



**UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA  
DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA  
COSTA RICA**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
CON ÉNFASIS EN MERCADEO**

**INVESTIGACIÓN EMPRESARIAL APLICADA**

VANESSA ZAMORA  
PROFESORA

**AL- KHIMYA**

PROYECTO DE EMPRENDEDURISMO SOCIAL



VANESSA APABLAZA ZAVALA  
ESTUDIANTE

DICIEMBRE, 2014

## CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO .....	4
ABSTRACT .....	5
CAPÍTULO I.....	6
INTRODUCCIÓN.....	6
ANTECEDENTES .....	7
JUSTIFICACIÓN.....	10
OBJETIVOS .....	11
• Objetivo general.....	11
• Objetivos específicos .....	11
PROBLEMA.....	12
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	16
HIPÓTESIS .....	16
ALCANCES .....	16
LIMITACIONES.....	17
CAPÍTULO II .....	18
ORGANIZACIÓN.....	18
1. INSTRUCTORAS .....	18
a) Vanessa Apablaza Zavala .....	18
b) Bárbara Chousal Rodríguez .....	19
2. MISIÓN.....	20
3. VISIÓN .....	20
4. VALORES.....	20
5. PRINCIPIO .....	21
6. ORGANIGRAMA .....	21
7. LOGROS.....	21
8. ACTIVIDADES .....	21
9. SERVICIO.....	22
10. POBLACIÓN .....	22
11. MARCO JURÍDICO.....	22

12. CONTACTO .....	24
13. CANALES DE COMUNIACIÓN.....	24
CAPÍTULO III .....	25
1. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....	25
2. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	26
3. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN .....	27
4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
5. POBLACIÓN .....	28
6. MUESTRA .....	28
7. TIPO DE MUESTREO .....	28
8. FUENTES DE INFORMACIÓN .....	28
9. RECOLECCIÓN DE DATOS .....	29
10. VARIABLES.....	29
11. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	30
CAPÍTULO IV .....	31
ENCUESTA.....	31
CAPÍTULO V .....	56
AL-KHIMYA .....	56
LOGO .....	56
DOCUMENTO DIGITAL.....	57
CONCLUSIONES.....	60
REFERENCIAS .....	62

## RESUMEN EJECUTIVO

AL-KHIMYA nace como un proyecto personal y profesional de dos emprendedoras chilenas, ofrece un servicio innovador para recuperar el sentido del cuidarse a través del movimiento corporal y la imaginación, en un espacio consciente dentro del entorno laboral. Busca resolver una problemática latente en las empresas de hoy en día: ¿Cómo mejorar el bienestar integral de la salud del colaborador para fortalecer y optimizar su desempeño?

El mercado actual presenta un vacío importante en esta área, por lo tanto se opta por desarrollar una metodología de investigación de tipo exploratoria con enfoque mixto. Para fundamentar lo anterior se diseña una encuesta y se aplica en Chile, donde iniciará este proyecto el año 2015. Los resultados de dicha encuesta revelan que un alto porcentaje de colaboradores se encuentran insatisfechos con su realidad laboral, otros manifiestan problemas de salud importantes, producto del estrés y la tristeza y hay quienes expresan abiertamente que odian su trabajo.

Este proyecto quiere inspirar el cambio en la cultura organizacional de las empresas, siendo responsables como guías del cuidado integral de los colaboradores, a través de sesiones prácticas donde se trabaje la corporalidad, imaginación y emocionalidad; promoviendo la salud ocupacional, su fortaleza en la convivencia laboral y la optimización del desempeño diario.

Palabras claves: Bienestar, Estrés, Desempeño Laboral.

## **ABSTRACT**

AL-KHIMYA is born as a personal and professional project of two Chilean entrepreneurs offering an innovative service to recover the meaning of self-care through body movement and imagination in a conscious space within the workplace. It seeks to solve a current problem in business today: How to improve the well-being of the employee in order to strengthen and optimize its performance?

The current market has shown a significant gap in this area, so it was decided to develop a research methodology, exploratory type with a mixed approach. To support this, a survey was applied in Chile, where the project is planned to begin in 2015. The results of this survey revealed that a high percentage of the employees are dissatisfied with their current work reality, others expressed significant health problems as a result of stress and sadness and there were those who expressed, openly, hate towards their job.

This project wants to inspire change in the organizational culture of companies, being responsible and comprehensive care guides for their employees through practical sessions where corporeality, imagination and emotionality are put to practice; promoting occupational health, strength in the labor coexistence and optimization of the daily performance.

Keywords: Wellness, Stress, Work Performance.

## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN

Encuentros de infinitas historias permiten revelar que los espacios rutinarios, el desgaste emocional, el estrés, la competitividad y la desconfianza en los contextos laborales, afectan la salud ocupacional de los equipos de trabajo y además impiden el buen rendimiento. El cuerpo duele, sufre y se fragmenta, agrupa a las emociones en redes de ira, tristeza y frustración, lo cual afecta no solo el entorno social y familiar, sino además puede influir en la convivencia laboral, el desempeño y la calidad del trabajo.

La sintonización del cuerpo con el trabajo debe suceder en el mundo interno, sin embargo el rol laboral muchas veces invade, agota y enferma, hay un escaso tiempo dedicado al hogar o a la familia, por lo tanto, cualquier manifestación negativa que experimente un colaborador debe ser atendida.

AL-KHIMYA, fusión de las dimensiones del vivir del ser humano en el presente. Es un instante de sintonía y reconocimiento que busca recuperar el sentido del cuidarse a través del movimiento corporal y la imaginación en un espacio consciente dentro del entorno laboral. Si solo se atiende el cuerpo, en ausencia de imágenes y de trabajo emocional, es muy probable que exista una fragmentación que atente el rol laboral.

Esta mirada sistémica hacia la prevención le permite al colaborador crear las bases de una autoestima saludable con el apoyo de dinámicas que le permitan reconocer su propio valor y lo lleven a comprender que cada ser humano es único, y le permita empoderarse y transformar su vida, desarrollando la capacidad de crear un ambiente laboral y social más sano y en armonía con la buena convivencia.

## ANTECEDENTES

Si bien es cierto, el concepto de estrés ya se utiliza en los años 30, es Hans Selye quien lo define como “un síntoma general de adaptación”. Por lo tanto el estrés se considera como una respuesta del organismo, tanto física como mental y emocional, a las adaptaciones y ajustes del ser humano frente a diversos acontecimientos vitales. En otras palabras, el estrés no es la causa de la enfermedad, sino un factor que favorece el desarrollo o aparición de algunas enfermedades.

Según la Revista Médica de Chile (2002), el estrés laboral no sólo desencadena problemas en el ámbito de la salud mental y física de los individuos, sino también tiene repercusiones económicas para las organizaciones donde éstos trabajan. Estudios en Estados Unidos e Inglaterra muestran que el estrés ocupacional tiene un alto costo tanto individual como organizacional. Se estima que el estrés causa la mitad del ausentismo, 40% de la rotación y tiene consecuencias significativas en la productividad laboral. Todos estos efectos debido a problemas de salud prevenibles, relacionados al estrés laboral.

Tabla 1

Principales síntomas asociados al estrés ocupacional

SÍNTOMAS FÍSICOS	SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS	SÍNTOMAS CONDUCTUALES
Problemas cardiovasculares, alergias, problemas en la piel, migrañas, dificultades respiratorias, insomnio, problemas gastrointestinales.	Ansiedad, pereza, frustración, irritabilidad, aislamiento, dificultades de concentración, inseguridad, dificultad para tomar decisiones, pérdida de memoria.	Agresividad, abuso de alcohol o drogas, trastornos alimenticios, conflictos, ausentismo laboral, disminución de producción, mayor disposición a tener accidentes.

Fuente: Elaboración propia, 2014. Datos capturados de <http://www.dt.gob.cl/>

Dentro de las causas más comunes que pueden ocasionar estrés se encuentran:

- Sobrecarga de trabajo.
- Presión de tiempo para cumplir metas y tareas.
- Inseguridad en el ambiente político de la empresa.
- Capacitación insuficiente para cumplir con las responsabilidades.
- Conflictos y ambigüedades de roles que se deben cumplir.
- Cualquier tipo de cambio, sobre todo si estos son importantes o radicales.
- Exposición constante a ruidos.
- Trabajos de naturaleza rutinaria.

En el Instituto de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Manchester se realiza una medida de estrés en distintas profesiones y oficios, en una escala de 1 a 10, con los siguientes resultados:

Tabla 2

Medida de estrés en distintas profesiones y oficios

Mineros	8,3
Policías	7,7
Trabajadores de la construcción	7,5
Periodistas	7,5
Dentistas	7,3
Médicos	6,8
Enfermeros	6,5

Conductores de ambulancia	6,3
Profesores	6,2
Directores de personal	6,0

Fuente: [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-86559\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-86559_recurso_1.pdf)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha realizado investigaciones relacionados con el tema y propone algunas estrategias:

- Realizar diagnósticos de las fuentes y niveles de estrés.
- Realizar una planificación preventiva de manera de reducir o evitar estresores que puedan ser causas de demandas ambientales.
- Poner en marcha programas de prevención e intervención sobre el estrés en aquellas áreas o grupos de mayor riesgo.
- Evaluar los programas para documentar su eficacia y realizar cambios si fuera necesario.

Un aspecto por considerar de manera relevante se relaciona con la prioridad que se le debe dar a la supervisión y evaluación en aspectos de diseño y gestión del trabajo. Cabe señalar que en la actualidad hay nuevas pautas de trabajo que conllevan riesgos adicionales, como por ejemplo, el teletrabajo, la reducción de las empresas, la subcontratación, entre otros.

Finalmente, se sugiere considerar al estrés laboral en el contexto de otros problemas como la desigualdad social, la edad, el género, la discapacidad, y el origen étnico, pues constituye un factor esencial para tener una perspectiva más integral en la gestión y control del estrés laboral.

Algunas soluciones implementadas hoy en día en las empresas preocupadas por el bienestar de sus colaboradores es la famosa Gimnasia de Pausa Laboral, se diseña para intervenir las jornadas de trabajo y ofrecer un espacio de relajación y recarga energética. La gimnasia de pausa laboral se orienta a la ejecución de

ejercicios en espacios físicos reducidos, con cualquier tipo de vestimenta, en lapsos cortos de tiempo y son de gran beneficio para la salud física y mental del trabajador. Este tipo de ejercicios tiene un gran impacto en la prevención de dolencias y/o enfermedades, tales como: alteraciones crónicas de la columna cervical, dorsal y lumbar, alteraciones físicas producidas por el estrés laboral (dolores de cabeza, cuello, espalda, entre otros.), atrofia muscular, fatiga crónica, alteraciones músculo esqueléticas de las extremidades superiores e inferiores, alteraciones cognitivas (de atención, memoria y concentración), trastornos del sueño, alteraciones del ánimo y trastornos ansiosos, entre las principales.

Sin embargo la gimnasia de pausa se diseña por profesores de Educación Física o Fisioterapeutas, abarca solo al cuerpo físico, olvida que el ser humano trasciende este aspecto y muchos de los problemas de estrés o dolencias físicas vienen de una causa mucho más profunda, del cuerpo emocional, quien es sensible a cualquier factor o estímulo que el ser humano experimente.

## **JUSTIFICACIÓN**

Este proyecto nace por convicción. Soy Comunicadora Escénica, instructora de yoga certificada y actualmente estoy finalizando mis estudios de marketing. Desde hace dos años, con una amiga, se inicia el desarrollo de un proyecto que por fin dará inicio en el 2015.

Se aunó la formación profesional y experiencia de ambas, para implementar una MINIPYME en Chile, a través del proyecto AL-KHIMYA, nace para recuperar el sentido del cuidarse a través del movimiento corporal y la imaginación en un espacio consciente dentro del entorno laboral.

Los colaboradores muchas veces presentan diversas manifestaciones de dolencia física producto del trabajo, pero también existen manifestaciones relacionadas con el aspecto emocional, el estrés, la desmotivación e incluso la depresión, y pueden llevar al colaborador a incapacitarse. La incapacidad laboral es aquella que enfrenta un funcionario para desarrollar su quehacer como consecuencia de una

enfermedad o un accidente de trabajo y puede presentarse de forma temporal o permanente, esta última conduce necesariamente a su pensión.

