

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
FACULTAD DE ORGANIZACIÓN DEPORTIVA  
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO



PROMOCIÓN DE LA SALUD EN MODALIDAD HÍBRIDA PARA  
TRABAJADORES DE OFICINA DURANTE PANDEMIA POR COVID-19

Por

MARÍA ISABEL LÓPEZ CASTILLO

PRODUCTO INTEGRADOR

REPORTE DE PRACTICAS PROFESIONALES

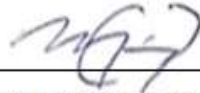
Como requisito para obtener el grado de  
MESTRÍA EN ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE  
ORIENTACIÓN EN PROMOCIÓN DE LA SALUD

Nuevo León, diciembre 2021

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
FACULTAD DE ORGANIZACIÓN DEPORTIVA  
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO

Los miembros del Comité de Titulación de la Maestría en Actividad Física y Deporte integrado por la Facultad de Organización Deportiva, recomendamos que el Producto Integrador de modalidad de Reporte de Prácticas titulado “Promoción de la salud en modalidad híbrida para trabajadores de oficina durante pandemia por COVID-19” realizado por el Lic. María Isabel López Castillo sea aceptado para su defensa como oposición al grado de Maestra en Actividad Física y Deporte con Orientación en Promoción de la Salud.

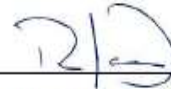
COMITÉ DE TITULACIÓN



\_\_\_\_\_  
Dra. María Cristina Enríquez Reyna  
Asesor Principal



\_\_\_\_\_  
Dra. Perla Lizeth Hernández Cortés  
Co-asesor



\_\_\_\_\_  
Dr. Ricardo Navarro Orocio  
Co-asesor



\_\_\_\_\_  
Dra. Blanca Rocío Bangel Colmenero  
Subdirectora de Estudios de Posgrado

Nuevo León, diciembre 2021

## **Agradecimientos**

Agradezco infinitamente la oportunidad de haberme permitido realizar mi prácticas profesionales a la Agencia Aduanal González Torres y Cia, S.C, sede de Nuevo Laredo, Tamaulipas, y específicamente al área de recursos humanos, MBA. Sergio Salinas Cano, quienes facilitaron el proceso.

Agradezco grandemente también el apoyo a mi asesora, Dra. María Cristina Enríquez Reyna, por su guía y acompañamiento en este proceso.

Agradezco a mi mama Jovita Castillo Castro y a mi novio David Rodrigo Salinas Cornejo por todo el ánimo que me brindaron durante el proceso, así mismo a Dios por permitirme culminar este propósito.

## **Ficha Descriptiva**

Universidad Autónoma de Nuevo León

Facultad de Organización Deportiva

Fecha de Graduación:

MARÍA ISABEL LÓPEZ CASTILLO

**Título del Producto Integrado:** Promoción de la salud en modalidad híbrida para trabajadores de oficina durante pandemia por COVID-19

Número de Páginas: 59

Candidato para obtener el Grado de Maestría en Actividad Física y Deporte con Orientación en Promoción de la Salud.

Se realizaron prácticas profesionales en la Agencia Aduana González Torres S.A de C.V en la ciudad fronteriza de Nuevo Laredo, Tamaulipas. Se crearon cuestionarios de evaluación inicial del conocimiento y percepción del estado de salud física y psicológica, así como de hábitos de alimentación y movimiento con el objetivo de crear retos de salud con una duración de 21 días en base a las necesidades encontradas. En estos se llevaron a cabo estrategias de promoción de la salud mediante retos de salud que contaban con la detección de enfermedades crónico-degenerativas, promoción de la actividad física y educación sanitaria que incluía educación nutricional y psicológica, así como prevención de riesgos ergonómicos. Retos de salud que ante la pandemia por COVID-19 fueron aplicados combinando una metodología de abordaje híbrida. Obteniendo una respuesta satisfactoria en la participación de los trabajadores, alcanzando a intervenir al 23% del total.

Con motivo del aumento de la necesidad de preservar un estado de salud óptimo frente a la pandemia por COVID-19 es necesario intervenir con herramientas que promuevan una salud integral, específicamente con estrategias en las que no se deje fuera la realización de actividad física estructurada, ya que es el vínculo que une, crea y mantiene un equilibrio en el estado de salud físico, social y psicológico. Específicamente es urgente y necesario promover que profesionales de la actividad Física, deporte y del área de promoción de la salud intervengan y motiven con sus propuestas a los trabajadores de oficina, ya que su estado de salud presenta un alto porcentaje de vulnerabilidad a enfermedades crónico-degenerativas y por ende a sufrir complicaciones por COVID-19.

FIRMA DEL ASESOR PRINCIPAL: Dra. María Cristina Enríquez Reyna



## Tabla de contenido

Introducción .....	1
Justificación .....	2
Antecedentes teóricos y empíricos .....	5
Promoción de la Salud.....	5
Educación en Salud .....	9
Alimentación y Sedentarismo en el Ambiente Laboral.....	11
Alimentación .....	11
Sedentarismo .....	15
Salud Metabólica.....	20
Salud mental .....	22
Caracterización.....	24
Nivel de aplicación.....	25
Propósitos u objetivos .....	25
Objetivo General .....	25
Objetivos Específicos.....	25
Tiempo de Realización.....	26
Estrategias y Actividades .....	31
Recursos .....	32
Producto .....	41
Conclusiones .....	46
Referencias .....	47
Anexos.....	53
Anexo1. Acuerdos de Colaboración de las Prácticas Profesionales .....	53

## Introducción

Actualmente en el mundo desarrollado y acelerado en el que vivimos, se contempla que la salud de los trabajadores de oficina, e incluso la de sus familias se encuentra en riesgo (Organización Internacional del Trabajo, 2019), pudiéndose ver alterada su calidad de vida a mediano y largo plazo, así como la productividad de la empresa. Los efectos en la salud a largo plazo incluyen un incremento de la incidencia de enfermedades cardiovasculares, desórdenes gastrointestinales y reproductivos, trastornos del sistema osteomuscular, infecciones crónicas y enfermedades mentales (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Hasta hoy, se percibe que estas pueden detonarse o agravarse por las largas jornadas de trabajo, el estrés psicológico que este conlleva, e incluso los hábitos de alimentación relacionados al exceso de alimentos, pero con deficiencias nutricionales, así como al sedentarismo. En donde este último, es ya el cuarto factor de riesgo de mortalidad a nivel global, sólo por detrás de la hipertensión, el consumo de tabaco y los niveles elevados de azúcar en sangre. Pronosticando que una persona sedentaria alcanza un riesgo de muerte entre el 20% al 30% mayor en comparación a otra persona que alcanzan niveles suficientes de actividad física (OMS, 2020).

El área encargada de cuidar, promover y motivar la salud de los trabajadores dentro de una empresa se le denomina, entre otros nombres, salud ocupacional. Según varias organizaciones la definen como la protección del bienestar físico, mental y social del trabajador de forma multidisciplinaria, basándose en la atención primaria, prevención y el seguimiento, con el objetivo de tener el mayor control de los riesgos que afecten la integridad del trabajador, físicos, psicológicos y sociales, evitándolos, re evaluándolos y reduciéndolos, así como la óptima adaptación al ambiente de trabajo, muchas veces mediante estrategias de concientización, promoción y educación. Todo esto orientado también a la promoción del desarrollo personal y económico del trabajador con la mayor oportunidad de vivir con calidad de vida. (OIT, 2014; OMS, 2017).

La empresa en la que se realizaron prácticas profesionales cuenta con el departamento de recursos humanos y protección mediante el Instituto Mexicano del Seguro Social, sin embargo, convendría establecer dentro de la misma el departamento de salud ocupacional, para la promoción de estrategias que motiven a la mejora y mantenimiento de un estado de salud óptimo en los trabajadores. Que en base a los indicadores de salud que he documentado, se hace presente una clara y urgente necesidad de intervención que abarque principalmente la concientización y aplicación de estrategias que cumplan con objetivos de promoción de la salud, la cual consiste en “proporcionar los medios necesarios para la mejora de su salud y ejercer un mayor control sobre la misma” (OMS, 1986; Carta de Ottawa, 1986). Tal fue el caso del objetivo y aplicación en las prácticas profesionales, mediante detección de enfermedades crónico-degenerativas, promoción de la actividad física, educación y concientización de la salud que incluía educación nutricional y concientización sobre temas de salud mental, así como prevención de riesgos ergonómicos.

### **Justificación**

El proyecto de promoción de la salud que se llevó a cabo, y que a su vez incluía retos de salud como estrategia, tuvo gran relevancia en el abordaje e intervención personalizada en base a las necesidades que claramente se percibieron y encontraron dentro de la empresa en base a las evaluaciones llevadas a cabo. El cual a su vez pasará a formar parte como un marco de referencia que encamine a la intervención para otras empresas que se dedican al comercio exterior en mi localidad, la cual es líder en este rubro, y en donde los trabajadores de oficina comparten un estilo de vida característico que pone en riesgo su salud y calidad su calidad vida, la de sus familias y la de una comunidad. Y en donde, al llevarse a cabo la promoción de la salud se estaría contribuyendo a que las personas tomen el control de su salud, y se pueda cuidar y transformar toda una comunidad.

Actualmente contamos con referentes a nivel internacional y nacional que desde hace muchos años guían este abordaje, tal es el caso de OIT, 2015 asegura que una alimentación desequilibrada en el trabajo puede causar pérdidas de hasta un 20% de

productividad, además de que “una nutrición adecuada es la base de la productividad, la seguridad, los salarios y la estabilidad laboral en los lugares de trabajo, que son intereses compartidos por empleadores, sindicatos y trabajadores” (OIT, 2015). Remarcado es el interés que esta Organización ha establecido reglamentos, libros, estándares, investigaciones y lineamientos, entre otros para el adecuado abordaje y cumplimiento de la protección de la alimentación laboral. Tal es el caso que ha tenido destacadas colaboraciones con Wanjek, 2005, el cual asegura que “Las empresas se perjudican a sí mismas al no ofrecer mejores opciones de alimentación”.

La ejecución de este proyecto es viable con el apoyo del área de recursos humanos o salud ocupacional, ya que serán pieza fundamental en la autorización, planeación y promoción de las actividades, siendo primordial el vínculo y confianza que estos promuevan entre los trabajadores y el practicante. A su vez se pronostica como positivo el hecho de que este abordaje se lleve a cabo por un profesionalista de área de la nutrición que disponga de tiempo de prácticas profesionales, ya que los conocimientos y recursos específicos de su profesión serán necesarios para las evaluaciones, diagnósticos, abordajes y seguimiento de los participantes. Recomendado siempre tener en mente que, si una vida es la que se logra transformar hacia el mantenimiento de una calidad de vida, es digno de llamarse proyecto exitoso.

La promoción de la salud se brindó por medio de retos de salud, los cuales se crearon, planificaron y plantearon en base al estudio previo de los trabajadores, estilo de vida actual, signos y síntomas reportados, intereses y gustos. Buscando así, que estos fueran beneficiados mediante la motivación hacia la concientización de la necesidad, y permitirles experimentar los beneficios que trae consigo la toma del control de su salud física, mental y social, mediante la creación y cambio de hábitos en un entorno grupal siendo brindadas por parte y dentro de su empresa intentando modular el problema desde una de las raíces, el entorno laboral. Con esto impactando a corto y mediano plazo en un óptimo estado de salud, limitan dando y evitando la aparición de signos y síntomas que podrían convertirse en enfermedades, así como la pérdida económica para el mantenimiento de estas, y a largo plazo impactando en su calidad de vida y



productividad, beneficiando no solo a los trabajadores, sino también a sus familias, empresa y una comunidad.

Se propone que el establecimiento de este tipo de estrategias llevadas a cabo por parte de practicantes de la Maestría en Actividad Física y Deporte con Orientación en Promoción de la Salud lograría poner en acción lo que la evidencia científica nos viene sugiriendo desde hace muchos años sobre la abordaje y promoción de la salud en los ambientes laborales, pudiendo promoverlas para contribuir al establecimiento de ambientes laborales saludables, y por ende comunidades más saludables. Tal es el caso de utilizar la promoción de la salud tomando como enfoque el promoción y concientización del cuidado de la alimentación, la actividad física, la salud metabólica y la salud mental.

## **Antecedentes teóricos y empíricos**

En este capítulo se introducen aspectos relacionados a la Salud Ocupacional, Promoción de la Salud, Alimentación y Sedentarismo en el ambiente laboral, Educación en Salud, Salud Metabólica, Salud Mental.

