



**MAGISTER EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y LA SALUD,
MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEPORTIVA.**

**Modelo para el desarrollo de un programa
deportivo-recreativo, orientado a los
colaboradores y sus familias, de empresas
privadas del área de salud.**

**SEMINARIO
PARA
OPTAR AL
GRADO DE
MAGISTER
EN ACTIVIDAD
FÍSICA Y SALUD
MENCION
ADMINISTRACION
Y GESTION DEPORTIVA
AUTOR:
Ulises Recabarren Pávez**

**DIRECTOR SEMINARIO:
Roberto Medina S.**

Santiago, 2019

Copyright 2019 Ulises Recabarren Pávez

Se autoriza la reproducción total o parcial con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, incluyendo la cita bibliográfica que acredite a trabajo y a sus autores.

DEDICATORIA

Dedicado al profesor Dante Calcagno Brunetto, porque no hay mejor manera que resignificar a un amigo que recordarlo en vida, por todo lo entregado ¡gracias!

AGRADECIMIENTOS

Quiero dar mis agradecimientos, a la Universidad Católica Silva Henríquez, como entidad formadora de mi proceso académico.

A las docentes de la universidad, especialmente a mi profesor guía, que tuvo la disposición paciencia dedicando su tiempo de trabajo y fuera de él para guiar cada paso, creyendo fielmente en mis capacidades.

Don Bosco y María Auxiliadora, que han guiado mis pasos en los distintos desafíos, a mi familia por ser parte de este proyecto y apoyar mis aspiraciones incondicionalmente.

ÍNDICE

1. INTRODUCCION.....	6
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
2.1.- Antecedentes Clínica Santa María S.P.A.....	8
3.- JUSTIFICACION DEL PROBLEMA.....	11
3.1.- Organigrama Clínica Santa María S.P.A.....	13
4.- DELIMITACION DEL PROBLEMA.....	14
5.- LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION.....	14
6.- OBJETIVOS.....	15
6.1.- Objetivo General.....	15
6.2.- Objetivos Especificos.....	15
7.- MARCO REFERENCIAL.....	15
8.- EFECTOS PSICOSOCIALES.....	16
8.1.- Efectos sobre la salud física de los trabajadores.....	16
8.2.- Efectos sobre la salud psicológica de los trabajadores.....	16
8.3.- Efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia	

organización	16
9.- RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	18
9.1.- CALIDAD DE VIDA LABORAL	21
HABITOS DE VIDA ACTIVA Y SALUDABLE.....	22
9.2.- GESTION.....	23
9.3.- DEPORTE Y ACTIVIDAD FISICA.....	24
9.4.- RECREACION.....	26
10.- JUSTIFICACION.....	30
11.- PLANIFICACION.....	31
11.1 PROGRAMA.....	35
12.- RESUMEN.....	37
13.- BIBLIOGRAFÍA	39
14.- ANEXOS	42

1.- INTRODUCCIÓN

En el trabajo es donde las personas pasan la mayor parte de su vida, pasando un número considerable de horas en sus puestos de trabajo, sin dejar de mencionar que cuando se termina la jornada se sigue pensando en él.

La rutina diaria hace que los trabajadores no se detengan a evaluar su estado físico ni emocional, reconocer fortalezas o debilidades se hace difícil tanto como para el trabajador, como para las jefaturas, dicha dinámica hace que las personas se vean limitadas en su desempeño, “ es pertinente comenzar recordando la triada persona-ambiente-ocupación, con el objeto de no perder de vista que los individuos actúan en su medio ambiente que es cambiante, y que se involucran en ocupaciones que son muy variadas” (Gómez Lillo, equilibrio y organización de la rutina diaria, 2006, respiratorio.uchile.cl).

“La necesidad de contar con un instrumento guía en el tema de estilos de vida saludables en el ámbito laboral, se constituye en una herramienta básica para la vida laboral y cotidiana de los individuos, los grupos sociales y las familias..” (Tegucigalpa M.D.C., Honduras, 2016, guía de estilos de vida saludables en el ámbito laboral). El ser humano debe satisfacer necesidades, en el trabajo, cumplir con todo lo solicitado, recibir su remuneración, coordinar, etc., Es por eso que una necesidad imperiosa dentro de tantas, que debe cumplir es la recreación, realizar distintas actividades, después del trabajo que potencien el estado anímico general, cuerpo sano mente sana (deportes, tiempo libre, ocio, etc.). En este sentido son

muy pocos los empleadores que visualizan y valoran, como un colaborador recreado puede ser aún más productivo y fidelizado con su empresa.

Cuando se habla de la preocupación que puede tener el empleador (organización) de su colaborador o su entorno, se comienza hablar de Responsabilidad Social Empresarial (RSE, como la llamaremos de ahora en adelante), “En la actualidad se habla de RSE como un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión que persiguen un nuevo equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental” (Barros, 2007, Ingeniería revista académica, universidad autónoma de Yucatán)

Para entender el concepto de RSE, este se puede subdividir y afectar a distintos sectores, ejemplo la RSE se preocupa del medio ambiente, de sus clientes y proveedores, en este caso se enfocará la RSE interna, que tiene directa relación con los colaboradores y sus familias.

La RSE interna se analizará, para realizar una propuesta tentativa, utilizando la realidad de una Clínica de salud, perteneciente a empresas Banmedica S.A específicamente en el prestador de salud Clínica Santa María S.P.A. Dentro de la RSE que presenta empresas Banmédica, encontramos la fundación Banmédica destinada a trabajos de ayuda social en el área salud.

Para entender este proceso de investigación y teniendo claro que dentro de las empresas de Banmédica se desarrolla la RSE, utilizaremos los datos y la realidad de Clínica Santa María, para desarrollar la RSE interna.

Con lo anterior se diseñará un programa de beneficios orientados al deporte, la familia, la recreación y la calidad de vida laboral que fomenten la RSE interna con los colaboradores y sus familias.

2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1.- ANTECEDENTES DE CLÍNICA SANTA MARÍA S.P.A

La Clínica Santa María (CSM como la llamaremos de ahora en adelante) es una institución que se desarrolla en el área privada de la salud, desde hace muchas décadas siendo una prestigiosa empresa, reconocida a nivel nacional e internacional, perteneciente al grupo de empresas de BANMÉDICA quienes tienen presencia en Perú y Colombia. Dentro de su ámbito nacional según explica el presidente son muchas las expectativas de crecimiento *“La industria de la salud en Chile sigue en expansión, debido principalmente a cambios demográficos de los consumidores y al poder adquisitivo. A ello se le agregan los profundos cambios sociales de las últimas décadas, que han generado un nuevo escenario, en el cual las personas exigen sus derechos” esto nos habla de la exigencia de la calidad, servicio y premura con la cual pueden dar atención a sus problemas”* (Ibañez Gonzalo, 2014, pagina N°7) Esto refleja el por qué las personas que tienen el poder adquisitivo prefieren el área privado de la salud. Tomando en cuenta el avance de la clínica del 2012 al 2013 se informa un crecimiento de un 6,4% eso gracias a la preferencia de sus pacientes, que privilegian lo anteriormente nombrado y también la tecnología con la cual cuenta.

En el año 2018 UnitedHealth Group, compañía de salud y bienestar, dedicada a ayudar a las personas a llevar vidas más saludables y colaborar para

hacer que el sistema de salud funciones mejor para todos, tomó el control de Empresas Banmédica, llegando al 96% de participación accionaria.

Siguiendo con CSM en su memoria del 2018, podemos hablar del significativo número de personas que se desarrolla en dicha empresa en vías de crecimiento, ya que en esa fecha contaba con 2859 personas contratadas para distintas funciones.

Con el fin de entregar y estrechar los lazos con los colaboradores de CSM y sus familias desde hace ya 20 años se desarrolla la fiesta de Navidad (dos décadas), con el fin de convocar a la familia en general, en el año 2018 contaron con la participación de más de 1000 personas.

Seguido de esto vienen las Escuelas de Verano de los hijos de los colaboradores, con el fin de favorecer un espacio dentro de sus vacaciones de verano, siendo la oferta de la CSM una excelente oportunidad, que va en directo beneficio del colaborador y también de la empresa.

Cuando los hijos salen de vacaciones, periodo mucho más extenso que los colaboradores, es una real dificultad para los padres, ¿dónde dejarlos? ¿quién los cuidará? ¿Qué harán?, situación que agrega una problemática a los colaboradores. Para ello la CSM presenta este programa de escuelas de verano, que vienen a distender una de las inquietudes que tienen los colaboradores, en base a algunas investigaciones un trabajador con preocupaciones personales influye en el desempeño y desarrollo de sus labores. Sobre cómo lograr que los trabajadores estén bien en todos los ámbitos incluyendo los personales algunas investigaciones sustentan lo siguiente: La autora e investigadora Annie Mckee

(2016) en su artículo de la revista de Harvard “Como ser feliz en el trabajo” entrega tres claves que se deben considerar para alcanzar el bienestar y felicidad en el entorno laboral, el primero **sentido de pertenencia**, aquellos que se sienten involucrados valorados, que son parte de la empresa, que con ellos se pueden lograr los objetivos, dos **visión de futuro**, asociado al sentido de pertenencia, tener un lugar seguro de trabajo y la tercera **apoyo**, cuando los trabajadores se sienten apoyados, que hay preocupación por ellos, por su entorno familiar, por sus inquietudes, se sienten más felices y tranquilos, todo esto conlleva a confiar en sus compañeros y jefes, la colaboración y el compromiso se multiplica, mejora el ánimo y se generan vínculos que potencian su desempeño laboral.

Para verificar la complacencia de los colaboradores, al finalizar cada una de las escuelas de verano se realiza una encuesta de satisfacción, la cual manifiesta resultados positivos, en cuanto a la calidad de las actividades, lugares visitados, alimentación de los niños, la tranquilidad y seguridad que sus hijos están en un buen lugar, con profesionales dedicados. (Encuesta de satisfacción, 2019, en anexos)

La escuela de verano, se sub divide en el mes de enero en tres partes:

SEMANAS

1. Escuela de Verano Catemu 1 semana (fuera de Sgto.)
2. Escuela de verano Santiago párvulo 2 semanas (10 días)
3. Escuela de Verano Santiago summer 2 semanas (10 días)

4. Escuela de Verano Santiago bonus 1 semanas (5 días)

Continuando con la oferta entregada a los colaboradores a lo largo de estos años se pueden encontrar, diferentes tipos de actividades físicas, clases de baile, acondicionamiento físico, escuela de natación y algunos torneos (baby-futbol, bowling). De dichas actividades algunas son para los colaboradores y otras para las familias.

La empresa que realiza este tipo de prestaciones a Clínica Santa María es Servicios de eventos erre dos limitada (R2 como la llamaremos de ahora en adelante) Esta empresa se describe como un brazo articulado bajo el alero y supervisión de RR.HH., desde esta realidad es que nace esta propuesta tentativa de diseñar un programa que pueda ser sostenido en el tiempo, de calidad e interés, tanto de los usuarios (colaboradores) como del que los ofrece (empresarios).

3.- JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

“Un tercio de nuestras vidas transcurre en el trabajo, por lo tanto, las condiciones en que este desarrolla tienen impacto en nuestra salud y calidad de vida. Por eso debemos avanzar hacia una cultura que prevenga, controle y reduzca los riesgos laborales, contribuyendo desde todos los sectores a diseñar e implementar una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que nos permita avanzar en mejorar condiciones de trabajo y calidad de vida de nuestros trabajadores y trabajadoras” (Castillo, 2015, Promoción de salud, actividad física y deporte en el ámbito laboral, un tema pendiente)

“Sobre la base de estudios realizados en Chile por el Instituto Nacional del Deporte denominado “prácticas de la actividad Física y Deportiva en el ámbito

laboral, estrategias para su incentivo”, la presencia de enfermedades que predominan en los centros de trabajo, corresponde a un 32% a problemas musculoesqueléticos que la mayoría se concentra en el tren superior. Por eso es necesario lograr cambios de conductas e introducir hábitos saludables tanto en las personas como en los entornos laborales. (Sáez Pañero Nicole, 2016)

Esta actividad se enmarca dentro del necesario trabajo intersectorial que se lleva a cabo entre los Ministerios de Salud y de Deporte, con el objetivo de comenzar a generar debate en torno a temas como la promoción de la salud en los espacios laborales. Esto con una mirada integradora, ya que los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho de acceder a una serie de dimensiones favorables para el desarrollo y mantención de un buen estado de salud y calidad de vida, donde la actividad física es un factor protector importante para reducir la prevalencia de riesgos para la salud, de acuerdo a la organización mundial de la Salud (OMS, 2018)

Hoy existen actividades que buscan vincular la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de Clínica Santa María (CSM), y la ayuda para la mejora del ámbito laboral de sus colaboradores, el problema se presenta en que este tipo de actividades forman parte de un suceso que se presentan aislados y no de un proceso holístico del empleador.

3.1.- ORGANIGRAMA DE CLÍNICA SANTA MARÍA S.P.A

ADMINISTRACIÓN

MARTÍN MANTEROLA VINCE

Gerente General

JAVIER GONZÁLEZ GARCÍA

Director Médico

RODRIGO DIAZ MARTÍNEZ

Gerente de finanzas y control de gestión

SARA NARBONA OSSANDÓN

Gerente de personas

MANUELA FERNANDEZ-BRISIS GONZALES

Gerente comercial

4.- DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

¿Realizar el diagnóstico, respecto a los intereses que tienen los colaboradores de la Clínica Santa María, respecto a lo deportivo, recreativo e integral, con el fin de que la muestra sea representativa por el número de colaboradores que son?

¿Cómo identificar las variables para el desarrollo de un programa relacionado con el ámbito laboral?

Una vez identificado y diseñado el programa ¿cómo desarrollarlo en el holding de empresas “Banmédica”?

¿Cómo evaluar el programa y su impacto a nivel, laboral y familiar?

5.- LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El programa se desarrollará en Clínica Santa María, ubicada en Bellavista 0550, Providencia, Santiago, RM

Una de las principales limitaciones que tendrá el diagnóstico inicial es la rotativa de turnos que presentan todas las empresas relacionadas con el área de la salud.

Que el programa no abarque todos los grupos etarios de los colaboradores o sus familias, al igual que su nivel socio económico.

El nivel de inversión económica a desembolsar por la empresa no está dentro de sus prioridades.

6.- OBJETIVOS

6.1.- OBJETIVO GENERAL

Diseñar un modelo de programa deportivo – recreativo, en el ámbito laboral de empresas privadas del área de salud (Clínica Santa María) hacia sus colaboradores y familia.

6.2.- OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Realizar un diagnóstico, el cual debe ser representativo de la mayoría de los colaboradores.
- Recopilar datos de interés de los colaboradores y sus familias a través de encuestas.
- Analizar la información en torno al diseño del programa y su factibilidad
- Verificar y comparar la existencia de otros programas, sin dejar de lado la variable de los turnos rotativos.

7.- MARCO REFERENCIAL

Dentro del programa de actividad física, deportiva, recreativa en el ámbito laboral, se entiende como aquella practica en la que la empresa favorece y facilita de manera directa o indirecta que las personas (colaboradores) puedan desarrollar en su lugar de trabajo o fuera de este, con las facilidades que corresponden, para el desarrollo del programa. (Viñas,s.f)

De acuerdo a los efectos o consecuencias que podrían causar los riesgos psicosociales, que interactúan entre sí y pueden llegar a potenciarse, serían los siguientes:

8.- EFECTOS PSICOSOCIALES

8.1.- EFECTOS SOBRE LA SALUD FÍSICA DE LOS TRABAJADORES: a través de activaciones hormonales y estimulaciones nerviosas se produce aumento de la presión arterial; palpitaciones, cansancio, enfermedades cardiovasculares; tensión muscular, trastornos músculo esqueléticos; dificultades para dormir; trastornos psicósomáticos; trastornos médicos de diversos tipos (respiratorios, gastrointestinales, entre otras), entre otros.

