



ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ESCUELA DE SALUD EN EL LABORATORIO FITO MEDICS

**· ANYI YISELA GARZÓN ROMÁN
· AURA MARÍA HURTADO RESTREPO**



**Universidad[®]
Católica
de Manizales**

VIGILADA Mineducación

*Obra de Iglesia
de la Congregación*



*Hermanas de la Caridad
Dominicas de La Presentación
de la Santísima Virgen*

ESCUELA DE SALUD EN EL LABORATORIO FITO MEDICS

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en
Seguridad y Salud en el Trabajo

Modalidad de Grado: Proyecto de Desarrollo

Asesor

VIVIANA RACERO LÓPEZ¹

Autores:

ANYI YISELA GARZÓN ROMÁN

AURA MARÍA HURTADO RESTREPO

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
MANIZALES, CALDAS
2023

¹ <https://orcid.org/0000-0001-7779-2585>

CONTENIDO

RESUMEN	6
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN	8
1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	9
1.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	10
2. OBJETIVOS	11
2.1 OBJETIVO GENERAL	11
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
3. JUSTIFICACIÓN	12
3.1 ALCANCE	12
4. MARCO REFERENCIAL	13
4.1 MARCO TEÓRICO	13
4.2 MARCO CONCEPTUAL	15
4.3 MARCO LEGAL	16
4.4 MARCO CONTEXTUAL	17
5. METODOLOGÍA	18
5.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	18
5.2 POBLACIÓN	18
5.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN	18
5.4 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN	19
6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	19
6.1 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN	19
6.2 INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS DE RESULTADOS	21
7. RESULTADOS	21
7.1 RESULTADOS OBJETIVO ESPECÍFICO	21
7.2 RESULTADOS OBJETIVO ESPECÍFICO	30
7.3 RESULTADOS OBJETIVO ESPECÍFICO	34
8. CONCLUSIONES	36
9. RECOMENDACIONES	31
10. BIBLIOGRAFÍA	37

TABLAS

Tabla 1 Número De Accidentes De Trabajo Por Mes 2022	20
Tabla 2 Días Incapacidad Por Accidentes De Trabajo	21
Tabla 3 Frecuencia De La Accidentalidad	22
Tabla 4 Severidad De La Accidentalidad	23
Tabla 5 Unidades Producidas Vs Unidades Programadas 2022	24
Tabla 6 Número De Días De Trabajo No Laborados Por Ausentismo Laboral Vs Días De Trabajo Programados	26
Tabla 7 Número De Días De Trabajo No Laborados Por Ausentismo, Por Causa Médica Vs Días De Trabajo Programados	27
Tabla 8 Actividades Realizadas Por Los Trabajadores En Horario Extralaboral	29
Tabla 9 Diagnósticos Encontrados En La Población Trabajadora	30
Tabla 10 Factores De Riesgo Evidenciados En La Población Trabajadora	31
Tabla 11 Plan De Mejora	33

RESUMEN

Esta investigación se centra en la importancia de crear un entorno laboral saludable en el Laboratorio Fito Medic's y cómo los hábitos de vida de los trabajadores pueden afectar su desempeño. Se analizan los indicadores que conforman un entorno saludable, así como los factores de riesgo relacionados con los estilos y hábitos de vida. Además, se proponen estrategias de mejora para promover un ambiente laboral saludable en la organización.

El estudio evalúa los indicadores que influyen en la productividad de los trabajadores, identifica los factores de riesgo para la salud derivados de los hábitos de vida y propone acciones que promuevan el trabajo saludable. Se busca mejorar la calidad de vida de los empleados, aumentar su satisfacción y lograr una mayor productividad en el Laboratorio Fito Medic's.

La investigación abarca desde la caracterización de los indicadores hasta la identificación de riesgos para la salud, encuestas y diagnósticos de las condiciones de salud de los empleados. Se espera que este estudio fomente la implementación de prácticas que promuevan estilos de vida saludables en las empresas de Colombia, en beneficio de la calidad de vida de los trabajadores y la eficiencia de la organización.

ABSTRACT

This research focuses on the importance of creating a healthy work environment at Laboratorio Fito Medic's and how workers' lifestyle habits can affect their performance. The study analyzes the indicators that make up a healthy environment, as well as the risk factors related to lifestyle habits. Furthermore, improvement strategies are proposed to promote a healthy work environment within the organization.

The study evaluates the indicators that influence workers' productivity, identifies health risk factors derived from lifestyle habits, and proposes actions to promote healthy work practices. The aim is to enhance employees' quality of life, increase their satisfaction, and achieve higher productivity at Laboratorio Fito Medic's.

The research covers the characterization of indicators, identification of health risks, surveys, and diagnostics of employees' health conditions. It is expected that this study will encourage the implementation of practices that promote healthy lifestyles in Colombian companies, benefiting the well-being of workers and the efficiency of the organization.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se centra en la importancia de crear un entorno laboral saludable en el Laboratorio Fito Medic's y en cómo los hábitos de vida de los trabajadores pueden afectar su desempeño. Se analizan los indicadores que conforman un entorno saludable, así como los factores de riesgo relacionados con los estilos y hábitos de vida. Además, se proponen estrategias de mejora para promover un ambiente laboral saludable en la organización.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), un entorno de trabajo saludable es aquel en el cual los trabajadores y los empleadores colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores, así como la sostenibilidad del ambiente laboral. Es importante conocer los indicadores que componen un entorno de trabajo saludable para crear una cultura del ambiente laboral y buscar mejorar la salud de los trabajadores, lo cual puede conducir a un mejor rendimiento laboral.

Asimismo, es fundamental promover estilos de vida saludables para reducir los factores de riesgo que afectan la calidad de vida de las personas. Es necesario identificar los factores que influyen en los individuos y que pueden generar hábitos de vida desfavorables y disminuir su calidad de vida.

El Consejo Colombiano de Seguridad reportó que la tasa de enfermedad laboral registró un descenso en 2021, pero aún se presentaron un considerable número de casos. Por otra parte, según el informe de condiciones de salud de los trabajadores del Laboratorio Fito Medic's del año 2022, se observa que existe una alta proporción de trabajadores que tienen recomendaciones relacionadas con la alimentación saludable, el ejercicio y los hábitos de vida saludables. Sin embargo, también se identificó un porcentaje significativo de trabajadores con sobrepeso y enfermedades relacionadas con malos hábitos alimenticios y falta de actividad física.

En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo principal gestionar el riesgo laboral mediante la promoción de condiciones de salud y la prevención de enfermedades que afecten el desempeño laboral, a través de la implementación de una escuela saludable.

1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Según la OMS “un entorno de trabajo saludable es aquel en el cual los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo” (1) es importante conocer cuáles son los indicadores que componen un entorno de trabajo saludable, para formar una cultura del ambiente de trabajo, buscar mejorar la salud de los trabajadores para que pueda haber un mejor rendimiento laboral.