### **Promoción de la Salud**

La OMS describe a la promoción de la salud como el medio de “proporcionar a los pueblos los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma” (Carta de Ottawa, 1986). Esta abarca intervenciones sociales y ambientales destinadas a empoderar el conocimiento de las personas y la creación de estrategias, contribuyendo a la prevención y solución de las causas primordiales de los problemas de salud, y no centrándose únicamente en el tratamiento y la curación (OMS, 1998). Por lo que además es importante reconocer que uno de sus pilares es la educación sanitaria, de la cual hablaremos más adelante, ya que formo parte de la intervención llevada a cabo.

La promoción de la salud ha buscado por medio de la OIT concretar y motivar a la creación de planes de acción, estrategias y mejora continua, incluyendo la promoción de hábitos y estilos de vida saludables relacionados a evitar el consumo de alcohol y el tabaquismo, propiciar el ejercicio, mejorar la nutrición y limitar la falta de descanso y sueño reparador, entre otros temas. Todo lo anterior plasmado en el libro *Food at Work* del comentado autor, y la herramienta metodológica SOLVE, la cual contribuye a la promoción de la salud de muchas formas, desde el 2012, siendo una de las premisas de mi interés, motivación e inspiración para el desarrollo de las estrategias llevadas a cabo en mi lugar de prácticas.

La metodología *SOLVE*, es un programa educativo interactivo diseñado para ayudar en el desarrollo de políticas y de medidas para abordar las cuestiones de promoción de salud en el trabajo. Está basada en el concepto de trabajo seguro, permite integrar la promoción de la salud a las políticas de seguridad y salud en los lugares de trabajo con el objetivo de ayudar a la empresa a identificar los factores de riesgo que afectan la salud y el bienestar de sus trabajadores, para que consecuentemente se

apliquen estrategias personalizadas al ambiente laboral. Uno de los cursos de *SOLVE* tiene una duración de 8 semanas por el método en línea y en el cual pueden participar empresarios, gerentes, directores de recursos humanos, directores de SST y administradores de bienestar social de organizaciones y empresas, directivos y funcionarios de instituciones y departamentos gubernamentales responsables de la SST y la promoción de la salud, miembros de las organizaciones de empleadores y los sindicatos, con un interés activo en la promoción de la salud, gerentes y personal técnico de las organizaciones de apoyo a las empresas, profesionales que actúan en el campo de la promoción de la salud, profesores e investigadores universitarios que aborden los problemas psicosociales y de estrés en el trabajo.

Existen otras estrategias de promoción de la salud para los trabajadores, tal es el caso de la que fue hecha específicamente para América Latina y el Caribe, la cual incluye temas de promoción de la salud generales y específicos para empresas, centros y puestos de trabajo saludables, y para las cuales se buscan principalmente informar y educar por medio de la creación, desarrollo, fortalecimiento, evaluación y difusión. En estas, destacan principios fundamentales como es el lograr y motivar al desarrollo de habilidades y responsabilidades personales y colectivas en el trabajador, las cuales se basan en la gestión de salud, seguridad, autocuidado y la búsqueda de desarrollo personal, como lo es el “fomentar comportamientos saludables en el trabajador, como son el abandono del hábito de fumar, una mejor alimentación y la practica periódica de ejercicios físicos” (OMS, 2000). Si bien estas estrategias no son actuales, es importante nombrar y ser conscientes desde cuándo, de donde y de qué forma se ha intentado dar importancia y solución y respuesta al cuidado de la salud de los trabajadores mediante la promoción de la salud.

García (2009) plasmaba y unía el tema de la promoción de la salud en los lugares de trabajo como una oportunidad por desarrollar y una herramienta a desarrollar desde la perspectiva de la salud ocupacional y la salud pública, ya que aseguraba que, en ambas, sus fines eran “la promoción y la protección de la salud de las personas desde un enfoque grupal” claro está, sin olvidar el individualizar las estrategias dependiendo el grupo. Por lo que nos invita desde estas disciplinas a la reflexión y el análisis para la

acción, y que, entre tantas otras recomendaciones, a tener una evaluación del ambiente para el éxito del abordaje, el cual se lograra al visualizar la participación activa y fomentar el desarrollo individual. Además de incentivar el recuerdo acerca de tener presentes que los resultados deberán reconocerse en las recomendaciones de la OMS sobre los objetivos de la promoción de la salud, los cuales en el ambiente laboral deberán brindar “condiciones de trabajo y de vida gratificantes, agradables, seguras y estimulantes” (Carta de Ottawa, 1986).

Existen ciertas recomendaciones que permitirán que la promoción de la salud sea exitosa, las cuales se basan en la mejora del método de organización del trabajo, como lo es flexibilizar la jornada laboral, flexibilizar los puestos de trabajo a través del teletrabajo (trabajar a domicilio), brindar oportunidades para el aprendizaje permanente mediante la rotación y la diversificación de los puestos de trabajo, la mejora del entorno de trabajo, el apoyo entre compañeros, brindar a los empleados la posibilidad de participar en el proceso de mejora del entorno de trabajo, ofrecer alimentación sana en el comedor de la empresa, fomentar la participación de los empleados en actividades saludables como ofrecer clases de deporte, facilitar bicicletas para los recorridos de corta distancia dentro de los grandes centros de trabajo, fomentar el desarrollo personal, facilitar formación para combatir el estrés, ayudar a los empleados para que dejen de fumar (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2010).

A nivel nacional la Secretaría de Salud de México habla sobre la importancia del trabajador, su salud y seguridad dentro del trabajo comentando que “los trabajadores son los máximos contribuyentes al desarrollo económico y social” (Gobierno de México, 2018). A su vez exalta a la búsqueda de iniciativas que promuevan espacio de trabajo en donde se cuide la salud y se reduzca la enfermedad, buscando efectos positivos y de bienestar integral en el trabajador. Por lo que se sustenta la importancia de reconocer, promocionar y crear una cultura de promoción de la salud, buscando la evaluación y monitoreo del trabajador por parte del empleador y no dejar la toma del control de su salud a la propia percepción o voluntad del trabajador, que en base a lo encontrado se nos deja claro el evidente descenso de la calidad de vida por la que pasan los trabajadores de oficina. Si bien, existe poca evidencia a nivel nacional, si se encuentran

grandes referentes a nivel internacional sobre el estilo de vida, y el cómo, y con qué herramientas abordarlos, como, por ejemplo, promoción de la salud.

Es claro que, como país, México podría estar lejos de crear una cultura de salud laboral y la promoción de la salud centrada en el verdadero bienestar integral de los trabajadores. En la página oficial de promoción de la salud en México aún no se encuentran estrategias específicas de promoción de la salud dentro del ambiente laboral, si bien existen estrategias de alimentación y actividad física, estas han sido abordadas de manera general para la población, para lo cual comentan que “La salud es responsabilidad compartida por lo que es necesaria la concurrencia y coordinación intersectorial, así como la activa participación de la sociedad civil y sector privado, en donde la salud alimentaria y la actividad física mejoren la calidad de vida.

Se espera que, las acciones comunes se conviertan en un fin común en beneficio de las y los mexicanos por medio de la suma de esfuerzos” (Gobierno de México 2018; Secretaría de Salud, 2018). Se han encontrado dentro de otros estudios revisados, diversas estrategias de promoción de la salud que buscan contrarrestar en los trabajadores de oficina el sedentarismo, desequilibrados hábitos de alimentación, así como la limitación y prevención de factores de riesgo que desencadenen enfermedades crónico degenerativas que los acompañan. En base a esto se observa que si existe la inquietud y búsqueda de diferentes países hacia la puesta en marcha de intervenciones para mejorar la calidad de vida de los trabajadores de oficina.

Uno de ellos fue la ejecución de un programa para reforzar el conocimiento del control de los factores de riesgo modificables de hipertensión en los trabajadores de oficina de Caracas, quienes sustentan que “la educación para la salud tiene como objetivo mejorar la salud del individuo” (Peña et al, 2001). Además de tocar y entrelazar temas específicos sobre la prevención y promoción de la salud, capacitando a los individuos para evitar los problemas de salud mediante el propio control de las situaciones de riesgo, o bien, evitando sus posibles consecuencias, así como el adoptar formas de vida saludables, buscando que el trabajador adopte los conocimientos, actitudes y hábitos básicos para la defensa y la promoción de la salud individual y la de

su entorno, cediéndole la responsabilidad su salud. Los autores hablan sobre el reforzamiento del conocimiento sobre la etiología de las enfermedades y los factores de riesgo modificables mediante la educación para la salud mediante programas educativos, la promoción a la concientización y toma de decisiones más allá del preciso convencimiento, sin embargo, la principal dificultad es el cumplimiento y mantenimiento del cambio de hábitos a largo plazo.

En base a todo lo anterior se observa una gran área de oportunidad para que la empresa les brinde, no solo seguridad social, y ayuda alimentaria mediante la entrega de alimentos y vales de despensa como se hace comúnmente en nuestro país, sino que a la par es importante la concientización, explicación y educación en salud constante, así como dar a conocer del porque se hace, y a la vez realizar una estrategia de motivación y abordaje en base a las necesidades evaluadas dentro de cada empresa, y la cual se monitore, renueve y actualice constantemente.

### **Educación en Salud**

Según la Secretaría de Educación Pública en México, “la educación es el principal componente del tejido social y el mejor instrumento para garantizar la equidad y el acceso a una mejor calidad de vida para todos” (Gobierno de México, 2020). Sin embargo, los resultados palpables en el trascurso de la adquisición del conocimiento los podemos entender mejor en el informe para la Unesco sobre Educación, el ex presidente de la Unión Europea Jaques Delors expuso los cuatro pilares de la educación: su discurso hablaba del aprender a conocer, del aprender hacer, del aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás y finalmente del aprender a ser. Dejando claro que en el educar o ser educado debe ser primordial tener como objetivo el contribuir al desarrollo global de las personas, promoviendo un pensamiento autónomo, crítico y libre de elaborar un propio juicio frente a las diferentes circunstancias que se presenten en la vida.

De manera específica para el tema de interés, que es la salud. La educación en salud o educación sanitaria viene asociándose a la par de la promoción de la salud, ya que se establece como una de las estrategias de abordaje de esta última y se propicia como uno de sus pilares. Actualmente no solo es sinónimo de un proceso educativo, de empoderamiento y de adquisición del saber, sino también de motivación, oportunidad, equidad y fomento hacia una sociedad que cuente con la cultura de tener la información adecuada en el momento adecuado para la toma de decisiones relacionadas a su salud. “Su objetivo es hacer de la salud un bien colectivo, formando a la población para que pueda contribuir en su salud de manera participativa y responsable, cambiando conductas perjudiciales y consolidando las saludables” (Gutiérrez & Ledezma, 2019).

Se encontró y tomo en cuenta una intervención reciente y de relevante interés que fue la llevada a cabo por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en la cual se midió la efectividad de una estrategia educativa en salud en pacientes con síndrome metabólico en el 2017, en el cual demuestran que “la prevención y promoción de la salud, el sentido de percepción de riesgo y la conciencia de que tal prevención depende del autocuidado de la salud junto con los cuidados facilitados por el sistema sanitario contribuyen a mejorar tanto su control metabólico como su calidad de vida” (Páramo & Verdín, 2020). En el mismo, se plasman las técnicas a utilizar para facilitar el aprendizaje en salud, las cuales van desde conferencias e instrucciones didácticas, discusión de temas, demostraciones prácticas, empleo de herramientas audiovisuales, dramatización, aprendizaje de técnicas de autocuidado, exposiciones, entrenamiento conductual, auto vigilancia mediante registro, sistemas de recordatorios de tareas, entrenamiento en habilidades sociales y contrato conductual. Estas, siendo de gran aporte para la intervención dentro de la empresa.

Hablando dentro de una empresa, educación sanitaria podrá llevarse a cabo con la creación de herramientas que generen procesos educativos, técnicas o metodologías educativas en base a las necesidades percibidas y evaluadas de cada sociedad, como la anteriores. La pedagogía podría ayudar a darle solución y acción a la educación sanitaria dentro de las empresas ya que uno de sus principales objetivos es analizar, evaluar y planificar procesos de enseñanza y aprendizaje. Se le ha definido como “el conjunto de

saberes que se encarga de la educación como fenómeno específicamente humano y típicamente social. También se le ha conceptualizado como la ciencia que se ocupa del conjunto de saberes que están orientados hacia la educación” (Caballero, 2017).

