



Organización
Internacional
del Trabajo

Un enfoque integral para mejorar
la **alimentación** y **nutrición** en el trabajo:
Estudio en empresas chilenas
y recomendaciones adaptadas



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2012
Primera edición 2012

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

*Un enfoque integral para mejorar la alimentación y nutrición en el trabajo:
Estudio en empresas chilenas y recomendaciones adaptadas*
Santiago, Organización Internacional del Trabajo, 2012

ISBN 978-92-2-326948-7 (impreso)
ISBN 978-92-2-326949-4 (web pdf)

Suministro de comidas / Alimentación / Nutrición / Salud en el trabajo / Salud ocupacional / América Latina / Chile

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones pueden obtenerse en Av. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura, Santiago de Chile, o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: biblioteca@oit Chile.cl

Vea nuestro sitio en la red: www.oit Chile.cl

Impreso en Chile

Un enfoque integral para mejorar
la **alimentación** y **nutrición** en el trabajo:
Estudio en empresas chilenas
y recomendaciones adaptadas



Una alimentación adecuada constituye un derecho humano básico y, sin embargo, a menudo ha sido ignorada en el contexto de los derechos del trabajo.

prólogo

Una alimentación adecuada constituye un derecho humano básico y, sin embargo, a menudo ha sido ignorada en el contexto de los derechos del trabajo. Igualmente, es la base esencial de una fuerza de trabajo productiva y, no obstante, llama la atención la poca importancia que se le presta en el contexto de la mejora de la productividad y la competitividad empresarial. Por otra parte, las medidas para asegurar una fuerza de trabajo bien alimentada y saludable son elementos indispensables de la protección social de los trabajadores, pero con frecuencia están ausentes de los programas para mejorar las condiciones de trabajo y seguridad y salud ocupacional. Estos hechos relevantes se destacaron en la publicación *Food at Work. Workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases* que la OIT realizó en 2005, estudio que fue concebido como una respuesta a la falta de atención a la alimentación en el trabajo y que mostró la heterogeneidad de las realidades nacionales, vinculada con aspectos idiosincráticos, culturales, institucionales y productivos, que reforzaron la necesidad de promover el diálogo social en un tema a la vez poco discutido y muy relevante. En línea con esta preocupación, el programa educacional SOLVE de la OIT, en su afán por integrar la promoción de la salud en las políticas de seguridad y salud de los lugares de trabajo y en las acciones a nivel de empresa, incluye contenidos para el fomento de hábitos de alimentación saludables en los lugares de trabajo.

Chile no se sustrae de esta realidad global. En las últimas tres décadas, el país ha experimentado una transformación significativa tanto en los hábitos alimentarios como en su matriz productiva. Ello provocó cambios que afectaron, por una parte, a su población, que pasó de enfrentar problemas de desnutrición a otros vinculados con la obesidad en muy poco tiempo. Por otro lado, el mercado laboral incorporó masivamente a un contingente de hombres y, sobre todo, mujeres, que se vincularon a un tejido sociolaboral caracterizado por la alta concentración del empleo en el sector de servicios, la tecnologización de sectores productivos otrora intensivos en actividades manuales y el todavía insuficiente cumplimiento de las normas de protección social y de las relaciones laborales en algunos sectores específicos. El resultado de estos dos procesos ha generado preocupación en representantes de los trabajadores, de los empresarios, del gobierno y del mundo académico, por la incidencia que los hábitos alimentarios estarían teniendo en la seguridad y salud en el trabajo. A pesar de esta preocupación generalizada, no se observan cambios importantes en esta materia, lo que se refleja en los escasos estudios para identificar el impacto que la alimentación estaría teniendo en la seguridad y salud laboral a nivel nacional o en sectores específicos.

En ese sentido, utilizando el marco analítico establecido por *Food at Work* y la evidente necesidad de profundizar en la relación entre la alimentación y el mundo del trabajo en Chile, se concibió el proyecto *Un enfoque integral para mejorar la nutrición en el puesto de trabajo: Un estudio de las empresas chilenas y recomendaciones adaptadas*, convirtiendo a Chile en el país piloto de este tipo de investigación a nivel mundial. El proyecto nace de una iniciativa promovida por SODEXO y EDENRED, empresas líderes globales en la prestación de alimentación a través de comedores en el lugar de trabajo y de vales para la alimentación de los trabajadores. El estudio contempló una revisión integral que incluyó las investigaciones nacionales e internacionales sobre la materia y el marco legal e institucional que rige en el país, así como entrevistas con representantes de trabajadores, empresarios, gobierno y la academia. Finalmente, se realizó una encuesta estructurada sobre la percepción que los trabajadores tienen de los diferentes ámbitos de la alimentación en el mundo del trabajo. La encuesta se efectuó a nivel nacional y abarcó a los sectores productivos más importantes.

Los resultados y las recomendaciones que arroja el estudio son multidimensionales. Se observa que entre los actores sociales existe consenso sobre la importancia de la alimentación en el trabajo por sus efectos en la seguridad y salud laboral, y consecuentemente en la productividad, identificándose segmentos en donde la alimentación es estructuralmente precaria, como en el transporte y la industria forestal, o en donde la ingesta calórica excede al gasto energético a consecuencia de los cambios en los sistemas de producción, como en la minería. No obstante, los mismos actores señalan que es difícil cambiar estos esquemas a menos de que exista una conciencia, tanto de trabajadores como de empleadores, de las consecuencias de una alimentación precaria, vinculada con una escasa cultura del autocuidado, con un costo relativamente mayor de la alimentación más sana y con la ausencia de políticas públicas que promuevan una alimentación saludable en el mundo laboral.

Todo ello debería motivar un abordaje a nivel de los actores involucrados, de manera que se promueva, desde cada uno de sus ámbitos y entre ellos a través del diálogo social, el debate sobre la importancia de la alimentación y sus consecuencias en la salud y seguridad en el trabajo, en la productividad, en el ambiente laboral y en la calidad de vida de los trabajadores. Ese debate debiera transformarse en acciones concretas. Desde el ámbito académico, a través de investigaciones que proporcionen información que sustente intervenciones concretas. A nivel de los empleadores, para que la alimentación en el trabajo se considere una inversión que proporcionará beneficios para la empresa.

Entre los trabajadores, para que la cultura del autocuidado y la prevención de riesgos asociados a la alimentación, sea un elemento de aprendizaje en las tareas de trabajo y de negociación de las condiciones laborales. Y a nivel de gobierno, para que tanto las intervenciones que promueven una alimentación más saludable como la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral, adquieran una coherencia operativa en el desarrollo de políticas públicas asociadas a la alimentación de calidad en el lugar de trabajo.

Para la elaboración de la presente publicación, en una primera etapa, la consultora Gema Zúñiga y su equipo de investigadores se encargaron del levantamiento de la información, de la ejecución de las entrevistas a actores clave y de las encuestas a los trabajadores, además de la elaboración de un primer informe. En una última etapa, el consultor Eduardo Atalah revisó la información recabada y preparó el informe final. Tuvieron una importante tarea de acompañamiento técnico, Manal Azzi (Oficial del Programa de Trabajo Seguro de la sede de la OIT en Ginebra), Carmen Bueno (Especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de la OIT para el Cono Sur) y Juan Jacobo Velasco (Oficial de Información Laboral de la Oficina de la OIT para el Cono Sur). Además de las mencionadas empresas donantes del proyecto, esta publicación contó con la valiosa colaboración de representantes de los gremios de trabajadores y de empleadores, de instituciones de gobierno y del mundo académico.

Esta publicación fue concebida como una contribución práctica y teórica que aporte algunas evidencias de la situación de la alimentación en el trabajo en Chile, identificando estructuras y grupos vulnerables y brindando recomendaciones a todos los actores involucrados, a quienes les compete el papel activo de contribuir a mejorar la calidad de la alimentación de los trabajadores chilenos.

GUILLERMO MIRANDA

Director de la Oficina Subregional de la OIT para los Países del Cono Sur de América Latina

índice

Resumen	10
Introducción	12
Marco teórico	15
1. Alimentación en el trabajo	15
2. Alimentación en el trabajo: nuevas evidencias	16
3. Alternativas en la alimentación laboral	18
4. Alimentación y condiciones de salud de la población adulta chilena	20
5. Alimentación y factores de riesgo en enfermedades crónicas en trabajadores chilenos	22
6. Legislación nacional sobre alimentación en el trabajo	25
7. Experiencias en América Latina sobre alimentación laboral	26
Objetivos del estudio	29
1. Objetivo de desarrollo (impacto general del estudio)	29
2. Objetivos inmediatos	29
Metodología del estudio	30
1. Entrevistas	30
2. Encuestas	30
3. Población de trabajadores considerada	32
Resultados de las entrevistas	35
1. Entrevistas a académicos	35
2. Entrevistas a representantes del gobierno	37
3. Entrevistas a representantes de seguridad y salud ocupacional	39
4. Entrevistas a representantes sindicales	41
5. Entrevistas a empresarios y/o gerentes de recursos humanos	44
6. Casos de buenas prácticas	46
Resultados de la encuesta estructurada	51
1. Resultados por género	51
2. Resultados por tamaño de la empresa	57
3. Resultados según ingreso líquido mensual	61
Conclusiones	63
Recomendaciones	66
Referencias	70
Anexos	73

resumen

Tener acceso a una alimentación adecuada en la jornada laboral debiera ser un derecho, lo que no siempre se cumple. Sin embargo el problema no es solo el acceso a esa alimentación sino, además, la calidad nutricional de la misma, factor importante en las condiciones de salud de los trabajadores.

El presente estudio analiza las prácticas de alimentación laboral en Chile a través de una revisión de la bibliografía y del marco legal vigente, entrevistas a informantes clave (representantes del gobierno, empleadores, trabajadores y académicos) y de una encuesta estructurada aplicada a 995 trabajadores de distintas regiones del país.

Se observa que el marco legislativo actual se refiere solo a las condiciones higiénicas del espacio físico y el tiempo destinado a almorzar. La información disponible a nivel nacional sobre la calidad de la alimentación en el trabajo es muy limitada, pero varios estudios demuestran que la obesidad y las enfermedades crónicas asociadas tienen una alta prevalencia en los trabajadores. Existen falencias importantes en el sistema de alimentación de los trabajadores chilenos: el 39% no recibe ningún beneficio, el 22% no dispone de un lugar para comer, no siempre la limpieza es adecuada, el tiempo para almorzar es insuficiente o la calidad de la alimentación no es óptima. Un 30% de los trabajadores no almuerza regularmente, lo que genera molestias físicas y psicológicas (fatiga, dolor de cabeza, desconcentración, irritabilidad, etc.) y, probablemente, afecta la productividad laboral. El 17% de los trabajadores menores de 30 años ya presenta alguna patología crónica asociada a la alimentación, proporción que se duplica en los mayores de 40 años. La mayoría de los trabajadores desea disponer de las condiciones y el tiempo necesario para recibir una alimentación saludable durante la jornada laboral.

Al menos tres estudios nacionales demuestran que es posible mejorar las conductas alimentarias y algunos parámetros de salud en los trabajadores con una intervención realizada durante la jornada laboral. Además, existe un reconocimiento por parte de los representantes de empresas, trabajadores, Estado y grupos académicos que el tema de la alimentación en el trabajo es fundamental en las políticas nacionales orientadas a disminuir la mala alimentación, obesidad y enfermedades asociadas. Sin embargo, las iniciativas que se han realizado en esta área son limitadas y muchos empresarios reconocen que no las han desarrollado por falta de conocimiento, tiempo o ganas, más que por razones económicas. Ello sin duda ofrece la oportunidad de avanzar en el tema de una alimentación saludable en el trabajo con campañas informativas, asistencia técnica y eventualmente con algún tipo de incentivo por parte del Estado.

Se puede concluir que la alimentación en el trabajo no debiera ser considerada un gasto, sino una inversión que reduce costos para el trabajador y la empresa. Se pueden implementar diferentes medidas para mejorar el acceso de los trabajadores a la alimentación y el descanso durante la jornada laboral, que suelen ser costo-efectivas y que generan mayor satisfacción laboral. Es necesario definir e implementar intervenciones específicas con participación de los diferentes actores involucrados (empresas, trabajadores, Estado, grupos académicos), así como otras que incluyan a la sociedad en general. Es fundamental que estos programas formen parte de las políticas laborales, se realicen en forma sostenida en el tiempo y que sean evaluados en su implementación y sus resultados. Es necesario que se establezcan mesas tripartitas que incluyan al Estado, a los trabajadores y a los empleadores, para fortalecer un diálogo social con eje en el trabajo, la seguridad laboral y la alimentación.

introducción

El programa Trabajo Seguro de la OIT integra las importantes funciones de seguridad laboral, salud y medio ambiente, las que siempre deben considerarse en forma complementaria. Un sistema integral de gestión de seguridad debe considerar la protección de los riesgos psicosociales y de salud e incluir actividades de promoción en las políticas de seguridad y salud en el trabajo para crear una fuerza de trabajo más saludable.

La alimentación es un factor importante en las condiciones de salud de los trabajadores. El estudio de la OIT *Food at Work. Workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases* analizó en profundidad las buenas prácticas en el suministro de alimentos en el trabajo, mostrando que los programas que proporcionan un acceso cómodo a una alimentación saludable pueden contribuir a prevenir enfermedades crónicas, como obesidad, diabetes y cardiovasculares. Demuestra, además, que las inversiones en alimentación se recuperan por una reducción de los días de enfermedad, de los accidentes laborales y por un aumento de la productividad.

Con el programa educacional SOLVE, la OIT también se ha propuesto integrar la promoción de la salud con las políticas de seguridad y salud en los lugares de trabajo y con las acciones a nivel de empresa. El programa incluye contenidos para la prevención de factores psicosociales como el estrés laboral, el estrés económico y la violencia en el trabajo, la prevención del VIH/SIDA, del consumo de alcohol, drogas y del tabaquismo, y la promoción de la actividad física, del sueño reparador y de hábitos de alimentación saludables en los lugares de trabajo. El programa se basa en el reconocimiento de la relación interdependiente entre factores psicosociales y otras conductas relacionadas con la salud. Promueve el diseño de políticas de empresa y programas de intervención para mejorar las condiciones de trabajo y reducir los factores de estrés laboral desde la perspectiva de la seguridad y salud en el

trabajo, a través de la incorporación de dichos factores a la evaluación de riesgos, involucrando a empleadores y trabajadores mediante los comités bipartitos de seguridad y salud.

En Chile, en los últimos años ha habido un importante cambio en las conductas alimentarias de la población, con bajo consumo de alimentos saludables (frutas, verduras, lácteos, pescado, leguminosas) y un alto consumo de comida rápida y alimentos industrializados. Ello se ha traducido en una ingesta excesiva de grasas, sal, azúcar y calorías y en altas prevalencias de obesidad, hipertensión arterial, diabetes y colesterol elevado, que se manifiestan aún en adultos jóvenes.

Chile ha identificado claramente la seguridad y la salud como una de sus prioridades nacionales para el trabajo. El país ratificó recientemente el Convenio de la OIT N° 187 (2006) sobre el marco promocional para la seguridad y la salud.

En función de estos antecedentes, Chile fue seleccionado para la realización del presente estudio. El objetivo es determinar las prácticas actuales de la alimentación en los lugares de trabajo a nivel nacional, analizar el conocimiento, actitud y comportamiento de los trabajadores y demás grupos vinculados a este respecto y las intervenciones que se están realizando para mejorar la calidad de la alimentación y estilos de vida saludables en el trabajo. Sobre la base de los resultados observados se espera identificar oportunidades de mejorar las prácticas actuales y socializar experiencias exitosas. La metodología del estudio considera herramientas cuantitativas y cualitativas que incluyen encuestas estructuradas, entrevistas y participación en grupos focales con informantes clave nacionales, representantes del gobierno, empleadores y trabajadores. Sus resultados ayudarán a identificar las necesidades para avanzar en un mayor acceso y mejores hábitos de alimentación en el lugar de trabajo.



El mensaje principal del estudio es que alimentos de buena calidad, consumidos en un entorno tranquilo, ayudan a los trabajadores a rendir al máximo.

marco teórico

1. ALIMENTACIÓN EN EL TRABAJO

La OIT hace varios años puso de relieve la importancia de la alimentación en el ámbito laboral a través del documento *Food at Work. Workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases* (Wanjek, 2005). El mensaje principal del estudio es que alimentos de buena calidad, consumidos en un entorno tranquilo, ayudan a los trabajadores a rendir al máximo. Cuando los trabajadores están relajados y se han alimentado bien, son más productivos, beneficiando a sus empleadores y la familia. Una nutrición adecuada es la base de la productividad, seguridad, mejores salarios y estabilidad laboral, intereses que deben ser compartidos por gobiernos, empleadores, sindicatos y trabajadores. Una alimentación saludable no es solo un tema de responsabilidad social empresarial, sino un aspecto central para la productividad ya que reduce el ausentismo y minimiza la incidencia de enfermedades como la diabetes, hipertensión, obesidad, etc., asociadas a la alimentación.

Wanjek utiliza diversos argumentos para afirmar que el lugar de trabajo constituye la ubicación ideal para llevar a la práctica una alimentación saludable. En los centros de trabajo las personas se reúnen en un mismo entorno en un horario específico, día tras día y pasan la mitad de su período de vigilia o un tercio de las horas del día.

La publicación describe varios factores a considerar al elegir opciones de comida en la jornada laboral: número de trabajadores, presupuesto, disponibilidad de espacio, tiempo de descanso, proximidad y accesibilidad, seguridad alimentaria, preocupaciones dietéticas, educación de los empleados, sexo y necesidades especiales. También proporciona soluciones de alimentación que tienen en cuenta todos los factores mencionados, incluyendo casinos, vales o cheques restorán, convenios, cocinas, instalaciones móviles, máquinas expendedoras de refrescos y vendedores locales. El libro ilustra iniciativas realizadas en una gran variedad de empresas en diversos países, citando ventajas y problemas y compartiendo las buenas prácticas.

Un programa de nutrición adecuada debe: a) Sensibilizar, educar y proporcionar a los empleados la información necesaria para hacer buenas elecciones de alimentos; b) Ayudar a los trabajadores a ser proactivos en el cambio de sus hábitos alimenticios; c) Generar las condiciones de trabajo que garanticen promover la alimentación saludable, y d) Elaborar políticas laborales que permitan a los trabajadores el derecho a comer de forma saludable, que incluyen el tiempo, disponibilidad y acceso a buenas opciones de comida.

Los programas de alimentación saludable en el lugar de trabajo son esenciales para mantener a los trabajadores sanos y productivos y reducir el riesgo de hipertensión arterial, colesterol elevado, accidentes cerebrovasculares, diabetes y algunas formas de cáncer. Aunque menos frecuente actualmente, las carencias nutricionales también afectan la salud, favorecen la fatiga y determinan menor productividad.

El lugar de trabajo es una buena plataforma de promoción de hábitos saludables para los trabajadores y sus familias (alimentación y actividad física) y las opciones saludables deben estar presentes no solo en el almuerzo, sino en cafeterías, máquinas expendedoras y en reuniones de negocios. El empresario que promueva hábitos alimenticios más saludables, tendrá menos ausentismo laboral y una moral más alta de los trabajadores, reducción de costos de seguros, mayor productividad y mayor satisfacción en el trabajo, lo que contribuye a mejorar la imagen de la empresa y su reputación (Wanijek, 2005).

2. ALIMENTACIÓN EN EL TRABAJO: NUEVAS EVIDENCIAS

Existen numerosas evidencias recientes que confirman lo planteado por Wanijek en relación a que el lugar de trabajo es un espacio fundamental para influir en el comportamiento alimentario de los trabajadores. Quintiliani y otros evaluaron la efectividad de los programas de promoción de una alimentación saludable en el trabajo y entregan una descripción de los marcos teóricos para guiar el diseño de una intervención y su evaluación (Quintiliani, 2010). Diversos estudios muestran que las intervenciones alimentarias en el trabajo suelen ser eficaces, especialmente para incentivar un mayor consumo de frutas y verduras, aunque las pruebas son menos consistentes sobre la eficacia a largo plazo de las intervenciones para controlar el peso. El documento también entrega evidencia de que los cambios en el ambiente laboral pueden contribuir a aumentar la eficacia de las actividades de promoción de la salud. Los autores concluyen que el uso del lugar de trabajo para influir en la salud y los hábitos alimentarios, es muy prometedor y puede ser útil para reducir los riesgos de desarrollar enfermedades crónicas.

También ha habido interés para evaluar si las intervenciones nutricionales en los centros de trabajo pueden mejorar la productividad y la rentabilidad de la empresa. A través de una revisión sistemática de la literatura se identificaron 2.358 publicaciones, de las cuales 30 cumplían los criterios de calidad definidos para la revisión: diseño del estudio, buena definición de las intervenciones, análisis de las variables ambientales y descripción de los resultados (Jensen, 2011). Varios de los estudios sugieren que estas intervenciones tienen un impacto positivo en el conocimiento de los empleados sobre alimentación y nutrición, ingesta de alimentos, condiciones de salud y en la rentabilidad de la empresa, principalmente por reducción del ausentismo. El estudio concluye que intervenciones con objetivos bien definidos y eficazmente implementados pueden mejorar la productividad laboral en 1% a 2%. En las grandes empresas las utilidades asociadas a una mayor productividad permitirían compensar los costos generados por las intervenciones. Las conclusiones están sujetas a cierto grado de incertidumbre debido a la cantidad relativamente limitada de estudios realizados con una metodología rigurosa.

