa promotores de hábitos saludables se divide en dos, el primer apartado comprende la organización y estructura, el segundo apartado está direccionado a la aplicabilidad de lo trabajado. En relación con el primer apartado podemos encontrar que la evaluación se centra en un alto porcentaje en escala satisfecho, muy satisfecho, totalmente satisfecho; en cuanto el segundo apartado lo relacionado con la aplicación de los temas se establece un porcentaje alto en la escala probable, muy probable, totalmente probable.

DISCUSIÓN

Se encuentra una correlación entre lo planteado por los diferentes autores y lo desarrollado en el programa promotores de hábitos saludables, es fundamental destacar que la generación de capacitación en pro del bienestar y la salud de los colaboradores en cada organización, ha de ser un principio para el desarrollo sostenible de las compañías. Establecer estrategias con claridad, generar espacios laborales saludables, fomentar la prevención de enfermedades desde los entornos laborales, generará un impacto en los ecosistemas de cada uno de los actores, lo que significará una sociedad más activa y saludable.

Burneo & Burneo (2021) refieren en su escrito “Responsabilidad del empleador por mobbing horizontal”, el compromiso que tienen las compañías de brindar ambientes sanos a sus colaboradores para la realización de

sus labores, el programa promotor de hábitos saludables genera sensibilización en los componentes de respeto a la diversidad, comunicación asertiva, entre otros. buscando mitigar situaciones de acoso, se reconocen las rutas de atención y acompañamiento en caso de que se dieran situaciones. Esto nos da a ver una relación positiva entre lo que plantean Burneo & Burneo y lo que se desarrolló en la búsqueda de promoción de hábitos saludables, a su vez encontramos que Rojas Lázaro et al., (2019) indica en su estudio “Relación entre hábitos de vida saludable y satisfacción laboral como elementos favorecedores en la salud laboral” que fue desarrollado en un grupo de docentes donde encuentran prevalencia en un nivel bajo en estilos de vida y un nivel moderado en satisfacción laboral, lo que los lleva a concluir que no existe una relación entre hábitos de vida saludable y la satisfacción laboral, situación que no se dio en el desarrollo del programa PHS donde la capacitación integral permitió observar que los colaboradores que reciben acompañamiento para el mejoramiento del bienestar y la salud a través de acciones de hábitos saludables tienen una mejor respuesta en relación a su desempeño, participación, pertenencia y satisfacción laboral.

A su vez Parra & Moreno (2019) establecen mediante su trabajo “Estrategias de promoción en salud para transportes Riaño SAS”, la importancia de implementar un programa en promoción y prevención en salud en el espacio laboral, estos con características de acuerdo a las necesidades del entorno y de manera estructurada, encuentran y concluyen que este tipo de programas tiene impacto significativo en el empleado y el empleador lo que se ve reflejado en mejor bienestar y rendimiento en el entorno laboral, situación que también se evidenció en el diseño, implementación, seguimiento y resultados del programa PHS reafirmando la importancia de generar programas PPA (prevención, promoción y atención) encaminados al bienestar de los actores del entorno laboral basados en hábitos de vida saludable.

CONCLUSIONES

La generación de un programa estructurado y organizado que sensibilizase, fortalezca y dirija la aplicación de hábitos de vida saludable, tiene impacto positivo en los colaboradores de la compañía, sobre su bienestar y salud, facilitando su réplica en el microsistema, a partir de entornos laborales saludables.

Los procesos de capacitación brindados por las compañías a sus colaboradores no solamente pueden estar direccionados a procesos técnicos, operativos, es fundamental establecer capacitaciones y acompañamiento que permitan un aporte integral que posteriormente se verá reflejado en el rendimiento y el bienestar de cada uno de los actores del entorno laboral.

El trabajo de hábitos saludables en entorno laboral es posible y no se debe centralizar exclusivamente en actividad física y nutrición, siendo estos dos grandes pilares, se debe generar una visualización de hábitos saludables en su integralidad que aporte a procesos de salud física, mental y social. Obteniendo como resultado bienestar en los colaboradores y rendimiento en la productividad empresarial.

El programa promotor de hábitos saludables (PHS) es la evidencia que el área de cultura física va más allá de lo estrictamente relacionado con movimiento y corporalidad, ve y trabaja al ser humano en su integralidad, genera estrategias de acompañamiento y desarrollo empleando el cuerpo como eje dinamizador y facilitador, con esto se observa que el campo de acción de la cultura física es amplio y no solo se queda en la ejecución de un deporte.