En base a los acontecimientos actuales, como es la Pandemia por COVID-19, la educación sanitaria dentro de una empresa no debería ser olvidada, pudiendo llevarse a cabo desde un modelo, método o modalidad híbrida para dar intervención a los estilos de vida desequilibrados que se puedan encontrar afectando la salud metabólica y mental de los trabajadores. El método híbrido está basado en tres elementos fundamentales como es la transmisión del conocimiento teórico y práctico mediante la educación a distancia, la educación presencial y el conocimiento autónomo (Secretaría de Educación Pública de México, 2020). Según Michael Horn y Staker, 2014 se considera un programa de aprendizaje híbrido cuando se aprende través del aprendizaje en línea con algún elemento de control sobre el tiempo, lugar, cuando hay al menos en un lugar físico supervisado fuera de casa y los aprendizajes están conectados para proporcionar una experiencia de aprendizaje integral.

## **Alimentación y Sedentarismo en el Ambiente Laboral**

### ***Alimentación***

Según la bibliografía revisada desde 1953 a 1959 de la OIT menciona sobre la importancia del cuidado de la salud por medio de la alimentación dentro de los contextos laborales, plasmadas en las recomendaciones que se hace dentro de su sistema de información sobre normas internacionales del trabajo, y en donde en la numero 97 en el capítulo I, y literal (g) menciona que, "Cuando esté prohibido a los trabajadores consumir alimentos o bebidas en los lugares de trabajo, se pongan a su disposición locales adecuados en los que puedan tomar las comidas, a menos que se hayan adoptado disposiciones para que puedan tomarlas en otros lugares". Otra más, relacionada con el tema de interés es la recomendación número 102 , la cual en su capítulo III, literal (a) que habla sobre las pautas para el establecimiento de comedores, cafeterías y otra infraestructura relacionada con la alimentación, y forma específica en su inciso 4,



refiere que: "Deberían instalarse y mantenerse en funcionamiento en las empresas o cerca de ellas, cuando fuera conveniente, comedores donde se sirvan comidas apropiadas, teniendo en cuenta el número de trabajadores ocupados, la demanda de estos comedores y el grado previsible de su utilización, la inexistencia de otros servicios apropiados para la obtención de comidas y cualquier otra circunstancia".

Años más tarde, en el 2005, se plantean aún más estrategias específicas por parte de la OIT, no solo buscando y promoviendo la salud en general de los trabajadores, sino hablando específicamente de la necesidad y beneficios de la alimentación, nutrición e hidratación propuesta y promovidas por el área laboral, y dentro del área laboral, para lo cual, incluso se plantearon estrategias, sencillas, creativas y accesibles, para procurar la disponibilidad de alimentos nutritivos, pero a la vez, y como un dato nuevo en el área, se alertó sobre los beneficios documentados que las empresas de todo el mundo pueden obtener en calidad, productividad y estado de ánimo de los trabajadores al llevarlas a cabo. Todo lo anterior basado en un estudio que se realizó desde Austria hasta la Antártida, el cual concluyó que “una nutrición inadecuada da lugar en las empresas de todo el mundo a unas pérdidas de productividad del 20%” (Wanjek, 2005).

Actualmente no solo existe un panorama las consecuencias de las prácticas de alimentación relacionadas con la obesidad y enfermedades crónico-degenerativas, sino también relacionadas a la desnutrición, el sedentarismo, la desigualdad social, económica y política que acontece en muchos países. Destacando que en algunos lugares estudiados “la comodidad sustituye a la calidad a la hora de comer durante la jornada de trabajo” (Wanjek, 2005). “Cada vez más, aquéllos que pueden permitirse adquirir alimentos nutritivos optan por los que no lo son, mientras que quienes no pueden permitirse la compra de alimentos frecuentemente pasan sin ellos” (Wanjek, 2005). Para este tiempo, se percibe que a pesar de poner los recursos físicos y de conocimientos en las empresas era necesario un abordaje desde la salud ocupacional por medio de la promoción de la salud y la educación sanitaria.

Otras dependencias han estudiado y reconocido el termino Nutrición laboral, tal es el caso la Universidad de Chile, 2012 quienes comentan que esta requiere una urgente

necesidad de cambio. Explican que saltarse una comida, especialmente el desayuno o el almuerzo, genera hipoglicemia, reduciendo el período de atención y ralentiza la velocidad con la que se procesa información, además de hablar de otras deficiencias minerales, lo cual registra un deterioro en la capacidad física y el desempeño en el trabajo de hasta el 30%, el que se agrega a la aparición de debilidad, flojera y falta de coordinación, lo que aunado a un sobrepeso u obesidad pasaría a tener el doble de probabilidades de ausentismo que una persona con un estado nutricional equilibrado.

A su vez se encontraron otras publicaciones en América Latina, las cuales hablan de la necesidad y urgencia de poner atención a la salud y los hábitos del trabajador, tal es el caso de Colombia, quien ya le apostaba a la alimentación laboral, viéndola como una estrategia para la promoción de la salud del trabajador, con la premisa de que “la transición epidemiológica ha cambiado el patrón alimentario de la población mundial, llevando al incremento, de forma acelerada, de enfermedades crónicas degenerativas, en especial de la obesidad” (Bejarano & Diaz, 2012). Y quienes, en su estudio, el principal objetivo es motivar a la reflexión del tema, desde la formulación de soluciones desde la política pública.

A nivel nacional puede observarse en marcha y aterrizada esta propuesta internacional, en donde desde la política pública se abarca la protección de la alimentación y nutrición de los trabajadores. En México el Instituto Nacional de Salud Pública (INSP) las define como “aquellas que tienen como principal objetivo garantizar que la población pueda tener acceso a alimentos que le permitan satisfacer sus necesidades y cumplir con los requerimientos nutritivos para una vida saludable”. De especial interés resulta la ley de ayuda alimentaria a los trabajadores, “la cual tiene el propósito de mejorar su estado nutricional, así como de prevenir las enfermedades vinculadas con una alimentación deficiente y proteger la salud en el ámbito ocupacional” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2011). Esta se basa en promover y regular la instrumentación de esquemas de ayuda alimentaria en beneficio de los trabajadores, dentro de los que destacan los de materia de promoción de la salud y orientación alimentaria, así como aplicación de comedores, establecimientos de

consumo, vales de despensa o despensas, a de más de llevar a cabo una evaluación, seguimiento y vigilancia de estas y otras estrategias. (Gobierno de México, 2011).

Al nivel nacional también se encontraron importantes estudios que enaltecen la importancia del abordaje e intervención de estrategias de mejora de la alimentación en el trabajo. Tal es el caso de Guzmán, 2019, quien describe que “una alimentación laboral adecuada permitirá tener trabajadores más sanos y activos durante su jornada” y a su vez da 10 recomendaciones para que esto se pueda llevar a cabo, dentro de las cuales destacan la creación de espacios y talleres deportivos en horarios flexibles además de contar con talleres deportivos en donde los trabajadores puedan incluir a sus familias para fomentar las relaciones familiares, brindar pláticas informativas de salud y educación sobre alimentación saludable, manejo del estrés, salud psicológica, fomento del deporte, contar con talleres tipo lúdicos, antes o después de una jornada ardua de trabajo, en donde los trabajadores puedan relajarse, mejorar relaciones humanas y trabajar la motivación y autoestima, contar con un nutriólogo disponible para los colaboradores de la empresa, el cual diseñe planes de alimentación específicos de acuerdo a las necesidades de cada trabajador, contar con un psicólogo en la empresa, el cual apoye y oriente a los trabajadores en sus problemas personales, laborales o al manejo del estrés.

Otros autores han sugerido el retirar máquinas expendedoras de productos de comida rápida y reemplazarlas por máquinas expendedoras de productos saludables, incluir en las reuniones laborales snack saludables, establecer un espacio para “*coffee break*”, en donde los empleados puedan beber agua o café, o algún tipo de alimento, inclusive crear barras de snacks saludables, tener disponibles garrafones de agua para que los trabajadores puedan beber agua en cualquier momento del día o bien rellenar sus cilindros de agua sin ninguna restricción, contar con comedores con menús saludables, variados y con opciones para todo tipo de alimentación; o en el menor de los casos, contar con un espacio digno y agradable en donde los trabajadores puedan sentarse a comer, calentarse su comida o beber agua (Guzmán, 2019). Es clara y variada la evidencia y el interés que existe en cuanto a la búsqueda de mejorar la salud de los

trabajadores por medio de la alimentación dentro y fuera del ambiente laboral, evidencia que complementa nuestra práctica profesional y nos brinda herramientas para la acción.

### *Sedentarismo*

Actualmente otra de las características negativas latentes en el ambiente laboral es el sedentarismo, el cual, es ya el cuarto factor de riesgo de mortalidad a nivel global. Pronosticando que una persona sedentaria alcanza un riesgo de muerte entre el 20% al 30% mayor en comparación a otra persona que alcanzan niveles suficientes de actividad física (OMS, 2020). En base a esto, el abordaje de estrategias de actividad física y/o deportiva no se deberían dejar fuera de la intervención de la promoción de la salud en el ambiente laboral. González, 2004 ha referido que la promoción de la salud por medio de la actividad física sirve como una estrategia para limitar y evitar el sedentarismo en los trabajadores, además de remarcar lo efectos beneficiosos a la salud. Desde efectos fisiológicos preventivos y terapéuticos. Principalmente relacionados al sistema cardiovascular, disminución de la presión arterial, pérdida de exceso de peso corporal, beneficios en la salud osteoarticular y disminución del riesgo de padecer diabetes.

Soca, 2009 comenta que en base a sus investigaciones el sedentarismo predomina en trabajadores con actividades dentro de una oficina, y hace énfasis en alertar sobre causas, signos, síntomas y enfermedades relacionadas al ambiente de trabajo, nombrando que los trabajadores de oficina tienen una predisposición al síndrome metabólico, y para lo cual propone que dentro de la prevención y tratamiento se deberá garantizar una reducción de las causas, como lo son en la mayoría de los caso la obesidad y/o inactividad física, las cuales son condiciones estrechamente vinculadas, y que juntas son responsables de otro gran número de enfermedades crónicas que disminuyen la calidad de vida. Dejando claro que una modificación de los estilos de vida, y en especial de los hábitos nutricionales y de la actividad física, es la piedra angular del abordaje.

A demás un estudio de utilidad para discernir sobre las variables de evaluación a llevar a cabo dentro de mis prácticas profesionales es el de Leiva et al. (2017), quienes

además de concordar con los anteriores en sus hipótesis y resultados, agrega que el sedentarismo se asocia a un incremento de factores de riesgo cardiovascular entre otros, independiente de los niveles de actividad física. Lo anterior debido al estudio que llevaron a cabo en Chile con 322 participantes, y en donde analizaron las variables de peso, talla, glucemia, colesterol, triglicéridos, perímetro de cintura, índice de masa corporal, porcentaje de grasa, presión arterial, patrones alimentarios, y en cuanto a los niveles de actividad física y tiempo sedentario, estos fueron medidos con acelerómetros de movimiento. Adicionalmente midieron la capacidad cardiorrespiratoria mediante el test Chester, la cual fue expresada en METS, con lo cual concluyeron que personas altamente sedentarios con un tiempo mayor a 9.5 horas al día presentaban mayor peso total, cantidad de grasa corporal, índice de masa corporal, perímetro de cintura, prevalencia de inactividad física y un menor fitness cardiorrespiratorio, además de una tendencia a un mayor consumo de grasas saturadas, grasas monoinsaturadas y consumo de sal en comparación con las personas menos sedentarias que concluían con menos de 8 horas al día sentados.

Para este mismo año, 2017, se publicó un estudio que había sido llevado a cabo en Perú en el 2013 en cual se buscaba estudiar los factores relacionados al ausentismo laboral, tales como la ubicación, edad, sexo y trabajo sedentario. Los autores descubren y asegura que el sobrepeso y obesidad está asociados a un incremento significativo del ausentismo laboral (Velásquez et al, 2013). A su vez comentan que la inactividad física y la obesidad, afectan la productividad del trabajador y su salud, por lo que recomiendan la promoción de la salud, la evaluación y vigilancia médica de manera permanente dentro del ambiente laboral. Comentan sobre estudios que han demostrado que intervenciones en programas de ejercicios han logrado reducir tanto índices de ausentismo como la disminución de la grasa corporal, y a su vez contribuyendo a la prevención de enfermedades crónicas.