Otro estudio reciente analizó la rentabilidad financiera de los programas de promoción de la salud en los lugares de trabajo orientados a mejorar la alimentación y/o aumentar la actividad física (van Dongen, 2011). Se evaluaron 18 estudios, de los cuales solo cuatro eran ensayos clínicos controlados, que entregan información de mejor calidad y los otros 14 con muestras no aleatorias o con otra metodología. Los indicadores económicos estudiados fueron los beneficios netos, el costo beneficio y la tasa de retorno de la inversión. Hubo diferencias importantes en los resultados según el tipo de estudio. Los programas de promoción de la salud orientados a mejorar la alimentación y/o aumentar la actividad física en los sitios de trabajo generan ahorros financieros en términos de reducción del ausentismo, costos médicos o ambos según los estudios no aleatorios, pero no de acuerdo a los estudios con un diseño más riguroso, que mostraron una rentabilidad negativa. Dado que estos programas pueden generar otros posibles beneficios adicionales, no siempre posibles de controlar, las conclusiones sobre su rentabilidad general es compleja.

Un estudio cualitativo analizó a través de entrevistas en profundidad las percepciones y opiniones del personal de dos instituciones del sector público en Inglaterra sobre las barreras y oportunidades para la entrega, promoción y consumo de una alimentación saludable (Pridgeon, 2012). Los principales temas identificados para lograr una alimentación saludable en el trabajo fueron: estructuras laborales; costo, elección y disponibilidad de alimentos; responsabilidad individual versus institucional; publicidad y comercialización de los alimentos. Los entrevistados percibieron que había una disponibilidad limitada de opciones saludables y que las empresas de alimentos ejecutan su servicio como un negocio en lugar de promover la salud. Las limitaciones de tiempo y los plazos ajustados impuestos al personal determinaban que algunos trabajadores no almorzaban al mediodía.

La Sociedad Americana del Cáncer a través de su programa HealthLinks promueve la salud en el trabajo, actuando sobre la inactividad física, la alimentación poco saludable y el consumo de tabaco. Laing y otros analizaron el nivel de implementación de este programa en 23 centros de trabajo en una zona rural de bajos ingresos de Estados Unidos y entregaron recomendaciones sobre las mejores prácticas para lograr los objetivos buscados (Laing, 2012). Después de seis meses de implementación se observaron mejores prácticas en actividad física, en las políticas de salud de las empresas y en la comunicación a los trabajadores en temas relevantes de salud. Los empleadores valoraron además positivamente la iniciativa, su relevancia y utilidad futura. El estudio concluye que cuando se ofrecen algunos recursos y apoyo para la promoción de salud a pequeñas empresas con bajos salarios, se pueden reducir las conductas de riesgo modificables asociadas con enfermedades crónicas.

Una revisión sistemática de estudios europeos sobre intervenciones que promueven una dieta saludable evaluó los niveles de evidencia, eficacia y calidad de las intervenciones (Maes, 2011). Se identificaron 17 estudios en los últimos 20 años centrados en la promoción de una dieta saludable, a través de actividades educativas, estrategias de cambio ambiental o una combinación de ambas. Ninguna de las intervenciones fueron calificadas como de "alta" calidad y siete fueron catalogadas como de "moderada" calidad, considerando la calidad del diseño del estudio y el grado de cumplimiento de las actividades propuestas. Trece estudios se centraban en la nutrición y actividad física (nueve a través de educación y cuatro con múltiples componentes), de los cuales diez fueron calificadas como "baja" y tres como de "moderada" calidad. Los resultados muestran moderada evidencia sobre cambios en las

conductas alimentarias. Los autores concluyen que existe limitada a moderada evidencia de los efectos positivos sobre la alimentación de las intervenciones implementadas en el lugar de trabajo. Los efectos pueden mejorar si se logra una mayor adhesión a los estándares de calidad establecidos, lo que refleja claramente que la calidad de las intervenciones debe ser mejorada.

A conclusiones similares llegó el estudio de la OMS: *Interventions on diet and physical activity: what works*, 2009. Se analizaron 38 intervenciones en el lugar de trabajo, la mayoría de ellas en América del Norte y el resto en Europa. En relación a la calidad de las intervenciones nueve fueron catalogadas de baja calidad, 25 moderada y 13 alta. Las intervenciones fueron principalmente de componentes múltiples, incluyendo cambios ambientales, cambios en los servicios de alimentación, campañas de información, programas de actividad física y la adopción de políticas saludables que consideraban:

- a) proporcionar alimentos y bebidas saludables en el lugar de trabajo (cafeterías, casinos o máquinas expendedoras);
- b) proporcionar un espacio para realizar actividad física o fomentar el uso de escaleras;
- c) participación de los trabajadores en la planificación y ejecución de programas;
- d) involucrar a la familia en las intervenciones a través de programas de auto aprendizaje, boletines de noticias, festivales, etc. y
- e) proporcionar estrategias de cambio de comportamiento individual y autocontrol.

Los resultados demostraron que 19 intervenciones registraron cambios positivos en las áreas de conocimientos, actitudes y/o autoeficacia y 25 cambios positivos de comportamiento.

3. ALTERNATIVAS EN LA ALIMENTACIÓN LABORAL

A nivel internacional existen diversas alternativas para la alimentación en el trabajo, las que se describen a continuación.

Comedores/Casinos

Un comedor es el reflejo de una empresa bien operada, donde los trabajadores pueden recibir una comida decente en un ambiente placentero con sus compañeros de trabajo. Permite a los empleados descansar, alimentarse, liberar estrés y escapar de la monotonía o de los peligros laborales, aun cuando sea solamente durante 30 minutos. Son muy adecuados para lugares retirados (minas, fábricas), donde no existen opciones de comida local. Los comedores agradables ayudan a atraer y conservar a los empleados. La empresa puede establecer el precio y controlar la calidad y seguridad de los alimentos.

Limitaciones. A menudo la inversión y los costos de mantenimiento son altos y requieren dedicación y un espacio físico amplio no siempre disponible. Debe ponerse especial atención a la inocuidad de los alimentos: entrega y almacenamiento, eliminación de desperdicios, cocinado, limpieza y mantenimiento. Una intoxicación alimentaria produce una opinión muy desfavorable en los trabajadores. Una empresa profesional en servicios de alimentación puede manejar adecuadamente estos riesgos.

Sistemas de vales o tarjetas de comida

Este sistema mejora el poder adquisitivo del trabajador al momento de seleccionar su alimentación. Es una buena opción para empresas urbanas, con poco espacio disponible o comedores superados en su capacidad, así como para compañías con trabajadores que se desplazan o trabajan a distancia. Permite que pequeñas empresas que no pueden mantener un comedor, puedan brindar el beneficio de alimentación a sus empleados. Es una alternativa económica, por ahorro en la construcción del comedor, equipo y en el personal de cocina.

Debilidades. Debe existir una adecuada variedad de restaurantes cerca de la empresa para el uso del vale o tarjeta de comida. Los empleadores no pueden controlar la calidad de la comida como lo harían con un comedor. Los empleadores deben otorgar suficiente tiempo a los empleados para salir del lugar de trabajo para comer y un receso de 30 minutos usualmente no es suficiente.

Sistema de catering o cocinetas

Una cocineta es una cocina pequeña, acompañada de un área donde los empleados pueden guardar, cocinar o recalentar la comida que trajeron de casa. Los electrodomésticos que generalmente se encuentran son un pequeño refrigerador, horno de microondas y un pequeño horno. Son más baratas que los comedores o el sistema de vales y requieren de menor espacio que un comedor y son más fáciles de limpiar y mantener. Se pueden mejorar con una pequeña inversión en aparatos eléctricos y de recreación como una televisión, radio o juegos. Funcionan bien en el sector informal.

Debilidades. La variedad de comida ofrecida es usualmente más monótona que la que se ofrece en un casino interno o en el sistema de vales. Si no hay un mantenimiento adecuado se atraen insectos, roedores y existen riesgos de infecciones bacterianas. Las empresas con una fuerza laboral numerosa que ofrecen cocinetas sin ningún atractivo pueden ser percibidas como malos empleadores.

Refrigerios, carritos de alimentos y proveedores locales

Es una idea de bajo costo para el abastecimiento de alimentos. Los empleadores pueden pedir a los operadores o dueños de los carritos y tiendas de alimentos que sirvan comida más sana, con incentivos financieros o con el compromiso de convertirse en sus clientes leales. Pueden apoyar a proveedores locales con el fin de mejorar la calidad de los alimentos y proveer una infraestructura para hacer los alimentos más seguros: hielo, hieleras, carritos, puestos de acero inoxidable, agua pura, etc. Trabajar con un vendedor local consolida lazos con la comunidad y contribuye a la economía local. Una sana tendencia es colocar fruta gratis en el lugar de trabajo y otra es tener máquinas de venta con productos sanos.

Debilidades. A menudo no se cuenta con un sitio para disfrutar de los alimentos cómodamente. A pesar de que la comida sea sana y nutritiva, el descanso podría no ser adecuado. Si los alimentos de la calle no son bien manejados, son una fuente potencial de enfermedades transmitidas por los alimentos. La gente que trabaja en las construcciones no cuenta con comedores o vales de comida, y suelen comprar sus alimentos en la calle, donde las condiciones sanitarias y nutricionales pueden ser cuestionables.

Bono agregado a la remuneración

El empleador otorga al trabajador una cantidad de dinero por concepto de almuerzo o colación, que se suma a la remuneración mensual. Es una alternativa de muy buena aceptabilidad por los trabajadores, porque les permite disponer de mayores recursos para sus necesidades básicas.

Debilidades. El sistema no ha sido adecuadamente evaluado, pero diversos antecedentes demuestran que esta alternativa es la que tiene menos efectos en lograr una alimentación adecuada, ya que con frecuencia los recursos se usan con otros fines y no siempre el trabajador almuerza.

En cualquiera de estas alternativas es deseable lograr una contribución financiera del empleador y eventualmente del Estado para lograr un mejor resultado. Algunos países han implementado un sistema de descuentos o exoneraciones tributarias, lo que incentiva a las empresas que se hagan cargo del beneficio de alimentación de su gente, favoreciendo la equidad social entre los trabajadores, aumentando la libertad de elección, favoreciendo la sana competencia entre las empresas proveedoras y dinamizando la economía.

4. ALIMENTACIÓN Y CONDICIONES DE SALUD DE LA POBLACIÓN ADULTA CHILENA

Chile no escapa de la realidad de la mayor parte de los países con una prevalencia alta y creciente de obesidad y enfermedades crónicas vinculadas con la alimentación en todas las etapas de la vida. Un estudio contratado por el Ministerio de Salud demostró que la obesidad representa la segunda causa de años de vida perdidos por muerte o discapacidad prematura y la sexta causa de muerte a nivel nacional (Bedregal y otros, 2008).

CUADRO I
Prevalencia de algunas enfermedades crónicas en la población adulta chilena, según género, Encuesta Nacional de Salud 2010

Diagnóstico/ Conducta de riesgo	Mujeres %	Hombres %	Total %
Obesidad	30,7	19,2	25,1
Hipertensión arterial	25,3	28,7	26,9
Hipercolesterolemia	38,1	39,0	38,5
Riesgo cardiovascular moderado/alto	37,3	56,4	45,3
Diabetes	10,4	8,4	9,4
Fumador actual	37,1	44,2	40,6
Consumo alcohol última semana	24,8	48,0	36,1

Fuente: Ministerio de Salud, Encuesta Nacional de salud, 2010

Los principales resultados de la Encuesta Nacional de Salud, relacionados con enfermedades asociadas a la alimentación, se resumen en el cuadro 1 (MINSAL, 2010). Destaca una alta prevalencia

de todas las patologías, superior a lo observado en la mayoría de los países de la región. Un análisis en función de la edad muestra un aumento importante de las prevalencias en personas mayores de 45 años, aunque ya existen en adolescentes y adultos jóvenes. También es preocupante las grandes inequidades en relación a la escolaridad, con una prevalencia hasta tres veces mayor en las personas con escolaridad básica respecto a aquellas con educación superior.

Diversos factores pueden explicar la situación nutricional actual de la población chilena, destacando importantes cambios demográficos, socioeconómicos, en los hábitos alimentarios y niveles de actividad física en los últimos 20-30 años. Las familias son de menor tamaño, se ha reducido la pobreza y ha mejorado la capacidad de compra, especialmente para alimentos industrializados de alta densidad energética. Sin embargo, en las familias pobres el ingreso sigue siendo insuficiente para lograr una alimentación saludable, que incorpore lácteos, frutas, verduras, pescados y cereales integrales, de acuerdo a las recomendaciones del Ministerio de Salud.

Una forma indirecta de conocer el consumo alimentario es a través de las hojas de balance de alimentos de FAO, que estiman el consumo promedio aparente *per cápita* de alimentos y nutrientes a nivel nacional. Los últimos datos disponibles (2007) mostraban un consumo promedio de cereales de 400 g/día (pan, arroz, fideos, galletas, etc.) y de azúcar de 112 g/día, que equivalen a 22 cucharaditas de té de azúcar. Ambos productos aportan cerca de 1.600 Kcal/día, una fracción importante de la necesidad energética diaria de un adulto con actividad física ligera. Según estos datos el consumo diario de energía es cercano a 3.000 Kcal/día, muy por encima de la necesidad para una población predominantemente sedentaria. Se observa además un aumento de 21% y 44% en el consumo aparente de energía y grasas respectivamente, en los últimos 18 años, lo que implica un mayor deterioro de la calidad de la alimentación. Un reciente informe de ODEPA 2012 señala que el consumo de azúcar habría aumentado a 125 g/día, el de carnes (vacuno, cerdo, ave) a 232 g/día y el de leguminosas habría disminuido al equivalente de solo 7 g/día.

La encuesta de calidad de vida del Ministerio de Salud 2007 mostró enormes brechas entre la alimentación habitual y las recomendaciones para una alimentación saludable, tanto en escolares como en adultos (cuadro 2). No más del 30% de la población cumple con algunas de las guías alimentarias del Ministerio, lo que también se refleja en que más del 90% de la población requiere cambios en su alimentación al aplicar un Índice de Alimentación Saludable (Pinheiro, 2005).

CUADRO 2
Porcentaje de la población que cumple algunas de las guías alimentarias del Ministerio de Salud

Consuma:	Escolares %	Adultos %
Frutas al menos dos veces al día	29	20
Verduras al menos una vez al día	31	31
Leguminosas al menos una vez al día	14	10
Pescado dos o más veces por semana	10	36
Lácteos dos o más porciones por día	27	11

Fuente: Ministerio de Salud, Encuesta de Calidad de Vida, 2007

5. ALIMENTACIÓN Y FACTORES DE RIESGO DE ENFERMEDADES CRÓNICAS EN TRABAJADORES CHILENOS

El programa “Riesgo Persona” de la Mutual de Seguridad de la Cámara de la Construcción ofreció un control de salud gratuito a todos sus funcionarios. Participaron en el estudio 1.380 hombres y 845 mujeres, con una mediana de edad de 49 y 43 años, respectivamente (Fagalde, 2005). Los resultados mostraron 16,3% de obesidad, 28,5% de hipertensión arterial, 57,2% de hipercolesterolemia, 45,3% de tabaquismo y 82,5% de sedentarismo. Cada trabajador tenía 2,4 factores de riesgo en promedio, lo que era significativamente mayor en los hombres, personas con menor nivel educacional y adultos de más de 40 años.

Otro estudio analizó los estilos de vida y estado nutricional en 1.745 trabajadores de 10 empresas públicas y privadas de la Región Metropolitana y V Región (Ratner, 2008). Se demostró un alto consumo de azúcares refinados y frituras y bajo consumo de pescados, leguminosas, frutas y verduras, sin grandes diferencias por edad o sexo. Se encontraron altas prevalencias de obesidad, sedentarismo, tabaquismo, presión arterial elevada y alto nivel de colesterol. Tanto la obesidad como la mayor parte de las enfermedades asociadas eran más prevalentes en los hombres, personas con menor nivel educacional y mayores de 40 años. No se consideró en el análisis el sector económico de trabajo, la renta o el tipo de trabajo de los sujetos estudiados. Adicionalmente se analizó la autopercepción del estado nutricional en relación al diagnóstico real, destacando que la mayor parte de los obesos no se considera como tal, lo que limita la posibilidad de responder adecuadamente a cualquier posible intervención.

Un estudio de la Consultora Time Research analizó con entrevistas domiciliarias la satisfacción laboral en una muestra aleatoria de 400 trabajadores, siendo la alimentación en el trabajo el tercer aspecto peor evaluado, después de las deficiencias en los espacios de recreación y de la remuneración. Las principales razones para no estar satisfecho con la alimentación fueron su mala calidad (36%), el tiempo reducido para alimentarse (23%), no recibir el beneficio (21%) o por razones múltiples (20%). A menor estrato socioeconómico, menor porcentaje de personas recibían beneficio de alimentación. Nueve de cada diez trabajadores consideraba que una adecuada alimentación tiene alta influencia en su rendimiento laboral, capacidad de concentración, salud, capacidad física y destreza laboral.

Ruiz y otros, 2010, estudiaron la asociación entre el sistema de turno y la alimentación, en una muestra pequeña de trabajadores del área de salud (31 con turnos rotativos día y noche y 16 con jornada diurna) y no encontraron diferencias en la ingesta calórica en trabajadores con turnos nocturnos u horario diurno.

Promondo e Isapre Consalud realizaron recientemente un diagnóstico sobre cómo las empresas abordan el tema de la salud laboral, entrevistando a los encargados de Recursos Humanos de 188 empresas (grandes, medianas y pequeñas) de todo el país con algún afiliado en Isapre Consalud (Promondo, 2012). El 70% de las empresas considera que las iniciativas de salud laboral son importantes, pero en la práctica sólo el 40% de ellas las ejecuta. Aunque dos tercios de las empresas considera que los controles preventivos de salud y las campañas informativas para prevenir consumo de tabaco, alcohol y/o sustancias psicoactivas o drogas son muy importantes, no más de un tercio los realiza.

Las iniciativas más implementadas están asociadas con las condiciones de trabajo: fomento del trabajo en equipo (66%); cargas laborales compatibles con los tiempos de trabajo (56%); jornadas laborales flexibles (53%); y jornadas compatibles con la maternidad (53%). Las actividades menos realizadas son aquellas asociadas con la prevención de enfermedades y mejores hábitos: 30% controles periódicos preventivos de salud; 25% entrega fruta fresca y el 31% desarrolla campañas informativas para que los trabajadores estén conscientes sobre los daños que genera el consumo de tabaco, alcohol y/o drogas.

Si se analiza por tamaño de empresa, la mitad de las grandes compañías declaran desarrollar actividades de promoción de la salud, proporción que disminuye a 42% y 35% en las medianas y pequeñas empresas, respectivamente. No obstante, las empresas pequeñas superan a las grandes en reconocimiento del trabajo de sus empleados y la protección de los horarios laborales.

Existe una alta disposición de las empresas a avanzar en materia de salud laboral, pero esto no se materializa en una política organizacional. Aunque el 62% de las empresas afirmó haber realizado alguna acción de promoción de la salud laboral en el último año, solo un tercio de ellas posee una política explícita en este sentido. Las acciones están más ligadas a actividades puntuales, que a una estrategia a largo plazo. Si se analiza según el tamaño de las empresas, las grandes compañías poseen en mayor medida una política en esta materia.

Las empresas que no realizaron iniciativas de promoción de la salud de sus trabajadores en el último año, señalaron como motivos: falta de iniciativa (40,4%), falta de tiempo (21,3%) y falta de información (14,9%). Llama la atención que solo 12,8% indicara que es un tema de costos. Es probable entonces que con mayor información e ideas creativas sobre cómo integrar este tipo de actividades en la rutina diaria, las empresas se sientan en condiciones de hacerlo.

En el sistema vales o ticket permutables por un almuerzo en restaurantes asociados, la elección a consumir por parte del trabajador depende de la cantidad de dinero asignada, sus preferencias, hábitos y de la oferta que entregue el local. Para mejorar la oferta de alimentos se gestó el programa "Alimentación y equilibrio, un programa orientado a su salud y bienestar", desarrollado e implementado por la empresa EDENRED y su servicio "tickets restaurante". El programa busca readecuar la oferta alimentaria en los locales adheridos, con el objeto de aumentar la disponibilidad de platos más saludables y con mayor valor nutricional. Estos platos se identifican con un logo característico, para informar, motivar y seducir a los consumidores a que adopten mayor responsabilidad sobre la calidad de su alimentación. Sin embargo, el mayor valor de estos platos podría hacerlos menos accesibles a los trabajadores de menores ingresos.

Después de cuatro años de funcionamiento se realizó un estudio en funcionarios de empresas asociadas con el objeto de determinar sus conocimientos sobre el programa, los locales que lo tienen implementado y el posible impacto en los hábitos alimentarios y estado nutricional (Caichac, 2012). En una pequeña muestra de 80 beneficiarios seguidos durante un año se observó mayor conocimiento sobre las características del programa. También se evidenció un aumento del consumo en locales adheridos a la red, aunque no se dispone de información sobre lo que se consume en cada uno de ellos, ya que se ofrecen platos saludables (identificados como "Gustino"), como también comidas de menor valor nutricional. Se observó además una leve mejoría del cumplimiento de las guías alimentarias del

Ministerio de Salud, con relación al consumo de frutas y verduras. Se concluye que sería adecuado fortalecer el programa con campañas educativas para mejorar los hábitos alimentarios, aumentar la actividad física y reducir el tabaquismo.