Las empresas, muchas veces, no son conscientes de la responsabilidad que pueden tener en una manifestación de no bienestar de un colaborador. Razones existen muchas, clima organizacional, ergonomía en el diseño del lugar de trabajo, exceso de horas laboradas, desmotivación, entre otras.

Esto lleva a gestar AL-KHIMYA como un servicio integral para que el colaborador se concientice de tener en sus manos las herramientas necesarias para obtener un equilibrio en todos los aspectos de su vida, al identificarse con su cuerpo, utilizarlo de forma adecuada en cualquier actividad cotidiana, aplicando las técnicas adquiridas a sus labores diarias y que esto le aporte bienestar en su vida laboral. Este proyecto no solo apunta al aspecto físico, sino también al aspecto emocional, logra que el colaborador sea consciente, viva en presente, logre tener un mejor enfoque para expresar sus emociones, potenciar la apertura del corazón, lograr que el cuerpo se torne leve y luminoso, la mente se aquiete y florezca el deseo de vivir.

## **OBJETIVOS**

- **Objetivo general**

Ofrecer a las empresas y organizaciones de Chile un servicio integral de salud para contribuir con el bienestar del colaborador, implementando un método innovador y diferenciador de ejercicios que permitan percibir los beneficios desde la primera sesión.

- **Objetivos específicos**

1. Sintonizar con la imaginación, la corporalidad y la emocionalidad de los colaboradores para promover su bienestar integral, a través de sesiones prácticas que enriquezcan el rol laboral en la empresa.
2. Convocar la historia de cada colaborador, sus experiencias y potencialidades en una actualización vivencial en presente, que lo dispone

a un compromiso con la identificación, motivación y actitud positiva al cambio, para así integrar las dos dimensiones del vivir, la fisiología y la psiquis.

3. Promover el cuidado integral de la salud de los colaboradores, para fortalecer la convivencia laboral y la optimización del desempeño diario, a través de sesiones de cuidado y sintonización emocional, utilizando el Yoga como dinámica.
4. Implementar dinámicas que resguarden la salud y el autocuidado del colaborador, optimizando el desempeño en el rol laboral.
5. Utilizar la respiración como motor principal de cada ejercicio, incorporando posturas corporales que permitan la simplificación de procesos tanto en la empresa como en la vida.
6. Estilizar la musculatura y evitar el estrés de las articulaciones producido por malas prácticas deportivas, malos hábitos o por exceso de carga emocional y física.
7. Educar a los colaboradores en hábitos posturales y de salud.

## **PROBLEMA**

Si se observa el trabajo como un espacio de convivencia que puede involucrar tanto experiencias positivas como negativas, es de vital importancia poner atención cuando dichas experiencias no necesariamente le signifiquen disfrute a una persona. Muchas veces el rol laboral enferma tanto física como psicológicamente, y es aquí donde cabe cuestionarse si el ser humano cuenta con las herramientas necesarias para enfrentarlo solo.

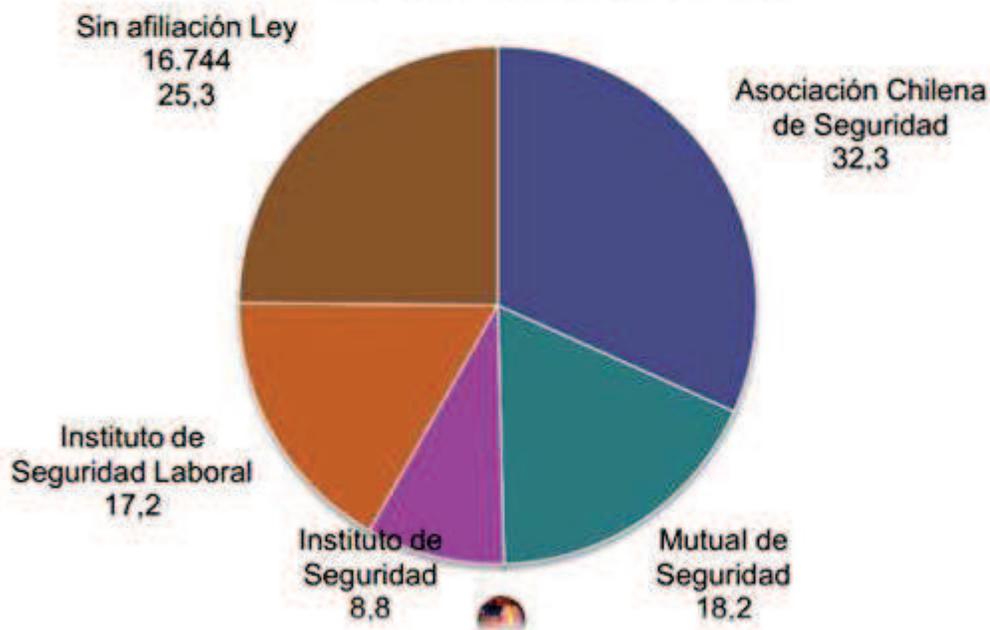
“Prevenir es mejor que curar” y de la mano de esta frase es que AL-KHIMYA quiere trabajar, ofrecer un espacio de responsabilidad y consciencia en el entorno laboral, en donde el cuidado, la conexión y la imaginación son protagonistas.

Sin embargo este proyecto no solo busca respaldar al colaborador, además se trabaja en conjunto con la empresa u organización que quiera adquirir un beneficio que perciben ambas partes. Actualmente existen altos porcentajes de incapacidad

por enfermedades laborales en todo el mundo, específicamente en Chile, que es donde se desarrollará este proyecto, el Ministerio de Salud (MINSAL) indicó que este tipo de enfermedades constituyen un problema de salud pública debido a que afectan a un grupo importante de la sociedad, representado en un 37% de la población chilena, constituyendo el pilar fundamental para el desarrollo económico y social del país.

Gráfico 1

**Trabajadores protegidos por Seguro Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, según organismo administrador, 2009 (%)**



Fuente: Bitrán, R. y Escobar, L. (2011).

Tabla 3

Estimación de casos laborales

Enfermedades	Tasa por 10.000 trabajadores	Cantidad
Dermatitis	5	2.954
Síndrome del túnel carpiano	3	1.772
Lumbago	41	24.211
Tendinitis	1,6	945
Mentales por estrés	0,9	5.315
Sordera	5,5	3.248
Asma	0,3	177

Concha, M; Labbe, J: Enfermedades Profesionales: Una Aproximación a su Frecuencia. ACHS

Selección de licencias médicas (incapacidades) con diagnóstico pertenecientes a tres grupos de patologías en un período de cuatro meses.

Tabla 4

Casos peritados según grupo de patología y edad

	Salud mental	Osteo-musculares	Patología de columna	Total	Total (%)
20-29 años	10	14	7	31	19,5
30-39 años	12	20	13	45	28,5
40-49 años	14	14	10	38	24,1
50-59 años	16	10	10	36	22,8
60-69 años	3	2	3	8	5,1
Total	55	60	43	158	100,0

Fuente: Bitrán, R. y Escobar, L. (2011)

Tabla 5

Cantidad de licencias observadas según grupos de patología e Isapre (2009)

	Isapre 1	Isapre 2	Isapre 3	Isapre 4	Isapre 5	Total
Trastorno Osteomusculares	2.606	1.980	2.151	3.157	6.748	14.696
Enfermedades salud mental	17.499	21.235	27.517	30.519	24.438	121.208
Trastorno de Columna	7.252	11.079	11.378	12.957	10.522	53.188
Respiratorias	344	294	1.047	4.831	2.563	9.079
Total	27.701	32.642	42.093	51.464	44.271	198.171

Fuente: Bitrán, R. y Escobar, L. (2011)

Tabla 6

Gasto proyectado en licencias médicas "laborales" (MM\$)

Costo proyectado	Isapre 1	Isapre 2	Isapre 3	Isapre 4 y 6	Isapre 5	Total general
Osteomusculares	447	89	356	587	1.811	3.290
Salud mental	1.958	3.534	2.520	3.280	6.485	17.777
Patología de columna	267	428	111	291	317	1.413
Total	2.673	4.051	2.986	4.157	8.613	22.480

Fuente: Bitrán, R. y Escobar, L. (2011)

## **PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cómo mejorar el bienestar integral de la salud del colaborador para fortalecer y optimizar el desempeño laboral?

## **HIPÓTESIS**

El bienestar integral de la salud del colaborador en la empresa se afecta en los últimos años por diversas razones, y tiene consecuencias significativas en el desempeño laboral. Con la implementación de este proyecto se logrará mejorar el desempeño laboral de los colaboradores y esto beneficiará el clima organizacional de la empresa.

Algunas razones son:

1. Tareas monótonas y repetitivas.
2. Remuneración económica y emocional (reconocimiento del esfuerzo).
3. La relación salario/objetivos empresariales.
4. La falta de comunicación.
5. Jornada laboral intensa y mal estructurada.
6. Inestabilidad laboral y la percepción que tienen los trabajadores de perder su trabajo.
7. Dolencias físicas y alteraciones crónicas de la columna cervical, dorsal y lumbar, atrofia muscular, fatiga crónica, alteraciones músculo esqueléticas de las extremidades, alteraciones cognitivas (de atención, memoria y concentración), trastornos del sueño, alteraciones del ánimo y trastornos ansiosos, entre otras.

## **ALCANCES**

Este proyecto nace como una manera de integrar distintos aspectos del ser humano, diferenciándose de la gimnasia de pausa convencional, que apunta más hacia la fisiología. AL-KHIMYA, por lo tanto, profundiza no solo en la dimensión fisiológica, además apunta hacia la dimensión psíquica emocional y cognitiva, lleva al colaborador al presente, para que recupere el sentido de cuidarse y

convivir en el bienestar, al entender que salud no es solo la ausencia de enfermedad o dolor físico.

1. Mejorar considerablemente la calidad y el desempeño laboral del colaborador, reduciendo incapacidades y accidentes laborales, a través de dinámicas guiadas en espacios de frecuencia cortos, con ejercicios específicos que ofrezcan bienestar a los trabajadores.
2. Prevenir lesiones, enfermedades y dolores físicos producidos por la mala postura.
3. Aumentar la autoestima a través de la liberación de la hormona endorfina o de la “felicidad”, desarrollada por el ejercicio físico y mental.
4. Reducir el estrés, las tensiones y las ansiedades que se presentan y pueden agravarse tanto en el trabajo como en el hogar, incrementando el enfoque y la concentración a través del desarrollo de la conciencia física, emocional y espiritual.

## **LIMITACIONES**

Si bien es cierto AL-KHIMYA no establece fronteras, el primer año de implementación se trabajará en la zona central, específicamente se quiere contactar a un grupo de empresas de la V región de Valparaíso y región Metropolitana en Chile, y así poder administrar de manera óptima los recursos. De todos modos, este límite no repercute con los objetivos del proyecto.

Sin embargo, se debe considerar aspectos importantes para el desempeño de esta actividad, como el espacio físico de las empresas, cantidad de colaboradores por área o departamento, cantidad máxima de colaboradores por sesión y realizar un diagnóstico previo de la empresa para determinar la cantidad de sesiones por semana.

## CAPÍTULO II

### ORGANIZACIÓN

#### 1. INSTRUCTORAS

##### a) Vanessa Apablaza Zavala



Nace en Viña del Mar el 25 de mayo de 1981. Inicia sus estudios en el área de las artes, graduándose como Comunicadora Escénica en Duoc UC en el año 2003, ejerce hasta el día de hoy.

En 2006 viaja a Costa Rica, en donde comienza a desarrollar una habilidad innata para el balance energético y el yoga, disciplina que conoce en 2009 en Yoga Lamat y donde se gradúa como Instructora de Yoga Certificada.

Esta disciplina le permite profundizar y complementar sus estudios en comunicación y artes escénicas, así logra una fusión integral que utiliza en todas sus clases, procesos creativos, dirección y ejecución de proyectos.

En el año 2011 expande su visión, al iniciar sus estudios de Maestría en la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, ULACIT, Costa Rica y en 2014 obtiene el título de Master of Business Administration of Marketing.

Con la idea de poder compartir el aprendizaje adquirido en el extranjero, Vanessa regresa a su añorado país, Chile, con la convicción de que es apasionante y necesario aplicar todas estas herramientas para ayudar a cada ser humano a mejorar su estilo de vida y encontrar el llamado más profundo de su corazón.