A nivel internacional la OMS ha presentado el plan de acción sobre la actividad física 2018-2030: Mas personas activas para un mundo más sano busca promover y apoyar la vida activa, particularmente en la mejora del diseño, acceso y seguridad de la infraestructura para montar en bicicleta y caminar, así como el transporte activo. La

Organización menciona a la actividad física como “cualquier movimiento corporal que requiera energía, puede reducir el riesgo de muchas enfermedades y trastornos no transmisibles, como la hipertensión, la enfermedad coronaria, los accidentes cerebrovasculares, la diabetes, el cáncer de mama y colon y la depresión” (OMS, 2017). Haciendo de nuestro conocimiento que mantenerse activo es crucial para la salud, específicamente localizando a la actividad física como una forma de prevención y tratamiento.

Para el área de interés se pudo encontrar evidencia relevante, específicamente un plan de acción, en Quito, Ecuador, y el cual evalúa el sedentarismo y su efecto en el rendimiento laboral en el área administrativa de una compañía de transporte y el cual propone como estrategia la puesta en acción de un plan de pausas activas y otras actividades, ya sea llevándose a cabo en el seno de la institución, e inclusive en su hogar junto con sus miembros familiares. Plantea que la puesta en marcha de un plan de ejercicios extra laborales motiva a los trabajadores a que participen en eventos y/o actividades que permitan establecer y/o reforzar mecanismos de autorregulación emocional, para minimizar el desgaste emocional asociado al desempeño de las funciones del cargo. Además de que es importante para la puesta en práctica que se lleve a cabo la creación de un esquema metodológico organizado en tres fases secuenciales que parten de un diagnóstico inicial para saber cuáles son las necesidades de los usuarios, un proceso psicológico de difusión y sensibilización, y culmina con la propuesta de los ejercicios que responden a las limitaciones definidas en el diagnóstico (López, 2017).

Poniendo en práctica lo que comentan Diaz et al., (2012) quienes describen a los programas de pausas activas en el trabajo como una rutina de movimientos articulares, de estiramiento de los diferentes grupos musculares; como son cabeza y cuello, hombros, codos, manos, tronco, piernas y pies, otra técnica que se suele utilizar son ejercicios de respiración, para activar la circulación sanguínea y la energía corporal previniendo problemas causados por la fatiga física y mental, favoreciendo el funcionamiento cerebral y con ello incrementando la productividad

López (2017) recomienda que, la empresa revise su programa la empresa deberá establecer actividades deportivas y recreativas para su personal de forma directa como lo es el generar espacios donde las personas en la institución puedan asistir a clases de baile, tenis, baloncesto, rutinas de ejercicio, entre otras. Muchos autores, garantizan los beneficios de una intervención de actividad física dentro del ambiente laboral, comprobando que esta, puede tener un efecto amortiguador sobre la experiencia de estrés, la mejora de la autoestima y las molestias de salud, y en los cuales reportan un menor nivel de estrés y menor frecuencia e intensidad de síntomas de malestar físico (Marín, Rodríguez, & Pérez, 2015).

En México, la promoción de la salud por medio de la actividad física se lleva a cabo por medio de la Secretaría de Salud y el Instituto Nacional de Salud Pública. Actualmente se sabe que más de la mitad de la población es sedentaria, y específicamente el 43% es activa, y de esta solamente la mitad lo hace de acuerdo con las recomendaciones de actividad física para la salud de la OMS, son las mujeres las que menor actividad física hacen en comparación a los hombres (Valdez, 2015). En base a lo plasmado por la anterior autora, quien además evalúa la política pública relacionada a la promoción de la actividad física en el país, señalando deficiencias e importantes áreas de oportunidad y mejora. Sin embargo, se pudo encontrar que en el Artículo 63 de la Ley General del trabajo, en el cual se define que “durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos”. Se añadió lo siguiente “Durante la jornada de trabajo los trabajadores tendrán derecho a por lo menos quince minutos de ejercicio físico, conforme a las modalidades y exámenes médicos previos que acuerden ambos factores de la producción. El patrón en el marco de la capacitación y adiestramiento deberá de instruir a los trabajadores en materia de una alimentación sana y nutritiva”.

A nivel estatal, se encontró un trabajo de investigación denominado *Revisión de Las Recomendaciones para Implementar Programas de Activación Física en Sitios de Trabajo de Nuevo León, México*, en donde aseguran que “los programas de activación física que se desarrollan en el sitio de trabajo tienen la ventaja de alcanzar a grandes segmentos de la población” (García et al., 2013). Este, recomienda estrategias sanitarias

basadas en metodologías previamente revisadas para llevarse a cabo en las organizaciones empresariales, educativas, públicas o privadas, en el que se desee implementar algún programa de actividad física, y las cuales son útiles para llevarse a cabo por parte de directores de recursos humanos, coordinadores en oficinas y empresas, así como médicos laborales. Las recomendaciones se basan en contar con un abordaje en salud terapéutico integral, contar con el apoyo de los superiores, aplicar las estrategias de actividad física en todos los niveles jerárquicos, partir de un diagnóstico situacional, coordinarse con instancias académicas y gubernamentales, creación de estrategias creativas y con incentivos, enlazar servicios promocionales de salud y seguridad laboral en todos los niveles de la organización, extender la promoción de la salud a la familia del trabajador, establecer estrategias permanentes.

Licea, 2012 sugiere la gimnasia laboral para disminuir los problemas de salud de los trabajadores de oficina, y en donde se recomienda “sistematizar la Gimnasia Laboral para los trabajadores de oficina y hacerla extensiva a otras áreas de trabajo” (Licea, 2012). Entre otros estudios que aborda la relación entre la actividad física y su relación con la salud a través de la productividad, se basa en trabajadores sedentarios que se dedican a la informática en una universidad, en el cual se ratificó la importancia de la actividad física y el deporte en la mejora de signos y síntomas asociados a su trabajo y su influencia en la mejora de su calidad de vida (Márquez et al, 2009). Si bien dentro de la evidencia científica citada encontramos información de estudio relevante para personas sedentarias en trabajos de oficina que promueven un ambiente sedentario, no encontramos información actualizada ni específica para trabajadores de oficina en el ramo de agencia aduanal con actividades de logística dentro del comercio exterior. Sin embargo, todo lo anterior nos centra y ubica en la necesidad de implementar un abordaje urgente en este grupo poblacional.



## Salud Metabólica

La salud metabólica se plantea y estudia en diversas investigaciones, la cual se establece al tener valores adecuados en los parámetros bioquímicos y antropométricos, así como un estilo de vida y hábitos íntimamente relacionados al buen funcionamiento del metabolismo, tal es el caso de la glucosa en ayuno, triglicéridos, colesterol, presión arterial alta, inflamación, secreción adecuada de hormonas como insulina, circunferencia de cintura, obesidad central, sedentarismo y actividad física (Pili, 2021). Manifestándose como síndrome metabólico, el cual presenta una fisiopatología endocrina relacionada a la resistencia a la insulina y la disfunción endotelial (Madrigal & Correa, 2008). Que de no evaluarse a tiempo podrá llegar a establecerse el síndrome metabólico, el cual representa una alteración en los niveles adecuado de los parámetros anteriormente nombrados, causando una cascada de alteraciones, padecimientos, enfermedades y complicaciones con una evolución a mediano y largo plazo. Según la OMS, 2014 la prevalencia global de Síndrome Metabólico es del 36,8% llegando a formar parte de un problema de salud pública.

Especialmente el cuidado y concientización de la salud metabólica dentro del área laboral mediante el cuidado de la alimentación y la prescripción de la actividad física es un área con necesidad y oportunidad de intervención. Por lo que se deberá tener en cuenta las herramientas para evaluar al personal, las cuales se nos brindan como ejemplo en varios de los estudios revisados, destacan la detección de glucemia, presión arterial, perfil de lípidos, medición de índice de masa corporal y porcentaje de grasa, así como diario de alimentos y actividad física, identificar el nivel de estrés dentro de la empresa, así como el gusto y preferencias de actividad deportivas fuera de ella. Para que después de comprender a la población se hagan estrategias y planes de acción que den soluciones.

Leon-Latre et al. (2014), quienes en su estudio analizaron la asociación entre el tiempo sentado, los biomarcadores de síndrome metabólico y por ende salud metabólica, como lo son la resistencia a la insulina e inflamación, encontrando que los trabajadores sedentarios tenían un mayor índice de masa corporal, presión arterial, perfil lipídico,

nivel de proteína c reactiva y resistencia a la insulina contribuyendo al síndrome metabólico. Además, Leiva et al., 2017 agrega que el sedentarismo se asocia con un incremento en factores de riesgo metabólicos.

A nivel nacional González et al., 2013 encontró en los trabajadores de oficina central de la Secretaría de Salud de Jalisco tienen una predisposición al síndrome metabólico. Además, se identifican enfermedades crónico-degenerativas no transmisibles en los mismos trabajadores, encontrando que los factores de riesgo en estos, para presentar enfermedades crónico-degenerativas no transmisibles se traduce por orden de incidencia, antecedentes familiares directos para diabetes mellitus, hipertensión arterial y obesidad sumado a un marcado porcentaje de personas que refieren sedentarismo y ser fumadores (Álvarez et al., 2013). Lo que nos da las bases e incita a indagar también en los antecedentes familiares de nuestra población abordada en las prácticas profesionales. Dicho estudio aportó a un más mi interés por evaluar estas variables dentro de mis prácticas profesionales, haciéndome más consciente de la necesidad de evaluación, intervención y monitoreo para la búsqueda de la calidad de vida, así como la necesidad de transmitir esto a la empresa y plasmarles en la búsqueda de la salud de los trabajadores y las causas que la interfieren también está inmersa la mejora de su productividad mediante estrategias de promoción de la salud.

La literatura sugiere que la principal pauta de acción para la salud metabólica es la prevención mediante la promoción de la salud evitando y/o reduciendo “causas subyacentes del síndrome metabólico como son la obesidad, inactividad física, tabaquismo, hábitos higiénico-dietéticos inapropiados y factores de riesgo lipídicos y no lipídicos asociados” (Rioboó, Criado, & Pozo, 2004). Pautas que siguen recomendándose hasta la fecha según varios artículos consultados entre el 2013 al 2016.

## Salud mental

La salud mental es definida por la OMS, 2018 como un estado de bienestar en el que la persona es capaz de hacer frente a los acontecimientos de la vida, sin impedimento para ser productivo, siendo capaz de manifestar sentimientos, interactuar con los demás, ganar sustento y contribuir eficazmente en su desarrollo personal, en el de una comunidad, y disfrutar de la vida. Sin embargo, existen determinantes que afectaran o beneficiaran en gran medida el desarrollo de la salud mental, de manera general, tal es el caso de factores socioeconómicos, psicológicos y biológicos. De manera más específica se reconoce que está involucrado también el nivel educativo, la cultura, el ambiente laboral y familiar, y la genética, entre otros. Por lo que es importante reconocer factores internos y externos en las personas y sus ambientes laborales, para evitar repercusiones en ambos, así como comprender que estos se interrelacionan mediante un proceso dinámico dignos de ser evaluado e intervenido.

Específicamente en la situación de la Pandemia por COVID-19 en la que se está viviendo, la OIT en el año 2020 se dio a la tarea de emitir un informe para hablar de la salud mental en el lugar de trabajo con la intención de desmitificar mitos, reconocer la importancia de las palabras agotamiento, estrés, ansiedad, depresión y otros riesgos psicológicos a los que se han enfrentado desde siempre en el área laboral, y actualmente se le suma la incertidumbre que provoca el teletrabajo o trabajo a distancia. A fin de proteger la salud mental de los trabajadores durante este periodo de crisis y cambios, por lo que publicó la Guía *“Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic”* para los trabajadores, empleadores y gerentes, en la cual se habla sobre diez ámbitos de acción para el trabajo de esta época. Temas que van desde el uso de equipo, vigilancia de la carga, ritmo y horario de trabajo, equilibrio entre el trabajo y la vida, violencia y acoso, seguridad laboral, liderazgo, promoción y prevención de la salud, apoyo social y psicológico.

En México, se está consciente de todo lo anterior promocionado por instancias internacionales, ya que la Secretaría de Salud en conjunto con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, también se han dado a la tarea de aplicar estrategias de política pública

en este rubro, tal es el caso de la creación de la Norma Oficial Mexicana -035, en el año 2018, la cual busca “establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo”, y la cual debe aplicarse en centros de trabajo en los que laboren hasta 15 trabajadores en adelante, y en la cual se brindan guías de referencias y cuestionarios para identificar factores de riesgo psicosocial. Además, el Instituto Mexicano del Seguro Social ha emitido recomendaciones para mantener una buena salud mental, dentro de las que destacan el procurar buenos hábitos alimenticios, realizar ejercicio, conservar buenas relaciones interpersonales, evitar el tabaco y el alcohol, dormir como mínimo de 8 horas diarias, realizar actividades sociales, recreativas, culturales y deportivas y fomentar el hábito de la lectura.

