WORKTRAINING
Personal & Corporate Wellness

INFORME TRIMESTRAL · PRIMER CORTE · MUESTRA

Cómo está su gente, tres meses después de que empezamos.

Responde las cuatro preguntas que hace un gerente: cómo está su gente hoy, si mejoró o empeoró desde marzo, dónde está el problema que hay que atacar y qué hicimos nosotros en estos tres meses. **Los instrumentos, las escalas, los umbrales, la regla de anonimato y el tablero son los del programa.** Lo único construido es el caso.

NO PUBLICAMOS EL INFORME DE UN CLIENTE: SERÍA EXACTAMENTE LO QUE PROMETEMOS NO HACER. ESTE ES UN CASO CONSTRUIDO SOBRE LA ESTRUCTURA REAL.

ORGANIZACIÓN

EMPRESA DE DEMOSTRACIÓN · 450 colaboradores

Agroindustria · planta con turnos rotativos · 6 áreas · 3 turnos

PERÍODO

Marzo a junio de 2026

Primer corte de los cuatro del programa anual

EMITE

WorkTraining 360

Esdras Matías Muñoz Orellana, Director Ejecutivo · Talca, Región del Maule

LA PÁGINA QUE RESUME TODO

¿Cómo está su gente hoy?

01

EL NÚMERO QUE RESUME LA ORGANIZACIÓN COMPLETA

62,3

ÍNDICE DE BIENESTAR · DE 0 A 100

▲ 3,9 puntos desde marzo

Su empresa **mejoró en los ocho indicadores** que medimos. El bienestar general subió, el agotamiento bajó y la gente recomienda más su empresa que hace tres meses.

Y además respondió más gente: **de 361 personas en marzo a 387 en junio**. Que más gente conteste el segundo cuestionario que el primero significa que confiaron en lo que pasó con el primero.

LO QUE ENCONTRAMOS, EN TRES TITULARES

FUNCIONÓ

Logística y Bodega dejó de doler

Los dolores de espalda cayeron en los **tres turnos**: de 52% a 41% en el día, de 54% a 44% en la tarde y de **57% a 46%** en la noche, después de que el kinesiólogo revisó puesto por puesto.

NO BASTÓ

El turno de noche de Producción sigue mal

Mejoró en todo, pero **tan poco que sigue siendo el área más golpeada** de la empresa. Son 32 personas. Lo que hicimos ahí no alcanzó y hay que cambiarlo.

EMPEORÓ

El turno de tarde de Packing se nos fue para atrás

Es el único grupo que retrocedió. **La gente recomienda menos su empresa que en marzo.** No es carga de trabajo: es la relación con la jefatura.

LO ÚNICO QUE NECESITAMOS QUE USTED DECIDA

Autorizar que entremos a mirar cómo está organizado el turno de noche de Producción, no solo a atender a su gente.

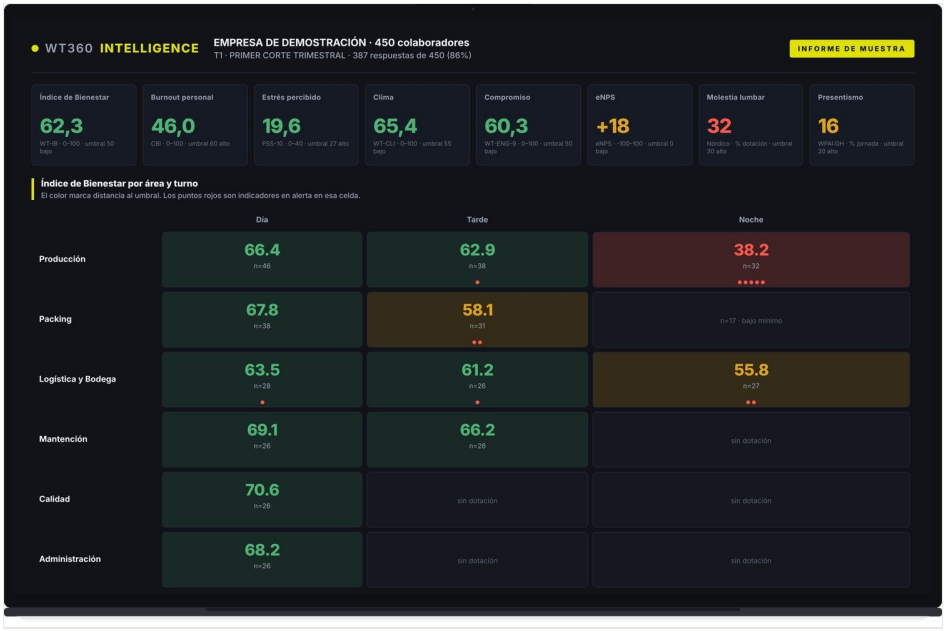
Durante tres meses trabajamos con las personas de ese turno y el resultado se movió muy poco. Eso nos dice que el problema no está en las personas, sino en cómo está armado el turno: horarios, relevos, descansos. Para eso necesitamos conversar con Operaciones, y esa puerta la abre usted.