El único estudio nacional que ha estimado costos asociados a la obesidad de los trabajadores es el que realizaron Zárate y otros (2009), en una empresa minera. Este trabajo evidencia que a mayor grado de obesidad aumenta el ausentismo y los costos de atención en salud de los trabajadores. Dichos costos fueron estimados a partir de las prestaciones de salud cubiertas por FONASA y en el caso de los fármacos se valorizó en función del equivalente al costo real del fármaco según el precio de licitación, considerando el valor del dólar. Este estudio probablemente subestima los costos al no incluirse los gastos en otros sistemas de salud como ISAPRES o los costos asociados a hospitalización, aunque confirma a nivel nacional la relación entre obesidad y enfermedades asociadas con un mayor gasto en salud, demostrado en otros países.

Otro trabajo nacional evaluó una intervención de un año para mejorar la calidad de la alimentación en el trabajo en una empresa metalmecánica (Leigton y otros, 2009). La intervención consistió en un menú tipo buffet con énfasis en ensaladas, aceite de oliva y frutas, además de entregar información y consejería a los trabajadores. El estudio muestra que una intervención relativamente sencilla, puede mejorar la alimentación de los trabajadores y los parámetros de salud cardiovascular, aunque no midió productividad o algún otro indicador laboral.

Por último, la Encuesta Nacional sobre Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile (Instituto de Seguridad Laboral, 2012) incluyó tres preguntas relativas a alimentación. El 80% de los trabajadores consultados respondió que desayuna y que dispone de tiempo para almorzar y el 70% que tenía un lugar para servirse el almuerzo. A menor sueldo se observó menos posibilidades de horario protegido para el almuerzo y menos probabilidad de contar con un lugar para el mismo, con una correlación débil, pero estadísticamente significativa.

De acuerdo con los estudios descritos previamente se puede resumir:

- Existe un solo estudio nacional que evalúa la frecuencia de consumo de algunos alimentos críticos en la población laboralmente activa, demostrando patrones alimentarios no saludables (Ratner, 2008). Sería de interés complementar esta información con investigaciones sobre el consumo global durante el almuerzo o el resto del día
- Diversos estudios en población laboralmente activa evidencian que la obesidad y sus enfermedades asociadas son un problema de primera importancia en Chile, que se presentan incluso en menores de 30 años, con una prevalencia creciente en función de la edad.
 - Existe una proporción relevante de trabajadores que no recibe beneficio de alimentación, que no dispone de un lugar adecuado para el almuerzo o que considera que la alimentación que recibe es de mala calidad, lo que se acentúa en los trabajadores de menores ingresos.
 - La alimentación en el trabajo es percibida como un elemento importante por los trabajadores por su efecto en la salud, porque reduce el cansancio en las horas de trabajo y mejora el ambiente laboral y la relación con la empresa.
 - Una proporción importante de trabajadores obesos no se reconoce como tal, lo que los

- hace más reacios a participar activamente en un programa orientado a fomentar mejores conductas alimentarias y estilos de vida saludables.
- La obesidad genera mayores costos por gastos directos en salud, ausentismo laboral y enfermedades derivadas. El impacto de la obesidad en la productividad de las empresas, no ha sido medido en nuestro país.
 - Al menos dos estudios nacionales demuestran que es posible mejorar las conductas alimentarias y algunos parámetros de salud en los trabajadores con una intervención laboral.
- El tema de la alimentación en el trabajo resulta fundamental en las políticas nacionales orientadas a disminuir el problema de la mala alimentación, obesidad y enfermedades asociadas.

6. LEGISLACIÓN NACIONAL SOBRE ALIMENTACIÓN EN EL TRABAJO

La legislación chilena contiene únicamente algunas disposiciones de carácter general sobre la alimentación, tanto en el Código del Trabajo como en el Código Sanitario. El Código del Trabajo y sus leyes complementarias regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, con excepción de los funcionarios de la Administración del Estado, del Congreso Nacional y del Poder Judicial. En dicha norma legal se establece que el contrato de trabajo debe señalar si existen beneficios adicionales, incluyendo la alimentación. Especifica al menos 30 minutos para el almuerzo y las condiciones que deben cumplirse en relación con la alimentación en las faenas de temporada. Un resumen de los artículos de este cuerpo legal con normas relativas a la alimentación de los trabajadores se presenta en el anexo 1.

El Código Sanitario rige las cuestiones relacionadas con el fomento, protección y recuperación de la salud de los habitantes del país. En diferentes artículos define las condiciones que deben reunir los alimentos de consumo humano y los mecanismos que se deben utilizar para fiscalizar su producción, distribución y venta. En el anexo 2 se presenta un resumen de los principales artículos contenidos en este cuerpo legal, relacionados con la alimentación.

Finalmente, el Decreto Supremo N° 594 de 1.999 (Reglamento complementario de la Ley 17.644) establece las condiciones sanitarias y ambientales básicas que debe cumplir todo lugar de trabajo, sin perjuicio de la reglamentación específica que se dicte para aquellas faenas que requieran condiciones especiales. Entre otros temas describe los requisitos del sistema de abastecimiento de agua, las características que deben cumplir los comedores, la disponibilidad de medios de refrigeración, cocinilla, lavaplatos y sistema de energía eléctrica y el tener aprobada la resolución sanitaria respectiva (anexo 3). Sobre los comedores establece que *"deben estar completamente aislado de las áreas de trabajo y de cualquier fuente de contaminación ambiental y será reservado para comer, pudiendo utilizarse además para celebrar reuniones y actividades recreativas. El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para mantenerlo en condiciones higiénicas adecuadas. En el caso que los trabajadores deban llevar su comida al inicio del turno de trabajo, dicho comedor deberá contar con un medio de refrigeración, cocinilla, lavaplatos y sistema de energía eléctrica"*.

Se puede concluir que la legislación existente respecto de la alimentación en el trabajo está limitada a dos aspectos: contar con un lugar cómodo y limpio para alimentarse y disponer de un tiempo mínimo para hacerlo. No existe ninguna obligación de los empleadores de dar alimentación a sus trabajadores, ni se consideran conceptos relevantes como el de una alimentación saludable. Sólo existe obligación de entregar alimentación cuando la faena o lugar de trabajo esté alejado del lugar de residencia de los trabajadores, como suele suceder en la minería, construcción y faenas de temporada.

7. EXPERIENCIAS EN AMÉRICA LATINA SOBRE ALIMENTACIÓN LABORAL

Existen variados ejemplos de cómo los países a través de sus gobiernos e instituciones, se han preocupado de la alimentación de los trabajadores, estableciendo regulaciones e incentivos sobre esta materia. Un ejemplo interesante es Brasil que en 1976 aprobó la Ley 6.321 sobre el “Programa de Alimentación a los Trabajadores” (PAT), que hoy favorece a más de 14 millones de trabajadores en 150 mil empresas (Mazzon, 2008; Almeida, 2006). Esta iniciativa nació de una acción conjunta del Ministerio del Trabajo con el Programa Nacional de Alimentación y Nutrición (PRONAN), integrando esfuerzos de varios ministerios.

Su objetivo es beneficiar a los trabajadores con una alimentación saludable, principalmente en el segmento de renta inferior a 5 salarios mínimos. Utiliza diferentes modalidades de intervención, que deben ser escogidas en un proceso de diálogo entre empresarios y empleados, como Canastas de Alimentos, Alimentación por Convenio, Administración de Cocina, Comida Transportada o Servicio Propio. Considera incentivos fiscales, reduciendo del Impuesto a la Renta el doble del valor gastado en alimentación. En 2007 generó más de 335.000 nuevos empleos por expansión de la red de restaurantes y algunos estudios sugieren que habría mejorado la productividad en función de reducción de accidentes laborales, menor ausentismo y mejor estado de ánimo de los trabajadores (Mazzon, 2008). También se estima que existen efectos positivos en términos de recaudación fiscal ya que la “pérdida” por reducción de impuestos se recupera plenamente por los ingresos asociados a las nuevas empresas de alimentación.

Es un programa de gobierno de naturaleza voluntaria, ejecutado por la iniciativa privada, que facilita la relación capital-trabajo y que no depende de grandes estructuras gubernamentales para funcionar. Atiende a una lógica de participación del Estado en el reconocimiento de la importancia de la alimentación y de incentivar a las empresas para lograr una alimentación adecuada. Actualmente funciona una Comisión Tripartita (gobierno, empresas, trabajadores) en la estructura del Ministerio del Trabajo y Empleo para acompañar el desarrollo del programa, proponer medidas para su perfeccionamiento y facilitar el control social.

A partir de esta iniciativa se han generado propuestas similares en otros países de la región. Entre ellas destaca la Ley de Ayuda Alimentaria a los Trabajadores (LAAT) en México, publicada en 2011; la Ley de alimentación a los trabajadores de Venezuela; el Programa de Alimentación para los Trabajadores de Panamá, aprobado en 2003; y la Ley de prestaciones alimentarias en beneficio de los trabajadores de Perú. En todos los casos mencionados anteriormente, los gobiernos crean un marco

legal y tributario favorable como forma de incentivar a las empresas a que otorguen la alimentación a sus trabajadores. Se establece que el beneficio de alimentación otorgado no se considera salario para efectos de las cargas sociales de los trabajadores. Tampoco son considerados para efectos de los pagos de impuestos de renta de los trabajadores y se establecen como gastos aceptados y deducibles para las empresas. Además definen claramente por cuales medios o modalidades puede ser entregada la ayuda de alimentación, dejando por fuera o restringiendo al máximo la entrega en efectivo.



El estudio evalúa las necesidades del país en esta área, mediante el muestreo de un número de empresas de diversos sectores económicos.

objetivos del estudio

1. OBJETIVO DE DESARROLLO (IMPACTO GENERAL DEL ESTUDIO)

Contribuir a fomentar estilos de vida saludables, mejorar la nutrición y reducir la incidencia de enfermedades crónicas no transmisibles relacionadas con la nutrición en los trabajadores de Chile. En particular se pretende:

- Aumentar el número de empresas que implementan una política adecuada y buenas prácticas en los programas de alimentación en el trabajo.
- Estimular a las empresas a adoptar programas adecuados de nutrición de acuerdo con sus necesidades.

2. OBJETIVOS INMEDIATOS

Evaluar las necesidades de las empresas en programas de alimentación, comparar los diferentes sistemas existentes y proponer recomendaciones. De modo más específico se espera:

- Evaluar los conocimientos, actitudes y el comportamiento de los empleadores y de los trabajadores en lo que respecta a los programas de alimentación.
- Analizar los posibles efectos de un programa alimentario en las empresas cuando existe y las necesidades cuando el programa no existe.
- Evaluar la política nacional en Chile con respecto a la promoción de la salud y la nutrición en el lugar de trabajo.

El estudio evalúa las necesidades del país en esta área, mediante el muestreo de un número de empresas de diversos sectores económicos. Tiene un enfoque nacional para identificar las oportunidades y los retos de las empresas para adoptar adecuados programas de nutrición en el trabajo. Sobre la base de los conocimientos adquiridos en estudios previos de la OIT, se destaca la necesidad de ofrecer no solo opciones de comida, sino promover y evaluar programas de alimentación saludable y recomendaciones para su implementación.

metodología del estudio

El estudio utilizó una metodología mixta. Una parte de la información es de tipo cualitativa y fue obtenida a partir de entrevistas semiestructuradas realizadas a actores clave. Otra parte es cuantitativa y se obtuvo a través de una encuesta estructurada aplicada a una muestra representativa de trabajadores.

1. ENTREVISTAS

Se realizaron entrevistas semiestructuradas para abordar la temática desde la experiencia y relatos de actores sociales clave, en los ámbitos gubernamentales, académicos, sindicales y empresariales. La pauta de las entrevistas no era rígida y se elaboró en función de los objetivos de la investigación y la posibilidad de profundizar algunos temas que se consideraron relevantes.

Las entrevistas se realizaron tanto en forma individual como grupal, según la disposición y colaboración de los actores convocados. En el caso de las entrevistas grupales, los participantes compartían características comunes: pertenecen al mismo departamento de una empresa, sindicalistas de un mismo sector económico, etc. La planificación se subordinó a la disponibilidad de tiempo de los entrevistados, procurando que en todas las sesiones existiera un clima de tranquilidad y cordialidad.

2. ENCUESTAS

La encuesta aplicada a los trabajadores se elaboró a partir de variables descritas en la literatura, investigaciones previas y por consultas a expertos. Se construyó un cuestionario que fue revisado por validadores expertos, con vasta experiencia metodológica en la temática (dos académicas del INTA, Universidad de Chile). La variable considerada en este estudio fue *Prácticas de alimentación en el trabajo* (PAT), la que se define como: "El conjunto de condiciones contractuales, del entorno y de actitudes personales que definen si la alimentación recibida en el trabajo es saludable". Dicha variable considera cinco dimensiones: legal, económica, accesibilidad/temporalidad/satisfacción, sociocultural y hábitos de alimentación en la semana laboral. La definición conceptual y operacional de cada una de estas dimensiones se resume en el cuadro 3.

CUADRO 3
Dimensiones estudiadas para evaluar las prácticas de alimentación en el trabajo

Dimensión	Definición conceptual	Definición operacional
Legal	Se define a partir del Código del Trabajo de la legislación chilena Código Sanitario ley 16.744 y DS 594	<ul style="list-style-type: none"> • Lugar de alimentación • Tiempo para alimentarse • Higiene del lugar de alimentación
Económica	Forma de recibir el beneficio de alimentación en el trabajo: casino, bono en dinero, convenio con restorán, vale restorán, viático	<ul style="list-style-type: none"> • Otorgamiento de alimentación en el trabajo • Número de comidas recibidas • Monto por concepto de alimentación
Accesibilidad/ Temporalidad/ Satisfacción	Distancia, tiempo y grado de satisfacción para llegar al lugar de alimentación y por el momento en que efectúan su alimentación	<ul style="list-style-type: none"> • Distancia • Tiempo • Satisfacción respecto al traslado • Satisfacción por el momento de alimentación
Sociocultural	Percepciones asociadas a recibir alimentación en el trabajo, al beneficio de alimentarse saludablemente y aspectos sociales vinculados a la alimentación en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Uso del beneficio de alimentación • Percepción respecto a una alimentación saludable • Percepción del sistema más adecuado de alimentación
Hábitos de alimentación	Hábitos (acciones constantes) asociados a la alimentación durante la semana laboral	• Hábitos alimenticios diarios, en especial durante la semana laboral

Fuente: Elaboración propia

A partir de lo descrito en la literatura y de la experiencia nacional, se consideraron las siguientes alternativas para recibir el beneficio de alimentación:

- **Casino:** los trabajadores reciben la alimentación en una instalación dentro de su lugar de trabajo o muy cerca. Generalmente es por medio de una empresa prestadora de servicios de alimentación, que utiliza una oferta de alimentos variados y nutritivos. Esta modalidad generalmente se da en grandes empresas, con una cantidad importante de trabajadores. Los costos del menú pueden ser compartidos o de pago exclusivo del empleador.
- **Bono agregado a la remuneración:** el empleador le otorga al trabajador un "bono" o cantidad de dinero en concepto de almuerzo o colación, generalmente acompañado por locomoción. Se estima un costo diario y se suma a la remuneración mensual. No hay ningún mínimo ni máximo definido.
- **Vale restorán:** se le entrega al trabajador un ticket que equivale a una cantidad de dinero, que puede cambiar por alimentos en lugares que tengan convenio con la empresa que gestiona el vale.
- **Convenio con restorán:** la empresa establece un convenio con algún restorán cercano al lugar de trabajo, donde acceden los trabajadores con un costo convenido entre el restorán y el empleador, en forma de "descuento" o "precio especial". Otra modalidad, es que el restorán lleve los alimentos previamente preparados a los lugares de trabajo.
- **Viático:** se le entrega al trabajador una cantidad de dinero para que pueda efectuar su alimentación y luego rendir el gasto presentando la boleta de consumo respectiva.

Se aplicó una encuesta piloto en trabajadores de una empresa del rubro eléctrico, se evaluó la comprensión de las instrucciones y de las preguntas y se realizaron las correcciones necesarias antes de la aplicación definitiva. En el anexo 3 se muestra el formato final de la encuesta aplicada.

3. POBLACIÓN DE TRABAJADORES CONSIDERADA

El Ministerio de Economía clasifica las empresas según el volumen de ventas anuales o según el número de trabajadores (cuadro 4).

CUADRO 4
Clasificación de las Empresas en Chile

Tipo de empresa	Número de trabajadores	Venta anual	Venta anual US\$
Microempresa	1 a 9	< 2.400	< 112.000
Pequeña	10 a 49	2.401 a 25.000	112.001 a 1.162.000
Mediana	50 a 199	25.001 a 100.000	1.162.001 a 4.648.000
Grande	200 y más	>100.000	>4.648.000

Nota: Para la conversión en Unidad de Fomento (UF) a Dólar, se consideraron las equivalencias al 10-03-2012: 1UF=\$22.472,65; 1 USD=\$483,46
Fuente: Elaboración propia

La clasificación basada en las ventas anuales se utiliza en particular en estudios económicos, mientras que según el número de trabajadores cuando se necesita considerar el trabajo informal y aspectos vinculados a las condiciones y calidad del empleo. Para efectos de este estudio, el universo está constituido por el conjunto de trabajadores con contratos formales de ambos sexos, estratificado según sector económico y que trabajan a nivel nacional.

De acuerdo con la información entregada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), a fines de 2010 existía una población total de 7.353.830 trabajadores (formales e informales). Para estimar la cantidad de trabajadores informales, se recurrió a la Encuesta de Empleo CASEN 2009, que entrega la distribución de trabajadores según tamaño de empresa (cantidad de trabajadores que la forman). De esta información, se pudo construir el siguiente cuadro:

CUADRO 5
Distribución de trabajadores según tamaño de la empresa

Tipo de empresa	Número de trabajadores	Total trabajadores a nivel nacional	Porcentajes
Microempresa	1 a 9	2.455.257	44,1
Pequeña	10 a 49	986.588	17,7
Mediana	50 a 199	736.653	13,2
Grande	200 y más	1.395.846	25,0
Total		5.574.344	100,0

Fuente: Elaboración propia

El total de trabajadores según la encuesta CASEN 2009 es 6.469.566. De esa cifra se descontaron aquellos trabajadores que declararon no saber el tamaño de la empresa (n=895.222). Fuente: MIDEPLAN, División Social, Encuesta CASEN 2009.

Más del 60% de la masa laboral se concentra en micros y medianas empresas, en las cuales una proporción importante es informal, conformadas por familiares o amigos y administradas por su dueño. Se estima que el 30,8% (2.267.039) del universo de trabajadores dado por el INE son informales, por lo que el tamaño de la población a considerar en el presente estudio (trabajadores formales) es de 5.086.791.

El tamaño de muestra se calculó siguiendo la siguiente metodología probabilística: a) estadístico a estimar: porcentaje de trabajadores que está satisfecho con la alimentación entregada en su lugar de trabajo, o cualquier otra pregunta con dos respuestas posibles; b) máximo error en la estimación del estadístico 3%; c) nivel de confianza 95%. Bajo los supuestos anteriores y considerando una pérdida del 15%, se obtiene un tamaño de muestra de 1.227 personas. Por razones de tiempo y recursos la muestra fue dirigida o intencionada y no estrictamente aleatoria.



“Cuando se le pregunta a cualquier empresario o trabajador por el tema de alimentación, es una cosa novedosa, como que fuera la primera vez que se les ocurre pensar en eso”.

resultados de las entrevistas

Se realizaron 30 entrevistas en profundidad: tres a académicos, tres a actores gubernamentales, tres a actores ligados a la seguridad y salud ocupacional, ocho a representantes sindicales y 13 a personas de recursos humanos y/o empresarios, cuyos principales resultados se exponen a continuación.

1. ENTREVISTAS A ACADÉMICOS

Descripción de la alimentación de los trabajadores

Existe una multiplicidad de formas de alimentación entre los trabajadores chilenos, siendo distintas por tamaño de empresa y sectores de actividad. No hay una preocupación consistente por la alimentación en el trabajo, desde el Estado, empresas, trabajadores o sindicatos. Los trabajadores preferirían el beneficio de la alimentación en dinero en vez de alimentos. Se estima que existe una emergente preocupación desde el Estado por temas relacionados, como la obesidad, lo cual puede contribuir a fomentar una alimentación saludable.

“Cuando se le pregunta a cualquier empresario o trabajador por el tema de alimentación, es una cosa novedosa, como que fuera la primera vez que se les ocurre pensar en eso”. (Académica, Salud Pública).

Relación entre alimentación y productividad

La alimentación en el trabajo tiene relación con la productividad. Una inadecuada alimentación tiene consecuencias en el organismo y repercute sobre la conducta, el desarrollo del trabajo y la seguridad. Por ejemplo, una baja en los niveles de azúcar puede provocar fatiga física y/o mental y, por consecuencia, aumentar el riesgo mientras se opera una maquinaria. Es necesaria una adecuada alimentación durante la jornada laboral para el desarrollo del trabajo y la seguridad del trabajador.

“Hay una empresa que les entrega 600 pesos al día para comer a los conductores de buses interurbanos. Sin tiempo ni dinero, hay conductores que no comen y presentan problemas de hipoglucemia, casi se desvanecen conduciendo y es una cosa terrible”. (Académica, INTA).

Condiciones estructurales que influyen en el acceso a una alimentación adecuada

La alimentación y su calidad estarían mediadas por distintos factores estructurales. Hay componentes temporales como el horario para el almuerzo, siendo 30 minutos un tiempo insuficiente. Otros están relacionados con disponibilidad de alimentos y la accesibilidad en función de la distribución geográfica. El consumo de frutas, verduras y pescados es mucho más complicado para actividades económicas que se realicen en altura o sectores aislados. Existen factores relacionados con el costo de los alimentos, por la importante diferencia entre alimentos saludables y no saludables, siendo estos últimos más económicos y de más fácil acceso.