Si bien se cuenta con variadas referencias que enmarcan la responsabilidad de las empresas y empleadores para con sus empleados en el contexto de salud mental. Sin embargo, es importante encausar tales objetivos con intervenciones personalizadas a los contextos de trabajo, personalizadas, en base a previas evaluaciones y darle seguimiento por medio del monitoreo y registro. Una de las intervenciones de interés encontrada fue la de Cienfuegos et al, 2021, quienes proponen el establecimiento de hábitos y rutinas que contemplen ejercicio y manejo del estrés para evitar el desgaste laboral durante el home office, buscando evitar y modular trastornos como ansiedad, estrés o depresión que puede generar no solo el trabajo, sino la metodología home office. La intervención se basó en una previa evaluación, en la aplicación de técnicas para evitar el estrés como técnicas de relajación, asertividad en comportamiento, creación de nuevos hábitos, exposición, técnicas de autocontrol que se basaban en la autoobservación, auto reforzamiento y control de estímulos, entrenamiento de habilidades sociales y auto instrucciones, entrenamiento en el manejo de la ansiedad, distracción cognitiva y detención del pensamiento, técnicas de resolución de problemas, reestructuración cognitiva y terapia interpersonal.

## Caracterización

Actualmente la empresa GONTOR (González Torres y CIA., S.C.) se encuentra en la ciudad de Nuevo Laredo, Tamaulipas. Fue fundada en el año de 1960 por Don Francisco González Torres. En el año de 1990 el Lic. Carlos González Treviño obtiene la Patente 3136 y la empresa inicia con aperturas de sucursales marítimas y aéreas en la república mexicana. En el año 2000 se expanden a estados unidos con la apertura de *Gontor Logistics* y *Gontor US Customs Broker*. Actualmente cuenta con 163 trabajadores laborando dentro de sus instalaciones de manera presencial y a distancia o *home office*, los cuales cuentan con diferentes profesiones, puestos, horarios y turnos. Todos con objetivos a realizar actividades de logística del transporte y comercio exterior, actividades que requieren el uso en todo momento de un equipo de cómputo en un horario de 9:00 am a 6:00 pm, con una frecuencia semanal de lunes a viernes, y Sábado de medio tiempo. Sin embargo, en base a las necesidades de la carga de trabajo este se puede extender hasta las 12:00 am, ya sea dentro o fuera de la oficina. Teniendo una hora para tiempo de comida entre 1:00 pm y 3:00 pm, y en el cual pueden salir de la oficina o comer en un área que cuenta con comedor, mas no cuentan con cafetería o la opción de adquirir comida dentro de la oficina.

Las prácticas profesionales se llevaron a cabo dentro de la empresa en la sala de juntas y se complementaron llevándose a cabo como apoyo los sábados por la tarde dentro de un consultorio de nutrición de la misma ciudad. Ambas locaciones físicamente se ubican a estrecha distancia entre sí.

### **Nivel de aplicación**

El proyecto se llevará a cabo desde el área de recursos humanos para los trabajadores de oficina que están trabajando de manera presencial durante la pandemia de covid-19, pertenecientes a una empresa denominada agencia aduanal con funciones de comercio exterior.

### **Propósitos u objetivos**

#### **Objetivo General**

Determinar la influencia de la participación en un programa de promoción de la salud en modalidad híbrida para trabajadores de oficina durante la pandemia por COVID-19.

#### **Objetivos Específicos**

OE1. Realizar diagnóstico de salud en una empresa aduanal de Nuevo Laredo, Tamaulipas.

OE2. Diseñar herramientas para el control de salud metabólica y mental para trabajadores de oficina durante la pandemia por COVID-19.

OE3. Promover la participación en retos de salud por medio de una modalidad híbrida en trabajadores de oficina durante la pandemia por COVID-19.

O4. Evaluar la influencia de la participación en un programa de promoción de la salud sobre el control de la salud metabólica y mental en trabajadores de oficina durante la pandemia por COVID-19.

### Tiempo de Realización

Tabla 1

*Actividades del primer periodo de prácticas profesionales de la Maestría en Actividad Física y Deporte*

N°	Actividades 2020	Actividades Mensuales y semanales															
	Por Mes	Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	Por semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Encuestas en línea para conocer a la empresa, el estado y percepción de salud de los trabajadores.																
2	Invitación e inscripciones participar en el Reto 1. Por tu salud, GONTOR en acción. Reto 21 días. Alimentación y actividad física en línea guiada.																
3	Plática en línea de promoción de actividad física y mejora de los hábitos de alimentación.																

4	Encuestas en línea para conocer el estado, percepción de salud de los trabajadores, hábitos de alimentación y actividad física.																			
5	Evaluación inicial presencial de los participantes (Composición corporal, detección de glucosa y presión arterial)																			
6	Inicio del Reto 1. Por tu salud, GONTOR en acción. Reto 21 días. Con plan de alimentación y actividad física en línea guiada.																			
7	Evaluación final presencial de los participantes (Composición corporal, detección de glucosa y presión arterial)																			
8	Encuesta final de satisfacción + Análisis y resultados																			

*Nota.* Esta tabla muestra la secuencia y duración de las actividades de evaluación e intervención realizadas durante el primer periodo, iniciando actividades de intervención de septiembre a diciembre del año 2020 dentro de la Agencia Aduanal GONTOR.



**Tabla 2**

*Actividades del segundo periodo de prácticas profesionales de la maestría en actividad física y deporte a distancia*

N°	Actividades 2021	Actividades Mensuales y semanales															
	Por Mes	Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
	Por semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Invitación e inscripciones al Reto 2. Promoción de la actividad física e hidratación. GONTOR en acción. Reto 21 días. Cada paso y cada gota cuenta.																
2	Encuestas en línea para conocer el estado, percepción de salud de los trabajadores, hábitos de alimentación y actividad física.																
3	Plática en línea de promoción de actividad física, mejora de los hábitos de alimentación e hidratación y platica de salud mental con psicóloga invitada.																



11	Evaluación inicial presencial de los participantes (Composición corporal, detección de glucosa y presión arterial).																		
12	Inicio del Reto 3. Promoción de la actividad física y mejora de los hábitos de alimentación. GONTOR en acción. Reto 21 días.																		
13	Evaluación final presencial de los participantes (Composición corporal, detección de glucosa y presión arterial).																		
14	Encuesta final de satisfacción + Análisis y resultados.																		
15	Entrega de <i>flyers</i> para promoción de la salud por medios visuales dentro de la empresa.																		

Nota. Esta tabla muestra la secuencia y duración de las actividades de evaluación e intervención realizadas durante el segundo periodo, iniciando actividades de intervención de febrero a mayo del año 2021 dentro de la Agencia Aduanal GONTOR.

## **Estrategias y Actividades**

Las estrategias llevadas a cabo se basan en el enfoque que a nivel internacional ha sido demandado por la OMS como lo es la promoción de la salud y sus pilares, y de manera más específica por la OIT, quien también recomienda la puesta en marcha de la promoción de la salud y seguridad en los lugares de trabajo, y en donde de ambas organizaciones tomamos en cuenta la estrategia de la educación sanitaria y comunidades saludables.

A nivel nacional, se tomaron en cuenta las directrices para el abordaje e implementación de actividad física y entornos saludables en sitios de trabajo, así como las recomendaciones de parte de la Secretaría de Salud de Nuevo León, en donde Guerrero, Estrada, Flores, & Alanís, 2013, brindan *10 recomendaciones para llevarse a cabo en los lugares en donde se realiza trabajo de oficina*, estrategias en las que nos basamos debido a que destacan de la siguiente manera: Llevar a cabo un abordaje terapéutico profesional integral y multidisciplinario, tener apoyo siempre de los mandos superiores, aplicar el abordaje a todos y cada uno de los empleados sin distinción, partir siempre de un diagnóstico situacional y epidemiológico, coordinarse de ser necesario con instancias académicas y gubernamentales, brindar estrategias creativas y con incentivos para el logro de los objetivos, dar seguimiento a políticas que sustentan ambientes saludables, crear normas que favorezcan estos ambientes y las cuales se deberán monitorizar, enlazar servicios de salud y seguridad en todos los niveles de la empresa para que todos reciban sus beneficios, incluir en la promoción de la salud a la familia del trabajador, establecer todo lo anterior de manera permanente y no como una moda temporal.

## **Recursos**

Elementos materiales, económicos y humanos que se requieren para el cumplimiento de las estrategias y del proyecto en general:

Cuestionarios en línea llevados a cabo por “formularios de Google”:

- ✓ Primer formulario destinado al área de recursos humanos para la obtención de información de la empresa.
- ✓ Segundo formulario destinado para conocer el estado de salud de los trabajadores participantes.
- ✓ Tercer formulario destinado a conocer el conocimiento que tienen sobre el término de salud integral que tienen los trabajadores participantes.
- ✓ Cuarto cuestionario destinado a conocer hábitos de la actividad física de los trabajadores participantes.
- ✓ Quinto cuestionario destinado a conocer hábitos de alimentación de los trabajadores participantes.
- ✓ Sexto cuestionario destinado a conocer el estrés laboral de los trabajadores participantes.
- ✓ Séptimo formulario, el cual se basa en una encuesta de satisfacción del término de las actividades.

*Figura 1.* Muestrario de cuestionarios aplicados en línea

The image displays seven online questionnaire forms arranged in two rows. The top row contains four forms, and the bottom row contains three. Each form has a header with a title and a decorative image of a coffee cup and sticky notes. The forms are:

- Información de la empresa:** A form for collecting company information, including name, address, and contact details.
- Estado de salud de los trabajadores:** A form for assessing the health status of workers, with sections for general health, chronic conditions, and current symptoms.
- Cuestionario Actividad Física:** A form for measuring physical activity levels, including frequency, duration, and intensity.
- Identificación del conocimiento del término de Salud en los Trabajadores:** A form to evaluate workers' understanding of health concepts and their perception of their own health.
- Identificación de hábitos de alimentación:** A form to identify eating habits, such as frequency of meals, consumption of fruits and vegetables, and use of fats and oils.
- Identificación de Estrés Laboral:** A form to identify work-related stress, including perceived workload, time pressure, and job satisfaction.
- Encuesta Termina:** A final survey form with a title and a closing statement.

*Nota.* Esta Imagen muestra los diversos cuestionarios realizados durante el periodo de octubre 2020 a mayo 2021 dentro de la Agencia Aduanal GONTOR.


Figura 2. Flyers para la invitación a los retos de salud.



Nota. Esta imagen muestra los *flyers* de promoción durante el periodo de octubre 2020 a mayo 2021 dentro de la Agencia Aduanal GONTOR. Tres anuncios que hacen alusión y explican el reto, los cuales fueron distribuidos por el área de recursos humanos por medio electrónico e impresos.

Figura 3. Formato de registro de participantes y participación en el primer reto de salud.