EL MAPA

¿Dónde está el problema?

02

El promedio de la empresa se ve bien, y por eso es peligroso. **Nadie dirige un promedio: se dirige un área y un turno.** Este es el mismo trimestre, abierto. Verde es sano, rojo necesita atención.



Las celdas grises son grupos tan chicos que publicar su resultado dejaría en evidencia a personas concretas.

Producción · turno de noche — 32 personas

NECESITA DECISIÓN

El grupo más golpeado de la empresa, y lo sigue siendo. Mejoró en los ocho indicadores, pero muy poco: el agotamiento bajó **1,4 puntos cuando necesitaba más de 2** para salir de zona de alerta.

Qué significa: el problema está en cómo está organizado el turno, no en quiénes lo hacen.

Packing · turno de tarde — 31 personas

RETROCEDIÓ

Único grupo peor que en marzo. **La disposición a recomendar la empresa cayó 7 puntos** mientras el resto de la compañía subía. El cansancio y los dolores sí mejoraron.

Qué significa: no es la carga de trabajo, es el vínculo con la jefatura. Trabajamos con esa jefatura el 22 de abril y no funcionó. Cambiamos el enfoque.

Logística y Bodega — los tres turnos — 81 personas

VA BIEN

La mejora más grande del trimestre, y en los tres turnos. Los dolores de espalda bajaron **11 puntos** en día, **10** en tarde y **11** en noche, tras evaluar cada puesto y hacer 35 ajustes concretos.

Qué significa: funcionó. Todavía hay más gente con dolor de la que debería, así que seguimos igual los próximos tres meses.

EL TRABAJO

¿Qué hicimos en estos tres meses?

03

78	624	48	7
jornadas de profesional dentro de la planta	horas de equipo en terreno	horas por semana, en promedio	intervenciones con fecha y lugar

El trimestre tuvo unos **65 días hábiles** y hubo **78 jornadas de profesional**: prácticamente todos los días hubo alguien del equipo en planta, y buena parte de los días hubo dos disciplinas a la vez. Todo dentro de la jornada laboral y sobre el turno que estaba trabajando ese día. **Nadie tuvo que inscribirse ni pedir permiso.**

Psicólogo laboral

22 jornadas en planta · 176 horas

107 Atenciones individuales dentro de la jornada
14 Conversaciones de equipo y trabajo con jefaturas
5 Áreas cubiertas

Kinesiólogo

24 jornadas en planta · 192 horas

146 Evaluaciones de carga física puesto a puesto
35 Ajustes ergonómicos propuestos e implementados
17 Pausas activas diseñadas para la tarea

Nutricionista

14 jornadas en planta · 112 horas

84 Evaluaciones nutricionales individuales
4 Minutas de casino rediseñadas
387 Cobertura de la intervención en casino

Preparador físico

18 jornadas en planta · 144 horas

62 Sesiones Ruido Cero ejecutadas
309 Participaciones acumuladas en Ruido Cero
8 Puntos de hidratación instalados y repuestos

Y ESTO FUE LO QUE HICIMOS, DÍA POR DÍA

08-04-2026	**Diálogo preventivo de turno** — Psicología Producción · turno Noche · 31 participantes
15-04-2026	**Evaluación de carga física puesto a puesto** — Kinesiología Logística y Bodega · turno Día · 38 participantes
22-04-2026	**Trabajo con jefatura de turno** — Psicología Packing · turno Tarde · 9 participantes
06-05-2026	**Rediseño de minuta de casino** — Nutrición TODAS · 387 participantes
13-05-2026	**Ruido Cero, cinco estaciones** — Preparación física Producción · turno Noche · 44 participantes
20-05-2026	**Pausa activa diseñada para la tarea** — Kinesiología Logística y Bodega · turno Tarde · 25 participantes
03-06-2026	**Feria de salud** — Equipo completo TODAS · 296 participantes

LO QUE SIGUE

¿Qué viene en los próximos tres meses?

04

Producción · noche	**Cambiamos el enfoque.** Dejamos de intervenir solo sobre las personas y entramos a revisar cómo está armado el turno: rotación, relevos y pausas. Necesitamos una conversación con Operaciones.
Packing · tarde	**Cambiamos de interlocutor.** El trabajo con la jefatura no dio resultado, así que esta vez partimos conversando con el equipo antes que con la jefatura, para entender qué está pasando desde abajo.
Logística y Bodega	**Seguimos igual.** Lo que se hizo funcionó. Mantenemos la evaluación de puestos y las pausas diseñadas, y sumamos los puestos que quedaron fuera en esta vuelta.
Toda la empresa	Segunda feria de salud, continuidad de las cuatro disciplinas en terreno, y **el segundo corte en septiembre**, con las mismas preguntas y los mismos instrumentos, para poder comparar.