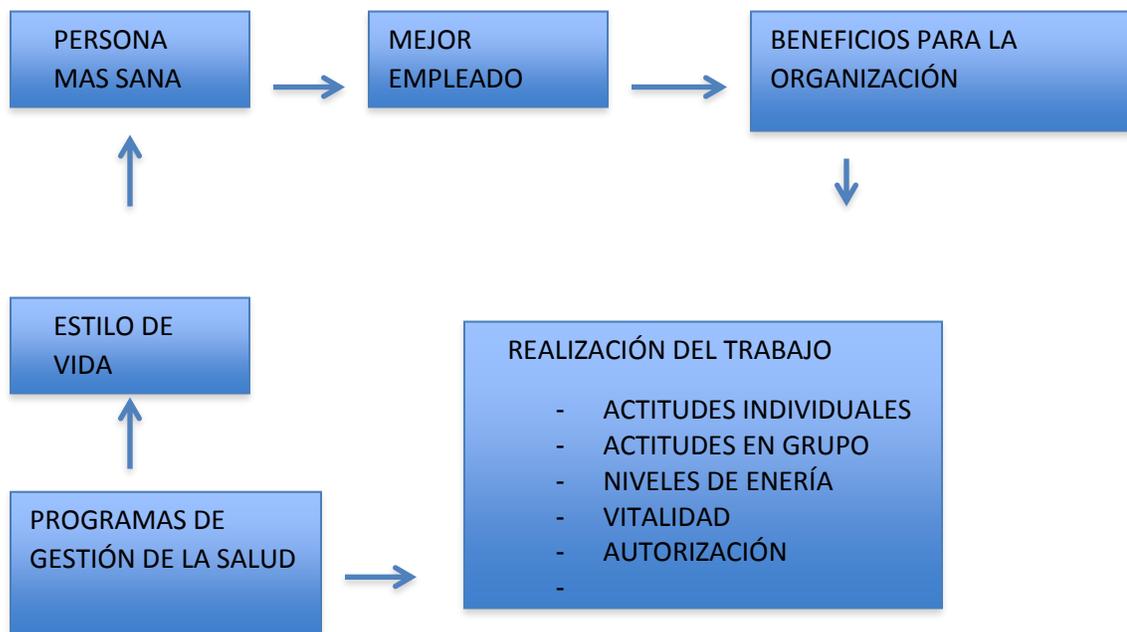
8.2.- EFECTOS SOBRE LA SALUD PSICOLÓGICA DE LOS TRABAJADORES: Depresión; ansiedad; irritabilidad; preocupaciones; tensión psíquica; insatisfacción; desánimo; disminución de la capacidad del procesamiento de información y de respuesta; burnout; dificultad para establecer relaciones interpersonales y de asociatividad (redes de apoyo social) dentro y fuera del trabajo; conductas relacionadas con la salud (fumar, consumo de alcohol y drogas lícitas o ilícitas, sedentarismo, entre otras); falta de participación social.

8.3.- EFECTOS SOBRE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO Y SOBRE LA PROPIA ORGANIZACIÓN: ausentismo laboral, principalmente por masificación de licencias médicas; incremento de la siniestralidad o accidentes del trabajo, con los costos que ello significa para la organización; abusos y violencia laboral; presentismo, por personal con jornadas extensas sin productividad o personas físicamente presentes, pero sin producir; aumento de costos de producción, derivado de seguidas rotaciones de personal por despidos o por falta de fidelidad con la empresa, disminución en el rendimiento, productividad y calidad, entre otros; presencia de acciones hostiles contra la empresa o sabotaje; falta de cooperación” (Castillo, 2010)

A estos puntos se debe agregar el cómo, un trabajador con alguno de esos síntomas o efectos repercuten no solo laboral, si no que familiar, por lo cual es importante la inclusión de estos al programa.

Para lo cual el beneficio que trae la práctica deportiva y recreativa, periódica puede ser grande, tanto para la empresa como sus colaboradores y familias, para lo cual se presenta el siguiente esquema:

DIAGRAMA: EDINGTON. DW (1995) UNIVERSIDAD DE MICHIGAN



Muchos estudios muestran como existe una clara relación entre la práctica deportiva – recreativa y como mejora la productividad de los colaboradores, con el fin de buscar “*Trabajadores sanos, en empresas saludables*” “*Asegura tu futuro y cuida tu salud hoy*” (Ministerio de del deporte, 2016)

“La práctica de la actividad física y deportiva en el ámbito laboral se define como aquella practica en la que el empleador favorece y facilita directa o indirectamente, que las personas empleadas en su puesto de trabajo puedan llevarlo a cabo. Los índices de práctica deportiva en el ámbito laboral en España son monitoreados con respecto a otros tipos de práctica deportiva. De acuerdo con la investigación sobre hábitos de deportivos del de García Fernando, encuesta deportiva sobre los hábitos deportivos de los Españoles. Avance de los resultados) el 6% de los españoles que practican deporte lo hacen en sus puestos de trabajo o como actividad en sus centros de enseñanza” (Fernando, 2010)

Luego de revisar lo beneficioso que puede llegar a ser una buena conexión entre empleador y colaborador se hace necesario describir, el rol que pueda tomar el empleador, por lo cual a continuación se desarrollara el concepto de Responsabilidad Social Empresarial, siendo necesario para dar el vínculo entre ambas partes afectadas y beneficiadas.

9.- RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

“La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es una herramienta de gestión empresarial, una nueva visión de negocios que incorpora la preocupación por el desempeño económico de la empresa y su impacto en los stakeholders. Es una actitud estratégica que se manifiesta en la capacidad de la empresa para oír, comprender y satisfacer las expectativas e intereses legítimos de sus diversos públicos” (Acción empresarial, 2003)

“La relevancia e interés mundial de la RSE quedo demostrado en febrero del 2002, cuando un grupo de presidentes y directores generales de empresas del

foro económico mundial (WEF) presentó una declaración conjunta en la que se recomienda un marco para la acción en el ámbito de la Ciudadanía Corporativa Global. Bajo este paraguas, superando el tema conceptual de forma pragmática y reconociendo que también se utilizan en forma equivalente otros términos como RSE (desarrollo sostenible o triple cuenta de resultados), el documento enfatiza 4 acciones necesarias para impulsar la ciudadanía corporativa global: “primero, proporcionar liderazgo. Segundo, definir qué quiere decir para su empresa. Tercero, hacerlo realidad. Cuarto, ser transparente sobre ello” (World Economic Forum, 2002)

La RSE nace alrededor de los años 40 y 50 tanto en EEUU y Europa, hasta nuestros días y se entiende como la forma de hacer empresa, dentro de lo que es la globalización este término se fue depurando y entendiendo de mejor manera para llegar hasta hoy. (Dirección del trabajo, 2005) Dentro de la responsabilidad social empresarial, podemos encontrar varias aristas de este tema, comenzando con la responsabilidad que todas las empresas y personas debieran tener con el medio ambiente, luego podemos encontrar la RSE son la sociedad, colaboradores, familias y toda la comunidad involucrada en con ella, en este caso no se habla solamente del consumidor, sino de todos los actores involucrados directa e indirectamente a una empresa, es decir, hablamos de los stakeholder que son los afectados por la empresa, independiente de lo que esta haga. Es muy importante tener presente a los stakeholder a la hora de la planificación estratégica de la empresa y su posicionamiento.

Entonces podemos asegurar que la RSE tiene distintos puntos de vista, según quien lo utilice y beneficie. Por ejemplo, una empresa que valora su impacto en el medio ambiente y la comunidad, preocupada de transparentar sus acciones, y no es capaz de llevar dentro de su empresa un clima organizacional buena, basado en las relaciones con las personas con las cuales interactúa un tiempo mayor al que lo hace con su familia, y lo pasa inadvertido, quiere decir que no está desarrollando al 100% su RSE ya que sus colaboradores también son parte de esta mirada holística. Al igual que se debe recalcar y dejar en claro que los actos de caridad o filantropía (amor por lo humano) no son Responsabilidad Social Empresarial, si bien pueden complementar, pero no reemplazar el concepto en su totalidad. . (Vives, 2011, responsabilidad social de la empresa en América Latina)

En la responsabilidad social empresarial podemos distinguir dos dimensiones la RSE externa y la RSE interna. Dentro de estas dos nos centraremos en la RSE interna que nos habla principalmente de sus colaboradores.

La RSE interna tiene que ver con el ámbito de las prácticas gerenciales y las relaciones laborales, velando por el cumplimiento de las responsabilidades legales de la empresa con sus colaboradores, buscando favorecer el desarrollo profesional, acceso a la información, en la toma de decisiones y mejores condiciones de trabajo física y contractuales. Favoreciendo la relación y comunicación entre los colaboradores, además del dialogo y las relaciones con la empresa, buscando en conjunto la resolución de problemas, que vayan en post del logro de los objetivos y

metas grupales e individuales. (Vives, 2011, responsabilidad social de la empresa en América Latina)

Se puede señalar que aquellos que invierten en empresas socialmente responsables, a largo plazo ganan más. *“Si tratas bien a tus empleados, ellos trabajan mejor; si das un buen trato a tus clientes se quedan contigo”* (El mercurio, 2005)

Por lo cual se puede deducir, que una empresa conducida socialmente responsable contribuye a la rentabilidad corporativa a larga plazo, tema por el cual los consumidores, sociedad en general y colaboradores soliciten a sus empresas el desarrollo y aumento de la calidad de vida de la comunidad y el país en general.

9.1.- CALIDAD DE VIDA LABORAL

Calidad de vida Laboral, si bien en su contexto es muy amplio se dará una pequeña definición basándonos en algunas publicaciones con el fin de ir cerrando el tema en la empresa ya referida y su propia realidad (CSM). “evaluar los riesgos presentes en todas y cada una de las situaciones de trabajo y esto debe incluir los riesgos de carácter psicosocial, producidos por factores psicosociales definidos como “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud y el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (OMS, 1984) ya que estos riesgos a los que están expuestos los trabajadores en su jornada laboral tienen su origen en el terreno de la organización del trabajo y aunque sus

consecuencias no son tan evidentes como los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, no por ello son menos reales” (Mariano, 2010).

Como se menciona anteriormente la calidad de vida laboral si bien es un término amplio lo centraremos en los beneficios otorgados por la clínica a sus colaboradores y familias, en lo que tiene que ver con hábitos de vida activa y saludables, promoviendo bajo ciertos parámetros factores protectores de su salud.

HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE

Hoy en día se presta demasiada atención a la cantidad, calidad e importancia de los alimentos y bebidas que se consumen, sin prestar demasiada atención a la cantidad de energía que gastamos diariamente, si miramos hacia atrás podemos ver como nuestros ancestros debían esforzarse demasiado para conseguir su alimento, hoy en día solo debemos encender el auto, dejarlo lo más cerca de la puerta de entrada y volver a casa, y en algunos casos solo debes apretar Enter (o un llamado telefónico) y te llevan la comida hasta tu hogar, sin mayor esfuerzo. (Cabrera,2016)

Lo que deja como conclusión que no hay personas lo suficientemente activos como para gozar de salud y un peso equilibrado.

Dentro de los hábitos de vida activa y saludable encontramos términos como actividad física, deporte y ejercicios, términos que relacionamos con el movimiento y el que lleva al gasto energético. Pero lo que, si debemos desarrollar por un tema de salud y no de estético, son los factores protectores de la salud y estos los podemos desarrollar desde el autocuidado. *“el concepto del autocuidado es la*

adaptación de vida saludable, lo que implica que el individuo contribuya a su propia salud evitando los factores de riesgo, adoptando comportamientos de salud positivos y vigilándose a sí mismo". (Universidad del Rosario, 2005)

Cabe destacar que, si bien se habla de un autocuidado, los hábitos de vida activa y saludable también se construyen desde el entorno la sociedad, trabajo, vivienda y lo que nos rodea, por lo que todo influye en nuestra buena salud. Por lo cual cada individuo es el principal fiscalizador y auto-regulador de su salud, evitando factores de riesgo, tomando conciencia y comportamientos de salud positivos.

9.2.- GESTIÓN

Es la acción de gestionar y administrar, que busca conseguir algo o resolver un asunto, es un conjunto de acciones y operaciones

Para comenzar con el tema de la gestión se deben remontar al 1987 cuando se publicaron las normas ISO 9000 con el fin de entregar un conjunto de normativas que quieren adjudicar normas para el aseguramiento de los sistemas de gestión de calidad a nivel internacional, las cuales son hoy en día una excelente carta de navegación para las empresas que quieren seguir mejorando. (Yáñez, 2008)

Dentro de estas normas se encuentran (Gallardo, 2005):

ISO 9000: SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD – FUNDAMENTOS Y VOCABULARIO

ISO 9001: SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD – REQUISITOS

ISO 9004: SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD – DIRECTRICES PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO

ISO 19011: DIRECTRICES PARA LA AUDITORÍA DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD Y DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

ISO: 14001: SISTEMA DE GESTIÓN MEDIO AMBIENTAL

(Gallardo, 2005)

La gestión busca la posibilidad de transformar una necesidad o carencia en una oportunidad, para todos los involucrados. A la vez, el gestor debe ser una persona que genera, descubre, clasifica, ejecuta proyectos y sueños, para convertirlo en realidad. (José, 2005)

Comenzaremos mencionando que la gestión deportiva se entiende como “proceso emprendido por una o más personas para coordinar actividades laborales de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad que cualquier persona, trabajando sola, no podría alcanzar” (Cinterfor, 1997)

Para la gestión en distintas organizaciones se han apreciado cuatro funciones básicas, planeación, organización, dirección y control. Y cuatro recursos que se utilizan sobre los ya nombrados humanos, económicos, materiales e informativos (Stoner, 1990)

9.3.- DEPORTE Y ACTIVIDAD FÍSICA

Dentro de las distintas definiciones que se pueden encontrar de deporte, nos apropiaremos de la siguiente, “Todo tipo de actividades físicas que mediante una participación organizada o de otro tipo tengan por finalidad la expresión o la mejora de la condición física y psíquica, el desarrollo de las relaciones sociales o logro de resultados en competiciones de todos los niveles” (Carta europea del deporte, 1992).

Las investigaciones acerca de los beneficios de la actividad física y el deporte suelen estar enmarcadas dentro del discurso médico, que propende por la práctica de deporte con miras a disminuir la probabilidad de ocurrencia de patologías de origen cardiaco, respiratorio, metabólico, entre otras. Si bien estos discursos son importantes, por mucho tiempo se ha desconocido, o al menos no se ha reconocido la importancia del deporte en otros contextos de la vida humana. (Ramírez, 2004)

Se pueden encontrar información, en la cual nos habla como las actividades físicas pueden ayudar no solo en lo preventivo, si no en el bienestar que esta produce, como ejemplo reduciendo el estrés, mejora del rendimiento escolar y muchos otros beneficios

Palabras claves para entender los beneficios que tiene la actividad física son: beneficios cognitivos, actividad mental, deporte, actividad física (Willians, 2004)

Un estudio realizado por la multinacional norteamericana GYmpass ha revelado que practicar ejercicio físico, cuatro veces por semana o más, puede aumentar considerablemente la productividad del individuo.

Los resultados de la investigación traducen esta mejora del **rendimiento laboral** en un porcentaje del 300%. (Mollejo, 2018)

Por lo cual introducir hábitos saludables y actividades deportivas, recreativas, deportes en el entorno laboral se ha convertido en una tendencia en auge que mejora no solo el bienestar y la salud de los trabajadores, también el rendimiento corporativo.

9.4.- RECREACIÓN

“Se entiende como todas aquellas actividades y situaciones en las cuales esta puesta en marcha la diversión, como así también a través de ella la relajación y el entretenimiento” (Unión Europea, salud y deporte, 2008) Cabe mencionar que este es uno de los conceptos que se utilizaran que tiene mayores definiciones y este tipo de recreación se puede dar dentro o fuera del ambiente laboral, también puede ser personal o grupal. Como alternativa puede ser el no realizar ningún movimiento o actividad.