PARTICIPANTES	PRESION ARTERIAL Valor normal: 120/80		GLUCOSA Valor normal: 70 a 100 2 horas Después de comer: 70-140		síntomas referidos	(Kg) PESO TOTAL / (kg) GRASA TOTAL		Pérdida de grasa	Recomendación de pérdida de peso saludable y con la cual se evitan enfermedades crónicas degenerativas	ASISTENCIA A ACTIVIDAD FISICA (INCLUIDAS EN EL RETO O FUERA DE EL)
	inicio	final	inicio	final		inicio	final			
	-	-	-	-	Gastina	71.6 /16.8	-	-	[-2 kilos de grasa]	Gym
	125/80	-	102	-	-	79.8 /18.7	-	-	[-2.8 kilos de grasa]	Crossfit + 1 sesión guiada
	128/71	-	107	-	-	104.2 /43.4	-	-	[-13 kilos de grasa]	Crosstraining
	132/71	-	100	-	Dolor de cabeza	98 /30.7	-	-	[-8 kilos de grasa]	Comer
	127/72	-	92	-	-	119.9 /38.2	-	-	[-20 kilos de grasa]	-
	-	-	-	-	Gastina	72.7 /33.8	-	-	[-10 kilos de grasa]	Cominar + 1 sesión guiada
	-	-	-	-	Gastina	123.4 /47.8	121.7 /46.2	-1.7 kilos de grasa	[-20 kilos de grasa]	Cominar + 1 sesión guiada
	137/97	-	113	-	-	71.7 /31.3	-	-	[-8 kilos de grasa]	1 sesión guiada
	136/87	137/87	216	141	-	75.1 /33.2	73.3 /33.2	Monitoreo	[-8 kilos de grasa]	-
	119/88	120/88	-	-	Gastina	82.9 /35.8	78.3 /33.1	-4.6 kilos de grasa GANADORA	[-12 kilos de grasa]	1 sesión guiada
	130/100	-	-	-	Gastina/caña	100.4 /32	-	-	[-20 kilos de grasa]	-
	139/81	-	121	-	Gastina	117.1 /32.1	-	-	[-20 kilos de grasa]	-


  
 Firma de recepción  
**Lic. Sergio Ricardo Salinas Cano**  
 GONTOR  
 Corporate Manager of Quality and Human Resources

Nota. El registro muestra a los participantes y variables a evaluar-monitorear con del Reto #1 durante el periodo de octubre 2020 a diciembre 2020 dentro de la Agencia Aduanal GONTOR. Contienen el registro de los participantes, los datos de su evaluación de la composición corporal, específicamente peso total, kilos de grasa, índice de masa corporal y recomendación a perder de kilos de grasa, detecciones de presión arterial, glucosa, signos y síntomas referidos, y diagnostico final e inicial, así como registro de su asistencia con evidencia en el cumplimiento de la realización de actividad física.



Figura 4. Formato de registro de participantes y participación en el segundo reto de salud.

PARTICIPANTES	PRESION ARTERIAL Valor Normal: 120/80		GLUCOSA Valor Normal: "En ayuno" 70 a 100 "2 horas después de comer" 70-140		Síntomas referidos	PESO TOTAL / GRASA TOTAL		Pérdida de grasa	Recomendación de pérdida de peso Saludable y con la cual se evitan enfermedades crónicas degenerativas	ASISTENCIA A ACTIVIDAD FISICA (PASOS TOTALES EN 21 DIAS)
	inicio	final	inicio	final		inicio	final			
	110/70	110/67	90	95	NO	99kg 32.3%	100kg 31.5%	-600g -1.4kg	-9.6kg	✓
	150/70	137/67	110	112	NO	101.4kg 37.8%	100.4kg 36.5%	-1.4kg	-14kg	✓
	135/80	134/86	100	101	NO	85.8kg 22.2%	85.6kg 22.6%	+100g	-4kg	✓
	130/80	131/79	98	91	NO	85.1kg 27.5%	86.4kg 29.1%	+400g	-8kg	✓
	115/70	110/71	100	102	NO	88kg 33.6%	85.7kg 36.3%	-1.5kg	-2kg	✓
	120/80	-	115	-	En forma NO asistido	118.8kg 48.9%	-	-	-20kg	Solo la primera semana
	125/89	-	100	-	En forma NO asistido	92.4kg 36.2%	-	-	-15kg	Solo la primera semana
	150/80	156/82	95	100	NO asistido	84.6kg 29.3%	83.8kg 28.4%	-900g	-10kg	✓
	110/60	112/52	100	118	NO asistido	118.2kg 50.2%	110.8kg 48.5%	-1.7kg	-17kg	✓
	130/80	134/83	90	94	NO	79.8kg 30.4%	81.8kg 31.8%	-1.9kg	-500g	✓



Firma de cobro

**Lic. Sergio Ricardo Salinas Cano**  
GONTOR  
Corporate Manager of Quality and Human Resources

Nota. El registro muestra a los participantes y variables a evaluar-monitorear con del Reto #2 durante el periodo de marzo 2021 a mayo 2021 dentro de la Agencia Aduanal GONTOR. Contienen el registro de los participantes, los datos de su evaluación de la composición corporal, específicamente peso total, kilos de grasa, índice de masa corporal y recomendación a perder de kilos de grasa, detecciones de presión arterial, glucosa, signos y síntomas referidos, y diagnóstico final e inicial, así como registro de su asistencia con evidencia en el cumplimiento de la realización de actividad física.

Figura 5. Formato de registro de participantes y su participación en el tercer reto de salud.

**RESULTADOS DE EVALUACIÓN DEL RETO #2 (TERCER PROMOCIÓN DE LA SALUD CORPORAL DE FAMILIARES PLAN ALIMENTACIÓN PARA PREVENIR DE UN RIESGO SALUD MENTAL EN EL AMBIENTE LABORAL POST-PANDEMIA)**

PARTICIPANTE	MEDIDA ANTERIOR (15/05)		MEDIDA ACTUAL (21/06)		Situación actual	Peso Total (Kg)		IMC	Grasa (Kg)	Recomendación de pérdida de kilos de grasa a perder (Kg)	Asistencia a actividades físicas (semanas)
	Grasa (Kg)	IMC	Grasa (Kg)	IMC		Actual	Recomendación				
146	80	95	90	90	/	151.5	88.9	34.1	-300g (-1kg)	-	
150	80	95	92	92	/	153.0	88.9	34.1	-400g (-1kg)	✓	
177	80	100	89	89	/	152.0	88.0	32.9	-200g (-45kg)	✓	
146	100	136	90	90	/	65.0	64.8	25.4	-1.7kg (-3kg)	-	
150	100	98	98	98	/	119.1	85.0	43.4	-2kg (-28kg)	ganador ✓	
115	120	98	98	98	/	155.2	85.0	32.3	-1kg (-1kg)	✓	
130	100	98	98	98	/	157.0	84.8	31.4	-100g (-6kg)	✓	
110	115	89	89	/	65.0	64.1	20.3	- (0)	✓		
100	190	160	160	160	Baja	120.0	120.0	30.9	-200g (-11kg)	-	
133	120	100	100	100	Med	155.7	85.0	33.1	-1kg (-20kg)	✓	
112	120	68	90	90	-	144.2	89.0	32.4	-100g (-5kg)	-	
113	100	78	78	-	-	112.0	78.0	26.1	-700g (-7kg)	-	
150	110	95	95	-	-	109.0	109.0	31.1	- (-16kg)	✓	
130	120	98	98	-	-	105.0	88.0	32.4	-1kg (-12kg)	✓	
89	150	96	96	-	-	118.0	89.0	25.6	-400g (-2kg)	✓	

  
 Lic. Sergio Ricardo Salinas Cano  
 COORDINADOR  
 Corporate Manager of Quality and Human Resources  
 México, Landa, Toluca, Aguascalientes, México.  
 Evaluaciones realizadas entre el 4 de Mayo y el 24 de Mayo del 2021 dentro del programa

*Nota.* El registro muestra a los participantes y variables a evaluar-monitorear con del Reto #2 durante el periodo de mayo 2021 a junio 2021 dentro de la Agencia Aduanal GONTOR. Contienen el registro de los participantes, los datos de su evaluación de la composición corporal, específicamente peso total, kilos de grasa, índice de masa corporal y recomendación a perder de kilos de grasa, detecciones de presión arterial, glucosa, signos y síntomas referidos, y diagnóstico final e inicial, así como registro de su asistencia con evidencia en el cumplimiento de la realización de actividad física.

Figura 6. Material y equipos utilizados para la detección y diagnóstico



Nota. Esta imagen muestra el material brindado por la Lic. En nutrición y utilizado dentro de la Agencia Aduanal GONTOR y fuera de la empresa en un consultorio de nutrición privado. Bascula de bio impedancia electrica marca *Inbody* con la cual se evaluó el peso total, los kilos de grasa e índice de masa corporal, stadiómetro marca SECA, glucómetro marca control plus, Baumanómetro marca Neutek y computadora marca HP.

Equipo electrónico para llevar a cabo la realización de los cuestionarios, formatos de hojas, flyers, envío de correos, toma de fotos, creación de planes de alimentación, conferencias y actividad física guiada vía zoom, grupo de acompañamiento y evidencia de los retos via *whatsapp*:

- ✓ Computadora marca HP con internet.
- ✓ Celular motorola con internet.
- ✓ Material de promoción e incentivos:

- ✓ Playeras
- ✓ Termos
- ✓ Relojes deportivos
- ✓ Podómetro

*Figura 7.* Incentivos para la premiación de ganadores de los retos.



*Nota.* La imagen muestra los termos y playera promocionales al reto e incentivos a los ganadores del reto #2 y #3 proporcionados por la Agencia Aduanal GONTOR.

### Procedimientos

La aplicación de la intervención realizada en la empresa GONTOR (González Torres y CIA., S.C.) para el desarrollo y cumplimiento de las prácticas profesionales de la Maestría en Actividad Física y Deporte con orientación en promoción de la salud contribuyeron a crear una metodología y estrategias para la creación de retos de promoción de la salud con duración de 21 días, con los cuales se responde a las necesidades encontradas y a los objetivos propuestos, proponiéndose una solución que contribuya a la salud de los trabajadores. Esta metodología propone e incluye evaluación, abordaje y monitoreo de los trabajadores por medio de una modalidad híbrida con el objetivo de fomentar la promoción de la salud en el ambiente laboral, dando lugar a la creación

Los retos de promoción de la salud de 21 días son parte del resultado final tangible. En los cuales se cuenta con un sistema de pasos en los que se incluye en primera instancia la evaluación inicial de los inscritos por medio de cuestionarios en

línea (Google Formularios), en segundo lugar promoción mediante *flyers*, en tercer lugar inscripción mediante previo registro, en cuarto lugar la detección de enfermedades crónico – degenerativas de forma presencial mediante medición de la composición corporal (Báscula de bioimpedancia), así como la toma de los valores de glucosa en ayunas (Glucómetro) y presión arterial (Baumanómetro), en quinto lugar se da paso a la intervención de forma híbrida por medio de una consulta nutricional presencial para brindar una guía de alimentación, en sexto lugar se interviene con la promoción de la actividad física de manera híbrida, en el que se aplica ejercicio guiado tipo HIIT, supervisado y adaptado por medio de la plataforma electrónica ZOOM, así como de manera presencial.

A su vez, permitiendo el reporte de otras actividades físicas y pasos diarios por medio de camina o trote contando como participación al enviarse evidencia fotográfica (Grupo de Whatss app), en séptimo lugar se brinda educación sanitaria a distancia en base a la necesidades el grupo evaluado, lo que incluye educación nutricional y psicológica, así como prevención de riesgo ergonómicos por medio de la plataforma ZOOM, en octavo lugar se da paso al monitoreo y evaluación y registro de los cambios logrados en cada uno de los retos, en noveno lugar se brinda un incentivo/premio al participante que cumplió con los pasos anteriores y logro cambios en la evaluaciones, y en decimo, y último lugar se realizad una encuesta de término en línea para conocer los comentarios de los participantes (Google Formularios).

## Productos

Los resultados de la implementación de los retos de promoción de la salud de 21 días dieron lugar a la intervención del 23% de los trabajadores de la empresa. En cada uno de los retos se reporta al inicio y al final la participación de los trabajadores, así como las características iniciales, respuesta y cambios encontrados dentro de las evaluaciones, intervenciones y monitoreos relacionadas a su estado de salud y actividades del reto.

*Figura 8.* Porcentaje de participantes al respecto de la población total.



*Nota.* La gráfica muestra el porcentaje de participantes en relación con el 100%, total de trabajadores. 38 de 163 trabajadores en un rango de edad entre 24 y 54 años, de los cuales 63% eran de género masculino.