## **b) Bárbara Chousal Rodríguez**



Nace en Viña del Mar el 09 de Febrero de 1979. Inicia sus estudios en el área de las artes, graduándose como Comunicadora Escénica en DUOC UC en el año 2005, ese año, por su curiosidad en el ámbito de la investigación y clínica de la Psicología comienza a formarse en Terapia Grupal y Psicodrama, especialidad que ejerce hasta ahora.

Desde el 2005 hasta Abril del 2014, fue Directora de la Consultora arQte, donde desarrolla programas de Capacitación en Mutual de Seguridad, Codelco, TPS, ULTRAMAR, Buses JM y otras empresas. Como también de la Capacitación y Asesoría de los equipos Psicosociales del Sename.

Aplica el Psicodrama en intervenciones clínicas con niños y adultos como en Selección de Personal, en contextos educativos tanto en el Cuidado Convivencial de Grupos Cursos como en el perfeccionamiento Docente y Herramientas Audiovisuales.

Su interés en trabajar cerca de las personas, la lleva en el año 2007 a iniciar estudios básicos y avanzados en manejo de lengua de señas en la Corporación de Sordos.

Por su experiencia laborando en diversas empresas en el área de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos en temas de cuidado convivencial y salud ocupacional, es invitada a ejercer como docente del ramo de Psicología Laboral, carrera de Prevención de Riesgos, diurno y vespertino de la Universidad de Viña del Mar.

Actualmente es estudiante de tercer año de Psicología, de la Universidad UNIACC.

## 2. MISIÓN

AL-KIMYA nace bajo las premisas del por qué dejamos de cuidarnos y cómo la fragmentación psiquis/fisiología es alienante y nos saca del presente, nos enferma, especialmente al entender que el cuidado es ancestral.

En la curiosidad de responder ese enigma, se orienta a la recuperación del sentido de cuidarse, fusionando las dimensiones del vivir humano en el presente como único instante de real cuidado, donde nuestras sensorialidades y emociones en el bienestar juegan un rol importante en esa búsqueda.

Nuestra misión es inspirar el cambio, entregar a las diferentes organizaciones instantes de bienestar en un contexto laboral, encontrarse en ese presente, fusionar la corporalidad y la emoción como ejes que se debe atender si queremos cuidarnos.

## 3. VISIÓN

Ser la empresa líder a nivel nacional en brindar un servicio integral de salud a las empresas, garantizando resultados de bienestar y de autocuidado a sus colaboradores.

## 4. VALORES

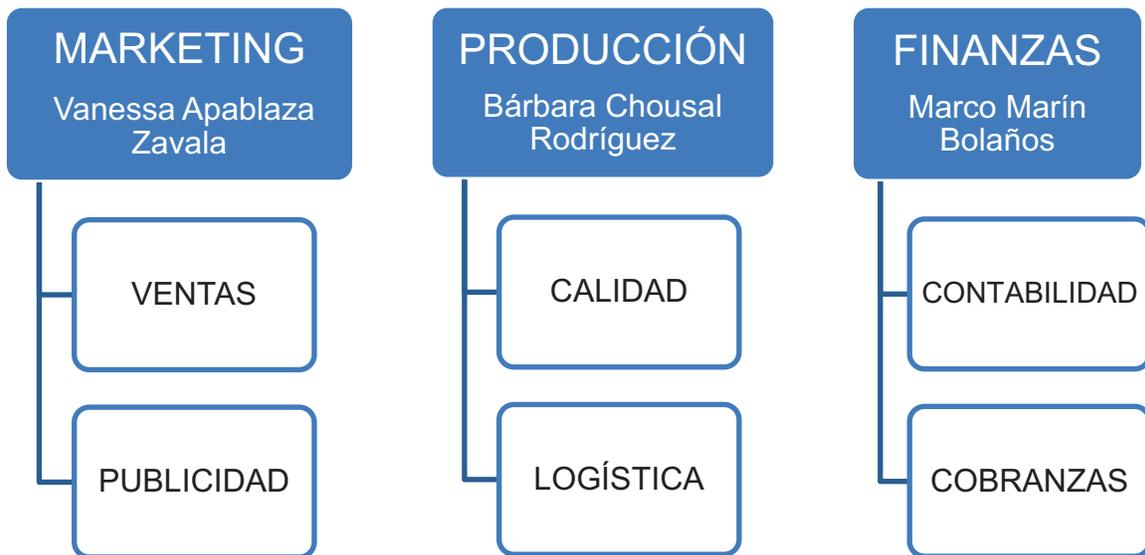
- a) Suficiente no lo es todo.
- b) La calidad es innegociable.
- c) AL-KHIMYA no compite contra otros, AL-KHIMYA se mide diariamente a sí misma.
- d) AL-KHIMYA no es un trabajo, es una misión para colaborar con otras vidas.
- e) AL-KHIMYA genera un servicio que da bienestar a las personas.
- f) AL-KHIMYA tiene que vivir con fortaleza y afecto para que en el servicio esto se sienta.

## 5. PRINCIPIO

El bienestar es la armonía entre la mente, el cuerpo y el espíritu. AL-KHIMYA ofrece un servicio integral que busca equilibrar la vida y crear un verdadero bienestar en el colaborador.

## 6. ORGANIGRAMA

Figura 1



Fuente: Elaboración propia, 2014.

## 7. LOGROS

Por ser una empresa que recién nace, AL-KHIMYA no ha recibido ningún logro.

## 8. ACTIVIDADES

a) Noviembre 2014:

Se propone confeccionar una encuesta que llegue a la Compañía Chilena de Tabacos en la V región Valparaíso - Chile. En ella se evalúan los índices y manifestaciones de estrés y dolencias físicas de los colaboradores.

Se visitarán tres empresas de la V región, con quienes ya se hizo contacto previo, para que conozcan el servicio y se genere la firma de contrato para el 2015.

b) Diciembre 2014:

Se trabaja en la investigación de mercado y se confeccionan las bases de datos de las empresas con mayor cantidad de población laboral de la zona, para luego generar las visitas en enero de 2015.

c) Enero 2015:

Se plantea una prueba del servicio a los colaboradores de la Compañía Chilena de Tabacos, en donde se implemente el servicio en un área específica de alguno de sus departamentos. Luego de recibir dicho servicio, se les solicitará a los colaboradores que llenen una segunda encuesta, la cual se proporciona vía correo electrónico para medir el grado de satisfacción y así mejorar la calidad del servicio, si este fuera el caso.

## 9. SERVICIO

- a) Yoga
- b) Dinámicas corporales
- c) Imaginería (dinámicas de imaginación)
- d) Capacitación en autocuidado, salud ocupacional y seguridad convivencial.

## 10. POBLACIÓN

El servicio que ofrece AL-KHIMYA se dirige a diferentes organizaciones públicas y/o privadas.

## 11. MARCO JURÍDICO

**Norma OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) 18.000:**

Las normas OHSAS 18.000 son una serie de estándares voluntarios internacionales relacionados con la gestión de seguridad y salud ocupacional. Estas normas buscan a través de una gestión sistemática y estructurada asegurar el mejoramiento de la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Por otro lado, se elaboran estas normas para que las apliquen empresas y organizaciones de todo tipo y tamaño, sin importar su origen geográfico, social o cultural.

Esta norma es aplicable a cualquier empresa que desee:

- a) Implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión en salud y seguridad ocupacional.
- b) Asegurar la conformidad de su política de seguridad y salud ocupacional establecida.
- c) Buscar certificación de su sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional otorgada por un organismo externo.

Objetivos:

- a) Reducir los incidentes.
- b) Reducir los peligros.
- c) Aumentar la satisfacción de los trabajadores.
- d) Incrementar la toma de conciencia y la formación de los trabajadores.

Para implementar esta norma se deben incluir importantes actividades de gestión, entre ellas destacan:

- a) Una política de salud y seguridad ocupacional.
- b) Identificar los riesgos de salud y seguridad ocupacional y las normativas legales relacionadas.
- c) Objetivos, metas y programas para asegurar el mejoramiento continuo de la salud y seguridad ocupacional.
- d) Verificación del rendimiento del sistema de salud y seguridad ocupacional.

e) Revisión, evaluación y mejoramiento del sistema.

**Beneficios:**

- a) Reducción del número de personal accidentado mediante la prevención y control de riesgos en el lugar de trabajo.
- b) Reducir el riesgo de accidentes de gran envergadura.
- c) Asegurar una fuerza de trabajo bien calificado y motivado a través de la satisfacción de sus expectativas de empleo.
- d) Posibilidad de integración de un sistema de gestión que incluye calidad, ambiente, salud y seguridad.

**12. CONTACTO**

- a) E-mail: [info@al-khimya.cl](mailto:info@al-khimya.cl)
- b) Teléfono: + 56 85236931

**13. CANALES DE COMUNIACIÓN**

- a) Página web: [www.al-khimya.cl](http://www.al-khimya.cl)
- b) Facebook: AL-KHIMYA

## CAPÍTULO III

### 1. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Cuando se gesta un proyecto, sin duda hay que considerar el proceso de investigación, sin él, dicho proyecto podría ser un completo fracaso. En el caso de AL-KHIMYA, se busca solucionar un problema que a diario afecta a un alto porcentaje de colaboradores en el mundo y por ende, puede tener consecuencias graves en la productividad de una empresa.

Según Hernández Sampieri (2010), la investigación puede cumplir dos propósitos fundamentales:

- a) Producir conocimiento y teorías (investigación básica).
- b) Resolver problemas prácticos (investigación aplicada).

Desde el punto de vista de la misión de AL-KHIMYA, hay una necesidad latente de querer inspirar el cambio, entregando a las diferentes organizaciones instantes de bienestar en un contexto laboral, es decir, poder ofrecer ayuda en problemas cotidianos que toda empresa tiene.

Tal como mencionan Labovitz y Hagedorn (1976), cuando una persona desarrolla una idea de investigación debe familiarizarse con el campo de conocimiento donde se ubica la idea.

Gracias a la formación profesional de quienes componen la organización de esta empresa, es que se puede desarrollar una investigación formal, en donde hay un conocimiento profundo acerca de la problemática y de cómo se debe enfrentar, proporcionando los lineamientos para resolver la pregunta de investigación que atiende al ¿cómo mejorar el bienestar integral de la salud del colaborador para fortalecer y optimizar el desempeño laboral?

Sin duda, este trabajo de investigación permite estructurar de manera formal la idea de investigación que se tenía desde hace dos años, lo cual hace posible tener

una noción más real de cómo abordar el tema, con mayor claridad del proceso y de los objetivos.

Desde otro punto de vista, y según lo menciona Dankhe (1986), Las buenas ideas de investigación “no son necesariamente nuevas, pero sí novedosas”. Muchas veces es necesario actualizar o adaptar los planteamientos de investigaciones efectuadas en contextos diferentes (otras culturas, edades de las personas, condiciones ambientales, épocas).

Bajo esta premisa es que da inicio AL-KHIMYA, pues las alternativas que se ofrecen para el bienestar del colaborador en empresas no son muchas, se relaciona con la Gimnasia de Pausa, que atiende solo la dimensión física del ser humano, deja a la dimensión emocional como una necesidad no cubierta. Cabe señalar que si solo se atiende el cuerpo, en ausencia de imágenes y de trabajo emocional, es muy probable existencia de una fragmentación que atente el rol laboral.

## **2. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Investigación de tipo exploratoria y descriptiva.

Según Fernández Sampieri (2010), los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. Además permiten aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos.

El proyecto AL-KHIMYA es una propuesta innovadora que podría servir de base para la realización de nuevas investigaciones, hasta el momento, solo se pueden encontrar documentos relacionados con la Gimnasia de Pausa y según se menciona con anterioridad, atiende solo una parte del ser humano.

Finalmente el objetivo de esta investigación es construir un marco práctico de referencia, que apunte hacia un trabajo integral en donde haya una mayor

familiarización con este tema, el cual puede ser desconocido para algunos, novedoso para otros o escasamente estudiado.