Dentro de la Responsabilidad Social Empresarial interna que desarrolla hoy Clínica Santa María, se encuentra una variedad de beneficios, que a la vez intentan responder nuestra pregunta inicial. Para eso CSM nos presenta la frase “por qué siempre das lo mejor, te entregamos beneficios pensados en ti y tu bienestar”_esta es la frase que utiliza Gerencia de Personas en el programa de inducción de todos los nuevos integrantes de esta empresa, el nombre del programa es “Avanzamos Contigo”

“Nuestro compromiso es entregar siempre el mejor y más cálido servicio a nuestros pacientes, y para lograrlo tú eres fundamental., Porque eres parte de nuestro equipo y nos interesa tu bienestar y el de tu familia” (Clínica Santa María , 2014)

Beneficios a los cuales puede acceder el colaborador y su familia

- Si tiene más de un año de antigüedad y cuenta con contrato indefinido, puede comenzar a disfrutar los beneficios de salud.

- Si necesita hospitalizarse, se entrega un 100% de descuento sobre el monto no bonificado por la previsión de salud, y un 50 % en medicamentos y materiales clínicos.
- Cuando se requieren exámenes de laboratorio, radiología, medios de contraste y procedimientos, se reembolsa un 100% de lo que no cubra la pensión.
- Para comprar medicamentos, existen descuentos en farmacias Cruz Verde para la atención dental, pueden acceder a los beneficios especiales de la Clínica.
- Pueden acceder con un año de antigüedad y contrato indefinido a los beneficios de un seguro colectivo de salud para el colaborador y precio preferencial para su familia.
- Disposición de dos doctores de personal, más un pediatra, para consultas médicas sin costo para el colaborador.
- En el caso de tratamiento kinésicos, se reembolsa en un 100% lo no cubierto por la previsión y en un 50% las atenciones psicológicas o psiquiátricas (hasta 2 oportunidades anualmente).
- Servicio de transfusión de sangre gratuito para el colaborador que lo necesite.
- Las bonificaciones se harán efectivas cuando tengan origen en la recuperación de la salud.
- Cuando se presente alguna licencia médica, CSM se encargará del pago de los tres primeros días en aquellos casos que no son cubiertos (hasta 2 oportunidades anualmente)
- Las hospitalizaciones y prestaciones deben realizarse en CSM.

- La empresa aportara el 1% de su planilla anual de remuneraciones, para financiar actividades de formación para los trabajadores.
- Si tiene más de tres años de antigüedad, podrá postular a lo siguiente:
 1. Becas para carreras profesionales y/o técnicas
 2. Becas para diplomados y/o postgrados de especialización
- Puede acceder a convenios con prestigiosas Universidades para el colaborador y su familia, para realizar diplomados, postgrados y cursos de especialización, con opciones de descuento directo.
- Porque sabemos que la familia es lo más importante, apoyamos y acompañamos en cada decisión que tomes y en los acontecimientos importantes de la vida
- Al contraer matrimonio, se dará una asignación monetaria y 7 días de permiso con goce de sueldo.
- En caso de incendio, entregan una ayuda aplicable a la casa habitación familiar y que sea proporcional a la aportada por el respectivo sindicato, previa evaluación de la asistente social.
- Recibirán una asignación por el nacimiento o adopción de cada hijo, contando más adelante con un servicio de sala cuna las 24 horas del día.
- Además, podrán acceder a bonos de escolaridad anual por cada uno de los hijos que cursen estudios regulares.
- Ante el sensible fallecimiento de un familiar cercano (cónyuge, hijos, padre o madre), recibirá una asignación monetaria, además de días libres.
- La entrega anual de un bono de fiestas patrias, navidad y vacaciones.

- Al ingresar a la clínica, ya estará afiliado a la caja compensación los andes, donde podrás elegir múltiples beneficios, sociales, financieros y recreacionales para la familia.
- Los más pequeños cada año podrán disfrutar de la tradicional fiesta de navidad, donde entregaremos un regalo por cada hijo (hasta 12 años).
- Además, se cuenta con un programa “Vacaciones Urbanas” para los hijos de 3 a 18 años, en el cual encontrarán entretenidas actividades.
- Si quiere mantenerse en forma, puede inscribirse en clases de acondicionamiento físico.
- Reconocemos el compromiso que tienen con sus labores y el desempeño, a lo largo del tiempo que el colaborador a estado junto a CSM, por lo cual se cuenta con una asignación de antigüedad que se entrega mensualmente, y que es de un 3% del sueldo base bruto (según el cargo) cada vez que cumpla 3 años de servicio continuo.
- Pueden optar a la asignación de especialidad, por la cual la clínica paga mensualmente un porcentaje del sueldo base definido como ingreso, según el cargo que ocupes.
- Además, se cuenta con el beneficio de fondo de retiro, por el cual la clínica aporta el 3% de las remuneraciones imponibles y/o tributables. Para estos beneficios debe estar inscrito en el fondo.
- La recepción de uniforme completo, todos los años sin ningún costo. Para las áreas administrativas y central telefónica, este beneficio se entregará cada dos años.

- La clínica proporcionara gratuitamente colación diaria, que incluye desayuno, almuerzo, once y cena, según el turno y cargo que tenga asignado.

10.- JUSTIFICACIÓN

A lo largo de la vida las personas pasan más de la mitad de ella en su trabajo, compartiendo con compañeros de trabajo, incluso más que con las familias, por lo cual es clave el clima laboral es muy importante.

“La calidad de vida laboral (CVL) se traduce, en términos operativos mediante programas tanto específicos, de alcance limitado, como de carácter más amplio dentro de la organización que pueden incluir: seguridad e higiene en el trabajo, procedimientos y sistemas de seguridad, entrenamiento y capacitación para el desempeño, profesión u oficio, instalaciones adecuadas y agradables, desarrollo social y personal, remuneración justa, integración familiar, recreación y deporte, ergonomía, tecnología adaptable, comunicación individuo-empresa, estabilidad laboral, el balance adecuado de trabajo y vida personal, entre otros” (Duran, 2010, pagina 73,74)

Lo que busca el presente proyecto es el desarrollar un programa que responda a las necesidades de los colaboradores de Clínica Santa María, estas necesidades están relacionadas, con la actividad física, el deporte y la recreación, que involucren no solo a los colaboradores, sino también a su familia.

Según los datos entregados anteriormente, los estudios científicos demuestran que mientras el trabajador se sienta feliz en su lugar laboral, en donde,

ve preocupación por él, en todas las áreas del ser humano y además exista un reconocimiento de bienestar laboral, provoca en el empleado un compromiso, sentido de pertenencia y valoración de su trabajo y lo que él aporta a la institución para su mejor funcionamiento. (Ortiz, 2008)

La actividad física y recreación influye positivamente en quienes la practican, ejemplos tales como, disminución del sedentarismo, estado de ánimos y conductas sociales. Por lo cual el presente proyecto busca tener una perspectiva preventiva y eficaz para mejorar los distintos indicadores de salud. (ACTIVIDAD FÍSICA, SALUD Y CALIDAD DE VIDA, S.F)

Clínica Santa María no cuenta con un programa de deporte y recreación, lo que no quita que tenga ciertas actividades que se desarrollan durante el año, pero falta el desarrollo sistemático y guiado que se enmarque dentro de las necesidades, posibilidades y costos que se puedan manejar.

Dentro del programa que se ofrece es poder utilizar todos los datos recolectados y proyectar desde la detección de las necesidades para levantar la propuesta.

11.- PLANIFICACIÓN

Se generará un organismo, que se basa en el derecho de universalidad, por lo cual cualquier funcionario es parte del club, por el solo hecho de trabajar en la clínica. Este organismo será capaz de llevar a cabo todas las actividades que se quieran realizar en el programa y las que puedan descubrir en el camino, según las

inquietudes de los usuarios. Tomar las necesidades, ver el impacto, costo, ejecución y evaluación.

Esa organización llevará por nombre Club Clínica Santa María “tu Club de beneficios”, quien en su parte administrativa estará compuesto de la siguiente manera

Coordinador del programa deportivo-recreativo

Secretaria

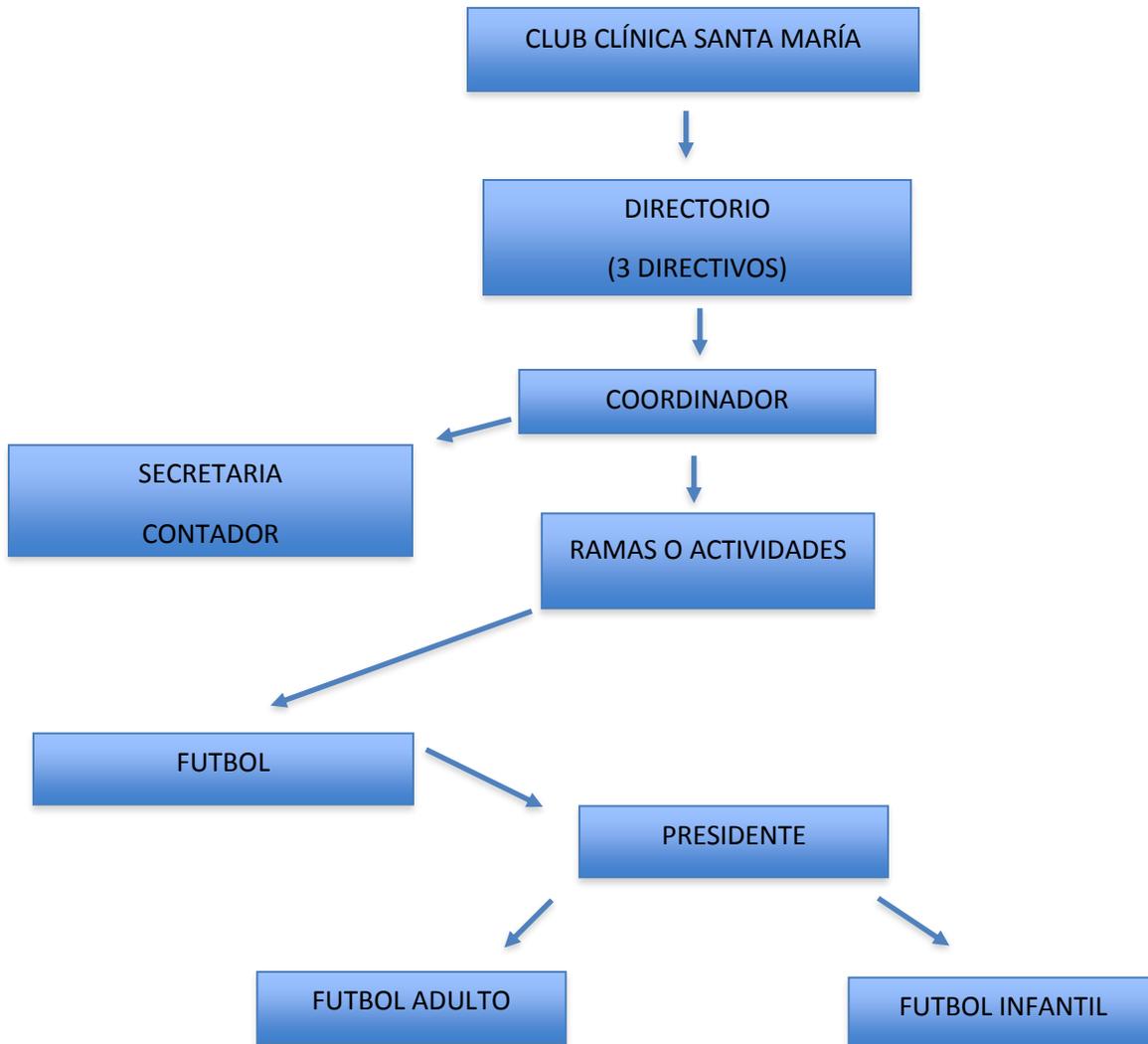
Contador

Este pequeño equipo será supervisado por el directorio del Club, quienes, en conjunto, desarrollaran, planificarán y evaluarán, las propuestas a desarrollar. Este organismo llamado Club, será normado y regularizado, según los estatutos y principalmente por el directorio, quienes serán funcionarios de la clínica, que trabajarán a honores. Además de contar una su propia personalidad jurídica, la cual se llevará acabo, bajo el ministerio de justicia (quien actuará como ministro de fe).

Una vez teniendo la personalidad jurídica, estatutos, RUT, cuenta bancaria y el directorio definitivo se trabajará en conjunto con el coordinador deportivo, las ramas y actividades que se realizaran anualmente.

Para entender la estructura del club se presenta el siguiente diagrama EJEMPLO:

CLUB DEPORTIVO CLÍNICA SANTA MARÍA



Esto se replica para cualquier rama que se quiera desarrollar y estará dentro de los estatutos, que para que esta funcione de ser liderada por un colaborador, acompañado por el coordinador deportivo. No será el mismo caso para las actividades o eventos que estarán a cargo del club (directorio, coordinador y secretaria, en coordinación con la Gerencia de Personas)

El club desarrollará las distintas ramas de acuerdo a un presupuesto anual, que se dividirá en tres partes, un aporte del empleador anual para la administración y fondos del club para las actividades. El segundo será el aporte del empleador de acuerdo a las ramas, el cual se hablará de % según la rama. El tercer aporte será del colaborador o quien de su grupo familiar participe.

Para llevar a cabo este proceso del proyecto necesitamos tener claro 4 puntos

- 1.- Conocernos y saber cuál es el punto de partida con el cual iniciaremos nuestro proceso, de salud, calidad de vida y bienestar
- 2.- Que nuestras actividades diarias, tanto laborales como personales y sociales, vayan de la mano con nuestra alimentación, acorde a nuestro estilo de vida
- 3.- Tener los tiempos necesarios para la recreación, deporte, trabajo y ocio, saber cómo conjugar todas estas actividades en nuestro diario vivir. Y que logremos ser motivadores con el ejemplo del resto
- 4.- Tener el equilibrio de tu vida en todos tus ámbitos, aprender a controlar tu estrés y canalizar tus energías

Para el programa tomaremos a cuatro grandes grupos

- 1.- colaborador con cargas familiares
- 2.- colaborador mayor con o sin hijos
- 3 colaborador sin cargas
- 4.- Eventos o actividades por área, enfocados directamente en los colaboradores (trabajo en conjunto con la OTEC)

11.1 PROGRAMA

❖ Dentro de la parrilla del programa del año se desarrollará de la siguiente manera

Enero

- ✓ Escuelas de verano para los hijos de funcionarios
- ✓ Torneo de verano de baby futbol (hombre y mujeres)

Febrero

- ✓ Escuelas de verano para los hijos de funcionarios

Marzo

- ✓ Dar a conocer las distintas actividades con las que contaremos durante el año (difusión)
- ✓ Chequeos médicos, para los colaboradores los cuales tienen que ir acorde con las actividades
- ✓ Torneo de futbolito femenino y masculino
- ✓ Clases de salsa
- ✓ Corrida

Abril

- ✓ Torneo de futbolito femenino y masculino
- ✓ Clases de salsa

Mayo

- ✓ Torneo de bouling
- ✓ Treking familiar

- ✓ Rama de futbol

Junio

- ✓ Desafíos de cuenta pasos, “porque creemos en ti cuenta pasos por mil”
- ✓ Torneo de bouling
- ✓ Rama de futbol

Julio

- ✓ Escuela de invierno para los hijos de funcionarios
- ✓ Torneo de buling
- ✓ Rama de futbol

Agosto

- ✓ La ruta del vino
- ✓ Clases de cueca
- ✓ Rama de futbol
- ✓ Running up

Septiembre

- ✓ Clases de cueca
- ✓ Celebración fiestas patrias

Octubre

- ✓ Cicletada
- ✓ Clases de bachata
- ✓ Torneo de futbolito femenino y masculino

Noviembre

- ✓ Clases de bachata
- ✓ Torneo de futbolito femenino y masculino

Diciembre

- ✓ Fiesta de navidad
- ✓ Talleres de cocina y manualidades
- ✓ Amigo secreto por sección
- ✓ Evaluación

12.- RESUMEN

En conclusión, el satisfacer las necesidades propias del ser humano, se puede demostrar que, es más que la remuneración por el trabajo realizado, sino que tiene que ver con un plan de salud integral, que ve aspectos tanto de prevención, promoción y tratamiento de salud. Es por esto que el programa deportivo recreativo apunta a ambos participantes, empresa y colaboradores (con sus familias).