*Figura 9.* Autoreporte de la percepción personal del estado de salud



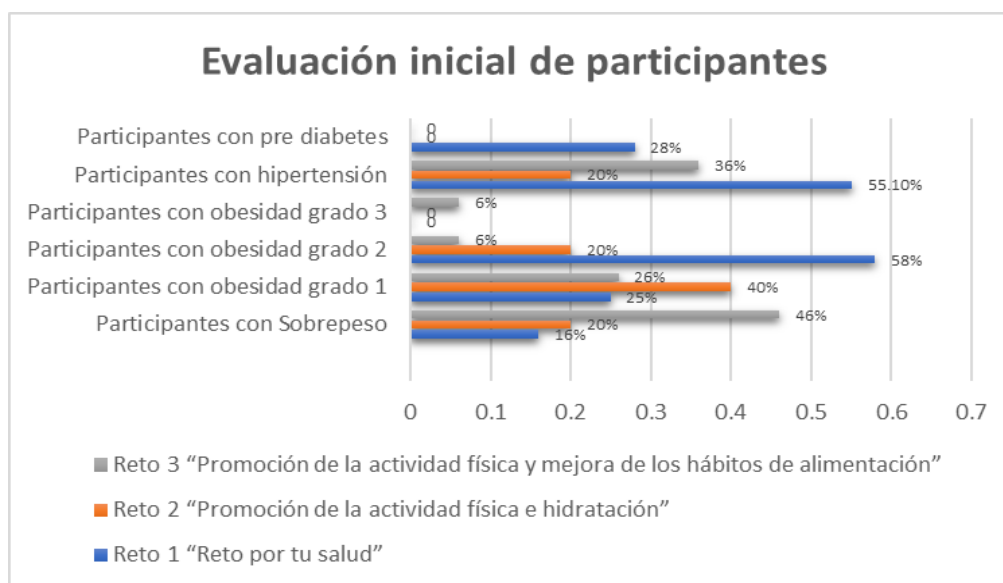
*Nota.* La gráfica muestra que los participantes aceptan y refieren su propia percepción sobre su estado de salud.

*Figura 10.* Flujograma de participación en los tres retos de salud.



*Nota.* La gráfica muestra la cantidad de participantes al inicio y al final de cada uno de los retos de salud de 21 días.

Figura 11. Antecedentes de salud de los participantes



*Nota.* La figura muestra el diagnóstico obtenido como resultado de la primera evaluación en cada uno de los retos de salud de 21 días.

Figura 12. Descripción de la participación en los tres retos implementados



*Nota.* La figura muestra la respuesta a cada una de las actividades llevadas a cabo en cada uno de los retos de salud de 21 días.



Figura 13. Características del reporte de actividad física en los tres retos implementados

Retos	Reto 1 “Reto por tu salud”	Reto 2 “Promoción de la actividad física e hidratación”	Reto 3 “Promoción de la actividad física y mejora de los hábitos de alimentación”
Tipo de Actividad física reportada	Sesiones guiadas de hitt via ZOOM, correr, yaga, crossfit, caminar.	Sesión guiada de hitt presencial, caminar, correr, trotar.	Caminar, trotar, correr.

Nota. La figura muestra la actividad física reportada por los participantes en cada reto de salud de 21 días.

Figura 14. Dificultades reportadas para el apego a los retos.



Nota. La figura muestra los inconvenientes que reportaron los participantes para no llevar a cabo las actividades de los retos de salud de 21 días.

Figura 15. Comentarios finales de los participantes

Beneficios específicos percibidos por los participantes al termino de los retos de salud	Acciones específicas personales a las que se comprometen seguir realizando los participantes
<p><i>“Mejoró mi digestión”</i></p> <p><i>“Bajé de peso”</i></p> <p><i>“Sentirme más ligero”</i></p> <p><i>“Comer saludable”</i></p> <p><i>“Sentirme a gusto con mi cuerpo”</i></p> <p><i>“Sentirme con más energía”</i></p> <p><i>“Sentirme muy activa y animada”</i></p> <p><i>“Sentirme más ligera, activa y desinflamada”</i></p> <p><i>“Me siento sin gastritis”</i></p> <p><i>“Bajo dolor de rodillas”</i></p> <p><i>“Me siento optimista, escucho podcast de salud cuando hago ejercicio”</i></p> <p><i>“Menos estrés, más tranquilo”</i></p> <p><i>“Mejore mis postura, sueño y digestión”</i></p> <p><i>“Menor estrés cargado”</i></p>	<p><i>“Seguir alimentándome sanamente”</i></p> <p><i>“Comer saludable y realizar ejercicio”</i></p> <p><i>“Seguir cuidado la alimentación en base a lo aprendido”</i></p> <p><i>“Tratar de tener actividad física diaria”</i></p> <p><i>“Seguir trotando y caminando 3 veces por semana”</i></p> <p><i>“Tomar agua diariamente”</i></p> <p><i>“Hacer actividad 4 a 5 veces por semana”</i></p> <p><i>“Seguir con los hábitos para llevar mejor calidad de vida”</i></p> <p><i>“Seguir caminando”</i></p> <p><i>“Ser constante con los hábitos”</i></p> <p><i>“Comprender mi relación con la comida y mis emociones”</i></p> <p><i>“Buscar una mejor calidad de vida”</i></p>

*Nota.* Comentarios reportados en la encuesta termino sobre los beneficios percibidos y las acciones a las que se comprometen seguir realizando (se omitieron comentarios que repetían las características).

Figura 16. Evidencia de premiación a los ganadores de los retos de salud.



## Conclusiones

Actualmente se palpa una gran necesidad de abordaje con promoción de la salud en los trabajadores de oficina, siendo necesaria la aplicación de estrategias de evaluación, intervención y monitoreo por parte de los empleadores, los cuales, al hacerlo, estarían cumpliendo por lo establecido por las organizaciones internacionales y nacionales. Esto permitiría el cuidado y la motivación a la búsqueda de estilos de vida más saludables en los trabajadores, sus familias y en toda una comunidad, estrategias en las que deberá existir como pilar fundamental la promoción de la salud, la educación sanitaria, la evaluación de la salud metabólica, y la intervención con prescripción de actividad física, estrategias de nutrición y salud mental, siempre con el fin último de mejorar la calidad de vida; Todo esto se propone mediante una metodología que facilite la aplicación y continuidad de retos de promoción de la salud de 21 días, como lo es de forma híbrida.

Se podría concluir que todas las estrategias fueron exitosas, ya que la participación inicial hasta el término de cada uno de los retos fue aumentando por parte de los trabajadores, los cuales cada vez invitaban más a otros. En la etapa de la evaluación y detección se percibió un alto grado de conciencia y reflexión sobre la salud personal de cada uno, lo cual se volvió a observar dentro de las pláticas de nutrición y salud mental, a las cuales asistieron la mayoría de los inscritos a los retos.

En cuanto a la intervención las actividades que más se les facilitó a los trabajadores fue la caminata y el trote, las cuales fueron altamente motivadas por el uso de una aplicación y reloj que contaba pasos y kilómetros, y la que menos se facilitó fue la realización de una guía de alimentación. En base a esto se ha invitado a que la empresa y los trabajadores a que continúen con la aplicación de retos de promoción de la salud de 21 días dentro y fuera de la empresa por lo menos 1 vez por semestre.

## Referencias

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo. (2010). Promoción de la salud en el lugar de trabajo para los trabajadores. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/94#:~:text=lugar%20de%20trabajo%3FLa%20promoci%C3%B3n%20de%20la%20salud%20en%20el%20lugar%20de%20trabajo,trabajadores%2C%20y%20comprende%3A%201.>

Bejarano, R. Jairo, J. Díaz, B. M. (2012). Alimentación laboral una estrategia para la promoción de la salud del trabajador. *Revista de la Facultad de Medicina*, 60(1). <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-659503>

Caballero, C. (2017). Pedagogía de la significación y pedagogía del ser. ABACO en Red. Recuperado de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/07/Pedagogia-de-SER-y-Pedagogia-de-la-Significacion.pdf>

Cienfuegos, J. J., Arriaga, A. M., García, J. J., Fernández, S. A. (2021). Ciencia Latina. *Revista Multidisciplinar*. Recuperado de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/583/746>

De La Guardia Gutiérrez, M. A., & Ruvalcaba Ledezma, J. C. (2020). La salud y sus determinantes, promoción de la salud y educación sanitaria. *Journal of Negative and No Positive Results*, 5(1), 81-90. <https://doi.org/10.19230/jonnpr.3215>

García, J. C. (2009). Promoción de la salud en los lugares de trabajo: una oportunidad por desarrollar. *Avances en enfermería*, 27(1). <https://revistas.unal.edu.co/index.php/bos/article/view/10979>

García-Guerrero, J., Vázquez-Estrada, M., Hernández-Flores, R., & González-Alanís, F. (2013). Revisión de las recomendaciones para implementar programas de activación física en sitios de trabajo de Nuevo León, México. *Medicina Universitaria*, 15(60).

Gobierno de México. (2018). Programas 2013-2018. Recuperado de <https://www.gob.mx/salud/documentos/dgps-nuestros-programas>

Gobierno de México. (2014). Reforma el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo. Recuperado de [http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2014/03/asun\\_3083282\\_20140318\\_1392747731.pdf](http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2014/03/asun_3083282_20140318_1392747731.pdf)

Gobierno de México. Cámara de Diputados. (2011). Ley de Ayuda Alimentaria. Recuperado de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAAT.pdf>

González, J. A. (2004). Actividad física orientada a la promoción de la salud. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1065700>

Guzmán, F., A. (2019). Alimentación laboral: la importancia que tiene este factor en la calidad de vida en el trabajo. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México]. Repositorio Institucional UAEM. <http://hdl.handle.net/20.500.11799/99938>

Leiva, A. M., Martínez, M. A., Cristi-Montero, C., Salas, C., Ramírez-Campillo, R., Díaz Martínez, X., ... & Celis-Morales, C. (2017). El sedentarismo se asocia a un incremento de factores de riesgo cardiovascular y metabólicos independiente de los niveles de actividad física. *Revista médica de Chile*, 145(4), 458-467. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872017000400006>

Michael B. Horn & Heather, S. (2014). Blended Learning Definitions. Recuperado de <http://www.christenseninstitute.org/blended-learning-definitions-and-models/>

Nolasco, G. J. & Torres, C. J. (2019). Políticas alimentarias y derechos humanos en México. Estudios sociales. *Revista de alimentación contemporánea y desarrollo regional*, 29(53), e19657. <https://doi.org/10.24836/es.v29i53.657>

Organización Mundial de la Salud. (2000). Estrategia de Promoción de la Salud de los Trabajadores en América Latina y el Caribe. Temas: empresas, centros y puestos de trabajo saludables. Recuperado de [https://www.who.int/occupational\\_health/regions/en/oehpromocionsalud.pdf](https://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehpromocionsalud.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2012). Guía del formador SOLVE. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_203378.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203378.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2014). Salud y seguridad en el trabajo. Aportes para una cultura de prevención. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_248685.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2015). Una deficiente alimentación en el trabajo afecta la salud y la productividad Nuevo informe de la OIT. Recuperado de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_006116/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_006116/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_716135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo de manera equilibrada. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_716135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Hablemos con franqueza sobre la salud mental en el lugar de trabajo. Recuperado de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_749828/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_749828/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del trabajo. (Sin fecha). Recomendación 102 sobre los servicios sociales. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R102R097](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R102R097)

Organización Internacional del trabajo. (s. f.). Recomendación 97 sobre la protección de la salud de los trabajadores. Recuperado de

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:)

Organización Mundial de la Salud. (1986). Declaración de Ottawa. Conferencia Internacional sobre Promoción de Salud. Recuperado de <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2013/Carta-de-ottawa-para-la-apromocion-de-la-salud-1986-SP.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (1998). Promoción de la salud. Glosario. Recuperado de [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67246/WHO\\_HPR\\_HEP\\_98.1\\_spa.pdf?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67246/WHO_HPR_HEP_98.1_spa.pdf?sequence=1)

Organización Mundial de la Salud. (2017). Protección de la salud de los trabajadores. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>

Organización Mundial de la Salud. (2018). Salud Mental: fortaleces nuestra respuesta. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Organización Mundial de la Salud. (2020). Actividad Física. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity#:~:text=La%20inactividad%20f%C3%ADsica%20es%20uno,nivel%20suficiente%20de%20actividad%20f%C3%ADsica.>

Páramo, S. G. & Verdín L. G. (2020). Efectividad de una estrategia educativa en salud en pacientes con síndrome metabólico durante 2017. *Revista Medicina General y de Familia*. 9(1): 3-10. <http://dx.doi.org/10.24038/mgyf.2020.002>

Peña, E., Contreras, F., Fouillioux, C., Montero, E., Cabrera, J., Ospino, N., & Velasco, M. (2001). Ejecución de un Programa para reforzar el Conocimiento del Control de los Factores de Riesgo modificables de Hipertensión Arterial en los Trabajadores de Pequiven Oficina Principal. *Revista de la Facultad de Medicina*, 24(2). [http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S0798-04692001000200013&script=sci\\_arttext](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S0798-04692001000200013&script=sci_arttext)

Pili, M. (2021). What is metabolic health?. Nutritionist Resource. Recuperado de <https://www.nutritionist-resource.org.uk/memberarticles/what-is-metabolic-health>