### **3. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN**

El enfoque de la investigación es mixto. Primero se realiza una investigación con enfoque cualitativo, por cuanto puede desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de datos. Además, este tipo de proyecto requiere de gran flexibilidad, sobre todo porque no siempre la secuencia es la misma, va a variar de acuerdo con cada estudio en particular, con cada empresa y su respectiva cultura organizacional, por lo tanto la información para el desarrollo de estudios más complejos serán cualitativos y a la vez se realiza una investigación cuantitativa de carácter exploratoria. Por otro lado, la riqueza de este proyecto se relaciona con un interés profundo de conocer el punto de vista de los colaboradores, sus emociones, prioridades y experiencias, al tiempo que se genera una interacción mucho más sana entre ellos como un colectivo; la idea es desarrollar “instantes de bienestar” que les permitan una mejor calidad de vida con una visión mucho más holística.

En definitiva, lo que se requiere para este proyecto es determinar quiénes son las personas que más necesitan este servicio para definir la población a la que se van dirigir los esfuerzos.

### **4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Por las características de proyecto y específicamente del servicio que AL-KHIMYA brinda (trabajo físico y psicológico), el diseño de investigación es de tipo experimental, a través de pruebas controladas para entender los procesos causales de los colaboradores de una empresa.

La idea es trabajar en el fenómeno de fragmentación del ser humano, pues cuando no se atienden sus manifestaciones de desgaste emocional y físico, esto puede traer consecuencias nefastas en el rol laboral.

Como el cuerpo tiene memoria, es básico que el estímulo experimental se aplique más de una vez a un grupo para que puedan sentir el beneficio de la secuencia que se les proporcione. Además esta secuencia se le puede aplicar a varios grupos de diferentes empresas y así tener un mayor rango de comparación.

## **5. POBLACIÓN**

Los colaboradores de organizaciones privadas de la ciudad de Valparaíso, Chile.

## **6. MUESTRA**

Muestra representativa de colaboradores que trabajan en diferentes empresas privadas de la ciudad de Valparaíso, Chile, quienes contestarán una encuesta diseñada por AL-KHIMYA.

## **7. TIPO DE MUESTREO**

Se prefiere utilizar el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, porque garantiza iguales oportunidades de ser seleccionados a todos los colaboradores de las empresas. Además tiene directa relación con los diseños de investigación por encuestas, tipo de muestra que desarrolla esta investigación. Es importante agregar que se realiza el muestreo aleatorio simple para asegurar que se incluya a todos los miembros de la empresa y luego hacer una selección al azar del número deseado de sujetos.

## **8. FUENTES DE INFORMACIÓN**

- a) Fuentes primarias: documentos originales, periódicos, apuntes de investigación, noticias, entre otros.
- b) Fuentes secundarias: libros de texto, referencias publicadas respecto de fuentes primarias como artículos de revistas, crítica literaria y comentarios, biografías, entre otros.

## **9. RECOLECCIÓN DE DATOS**

La idea es desarrollar y aplicar un instrumento de medición válido y confiable que permita obtener las observaciones y mediciones de las variables y codificar los datos para su correcto análisis.

AL-KHIMYA diseña una encuesta, con el propósito de conocer la cultura organizacional de la empresa, pero además, las costumbres y prácticas cotidianas de un colaborador en empresas privadas de la ciudad de Valparaíso. Es un estudio exploratorio: busca medir el grado de bienestar del colaborador y si esto afecta la productividad y calidad de vida en el trabajo. El propósito es obtener una radiografía del estado real del equipo humano que forma parte de estas empresas.

La encuesta será administrada por una de las instructoras de AL-KHIMYA, quien es la encargada de proporcionarla a los colaboradores de dichas empresas y verificar su correcta aplicación.

## **10. VARIABLES**

Dentro de las variables independientes están el trabajo, clima convivencial y auto cuidado. Y las variables dependientes serían: bienestar, Integración, actividades prácticas, conexión, conciencia corporal y educación.

## 11. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	INDICADOR	CONCEPTUALIZACIÓN	INSTRUMENTALIZACIÓN	OPERACIONALIZACIÓN
Sintonizar con la imaginación, la corporalidad y la emocionalidad de los colaboradores para promover su bienestar integral, a través de sesiones prácticas que enriquezcan el rol laboral en la empresa.	Conciencia	Grado de bienestar, salud y motivación percibido en los colaboradores de la empresa a encuestar.	Estado de la persona que goza de buena salud física y mental, lo que le proporciona un sentimiento de satisfacción y tranquilidad. <a href="http://es.thefreedictionary.com/bienestar">http://es.thefreedictionary.com/bienestar</a>	Encuesta	15 y 16
Convocar la historia de cada colaborador, sus experiencias y potencialidades en una actualización vivencial en presente, que lo dispone a un compromiso con la identificación, motivación y actitud positiva al cambio, para así integrar las dos dimensiones del vivir, la fisiología y la psiquis.	Integración				4 y 5
Promover el cuidado integral de la salud de los colaboradores, para fortalecer la convivencia laboral y la optimización del desempeño diario, a través de sesiones de cuidado y sintonización emocional, utilizando el Yoga como dinámica.	Bienestar				10, 11 y 12
Implementar dinámicas que resguarden la salud y el autocuidado del colaborador, optimizando el desempeño en el rol laboral.	Actividades prácticas				14
Utilizar la respiración como motor principal de cada ejercicio, incorporando posturas corporales que permitan la simplificación de procesos tanto en la empresa como en la vida.	Conexión				19
Estilizar la musculatura y evitar el estrés de las articulaciones producido por malas prácticas deportivas, malos hábitos o por exceso de carga emocional y física.	Conciencia corporal				20
Educar a los colaboradores en hábitos posturales y de salud.	Educación				17 y 18

## CAPÍTULO IV

### ENCUESTA

#### AL-KHIMYA

Esta encuesta tiene como objetivo principal el proyectar el grado de bienestar que manifiesta usted en relación a la empresa para la que usted trabaja. Es muy importante para AL-KHIMYA conocer su opinión. Toda la información que usted entregue será analizada en forma confidencial. Para que los resultados sean positivos y podamos mejorar nuestra labor, es necesario que responda de la forma más sincera y veraz posible. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Sig.

#### AL-KHIMYA

##### 1. Sexo

- Femenino  
 Maculino

##### 2. Edad

##### 3. ¿Hace cuánto tiempo trabaja usted para esta empresa?

- Entre 0 y 1 año  
 Entre 1 y 5 años  
 Entre 5 y 10 años  
 Entre 10 y 15 años  
 Más de 15 años

##### 4. ¿Está usted satisfecho con su trayectoria en la empresa?

- Si  
 No

¿Por qué?

##### 5. ¿Se siente integrado en su empresa?

- Si  
 No

¿Por qué?

##### 6. ¿Conoce bien qué aporta usted con su trabajo a la empresa?

- Si  
 No

##### 7. ¿Considera usted que su trabajo es lo suficientemente variado?

- Si  
 No

##### 8. ¿Cómo considera usted la jornada laboral de su trabajo?

- Normal  
 Cansada  
 Relajada

##### 9. En relación a sus compañeros de trabajo ¿Se lleva usted bien con ellos?

- Si  
 No

##### 10. Cuando se enfrenta usted a un problema en su trabajo, para resolverlo recurre generalmente a: (Puede marcar más de una opción)

- Su superior inmediato  
 Su propia experiencia  
 Sus compañeros  
 Nunca acude a nadie  
 Los manuales de política y procedimiento de la empresa

Otro (especifique)

11. ¿Se considera usted valorado por el puesto de trabajo que ocupa?

- Si
- No

¿Por qué?

12. ¿Piensa usted que los distintos departamentos de la empresa funcionan de manera integrada?

- Si
- No

¿Por qué?

13. ¿Qué prefiere hacer cuando no está en el trabajo? Puede marcar más de una.

- Estar en familia
- Practicar algún deporte
- Ver tv
- Dormir
- Leer

Otro (especifique)

14. ¿Practica usted algún deporte por lo menos una vez a la semana?

- Si
- No

¿Por qué?

15. ¿Ha manifestado usted algún tipo de incomodidad física o emocional el último año? Si su respuesta es sí, por favor continuar con la pregunta número 16. Si su respuesta es no, por favor saltar a la pregunta número 17.

- Si
- No

16. Puede seleccionar más de una opción:

- Dolor o ardor de espalda
- Dolor o ardor de cuello
- Dolor o ardor de ojos
- Dolor de oídos
- Dolor de estómago
- Dolor en el pecho
- Dolor de piernas
- Dificultad para respirar
- Dolor de cabeza
- Tristeza
- Risa
- Sensación de nudo en la garganta
- Rabia
- Enojo
- Estrés
- Temblor del cuerpo
- Problemas para comunicarse
- Miedo
- Angustia
- Paranoia

Otro (especifique)

17. ¿Cómo cree usted que podría ayudar a mejorar el desempeño de los colaboradores de la empresa, desde el punto de vista de la Salud Ocupacional? Puede marcar más de una opción.

- Capacitaciones
- Talleres
- Foros
- Audiovisuales
- Actividades grupales

Otro (especifique)

18. ¿Cuál de estos programas de Salud Ocupacional se utilizan en la empresa? Puede marcar más de una.

- Programa de medicina preventiva y del trabajo.
- Programa de higiene y seguridad industrial.
- Programa de saneamiento básico y protección ambiental.
- Programa de entrenamiento.

Otro (especifique)

19. Durante su jornada laboral, indique cuántas veces al día realiza una pausa para relajar el cuerpo:

- 1 vez al día
- 2 veces al día
- 3 veces al día
- A veces
- Nunca

20. Indique cuál de las siguientes pausas activas realiza durante su jornada laboral: (Puede marcar más de una).

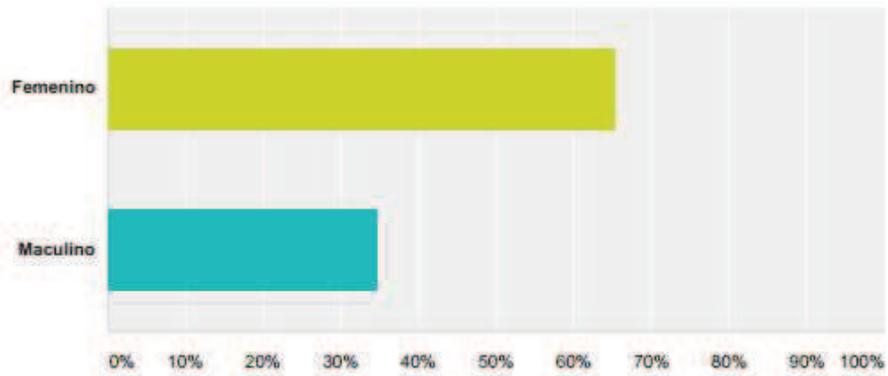
- Movimiento de cuello
- Brazos y muñecas
- Miembros inferiores
- Cintura
- Espalda
- Ejercicios de respiración
- No hago pausas

21. ¿Tiene usted algún comentario adicional?

Agradecemos mucho la ayuda brindada.