Según Vallejo y Martínez, es importante la promoción de estilos de vida saludable para disminuir los factores de riesgo que atentan contra la calidad de vida de los individuos, del mismo modo es necesario identificar cuáles son los factores que inciden en las personas con el fin de tener unos hábitos de vida desfavorables y que disminuyan su calidad de vida. (2)

El Consejo Colombiano de Seguridad reportó que la tasa de enfermedad laboral registró un descenso en 2021 (394,9 enfermedades calificadas por cada 100.000 trabajadores) con respecto al año inmediatamente anterior. Se reportó un total de 42.646 enfermedades calificadas, es decir, un promedio de 117 por día.

Reportaron 205 casos de enfermedades laborales en Caldas. Una persona murió en uno de los hechos. (3)

Según el informe de condiciones de salud de los trabajadores del Laboratorio Fito Medic's realizado por el medico laboral correspondiente a las evaluaciones médicas del año 2022, se evidencia que el 85% de los trabajadores tiene establecido dentro de sus recomendaciones alimentarse bien, hacer ejercicio y tener hábitos y estilos de vida saludables.

Por otra parte, alrededor del 40% de la población trabajadora fue diagnosticada con sobrepeso y con enfermedades que en la mayoría de las veces se desarrollan debido a los malos hábitos alimenticios y a la falta de actividad física, nueve personas sufren de gastritis, cinco de colon irritable, tres de hipertensión arterial y tres de diabetes mellitus.

1.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

Con respecto a lo anterior se puede satisfacer las necesidades y expectativas de los trabajadores creando un ambiente sano y saludable, manteniendo siempre el buen rendimiento, con motivación de hacer bien el trabajo, las empresas buscan ser productivas y rentables, por ello se debe tener muy en cuenta los indicadores que componen un entorno laboral saludable de los trabajadores, para saber qué tan satisfechos están en su trabajo, de allí nos surge la siguiente pregunta de investigación: **¿Cuáles son los hábitos de vida de los trabajadores del Laboratorio Fito Medic's que pueden afectar el desempeño laboral?**

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Gestionar el riesgo laboral mediante la promoción de condiciones de salud y la prevención de enfermedades que afecten el desempeño laboral a partir de la estructuración de una escuela saludable.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar los indicadores que componen un entorno laboral saludable y que influyen en la productividad de los trabajadores.
- Identificar los factores de riesgo para la salud derivados del estilo y los hábitos de vida saludable.
- Formular estrategias de mejora que promueva el trabajo saludable en la organización.

3. JUSTIFICACIÓN

Según el Ministerio de Salud el entorno laboral saludable va dirigido a lograr el bienestar de los trabajadores, pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata de buenas relaciones personales, organización, salud emocional, y donde se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. (4)

El presente trabajo busca identificar las costumbres que realizan los trabajadores de Fito Medic's que influyen en sus estilos de vida y que puedan impactar en el desempeño de su trabajo, por tal motivo este trabajo va enfocado en gestionar el riesgo laboral mediante la promoción de condiciones de salud y la prevención de enfermedades que afecten el desempeño laboral. Lo anterior conlleva a proponer estrategias que aumenten el número de empresas que promuevan buenos estilos de vida saludable en Colombia, para así mejorar día a día la calidad de vida de los empleados de Fito Medic's logrando una satisfacción en los trabajadores y mayor productividad en la empresa.

3.1 ALCANCE

Inicia con la caracterización de los indicadores que componen un entorno laboral saludable en los colaboradores de Fito Medic's, mediante la identificación de riesgos para la salud, resultados encuesta, diagnóstico de condiciones de salud de los empleados del laboratorio Fito Medic's; y finaliza con las actividades de prevención y promoción a desarrollar.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1 MARCO TEÓRICO

En la actualidad la mayoría de las empresas se interesan por promover hábitos y estilos de vida saludables en sus trabajadores, por medio de lo cual buscan tener trabajadores saludables y evitar el padecimiento de enfermedades que lleven a los trabajadores a ausentarse frecuentemente o tener bajos rendimiento en sus actividades diarias.

Las crecientes cifras de enfermedades no transmisibles en países con pocos ingresos muestran una tendencia acelerada que se obtienen como secuelas de la globalización y la urbanización descontrolada, esto se ve reflejado en los estilos de vida de las personas que cada día son más sedentarios. Muchos gobiernos, abrumados por la rapidez del crecimiento no han logrado mantenerse a la altura de dichas necesidades en materia de política, legislación, servicios e infraestructura que en términos de protección de las personas en contra de las enfermedades no transmisibles serian de vital importancia. (OMS, 2010)

En Colombia los resultados de la Encuesta Nacional de Situación Nutricional evidencia en las generaciones jóvenes que la prevalencia de sobrepeso u obesidad ha aumentado un 25,9%, en donde 1 de cada 6 jóvenes, presenta sobrepeso u obesidad; esta relación aumenta a medida que se incrementa el nivel del SISBEN y el nivel educativo de la madre (9,4% en madres sin educación vs 26,8% en madres con educación superior. (ENSIN, 2010)

La alimentación juega un papel muy importante para mantener un peso adecuado, evitar el padecimiento de enfermedades de base y mantener una energía óptima durante las actividades laborales.

Los temas relacionados con hábitos y estilos de vida saludables han evolucionado considerablemente en los últimos años, actualmente se conoce con mayor exactitud, cuales son los hábitos que se deben tener en cuenta para tener una vida sana y conservar calidad de vida, existen alimentos que ofrecen vitalidad u otros que son altamente perjudiciales para la salud, de esta forma se puede demostrar a las personas que la mejor opción es alimentarse adecuadamente.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) determinó que la inactividad física es el cuarto factor de riesgo de mortalidad a nivel mundial. Actualmente, 3 millones de muertes, que representan el 6% de las muertes a nivel mundial, son atribuibles a la Inactividad Física. Se estima que la Inactividad Física causa alrededor de 21-25% de los casos de cáncer de colon, 27% de los casos de diabetes mellitus tipo II y 30% de los casos de enfermedad coronaria.

Según la OMS el individuo según su actividad física debe clasificarse como: Sedentario si la persona en su tiempo libre no ha realizado actividad física en el mes inmediatamente anterior. Irregularmente activo: si la actividad física se realiza menos de 4 veces a la semana y menos de 60 minutos y Activo si la persona realiza actividad física todos días de la semana 60 minutos. (OMS, 2010). Según ENSIN la promoción de la actividad física (AF) es considerada como uno de los principales pilares en la prevención de las enfermedades crónicas no transmisibles (ECNT).