Rioboó, M. E., Criado, G. E., & Pozo, F. F. (2004). Perspectivas de tratamiento actual del síndrome metabólico. *SEMERGEN.*, 30(S1). <https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-familia-semergen-40-articulo-perspectivas-tratamiento-actual-del-sindrome-13066284>

Sandoval, O. J., Gómez, P. G., Fernández, H. L., Torres, O. A. (2016). Breve historia de la salud ocupacional en México. Recuperado de <https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=108062>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2017). Seguridad y Salud en el Trabajo en México. Avances, retos y desafíos. Recuperado de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/279153/Libro-Seguridad\\_y\\_salud\\_en\\_el\\_trabajo\\_en\\_Mexico-Avances\\_retos\\_y\\_desafios\\_Digital.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/279153/Libro-Seguridad_y_salud_en_el_trabajo_en_Mexico-Avances_retos_y_desafios_Digital.pdf)

Soca, P. (2009). El síndrome metabólico: un alto riesgo para individuos sedentarios. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/acimed/aci-2009/aci092g.pdf>

Universidad de Chile. (2012). Nutrición laboral, una urgente necesidad de cambio. Recuperado de <https://www.uchile.cl/noticias/82911/nutricion-laboral-una-urgente-necesidad-de-cambio>

Valdez, M. S. (2015). Fomento de la actividad física en México. Una política inacabada. *Gestión y política pública*. ISSN: 1405-1079. pp. 27-54. <https://www.redalyc.org/pdf/133/13343542002.pdf>

Velásquez, C. F., Palomino, J. C., & Ticse, R. (2017). Relación entre el estado nutricional y los grados de ausentismo laboral en trabajadores de dos empresas peruanas. *Acta Médica Peruana*, 34(1). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1728-59172017000100002](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172017000100002)



Wanjek, C. (2005). Food at Work: Workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases. (1ª. Edición). International Labour Organization.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_publ\\_9221170152\\_en.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221170152_en.pdf)

## Anexos

### Anexo1. Acuerdos de Colaboración de las Prácticas Profesionales

Primer acuerdo periodo agosto-diciembre 2020:



#### ACUERDO DE COLABORACIÓN

De una parte, el Dr. José Leandro Tristán Rodríguez, Director de la Facultad de Organización Deportiva de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Por la otra parte MBA. Sergio Ricardo Salinas Cano.

(Nombre del representante de la Empresa)

Gerente Corporativo de Calidad y RH de González Torres y Cia S.C.

(Puesto en la empresa)

(Nombre de la Empresa)

con domicilio social en Dorato Guerra #1008 Col. Centro CP.88000, Nuevo Laredo

(calle, no, colonia, C.P. ciudad)

Tamaulipas, México 867 7 11 16 00

(estado, país y teléfono)

#### EXPONEN:

Que el presente Acuerdo de Colaboración tiene como objetivo general fomentar la formación práctica de alumnos de posgrado matriculados en la Maestría Actividad Física y Deporte, y que se desarrolle de acuerdo a lo siguiente.

#### CLAUSULAS:

**Primera.-** Para el seguimiento de las prácticas, González Torres y Cia, S.C. designa como Tutor responsable de la práctica a Sergio Ricardo Salinas Cano, y por parte de la Universidad se designa como Docente responsable de la materia de Aplicación Práctica a Dra. María Cristina Enriquez Reyna.

(Nombre de la Empresa)

(Nombre de la persona a cargo del practicante en la empresa)

(Nombre del alumno)

(Nombre de la empresa)

**Segunda.-** La relación de María Isabel López Castillo con González Torres y Cia, S.C. no supondrá más compromiso que el estipulado en el presente Acuerdo de Colaboración, ni del mismo se deriva obligación alguna propia de contrato laboral.

**Tercera.-** No podrá formalizarse contrato de trabajo entre Gonzalez Torres y Cia, S.C. y el alumno mientras no se revoque expresamente o finalice este Acuerdo de Colaboración con el alumno implicado.

(Nombre de la Empresa)

**Cuarta.-** El alumno deberá comprobar que cuenta con servicio de seguro médico vigente antes de iniciar con las prácticas. Dicho seguro deberá tener cobertura contra accidentes laborales. De lo contrario el alumno deberá contratar uno de los servicios médicos que tengan convenio con la UANL.

**Quinta.-** El alumno deberá cumplir con un total de 320 horas (320 horas para 2º. Semestre y 270 para 3º. semestre) durante el semestre en un horario establecido en común acuerdo con el Tutor responsable de la práctica.



Fecha de inicio:				Fecha de termino:		
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo

\*Indicar en el recuadro los días seleccionados para prácticas y el horario estipulado (am-pm).

Observaciones (respecto al horario):

- **Lunes a viernes en base a las necesidades del servicio presencial y en línea, en base al proyecto establecido con la empresa**

**Sexta.-** El Tutor responsable de la práctica se compromete a que el alumno realice durante las prácticas actividades relacionadas con la orientación de **Promoción de la salud** y con las evidencias solicitadas por el Docente responsable de la materia Aplicación Práctica.

Descripción detallada de las actividades a realizar en las prácticas:

- **Evaluación diagnóstica del personal de la empresa mediante cuestionarios y mediciones (Estado de salud, enfermedad, síntomas, hábitos relacionados al estilo de vida (dentro y fuera de horas de trabajo) de alimentación, sueño y actividad física, así como cuestionarios relacionados a conocer el conocimiento que se tiene sobre los beneficios de la actividad física.**
- **Promoción de la salud por medio oral, audiovisual y gráficos correspondiente a la educación, concientización, promoción y motivación a la implementación de la actividad física intra y extra laboral.**
- **Creación de proyecto de promoción de la salud (Con prescripción de actividad física en base a las necesidades identificadas, las cuales podrían ser por ejemplo enfermedades específicas encontradas dentro de los trabajadores y/o prevención de enfermedades a las que son susceptibles en base al tipo de trabajo que realizan) el cual podrá ser complementado con mi profesión base que es nutrióloga, brindando orientación y planes de alimentación.**

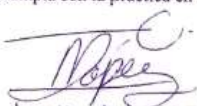
**Séptima.-** Queda a consideración de la institución el otorgar una compensación al estudiante por las actividades realizadas, únicamente durante el periodo de las prácticas.

**Octava.-** El presente Acuerdo de Colaboración estará vigente desde la fecha de inicio hasta la fecha del término de las prácticas.



Y para que así conste, se firma el presente Acuerdo de colaboración en  
Nuevo Laredo, Tamaulipas, México a **28 de septiembre del 2020**


Los involucrados nos comprometemos a que se cumpla con la práctica en la forma aquí manifestada.


  
 Maria Isabel Lopez Castillo  
 (Nombre completo y firma del alumno)


  
 Dr. José Leandro Tristán Rodríguez  
 Director de la Facultad de  
 Organización Deportiva UANL

  
 (MBA. Sergio Ricardo Salinas Cano  
 Gerente Corporativo de Calidad y  
 RH)

  
 Dra. Blanca Rocio Rangel Colmenero  
 Subdirectora de Posgrado e Investigación  
 de la FOD UANL

  
 Dra. Raquel Morquecho Sánchez  
 Coordinadora del programa de Maestría en  
 Actividad Física y Deporte modalidad a  
 Distancia

  
 (Nombre completo y firma)  
 Docente responsable  
 de la materia de Aplicación Práctica

  
 (Nombre completo y firma)  
 Tutor responsable de la práctica

Segundo acuerdo periodo febrero-junio 2021:



### ACUERDO DE COLABORACIÓN

De una parte, el Dr. José Leandro Tristán Rodríguez, Director de la Facultad de Organización Deportiva de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Por la otra parte, MBA, Sergio Ricardo Salinas Cano

Gerente Corporativo de Calidad y RH de González Torres y Cia S.C.

(Puesto en la empresa)

(Nombre de la Empresa)

con domicilio social en Donato Guerra #1008 Col. Centro CP. 88000, Nuevo Laredo

Tampulipas, México 867 711 16 00

(estado, país y teléfono)

#### EXPONEN:

Que el presente Acuerdo de Colaboración tiene como objetivo general fomentar la formación práctica de alumnos de posgrado matriculados en la Maestría Actividad Física y Deporte, y que se desarrolle de acuerdo a lo siguiente.

#### CLAUSULAS:

**Primera.** - Para el seguimiento de las prácticas, González Torres y Cia S.C. designa como Tutor responsable de la práctica a Sergio Ricardo Salinas Cano y por parte de la Universidad se designa como Docente responsable de la materia de Aplicación Práctica a Dra. Perla Lizeth Hernández Cortés

**Segunda.** - La relación de Maria Isabel López Castillo con González Torres y Cia S.C. no supondrá más compromiso que el estipulado en el presente Acuerdo de Colaboración, ni del mismo se deriva obligación alguna propia de contrato laboral.

**Tercera.** - No podrá formalizarse contrato de trabajo entre González Torres y Cia S.C. y el alumno mientras no se revoque expresamente o finalice este Acuerdo de Colaboración con el alumno implicado.

**Cuarta.** - El alumno deberá comprobar que cuenta con servicio de seguro médico vigente antes de iniciar con las prácticas. Dicho seguro deberá tener cobertura contra accidentes laborales. De lo contrario el alumno deberá contratar uno de los servicios médicos que tengan convenio con la UANL.

**Quinta.** - El alumno deberá cumplir con un total de 270 horas (320 horas para 2º. Semestre y 270 para 3º. semestre) durante el semestre en un horario establecido en común acuerdo con el Tutor responsable de la práctica.



Fecha de inicio: 15 de febrero 2021				Fecha de termino: 21 de mayo 2021		
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
9am a 1pm o 3pm a 7pm	9am a 1pm o 3pm a 7pm	9am a 1pm o 3pm a 7pm	9am a 1pm o 3pm a 7pm	9am a 1pm o 3pm a 7pm	9 a 1	-

\*Indicar en el recuadro los días seleccionados para prácticas y el horario estipulado (am-pm).

Observaciones (respecto al horario):

➤ **Lunes a sábado presencial y en línea, en base a lo acordado y al proyecto establecido**

**con la empresa. El horario estará sujeto a cambios de parte de la empresa dependiendo la disponibilidad de los trabajadores. ( de la misma manera que se trabajo el semestre anterior)**

Sexta - El Tutor responsable de la práctica se compromete a que el alumno realice durante las prácticas actividades relacionadas con la orientación de **Promoción de la Salud** evidencias solicitadas por el Docente responsable de la materia Aplicación Práctica.

Descripción detallada de las actividades a realizar en las prácticas: y con las

➤ **Promoción de la salud por medio oral, audiovisual y gráficos correspondiente a la educación, concientización, promoción y motivación a la implementación de la actividad física y mejora de los hábitos de alimentación intra y extra laboral.**

➤ **Continuación de aplicación de proyecto de promoción de la salud (Con prescripción de actividad física y orientación en la mejora de hábitos de alimentación en base a las necesidades identificadas, las cuales podrían ser por ejemplo enfermedades específicas encontradas dentro de los trabajadores y/o prevención de enfermedades a las que son susceptibles en base al tipo de trabajo que realizan) el cual podrá ser complementado con mi profesión base que es nutrióloga brindando planes de alimentación.**

Séptima - Queda a consideración de la institución el otorgar una compensación al estudiante por las actividades realizadas, únicamente durante el periodo de las prácticas.

Octava - El presente Acuerdo de Colaboración estará vigente desde la fecha de inicio hasta la fecha del termino de las prácticas.



Y para que así conste, se firma el presente Acuerdo de colaboración en  
Nuevo Laredo, Tamaulipas, México a 28 de Enero del 2021.  
 (ciudad, estado y país)

Los involucrados nos comprometemos a que se cumpla con la práctica en la forma aquí manifestada.

**Maria Isabel López Castillo**  
 (Nombre completo y firma del alumno)

**Dr. José Leandro Tristán Rodríguez**  
 Director de la Facultad de  
 Organización Deportiva UANL

**MBA. Sergio Ricardo Salinas Cano**  
 (Nombre completo, puesto y  
 firma del representante de la  
 empresa)

**Dra. Blanca Rocio Rangel Colmenero**  
 Subdirectora de Posgrado e Investigación  
 de la FOD UANL

**Dra. Raquel Morquecho Sánchez**  
 Coordinadora del programa de Maestría en  
 Actividad Física y Deporte modalidad a  
 Distancia

**Perla Lizeth Hernández Cortés**  
 (Nombre completo y firma)  
 Docente responsable  
 de la materia de Aplicación Práctica

(Nombre completo y firma)  
 Tutor responsable de la práctica