LO QUE COMPROMETEMOS PARA EL PRÓXIMO TRIMESTRE

- **El equipo dentro de su operación todas las semanas, sobre los turnos reales.**
- **El segundo corte en septiembre, con la misma línea base, para que sea comparable.**
- **El registro completo de qué hicimos, dónde y con cuánta gente.**
- **Y decirle la verdad: si un indicador se movió, lo va a ver; si no se movió, también lo va a ver, y le vamos a decir qué cambiamos.**

CUÁNTO TENDRÍA QUE MOVERSE LA PRODUCTIVIDAD PARA QUE EL PROGRAMA QUEDE PAGADO

Esto no es una proyección de resultados: es una división. Si el programa cuesta cierto porcentaje de lo que usted paga en remuneraciones al año, la productividad tiene que moverse ese mismo porcentaje para equilibrarse.

Si el programa anual equivale a…	La productividad debe moverse	Que es lo mismo que decir…
0,5%	**0,5%**	1,2 días por persona al año
1,0%	**1,0%**	2,5 días por persona al año
1,5%	**1,5%**	3,8 días por persona al año
2,0%	**2,0%**	5,0 días por persona al año

Sobre 250 días hábiles al año. **Es aritmética, no una promesa de resultado.**

ANEXO · PARA QUIEN QUIERA EL DETALLE

Los ocho indicadores, marzo contra junio

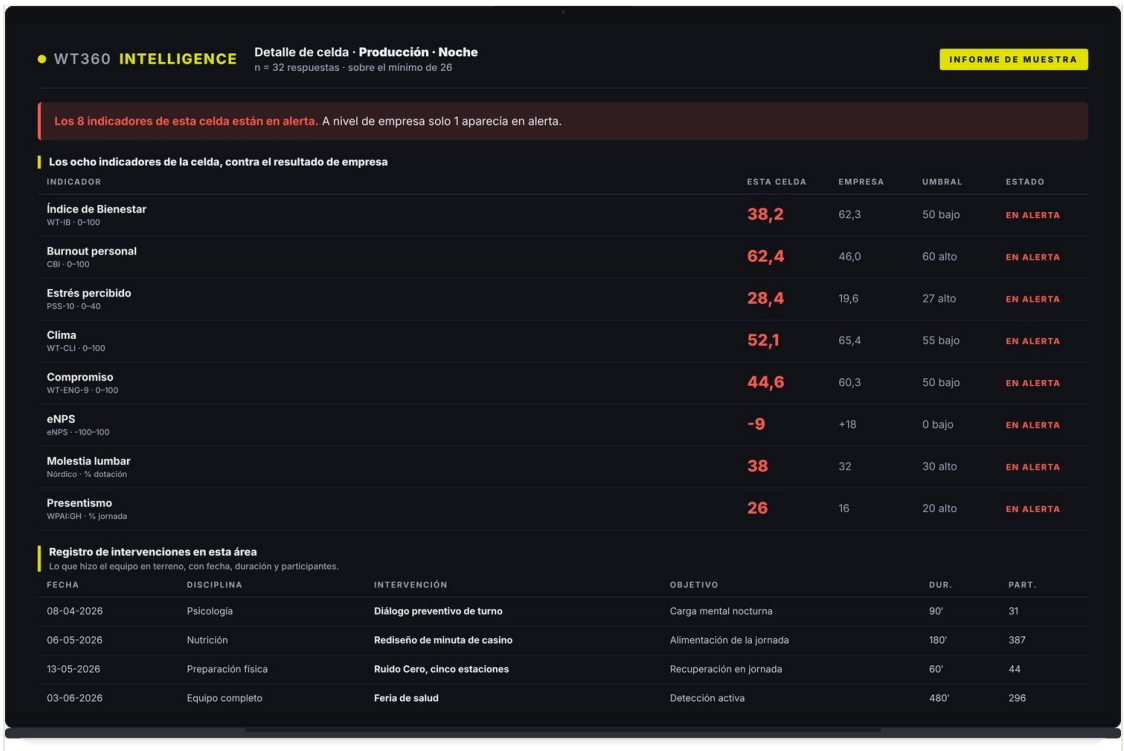
A

LAS PÁGINAS ANTERIORES SON EL INFORME. ESTE ANEXO ES EL RESPALDO.