La OMS, en su Estrategia mundial sobre régimen alimentario, actividad física y salud realiza unas recomendaciones mundiales sobre actividad física en adultos (18 a 64 años) la cual consiste en actividades recreativas o de ocio, desplazamientos (por ejemplo, paseos a pie o en bicicleta), actividades ocupacionales (es decir, trabajo), tareas domésticas, juegos, deportes o ejercicios programados. Con el fin de mejorar las funciones cardiorrespiratorias y musculares y la salud ósea y de reducir el riesgo de enfermedades crónicas no transmisibles y depresión, se recomienda que: Los adultos de 18 a 64 años dediquen como mínimo 150 minutos semanales a la práctica de actividad física aeróbica, de intensidad moderada, o bien 75 minutos de actividad física aeróbica vigorosa cada semana, o bien una combinación equivalente de actividades moderadas y vigorosas. (OMS, 2010)

4.2 MARCO CONCEPTUAL

- **Entorno Laboral Saludable (definición de la Organización Mundial de la Salud-OMS):** Según la Organización Mundial de la Salud un entorno laboral saludable es "aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores:
 1. La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.
 2. La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.
 3. Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo.
 4. Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.
- **Estilos de Vida Saludable (definición de la Organización Mundial de la Salud-OMS):** Forma general de vida basada en la interacción entre las condiciones de vida en un sentido amplio y los patrones individuales de conducta determinados por factores socioculturales y características personales.
- **Promoción de la salud:** La promoción de la salud es el proceso que permite a las personas incrementar el control sobre su salud para mejorarla. La promoción de la salud constituye un proceso político y social global que abarca no solamente las acciones dirigidas directamente a fortalecer las habilidades y capacidades de los individuos, sino también las dirigidas a modificar las condiciones sociales, ambientales y económicas, con el fin de mitigar su impacto en la salud pública e individual.

La promoción de la salud se entiende como un proceso que permite a las personas incrementar el control sobre los determinantes de la salud y, en consecuencia, mejorarla, por tanto, es

fundamental la participación activa de la persona. La promoción de la salud, implica generar estados de conciencia en el involucrado, tendientes al autocuidado de la salud y la adopción de estilos de vida dentro y fuera de la organización; que redunden en la baja ocurrencia o ausencia de enfermedades comunes o laborales y accidentes de trabajo. (5)

- **Prevención de la salud (definición de la Organización Mundial de la Salud-OMS):** definió en 1988 a la prevención en salud como aquellas “medidas destinadas no solamente a prevenir la aparición de la enfermedad, tales como la reducción de factores de riesgo, sino también a detener su avance y atenuar sus consecuencias una vez establecidas”.

4.3 MARCO LEGAL

- **Ley 009 de 1979:** Código Sanitario Nacional. Establece normas tendientes a preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones tales como: la protección de la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo; eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo. (6)
- **Ley 776 de 2002:** Se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Esta Ley modifica las prestaciones económicas del Sistema General de Riesgos Profesionales. (7)
- **Ley 909 de 2004:** Artículo 36. Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley. (8)
- **Ley 1562 de 2012:** Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Artículo 11. Servicios de promoción y prevención. (9)
- **Decreto 1072 de 2015:** Capítulo 6 Artículo 8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente. (10)
- **Resolución 3202 de 2016:** Por la cual se adopta el Manual Metodológico para la elaboración e implementación de las Rutas Integrales de Atención en Salud — RIAS, se adopta un grupo de Rutas Integrales de Atención en Salud desarrolladas por el Ministerio de Salud y Protección Social dentro de la Política de Atención Integral en Salud —PAIS y se dictan otras disposiciones. (11)

4.4 MARCO CONTEXTUAL

El lugar en el que se identificó la problemática es en el Laboratorio Fito Medic's ubicado en la carrera 15 N 6-16 del municipio de Chinchiná Caldas, Fito Medic's es una empresa que se dedica a la fabricación de productos a base de recursos naturales, en el cual se han identificado varios peligros asociados a las actividades laborales y donde se busca implementar buenos hábitos y estilos de vida saludables en la población trabajadora.

5. METODOLOGÍA

5.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación cuenta con un alcance tipo cualitativo con un enfoque experimental, debido a que busca conocer cuáles son los factores de riesgo que pueden existir en los trabajadores del laboratorio Fito Medic's y así mismo buscar soluciones por medio de la implementación de hábitos y estilos de vida saludables.

5.2 POBLACIÓN

Participarán 18 operarios del área de producción entre los cuales están personas que manejan maquinaria y equipos y auxiliares que realizan manejo manual de cargas y desplazamientos de cargas. Área administrativa se tendrán en cuenta 15 personas que hacen parte del área contable, comercialización, talento humano, recepción y mercadeo.

En total participaran 33 colaboradores del laboratorio Fito Medic's.

5.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Colaboradores que cuenten con contrato de trabajo o que presten el servicio en el laboratorio Fito Medic's.
- Trabajadores del área de producción sin exclusión por género.
- Trabajadores con edades entre los 18 y 62 años.

5.4 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Colaboradores que no estén en el área de trabajo y cuenten con clasificación de riesgo bajo I y II

6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

6.1 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN:

- **Observación directa:** es un método para la recolección de datos que emplea precisamente la observación del objeto de estudio en su entorno, sin intervenir ni alterar el ambiente en el que se desenvuelve el objeto. En la investigación se utiliza este método para observar a los trabajadores en el área de producción, sin excepción de género, en sus puestos de trabajo y en su horario habitual con el fin de determinar sus comportamientos y hábitos.
- **Entrevistas:** se realizará este método para conocer la percepción del riesgo que tienen frente a las actividades realizadas, qué actividades considera que serían importantes de incluir en el plan anual de trabajo que permitan promover buenos hábitos y estilos de vida saludable, la encuesta será tabulada para conocer y analizar las respuestas de los trabajadores.
- **Perfil sociodemográfico que reposa en el área de seguridad y salud en el trabajo:** este documento se diligencia siempre que ingresar un nuevo colaborador a la empresa, por lo tanto, está actualizado y contienen información de todos los colaboradores como por ejemplo: edad, ingresos mensuales, cargo, enfermedades, tipo de sangre, hobbies, nivel de escolaridad entre otras...
- Resultados de los exámenes médicos de ingreso, periódico, de egreso y post incapacidad, por medio de los certificados de aptitud médica se podrá recolectar información que nos

permita conocer el estado de salud de los trabajadores, así mismo del informe de las condiciones de salud que emite el médico laboral.

Se considera que toda la información que se recuperará en las etapas mencionadas anteriormente servirán como base para conocer el punto de partida y poder implementar dentro del Laboratorio Fito Medic's estrategias para que los trabajadores tengan buenos hábitos y estilos de vida saludable, lo cual favorecerá su salud y la eficacia de sus actividades laborales.