Además de realizar un monitoreo propio al interior de la empresa, se sustenta en las distintas investigaciones que avalan los beneficios del por qué es importante un programa de este tipo, para reducir las bajas por enfermedades leves, es decir, el ausentismo laboral.

Fomentar el deporte y la recreación dentro de la empresa y el entorno de los colaboradores, concluye un beneficio para ambas partes, ya que los empleados se ven vinculados a la empresa, mejoran su calidad de vida y satisfacción en el trabajo,

el clima laboral y la salud de los trabajadores, por ende, la productividad de los empleados.

Después de revisar distintos antecedentes relacionados con el aporte significativo de un programa de deporte y recreación, conectados con el clima laboral, salud y calidad de vida, benefician a la empresa y colaboradores. Esto tiene relación directa con la misión de la empresa “Comprometidos con la calidad, seguridad, humanidad y excelencia organizacional” lo cual debe comenzar desde el interior buscando colaboradores comprometidos con la institución y que a su vez sientan que la institución se involucra con ellos para crecer juntos.

Bibliografía

Acción empresarial. (2003). El ABC de la responsabilidad social empresarial en Chile y el mundo.

Acción empresarial.

Annie, M. (26 junio 2016). Being Happy at work matters. *Revista de Harvard.*

Carmen, C. (2015). Chile.

Carmen, C. (2015). Promoción de salud, actividad física y deporte en el ámbito laboral, un tema pendiente.

Carta europea del deporte. (1992).

Cabrera (2016). Revista Latinoamericana de Derechos Humanos

Castillo, C. (2010). *Promoción de salud.* Ministerio Salud.

Clínica Santa María . (2014). Programa avanzamos contigo.

Dirección del trabajo. (2005). *departamento de estudios de la dirección del trabajo.* Chile.

DW, E. (s.f.). *Plan integral para la actividad física y el deporte.*

El mercurio. (2005). Economía hecha política. *El Mercurio.*

Felipe, D. J. (s.f.). *Actividad física y deporte wellens Spain.*

Fernando, G. (2010). *Plan integral para la actividad física y el deporte.* España.

Gallardo, D. A. (2005). La gestión del deporte a través de la calidad.

Ibañez Gonzalo, p. d. (2014). *Memoria anual.*

Ibañez, G. (2014).

Yáñez, 2008, Sistema de gestión de calidad en base a la norma ISO 9001

Cinterfor, 1997, Formación basada en competencia laboral, situación actual y perspectivas

Ramírez, 2004, El impacto de la actividad física y el deporte sobre la salud, la cognición, la socialización y el rendimiento académico; una revisión teórica

Duran, 2010, Bienestar psicológico: el estrés y la capacidad de vida en el contexto laboral

Ortiz, 2008, estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora

José, M. J. (2005). Gestión de proyectos.

k, i. (1997). *gestion, calidad y competitividad*. madrid, españa.

María, M. (2010). La calidad de la vida laboral. *Revista nacional de administración*.

Mariano, M. (2010). *De la calidad de vida laboral a los riesgos psicosociales*. Zaragoza.

Ministerio de del deporte. (2016). *Política Nacional de actividad física y deporte 2016-2025*.
Santiago.

miranda, j. j. (s.f.). *gestion de proyectos*.

miranda, j. j. (s.f.). *gestion de proyectos*.

S, I. K. (1997). *Gestión de calidad y competitividad*. Madrid.

Saez Pañero Nicole, s. d. (2016). *Política Nacional de actividad física y deporte*.

Salud y deporte. (2008). *Directrices de actividad física de la unión europea, salud y deporte*.

Stoner. (1990).

Universidad del Rosario. (2005). Ciencias de salud.

Willians, R. (2004). El impacto de la ctividad física y el deporte sobre la salud y el rendimiento
laboral y academico. *REvista social*.

Word Economic Forum. (2002). Responding to the leadership challenge.

Barros, 2007, Ingeniería revista académica, universidad autónoma de Yucatán

Vives, 2011, responsabilidad social de la empresa en América Latina

WEB GRAFÍA

http://www.paho.org/hon/alias=estilos-vida-saludable-actividad-fisica-cotegory_slug=desarrollo-humano-sostenible-y-estilos-de-vida-sal&Itemid=211

<http://www.repositorio.uchile.cl>”

<http://www.definicionabc.com/social/recreacion.php>

http://www.cedec.com.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=56:marco-logico-cedec&catid=38:informacion

<http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4100002/lecciones/instrumentos/arbol.htm>

<http://www.guiametodologica.dbe.uchile.cl/diagnostico.html>

http://www.arboldelproblema.bligoo.es/el-arbol-de-objetivos-medios-fines#.vahq4fv_oko

<http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/eLearning/dnp/2/html/contenido-2.1.5-analisis-objetivos.html>

http://www.eumed.net/librosgratis/2007a/232/analisis_alternativas.html

ANEXOS

Cuestionario de actividad física

La presente encuesta tiene como propósito el responder a una Tesis de Grado y generar un posible modelo de gestión orientado según las necesidades y características que se puedan detectar. La tesis lleva por título: **Propuesta de un modelo “para el desarrollo de un programa deportivo-recreativo”, orientado a los colaboradores y sus familias, de empresas privadas del área de salud. Datos personales**

Rut: _____-____

Tiene hijos: Si _____ No _____

Sexo: Femenino _____ Masculino _____

1. Edad _____ años

Estado Civil:

2. Edad _____ años

Casado(a)	Soltero(a)	Viudo(a)	Separado(a)

3. Edad _____ años

TIEMPO LIBRE

Cantidad de personas que viven en el hogar: _____

4. Edad _____ años

1.- En su tiempo libre, ¿Qué actividades realiza con mayor frecuencia? Seleccione 2 alternativas

Practicar deporte o actividad física	Ver TV, escuchar música, video juegos, PC.	Ir al cine, teatro conciertos, etc.	Descansar o dormir

Arreglos del hogar	Reunirse con amigos o familia	Leer	Otros

2. En su tiempo libre, de las actividades que NO realiza actualmente ¿Cuál le gustaría hacer?

Seleccione 2 alternativas

Practicar deporte o actividad física	Utilizar TV, computador o escuchar música	Ir al cine, teatro conciertos, etc.	Descansar o dormir

Arreglos del hogar	Reunirse con amigos o familia	Leer	Otros

3. Seleccione con una X la alternativa con la que más se identifique.

Selección	Alternativa
A.	Le interesa el deporte y la actividad física, y los practica
B.	Le interesa el deporte y la actividad física, pero no los practica
C.	No le interesa el deporte y la actividad física, los practica por obligación
D.	No le interesa el deporte y la actividad física, no la practica.

ACTIVIDAD FÍSICA

3. Seleccione su nivel de sedentarismo. Donde:

Selección	Alternativa
A.	No Sedentario: Realizar ejercicio físico y/o deporte 3 o más veces por semana, en sesiones de 30 minutos o más.
B.	Sedentario: Realiza ejercicio físico y/o deporte menos 2 o menos veces a la semana., en sesiones menores a 30 minutos.
C.	Inactivo que no realiza ninguna actividad de ejercicio físico y/o deportiva.

4. ¿Pertenece o ha pertenecido a alguna organización deportiva? (liga, club, federación, etc).

Actualmente	Solía hacerlo	Nunca

Santa María

Contenido

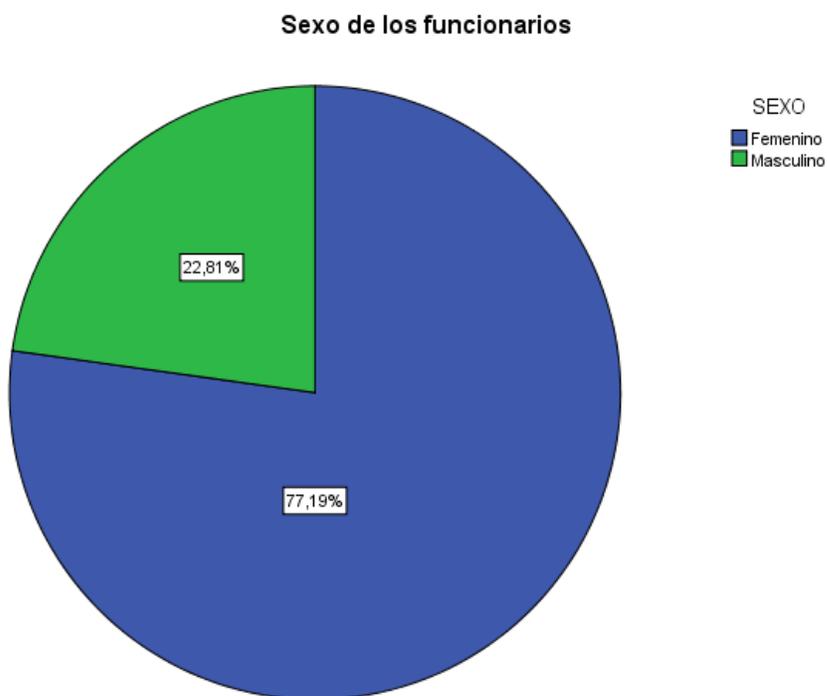
<u>Análisis Encuesta</u>	2
1. <u>Sexo de los funcionarios</u>	2
2. <u>Estado civil de los funcionarios</u>	3
3. <u>Actividades realizadas con mayor frecuencia por los funcionarios</u>	3
4. <u>Actividades que le gustaría realizar a los funcionarios en su tiempo libre y que actualmente no realiza</u>	6
5. <u>Interés en la actividad física y su condición actual</u>	8
6. <u>¿Ha practicado algún deporte y/o actividad física anteriormente?</u>	10
7. <u>Disciplinas que practican actualmente los funcionarios</u>	11
8. <u>Funcionarios a los cuales les gustaría practicar actividad física</u>	14
9. <u>Actividad física que le gustaría practicar fuera del horario de trabajo</u>	15
10. <u>Cantidad días de la semana que está dispuesto a destinar para actividad física</u>	19
11. <u>Cantidad de veces que ha practicado actividad física en el último mes</u>	20
12. <u>Razones por las cuales el funcionario no realiza actividad física</u>	23
13. <u>Lugar donde el funcionario realiza actividad física o deporte</u>	25
14. <u>Cantidad de dinero que destina actualmente a la actividad física</u>	27
15. <u>¿Cómo diría usted que es su condición física? Marca con una X</u>	28
16. <u>Importancia del deporte o actividad física según los funcionarios, en su lugar de trabajo</u> 30	
17. <u>Razón a que el funcionario le atribuye que las personas no realicen actividad física</u> 31	

<u>18. Cantidad de dinero que estaría dispuesto el funcionario a destinar en actividades deportivas para él y su familia.....</u>	32
<u>19. Actividad que le gustaría que estuviera disponible para practicarlos en su tiempo libre dentro del horario laboral.....</u>	34
<u>20. Nivel de sedentarismo.....</u>	35
<u>21. Pertenencia a un club deportivo o similar.....</u>	37

Análisis Encuesta

Los datos que se presentan a continuación, corresponden a las respuestas entregadas por los funcionarios de Clínica Santa María en sus distintas sedes y servicios.

1. SEXO DE LOS FUNCIONARIOS



De los funcionarios que han contestado la encuesta se puede decir que el 77,19% corresponden a mujeres y el 22,81% son hombres.

2. ESTADO CIVIL DE LOS FUNCIONARIOS

Estado civil

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Casado	278	28,7	29,4	29,4
	Soltero	555	57,2	58,8	88,2
	Separado	12	1,2	1,3	89,5
	Viudo	99	10,2	10,5	100,0
	Total	944	97,3	100,0	
Missing	NS/NR	26	2,7		
Total		970	100,0		

944 funcionarios han contestado, de los cuales 555 correspondiente al 57,2% están solteros, 278 de ellos equivalente al 28,7% se encuentran casados, las personas viudas y separadas representan en 10,2% y el 1,2 % respectivamente.

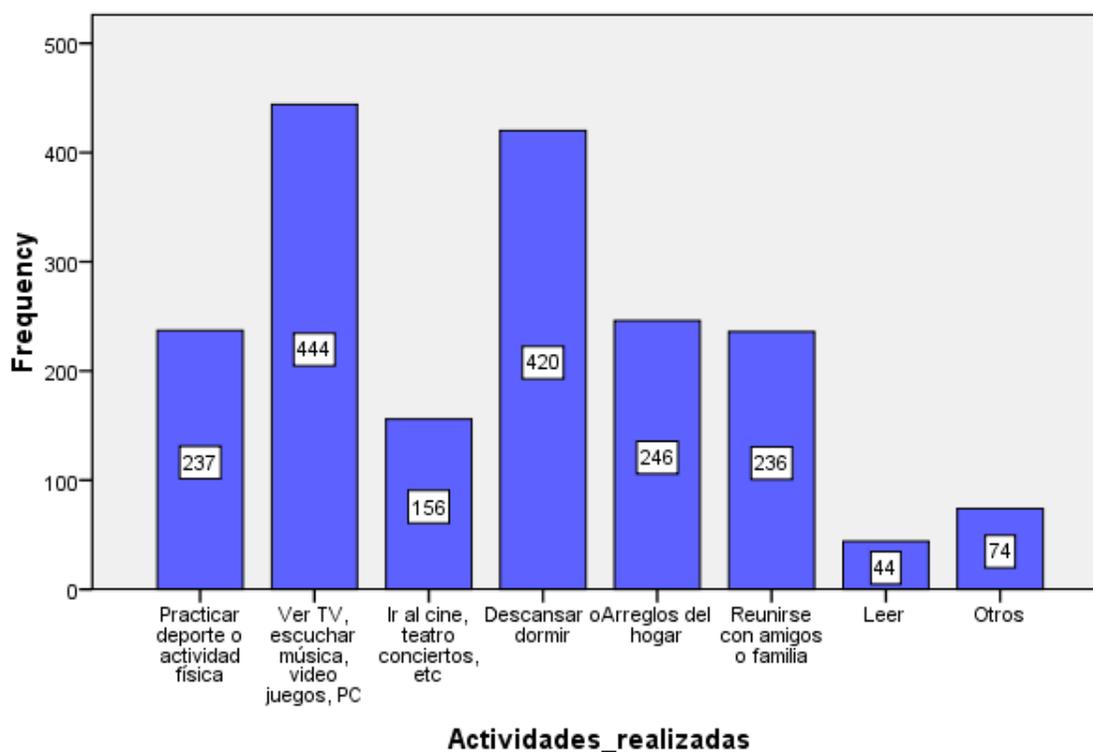
Actividades realizadas con mayor frecuencia por los funcionarios

En este caso se les ha pedido seleccionar 2 opciones las cuales se sintetizan a continuación.

Actividades realizadas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Practicar deporte o actividad física	237	9,4	12,8	12,8
	Ver TV, escuchar música, video juegos, PC	444	17,6	23,9	36,7
	Ir al cine, teatro conciertos, etc	156	6,2	8,4	45,1
	Descansar o dormir	420	16,6	22,6	67,7
	Arreglos del hogar	246	9,7	13,2	80,9
	Reunirse con amigos o familia	236	9,3	12,7	93,6
	Leer	44	1,7	2,4	96,0
	Otros	74	2,9	4,0	100,0
	Total	1857	73,5	100,0	
Missing	No Responde	83	3,3		
	System	586	23,2		
	Total	669	26,5		
Total		2526	100,0		

Actividades realizadas con mayor frecuencia



Dentro de las actividades se destaca Ver TV, escuchar música, video juegos o Pc con 444 personas que lo practican, esto corresponde al 23,9% de quienes responden esta pregunta. Le sigue Descansar o dormir con un 22,6% y 420 votos, leer es la opción menos seleccionada, con un 2,4% que equivale a 44 personas que escogen esta alternativa.