### Q1 Sexo

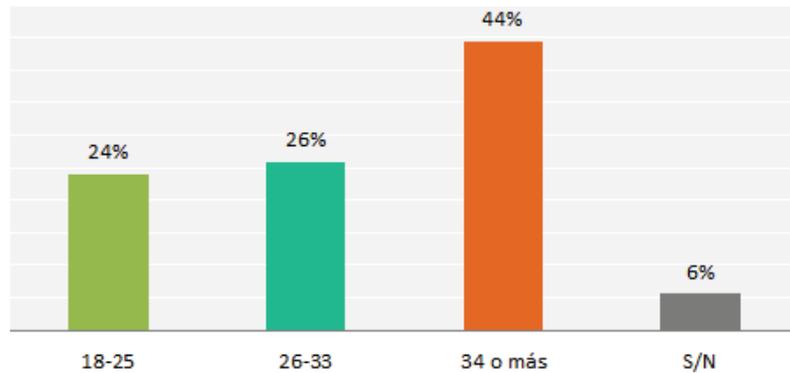
Respondido: 52 Omitido: 2



Opciones de respuesta	Respuestas
Femenino	65,38% 34
Maculino	34,62% 18
Total	52

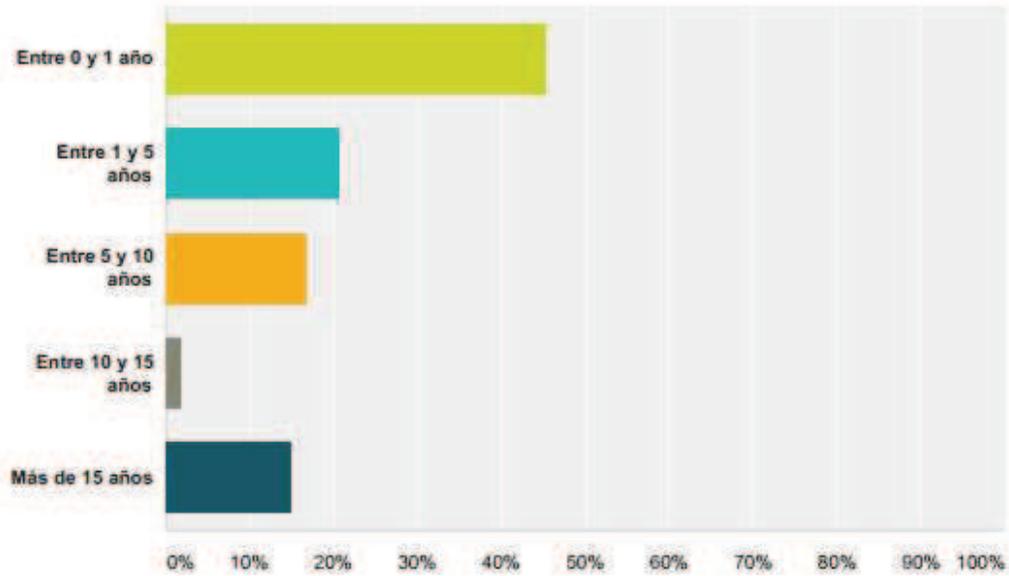
### Q2 Edad

■ 18-25 ■ 26-33 ■ 34 o más ■ S/N



### Q3 ¿Hace cuánto tiempo trabaja usted para esta empresa?

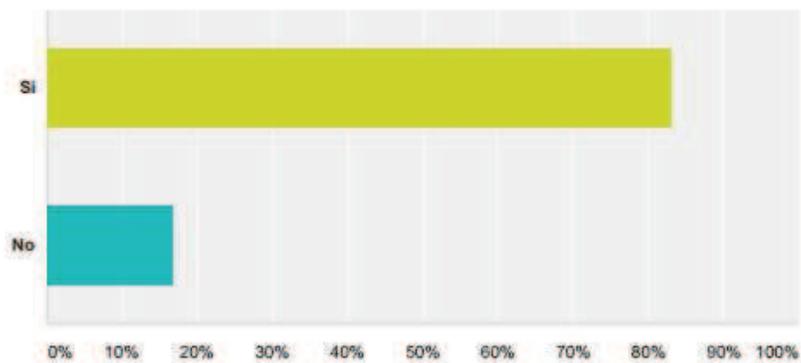
Respondido: 53 Omitido: 1



Opciones de respuesta	Respuestas	Cantidad
Entre 0 y 1 año	45,28%	24
Entre 1 y 5 años	20,75%	11
Entre 5 y 10 años	16,98%	9
Entre 10 y 15 años	1,89%	1
Más de 15 años	15,09%	8
<b>Total</b>		<b>53</b>

#### Q4 ¿Está usted satisfecho con su trayectoria en la empresa?

Respondido: 53 Omitido: 1



Opciones de respuesta	Respuestas
Si	83,02% 44
No	16,98% 9
Total	53

- Algunos comentarios de los entrevistados:

Aquellos que manifiestan estar satisfechos con su trayectoria comentan :

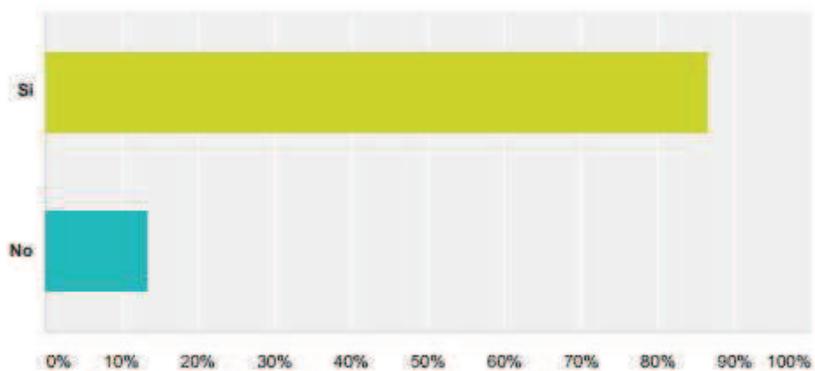
- Es una empresa de mucha visión.
- Me han dado buenas oportunidades de crecer.
- Creo que el prestigio y la calidad humana con la que cuenta me gusta mucho y hace sentir muy bien en la parte laboral, profesional y personal.
- Primero que estoy en el área para la cual trabajé y me apasiona lo que hago. Luego, el ambiente laboral es agradable, lo que motiva a seguir trabajando ahí.
- Porque a los largo de los 30 años de servicio, he trabajado en distintos departamentos, como Servicio Social, Secretarías en Biblioteca, Oficina de Partes.

Quienes manifiestan no estar satisfechos con su trayectoria en la empresa para la que laboran comentan:

- Poco reconocimiento, bajo sueldo y nula carrera laboral.
- No hay posibilidades de crecer.
- Hace mucho no obtengo mejoras de salario ni mejores puestos.
- Porque no ven el bienestar del trabajador.
- Poca motivación debido al poco incentivo que hay con el personal, sobresale el castigo, que el premio.
- Porque no te toman en cuenta de las aptitudes como persona.

### Q5 ¿Se siente integrado en su empresa?

Respondido: 52 Omitido: 2



Opciones de respuesta	Respuestas
Si	86,54% 45
No	13,46% 7
<b>Total</b>	<b>52</b>

• **Algunos comentarios de los entrevistados:**

Aquellos que manifiestan sí sentirse integrados en su empresa comentan :

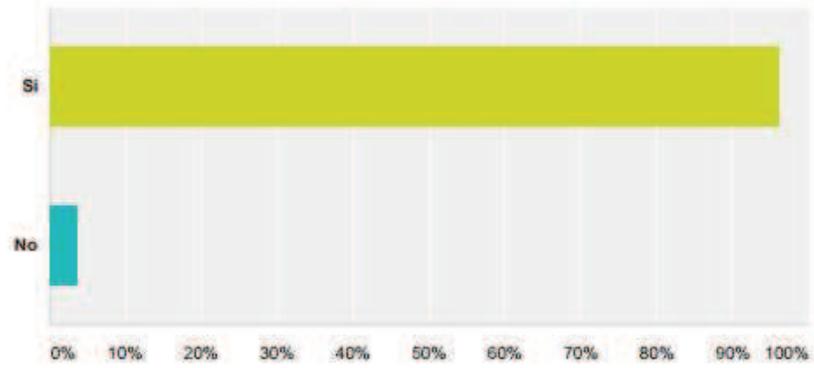
- Por la relación con los compañeros.
- Toda decisión es manifestada, se toman en cuenta las sugerencias y la opinión de los trabajadores.
- Ya que puedo tomar decisiones y dar sugerencias.
- En el departamento para el que trabajo somos muy unidos.

Aquellos que manifestaron no sentirse integrados en la empresa para la cual laboran comentan:

- Soy uno más.
- La gran mayoría de las personas no se toman en cuenta.
- La juventud te juega una mala pasada.
- Objetivos de la empresa poco claros.
- No hay buen trato, solo soy una funcionaria más, un número más.

### Q6 ¿Conoce bien qué aporta usted con su trabajo a la empresa?

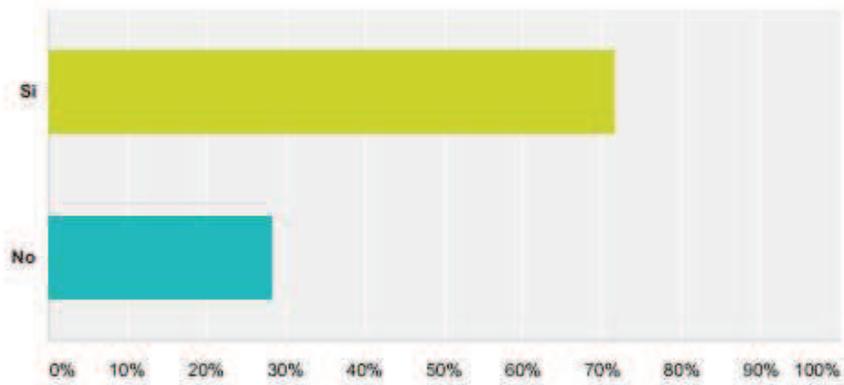
Respondido: 53 Omitido: 1



Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	96.23%	51
No	3.77%	2
<b>Total</b>		<b>53</b>

### Q7 ¿Considera usted que su trabajo es lo suficientemente variado?

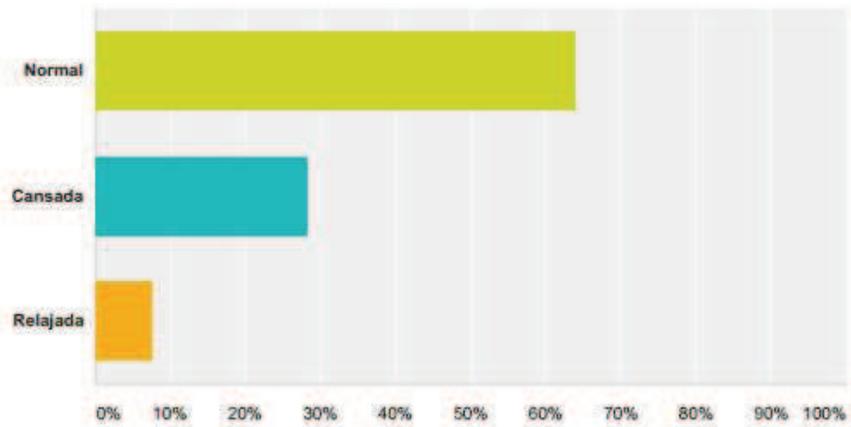
Respondido: 53 Omitido: 1



Opciones de respuesta	Respuestas
Si	71,70% 38
No	28,30% 15
Total	53

### Q8 ¿Cómo considera usted la jornada laboral de su trabajo?

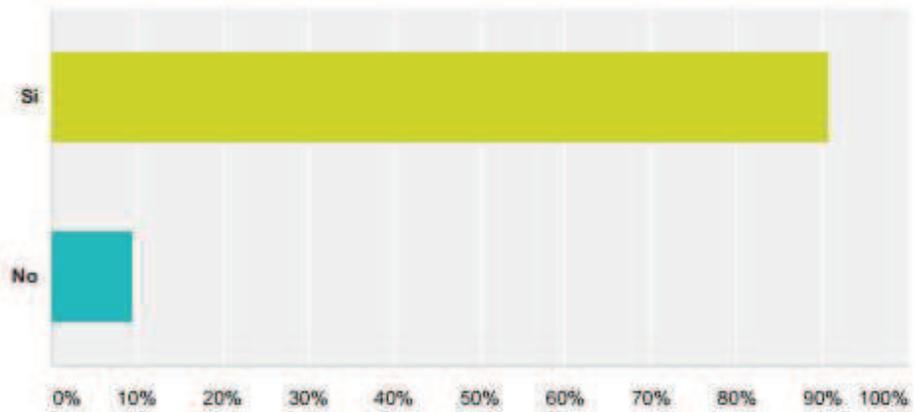
Respondido: 53 Omitido: 1



Opciones de respuesta	Respuestas
Normal	64,15% 34
Cansada	28,30% 15
Relajada	7,55% 4
<b>Total</b>	<b>53</b>