6.2 INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS DE RESULTADOS

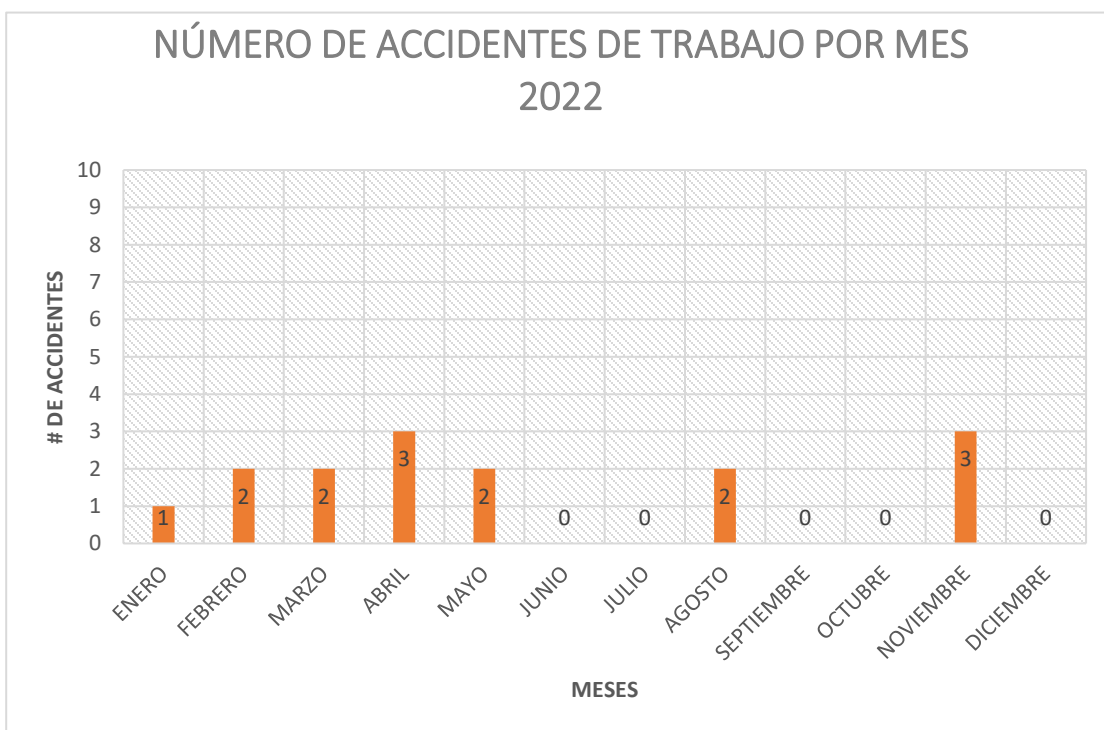
Para la aplicación de las encuestas o entrevistas se utilizará **Google Forms** el cual es un software gratuito para realizar encuestas de forma rápida y sencilla, además se pueden personalizar según los requerimientos de la encuesta y son de fácil acceso para todas las personas.

La recopilación, tabulación y análisis de la información se realizará por medio del Excel, se realizan diagramas, estadísticas, gráficos, tablas y cuadros representativos para que sea más fácil el análisis de los resultados obtenidos de los instrumentos aplicado

7. RESULTADOS

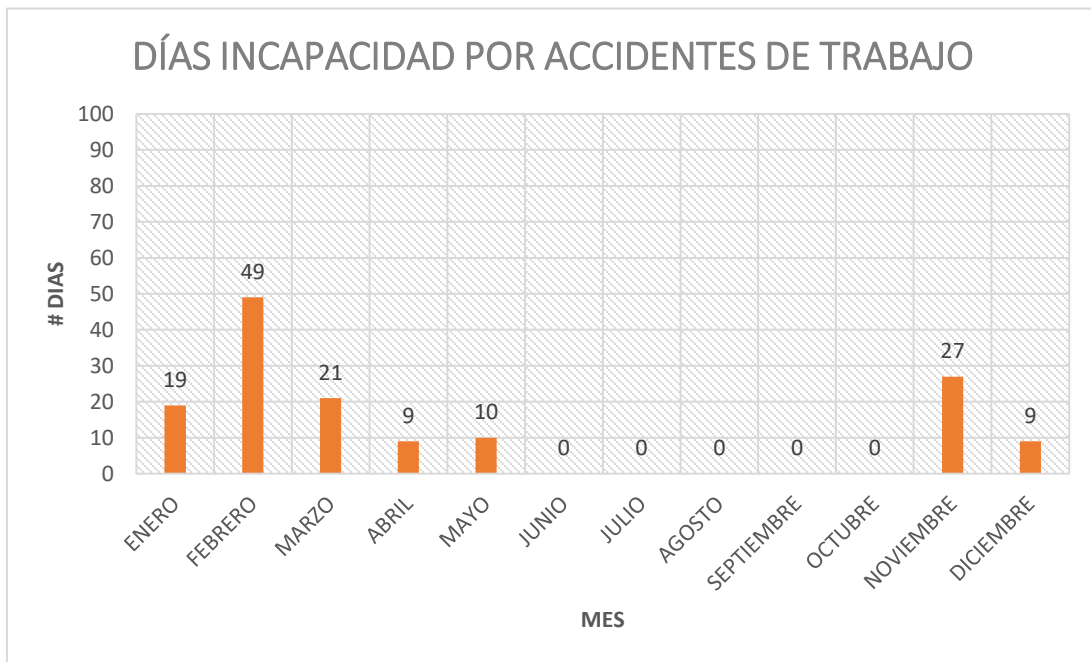
7.1 RESULTADOS OBJETIVO ESPECÍFICO

- Evaluar los indicadores que componen un entorno laboral saludable y que influyen en la productividad de los trabajadores.

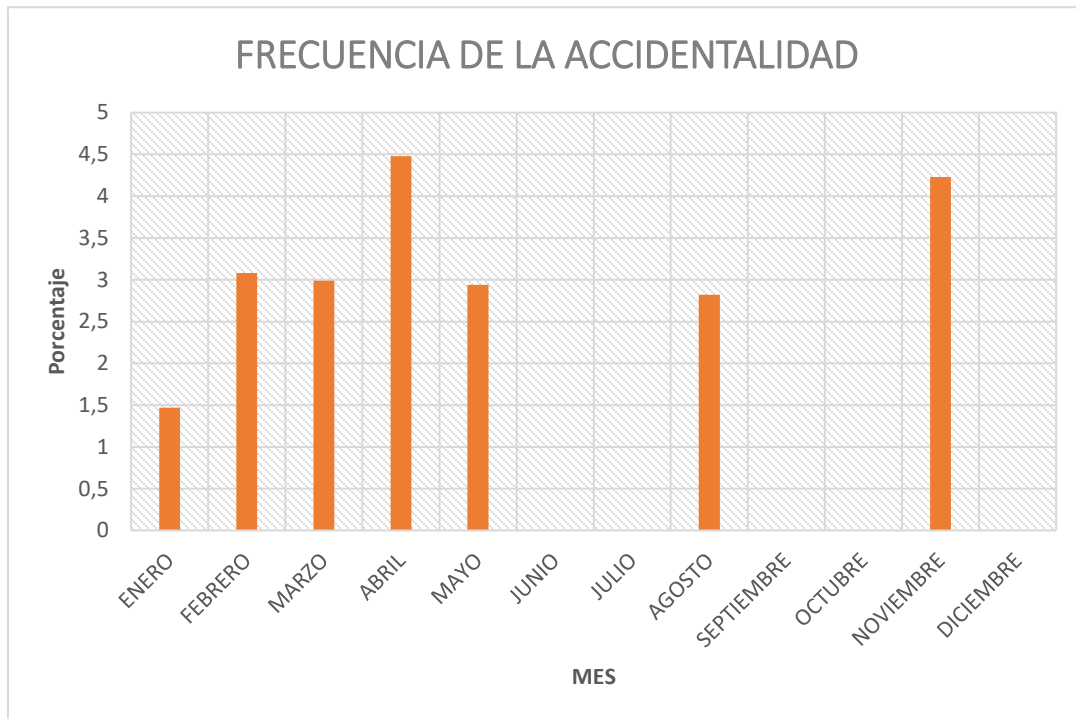


Durante el año 2022 se ha registrado un incremento en el número de accidentes de trabajo, siendo los meses de Marzo y Abril los que presentaron un mayor número de incidentes en comparación con el resto del año. Para obtener una visión más amplia y detallada del comportamiento de los accidentes laborales, se realizó una revisión de los indicadores correspondientes a los últimos cinco años, encontrando que en el año 2017 se registró un único accidente de trabajo, en el 2018 y 2019 se presentaron dos accidentes, mientras que en el 2020 y 2021 se mantuvo el mismo número de incidentes. De esta manera, se determina que el año 2022 ha presentado el mayor número de