3. ACTIVIDADES QUE LE GUSTARÍA REALIZAR A LOS FUNCIONARIOS EN SU TIEMPO LIBRE Y QUE ACTUALMENTE NO REALIZA

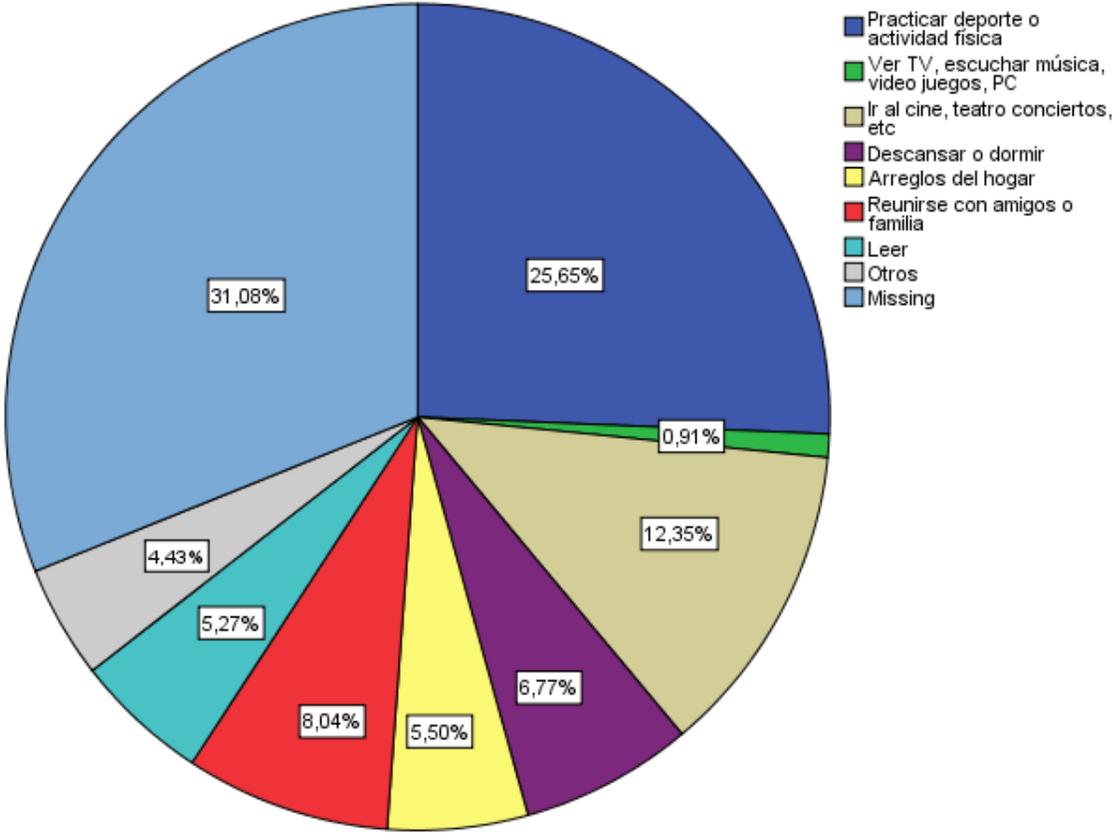
Se les pide seleccionar 2 alternativas, las cuales se sintetizan en el análisis siguiente.

Actividades que le gustaría realizar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Practicar deporte o actividad física	648	25,7	37,2	37,2
Ver TV, escuchar música, video juegos, PC	23	,9	1,3	38,5
Ir al cine, teatro conciertos, etc	312	12,4	17,9	56,5
Descansar o dormir	171	6,8	9,8	66,3
Arreglos del hogar	139	5,5	8,0	74,3
Reunirse con amigos o familia	203	8,0	11,7	85,9
Leer	133	5,3	7,6	93,6
Otros	112	4,4	6,4	100,0
Total	1741	68,9	100,0	
Missing No Responde	199	7,9		
System	586	23,2		
Total	785	31,1		
Total	2526	100,0		

Dentro de las actividades que no realizan actualmente los funcionarios presentan un interés importante en Practicar deporte o actividad física con 648 votos equivalente a un 37,2% de los votos válidos. Con un 17,9% y un 11,7% les gustaría ir al cine o teatros y reunirse con amigos respectivamente. Esta información se representa en un gráfico a continuación.

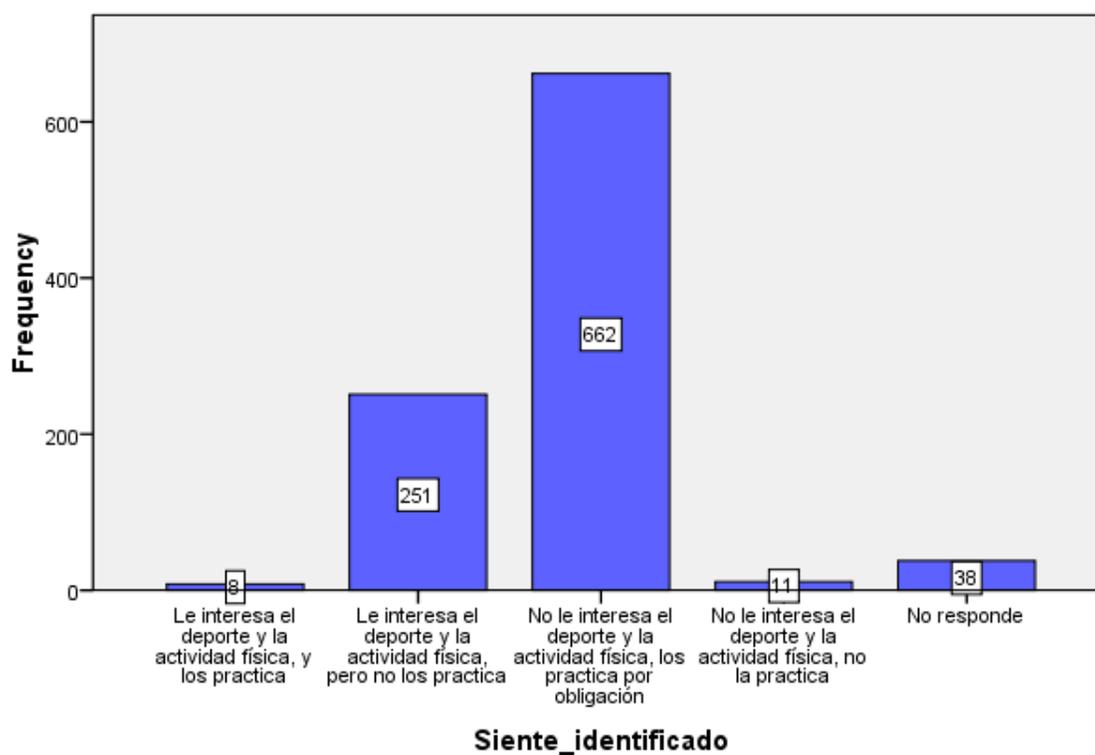
Actividades que le gustaria realizar



4. INTERÉS EN LA ACTIVIDAD FÍSICA Y SU CONDICIÓN ACTUAL.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Le interesa el deporte y la actividad física, y los practica	8	,8	,8	,8
Le interesa el deporte y la actividad física, pero no los practica	251	25,9	25,9	26,7
No le interesa el deporte y la actividad física, los practica por obligación	662	68,2	68,2	94,9
No le interesa el deporte y la actividad física, no la practica	11	1,1	1,1	96,1
No responde	38	3,9	3,9	100,0
Total	970	100,0	100,0	

Alternativa con la que se identifica



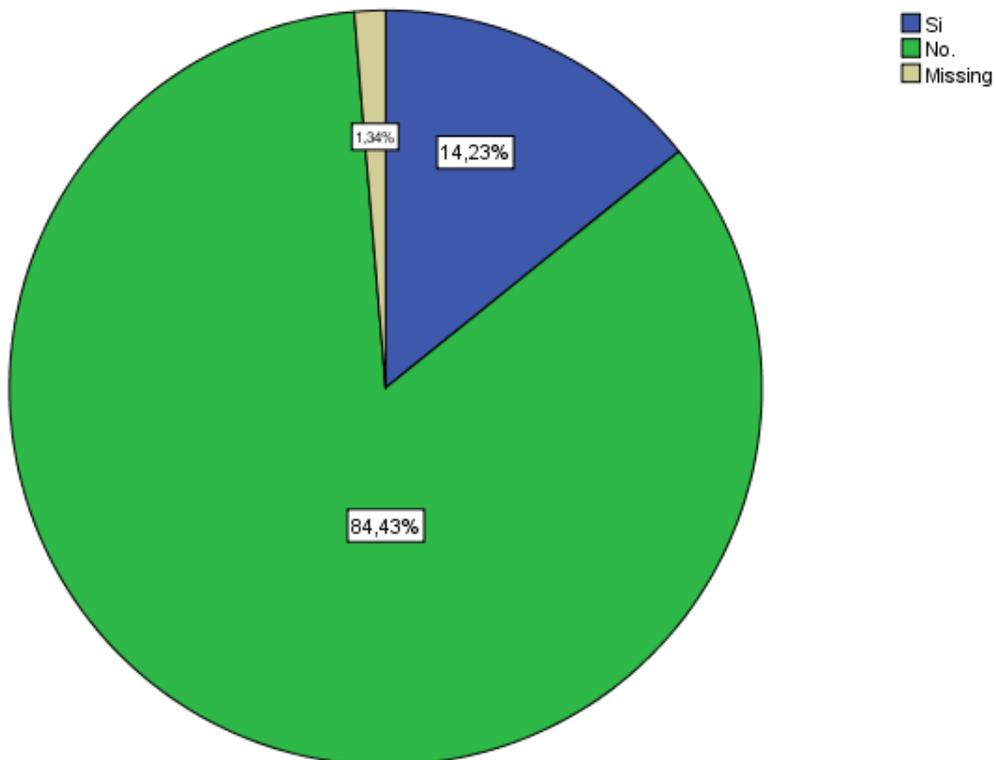
En este caso el 66.8% de los funcionarios se sienten identificados con la frase “No le interesa el deporte y la actividad física, los practica por obligación” con 662 selecciones, el 25,9% de ellos, es decir, 251 se identifica con la frase “Le interesa el deporte y la actividad física, pero no los practica”, sólo el 0,8 de ellos se identifica con la frase ” Le interesa el deporte y la actividad física, y los practica”.

5. ¿HA PRACTICADO ALGÚN DEPORTE Y/O ACTIVIDAD FÍSICA ANTERIORMENTE?

Ha practicado actividad física

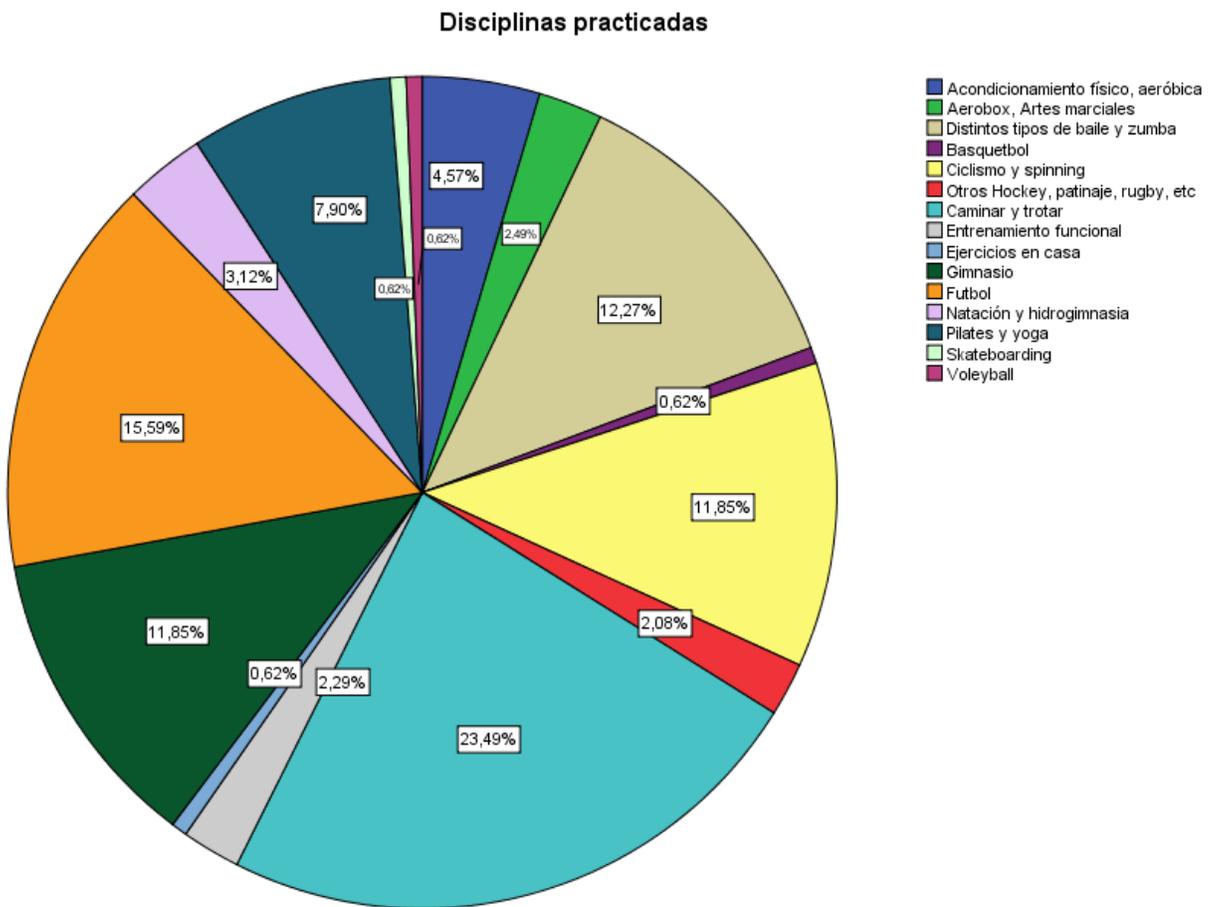
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	138	14,2	14,4	14,4
	No	819	84,4	85,6	100,0
	Total	957	98,7	100,0	
Missing	No responde	13	1,3		
Total		970	100,0		

Ha practicado actividad física



El 84.43% de los funcionarios no ha practicado nunca actividad física, el 14,23% de ellos ha practicado actividad física y el 1,34% no responde esta pregunta.

6. DISCIPLINAS QUE PRACTICAN ACTUALMENTE LOS FUNCIONARIOS



Disciplinas practicadas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Acondicionamiento físico, aeróbica	22	4,6	4,6	4,6
	Aerobox, Artes marciales	12	2,5	2,5	7,1
	Distintos tipos de baile y zumba	59	12,3	12,3	19,3
	Basquetbol	3	,6	,6	20,0
	Ciclismo y spinning	57	11,9	11,9	31,8
	Otros Hockey, patinaje, rugby, etc	10	2,1	2,1	33,9
	Caminar y trotar	113	23,5	23,5	57,4
	Entrenamiento funcional	11	2,3	2,3	59,7
	Ejercicios en casa	3	,6	,6	60,3
	Gimnasio	57	11,9	11,9	72,1
	Futbol	75	15,6	15,6	87,7
	Natación e hidrogimnasia	15	3,1	3,1	90,9
	Pilates y yoga	38	7,9	7,9	98,8
	Skateboarding	3	,6	,6	99,4
	Voleibol	3	,6	,6	100,0
	Total	481	100,0	100,0	

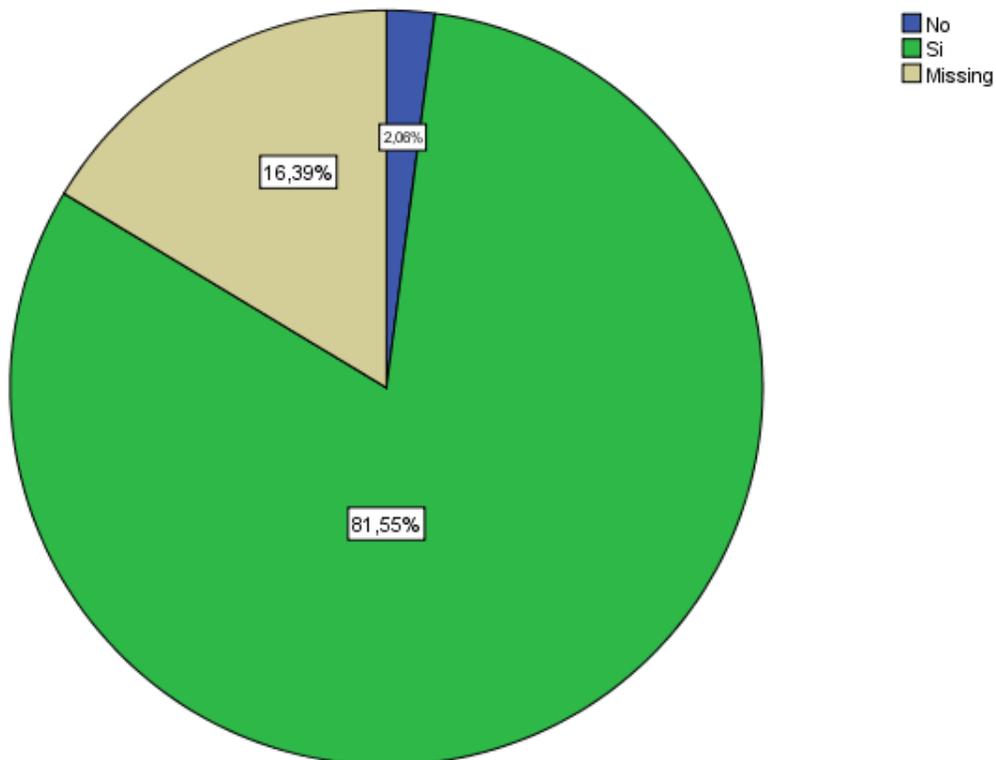
De los 970 funcionarios que han contestado la encuesta, 345 de ellos practican una disciplina o más, donde se destacan trotar o caminar con 113 personas que lo practican, lo que corresponde al 23,5 de la muestra, sigue el futbol con 75 practicantes que equivale al 15,6% e igualados en tercer lugar se encuentran ejercitarse en el gimnasio y ciclismo con un 11,9% de participación, lo que quiere decir que, 57 personas practican cada una de estas disciplinas.