INDICADOR	MARZO	JUNIO	MOVIMIENTO	ESTADO
Índice de Bienestar WT-IB · umbral 50 bajo	58,4	62,3	+3,9	en rango
Burnout personal CBI · umbral 60 alto	50,0	46,0	-4,0	en rango
Estrés percibido PSS-10 · umbral 27 alto	21,8	19,6	-2,2	en rango
Clima WT-CLI · umbral 55 bajo	61,8	65,4	+3,6	en rango
Compromiso WT-ENG-9 · umbral 50 bajo	55,8	60,3	+4,5	en rango
eNPS eNPS · umbral 0 bajo	+8	+18	+10	en rango
Molestia lumbar Nórdico · umbral 30 alto	39	32	-7	EN ALERTA
Presentismo WPAI:GH · umbral 20 alto	20	16	-4	en rango

Bajo el nombre de cada indicador va el instrumento con que se mide, su escala y el umbral desde el cual se considera alerta. **Son los mismos instrumentos que usa la literatura**, no cuestionarios de elaboración propia.

ASÍ SE VE UNA CELDA ABIERTA EN EL TABLERO



WT360 INTELLIGENCE

Detalle de celda · **Producción · Noche**

n = 32 respuestas · sobre el mínimo de 26

INFORME DE MUESTRA

Los 8 indicadores de esta celda están en alerta. A nivel de empresa solo 1 aparecía en alerta.

Los ocho indicadores de la celda, contra el resultado de empresa

INDICADOR	ESTA CELDA	EMPRESA	UMBRAL	ESTADO
Índice de Bienestar WT-IB · 0–100	38,2	62,3	50 bajo	EN ALERTA
Burnout personal CBI · 0–100	62,4	46,0	60 alto	EN ALERTA
Estrés percibido PSS-10 · 0–40	28,4	19,6	27 alto	EN ALERTA
Clima WT-CLI · 0–100	52,1	65,4	55 bajo	EN ALERTA
Compromiso WT-ENG-9 · 0–100	44,6	60,3	50 bajo	EN ALERTA
eNPS eNPS · -100–100	-9	+18	0 bajo	EN ALERTA
Molestia lumbar Nórdico · % dotación	38	32	30 alto	EN ALERTA
Presentismo WPAI:GH · % jornada	26	16	20 alto	EN ALERTA

Registro de intervenciones en esta área

Lo que hizo el equipo en terreno, con fecha, duración y participantes.

FECHA	DISCIPLINA	INTERVENCIÓN	OBJETIVO	DUR.	PART.
08-04-2026	Psicología	**Diálogo preventivo de turno**	Carga mental nocturna	90′	31
06-05-2026	Nutrición	**Rediseño de minuta de casino**	Alimentación de la jornada	180′	387
13-05-2026	Preparación física	**Ruido Cero, cinco estaciones**	Recuperación en jornada	60′	44
03-06-2026	Equipo completo	**Feria de salud**	Detección activa	480′	296

ANEXO · CÓMO SE CUIDAN LOS DATOS

Anonimato, inteligencia artificial y límites

B

PARTICIPACIÓN

450	387	361	17
personas convocadas, la dotación completa	respondieron en junio (86%)	habían respondido en marzo (80%)	respuestas que no se abren por grupo

POR QUÉ HAY GRUPOS QUE NO SE INFORMAN POR SEPARADO

Responder es **voluntario y anónimo**. Un grupo con menos de **26 respuestas no se informa por separado**, porque con pocos casos el resultado permitiría reconocer a una persona. Esas respuestas entran igual al resultado de la empresa. En este corte quedó así un grupo: Packing · Noche.

> No es un trámite. **Es la razón por la que la gente responde con la verdad.** Un sistema que publica el resultado de un turno de nueve personas deja de recibir respuestas honestas en el corte siguiente.

DÓNDE USAMOS INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y DÓNDE NO

- ✕ Ningún número de este informe lo calculó una IA. Todos salen de **reglas escritas** y se pueden rehacer a mano.
- ✕ La IA agrupa por tema los comentarios escritos. Eso va rotulado como **interpretación**, nunca como dato, y **una persona lo revisa** antes de que entre al informe.
- ✕ No vigila personas, no diagnostica y no reemplaza a ningún profesional. Los resultados son siempre por grupo, nunca individuales.

LO QUE NO SOMOS

WorkTraining 360 es una consultora de gestión del capital humano. **No somos entidad certificadora ni organismo administrador de la Ley 16.744**, y no certificamos el cumplimiento del D.S. 44, de la Ley 21.643 ni la aplicación del CEAL-SM. Ejecutamos en terreno lo que el informe prescribe, y lo volvemos a medir.

Informe de muestra. No contiene datos de ninguna empresa cliente, ni los contendría: la confidencialidad de lo que medimos es parte de lo que vendemos.

WorkTraining Consultoría SpA · contacto@worktraining360.cl · +56 9 5861 4131 · worktraining360.cl