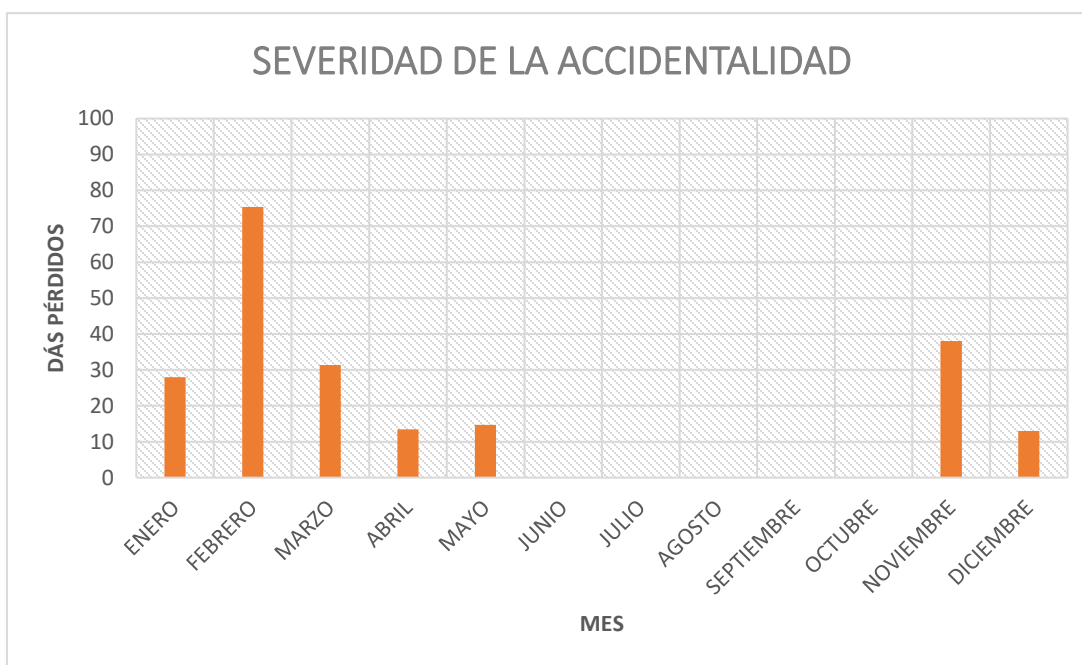
accidentes de trabajo en comparación con los años anteriores. Es fundamental implementar acciones preventivas y correctivas para reducir y controlar los riesgos laborales, garantizando así un ambiente de trabajo seguro y saludable para los trabajadores.



En el análisis de los datos de incapacidad generados por accidentes de trabajo durante el año 2022, se observó que el mes de Febrero, a pesar de presentar solo 2 accidentes, tuvo el mayor número de días de incapacidad. Asimismo, se identificó que en el mes de Diciembre no se registraron accidentes de trabajo, sin embargo, se encontraron algunos días cargados por accidentes ocurridos en meses anteriores.



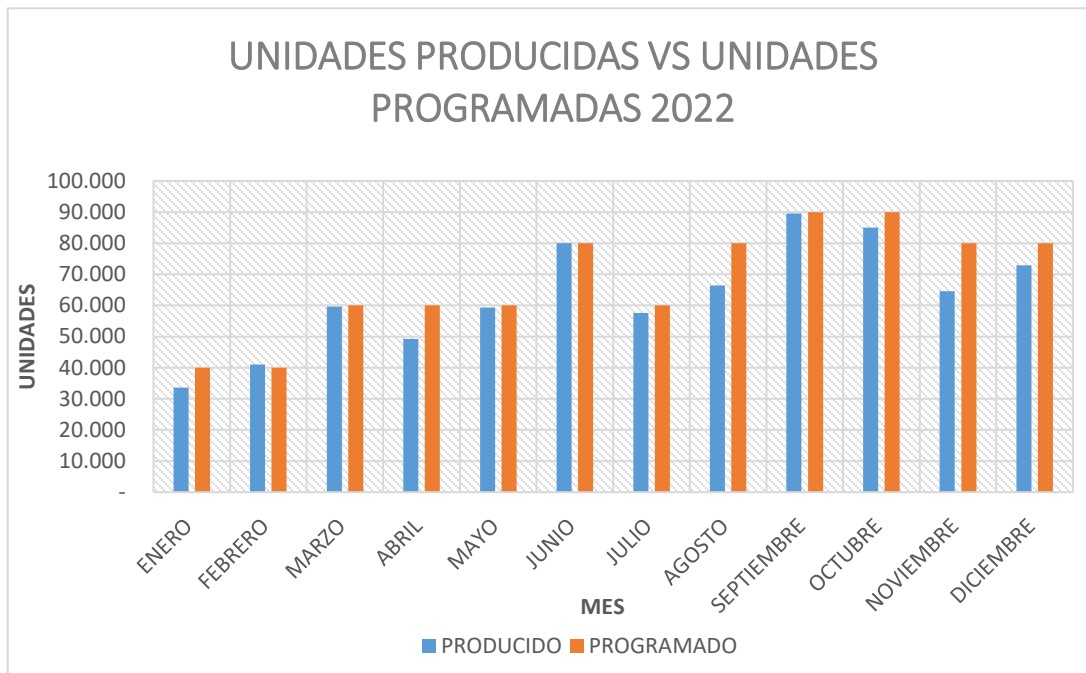
La frecuencia de la accidentalidad es un indicador importante para medir la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de una empresa, ya que permite conocer la cantidad de accidentes de trabajo que se presentan en relación con el número de trabajadores que laboran en el mes. En el año 2022 se evidencia que los meses de Abril y Noviembre presentaron una frecuencia de accidentalidad mayor en comparación con los demás meses del año. Para obtener este indicador se utilizó la fórmula descrita en la Resolución 0312 de 2019, donde se divide el número de accidentes de trabajo presentados en el mes entre el número de trabajadores en el mes y se multiplica por 100. Es importante tener en cuenta que este indicador debe ser monitoreado de forma constante para identificar las causas de los accidentes de trabajo y tomar medidas preventivas y correctivas que permitan mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.



La empresa ha llevado a cabo la medición de la severidad de la accidentalidad, utilizando la fórmula establecida por la Resolución 0312 de 2019, la cual tiene en cuenta el número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes y el número de días cargados en el mes, en relación con el número de trabajadores en el mismo periodo. Durante el análisis de los datos, se evidenció que en el mes de febrero se presentó la mayor cantidad de días perdidos por accidentes de trabajo, a pesar de que el número de accidentes en ese mes fue relativamente bajo. Es importante destacar que la medición de la severidad permite conocer el impacto que tienen los accidentes en la empresa, y por ende, tomar acciones

preventivas y correctivas para evitar que se presenten nuevas situaciones de este tipo en el futuro.