“La gente del norte no tiene ninguna posibilidad de comer verduras, ni frutas” (Académica, Salud Pública)

“Una persona de mayor ingreso puede escoger una carne magra. En cambio, una persona de bajos ingresos, va a comprar cualquier cosa, lo que alcance, aunque no sea lo más saludable. Eso es súper penoso”. (Académica Nutrición).

Aspectos socioculturales en alimentación

La alimentación se da en un contexto sociocultural determinado, lo que genera cohesión e identificación grupal y diferenciación respecto a grupos o subgrupos. La alimentación tiene un significado específico para trabajadores menos calificados, donde se privilegia la abundancia, platos tradicionales y calóricos. Los trabajadores con mayor posición social privilegian la alimentación saludable, productos más caros y naturales. Las diferencias por género se reflejan en el consumo: la carne significa virilidad para los hombres, mientras que las frutas y verduras están relacionadas con las mujeres, por lo que se puede considerar poco masculino que un hombre coma frutas y verduras.

La elección de determinados alimentos está fuertemente influenciada por la publicidad, sobre todo en productos poco saludables, instalando el consumo como necesidad. Ocupa herramientas publicitarias para captar nichos etarios y/o sociales específicos, como los jóvenes o personas de quintiles más bajos, con el fin de atraerlos, promoviendo un prestigio social en comer alimentos que no son saludables.

“Los ejecutivos son una clase diferente que se alimenta diferente” (Académica Nutrición).

“En una empresa minera en Iquique crearon un mesón de alimentación saludable. Pero cometieron el gran error de colocar el mesón “normal” al lado de la comida saludable. Los mineros le pusieron el mesón de los gays. Nadie se atrevía a sacar nada de ese mesón”. (Académica, INTA).

“La gente que tiene pocos recursos en vez de utilizar su dinero para comprar alimentos saludables, aunque sean más caros, se compra la publicidad que le vende la comida chatarra. Por un tema aspiracional, de estatus, sus pocos recursos los utilizan mal. Si no compran comida chatarra, que está de moda para los niños, se sienten mal, porque no le están dando un alimento que ayuda a crecer a sus hijos”. (Académica, Nutrición).

Roles y recomendaciones

Para los entrevistados, el rol del Estado debiese ser mucho más activo y regulador, considerando que la salud de la población está involucrada. Para futuras intervenciones se necesitan diagnósticos claros y programas dirigidos a poblaciones específicas. Esta mezcla de baja participación con diagnósticos y programas metodológicamente inadecuados, ha hecho que las intervenciones no tengan mayor impacto sobre los problemas derivados de la alimentación. El Programa “Elige Vivir Sano” tiene muy buen impacto comunicacional, pero carece de estructura metodológica, por lo que esperar resultados es poco viable.

Las recomendaciones respecto de prácticas adecuadas de alimentación en el trabajo, se centran en: a) un rol más activo del empresariado, que debe considerar la alimentación como una inversión más que un gasto, b) la alimentación debiera ser regulada por un tercero que conozca sobre nutrición, c) tiempo para almorzar mayor de 30 minutos d) las intervenciones, estatales y privadas, deben considerar percepciones, creencias, actitudes para lograr mayor impacto y e) considerar la promoción e intervención sobre alimentación saludable como una inversión en salud, costos que termina asumiendo el Estado.

“Sería genial generar las bases para que la alimentación que se entrega a los empleados fuera alimentación saludable. Si el país toma conciencia que la salud de los empleados y lo que come la gente es problema de todos, sería bastante más fácil. No es un problema solo del que se enferma. Es un problema para el individuo estar enfermo, un problema para el empleador que ya no lo tiene disponible y un problema para el Estado que tiene que costear la salud de ese empleado.” (Académica Nutrición).

2. ENTREVISTAS A REPRESENTANTES DEL GOBIERNO

Descripción de la alimentación de los trabajadores

Según los entrevistados, han existido iniciativas para fomentar una alimentación saludable en las empresas desde el ámbito privado. Las formas que las empresas entregan la alimentación a sus trabajadores son diversas: casinos administrados por la institución o externamente, empresas que agregan el beneficio a la remuneración, sistema de vale restorán y las que no les entregan el beneficio cuentan con instalaciones para que los trabajadores efectúen su alimentación. Muchas prácticas y hábitos están instalados por razones históricas y socioculturales y modificar los hábitos requiere un trabajo sistemático prolongado.

No existe un método normado de alimentación en el trabajo. En muchos casos las condiciones descritas en el artículo 594 de la Ley 16.744, relacionadas con el tiempo y lugar para alimentarse, no son respetadas por los empleadores o por los mismos trabajadores. En algunos rubros específicos hay diferencias relevantes en la forma en que los trabajadores acceden a su alimentación. En la gran

minería prevalece una alta ingesta calórica, mientras en el rubro forestal o en la pesca los trabajadores pueden pasar su jornada sin alimentarse, lo que deriva en consecuencias negativas para la salud y seguridad laboral.

“La comida tiene un contexto desde donde se produce. Por ejemplo, el contexto productivo de la minería era otro hace 50 años atrás, en que los mineros tenían que estar con una picota. Hoy no tienen ese estándar. En las empresas mineras, en la mañana, te ofrecen el desayuno, con comida y hot dogs a libre disposición. (...) Muchos de los problemas tienen que ver con la cultura en relación a la comida, pero también con cómo son algunos nichos productivos en relación a la comida”. (Funcionario, ISL).

Aspectos socioculturales en alimentación

Chile vivió una importante transición nutricional desde la desnutrición en la década de los setenta hasta la obesidad en la actualidad, en parte marcada por el crecimiento económico. Las personas de menos recursos pasaron de la inseguridad alimentaria a llenarse comiendo, con una actitud de rechazo absoluto ante el hambre. Conocer este fenómeno ayuda a entender comportamientos, actitudes y percepciones asociadas a los alimentos y reconocer acciones que no generan aceptación en las personas.

“Chile tuvo una transición muy corta entre la desnutrición y la obesidad. La gente de 50, 60 ó 70 años probablemente en su infancia tuvo carencias, y cuando reaccionas a esas carencias, quieres que tu progenie no las tenga y los proteges. Lo graficó muy bien un programa de televisión, en que el abuelo había pasado hambre y dijo ‘nadie más en mi familia va a volver a pasar hambre’. Resulta que tenía una nieta de dos años que ya tenía problemas de obesidad”. (Funcionaria, MINSAL).

Rol, metas e intervención

Los entrevistados reconocen que el Estado no ha abordado específicamente la alimentación en el lugar de trabajo, en parte porque ha habido otras prioridades, como la obesidad infantil. Actualmente, se están realizando intervenciones a diferentes niveles en población trabajadora adulta. Las intervenciones macro, que se realizan en conjunto con las Seremis, municipios y Consultorios, consisten en difusión de información a las personas que se atienden en el sistema público. El Programa “Elige Vivir Sano” promueve la alimentación saludable y la realización de ejercicio físico y es una iniciativa gubernamental. Por otro lado, se realizan encuestas, como la Encuesta Nacional de Salud y la Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida, que empiezan a tener en cuenta estos indicadores.

A nivel micro, a partir de 2010, se está reorganizando el “Programa de Acreditación de Lugares Promotores de la Salud”, con énfasis en el contexto laboral. Se consideran las diferentes formas de alimentación que reciben los trabajadores en sus lugares de trabajo, tales como: alimentación entregada en casino, alimentación entregada por vale ticket y espacios para efectuar la alimentación. La

acreditación es de carácter voluntaria y consta de apoyo educativo a trabajadores y familiares y el foco estaría puesto en la mediana y pequeña empresa.

“Para que los lugares de trabajo se acrediten como lugares promotores de la salud deben cumplir una serie de aspectos y dentro de eso debe estar la alimentación laboral, qué tipo de alimentación tiene, cómo se recibe, si hacen algún tipo de ejercicios, si hacen pausas saludables o no, y una serie de aspectos de salud ocupacional, de calidad de vida de los trabajadores”. (Funcionaria, MINSAL).

Dificultades

Para poder instalar y llevar a cabo los programas, los entrevistados reconocen dificultades para intervenir directamente, que muchas veces contrarrestan las acciones realizadas. Dentro de ellas destacan los aspectos culturales relacionados con la alimentación, tanto dentro como fuera del trabajo. Hay prácticas que están instaladas socialmente, que complejizan el problema y existe la percepción de que no cuentan con los recursos económicos que les permita atender esta temática.

“Siempre me acuerdo que una vez, haciendo una presentación muy técnica orientada a la vida sana, se levantó un maestro de la construcción que me dice ‘oiga, doctor, mire, yo me levanto a las 5 de la mañana, tomo un bus que se demora como dos horas en llegar a la pega, entro a las ocho, estoy trabajando hasta las seis de la tarde y ahí me tomo otro bus para llegar a la casa. ¿A qué hora cree usted que yo puedo hacer gimnasia?’”. (Funcionario, ISL).

3. REPRESENTANTES DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Descripción de la alimentación de los trabajadores

Según los entrevistados, la manera en que se alimentan los trabajadores está estratificada. Mientras que en la minería abunda la comida, en el transporte se alimentan con lo que encuentran en el camino, en la construcción los obreros llevan su “olla” con comida de la casa, y en las salmoneras y forestales muchas veces comen en los puestos de trabajo. En los rubros más administrativos reciben la alimentación a través de casinos o con vales restorán.

Se pueden encontrar prácticas de alimentación por tipo de empresa y muchas no cuentan con lugares para alimentarse. En general las grandes empresas disponen de un servicio de alimentación proporcionado por una empresa especializada en un casino, con comodidades y una alimentación adecuada. Los usos que se les da a algunos beneficios no siempre responden a su objetivo y el vale restorán puede utilizarse para compras de otros productos. La opinión de los consultados apunta a que en las empresas donde el beneficio de alimentación se agrega a la remuneración, o se entrega en vale ticket, los trabajadores consumen una alimentación no saludable, buscando las opciones más económicas y rápidas.

“Me da la sensación de que las grandes empresas que tienen casino cumplen con la normativa y que las empresas más chiquitas en su mayoría incluyen un ítem en el sueldo que dice ‘alimentación del mes’ y ahí cada uno se las arregla.” (Funcionario, Mutua).

“Yo he estado en centros de cultivos en lagos y mar y de repente los trabajadores tienen que comer en el mismo lago ahí con la balsa moviéndose para todos lados y se supone que son minutos de descanso que tienen que tener.” (Funcionario, Mutua).

Alimentación y accidentabilidad

Las opiniones de los entrevistados en general apoyan el argumento de que la alimentación tiene relación con la accidentabilidad, especialmente en trabajos que requieren de una condición física especial o por la fatiga asociada a ausencia de alimentación.

“Una mala alimentación también conlleva niveles de accidentalidad mayor en función de la fatiga y otros efectos. Creo que hay una relación directa entre una mala alimentación y un aumento en la accidentalidad.” (Funcionario, Mutua).

Legislación actual y roles asociados

Se considera que no es suficiente y que el Estado debiese abordar de manera más activa la alimentación en el trabajo, siendo necesario regular y fiscalizar más en esta materia. Las normas y/o leyes deben actualizarse en función de lo que se necesita hoy como país. Las intervenciones deberían ser transversales al ciclo vital, partiendo con la educación en las escuelas. Instituciones de salud como FONASA e ISAPRES desde el ámbito privado, debiesen tener una participación más activa en la promoción de la salud y la alimentación adecuada, previniendo la aparición de enfermedades crónicas no transmisibles.

Respecto al rol de las mutuales, hay quienes opinan que deben preocuparse de las formas de realizar la alimentación en los lugares de trabajo, a través de apoyo a empresas, asesorías, etc., lo que ayudaría a mejorar la calidad de vida laboral. Otros consultados opinan que el rol de las mutuales es velar por los riesgos laborales descritos legalmente. Asumir otras funciones que no les corresponden directamente, sería liberar a otros actores que sí debiesen tomar una posición más activa.

Los entrevistados consideran que las entidades gubernamentales, mutuales y los centros académicos debieran poner el foco en la educación, como manera de concientización, ya sea en los lugares de trabajo o en colegios y universidades. Recomiendan que los estudiantes que se están formando en carreras que tengan relación con la gestión de las empresas, seguridad y salud ocupacional, tengan cursos que aborden estas temáticas, para que posteriormente transmitan esa información y la instalen en sus lugares de trabajo.

“A las ISAPRES y FONASA les compete el tema de mantener a la población sana. El gobierno, a través del Programa de Vida Sana, ha avanzado en la iniciativa.” (Funcionario, Mutua).

“Creo que el rol del Estado va en la regulación de la alimentación en general. Por ejemplo, en Finlandia, el Estado definió los niveles de sal y de grasas saturadas que debían tener los alimentos, y promovió una línea de alimentación sana para toda la población. Hay que educar a la población al respecto.”

(Funcionario, Mutua).

4. ENTREVISTAS A REPRESENTANTES SINDICALES

Descripción de alimentación en el trabajo

Los representantes sindicales entrevistados coinciden en señalar que las prácticas de alimentación dependen tanto de la actividad económica como del tamaño de la empresa. Algunas actividades tienen un mayor control de la alimentación en el trabajo, como es el caso de la gran minería, las actividades financieras y las grandes empresas. Los trabajadores reciben la alimentación a través de comedores, con asesoría nutricional constante e información detallada de los alimentos. No obstante, existe un importante segmento de trabajadores que reciben la alimentación en condiciones poco saludables, sin instalaciones para efectuar su alimentación, como el caso del transporte urbano y las forestales. En la agricultura existirían diferencias entre la agroindustria y los medianos y pequeños agricultores, que no tienen instalaciones para la colación.

Los sectores menos protegidos tienden a consumir alimentos poco saludables, que pueden ser tóxicos en su elaboración, como es el caso de los conductores de buses que se alimentan con lo que puedan, o los trabajadores de comida rápida que se alimentan con ese tipo de comida. Para los trabajadores que no pueden efectuar adecuadamente su colación, por razones monetarias, temporales o espaciales, el *snack* se vuelve una alternativa viable, cómoda y de buen sabor. Existe una excepción en el caso de los trabajadores agrícolas, quienes consumen frutas y verduras, pero no por conocimiento ni por llevar a cabo una alimentación saludable, sino por la disponibilidad del alimento.

“En las tiendas, fuera de que no existen lugares para los trabajadores en general, quienes almuerzan lo hacen en el baño o en las estanterías (...) la gente sale de los locales a comer a la calle, porque no tienen dónde comer.” (Representante sindical).

“Se hizo un estudio, cinco o seis años atrás, en donde casi el 60% de los conductores de todo el sistema de transporte en Chile tiene diabetes, debido a la mala alimentación, al sobrepeso, al sándwich, la comida chatarra, porque no da tiempo, el sistema no deja el tiempo para que los conductores se alimenten como corresponde.” (Representante sindical).

Diferencias entre trabajadores de planta, contratistas y subcontratistas

Existen diferencias sustanciales entre los trabajadores de planta, que cuentan con las disposiciones legales para efectuar su almuerzo, respecto de los trabajadores contratistas y subcontratistas, que en algunos casos no pueden ocupar las instalaciones de la empresa o lo hacen en condiciones de menor

calidad. La acción sindical ha tratado de disminuir las desigualdades, pero solo funciona cuando existe una organización estable y fuerte, porque de lo contrario no tiene mayor injerencia. Las diferencias en el trato son evaluadas como una forma de discriminación, aspecto que estaba cubierto por la ley de subcontratación, pero que en la práctica dista mucho de lo establecido.

“Hay niveles de insatisfacción, sobre todo en el mundo de los trabajadores contratistas. Una cosa son los trabajadores de planta, que son los primeros que reciben un servicio, mientras los contratistas ven que hay una discriminación en cuanto a la calidad de ese servicio. Obviamente no tienen las mismas alternativas a la hora de la alimentación, del desayuno, del café. Hay empleadores que efectivamente no les garantizan la alimentación en las faenas. Por tanto, esa es una batalla de todos los días.”
(Representante sindical).

Alimentación y productividad

Los entrevistados ven dos visiones en la relación entre alimentación y productividad de los trabajadores. Si se considera como eficiencia en el trabajo, una buena alimentación ayuda a trabajar mejor, pero concibiendo la productividad en términos de alcanzar metas, la alimentación podría pasar a segundo plano si el trabajo lo requiere.

“La producción sería mucho mejor si estuviéramos bien alimentados.” (Representante sindical).
“A veces no tenemos tiempo ni siquiera de ir al baño, y menos para comer algo por requerimientos del servicio.” (Representante sindical).

Aspectos sociales, publicitarios y la nueva pobreza

Los entrevistados señalan que la reducción de la pobreza ha determinado un cambio en la alimentación. Las personas no pasan hambre, pues tienen acceso a alimentos económicos, aunque no nutritivos. En esta abundancia de alimentos se busca lo que está más al alcance y es más barato. La alimentación es un componente social importante y muchas veces cargado de afectos, por lo que la abundancia está relacionada con una idea de satisfacción.

Los entrevistados refieren la importancia de la publicidad en un modelo socioeconómico basado en el consumo y el prestigio social. La publicidad funciona como el enganche y motor para que el trabajador vea un producto y sienta la necesidad de comprarlo o consumirlo. Se instalan necesidades en las personas que no van de la mano con los discursos de vida o alimentación saludable. Los discursos que promueven una alimentación saludable dejan de tener sentido al momento de contrarrestarlos con la realidad, como si fueran descontextualizados.

“Hay una cultura de alimentación para quitar el hambre, porque hay gente pobre y con hambre, grupos familiares que compran mucho pan, muchos tallarines porque eso te quita el hambre momentáneamente, pero te alimenta muy mal.” (Representante sindical).

“Si tú comparas un quesillo para el común de las personas es caro, y es más caro aún sin sal, cuando debiera ser lo más sano, pero también tiene que ver con una cultura, no existe una cultura de alimentación saludable.” (Representante sindical).

“Si tú consumes esto, serás una persona exitosa.” (Representante sindical).

Roles asociados a la alimentación en el trabajo

Planean que en materia de alimentación laboral cada uno de los actores involucrados tiene una participación activa y decisiva para la instauración de una alimentación de calidad. El Estado debe contar con un rol más activo, de carácter regulador, con mayor entrega de información en todos los niveles, y una fiscalización más efectiva. Los empresarios debiesen tener como responsabilidad asegurar una alimentación de calidad para sus trabajadores, no sólo por un concepto ético, sino también por los beneficios que conlleva instalar prácticas adecuadas, en términos de productividad, satisfacción de los trabajadores y responsabilidad social empresarial.

Los representantes sindicales consideran que ellos tienen un rol importante en velar por la alimentación en el trabajo. La alimentación debiese ser un derecho, que garantice servicio, calidad, educación y prevención y no un beneficio en donde las garantías quedan relegadas a la voluntad del empleador. Los entrevistados reconocen un rol activo en temas vinculados a la alimentación, pero ha sido por el lado de la remuneración más que por la calidad de la alimentación en sí misma. De igual modo, confiesan necesitar mayor información, para que sus intervenciones se sustenten en conocimientos nutricionales válidos y no por criterios económicos, que finalmente perpetúan la inadecuada alimentación en los trabajadores.

“La alimentación es un derecho fundamental e irrenunciable que desde nuestro punto de vista no puede ser compensado a través de algún viático. Cuando algunos trabajadores plantean cambiar la alimentación por un bono, nosotros lo encontramos inaceptable, porque es la empresa la que debe proveer ese servicio con calidad. Para eso debe haber un Estado que garantice esa normativa.”

(Representante sindical).

Educación y diálogo social

Al hablar de alimentación de calidad, la estrategia de educación es vista como urgente y necesaria. No sólo se concibe la educación del trabajador, sino que debe incluir a sus familias y que se incorporen estos temas en la escuela primaria, enseñándoles a los niños la importancia de llevar una alimentación saludable. En la medida en que se educa al respecto, se puede prevenir, para no cargar al Estado las consecuencias asociadas a los gastos en salud. La educación en todos los estratos permitirá que los trabajadores sean partícipes y constructores de su propio bienestar, pudiendo implementar adecuadamente nuevas prácticas, hábitos de alimentación y disminuyendo las resistencias frente al cambio.

“El cambio parte por lo educacional, pero no solamente a los trabajadores y sus hijos, sino que también a los empresarios y a la conciencia de las personas que trabajan bajo sus órdenes, que son seres humanos igual que ellos y que tienen las mismas necesidades que ellos, (...) Si no tenemos conciencia de lo que es una buena alimentación, mucho menos vamos a tener conciencia de exigir”. (Representante sindical).

5. ENTREVISTAS A EMPRESARIOS Y/O GERENTES DE RECURSOS HUMANOS

Se realizaron entrevistas a empresarios y/o personal de recursos humanos de diferentes rubros: enseñanza, comercio, agroindustria, industria manufacturera, inmobiliaria, telecomunicaciones, hotel, restorán, comercio y gestión empresarial. Gran parte de los entrevistados representaban a grandes empresas (sobre 200 personas), mientras que una pequeña parte correspondían a mediana empresa y sólo uno a una pequeña empresa.

Entrega de alimentación

Cuando el beneficio de alimentación es a través de casino, con empresa prestadora de servicios, el empleador cubre el monto total o parte de ese monto. Una segunda opción es el bono agregado a la remuneración y sólo pocos casos tienen convenio con restorán o no entregan el beneficio. Por otro lado, la mayoría cuenta con 45 minutos o una hora para efectuar la colación, y en algunos casos se registraron trabajos nocturnos que también tenían un tiempo de descanso y colación asignada.