7. FUNCIONARIOS A LOS CUALES LES GUSTARÍA PRACTICAR ACTIVIDAD FÍSICA.

Le gustaría practicar deporte

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No	20	2,1	2,5	2,5
	Si	791	81,5	97,5	100,0
	Total	811	83,6	100,0	
Missing	No responde	159	16,4		
Total		970	100,0		

Le gustaria practicar activada fisica



Dentro de las encuestas recibidas, el 81,55% de los funcionarios declaran que les gustaría practicar algún tipo de actividad física, el 16,39% de ellos no responde esta pregunta y sólo el 2.06% dice no tener ningún interés en practicar actividad física.

Si se consideran sólo las respuestas válidas en esta pregunta se puede observar que un 97,5% de los funcionarios está dispuesto a realizar actividad física versus un 2,5% que no lo está.

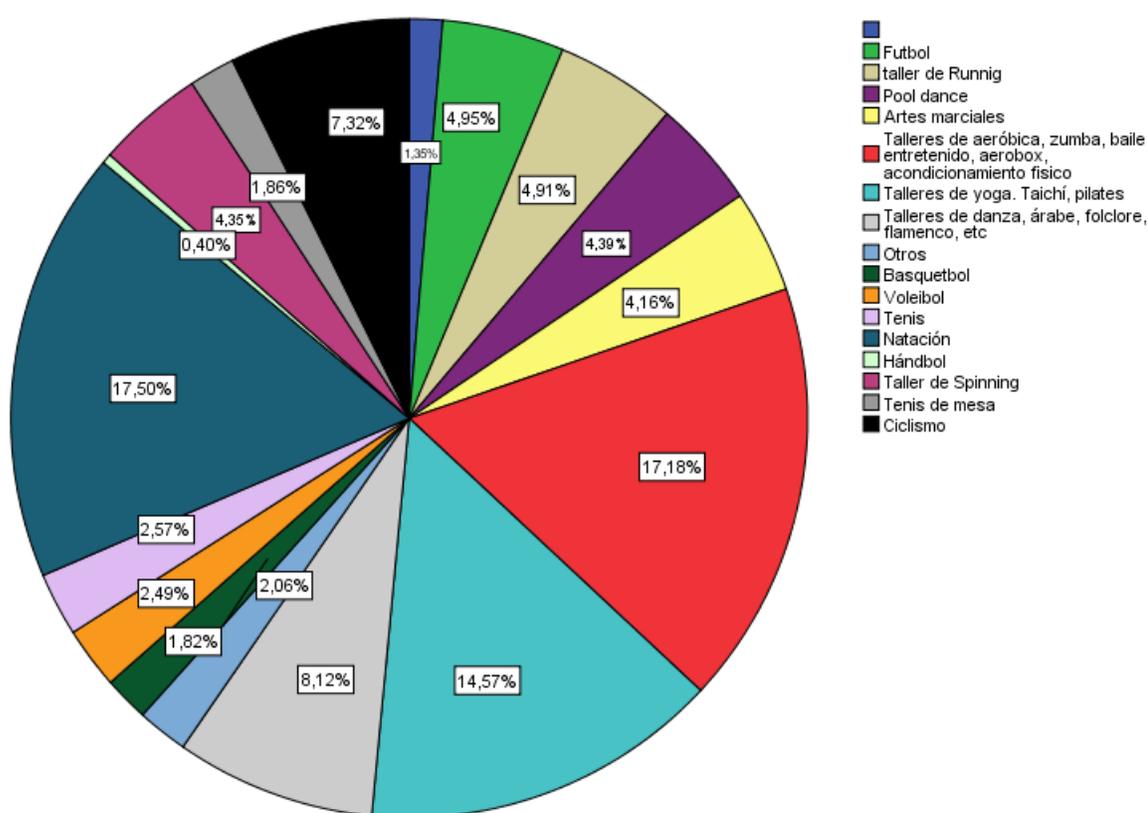
8. ACTIVIDAD FÍSICA QUE LE GUSTARÍA PRACTICAR FUERA DEHORARIO DE TRABAJO

En este caso se les pide a los funcionarios que se seleccionen 3 alternativas, las cuales se sintetizan en la tabla y gráfico que se presentan a continuación.

Actividad física que le gustaría practicar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	1,3	1,3	1,3
Futbol	125	4,9	4,9	6,3
Taller de Runnig	124	4,9	4,9	11,2
Pool dance	111	4,4	4,4	15,6
Artes marciales	105	4,2	4,2	19,8
Aeróbica, zumba, baile entretenido, aerobox, acondicionamiento físico	434	17,2	17,2	36,9
Talleres de yoga. Taichí, pilates	368	14,6	14,6	51,5
Talleres de danza, árabe, folclore, flamenco	205	8,1	8,1	59,6
Otros	52	2,1	2,1	61,7
Basquetbol	46	1,8	1,8	63,5
Voleibol	63	2,5	2,5	66,0
Tenis	65	2,6	2,6	68,6
Natación	442	17,5	17,5	86,1
Hándbol	10	,4	,4	86,5
Taller de Spinning	110	4,4	4,4	90,8
Tenis de mesa	47	1,9	1,9	92,7
Ciclismo	185	7,3	7,3	100,0
Total	2526	100,0	100,0	

Actividad física que le gustaría practicar



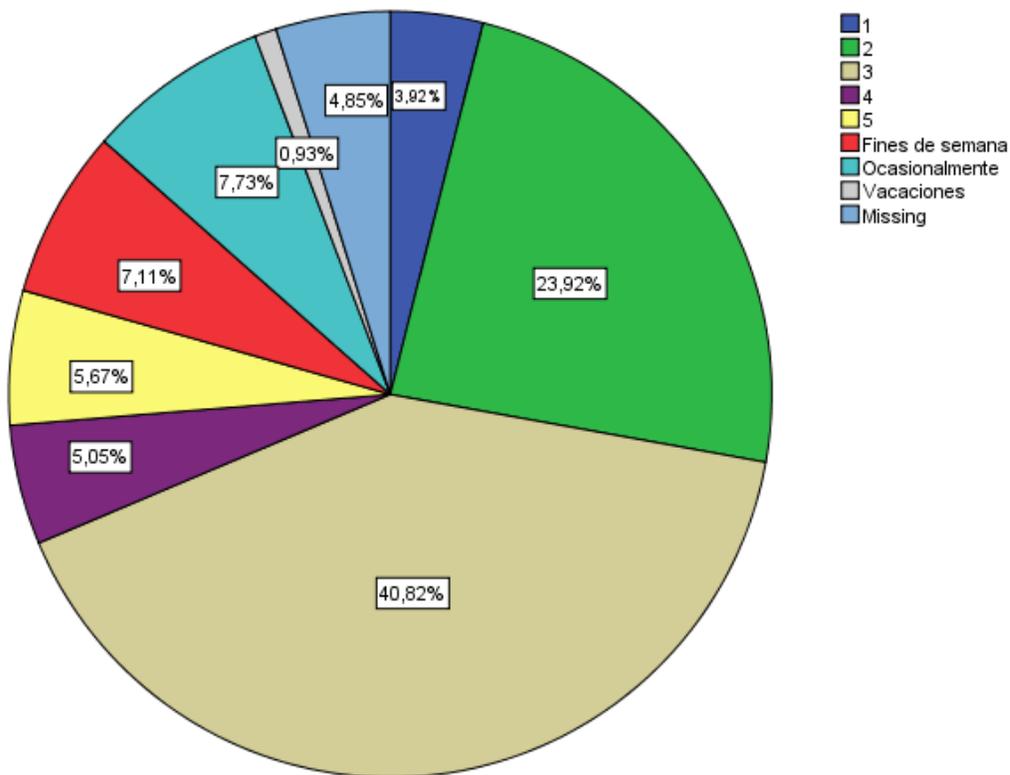
Dentro de las actividades que les gustaría realizar fuera del horario de trabajo, se destaca la natación con un 17.5%, talleres de aeróbica, zumba, baile entretenido, aerobox o acondicionamiento físico con un 17,18%. El 14,57% de los empleados seleccionaron la opción de taller de yoga, taichí y pilates, seguido por taller de danza y ciclismo con un 8,12% y 7,3% respectivamente.

9. CANTIDAD DÍAS DE LA SEMANA QUE ESTÁ DISPUESTO A DESTINAR
PARA ACTIVIDAD FÍSICA

Días de la semana que está dispuesto a realizar actividad física

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	38	3,9	4,1	4,1
	2	232	23,9	25,1	29,3
	3	396	40,8	42,9	72,2
	4	49	5,1	5,3	77,5
	5	55	5,7	6,0	83,4
	Fines de semana	69	7,1	7,5	90,9
	Ocasionalmente	75	7,7	8,1	99,0
	Vacaciones	9	,9	1,0	100,0
	Total	923	95,2	100,0	
	Missing	System	47	4,8	
Total		970	100,0		

Días de la semana que esta dispuesto a realizar actividad fisica



En cuanto a los días de la semana que los funcionarios de la clínica se encuentran dispuestos a practicar deporte o algún tipo de actividad física se puede observar que el 40,82% selecciona la opción de 3 días a la semana y el 23.2% selecciona la alternativa de 2 veces a la semana, en conjunto representan más del 74%.

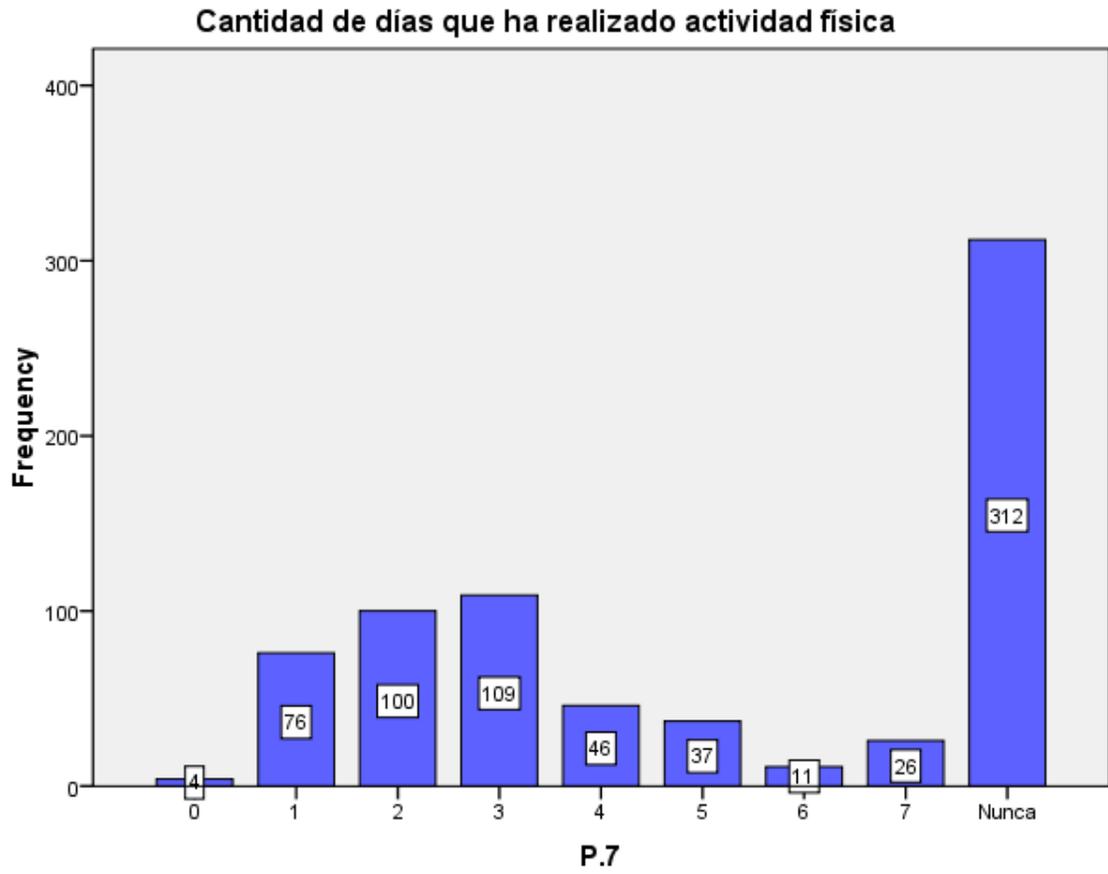
10. CANTIDAD DE VECES QUE HA PRACTICADO ACTIVIDAD FÍSICA EN EL ÚLTIMO MES

En este caso se especifica que sólo las sesiones de 30 minutos o más pueden ser consideradas como tales.

Cantidad de días que ha realizado actividad física

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	4	,4	,6	,6
	1	76	7,8	10,5	11,1
	2	100	10,3	13,9	25,0
	3	109	11,2	15,1	40,1
	4	46	4,7	6,4	46,5
	5	37	3,8	5,1	51,6
	6	11	1,1	1,5	53,1
	7	26	2,7	3,6	56,7
	Nunca	312	32,2	43,3	100,0
	Total	721	74,3	100,0	
Missing	System	249	25,7		
Total		970	100,0		

Se puede observar que un gran porcentaje de funcionarios no ha realizado actividad física dentro del último mes, un 43,3% específicamente y sólo el 15,1% y 13,9% de ellos realiza algún deporte o actividad física 3 o 2 veces por semana, el 10,5% lo realiza una vez por semana. El gráfico se presenta a continuación.