Se realizó un análisis detallado de la productividad del año 2022 por mes, en el cual se evidenció un cumplimiento de la programación establecida únicamente en los meses de Febrero,

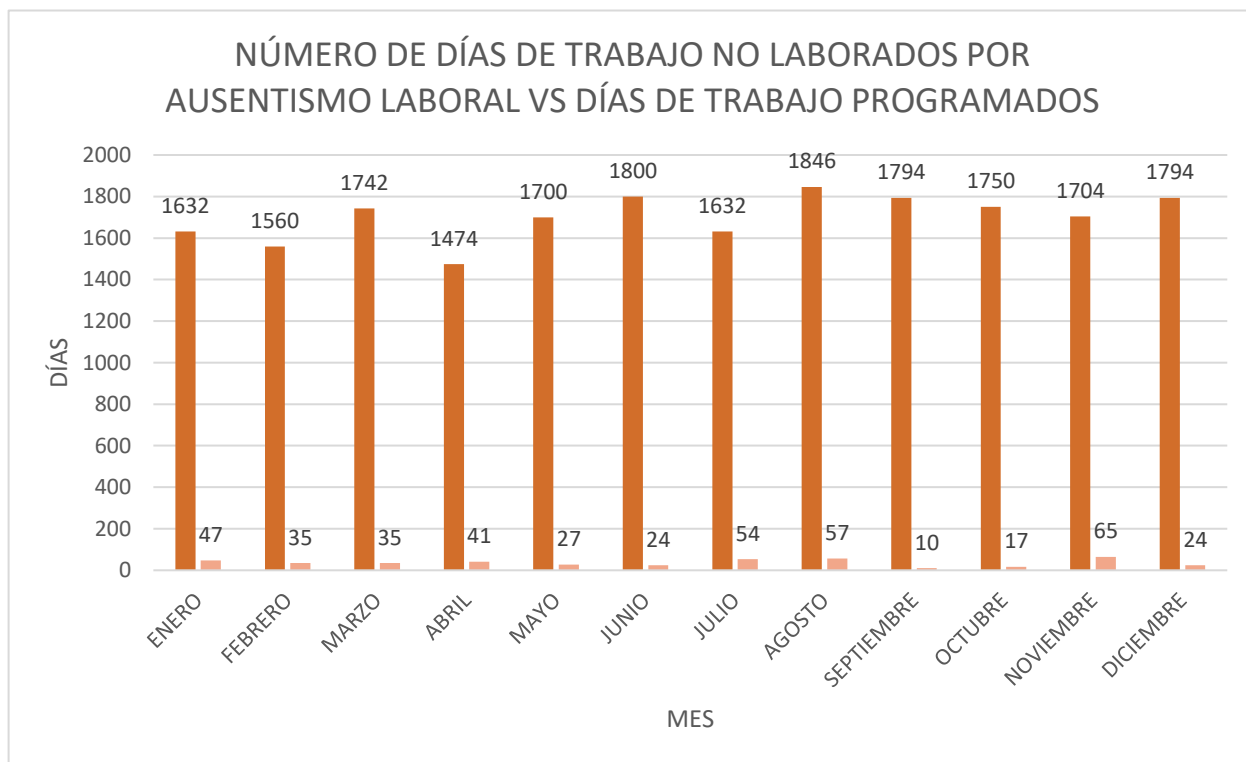


Marzo, Mayo, Junio y Septiembre. Se identificaron diversas causas que impidieron cumplir con las metas establecidas en los otros meses, entre las que destacan la ocurrencia de incapacidades médicas, deserciones de personal en el área de producción y períodos de vacaciones.

Se destaca que la ocurrencia de incapacidades médicas en algunos meses del año pudo tener un impacto significativo en la productividad, ya que al no contar con la totalidad del personal disponible se dificulta cumplir con la programación establecida. Asimismo, la deserción de 3 operarios de producción en el mes de Abril representó una dificultad adicional para alcanzar los objetivos planteados para ese mes.

Por otro lado, en el mes de Enero, aunque las unidades programadas eran pocas, es posible que el período de vacaciones haya tenido un efecto en el cumplimiento de la meta establecida. Por

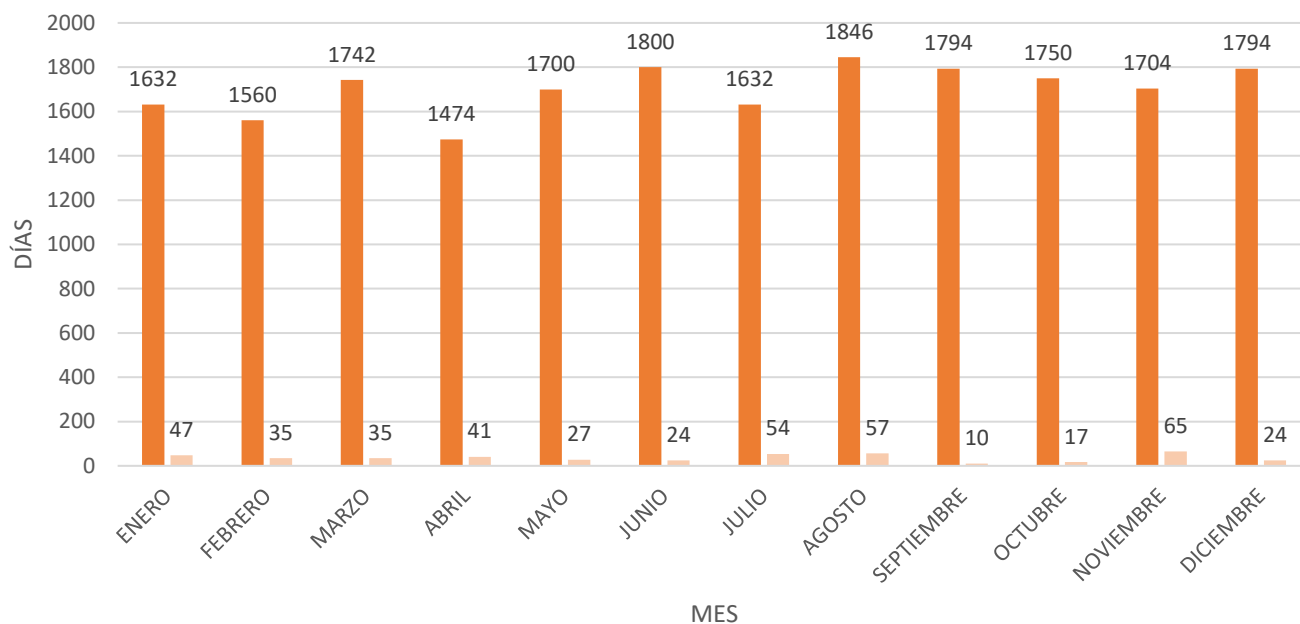
lo tanto, se recomienda tomar medidas para minimizar el impacto de estas situaciones en la productividad, lo que podría lograrse mediante la implementación de planes de contingencia en caso de incapacidades médicas y la realización de programas de capacitación para el personal de producción, entre otros aspectos.