“En el caso de las áreas industriales, el financiamiento del almuerzo es compartido, 50% el trabajador y 50% la empresa”. (Directivo, agroindustria).

“No, ellos siempre van a preferir ingreso en efectivo. Si nosotros le ofrecemos un bono de 35 mil pesos para colación, ellos prefieren ese bono. Si le ofreciéramos la posibilidad de darles el almuerzo y no le pagáramos el bono, eso iría en desmedro de ellos. Siempre van a preferir tener los 35 mil pesos en la mano”. (Administrador, inmobiliaria).

Estilos de alimentación

Los entrevistados señalan que existen opiniones diferenciadas por sexo. Las mujeres optan por comidas más livianas, como ensaladas, frutas y pescados, mientras que los hombres comen mucha legumbre y carne. Esta opción se daría mucho en los oficios más industriales y agroindustriales. El segmento más joven tiende a no alimentarse saludablemente y la comida chatarra muchas veces es la opción.

“Durante el almuerzo, el menú hipocalórico o el vegetariano es el preferido por las mujeres. Los hombres comen más”. (Representante RRHH, industria).

“Los trabajadores jóvenes no comen verdura, no comen fruta. Se van por el lado fácil: compran una bolsa de paté y se comen un pan con paté a la hora de almuerzo.” (Directivo, gestión empresarial).

Alimentación y seguridad laboral

En relación con este tema hay opiniones diversas. Algunos representantes ven una relación directa, donde la fatiga impacta en la calidad del trabajo y favorece los accidentes. Otras opiniones no ven una relación tan directa.

“No, yo no veo ninguna relación. Lo que sí podría haber relación es entre la alimentación y las enfermedades, como la obesidad y la hipertensión. Yo veo todos los accidentados, veo la alimentación y no existe relación. Todos se alimentan igual, no puedes discriminar.” (Representante RRHH, industria).

“Por supuesto que sí, porque la fatiga hace que la persona pueda estar más débil y cometer algún tipo de error por esta debilidad. En las personas, sobre todo adultas, es un tema potente.” (Representante RRHH, comercio-retail).

Rol e intervenciones

Según los entrevistados, hay una preocupación por la alimentación en el trabajo, sobre todo en empresas con mayor cantidad de trabajadores. Se materializa a través de un casino, asesorado por un nutricionista y normalmente presentan informaciones respecto a los alimentos, junto con una dieta balanceada y diversa. Otras empresas ocupan estrategias para instalar el concepto de alimentación saludable, a través de la entrega de fruta o de la circulación de un carrito saludable. En un caso, la empresa solicitó una asesoría nutricional para evaluar si la alimentación que entregaba estaba acorde con las necesidades energéticas requeridas por los puestos de trabajo. Sin embargo, se reconoce que no existen muchas iniciativas al respecto. Y en algunos casos consideran que entregan mucho alimento, con exceso calórico.

Sobre el rol que debiese asumir la empresa frente a la alimentación en el trabajo, hay opiniones variadas. Algunos consideran que solo basta con un lugar adecuado, mientras que otros consideran que entregar la alimentación y una alimentación de calidad, no sólo es un beneficio al trabajador, sino que también a la empresa, por su efecto en la productividad y satisfacción del trabajador.

“Siento que es un deber, sobre todo a nivel de la gente con menos ingreso. La ley no lo exige, pero si los empresarios tomamos conciencia de lo importante que es en todos los aspectos, no solamente en lo productivo, sino también como un tema social y motivacional, todos tendrían la preocupación y darían el alimento. El tema del alimento no es caro. Es un beneficio que tú le entregas al trabajador, pero tiene mucho retorno. Siempre he pensado que si tuviera mi empresa me preocuparía de la alimentación, del desayuno y del almuerzo. Lo tengo absolutamente claro.” (Representante RRHH, comercio-retail).

6. CASOS DE BUENAS PRÁCTICAS

Los testimonios entregados por los entrevistados permitieron identificar ejemplos de buenas prácticas de alimentación, implementadas voluntariamente en esas empresas.

Caso 1

Es relatado por el jefe corporativo de seguridad y salud laboral de una empresa internacional del rubro eléctrico, con 2.200 trabajadores en nuestro país, mayoritariamente de sexo masculino. Destaca el involucramiento de la dirección y participación de todos los trabajadores en los temas de alimentación en el trabajo, donde con programas preventivos se ha logrado mejorar algunas conductas alimentarias. El año 2006, como parte de la estrategia de seguridad de las personas, la dirección corporativa se propuso la meta de lograr cero accidentes. Para ello fue necesario identificar todos los peligros y establecer control sobre los riesgos, detectándose que el sobrepeso y el sedentarismo constituían factores modificables que generan riesgos de accidentes y ausentismo.

Un diagnóstico de salud como parte del programa preventivo anual, determinó la presencia de enfermedades crónicas no transmisibles, especialmente cardiovasculares. A partir de esta información se generó un programa preventivo de riesgo cardiovascular que lleva seis años de implementación, con foco en factores modificables, como actividad física y alimentación saludable. Para comprometer a los trabajadores y directivos de la empresa, se ejecutó una campaña de educación y difusión para lograr cambios permanentes en las conductas alimentarias. El programa logró implementar gimnasios con profesionales especializados, que ofrecen semanalmente clases de actividad física preventiva en riesgo cardiovascular. También se incorporaron dos evaluaciones nutricionales al año, conducidas por un nutricionista, y se realizó una alianza estratégica con la empresa de administración del casino, para entregar alimentación sana. Se implementaron campañas de educación para los trabajadores y sus familias, los que en forma gradual fueron adhiriendo al programa, siendo hoy parte de la cultura de la empresa.

La compañía contrató a una empresa especializada para administrar el casino y entregar un servicio de calidad, con alimentos inocuos y de óptima nutrición. La minuta de comidas incluye platos dietéticos especiales (por ejemplo, sin sal), los que indican el aporte calórico respectivo. La minuta se organiza en conjunto entre los trabajadores y la empresa y busca satisfacer las necesidades nutricionales, pero también los gustos del trabajador. Se creó un salad-bar con una gran variedad de ensaladas, vistosas y estéticamente coloridas, seguido por un plato de comida caliente, que incluye productos de origen animal y vegetal, además de postres. Se está tratando de reducir el consumo de bebidas entregando jugo natural o agua. Los entrevistados consideran que esta modalidad es buena, ya que no discrimina a los vegetarianos y permite a las personas con algunas enfermedades contar con una dieta especial, lo que ha generado una alta satisfacción y control sobre lo que consumen.

Para disminuir el consumo de *snacks* y café, se implementó la entrega de frutas, alcanzando hoy a 400 g diarios, con un costo declarado de \$120 por cada fruta. Se entregan gratuitamente a cada trabajador a media mañana, lo que es muy bien valorado, ya que se considera que incentivar el consumo de frutas durante el día contribuye a una alimentación saludable, evita la fatiga o reduce el consumo de *snacks*, generalmente galletas. Inicialmente estas prácticas generaron resistencia, pero después de un tiempo producen satisfacción en los trabajadores por la preocupación de la empresa para que se alimenten saludablemente. Campañas Educativas de Salud y Alimentación también son parte de la difusión permanente en la empresa, donde el apoyo de marketing social es por afiches, dípticos y concursos de recetas saludables.

Caso 2

“Vivir Bien” es un programa de promoción de salud al interior de las empresas que nace en el año 2005, en el marco de la responsabilidad social empresarial y como consecuencia de la preocupación de SODEXO de canalizar el uso del ticket o cheque restorán que entrega a los trabajadores de diversas empresas hacia una adecuada selección de alimentos que impacten positivamente los indicadores de salud. Los objetivos fundamentales del programa están orientados a favorecer un estilo de vida saludable que permita prevenir y/o manejar las enfermedades crónicas del adulto y garantizar un mayor bienestar durante la jornada laboral y familiar.

El programa contempla tres grandes áreas, que se asignan a cada empresa según la prioridad derivada de encuestas directas a los trabajadores: a) alimentación; b) familia; y c) salud laboral. En cada una de estas etapas se aplica una metodología sistematizada pero adaptada a la realidad de cada empresa, que contempla tres aspectos básicos: a) evaluación; b) capacitación; y c) reevaluación. Además existe una etapa de mantenimiento que es transversal a lo largo de todo el proceso.

El programa ha beneficiado a más de 237.000 personas en 250 empresas a lo largo de siete años de ejecución y entre los resultados más relevantes destaca: 60% de los trabajadores tiene algún grado de exceso de peso, especialmente en el género masculino; 87% son sedentarios; 48% fuma; menos del 20% prefiere los alimentos recomendados por el Ministerio de Salud para la población chilena, encontrándose una baja ingesta de frutas, verduras, lácteos descremados, pescados y leguminosas y una alta ingesta de grasas y azúcares.

En un estudio realizado para evaluar el efecto de seis meses de intervención del programa se observó:

- Disminución del exceso de peso en cinco puntos porcentuales
- Una mejora significativa en la selección de los alimentos
- Un 86% mejoró su percepción de la preocupación de la empresa por sus colaboradores
- Un 88% percibió una mejora del clima laboral a raíz de la aplicación del programa

Aun cuando no fue evaluado, se estima que la mayor motivación lograda en los colaboradores, puede mejorar el rendimiento, productividad y competitividad de las empresas.

Algunas de las lecciones aprendidas en esta intervención fueron:

- La empresa es un excelente espacio para promover estilos de vida saludables.
- Los programas sistemáticos, que consideran las barreras específicas de cada empresa y que cuentan con un equipo altamente motivado y capacitado, son exitosos.
- Que la coherencia es fundamental.
- Que el grado de participación depende del apoyo de las jefaturas.
- Que a los trabajadores sí les importa participar en iniciativas para promover estilos de vida más saludables.

Caso 3

Otro caso interesante es una empresa internacional norteamericana del rubro telecomunicaciones, con tres años en el mercado chileno y con presencia en varios países de la región. La gerente de personas declara de gran interés el tema y comparte el hecho de que la alimentación en el trabajo es un tema muy sensible y de gran interés de los directivos y de los trabajadores. Esta empresa tiene más de 800 trabajadores en distintas regiones de Chile, con una edad promedio de 34 años. Se entrega el beneficio de alimentación a través de ticket restorán, que está económicamente ajustado al sector urbano donde desarrollan sus actividades.

El beneficio de alimentación es de \$3.500, con el que los trabajadores pueden tener acceso a los alimentos de sus cafeterías y sus carritos saludables, una alternativa novedosa y particular. Esta modalidad de libre elección es percibida como una excelente forma de recibir el beneficio, ya que los trabajadores pueden hacer la colación en el puesto de trabajo. Durante el horario laboral, además de recibir una oferta de alimentación saludable a la hora de almuerzo, también puede hacerlo durante el resto del día, a través de un carrito con alimentos saludables (frutas, cereales, lácteos, etc.), que circula por las distintas áreas de la organización y que tienen un costo económico menor que en el comercio. Según la empresa, el carrito saludable ha generado un muy buen impacto de opinión y satisfacción en los trabajadores, además de un buen clima laboral, pues facilita el acceso a alimentos saludables sin tener que dejar de trabajar.

La iniciativa se complementa con campañas comunicacionales respecto de la alimentación saludable y sus beneficios, muy bien percibidas por los trabajadores y que son compartidas con otros países, buscando globalizar prácticas asociadas a vida sana. Para mantener la participación de los trabajadores y directores, se cuenta con el Comité Vida Sana, que se generó a partir de la preocupación de un grupo de trabajadores por educar a sus compañeros respecto de estilos de vida. Generaron una alianza estratégica con el departamento de recursos humanos de la empresa, con el cual promueven actividades y

hacen difusión de alimentación saludable y deportes. Dentro de las actividades, destacan la medición del estado nutricional a través del Índice de Masa Corporal (IMC), la entrega de información relevante y concursos para bajar de peso, asesorados por una nutricionista. En todos los casos la participación es de carácter voluntaria y se han obtenido muy buenos resultados, en términos de satisfacción y promoción de la salud.

Caso 4

Gasto energético por puesto de trabajo. Este caso corresponde a una empresa nacional, del rubro de la agroindustria, con más de 16.200 trabajadores de sexo masculino a lo largo de Chile y con trabajo en turnos. En la empresa se entrega el beneficio de alimentación mediante sistema de casino y en algunos casos se les ofrece dentro de los lugares de trabajo instalaciones para almacenar los alimentos refrigerados y un sistema de calentamiento basado en “bañomaría”. La alimentación del casino está a cargo de una empresa especializada, ofreciendo diferentes minutas diarias, controladas por una nutricionista, por lo que se dispone diariamente de opciones de alimentación equilibrada, variada y saludable.

La empresa empezó a analizar las características ergonómicas de los puestos de trabajo, lo que permitió reconocer que algunos requerían mayor gasto energético. Se empezaron a cuestionar si la alimentación entregada en la jornada laboral correspondía a lo requerido por los trabajadores. Se solicitó la asesoría de un organismo externo relacionado con seguridad y salud laboral, para evaluar el gasto energético por puesto de trabajo. Dicho estudio determinó los niveles de calorías requeridas para una ocupación determinada y permitió evaluar la alimentación entregada a sus trabajadores, encontrándose en general buenos resultados. Este estudio permitió reconocer que la alimentación debe estar en relación con el gasto energético asociado a un puesto de trabajo y que la acción de la empresa va más allá de la entrega del alimento. Actualmente están generando un programa de salud que les permita entregar información a sus trabajadores respecto a los beneficios de la alimentación sana.



Una fracción importante recibe almuerzo en el casino de la empresa o un bono a través del sueldo. Sin embargo, cerca del 40% de los trabajadores no recibe ningún beneficio, proporción que es mayor en las mujeres.

resultados de la encuesta estructurada

1. RESULTADOS POR GÉNERO

Se entrevistaron 995 personas, un 19% menos del tamaño de muestra propuesto. La encuesta fue aplicada en 16 tipos diferentes de empresas, de las cuales el mayor número correspondía al rubro Comercio y Talleres de Reparación (n=210), Industria Manufacturera (n=159) y Construcción (n=143).

CUADRO 6
Edad, nivel educacional y características laborales de la muestra según sexo

		Mujeres %	Hombres %	Total %	Probabilidad
Edad años	18 -29	35,7	31,4	33,0	
	30-39	34,6	30,0	31,7	
	40 y más	29,7	38,6	35,3	< 0,05
Nivel educacional	Básica	2,2	8,7	6,3	
	Media completa e incompleta	28,8	41,7	36,9	
	Universitaria o técnica incompleta	14,5	16,3	15,7	
	Universitaria o técnica completa	54,5	33,3	41,1	< 0,001
Tipo de contrato	Indefinido	77,9	72,9	74,8	
	Plazo fijo	12,9	7,7	9,6	
	Por obra o faena	1,4	14,3	9,5	
	Honorario /boleta	4,2	3,0	3,4	
	Otro/ no sabe	3,6	2,1	2,7	< 0,001
Jornada laboral	Diurna	88,0	86,0	86,8	
	Turnos rotativos	3,6	8,5	6,7	
	Otra (ciclos/nocturna)	8,4	4,5	6,5	<0,005
Días de trabajo por semana	Cinco	77,4	59,1	66,1	
	Seis	18,8	38,6	31,0	
	Otros (rotativo, variable)	3,8	2,4	2,9	< 0,001
Horas diarias de trabajo	< 7 horas	7,3	8,4	8,0	
	7 a 8 horas	19,0	16,7	17,6	
	8 a 9 horas	52,2	41,9	45,7	
	> 9 horas	21,5	33,0	28,7	<0,005

Fuente: Elaboración propia

Las principales características del grupo estudiado según sexo se presentan en el cuadro 6, donde el 37% corresponde a mujeres y 63% a varones. La edad promedio fue $36,1 \pm 10,8$ años, con una alta proporción de menores de 40 años. Más del 40% del grupo tenía estudios superiores completos, con una proporción significativamente mayor en las mujeres. La gran mayoría de los encuestados tenía un contrato laboral indefinido y un bajo porcentaje contratos por obra o faena, aunque algo mayor en los hombres. Predominan las jornadas de trabajo diurnas, de cinco días a la semana, con jornadas laborales de 8 a 9 horas diarias, destacándose una situación significativamente más favorable en las mujeres.

Las principales características de las empresas donde se obtuvo la muestra y los ingresos líquidos mensuales de los trabajadores se muestran en el cuadro 7. El 90% correspondían a empresas del sector privado, con una distribución geográfica relativamente similar a la distribución de la población a nivel nacional. La mayor parte de los encuestados pertenecían a medianas y grandes empresas, proporción superior a lo observado a nivel nacional, lo que debe considerarse en la interpretación de los resultados. La antigüedad en el cargo presenta una gran dispersión aunque más de la mitad tenía tres años o menos, lo que es concordante con la alta proporción de personas jóvenes encuestadas. El ingreso líquido mensual también presenta una gran variabilidad, con una baja proporción a nivel del salario mínimo y un 41% sobre el equivalente de US\$1.000 mensuales. En casi ninguna de estas variables hubo diferencias significativas según sexo.

CUADRO 7
Tipo de empresa, ubicación geográfica, tamaño y sueldo líquido mensual según sexo

		Mujeres %	Hombres %	Total %	Probabilidad
Tipo de Empresa	Privada	86,4	92,2	90,1	
	Pública	13,6	7,8	9,9	< 0,005
Zona geográfica de la empresa	Norte del país	8,4	6,4	7,1	
	Centro del país	58,7	64,7	62,5	
	Sur del país	33,0	28,9	30,4	NS
Número trabajadores de las empresa	1 a 9	16,8	7,6	11,0	
	10 a 49	24,1	26,7	25,7	
	50 a 199	14,0	25,0	21,0	
	200 y más	45,1	40,7	42,3	<0,001
Antigüedad en el actual trabajo	Menos de un año	25,4	25,7	25,6	
	1 a 3 años	24,0	29,8	27,6	
	3 a 5 años	14,3	13,6	13,9	
	5 a 10 años	17,0	14,1	15,2	
	10 años y más	19,3	16,8	17,7	NS
Ingreso líquido mensual miles \$	< 182	6,4	4,5	5,2	
	183 a 296	30,0	27,6	28,5	
	297 a 496	26,3	24,1	24,9	
	497 a 896	25,2	25,2	25,2	
	897 y más	12,1	18,6	16,2	NS

NS: No significativo estadísticamente
Fuente: Elaboración propia

Un número significativo de empresas no cumple con al menos una de las tres condiciones mínimas establecidas en el artículo 594 de la Ley 16.744: contar con un espacio para alimentarse, que esté limpio la mayor parte del tiempo y disponer de más de 30 minutos para comer. La situación observada fue algo más negativa para las mujeres (cuadro 8).

CUADRO 8
Cumplimiento de los aspectos legales respecto de la alimentación según sexo

		Mujeres %	Hombres %	Total %	Probabilidad
Disponibilidad de un lugar para comer	No	25,7	20,2	22,3	
	Sí	74,3	79,8	77,7	< 0,05
¿Lugar de comida en el trabajo limpio?	Siempre	55,3	56,1	55,8	
	La mayoría de las veces	24,6	28,6	27,1	
	A veces	11,2	9,4	10,0	
	Casi nunca, nunca	5,0	2,5	3,5	
	No come durante la jornada laboral	3,9	3,4	3,6	NS
Tiempo disponible para la alimentación	30 minutos	22,6	18,4	20,0	
	30 a 45 minutos	18,7	13,8	15,6	
	45 a 60 minutos	47,8	48,6	48,3	
	Más de una hora	7,5	15,6	12,6	
	Otros / no sabe	3,4	3,6	3,5	<0,005

NS: No significativo estadísticamente
Fuente: Elaboración propia

Al analizar el tipo de beneficios recibidos en relación a la alimentación destaca que una fracción importante recibe almuerzo en el casino de la empresa o un bono a través del sueldo. Sin embargo, no es menor el hecho de que cerca del 40% de los trabajadores no recibe ningún beneficio, proporción que es mayor en las mujeres (cuadro 9).

CUADRO 9
Beneficios recibidos en relación con la alimentación en el trabajo según sexo

Forma de entrega del beneficio de alimentación	Mujeres %	Hombres %	Total %	Probabilidad
En la empresa (casino)	27,0	32,3	30,3	
Se agrega a remuneración mensual	19,4	23,7	22,1	
Otros (cheque restorán, convenios)	7,5	9,4	8,8	
No recibe	46,1	34,6	38,8	<0,001

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la accesibilidad y grado de satisfacción por el almuerzo se observan algunos problemas por el tiempo de espera para trasladarse y almorzar, que a veces supera los 10 minutos,

por el hecho de que no siempre se pueda comer tranquilo o por las características del lugar donde se almuerza (cuadro 10).