REFERENCIAS

- Ballesteros, F. (2020). Promoción de la salud como estrategia generadora de entornos laborales saludables en instituciones prestadoras de servicios de salud. Unicordoba.edu. co <https://doi.org/https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/3707>
- Burneo Burneo, A., & Burneo Carrera, A. (2021). Responsabilidad del empleador por mobbing horizontal. FORO: Revista de Derecho, 35, 48–65. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7711725.pdf>

- Calpa A, Santacruz G, Álvarez M, Zambrano C, Hernández E, Matabanchoy S. Promoción de estilos de vida saludables: estrategias y escenarios. *Hacia promoc. Salud.* 2019; 24(2): 139-155. DOI: 10.17151/hpsal.2019.24.2.11
- Caro, H., Javier, Recio, M., Romero Saldaña, Manuel, Juan, Rojas, M., Caro, H., Javier, Recio, M., Romero Saldaña, Manuel, Juan, y Rojas, M. (2017). Promoción de la salud en el lugar de trabajo. Hábitos de vida saludable y factores de riesgo cardiovascular en trabajadores de ámbito sanitario en atención primaria. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 26(1), 9–21. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552017000100002
- Castillo, L.y López, C. (2020). Conocimientos y prácticas de hábitos saludables en prevención de enfermedades no transmisibles en el personal del Centro Salud Hualmay, 2020. *Ucv.edu.pe*. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/64232>
- Chacón Cuberos,R., Padial Ruz,R.,Zurita Ortega,F., Castro Sánchez,M., González Valero,G., y Ramírez Granizo, I. (2017). Clima motivacional e inteligencia emocional en la promoción de hábitos saludables: Una revisión narrativa. *Emás: Revista Digital de Educación Física*, 49, 108–117. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6195140.pdf>
- Espinoza Saldívar, A. K., y Toscano Moctezuma, J. A. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Novarua*, 12(20), 72–89. <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- García, A., Muñoz, M., Ruíz,G., Gil,B., Puertas,A., Almaraz, A. (2020). Validación de un cuestionario sobre actitudes y práctica de actividad física y otros hábitos saludables mediante el método Delphi. *Revista Española de Salud Pública*, 93, e201909081. <https://www.scielosp.org/article/resp/2019.v93/e201909081/>
- Hernández, J., Arango, M., Álvarez, L., Vargas, N., Martínez., [et al.] (2018). Formación en hábitos saludables bajo el modelo de prevención de enfermedades. *Upb.edu.co*. <https://doi.org/ISBN:978-958-764-551-4> (versión web)
- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., y Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *593 digital Publisher CEIT*, 5(6), 398–409. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7897679.pdf>
- Ibarra-Mora, J., Ventura Vall-Llovera, C., y Hernández-Mosqueira, C. (2019). Hábitos de vida saludable de actividad física, alimentación, sueño y consumo de tabaco y alcohol, en estudiantes adolescentes chilenos. *Sportis. Scientific Journal of School Sport, Physical Education and Psychomotricity*, 5(1), 70-84. <https://doi.org/10.17979/sportis.2019.5.1.3500>
- Linares Gòmez, C. (2020). Importancia de las pausas activas para mejorar el desempeño laboral y prevenir graves enfermedades. *Unimilitar.edu.co*. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/10654/35134>
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, (70), 110–120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Mujtaba, B. G., y Senathip, T. (2020). Workplace Mobbing and the Role of Human Resources Management. *Business Ethics and Leadership*, 4(1), 17–34. [https://doi.org/10.21272/bel.4\(1\).17-34.2020](https://doi.org/10.21272/bel.4(1).17-34.2020)
- Niño, E. y Solano, M. (2020). Importancia de las Pausas Activas: Una Revisión Bibliográfica (monografía). *Uniminuto.edu*. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/10656/11692>
- Obando Changuán, M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Paredes G, F., Ruiz Díaz, L., y González C., N. (2018). Hábitos saludables y estado nutricional en el entorno laboral. *Revista Chilena de Nutrición*, 45(2), 119–127. <https://doi.org/10.4067/s0717-75182018000300119>
- Parra, D. & Moreno, M. (2019). Estrategias de promoción en salud para transportes Riaño SAS. *Uniminuto.edu*. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/10656/12892>
- Rojas Lázaro, M., Velandia Ortiz, Y., Angarita Soto, J., Rivera Porras, D., & Carrillo Sierra, S. (2019). Relación entre hábitos de vida saludable y satisfacción laboral como elementos favorecedores en la salud laboral. *Unisimon.edu.co*. <https://doi.org/26107988>

- Rubio, S. M., Beltrán, C. A., Baltazar, R. G., y Sánchez, R. V. G. (2020). El concepto de salario emocional. *Revista Científica Retos De La Ciencia*, 4(8), 15–24. Recuperado a partir de <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/306>
- Sanchis Almenara, M. Martínez Gómez, L. Valero Martínez, M. Serrano, F., Marzo Roselló, R. y Ruiz Folgado, R. (2017). ¿Por qué se deben emprender acciones de promoción de la salud entre los trabajadores? *Revista de Biomecánica*, 64, 74–79. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6453355.pdf>
- Souza, C. (2012). *Universidad Y Salud*, 14(2), 115–115. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072012000200001
- Spencer, C., Silva, M., Mederos, C., y Gutiérrez, M. (2018). Entorno laboral saludable en las instituciones educativas y riesgos psicosociales del personal docente. *Killkana Sociales: Revista de Investigación Científica*, 2(4), 121–126. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6799315.pdf>