Se ha llevado a cabo un análisis del ausentismo laboral en relación con los días de trabajo programados, teniendo en cuenta todos los tipos de ausentismo (incapacidades laborales o comunes, accidentes de tránsito, licencias de maternidad, licencias de luto, calamidades domésticas). Se ha observado que, durante los meses de julio y agosto, se registró un porcentaje mayor de ausentismo en comparación con los demás meses. En julio, se presentó una tasa de ausentismo del 3,3%, con un total de 54 días no laborados. En agosto, se registró una tasa del 3,08%, con un total de 57 días no laborados.

En el mes de julio, todos los casos de ausentismo fueron por motivos de enfermedad general, mientras que, en agosto, el 50% de los casos fueron por enfermedad general, el 33% correspondió a licencias por luto y el 16% restante se debió a accidentes laborales.

NÚMERO DE DÍAS DE TRABAJO NO LABORADOS POR AUSENTISMO, POR CAUSA MÉDICA VS DÍAS DE TRABAJO PROGRAMADOS



Se ha realizado un análisis de ausentismo por causa médica, incluyendo tanto incapacidades laborales como comunes, y se ha comparado con los días de trabajo programados. El análisis se ha llevado a cabo considerando el número de trabajadores por mes y el número de días de incapacidad por accidentes de trabajo y enfermedades de origen común.

Los meses que presentaron un mayor porcentaje de ausentismo por causa médica fueron Abril y Julio. En el mes de Abril se registró un porcentaje del 2,8% de días de incapacidad con un total de 41 días de ausencia, siendo el 66% de ellos por accidentes de trabajo y el 33% por enfermedad común. Por otro lado, en el mes de Julio se registró un porcentaje del 3,3% de días de incapacidad, con un total de 54 días de ausencia, siendo en su totalidad por enfermedad general.

7.2 RESULTADOS OBJETIVO ESPECÍFICO

- Identificar los factores de riesgo para la salud derivados del estilo y los hábitos de vida saludable.

Se identificaron los factores de riesgo para la salud derivados de los estilos de vida de los trabajadores, para esto se aplicó la encuesta de perfil sociodemográfico y se analizó el informe de condiciones de salud de los trabajadores.

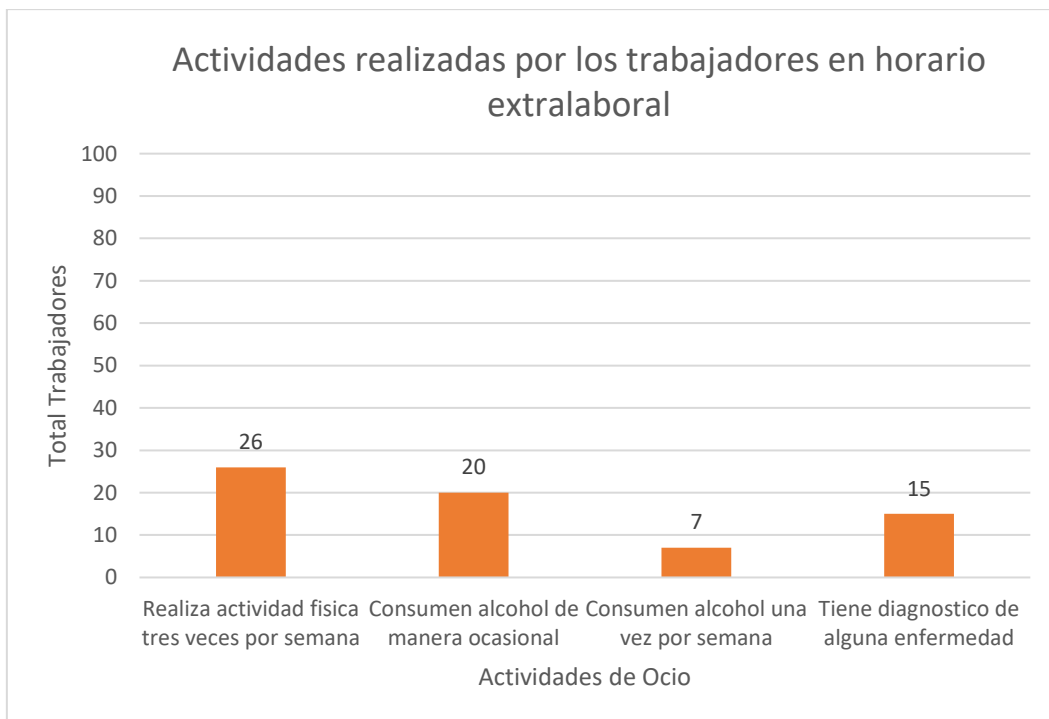


Tabla 8 Actividades realizadas por los trabajadores en horario extralaboral

Según los datos recopilados, la mayoría de los trabajadores aprovechan su tiempo libre para realizar actividades de ocio y cuidado personal. Solo un 38% de los trabajadores, correspondiente a 26 personas, realizan ejercicio al menos 3 veces por semana. Por otro lado, se identificó que el 29% de los trabajadores, equivalente a 20 personas, consumen alcohol de manera ocasional, mientras que el 10%, representado por 7 trabajadores, consume alcohol al menos una vez por semana. Además, el 22%,

compuesto por 15 trabajadores, tienen una enfermedad diagnosticada. Es importante destacar la necesidad de fomentar hábitos de vida saludables en los trabajadores, así como la implementación de programas de prevención y promoción de la salud en el lugar de trabajo.