### Q9 En relación a sus compañeros de trabajo ¿Se lleva usted bien con ellos?

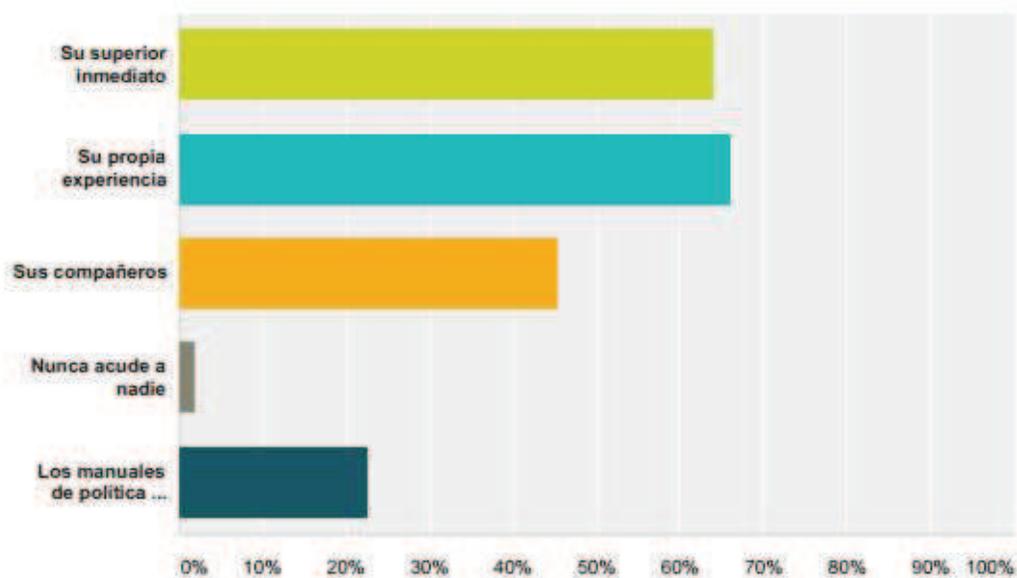
Respondido: 53 Omitido: 1



Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	90,57%	48
No	9,43%	5
<b>Total</b>		<b>53</b>

**Q10 Cuando se enfrenta usted a un problema en su trabajo, para resolverlo recurre generalmente a: (Puede marcar más de una opción)**

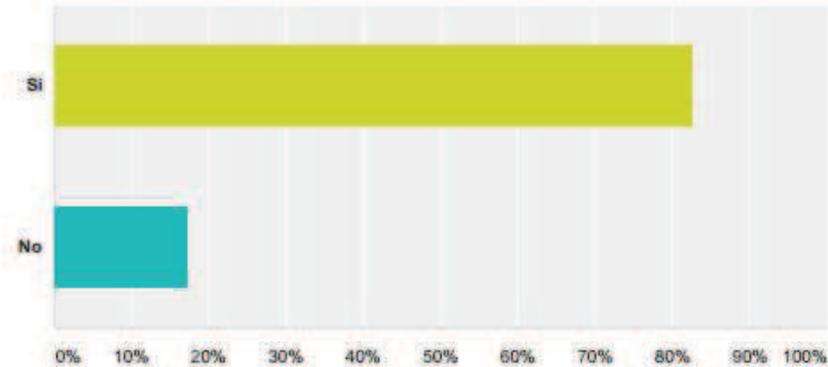
Respondido: 53 Omitido: 1



Opciones de respuesta	Respuestas
Su superior inmediato	64,15% 34
Su propia experiencia	66,04% 35
Sus compañeros	45,28% 24
Nunca acude a nadie	1,89% 1
Los manuales de política y procedimiento de la empresa	22,64% 12
<b>Total de encuestados: 53</b>	

### Q11 ¿Se considera usted valorado por el puesto de trabajo que ocupa?

Respondido: 52 Omitido: 2



Opciones de respuesta	Respuestas
Si	82,69% 43
No	17,31% 9
Total	52

- **Algunos comentarios de los entrevistados:**

Quienes manifiestan sí sentirse valorados por el puesto de trabajo que ocupan comentan:

- Me hacen notar lo importante de la tarea que desempeño.
- Sí, creo que hasta la fecha el puesto es parte de la cadena de trabajo fuerte a nivel de publicidad.
- Porque me lo han hecho saber con palabras e incentivos.

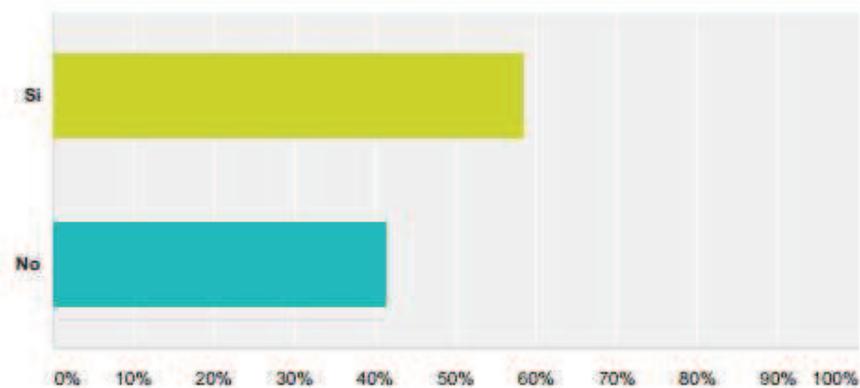
Aquellos que manifestaron que no se sienten valorados por el puesto de trabajo que ocupan comentan que:

- Mi jefe a veces no conoce bien mis funciones.

- Me pagan menos de lo que mis responsabilidades implican. Algunos me valoran y otros para nada.
- Con suerte saben si vengo a trabajar.
- A pesar de realizar una labor muy importante para la empresa, la jefatura no valora mi desempeño.

**Q12 ¿Piensa usted que los distintos departamentos de la empresa funcionan de manera integrada?**

Respondido: 53 Omitido: 1



Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	58,49%	31
No	41,51%	22
Total		53

- **Algunos comentarios de los entrevistados:**

Aquellos quienes manifiestan que los distintos departamentos de la empresa sí funcionan de manera integrada comentan:

- Se nota la coordinación y buen ambiente.
- Porque se trabaja en equipo.
- Existe información y comunicación fluida con las distintas áreas.

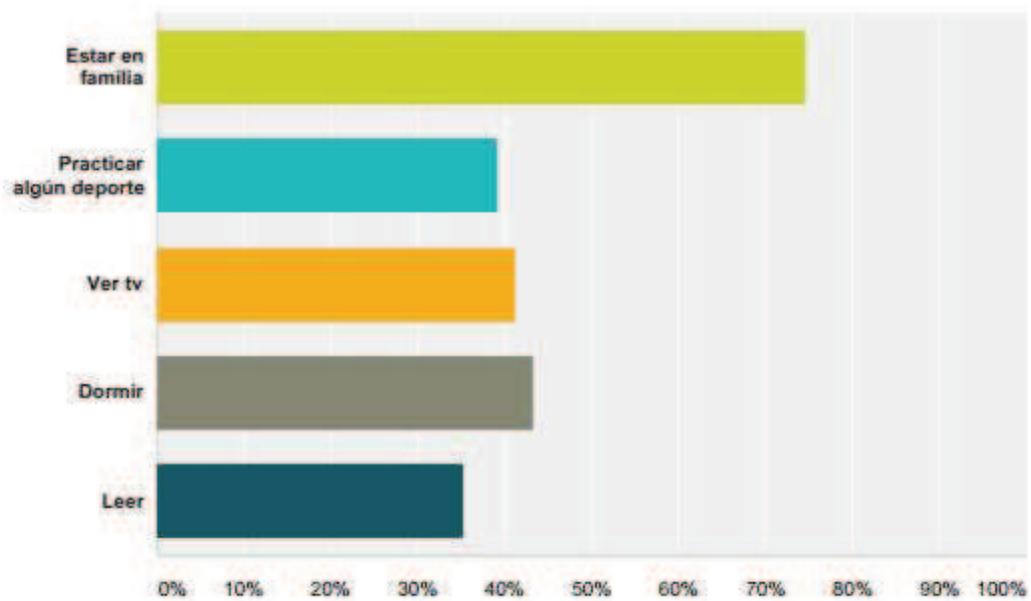
- Es parte de la cultura de la empresa, nuestros proyectos son 360.

Aquellos quienes manifiestan que los departamentos no funcionan de manera integrada comentan :

- Hay muchos compañeros a quienes no conozco.
- Hay ciertas personas que limitan las funciones, poniendo obstáculos que atrasan los proyectos planteados.
- Si bien debería de ser así, no sé por qué existe una idea de que cada uno es independiente, cuando entre todos hacen que la empresa salga adelante y esto ha provocado que en ocasiones las cosas salgan mal.
- Trabajamos en islas. Cada quien vela por sus intereses. Nadie confía ni considera importante el trabajo de los otros departamentos.
- Se ven falencias sobre todo en la comunicación efectiva.
- Porque cada uno hace las cosas a su manera.
- Un desorden muy grande.
- Existe actualmente una desinformación, inconsistencia y desorden por el hecho que hay demasiados Jefes para un mismo departamento y cada cual hace lo suyo.

**Q13 ¿Qué prefiere hacer cuando no está en el trabajo? Puede marcar más de una.**

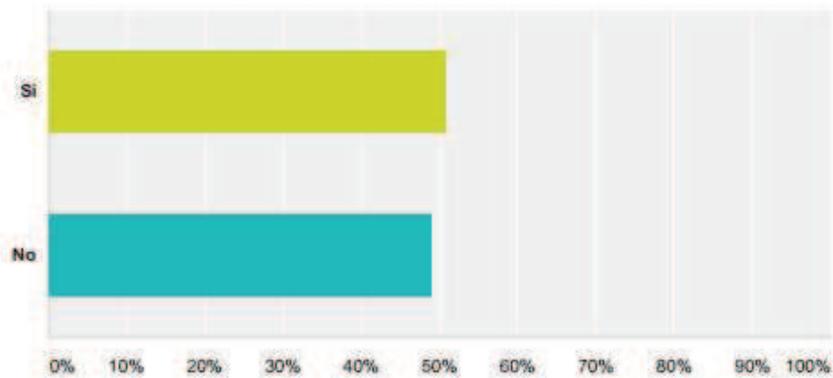
Respondido: 51 Omitido: 3



Opciones de respuesta	Respuestas
Estar en familia	74,51% 38
Practicar algún deporte	39,22% 20
Ver tv	41,18% 21
Dormir	43,14% 22
Leer	35,29% 18
<b>Total de encuestados: 51</b>	

### Q14 ¿Practica usted algún deporte por lo menos una vez a la semana?

Respondido: 53 Omitido: 1



Opciones de respuesta	Respuestas
Si	50,94% 27
No	49,06% 26
Total	53

- **Algunos comentarios de los entrevistados:**

Quienes indican que sí practican algún deporte comentan:

- Porque es saludable hacer natación y sirve para despejar la mente y como relajación.
- 3 veces a la semana, por distracción y para la salud.
- Porque es muy importante para eliminar el estrés.
- Lo necesito para mantenerme en equilibrio y liberar tensión.

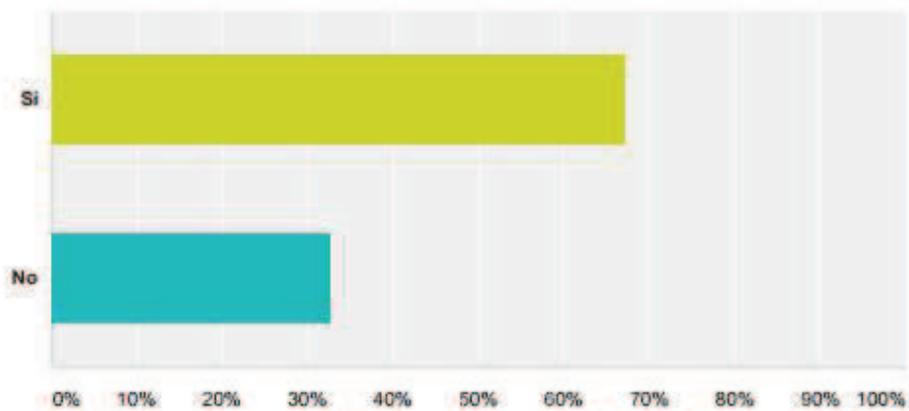
Aquellos que manifestaron que no practican ningún deporte comentan:

- Cansancio.
- Me cuesta tener disciplina.

- No tengo tiempo para practicar deportes.
- Porque me gustaría ir con alguien y nadie puede...
- A qué hora?
- Simplemente no me atrae.
- Flojera.