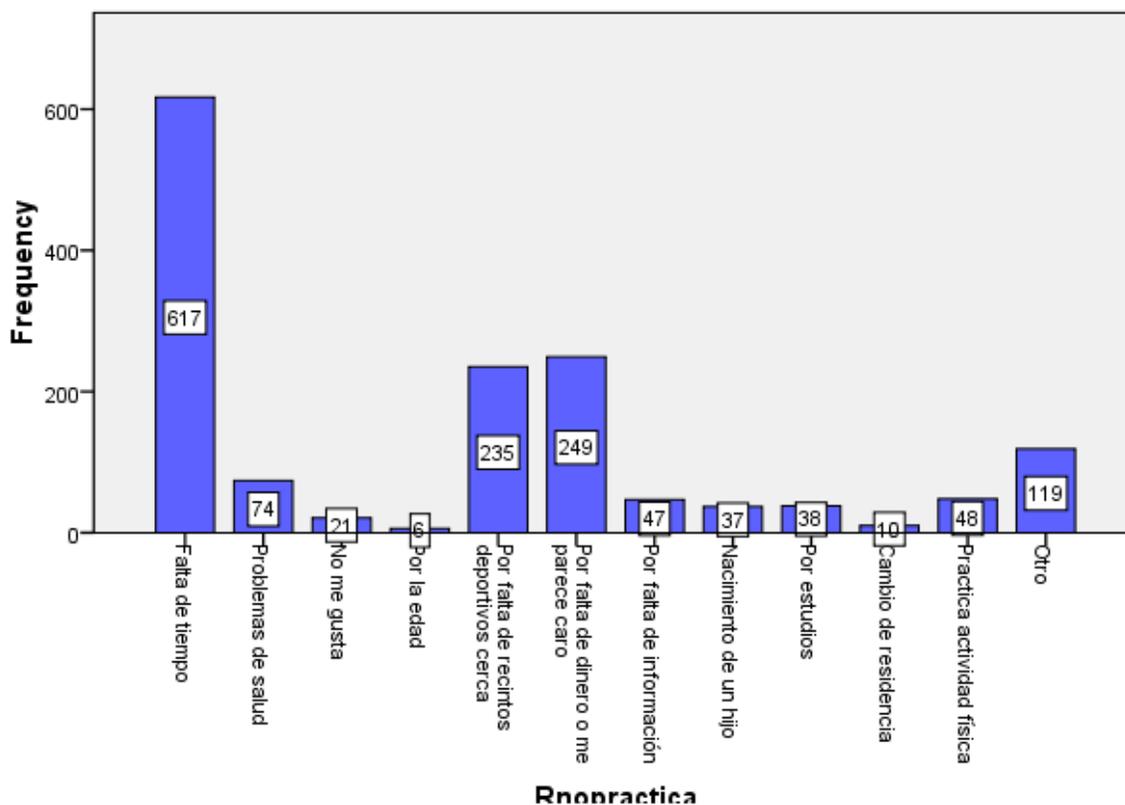
11. RAZONES POR LAS CUALES EL FUNCIONARIO NO REALIZA ACTIVIDAD FÍSICA.

Se les ha pedido a los funcionarios que seleccionen 2 alternativas, las cuales se sintetizan en el análisis que se presenta a continuación.

Razón por la cual no practica

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Falta de tiempo	617	24,4	41,1	41,1
	Problemas de salud	74	2,9	4,9	46,0
	No me gusta	21	,8	1,4	47,4
	Por la edad	6	,2	,4	47,8
	Por falta de recintos deportivos cerca	235	9,3	15,7	63,5
	Por falta de dinero o me parece caro	249	9,9	16,6	80,1
	Por falta de información	47	1,9	3,1	83,2
	Nacimiento de un hijo	37	1,5	2,5	85,7
	Por estudios	38	1,5	2,5	88,2
	Cambio de residencia	10	,4	,7	88,9
	Practica actividad física	48	1,9	3,2	92,1
	Otro	119	4,7	7,9	100,0
	Total	1501	59,4	100,0	
Missing	No responde	1025	40,6		
Total		2526	100,0		

Razón por la que no practica actividad física



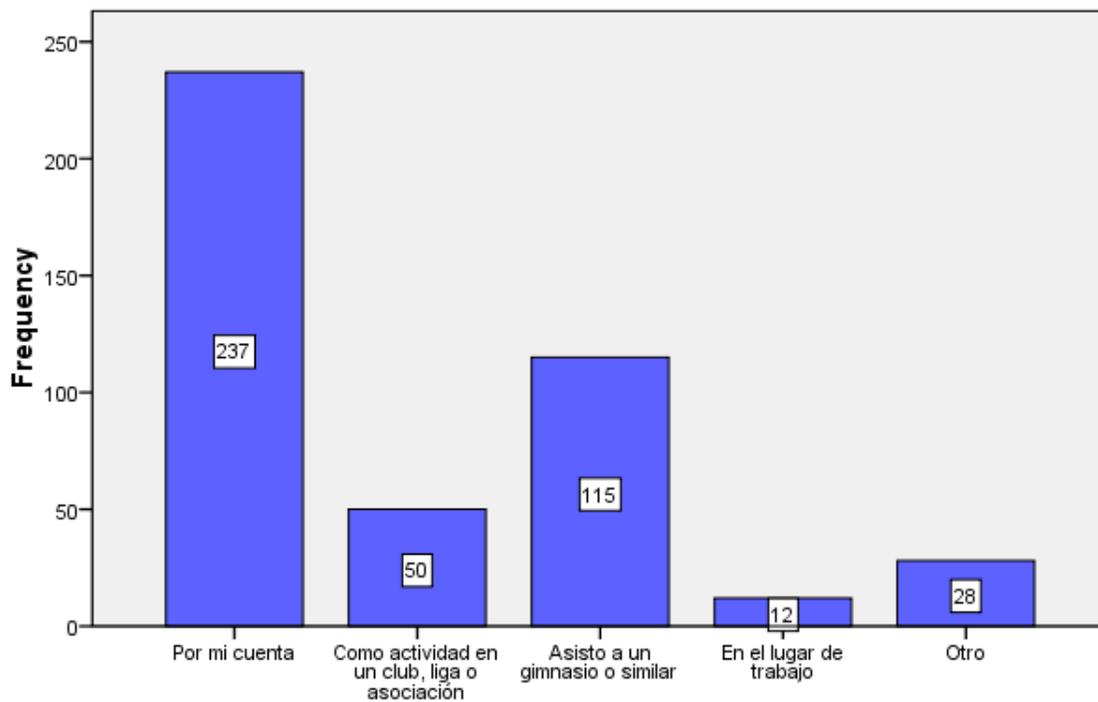
De las 1501 selecciones realizadas 617 de ellas indican que la razón por la cual los funcionarios no realizan actividad física es por falta de tiempo, esto corresponde a un 41,1%, el 16,6% indica que es por falta de dinero y el 15,7% por falta de recinto deportivos cercanos.

12. LUGAR DONDE EL FUNCIONARIO REALIZA ACTIVIDAD FÍSICA O DEPORTE.

Como realiza actividad física

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Por mi cuenta	237	24,4	53,6	53,6
Como actividad en un club, liga o asociación	50	5,2	11,3	64,9
Asisto a un gimnasio o similar	115	11,9	26,0	91,0
En el lugar de trabajo	12	1,2	2,7	93,7
Otro	28	2,9	6,3	100,0
Total	442	45,6	100,0	
Missing System	528	54,4		
Total	970	100,0		

Como los funcionarios realizan actividad física



P.9

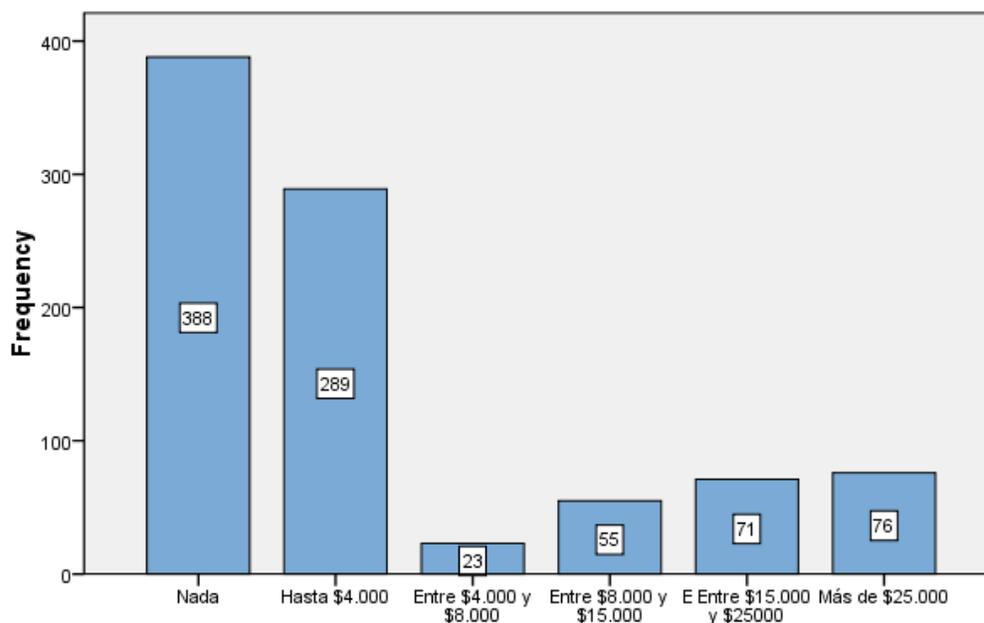
La mayoría de los funcionarios realizan actividad física por su cuenta 237 de los 447 que han contestado esta pregunta, 115 asisten a un gimnasio o similar y 50 de ellos son parte de un club o una liga.

13. CANTIDAD DE DINERO QUE DESTINA ACTUALMENTE A LA ACTIVIDAD FÍSICA

Cantidad de dinero que destina actualmente a la actividad física

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nada	388	40,0	43,0	43,0
	Hasta \$4.000	289	29,8	32,0	75,1
	Entre \$4.000 y \$8.000	23	2,4	2,5	77,6
	Entre \$8.000 y \$15.000	55	5,7	6,1	83,7
	E Entre \$15.000 y \$25000	71	7,3	7,9	91,6
	Más de \$25.000	76	7,8	8,4	100,0
	Total	902	93,0	100,0	
Missing	No responde	68	7,0		
Total		970	100,0		

Cantidad de dinero que destina actualmente a la actividad física



Cantidad de dinero que destina actualmente a la actividad física

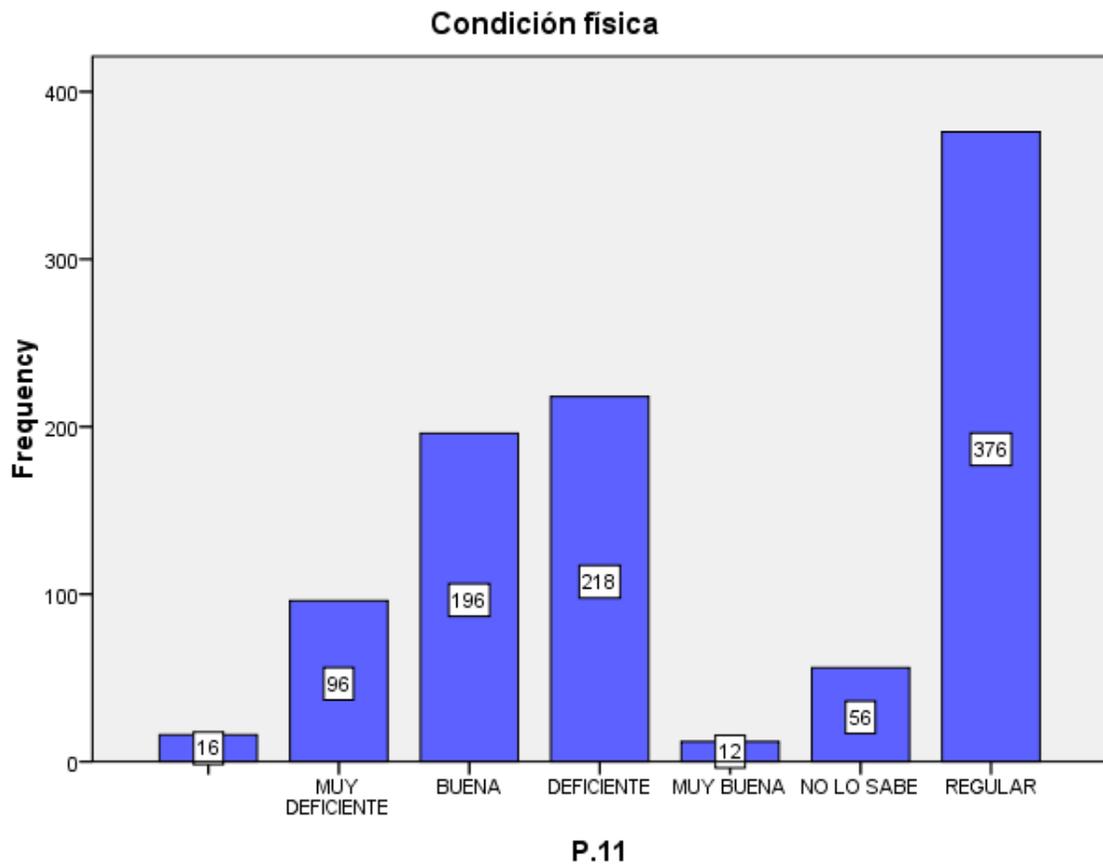
Actualmente, 388 funcionarios no destinan dinero a realizar algún deporte o actividad física, 289 de ellos destina has \$4.000 y 147 funcionarios destina \$15.000 o más a esta actividad.

14. ¿CÓMO DIRÍA USTED QUE ES SU CONDICIÓN FÍSICA? MARCA CON UNA

X

Condición física de los funcionarios

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NO RESPONDE	16	1,6	1,6	1,6
MUY DEFICIENTE	96	9,9	9,9	11,5
BUENA	196	20,2	20,2	31,8
DEFICIENTE	218	22,5	22,5	54,2
MUY BUENA	12	1,2	1,2	55,5
NO LO SABE	56	5,8	5,8	61,2
REGULAR	376	38,8	38,8	100,0
Total	970	100,0	100,0	

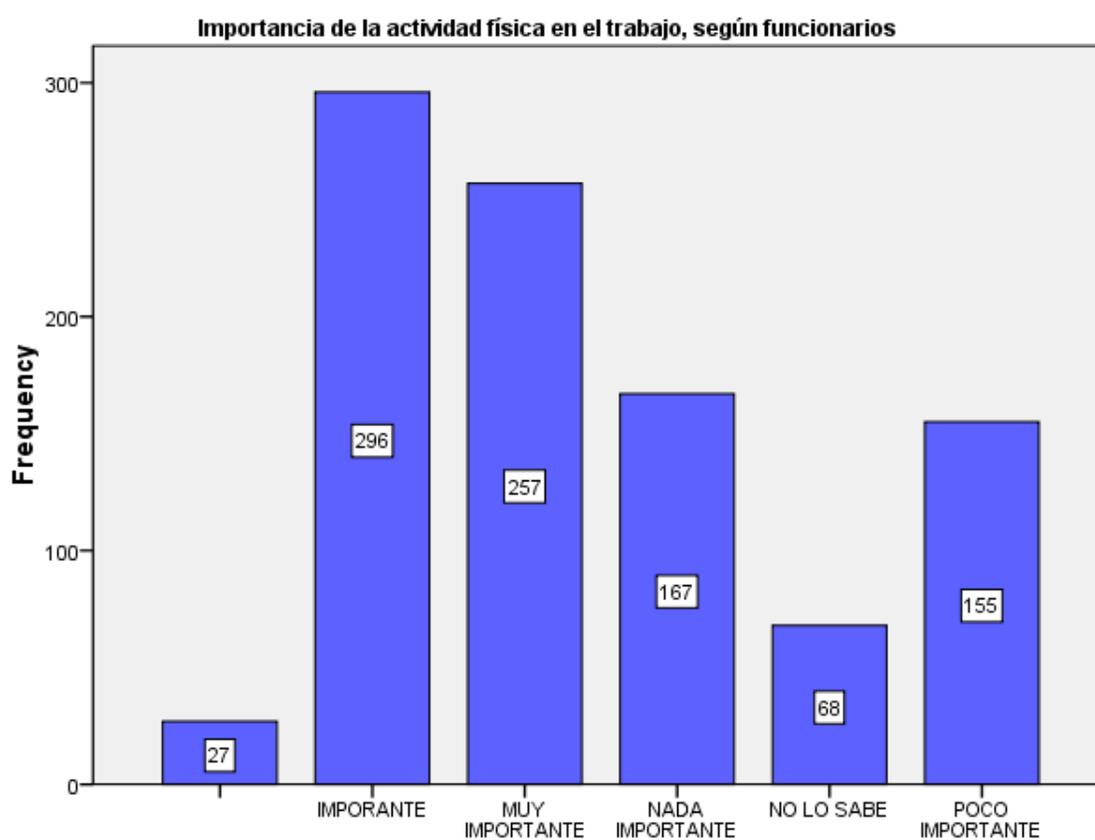


De los 970 funcionarios que responden la encuesta 376 de ellos califican su condición física como regular correspondiente al 38,8%, 218 de ellos como deficiente equivalente al 22,5%, 196 de ellos como buena y solo 12 como muy buena equivalente al 1,2%.