CUADRO 10
Accesibilidad y satisfacción por el almuerzo según sexo

		Mujeres %	Hombres %	Total %	Probabilidad
Tiempo de espera para trasladarse y almorzar	Menos de 5 minutos	41,6	35,5	37,8	
	Entre 5 y 10 minutos	30,2	33,2	32,1	
	Más de 10 minutos	26,5	29,2	28,3	
	No almuerza	1,7	2,1	2,0	<0,05
Disponibilidad de horario para comer tranquilo	Siempre	35,7	44,3	41,2	
	La mayoría de las veces	33,5	34,3	34,0	
	Algunas veces	15,1	14,3	14,6	
	Pocas veces, nunca	13,7	5,8	8,7	
	No realiza colación	2,0	1,3	1,5	<0,001
Satisfacción con el lugar y tiempo para la alimentación	Siempre	46,1	48,9	47,8	
	No, podría ser mejor	44,7	45,2	45,0	
	No hay un lugar específico	7,2	3,6	5,0	
	No realiza colación	2,0	2,3	2,2	NS

NS: No significativo estadísticamente
Fuente: Elaboración propia

Existen también problemas importantes en los hábitos de alimentación, ya que cerca del 20% de la muestra no desayuna regularmente, un tercio no almuerza en forma regular, fundamentalmente por falta de tiempo o falta de recursos y una fracción importante almuerza en forma rápida, probablemente por restricciones de tiempo en la jornada laboral (cuadro 11). El almuerzo laboral incluye verduras y frutas en menos del 60% de los casos, lo que se aleja de las guías alimentarias del Ministerio de Salud. Al regresar a la casa una proporción importante solo toma once, habitualmente una comida de menor valor nutricional que una cena balanceada que incluya frutas y verduras. Finalmente, una fracción importante de personas manifiesta algún efecto negativo asociado a la falta de almuerzo, principalmente fatiga, dolor de cabeza e irritabilidad, lo que muy probablemente afecta la productividad.

Los aspectos socioculturales de la alimentación estudiados se presentan en el cuadro 12. La mayor parte de los trabajadores prefiere almorzar en un casino o restorán, aunque cerca de la mitad trae comida desde la casa. Valoran recibir una alimentación balanceada, aunque existe algún grado de sorpresa entre los compañeros de trabajo cuando alguien incluye verduras y frutas y la mayoría reconoce la importancia de comer acompañado. Destaca también que más del 20% de los encuestados expresa que casi siempre o siempre es bien valorado por la empresa trabajar en el horario de almuerzo, sin dejar tiempo protegido para este derecho fundamental. En todas las variables existen diferencias por sexo, con una mayor preocupación por una alimentación saludable en las mujeres.

CUADRO 11
Hábitos de alimentación durante la jornada laboral según sexo

		Mujeres %	Hombres %	Total %	Probabilidad
Frecuencia de almuerzo en la jornada laboral	Todos los días	68,6	71,4	70,4	
	Casi todos los días	18,8	19,1	19,0	
	Algunos días /casi nunca/nunca	11,6	9,5	10,6	NS
Razones para no almorzar (respuestas múltiples)	Falta de tiempo	47,9	52,4	50,7	NS
	Para ahorrar/falta de dinero	18,7	16,4	17,3	NS
	No hay lugar/Otro	17,0	14,9	15,7	NS
	Siempre almuerza	37,4	38,1	37,8	NS
Desayuno en la jornada laboral	Sí, en casa	44,7	38,6	40,9	
	Sí, en el trabajo	37,1	45,1	42,1	
	A veces / no toma desayuno	18,2	16,3	19,0	NS
Tipo de alimentación cuando llega a la casa	Toma once	56,1	36,9	44,0	
	Cena	16,6	27,3	23,4	
	Toma once y cena	20,6	32,6	28,1	
	No come	6,8	3,2	4,5	<0,001
Tipo de comida que menos omite en la semana laboral	Desayuno	33,3	28,2	30,1	
	Almuerzo	46,3	50,1	48,7	
	Once	12,2	12,2	12,2	
	Cena	8,2	9,5	9,0	NS
Rapidez con que come	Lento	10,3	15,1	13,3	
	Moderado	46,1	52,2	50,0	
	Rápido	43,6	32,7	36,7	<0,005
Contenido habitual del almuerzo	Plato de comida con frutas y verduras	59,5	57,1	59,0	
	Plato de comida sin frutas ni verduras	26,2	31,3	29,4	
	Comida rápida /snacks	13,2	9,1	10,6	
	No almuerza	1,1	2,5	2,0	<0,01
Efectos autorreportados cuando no almuerza (respuestas múltiples)	Fatiga, cansancio	41,3	38,1	39,3	NS
	Dolor de cabeza	32,4	24,4	27,4	<0,01
	Desconcentración	13,7	13,2	13,4	NS
	Irritabilidad	21,5	17,1	18,8	NS
	Ningún efecto	6,7	12,4	10,3	<0,01
	Siempre almuerza	27,7	26,0	26,6	NS

NS: No significativo estadísticamente
Fuente: Elaboración propia

CUADRO 12

Aspectos socioculturales relacionados con la alimentación laboral según sexo

		Mujeres %	Hombres %	Total %	Probabilidad
Forma óptima de recibir la alimentación en el trabajo	Casino	46,8	52,3	50,3	
	Cheque restorán	23,0	11,5	15,8	
	Dinero agregado al sueldo	22,1	25,5	24,3	
	Otros (convenios, otros)	8,1	10,7	9,4	<0,001
Su opción personal para almorzar en el trabajo	Casino	31,1	41,4	37,6	
	Restorán	8,4	10,4	9,6	
	Traer comida de la casa	52,7	40,0	44,7	
	Snack/no almorzar	7,8	8,2	8,0	<0,001
En la empresa ¿Es bien visto trabajar en horario de alimentación?	Casi siempre/siempre	18,7	23,0	21,4	
	Algunas veces	22,9	17,0	19,2	
	Pocas veces	17,6	25,0	22,2	
	Nunca	40,8	35,0	37,2	<0,01
Opinión sobre la mejor alimentación a recibir en el trabajo	Alimentarse hasta quedar satisfecho	5,6	17,2	12,9	
	Alimentarse balanceadamente	93,0	81,5	85,8	
	Saltarse la alimentación principal	1,4	1,3	1,3	<0,001
Mayor preocupación por recibir una alimentación saludable	Mujeres	74,0	61,4	66,1	
	Hombres	1,7	6,4	4,7	
	Ambos por igual	24,3	32,2	29,2	<0,001
Percepción de la importancia de comer acompañado	Siempre	52,0	46,6	48,6	
	La mayoría de las veces	24,6	24,5	24,5	
	Algunas veces	10,0	14,5	12,8	
	No es importante	13,4	14,4	14,1	NS
Actitud de los compañeros por inclusión de frutas y verduras en la alimentación	¿Lo/la molestan?	8,1	13,7	11,6	
	¿Lo/la felicitan?	4,7	6,2	5,7	
	¿Preguntan si está haciendo dieta?	33,8	32,7	33,1	
	No le dicen nada	53,4	47,4	49,6	<0,05

NS: No significativo estadísticamente
Fuente: Elaboración propia

Aun cuando se trata de una población joven con una edad promedio de 36 ± 10 años, al 29,2% ya se le ha diagnosticado una enfermedad previa, fundamentalmente hipertensión arterial y obesidad (cuadro 13). Considerando que los estudios de salud preventiva en población aparentemente sana muestran que cerca de la mitad de los enfermos detectados desconoce esta condición, la prevalencia real de enfermedades en esta población debe ser significativamente mayor. Lo mismo ocurre con la obesidad, en que existe una alta proporción de personas que tienen una imagen inadecuada de su estado nutricional.

Cuando el análisis se hace en función de la edad se observa que ya existe un deterioro de la salud en los adultos jóvenes y un importante aumento de la prevalencia en los mayores de 40 años, donde solo algo más de la mitad se encuentra aparentemente sano. Ello refuerza la importancia de las intervenciones preventivas precoces, antes de que el daño se produzca.

CUADRO 13

Antecedentes de patologías diagnosticadas previamente según sexo y edad

Enfermedad (respuestas múltiples)	Mujeres %	Hombres %	Total %	Probabilidad
Hipertensión/ Enf. cardiovascular	8,1	11,2	10,0	NS
Obesidad	9,8	11,8	11,1	NS
Diabetes mellitus	3,6	3,0	3,2	NS
Colesterol o triglicéridos altos	13,4	15,6	14,8	NS
Sano	71,5	70,4	70,8	NS
Enfermedad (respuestas múltiples)	< 30 años %	30-39 años %	40 y más %	Probabilidad
Hipertensión/ Enf. cardiovascular	3,1	4,9	20,7	<0,001
Obesidad	6,7	11,7	13,0	<0,05
Diabetes mellitus	1,8	1,6	6,2	<0,001
Colesterol o triglicéridos altos	9,8	13,0	21,2	<0,001
Sano	82,9	76,3	56,6	<0,001

NS: No significativo estadísticamente
Fuente: Elaboración propia

2. RESULTADOS POR TAMAÑO DE LA EMPRESA

El mismo análisis anterior se realizó en función del tamaño de la empresa, agrupando las que tenían menos de 50 trabajadores (pequeñas y microempresas 36,7%), entre 50 y 199 trabajadores (medianas 21,0%) y 200 trabajadores y más (grandes empresas 42,3% de la muestra). Según lo observado en estudios previos y en las entrevistas cualitativas el grado de cumplimiento de los aspectos legales se relaciona con el tamaño de la empresa, con una situación más favorable respecto a disponibilidad de un lugar apropiado y limpieza en las grandes empresas (cuadro 14). En cuanto al tiempo disponible para almorzar el comportamiento es variable, con mayor frecuencia de tiempos superiores a una hora en las microempresas.

CUADRO 14

Cumplimiento de los aspectos legales según tamaño de la empresa

		Microempresas %	Medianas %	Grandes %	Probabilidad
Disponibilidad de un lugar para comer	No	32,2	13,8	18,2	
	Si	67,8	86,2	81,8	< 0,001
¿Lugar de comida en el trabajo limpio?	Siempre	49,5	54,3	62,0	
	La mayoría de las veces	28,3	30,0	24,2	
	A veces	12,9	9,1	8,8	
	Casi nunca, nunca	3,3	3,3	3,3	
	No come en la jornada laboral	6,0	3,3	1,7	<0,01
Tiempo disponible para la alimentación	30 minutos	14,0	21,4	25,2	
	30 a 45 minutos	17,6	13,8	14,6	
	45 a 60 minutos	39,3	53,8	52,9	
	Más de una hora	22,2	9,1	5,7	
	Otros / no sabe	6,9	1,9	1,6	<0,001

Fuente: Elaboración propia

También existen importantes diferencias en relación a los beneficios recibidos en la alimentación, con casi 4 veces más almuerzos en los casinos en las grandes empresas y dos veces más personas que no reciben ningún beneficio, en las microempresas (cuadro 15).

CUADRO 15

Beneficios recibidos en relación a la alimentación en el trabajo según tamaño de la empresa

Forma de entrega del beneficio de alimentación	Microempresas %	Medianas %	Grandes %	Probabilidad
En la empresa (casino)	13,2	14,9	51,9	
Se agrega a remuneración mensual	25,5	21,6	19,2	
Otros (cheque restorán, convenios)	9,9	14,9	4,3	
No recibe	51,4	48,6	24,6	<0,001

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la accesibilidad y satisfacción por el almuerzo se observan también algunas diferencias significativas, aunque menos acentuadas, con una situación algo más favorable en las grandes empresas (cuadro 16).

CUADRO 16

Accesibilidad y satisfacción por el almuerzo según tamaño de la empresa

		Microempresas %	Medianas %	Grandes %	Probabilidad
Tiempo de espera para trasladarse y almorzar	Menos de 5 minutos	38,2	35,7	39,5	
	Entre 5 y 10 minutos	27,8	37,6	31,8	
	Más de 10 minutos	30,4	25,7	27,7	
	No almuerza	3,6	1,0	1,2	<0,001
Disponibilidad de horario para comer tranquilo	Siempre	38,2	38,1	45,7	
	La mayoría de las veces	31,0	39,1	33,7	
	Algunas veces	18,4	14,8	11,0	
	Pocas veces, nunca	9,6	7,1	8,6	
	No realiza colación	2,8	0,9	1,0	<0,02
Satisfacción con el lugar y tiempo para la alimentación	Siempre	42,2	45,7	53,4	
	No, podría ser mejor	47,9	51,0	39,5	
	No hay un lugar específico	6,6	1,4	5,5	
	No realiza colación	3,3	1,9	1,6	<0,002

Fuente: Elaboración propia

Los hábitos de alimentación también muestran diferencias significativas según el tamaño de la empresa (cuadro 17). Las principales diferencias se relacionan con mayor frecuencia de desayuno en el trabajo, menor omisión del almuerzo en la jornada laboral y mayor inclusión de verduras y frutas en el almuerzo en las grandes empresas. La falta de dinero o el ahorro para no almorzar aparecen con más

fuerza en las microempresas. Los efectos negativos asociados a la falta de almuerzo, son muy similares en los tres grupos.

CUADRO 17
Hábitos de alimentación durante la jornada laboral según tamaño de la empresa

		Microempresas %	Medianas %	Grandes %	Probabilidad
Frecuencia de almuerzo en la jornada laboral	Todos los días	67,0	66,1	73,0	
	Casi todos los días	18,7	19,0	19,8	
	Algunos días /casi nunca/nunca	14,3	11,9	7,2	<0,05
Razones para no almorzar (respuestas múltiples)	Falta de tiempo	45,3	58,1	52,2	< 0,01
	Para ahorrar/falta de dinero	25,0	17,1	10,5	<0,001
	No hay lugar/Otro	16,8	13,8	16,3	NS
	Siempre almuerza	35,4	34,3	40,4	NS
Desayuno en la jornada laboral	Sí, en casa	47,6	47,9	31,7	
	Sí, en el trabajo	31,9	39,2	52,0	
	A veces / no toma desayuno	20,5	12,9	16,3	<0,001
Tipo de alimentación cuando llega a la casa	Toma once	45,0	40,7	46,0	
	Cena	18,1	20,1	29,4	
	Toma once y cena	32,2	35,4	20,2	
	No come	4,7	3,8	4,4	<0,001
Tipo de comida que menos omite en la semana laboral	Desayuno	36,3	31,1	25,1	
	Almuerzo	37,1	47,6	58,2	
	Once	15,4	12,6	9,7	
	Cena	11,2	8,7	7,0	<0,001
Rapidez con que come	Lento	14,0	16,7	10,3	
	Moderado	51,4	39,5	54,3	
	Rápido	34,6	43,8	35,4	<0,01
Contenido habitual del almuerzo	Comida con frutas y verduras	49,3	50,5	69,0	
	Comida sin frutas ni verduras	32,1	34,1	24,5	
	Comida rápida /snacks	15,3	13,5	5,5	
	No almuerza	3,3	1,9	1,0	<0,001
Efectos autorreportados cuando no almuerza (respuestas múltiples)	Fatiga, cansancio	40,9	39,1	37,8	NS
	Dolor de cabeza	28,0	33,3	24,2	0,05
	Desconcentración	17,3	11,4	11,5	< 0,05
	Irritabilidad	21,4	17,6	17,9	NS
	Ningún efecto	9,1	12,4	9,6	NS
	Siempre almuerza	25,3	22,4	29,4	NS

NS: No significativo estadísticamente
Fuente: Elaboración propia

Los aspectos socioculturales de la alimentación también muestran importantes diferencias en función del tamaño de la empresa, siguiendo las mismas tendencias anteriores (cuadro 18). Así, por ejemplo, existe mayor preferencia por almorzar en un casino, alimentarse balanceadamente, comer

acompañado y mayor preocupación por una alimentación saludable en las grandes empresas. El análisis no permite determinar si estas diferencias corresponden a una política de la empresa o más bien son la consecuencia de diferencias en los niveles socioeconómicos de los trabajadores entre un tipo de empresa y otro.

CUADRO 18
Aspectos socioculturales relacionados con la alimentación laboral

		Microempresas %	Medianas %	Grandes %	Probabilidad
Forma óptima de recibir la alimentación en el trabajo	Casino	37,4	40,9	66,3	
	Cheque restorán	20,0	13,9	15,9	
	Dinero agregado al sueldo	12,6	15,4	9,6	
	Otros (convenios, otros)	30,0	29,8	22,2	<0,001
Opción personal para almorzar en el trabajo	Casino	20,4	23,8	58,5	
	Restorán	8,3	15,2	8,9	
	Traer comida de la casa	60,9	49,1	28,5	
	Snack/no almorzar	10,5	11,9	4,1	<0,001
¿Es bien visto trabajar en horario de alimentación?	Casi siempre/siempre	18,7	21,0	24,6	
	Algunas veces	18,1	19,0	19,9	
	Pocas veces	25,6	27,6	16,5	
	Nunca	37,6	32,4	39,0	<0,02
Opinión sobre mejor alimentación a recibir en el trabajo	Alimentarse hasta quedar satisfecho	17,7	18,3	5,7	
	Alimentarse balanceadamente	81,2	79,8	92,8	
	Saltarse la alimentación principal	1,1	1,9	1,4	<0,001
Mayor preocupación por recibir una alimentación saludable	Mujeres	71,0	71,8	59,5	
	Hombres	5,2	3,8	5,0	
	Ambos por igual	23,8	24,4	35,5	<0,005
Percepción de la importancia de comer acompañado	Siempre	42,3	41,0	57,7	
	La mayoría de las veces	25,8	23,3	23,9	
	Algunas veces	16,8	16,2	8,1	
	No es importante	15,1	19,5	10,3	<0,001
Actitud de los compañeros por inclusión de frutas y verduras en la alimentación	¿Lo/la molestan?	11,3	13,9	10,5	
	¿Lo/la felicitan?	7,4	3,8	5,3	
	¿Preguntan si está haciendo dieta?	32,4	31,6	33,0	
	No le dicen nada	48,9	50,7	51,2	NS

NS: No significativo estadísticamente
Fuente: Elaboración propia

Finalmente la presencia de patologías diagnosticadas previamente muestra un comportamiento muy parecido en los tres grupos. La única diferencia es una mayor prevalencia de hipertensión y enfermedades cardiovasculares en las grandes empresas, aunque esa población tiene un promedio de edad superior a los otros grupos, lo que podría explicar en parte las diferencias (cuadro 19).

CUADRO 19

Antecedentes de patologías diagnosticadas previamente según tamaño de la empresa

Enfermedad (respuestas múltiples)	Microempresas %	Medianas %	Grandes %	Probabilidad
Hipertensión/ Enf. cardiovascular	7,1	7,6	13,4	< 0,01
Obesidad	11,0	7,6	12,2	NS
Diabetes mellitus	2,8	3,3	3,6	NS
Colesterol o triglicéridos altos	12,9	18,6	13,6	NS
Sano	72,8	75,2	68,2	NS

NS: No significativo estadísticamente

Fuente: Elaboración propia

3. RESULTADOS SEGÚN INGRESO LÍQUIDO MENSUAL

Como una medida indirecta del nivel socioeconómico se analizó el comportamiento de la población estudiada en función del ingreso líquido mensual del trabajador, categorizado en: menor de \$ 297.000 (33,9%), \$297 a 496 mil (25,1%) y > 496.000 (41,0 %).

Los resultados muestran condiciones más favorables en casi todas las variables para el grupo con mayor nivel de ingreso (Anexo 5). Así, por ejemplo, este grupo tiene mayor disponibilidad de lugares para almorzar que cuentan con mejores condiciones de limpieza. Por otra parte, los trabajadores de más altos ingresos reciben con mayor frecuencia beneficios de alimentación, cuentan con mayor disponibilidad de tiempo para comer tranquilos, están más satisfechos con los lugares para almorzar, omiten con menos frecuencia el almuerzo por falta de recursos y tienen mayor acceso a un almuerzo que incluye verduras y frutas.

Como contraparte, los grupos de trabajadores de ingresos medios y bajos tienen unas condiciones de alimentación más precarias, en comparación con el grupo de mayores ingresos. En ese sentido, existiría una asociación entre el nivel de ingreso y el tamaño de la empresa: la proporción de trabajadores con ingresos altos es dos veces mayor en las grandes empresas en relación a las pequeñas empresas. Es en el segmento de las pequeñas y medianas empresas en donde las condiciones de precarización de la alimentación de los trabajadores se agudizarían.



La alimentación en el trabajo no debe ser considerada un gasto, sino una inversión que reduce muchos otros costos para el trabajador y la empresa.

conclusiones

1. Los resultados del estudio ponen de manifiesto que existen debilidades importantes en el sistema de alimentación laboral de los trabajadores chilenos. Solo el 61% de los encuestados recibe algún tipo de beneficio para alimentación, especialmente en el caso de la propia empresa (30%), en dinero integrado a su remuneración (22%) o a través de un vale restorán (9%). El 22% de los trabajadores no dispone de un lugar para comer, y cuando ese lugar existe, muchas veces no reúne las características adecuadas respecto a limpieza o el trabajador no cuenta con el tiempo necesario para almorzar tranquilo.
2. Más de un 20% de los trabajadores recibe como beneficio de alimentación una determinada cantidad de dinero incorporada al sueldo, que ha demostrado ser una mala alternativa, ya que con frecuencia esos recursos se destinan a fines diferentes de los que están planificados, sin lograr mejorar el acceso y calidad de la alimentación.
3. Un 30% de los entrevistados no almuerza regularmente, lo que genera molestias físicas y psicológicas (fatiga, dolor de cabeza, desconcentración, irritabilidad, etc.) que afectan la productividad laboral. Adicionalmente un 20% reconoce que no desayuna en forma habitual, lo que también puede tener un impacto negativo en el desempeño laboral. Las principales razones para no almorzar tienen que ver con falta de tiempo y limitaciones económicas. La calidad del almuerzo no es considerada adecuada en al menos un 40% de los entrevistados, ya que no incluye verduras y frutas en forma habitual, entre otras debilidades.
4. Para la mayoría de los trabajadores el mejor escenario es una alimentación entregada en un casino, por ser controlada, variada y nutritiva, en un entorno agradable, junto a sus compañeros de trabajo.
5. En una primera etapa un gran desafío nacional es lograr que los trabajadores reciban efectivamente su alimentación en la jornada laboral, de acuerdo con lo definido en la legislación vigente. El trabajador puede comer más y mejor, si el empleador, antes de todo, facilita el acceso.
6. En forma paralela, es fundamental promover el consumo de una alimentación saludable y la implementación de actividades de promoción de la salud, que reduzcan el riesgo de enfermedades que afectan a la población laboralmente activa.