**Q15 ¿Ha manifestado usted algún tipo de incomodidad física o emocional el último año? Si su respuesta es sí, por favor continuar con la pregunta número 16. Si su respuesta es no, por favor saltar a la pregunta número 17.**

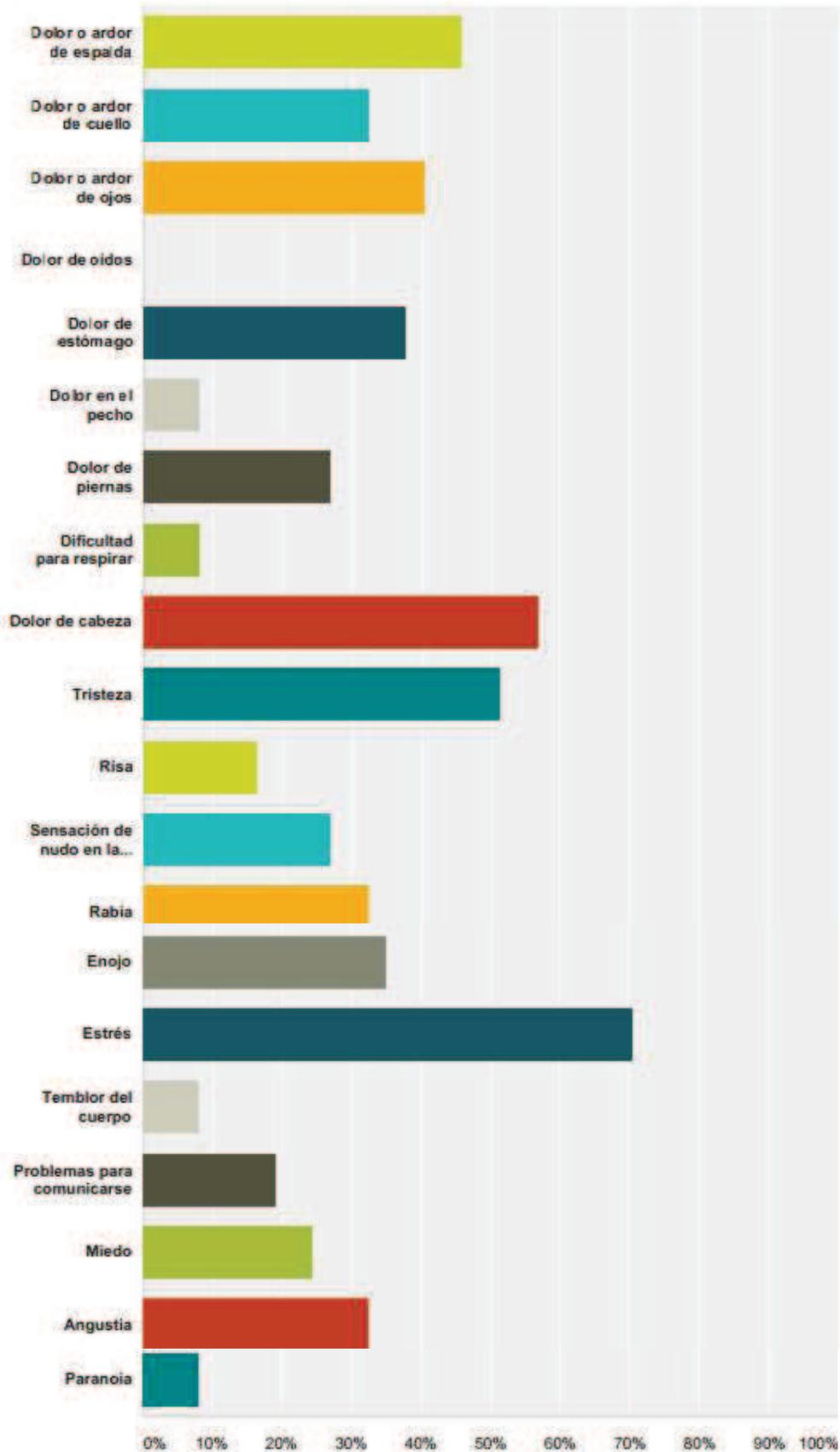
Respondido: 52 Omitido: 2



Opciones de respuesta	Respuestas	Cantidad
Si	67,31%	35
No	32,69%	17
<b>Total</b>		<b>52</b>

## Q16 Puede seleccionar más de una opción:

Respondido: 37 Omitido: 17



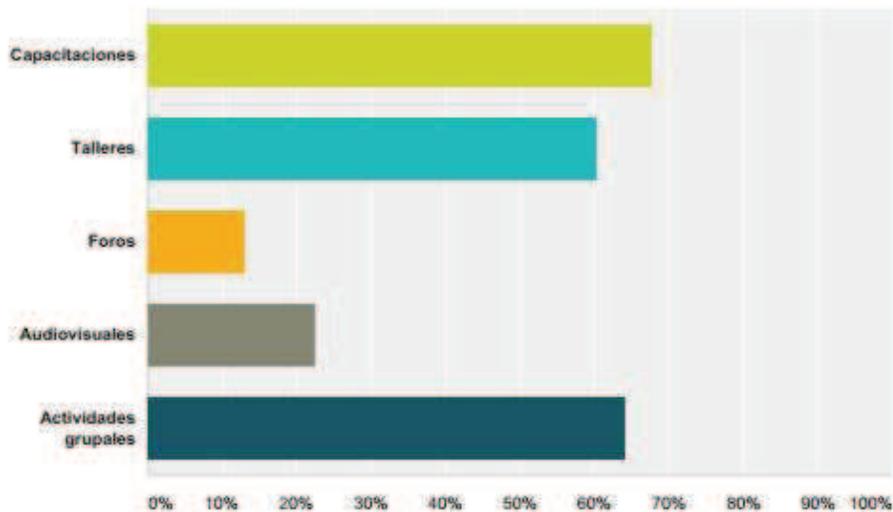
Otros:

- Artrosis de cadera.
- Frustración.
- Adicional a todo eso he pasado durante el año con gripe constante. Respecto de los problemas de comunicación, no es una situación general, pero no se sabe específicamente cómo hablarle a una compañera en específico que ha tenido inconvenientes de lo mismo con otras compañeras.

Opciones de respuesta	Respuestas	
Dolor o ardor de espalda	45,95%	17
Dolor o ardor de cuello	32,43%	12
Dolor o ardor de ojos	40,54%	15
Dolor de oídos	0,00%	0
Dolor de estómago	37,84%	14
Dolor en el pecho	8,11%	3
Dolor de piernas	27,03%	10
Dificultad para respirar	8,11%	3
Dolor de cabeza	56,76%	21
Tristeza	51,35%	19
Risa	16,22%	6
Sensación de nudo en la garganta	27,03%	10
Rabia	32,43%	12
Enojo	35,14%	13
Estrés	70,27%	26
Temblores del cuerpo	8,11%	3
Problemas para comunicarse	18,92%	7
Miedo	24,32%	9
Angustia	32,43%	12
Paranoia	8,11%	3
<b>Total de encuestados: 37</b>		

**Q17 ¿Cómo cree usted que podría ayudar a mejorar el desempeño de los colaboradores de la empresa, desde el punto de vista de la Salud Ocupacional? Puede marcar más de una opción.**

Respondido: 53 Omitido: 1



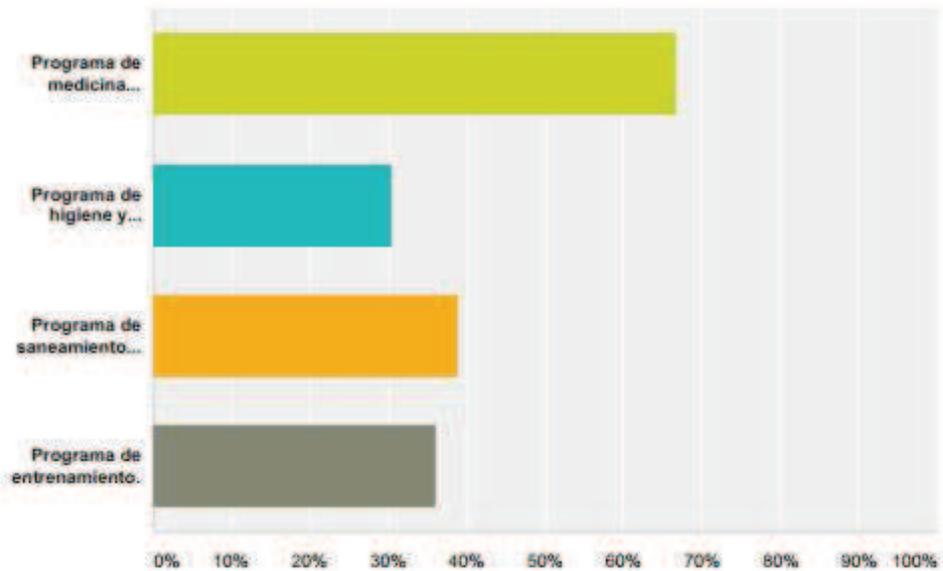
Opciones de respuesta	Respuestas	
Capacitaciones	67,92%	36
Talleres	60,38%	32
Foros	13,21%	7
Audiovisuales	22,64%	12
Actividades grupales	64,15%	34
Total de encuestados: 53		

Otros:

- Con juegos de mesa para soltar estrés en la hora de almuerzo.
- Una intervención para que todos conozcan y valoren el trabajo que hacen los otros.
- Falta innovación y compañerismo.
- Las capacitaciones NO sirven, son teóricas y aburridas.

**Q18 ¿Cuál de estos programas de Salud Ocupacional se utilizan en la empresa?  
Puede marcar más de una.**

Respondido: 36 Omitido: 18



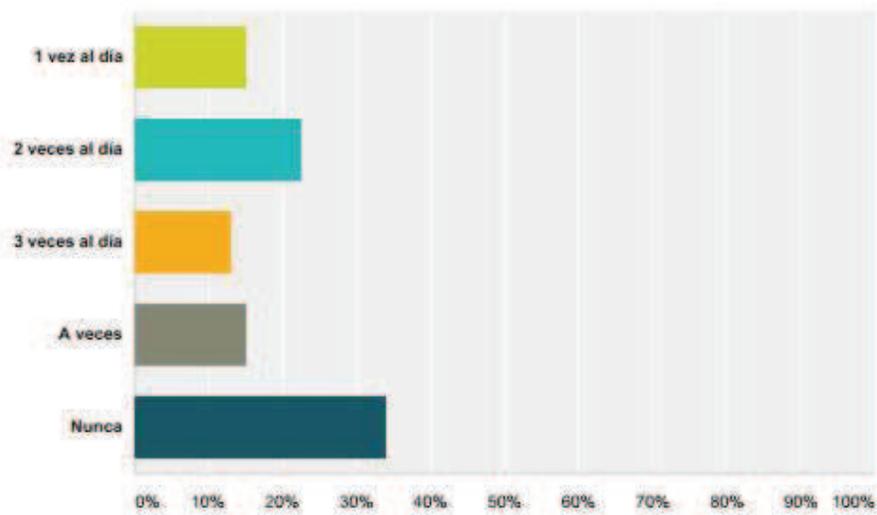
Opciones de respuesta	Respuestas
Programa de medicina preventiva y del trabajo.	66,67% 24
Programa de higiene y seguridad industrial.	30,56% 11
Programa de saneamiento básico y protección ambiental.	38,89% 14
Programa de entrenamiento.	36,11% 13
<b>Total de encuestados: 36</b>	

Otros:

- 10 encuestados manifestaron “ninguno”.
- Desconozco un programa de Salud Ocupacional que se utilice en la Institución.
- Desconozco.
- Simulacros de evacuación.