15. IMPORTANCIA DEL DEPORTE O ACTIVIDAD FÍSICA SEGÚN LOS
 FUNCIONARIOS, EN SU LUGAR DE TRABAJO

Importancia actividad física en el trabajo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NO RESPONDE	27	2,8	2,8	2,8
	IMPORANTE	296	30,5	30,5	33,3
	MUY IMPORTANTE	257	26,5	26,5	59,8
	NADA IMPORTANTE	167	17,2	17,2	77,0
	NO LO SABE	68	7,0	7,0	84,0
	POCO IMPORTANTE	155	16,0	16,0	100,0
	Total	970	100,0	100,0	



P.12

El 57% de los funcionarios considera que la actividad física es importante o muy importante en su lugar de trabajo. El 33,2% de ellos considera que es nada importante o poco importante.

16. RAZÓN A QUE EL FUNCIONARIO LE ATRIBUYE QUE LAS PERSONAS NO REALICEN ACTIVIDAD FÍSICA.

Razón por la que se realiza actividad física

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21	2,2	2,2	2,2
ESTUDIOS	4	,4	,4	2,6
FALTA DE DINERO	104	10,7	10,7	13,3
FALTA DE INTERES	211	21,8	21,8	35,1
FALTA DE OFERTA DE ACTIVIDADES	136	14,0	14,0	49,1
FALTA DE TIEMPO	421	43,4	43,4	92,5
TRABAJO	73	7,5	7,5	100,0
Total	970	100,0	100,0	



P.13

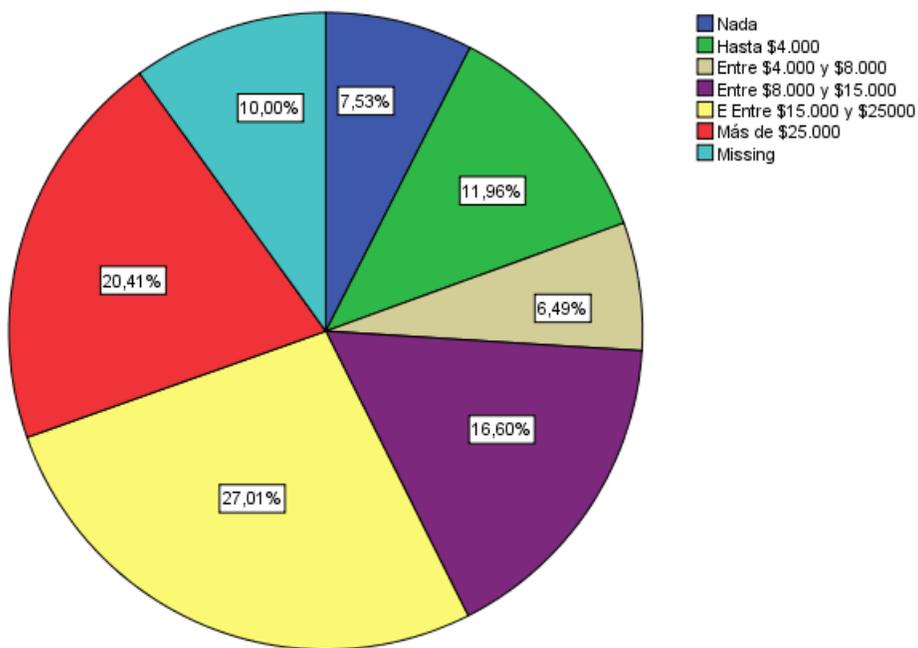
Los funcionarios consideran con un 43,4% que la razón por la cual las personas no practican actividad física es por falta de tiempo, con 421 elecciones, le sigue la falta de interés con 211 votos que representa un 21,8%.

17. CANTIDAD DE DINERO QUE ESTARÍA DISPUESTO EL FUNCIONARIO A DESTINAR EN ACTIVIDADES DEPORTIVAS PARA ÉL Y SU FAMILIA.

Cantidad de dinero dispuesto a destinar para usted y su familia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nada	73	7,5	8,4	8,4
	Hasta \$4.000	116	12,0	13,3	21,6
	Entre \$4.000 y \$8.000	63	6,5	7,2	28,9
	Entre \$8.000 y \$15.000	161	16,6	18,4	47,3
	E Entre \$15.000 y \$25000	262	27,0	30,0	77,3
	Más de \$25.000	198	20,4	22,7	100,0
	Total	873	90,0	100,0	
Missing	No responde	97	10,0		
Total		970	100,0		

Cantidad de dinero dispuesto a destinar para ud y su familia



El 27,01% de los funcionarios se encuentran dispuestos a destinar entre \$15.000 y \$25.000 en actividades física o deportivas para ellos y sus familias mensualmente. El 20,41% está dispuesto

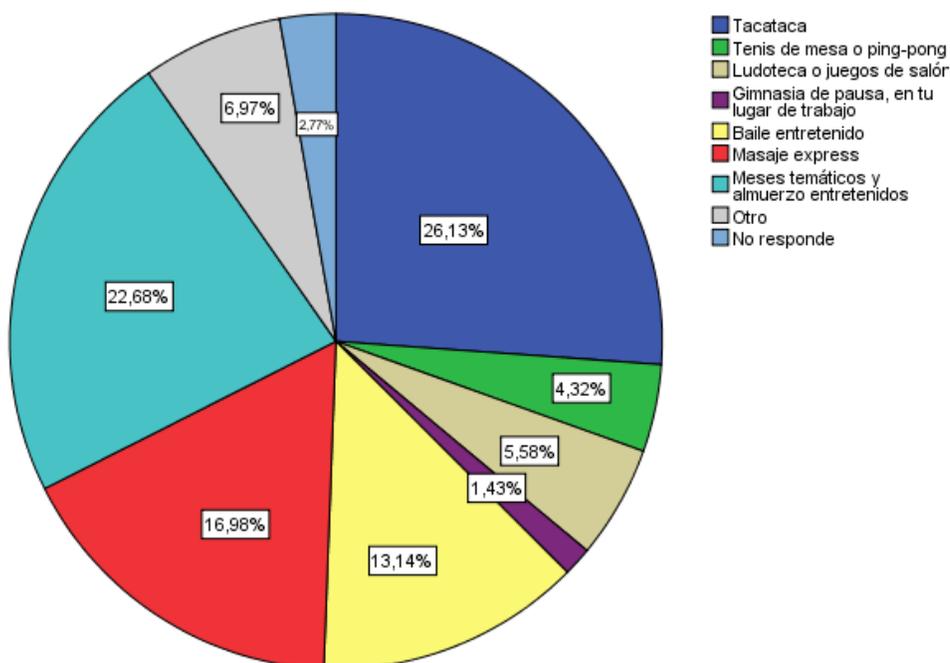
a gastar más de \$25.000 mensuales para ellos y su familia en actividades deportivas o similares y el 16,6% entre \$ 8.000 y \$15.000. Sólo el 7,53% de los funcionarios no están dispuestos a gastar nada.

18. ACTIVIDAD QUE LE GUSTARÍA QUE ESTUVIERA DISPONIBLE PARA PRACTICARLOS EN SU TIEMPO LIBRE DENTRO DEL HORARIO LABORAL

Actividades que le gustaría realizar en el tiempo libre de la jornada laboral

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tacataca	660	26,1	26,1	26,1
Tenis de mesa o ping-pong	109	4,3	4,3	30,4
Ludoteca o juegos de salón	141	5,6	5,6	36,0
Gimnasia de pausa, en tu lugar de trabajo	36	1,4	1,4	37,5
Baile entretenido	332	13,1	13,1	50,6
Masaje express	429	17,0	17,0	67,6
Meses temáticos y almuerzo entretenidos	573	22,7	22,7	90,3
Otro	176	7,0	7,0	97,2
No responde	70	2,8	2,8	100,0
Total	2526	100,0	100,0	

Actividades que le gustaria realizar en el tiempo libre de la jornada laboral



En este caso los funcionarios seleccionaron 3 alternativas, dentro de las que se destacan el tacatata con 26,13%, meses temáticos y almuerzos entretenidos 22,68%, masajes express con un 16,98% y baile entretenido con un 13,14%.

19. NIVEL DE SEDENTARISMO

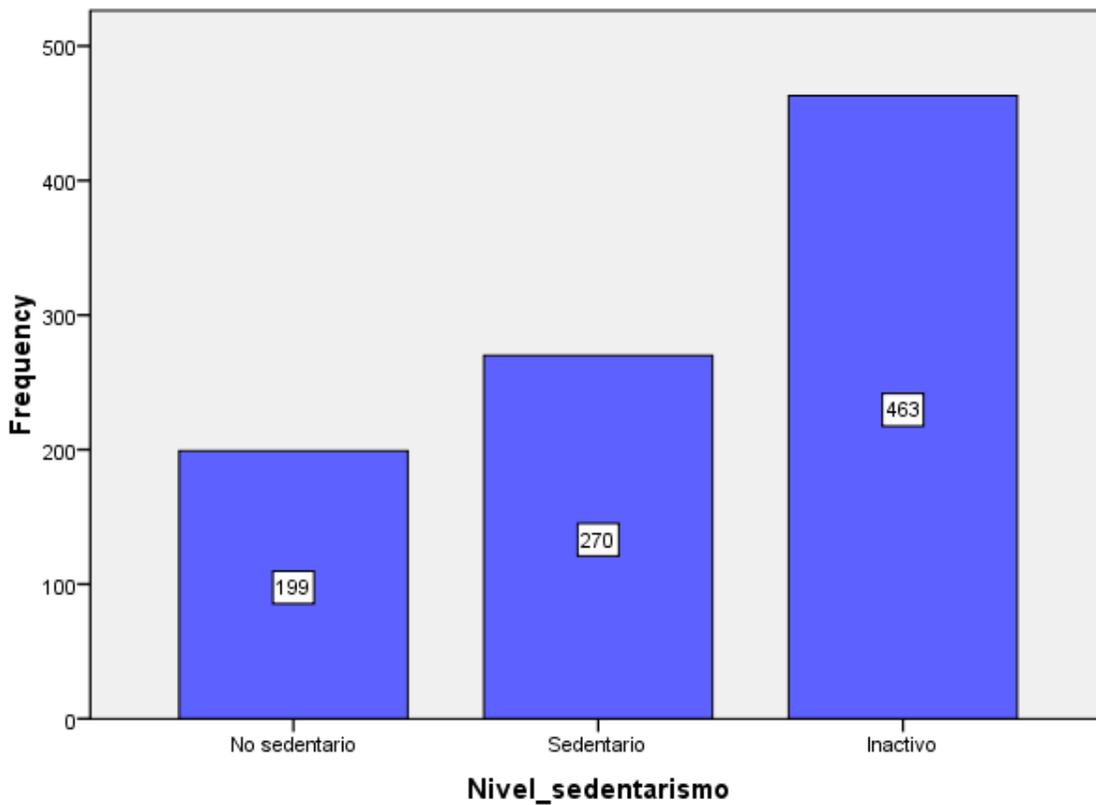
Donde:

- No Sedentario: Realizar ejercicio físico y/o deporte 3 o más veces por semana, en sesiones de 30 minutos o más.
- Sedentario: Realiza ejercicio físico y/o deporte menos 2 o menos veces a la semana., en sesiones menores a 30 minutos.
- Inactivo que no realiza ninguna actividad de ejercicio físico y/o deportiva.

Nivel de sedentarismo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No sedentario	199	20,5	21,4	21,4
	Sedentario	270	27,8	29,0	50,3
	Inactivo	463	47,7	49,7	100,0
	Total	932	96,1	100,0	
Missing	No responde	38	3,9		
Total		970	100,0		

Nivel de sedentarismo



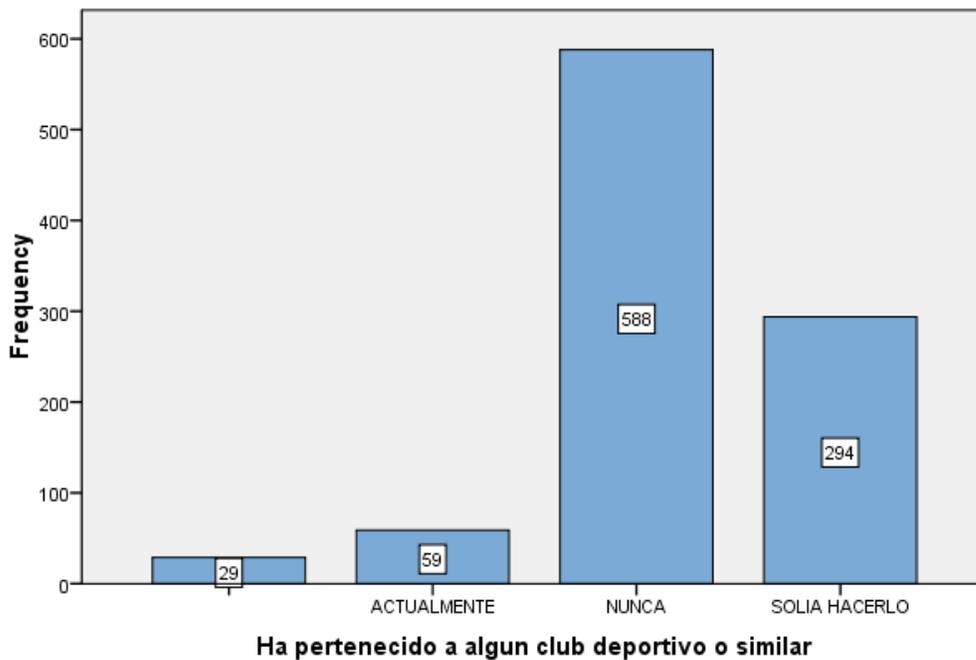
- El 49,7% de los funcionarios se encuentra en nivel de inactividad con 463 personas que consideran que se encuentran en esta categoría, 270 de ellos, es decir uel 29% de ellos escoge un nivel sedentario y solo 199 correspondiente al 21,4% se considera no sedentario.

20. PERTENENCIA A UN CLUB DEPORTIVO O SIMILAR

Ha pertenecido a algún club deportivo o similar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NO RESPONDE	29	3,0	3,0	3,0
	ACTUALMENTE	59	6,1	6,1	9,1
	NUNCA	588	60,6	60,6	69,7
	SOLIA HACERLO	294	30,3	30,3	100,0
	Total	970	100,0	100,0	

Ha pertenecido a algún club deportivo o similar



Se puede observar que 588 de los funcionarios no han pertenecido nunca un club deportivo o similar, 294 de ellos solían hacerlo y 59 pertenecen a uno actualmente, 29 de ellos no responde.



ENCUESTA CAMPAMENTO 2010

Nombre del funcionario:

Nombre del participante:

Grupo:

Cómo calificaría las comidas y colaciones (marque con una X)

EXCELENTE

BUENA

REGULAR

MALA

JUSTIFICACION DE SU RESPUESTA

Como calificaría las distintas actividades (marque con una X)

EXCELENTE

BUENA

REGULAR

MALA

JUSTIFICACION DE SU RESPUESTA

Cuál es su apreciación con respecto a los talleres realizados (marque con una X)

EXCELENTE

BUENA

REGULAR

MALA

JUSTIFICACION DE SU RESPUESTA

Como calificaría al equipo de trabajo (marque con una X)

EXCELENTE

BUENA

REGULAR

MALA

JUSTIFICACION DE SU RESPUESTA

Cómo calificaría la infraestructura o instalación (marque con una X)

EXCELENTE

BUENA

REGULAR

MALA

JUSTIFICACION DE SU RESPUESTA

COMENTARIOS GENERALES

¡MUCHAS GRACIAS!