7. La información disponible a nivel nacional sobre la calidad de la alimentación en los trabajadores es muy limitada, pero muestra conductas alimentarias no saludables. Existen varios estudios sobre las condiciones de salud de los trabajadores, que muestran una alta prevalencia de obesidad, hipertensión arterial y de colesterol elevado entre otras patologías, representando un problema importante de salud pública incluso en los jóvenes menores de 30 años.
8. Aun cuando se han implementado diversas iniciativas públicas y privadas para mejorar las conductas alimentarias y controlar la obesidad (Estrategia de Intervención a través del ciclo vital, Estrategia Global contra la obesidad, Programa Cinco al día, Escuelas Saludables, Programa Vivir Bien, Elige Vivir Sano), los resultados no han sido los esperados y sigue aumentando la prevalencia de obesidad y de todas las patologías asociadas a la alimentación
9. Es especialmente preocupante la alta prevalencia de patologías crónicas asociadas a la alimentación y estilos de vida en la muestra estudiada, considerando que se trata de una población con un promedio de edad inferior a 40 años. Existe un importante incremento de las patologías en función de la edad, lo que sin duda genera un negativo impacto económico en términos de atenciones de salud y disminución de la productividad.
10. La alimentación en el trabajo no debe ser considerada un gasto, sino una inversión que reduce muchos otros costos para el trabajador y la empresa. Los gobiernos y los empleadores pueden implementar una variedad de medidas para mejorar el acceso de los trabajadores a la alimentación y el descanso durante la jornada laboral, que suelen ser costo-efectivas.
11. Como lo plantea Wanjek (2005), invertir en la alimentación en el trabajo permite reducir los gastos de salud, considerando que los trabajadores obesos o con otras patologías tienen dos veces más probabilidad de ausentismo laboral.
12. Numerosos estudios internacionales permiten afirmar que existe una relación directa entre una alimentación saludable, seguridad laboral y productividad, por incentivar una mayor motivación laboral, capacidad física y mental, concentración y sensación de agrado con una ingesta equilibrada de alimentos. Se genera además mayor satisfacción laboral cuando los trabajadores perciben una actitud positiva y mayor preocupación de la empresa.
13. Por el contrario, la ausencia de una alimentación adecuada durante la jornada laboral puede generar fatiga física o mental, y el exceso de alimentación puede producir somnolencia, repercutiendo ambas sobre las funciones cognitivas y su capacidad de reacción
14. El marco legislativo existente en el país se refiere solo a las condiciones higiénicas y el tiempo destinado a almorzar, lo que se considera insuficiente considerando la diversidad de contextos laborales y la importancia de la alimentación en el trabajo. El cumplimiento de la normativa es

probablemente débil considerando la alta proporción de trabajadores que declara no tener al menos un lugar habilitado para alimentarse.

15. La mayoría de los trabajadores declara que conoce y desea una alimentación saludable durante la jornada laboral, aunque solo el 59% recibe frutas y verduras en forma regular. Existen impedimentos estructurales asociados a recibir una alimentación saludable en el trabajo, dentro de los cuales se puede mencionar el tiempo disponible, accesibilidad, lejanía de los lugares de trabajo respecto al hogar y mayores costos de una alimentación saludable.
16. Existen diferencias importantes en el tipo de alimentación según estratos socioeconómicos. A mayor ingreso, mejor es el tipo y la forma de alimentación, generalmente a través de casinos o con vales ticket. A menor ingreso, la situación de los trabajadores es más precaria, su alimentación más simple y menos nutritiva o incluso no se alimentan.
17. A partir de las entrevistas y revisiones bibliográficas, se puede constatar que las conductas alimentarias tienen componentes culturales e incluso afectivos. Por lo tanto, modificar los hábitos de alimentación implica considerar no sólo los aspectos nutricionales sino que también los aspectos perceptivos y valorativos asociados a la comida.
18. Se han realizado algunas iniciativas estatales y privadas que buscan contribuir a instalar prácticas de alimentación saludable en el contexto laboral. Sin embargo, tiene una cobertura limitada y no siempre tienen continuidad en el tiempo, lo que limita la posibilidad de generar los cambios esperados.
19. Existen en el país algunos ejemplos de buenas prácticas en alimentación laboral, que deben ser socializados para incentivar su aplicación en otras empresas.
20. Existe una gran oportunidad de avanzar en el objetivo de ofrecer una alimentación saludable a los trabajadores, considerando que solo el 12,8% de las empresas señalan que no lo hacen por razones de costo.
21. A partir de las entrevistas a actores relevantes, se considera la educación y el diálogo social entre los distintos actores involucrados en la alimentación en el trabajo, como una condición necesaria para implementar programas que busquen intervenir en hábitos y condiciones de alimentación durante la jornada laboral. Es fundamental que estos programas formen parte de las políticas laborales, que se realicen en forma sostenida en el tiempo y que sean evaluadas en su ejecución y sus resultados.

recomendaciones

EMPLEADORES

- Los empleadores deben considerar que las inversiones para una alimentación saludable no son un gasto, sino que reportarán importantes beneficios económicos. Es necesario que las empresas faciliten lugares y opciones de alimentación saludable, a través de convenios con instituciones, participación activa de la empresa en la mantención de condiciones sanitarias e inocuidad de los alimentos y eventualmente en mayores gastos destinados a la alimentación.
- Es fundamental lograr un mayor acceso de los trabajadores a comidas saludables y aumentar los tiempos de descanso para la alimentación, sobre todo en empresas en que es necesario desplazarse a otras dependencias. Es deseable considerar alimentación específica para trabajadores con necesidades especiales como diabéticos, con riesgo cardiovascular, obesidad, embarazadas u otras.
- Las medidas en esta materia se deben adoptar de forma permanente, como parte de las políticas de seguridad y salud de las empresas.
- La entrega de una determinada cantidad de dinero incorporado al sueldo como beneficio de alimentación debiera reevaluarse porque con frecuencia esa opción no cumple con el objetivo esperado de que el trabajador almuerce de manera regular e idealmente fomente una alimentación saludable.
- Una alternativa para las micro y pequeñas empresas es generar condiciones básicas para que los trabajadores reciban su alimentación a través de salas o pequeñas cocinas con las debidas condiciones higiénicas, lo que tiene un costo de implementación menor. El equipamiento dependerá de cada empresa, pero es deseable pequeñas inversiones en electrodomésticos (microondas, refrigerador, cocina) y eventualmente algún equipo de entretenimiento como televisores, radios o juegos, lo que puede contribuir a mejorar de forma considerable las condiciones de alimentación de sus trabajadores.
- Es importante complementar las actividades con campañas de educación en materia de alimentación, empezando por los propios gerentes y directivos de recursos humanos y de prevención, para después extenderlos a todos los niveles jerárquicos de la empresa, incluidos los trabajadores y sus familias. Se pueden utilizar diversas estrategias comunicacionales como informativos, noticias corporativas, charlas con especialistas, educación en salud para la familia, etc.

TRABAJADORES Y SINDICATOS

- Un primer objetivo es lograr que exista una opción adecuada de alimentación en el trabajo, adaptada a las características de cada empresa y que cumpla con la legislación vigente.
- Para que se puedan instalar prácticas de alimentación saludable en los lugares de trabajo, es necesario que los trabajadores y los sindicatos sean incorporados de manera activa a estos procesos, generando alianzas estratégicas que busquen promover hábitos de alimentación.
- Cuando los sindicatos participen en negociaciones colectivas, la alimentación en el trabajo se debe abordar exclusivamente desde el punto de vista de la salud de los trabajadores, evitando una perspectiva económica. Deben privilegiarse opciones como el casino, vale restorán, o convenios por sobre un aporte en dinero, que no asegura que realmente se utilice en alimentación o una alimentación saludable.
- Es necesario que los trabajadores y sindicatos se informen y capaciten en alimentación saludable e implementación de programas en los lugares de trabajo. Ello favorece que las futuras decisiones estén basadas en un adecuado conocimiento en la materia y también puedan informar al resto de los trabajadores.
- Además pueden participar en el monitoreo de las condiciones para implementar la alimentación saludable en los lugares de trabajo, haciendo cumplir los tiempos de descanso, las condiciones higiénicas de los espacios destinados para la alimentación y de los programas que se implementen para promover e instalar buenas prácticas de alimentación en el trabajo.

ESTADO

- Es deseable que el Estado asuma un rol más activo en el tema de la alimentación laboral.
- Es necesario que se analicen diversas alternativas para incentivar a las empresas a mejorar sus prácticas de alimentación en el trabajo. La obligación de la empresa de disponer de un lugar para que los trabajadores puedan alimentarse y de proveer un tiempo mínimo para ello, no son suficientes para la implementación de una alimentación saludable en el trabajo.
- Las intervenciones deben ir más allá de campañas comunicacionales dirigidas a la población general y deben contar con un adecuado sustento metodológico para evaluar su efectividad. Estas intervenciones deberán sustentarse en políticas públicas en materia de alimentación saludable, convenientemente relacionadas con la política nacional de seguridad y salud en el trabajo a fin de considerar de forma específica a la población trabajadora, según actividad económica, tamaño de la empresa o ubicación geográfica..
- Se considera necesario realizar mayores estudios que identifiquen grupos específicos de trabajadores, los alimentos adecuados para que puedan ejecutar su trabajo y las modalidades más apropiadas de entregar la alimentación (casino, sistema ticket restorán, convenios con otras empresas, etc.).

- Se recomienda controlar adecuadamente las condiciones higiénicas y el tiempo para que los trabajadores tomen su descanso, según la legislación vigente.
- Actividades educativas orientadas a las empresas, trabajadores y su familia son fundamentales para llevar a cabo estas prácticas, potenciando la publicidad de alimentos saludables.
- Eventualmente se podría considerar la posibilidad de establecer subsidios del Estado a las empresas con el objetivo de contribuir a la entrega de una mejor alimentación a sus trabajadores.
- También se pueden generar incentivos entregando reconocimientos a las empresas que implementen mejores programas de promoción de salud y alimentación saludable
- Como punto de partida de cualquier propuesta, debieran establecerse mesas tripartitas que incluyan al Estado, a los trabajadores y a los empleadores, para comenzar un diálogo social profundo con eje en el trabajo, la seguridad laboral y la alimentación.
- Instalando el diálogo se pueden generar espacios de cambio que consideren lo que ya ha concluido Wanjek (2005) *"sin una base de una buena nutrición en el lugar de trabajo, muchos otros beneficios carecen de sentido. Un buen plan médico será empujado hasta el límite, si los trabajadores enferman por una mala nutrición. Los beneficios de jubilación no son útiles si el trabajador fallece de un derrame cerebral o ataque al corazón una vez jubilado. Es imposible garantizar la seguridad laboral, la productividad y la inversión cuando los trabajadores están enfermos. Los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones deben aprovechar conjuntamente la oportunidad de utilizar el lugar de trabajo como una plataforma para promover la nutrición con el fin de recoger los frutos que ésta da como resultado: salud, seguridad, productividad, crecimiento económico y civil en la sociedad. Esperamos con interés el día en que los trabajadores tengan acceso a una comida decente durante las horas de trabajo y con un descanso adecuado"* (pp., 401).

ACADÉMICOS, UNIVERSIDADES

- Los académicos y universidades pueden aportar con nuevos estudios que analicen la magnitud del problema, las consecuencias de una alimentación inadecuada, los costos en salud y productividad en las empresas que no incluyen alimentación en el trabajo y el impacto de las intervenciones y programas que se están realizando. La existencia de mayor información científica a nivel nacional facilitará la implementación de buenas prácticas de alimentación en los lugares de trabajo.
- Se recomienda asimismo que en los planes curriculares de estudiantes de carreras relacionadas con la gestión y administración de empresas y con seguridad laboral se incluya el tema de alimentación saludable y de buenas prácticas de promoción de estilos de vida saludables en el trabajo.
- Se pueden hacer aportes técnicos importantes a través de asesorías y convenios con las empresas, en especial a las micro, pequeñas y medianas empresas, que concentran la mayoría de los trabajadores en Chile y donde existen mayores debilidades en los sistemas de alimentación.

MUTUALIDADES

- Es indispensable que se estudien los nexos entre la seguridad laboral y la alimentación, con el fin de que este aspecto sea considerado como un posible factor desencadenante de accidentabilidad laboral, y que se trabaje de forma activa con las empresas para promover prácticas de alimentación saludable en el trabajo.
- Es importante fomentar el uso de controles de salud preventivos en toda la población afiliada, lo que permite detectar y actuar más precozmente sobre los problemas existentes.
- Las mutualidades pueden aportar con estudios sobre el gasto energético asociado a las distintas ocupaciones laborales, con el objeto de estimar la alimentación adecuada para los trabajadores.

referencias

1. Bedregal P, Margozzini P, González (2008). Estudio de carga de enfermedad y carga atribuible. Consultado: http://epi.minsal.cl/epi/html/invest/cargaenf2008/Informe%20final%20carga_Enf_2007.pdf
2. Caichac A, Belmar P, Orellana A. (2012) Conocimientos sobre el programa "Alimentación y Equilibrio" y hábitos alimentarios de funcionarios de empresas usuarias de ticket Restaurant, INTA, Santiago.
3. Dejmård, J. (2011). "Can worksite nutritional interventions improve productivity and firm profitability? A literature review". *Perspectives in Public Health*, 131 (4): 184-192.
4. Fagalde MP, del Solar JA, Guerrero M, Atalah E. Factores de riesgo de enfermedades crónicas no transmisibles en funcionarios de una empresa de servicios financieros de la Región Metropolitana. *Rev Méd Chile* 2005; 133: 919-28.
5. Gobierno de Chile. Programa Elige Vivir Sano. <http://www.eligevivirsano.cl/>
6. Goiría, J. I. Ormazábal (2007). Alimentación y Trabajo. La Mutual de España.
7. Henrique, D., Moura K., Lobo, D., Constante, P. (2010) "The influence of the availability of fruits and vegetables in the workplace on the consumption of workers", *Nutrition & Food Science*, 40 (1): 20 – 25.
8. Houghton, J., Neck, C., Cooper, K. (2009) "Nutritious food intake: a new competitive advantage for organizations?". *International Journal of Workplace Health Management*, 2 (2): 161-179.
9. ILO. The new SOLVE course: Addressing psychosocial factors through health promotion in the workplace, 2011.
10. Instituto de Seguridad Laboral. Primera Encuesta Nacional sobre Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile. Documento descargado el día 12 de julio de 2012, en: <http://www.saludytrabajo.cl/>
11. Laing SS, Hannon PA, Talburt A, Kimpe S, Williams B, Harris JR (2012). Increasing evidence-based workplace health promotion best practices in small and low-wage companies. *Prev Chronic Dis*. 9: 110186.
12. Leighton, F., Polic, G., Strobel, P., Strobel, D., Pérez, C., Martínez, C., Vásquez, L., Castillo, O., Villaruel, L., Echeverría, G., Urquiaga, I., Mezzano, D., Rozowski, J. (2009). "Impacto en la Salud de Dieta Mediterránea implementada en el Trabajo". *Public Health Nutrition*, 12 (9A): 1635- 1643.
13. Maes L, Van Cauwenberghe E, Van Lippevelde W, Spittaels H, De Pauw E, Oppert JM, Van Lenthe FJ, Brug J, De Bourdeaudhuij I (2011). Effectiveness of workplace interventions in Europe promoting healthy eating: a systematic review. *Eur J Public Health*. ; 21: Jul 23.
14. Meenan, R., Vogt, T., Williams, A., Stevens, V., Albright, C., Nigg, C. (2010). "Economic Evaluation of a Worksite Obesity Prevention and Intervention Trial among Hotel Workers in Hawaii". *J Occup Environ Med*, 52 (1): S8.

15. Ministerio de Salud. Departamento de Epidemiología. Departamento de Promoción de Salud. Encuesta Nacional de Calidad de Vida y Salud. Chile 2010.
16. Ministerio de Salud. Encuesta Nacional de Salud 2010. Disponible: http://www.redsalud.gov.cl/portal/docs/page/minsalcl/g_home/submenu_portada_2011/ens2010.pdf
17. Ministerio de Salud. Presentación Panorama de Salud 2011: Informe sobre Chile y comparación con países miembros. Documento descargado el día 8 de julio de 2012, de: <http://www.eligevivirsano.cl/wp-content/uploads/2012/01/Panorama-de-la-Salud-2011.pdf>
18. Pérez, R., Hromi- Fiedler, A., Vega, S., Bermúdez, A., Segura, S. (2008). "Impact of peer nutrition education on dietary behaviors and health outcomes among Latinos: a systematic literature review". *J Nutr Educ Behav*, 40 (4): 208- 225.
19. Pinheiro AC, Atalah E. Propuesta de una metodología de análisis de la calidad global de la alimentación. *Rev Méd Chile* 2005; 133: 175-82.
20. Pomerleau, J., Lock, K., Knai, C., McKee, M. (2005). "Interventions Designed to Increase Adult Fruit and Vegetable Intake Can Be Effective: A Systematic Review of the Literature". *J Nutr*, 135 (10): 2486- 2495.
21. Pridgeon A, Whitehead K (2012). A qualitative study to investigate the drivers and barriers to healthy eating in two public sector workplaces. *J Hum Nutr. Diet*; 35: August.
22. Promondo e Isapre Consalud. Sondeo sobre salud laboral en Chile, Santiago, 2012.
23. Quintiliani, L., Poulse, S., Sorensen, G. (2010). "Healthy eating strategies in the workplace". *International Journal of Workplace Health Management*, 3 (3): 182-196.
24. Ratner, R., Sabal, J., Hernandez, P., Romero, D., Atalah, E. (2008). "Estilo de Vida y Estado Nutricional de Trabajadores en Empresas Públicas y Privadas de dos regiones de Chile". *Revista Médica de Chile*, 136 (11): 1406- 1414.
25. Ratner R. (2006) ¿Por qué preocuparnos de los estilos de vida del personal de una empresa? *Nutrición XXI*, No 15: 26-27.
26. Ruiz, M., Cifuentes, T., Segura, O., Chavarría, P., Sanhueza, X. (2010). "Estado Nutricional de Trabajadores bajo Turnos Rotativos o Permanentes". *Revista Chilena Nutrición*, 37 (4): 446- 454.
27. Sogaard M., Arsky, G., Brandhøj, M., Nyberg, M., Roos, E., Egberg, B. (2010) "Eating at worksites in Nordic countries: national experiences and policy initiatives", *International Journal of Workplace Health Management*, 3 (3): 197 – 210.
28. Steenhuis, I., Van Assema, P., Van Breukelen, G., Glanz, K., Kok, G., De Vries, H. (2004). "The impact of educational and environmental interventions in Dutch worksite cafeterias". *Health Promot. Int*, 19(3): 335-343.
29. Vio F, Albala C, Kain J. Nutrition transition in Chile revisited: mid-term evaluation of obesity goals for the period 2000-2010. *Public Health Nutr*. 2008; 11: 405-12.
30. Wanjek, C. (2005). "La alimentación en el Trabajo: Soluciones Laborales para la Desnutrición, la Obesidad y las Enfermedades Crónicas". Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
31. WHO. Interventions on diet and physical activity: what works, Geneve 2010.
32. Zárata, A., Crestto, M., Maiz, A., Ravesta, G., Pino, M., Valdivia, G., Moreno, M., Villarroel, L. (2009). "Influencia de la Obesidad en los Costos de Salud y en el Ausentismo Laboral de Causa Médica en una Cohorte de Trabajadores". *Revista Médica de Chile*, 137 (3): 337- 344.