**Q19 Durante su jornada laboral, indique cuántas veces al día realiza una pausa para relajar el cuerpo:**

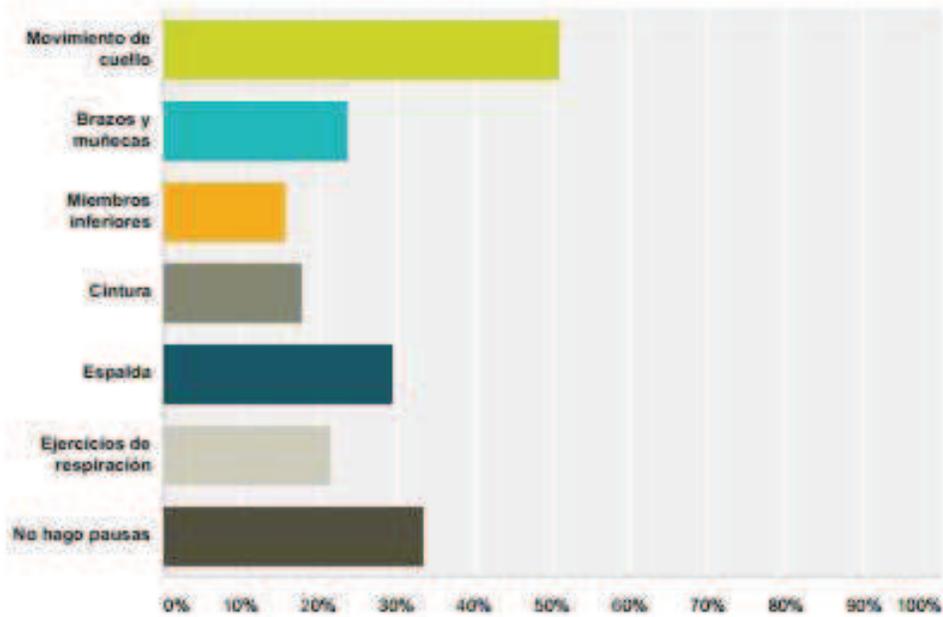
Respondido: 53 Omitido: 1



Opciones de respuesta	Respuestas	
1 vez al día	15,09%	8
2 veces al día	22,64%	12
3 veces al día	13,21%	7
A veces	15,09%	8
Nunca	33,96%	18
<b>Total</b>		<b>53</b>

**Q20 Indique cuál de las siguientes pausas activas realiza durante su jornada laboral: (Puede marcar más de una).**

Respondido: 51 Omitido: 3



Opciones de respuesta	Respuestas
Movimiento de cuello	50,98% 26
Brazos y muñecas	23,53% 12
Miembros inferiores	15,69% 8
Cintura	17,65% 9
Espalda	29,41% 15
Ejercicios de respiración	21,57% 11
No hago pausas	33,33% 17
<b>Total de encuestados: 51</b>	

### **Q21 Tiene usted algún comentario adicional**

- Mi trabajo apesta.
- A pesar de distintas cosas la empresa en la cual laboro es bastante buena, ya que integra y forma a las personas de la mejor manera. De momento me siento identificado con ella.
- Creo que las empresas deberían de dedicar tiempo a sus empleados, que al fin y al cabo son los que hacen que la empresa salga adelante y en la mayoría de las ocasiones esto se olvida y se deja de lado. Brindando motivación a los empleados las cosas serían más fáciles y proactivas para todas las partes involucradas en el empresa.
- Mi evaluación parece positiva, pero en el general no me gusta mi trabajo y con frecuencia Pienso que se me paga poco por lo que apporto. Cíclicamente pienso que debería renunciar.

## CAPÍTULO V

### AL-KHIMYA

Se contrata los servicios de una diseñadora publicitaria para crear el logo de AL-KHIMYA, además del documento digital que se le enviará a las empresas de Chile para que conozcan el servicio.

### LOGO



Por la Diseñadora Publicitaria Karen González Vargas [ka.gonzalez.17@gmail.com](mailto:ka.gonzalez.17@gmail.com)

## DOCUMENTO DIGITAL





**BÁRBARA  
CHOUSAL RODRÍGUEZ**

Nació en Villa del Mar el 09 de febrero de 1979. Inició sus estudios en el área de las artes, graduándose como Comunicadora Escénica en DULCE LIC en el año 2005, ese mismo año comienza a formarse en Terapia Grupal y Psicodrama, especialidad que ejerce hasta ahora.

Desde el 2005 hasta Abril del 2014, fue Directora de la Consultora arQte, donde desarrolló programas de Capacitación en Mutual de Seguridad, Codelco, TPC, ULSTEAMAR, Buzos JM y otras empresas. Como también de la Capacitación y Asesoría de los equipos Psicosociales del Senama. Ha aplicado el Psicodrama en intervenciones clínicas con niños y adultos como en Selección de Personal, en contextos educativos tanto en el Cuidado Convivencial, como en el perfeccionamiento Docente.

En el año 2007 inició estudios básicos y avanzados en manejo de lenguas de señas en la Corporación de Sordos. Además ha sido docente de Psicología Laboral, en la carrera de Prevención de Riesgos de la Universidad de Villa del Mar.

Estudiante de tercer año de Psicología, de la Universidad UNACC.

**VANESSA  
APABLAZA ZAVALA**

Nació en Villa del Mar el 25 de mayo de 1981. Inició sus estudios en el área de las artes, graduándose como Comunicadora Escénica en Dulce LIC en el año 2005, aprendiendo hasta el día de hoy.

En 2006 viajó a Costa Rica, en donde comenzó a desarrollar una habilidad innata para el balance energético y el yoga, disciplina que conoció en 2009 en Yoga Latam y de donde se graduó como Instructora de Yoga Certificada.

Esta disciplina le ha permitido profundizar y complementar sus estudios en comunicación y artes escénicas, logrando una fusión integral que utiliza en todas sus clases, procesos creativos, dirección y ejecución de proyectos.

En el año 2011 expande su visión, iniciando sus estudios de Maestría en la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, ULACIT, Costa Rica y en 2014 obtiene el título de Master of Business Administration of Marketing.

## CONTENIDOS

El ser humano tiene en sus manos las herramientas necesarias para obtener un equilibrio en todos los aspectos de su vida. La calidad de la conciencia y de la forma, ayudan a tener un mejor enfoque y a expresar las emociones, potenciar la apertura del corazón y la conexión con el alma, logrando que el cuerpo se torne leve y luminoso, la mente se aquiete y florezca el deseo de vivir.

Nos interesa que el participante se identifique con su cuerpo y lo conozca, aprenda a utilizarlo de una forma adecuada en cualquier actividad cotidiana, aplicando las técnicas adquiridas a sus labores diarias y que esto le aporte bienestar en su vida laboral.

- Imagen, Acoplamiento Estructural y Sistema Nervioso: Ilusión / Percepción.
- Imaginación y Evocación: Implicancias fisiológicas, psíquicas y emocionales en los procesos emocionales-cognitivos. Sensorialidad, psiquis y emoción.
- Importancia del Imaginario en la configuración de la Identidad y convivencia.
- Fundamental para visualizar, detectar y prevenir dinámicas laborales que atentan contra el buen convivir y el buen rendimiento del rol.
- Atención preventiva de procesos fisiológicos y psíquicos que promueven el desgaste emocional y estrés.
- Estilos convivenciales de bienestar en las relaciones cotidianas.
- Herramientas de cuidado emocional, personal y grupal en el contexto de la empresa.
- Integración del rol familiar con el rol laboral.
- Autoconciencia.
- Yoga de los 5 elementos y el poder de intención.



www.al-khinya.cl  
info@al-khinya.cl | barbarachocul@gmail.com  
+56 9 7778 3908

## CONCLUSIONES

En esta aproximación, la mirada sistémica constituye un cambio significativo hacia la amplificación de las teorías de la conducta humana. El entendimiento de que dicha conducta opera en tramas relacionales multidimensionales permite soltar concepciones como realidad y objetividad, que han ennegrecido los acercamientos del vivir humano, tanto psíquico como fisiológico.

La investigación y la aplicación de dinámicas corporales que integran la fisiología y la psiquis del ser, en los diversos contextos en que se relacionan los grupos humanos (colegios, empresas, sociedad, entre otros.), obedecen precisamente al asumir una mirada, acción y búsqueda del bienestar en los espacios de vida cotidianos, para otorgarle sentido a nuestro vivir.

A pesar de que un 83,02% de los encuestados muestran estar satisfechos con su trayectoria laboral, un 16,98% expresa poca motivación y nulo reconocimiento laboral. Llama la atención ver que un 66,04% de ellos resuelve un problema de trabajo de acuerdo con su experiencia, lo cual es altamente preocupante, sobre todo cuando se revela que el estrés es la incomodidad físico-emocional con mayor porcentaje, un 70,27%.

Algunos de los encuestados manifiestan un bajo interés por el cuidado humano, así como también, por los espacios cobijadores de bienestar que permiten sostenerse en momentos tan acelerados del vivir. Sumado a esto, cabe señalar que el 49,06% no practica ningún deporte y el 33,96% nunca realiza una pausa laboral.

Una cultura de violencia o competitividad no puede reflexionar sobre esos tópicos pues es ciega a ellos. De allí la importancia de contar con herramientas que efectivamente permitan generar transformaciones a nivel inconsciente en los colectivos humanos si se busca provocar transformaciones experienciales y convivenciales positivas.

Para transformar patrones de conducta instalados en los grupos humanos hay que mirar la dinámica inconsciente y cuestionar cómo actuamos en ella. Iniciar un proyecto de esta envergadura requiere responsabilidad, disciplina, coherencia y ética, pero también se hace necesario revisar y fortalecer los cimientos en los cuales surge y se sostiene AL-KHIMYA; ya sea político, social, empresarial o familiar.

Finalmente, y a modo muy personal, se hace urgente generar e intencionar redes de amor y sentido, esto es precisamente lo que ha sostenido la historia del ser humano, por lo tanto es tarea primordial el trabajar con los ideales y sueños de nuestro convivir cotidiano para así emprender este proyecto.

## REFERENCIAS

Arce, H. *Estadística Descriptiva*. Universidad de Ciencia y Tecnología, Costa Rica, ULACIT.

(2007). *Bienestar*. The free dictionary by Farlex. Larousse Editorial, S.L. Diccionario Manual de la Lengua Española Vox. Recuperado de <http://es.thefreedictionary.com/bienestar>

Bitrán, R., Escobar, L. (2011). Análisis de la situación de las enfermedades laborales en Chile y sus repercusiones en el sistema ISAPRE. Bitrán & Asociados. Recuperado de <http://www.cetep.cl/web/wp-content/uploads/2011/08/Presentaci%C3%B3n-Sr.-Ricardo-Bitr%C3%A1n.pdf>

Carrasco, C. (2001). *Programa "Fortalecimiento de la capacidad fiscalizadora y mejoramiento de la atención a usuarios"*. Recuperado de [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-86559\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-86559_recurso_1.pdf)

Clima laboral. *encuestafacil.com*. Recuperado de <http://www.encuestafacil.com/RespWeb/Cuestionarios.aspx?EID=326&MSJ=NO#inicio>

Encina, E. (2014). *¿Por qué realizar gimnasia de pausa laboral?* El Día. Recuperado de <http://diarioeldia.cl/blog/opinion/%C2%BFporque-realizar-gimnasia-pausa-laboral>

Guic, E., Bilbao, M<sup>a</sup>. Bertin, C. (2002). *Revista Médica de Chile. Estrés laboral y salud en una muestra de ejecutivos chilenos*. Recuperado de [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S003498872002001000004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S003498872002001000004&script=sci_arttext)

Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5a Ed.). Capítulo 1, 4, 8, 9 y 10. México, D. F.: McGraw-Hill Interamericana.

(2014). *Incapacidad Laboral*. Gerencie.com. recuperado de <http://www.gerencie.com/incapacidad-laboral.html>

Jung, C. G. (1995). *El Hombre y sus símbolos*. Barcelona: Ediciones Paidós.

Marchers, J. (2008). *Emprendedurismo social*. J. Marchers Inc. Comunicaciones para el desarrollo social. Recuperado de <http://www.jmarchers.com/definiciones.htm>

Maturana, H. (1993). *Reflexiones: aprendizaje o deriva ontogénica*. En Desde la Biología a la Psicología. Santiago de Chile: Editorial Síntesis.

*Muestreo probabilístico y aleatorización*. Explorable.com. recuperado de <https://explorable.com/es/muestreo-probabilistico>

*Resumen y conclusiones de OHSAS 18.000*. Anexo 3. Procedimientos basados en las normas OSHAS 18000 para su implantación en pymes del subsector fabricación de productos metálicos. Recuperado de [http://www.conectapyme.com/files/publica/OHSAS\\_Anexo\\_3.pdf](http://www.conectapyme.com/files/publica/OHSAS_Anexo_3.pdf)

Rodríguez, G. (2012). *Seis causas básicas de insatisfacción laboral*. BBVA. Recuperado de <http://www.bbvacontuempresa.es/recursos-humanos/seis-causas-basicas-insatisfaccion-laboral>

Romesín, H. M. (2011). *La objetividad un argumento para obligar*. En H. M. Romesín, *La objetividad un argumento para obligar*. Santiago, Chile: J.C.SAEZ Editor.

Romesín, H. M. (1991). *El sentido de lo humano*. Santiago: Editorial Universitaria.