*“La jornada de trabajo se dividirá en dos partes,
dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de
media hora para la colación...”*

anexo 1

Artículos en el Código del Trabajo en relación con la alimentación

Artículo	Contenido
10	Sobre las estipulaciones que debe contener un contrato individual de trabajo, se establece: “Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.”
34	Sobre el descanso dentro de la jornada diaria de trabajo, se señala: “La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación . Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.”
41	Sobre las remuneraciones de los trabajadores, se indica: “... No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación , los viáticos...”
95	Sobre las normas especiales para los trabajadores agrícolas de temporada, se indica: “...En las faenas de temporada, todo empleador deberá proporcionar a los trabajadores, las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los alimentos . En el caso que, por la distancia o las dificultades de transporte no sea posible a los trabajadores adquirir sus alimentos, el empleador deberá, además, proporcionárselos...”
151	Sobre el contrato de trabajadores de casa particular, se señala: “La remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes, comprendiéndose además del pago en dinero efectivo, los alimentos y la habitación cuando los servicios requeridos exijan que el trabajador viva en la casa del empleador...”

anexo 2

Artículos en el Código Sanitario en relación con la alimentación

Artículo	Contenido
94	Sobre los productos farmacéuticos, alimentos y cosméticos, se establece: <i>“El Instituto de Salud Pública será la autoridad encargada en todo el territorio nacional del control sanitario de los productos farmacéuticos y cosméticos, y de velar por el cumplimiento de las disposiciones que sobre la materia se contienen en el presente Código. Tratándose de productos alimenticios, la autoridad sanitaria serán los Servicios de Salud, y en la Región Metropolitana de Santiago, el Servicio de Salud del Ambiente.”</i>
95	<i>“Los productos a que se refiere el artículo anterior deberán responder en su composición química y características microbiológicas a sus nomenclaturas y a las denominaciones legales y reglamentarias establecidas y, en el caso de los alimentos, además, a sus características organolépticas.”</i>
96	<i>“Se prohíbe la fabricación, importación, tenencia, distribución y transferencia, a cualquier título, de los productos farmacéuticos, alimentos de uso médico, cosméticos y productos alimenticios contaminados, falsificados o alterados.”</i>
98	<i>“Alimentos de uso médico son aquellos que, por haber sido sometidos a procesos que modifican la concentración relativa de los diversos nutrientes de su constitución o la calidad de los mismos, o por incorporación de sustancias ajenas a su composición, adquieren propiedades terapéuticas. Los alimentos simplemente enriquecidos en vitaminas normalmente presentes en ellos, no serán considerados alimentos de uso médico para efectos de este Código.”</i>
108	Sobre los productos alimenticios en particular, establece: <i>“Se entenderá por alimentos o productos alimenticios cualquier sustancia o mezcla de sustancias destinados al consumo humano, incluyendo las bebidas y todos los ingredientes y aditivos de dichas sustancias.”</i>
109	<i>“El reglamento determinará las características que deben reunir los alimentos o productos alimenticios destinados al consumo humano.”</i>
110	<i>“Corresponderá a la autoridad sanitaria aprobar la instalación y controlar el funcionamiento de: a) los locales destinados a la producción, elaboración, envases, almacenamiento, distribución y venta de alimentos, y b) los mataderos y frigoríficos, públicos o particulares.”</i>
111	<i>“El Servicio Nacional de Salud concederá permisos que autoricen la producción, distribución o expendio de todos los alimentos.”</i>

anexo 3

Artículos en el Decreto Supremo 594 relacionados con la alimentación

Artículo	Contenido
12	Sobre la provisión de agua potable, establece: <i>“Todo lugar de trabajo deberá contar con agua potable destinada al consumo humano y necesidades básicas de higiene y aseo personal, de uso individual o colectivo. Las instalaciones, artefactos, canalizaciones y dispositivos complementarios de los servicios de agua potable deberán cumplir con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.”</i>
13	<i>“Cualquiera sean los sistemas de abastecimiento, el agua potable deberá cumplir con los requisitos físicos, químicos, radiactivos y bacteriológicos establecidos en la reglamentación vigente sobre la materia.”</i>
14	<i>“Todo lugar de trabajo que tenga un sistema propio de abastecimiento, cuyo proyecto deberá contar con la aprobación previa de la autoridad sanitaria, deberá mantener una dotación mínima de 100 litros de agua por persona y por día, la que deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 13° del presente reglamento. La autoridad sanitaria, de acuerdo a las circunstancias, podrá autorizar una cantidad menor de agua potable, la cual en ningún caso podrá ser inferior a 30 litros diarios por trabajador.”</i>
28	Sobre los comedores, establece: <i>“Cuando por la naturaleza o modalidad del trabajo que se realiza, los trabajadores se vean precisados a consumir alimentos en el sitio de trabajo, se dispondrá de un comedor para este propósito, el que estará completamente aislado de las áreas de trabajo y de cualquier fuente de contaminación ambiental y será reservado para comer, pudiendo utilizarse además para celebrar reuniones y actividades recreativas. El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para mantenerlo en condiciones higiénicas adecuadas. El comedor estará provisto con mesas y sillas con cubierta de material lavable y piso de material sólido y de fácil limpieza, deberá contar con sistemas de protección que impidan el ingreso de vectores y estará dotado con agua potable para el aseo de manos y cara. Además, en el caso que los trabajadores deban llevar su comida al inicio del turno de trabajo, dicho comedor deberá contar con un medio de refrigeración, cocinilla, lavaplatos y sistema de energía eléctrica.”</i>
29	<i>“En el caso en que por la naturaleza de la faena y por el sistema de turnos, el trabajador se vea precisado a consumir sus alimentos en comedores insertos en el área de trabajo en donde exista riesgo de contaminación, el comedor deberá cumplir las condiciones del artículo 28, asegurando, además, el aislamiento con un sistema de presión positiva en su interior para impedir el ingreso de contaminantes.”</i>
30	<i>“En aquellos casos en que por la naturaleza del trabajo y la distribución geográfica de los trabajadores en una misma faena, sea imposible contar con un comedor fijo para reunir a los trabajadores a consumir sus alimentos, la empresa deberá contar con uno o más comedores móviles destinados a ese fin, dotados con mesas y sillas con cubierta lavable y agua limpia para el aseo de sus manos y cara antes del consumo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 29 del presente reglamento. Sin perjuicio de lo anterior, en los casos en que se haga imposible la implementación de comedores móviles, el Servicio de Salud competente podrá autorizar por resolución fundada otro sistema distinto para el consumo de alimentos por los trabajadores, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones que imparta el Ministerio de Salud. En ningún caso el trabajador deberá consumir sus alimentos al mismo tiempo que ejecuta labores propias del trabajo.”</i>
31	<i>“Los casinos destinados a preparar alimentos para el personal deberán contar con la autorización sanitaria correspondiente.”</i>

anexo 4

ENCUESTA PRÁCTICAS DE ALIMENTACIÓN EN EL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está realizando un estudio que busca conocer las principales prácticas de alimentación en el trabajo con el propósito de describir la realidad de los trabajadores en Chile y poder generar recomendaciones focalizadas, atendiendo a las actuales problemáticas existentes en el país en materias de enfermedades no transmisibles, tales como obesidad, diabetes e hipertensión. Para ello, se construyó la presente encuesta que busca captar las percepciones que tienen los trabajadores sobre las principales prácticas de alimentación en el trabajo.

Para el equipo encargado es fundamental velar por la confidencialidad y anonimato en sus respuestas. Por lo que NO escriba su nombre en ninguna parte de la encuesta y tenga la certeza de que sus respuestas serán tratadas con el máximo de confidencialidad no siendo en ningún momento utilizadas con fines distintos a los de la investigación.

Por favor, **conteste todas las preguntas**, esto le tomará aproximadamente 10 a 15 minutos. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que interesa es su opinión sobre las prácticas de alimentación en su trabajo. Cualquier opinión o sugerencia respecto a las preguntas de la encuesta puede indicarlo al final de ésta.

Desde ya agradecemos su colaboración en este estudio.



Desea participar en el estudio (*marque con una x*):

 Si No

i) A continuación complete TODOS los datos según corresponda.

Edad		
Género (<i>marque con una x</i>)	Masculino	
	Femenino	
Nivel educativo (<i>marque con una x</i>)	Básica Incompleta	
	Media Completa	
	Básica Completa	
	Universitaria y/o Técnica Incompleta	
	Media Incompleta	
	Universitaria y/o Técnica Completa	

Tipo Contrato (marque con una x)	Honorario o boleta	
	Plazo Fijo	
	Por Obra o Faena	
	Indefinido	
	Otro	
Jornada Laboral (marque con una x)	Sólo Diurno (de día)	
	En turnos (rotativos día- noche)	
	Sólo Nocturno (de noche)	
	En turnos por ciclo (días de trabajo por días de descanso)	
	Otro	
¿Cuántos días trabaja en la semana? (escriba el número)		
Promedio horas trabajadas diariamente (marque con una x)	Menos de 6 horas	
	Entre 6 y 7 horas	
	Entre 7 y 8 horas	
	Entre 8 y 9 horas	
	Más de 9 horas	
Antigüedad en su actual trabajo (marque con una x)	Menos de 1 año	
	Entre 1 y 3 años	
	Entre 3 y 5 años	
	Entre 5 y 10 años	
	Más de 10 años	
Ingreso Líquido mensual (marque con una x)	Menos 182.000	
	Entre 183.000 y 226.000	
	Entre 227.000 y 296.000	
	Entre 297.000 y 496.000	
	Entre 497.000 y 896.000	
Número trabajadores que tiene la empresa o institución en que trabaja actualmente (marque con una x)	1 a 9	
	10 a 49	
	50 a 199	
	Sobre 200	
	Tipo Empresa u Organización en que trabaja actualmente (marque con una x)	Pública
Privada		

- ii) Por favor encierre con un círculo la alternativa (letra) que mejor refleje su opinión, NO olvide responder TODAS las preguntas:
1. En su lugar de trabajo ¿recibe algún tipo de alimentación? Por favor marque la modalidad en que lo recibe:
 - a. Entrega de alimentación en instalaciones de la empresa o institución (Casino)
 - b. Cheque restorán
 - c. Se agrega mensualmente a remuneración
 - d. Convenio con restorán
 - e. Otro. Especificar
 - f. No recibe alimentación

 2. ¿Su lugar de trabajo cuenta con espacios habilitados y disponibles para comer?
 - a. Sí
 - b. No

 3. ¿El lugar donde usted habitualmente come durante su jornada de trabajo, está limpio?
 - a. Siempre
 - b. La mayoría de las veces
 - c. A veces
 - d. Casi nunca
 - e. Nunca
 - f. No come durante jornada laboral

 4. ¿En su empresa o institución, formalmente, de cuánto tiempo dispone para realizar su descanso (alimentación)?
 - a. 30 minutos
 - b. Entre 30 y 45 minutos
 - c. Entre 45 y 60 minutos
 - d. Más de 1 hora
 - e. No sabe
 - f. Otro. Especificar

5. En su jornada laboral ¿Cuánto tiempo aproximadamente en total le toma en llegar al lugar donde habitualmente realiza su principal alimentación y comenzar a ingerirla (considere el tiempo en filas, preparación, asientos ocupados, etc)?
- a. Menos de 5 minutos
 - b. Entre 5 y 10 minutos
 - c. Entre 11 y 15 minutos
 - d. Entre 16 y 20 minutos
 - e. Más de 20 minutos
 - f. No realiza alimentación
6. Durante su horario destinado para la alimentación en el trabajo, usted ¿puede comer tranquilamente?
- a. Siempre
 - b. La mayoría de las veces
 - c. Algunas veces
 - d. Pocas veces
 - e. Nunca
 - f. No realiza colación
7. ¿Se encuentra satisfecho con el lugar y tiempo destinado para efectuar su alimentación?
- a. Sí, siempre
 - b. No, podría ser mejor
 - c. No hay lugar
 - d. No realiza colación
8. Para usted ¿Cuál es la mejor manera de recibir la alimentación en el trabajo?
- a. Casero
 - b. Cheque restorán
 - c. Dinero agregado al sueldo
 - d. Convenio con restorán
 - e. Otro. Especificar
9. Según su percepción, ¿En su empresa o institución es bien visto trabajar durante el horario de alimentación (colación)?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. Algunas veces
 - d. Pocas veces
 - e. Nunca

10. Según su opinión, ¿La empresa o institución donde usted trabaja se preocupa de que sus trabajadores reciban una alimentación saludable (que incluya frutas, verduras, pescado, legumbres)?
- Siempre
 - Con frecuencia
 - Algunas veces
 - Pocas veces
 - Nunca
 - La empresa no entrega alimentación
11. Según su opinión, para desarrollar adecuadamente el trabajo es mejor:
- Alimentarse hasta quedar satisfecho durante su colación
 - Alimentarse balanceadamente (incluyendo frutas, verduras, pescados, carbohidratos, legumbres).
 - Saltarse la alimentación principal (colación) para seguir trabajando
12. Durante su jornada diaria laboral, ¿para usted es importante comer acompañado?
- Siempre
 - La mayoría de las veces
 - Algunas veces
 - No, no es importante
13. Según su percepción, ¿Quiénes se preocupan más por mantener una alimentación saludable (inclusión de frutas, verduras, pescado, legumbres) durante la jornada laboral?:
- Hombres
 - Mujeres
 - Ambos por igual
14. Cuando usted incluye frutas y verduras en su alimentación durante el trabajo, sus pares:
- Lo/la molestan (bromas)
 - Lo/la felicitan
 - Le preguntan si está haciendo dieta
 - No le dicen nada
15. En su lugar de trabajo, ¿usted por su elección?:
- Come en casino
 - Come en restorán
 - Trae comida de su casa
 - Come un snack
 - No realiza colación

16. Considerando su semana laboral ¿Con qué frecuencia almuerza?
- Toda la semana
 - Casi todos los días
 - Algunos días
 - Casi nunca
 - No realiza colación
17. En promedio ¿Usted en su alimentación principal considera que come?
- Lento
 - Moderado
 - Rápido
18. ¿Cuando no almuerza durante su día laboral por qué motivos no lo hace? (Puede marcar hasta 3 opciones)
- Falta de tiempo
 - Para ahorrar
 - Falta de dinero
 - No hay lugar para la colación
 - Otro. Especificar
 - Siempre almuerza
19. ¿Cuando usted no almuerza durante su día laboral, qué efectos percibe en usted? (Puede marcar más de una opción)
- Fatiga- cansancio
 - Dolor de cabeza
 - Desconcentración
 - Irritabilidad (mal genio)
 - Otro. Especificar
 - Ningún efecto
 - Siempre almuerza
20. Durante su jornada laboral semanal, ¿qué almuerza habitualmente?
- Plato comida con frutas y verduras
 - Plato comida sin frutas y verduras
 - Comida rápida (completos, pizzas, sándwich, etc.)
 - Snack (galletas, lácteos, bebidas, queques, papas fritas, café, etc.)
 - No almuerza

21. Durante la jornada diaria laboral, ¿usted toma desayuno?
- a. Sí, en casa
 - b. Sí, en el trabajo
 - c. Pocas veces (en casa o trabajo)
 - d. No toma desayuno
22. Durante la semana laboral, ¿usted al llegar a su hogar?
- a. Toma once
 - b. Cena
 - c. Toma once y cena
 - d. No come
23. Durante la semana laboral, ¿Cuál de las siguientes comidas es la que menos se salta?
- a. Desayuno
 - b. Almuerzo
 - c. Once
 - d. Cena
24. Actualmente usted padece o está en tratamiento por alguna de las siguientes causas:
- a. Hipertensión
 - b. Obesidad
 - c. Diabetes mellitus
 - d. Enfermedad Cardiovascular
 - e. Hipercolesterolemia (Colesterol Alto)
 - f. Triglicéridos altos
 - g. Sano

Antes de entregar revise que todas las preguntas hayan sido contestadas. Agradecemos desde ya su valiosa colaboración en el estudio.

anexo 5

Cumplimiento de los aspectos legales según ingreso líquido mensual

		< \$297.000 %	\$297-496.000 %	>\$496.000 %	Probabilidad
Disponibilidad de un lugar para comer	No	32,3	23,3	13,8	
	Si	67,7	76,7	86,2	< 0,001
¿Lugar de comida en el trabajo limpio?	Siempre	44,9	55,8	64,5	
	La mayoría de las veces	31,6	24,9	24,4	
	A veces	13,4	12,5	6,7	
	Casi nunca, nunca	6,2	2,0	1,7	
	No come en la jornada laboral	3,9	4,8	2,7	<0,001
Tiempo disponible para la alimentación	30 minutos	23,2	20,5	17,5	
	30 a 45 minutos	12,2	16,1	18,0	
	45 a 60 minutos	39,6	49,0	54,7	
	Más de una hora	20,8	9,2	7,6	
	Otros / no sabe	4,2	5,2	2,2	<0,001

Fuente: Elaboración propia

Beneficios recibidos en relación a la alimentación en el trabajo según ingreso líquido mensual

		< \$297.000 %	\$297-496.000 %	>\$496.000 %	Probabilidad
Forma de entrega del beneficio de alimentación	En la empresa (casino)	20,6	25,3	40,4	
	Se agrega a remuneración mensual	22,8	24,1	20,0	
	Otros (cheque restorán, convenios)	9,9	10,0	6,7	
	No recibe	46,7	40,6	32,9	<0,001

Fuente: Elaboración propia

Accesibilidad y satisfacción por el almuerzo según ingreso líquido mensual

		< \$297.000 %	\$297-496.000 %	>\$496.000 %	Probabilidad
Tiempo de espera para trasladarse y almorzar	Menos de 5 minutos	31,3	40,2	42,6	
	Entre 5 y 10 minutos	33,0	35,3	28,6	
	Más de 10 minutos	33,6	21,7	27,6	
	No almuerza	2,1	2,8	1,2	<0,001
Disponibilidad de horario para comer tranquilo	Siempre	36,3	39,4	46,8	
	La mayoría de las veces	32,7	30,1	37,2	
	Algunas veces	16,7	17,3	10,8	
	Pocas veces, nunca	12,2	10,4	4,7	
	No realiza colación	2,1	2,8	0,5	<0,001
Satisfacción con el lugar y tiempo para la alimentación	Siempre	34,2	50,6	57,0	
	No, podría ser mejor	57,1	39,8	38,3	
	No hay un lugar específico	5,7	6,0	3,7	
	No realiza colación	3,0	3,6	1,0	<0,001

Fuente: Elaboración propia

Hábitos de alimentación según ingreso líquido mensual

		< \$297.000	\$297-496.000	>\$496.000	Probabilidad
		%	%	%	
Frecuencia de almuerzo en la jornada laboral	Todos los días	70,8	69,4	69,5	
	Casi todos los días	16,1	18,1	22,9	
	Algunos días /casi nunca/nunca	13,1	12,5	7,6	<0,05
Razones para no almorzar (respuestas múltiples)	Falta de tiempo	40,8	49,0	60,6	< 0,001
	Para ahorrar/falta de dinero	31,9	14,9	6,4	<0,001
	No hay lugar/Otro	12,8	20,9	15,3	<0,05
	Siempre almuerza	39,6	41,0	32,8	NS
Desayuno en la jornada laboral	Si, en casa	47,3	36,9	38,0	
	Si, en el trabajo	31,3	48,2	46,9	
	A veces / no toma desayuno	21,4	14,9	15,1	<0,001
Tipo de alimentación cuando llega a la casa	Toma Once	41,1	51,2	43,1	
	Cena	13,3	21,4	32,9	
	Toma once y cena	40,2	24,2	19,8	
	No come	5,4	3,2	4,2	<0,001
Tipo de comida que menos omite en la semana laboral	Desayuno	32,1	32,1	28,3	
	Almuerzo	45,9	47,6	50,9	
	Once	15,9	10,6	10,1	
	Cena	6,1	9,7	10,7	0,05
Rapidez con que come	Lento	18,2	11,2	10,1	
	Moderado	48,2	53,0	49,8	
	Rápido	33,6	35,8	40,1	<0,02
Contenido habitual del almuerzo	Comida con frutas y verduras	47,3	55,9	68,1	
	Comida sin frutas ni verduras	35,5	27,5	25,5	
	Comida rápida /snacks	15,4	12,6	5,4	
	No almuerza	1,8	4,0	1,0	<0,001
Efectos autorreportados cuando no almuerza (respuestas múltiples)	Fatiga, cansancio	58,3	61,9	62,9	NS
	Dolor de cabeza	32,7	24,5	25,1	0,05
	Desconcentración	15,5	13,7	12,3	NS
	Irritabilidad	17,9	24,5	17,0	<0,05
	Ningún efecto	8,9	8,0	12,3	NS
	Siempre almuerza	29,5	28,9	22,2	<0,05

NS: No significativo estadísticamente
Fuente: Elaboración propia

Aspectos socioculturales relacionados con la alimentación laboral

		< \$297.000	\$297-496.000	>\$496.000	Probabilidad
		%	%	%	
Forma óptima de recibir la alimentación en el trabajo	Casino	38,4	56,6	56,4	
	Cheque restorán	17,9	16,1	14,4	
	Dinero agregado al sueldo	29,7	20,9	21,3	
	Otros (convenios, otros)	14,0	6,4	7,9	<0,001
Opción personal para almorzar en el trabajo	Casino	27,8	34,7	46,8	
	Restorán	5,7	6,8	15,5	
	Traer comida de la casa	56,4	48,8	32,8	
	Snack/no almorzar	10,1	9,7	4,9	<0,001
¿Es bien visto trabajar en horario de alimentación?	Casi siempre/siempre	15,7	25,3	24,6	
	Algunas veces	16,7	22,1	19,2	
	Pocas veces	27,1	18,5	20,5	
	Nunca	40,5	34,1	35,7	<0,01
Opinión sobre mejor alimentación a recibir en el trabajo	Alimentarse hasta quedar satisfecho	23,3	10,5	5,4	
	Alimentarse balanceadamente	74,9	88,3	93,4	
	Saltarse la alimentación principal	1,8	1,2	1,2	<0,001
Mayor preocupación por recibir una alimentación saludable	Mujeres	74,2	60,5	63,3	
	Hombres	5,1	8,1	2,7	
	Ambos por igual	24,7	31,4	34,0	<0,001
Percepción de la importancia de comer acompañado	Siempre	46,1	48,2	51,0	
	La mayoría de las veces	21,4	24,5	27,1	
	Algunas veces	17,9	9,6	10,8	
	No es importante	14,6	17,7	11,1	<0,01
Actitud de los compañeros por inclusión de frutas y verduras en la alimentación	¿Lo/la molestan?	11,6	9,7	12,6	
	¿Lo/la felicitan?	5,1	5,7	6,4	
	¿Preguntan si está haciendo dieta?	28,9	35,2	33,7	
	No le dicen nada	54,4	49,4	47,3	NS

NS: No significativo estadísticamente
Fuente: Elaboración propia

Antecedentes de patologías diagnosticadas previamente según ingreso líquido mensual

Enfermedad (respuestas múltiples)	< \$297.000 %	\$297-496.000 %	>\$496.000 %	Probabilidad
Hipertensión/ Enf. cardiovascular	8,3	10,8	10,6	NS
Obesidad	7,7	6,8	15,8	<0,001
Diabetes mellitus	3,0	4,4	2,7	NS
Colesterol o triglicéridos altos	14,6	12,5	15,8	NS
Sano	74,7	72,3	67,7	NS

NS: No significativo estadísticamente
Fuente: Elaboración propia