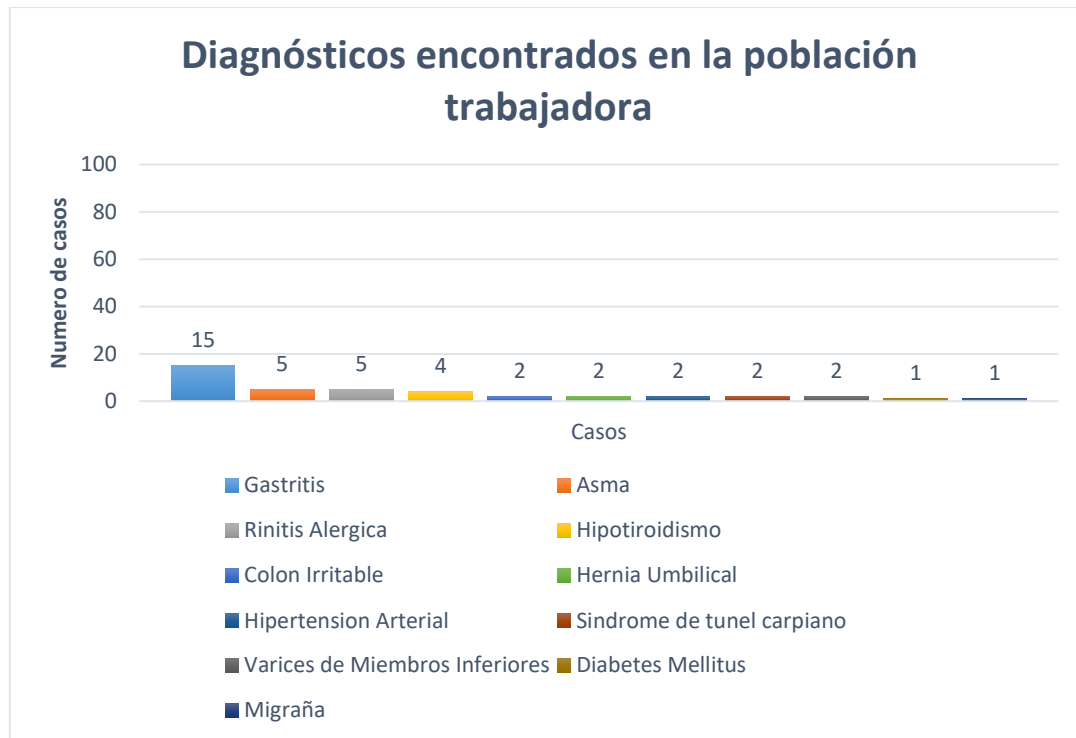


Tabla 9 Diagnósticos encontrados en la población trabajadora

Después de realizar un análisis a 68 trabajadores, se observa que 15 de ellos presentan diagnóstico de gastritis, mientras que 5 de ellos padecen rinitis alérgica y 4 de hipotiroidismo. Además, se identificaron 2 casos de colon irritable, hernia umbilical, hipertensión arterial, síndrome de túnel carpiano y varices de miembros inferiores cada uno. En cuanto a los diagnósticos menos comunes, se detectó un caso de diabetes mellitus y otro de migraña. Es importante destacar la importancia de realizar controles médicos periódicos para la detección temprana de estas afecciones y su respectivo tratamiento, contribuyendo así al bienestar y la salud de los trabajadores.

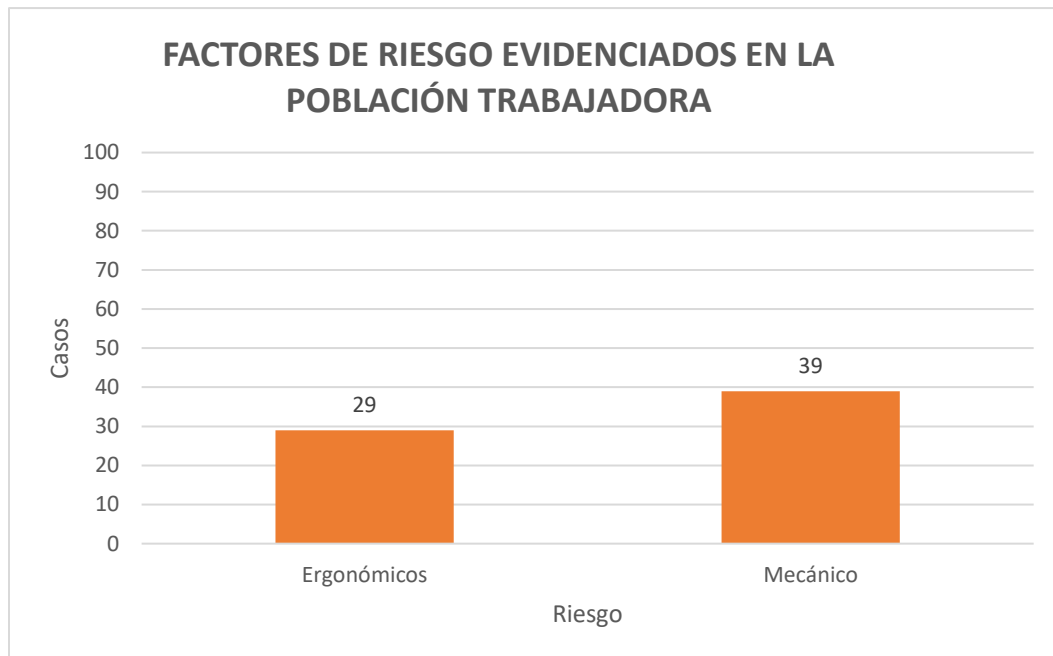


Tabla 10 FACTORES DE RIESGO EVIDENCIADOS EN LA POBLACIÓN TRABAJADORA

Después de realizar el análisis correspondiente, se pudo evidenciar que los principales factores de riesgo presentes en la población trabajadora actual son los factores ergonómicos, los cuales representan un 42% del total de riesgos identificados. Estos factores están relacionados con el diseño del puesto de trabajo y los movimientos repetitivos de los miembros superiores. Por otro lado, se encontró que los factores de riesgo mecánicos representan un 58% del total de riesgos identificados. Estos factores están relacionados con posibles lesiones con herramientas propias del trabajo, caídas desde alturas, caídas de objetos y golpes con objetos. Es importante tomar medidas preventivas para reducir la incidencia de estos factores de riesgo en el lugar de trabajo.

7.3 RESULTADOS OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Formular estrategia de mejora que promueva el trabajo saludable en la organización.

PLAN DE MEJORA								
OBJETIVOS (Resultado a lograr)	METAS	Estrategias				ISO 45001		
		ACCIONES	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	PLAZO	COMO SE EVALUARA	PROCESO
Fomentar estilos de vida saludables y entornos laborales seguros y saludables en la población trabajadora, mediante la promoción de hábitos saludables, la prevención de riesgos laborales y la implementación de medidas de control de los factores de riesgo en el entorno laboral.	El 80% de los trabajadores es consciente que debe de tener hábitos de vida saludable	Se capacita a los trabajadores en la manipulación y conservación de alimentos, proporcionándoles información sobre nutrición y dietética, para prevenir posibles enfermedades que afecten su salud. Además, se busca fomentar una alimentación saludable y equilibrada entre los trabajadores. Por otro lado, se promueve la participación activa de los trabajadores en la identificación y prevención de los riesgos laborales en su entorno de trabajo.	Se ofrecieron programas de capacitación y formación continua para que los trabajadores puedan desarrollar sus habilidades y competencias, lo que puede mejorar su salud emocional y su estilo de vida para sea más saludable.	Material audiovisual	JEFE DE SST	abr-23	Se evaluará a través de una serie de preguntas abiertas que referirán el grado de conocimiento sobre la importancia de mejorar su salud emocional y su estilo de vida para sea más saludable.	Talento Humano
			Fomentar la actividad física y la adopción de un estilo de vida saludable entre los trabajadores mediante la realización de charlas educativas. Además, se busca educar a los trabajadores sobre la manipulación y conservación de alimentos, para que no afecte la salud de los trabajadores.	Presentación digital, infografías		abr-23	Realizar encuestas de satisfacción a los trabajadores participantes para conocer su percepción sobre la utilidad y relevancia de las charlas educativas recibidas.	Talento Humano
			Realizar una jornada de capacitación sobre la manipulación y conservación de alimentos, a cargo de expertos en nutrición y seguridad alimentaria, para que los trabajadores puedan aplicar estas técnicas en su entorno laboral y prevenir enfermedades.	Folleto, Cartelera		may-23	Se puede evaluar si después de la jornada de capacitación se ha observado una disminución en los casos de enfermedades relacionadas con la manipulación y conservación de alimentos en los trabajadores.	Talento Humano
			Realizar controles médicos periódicos a los trabajadores, con el objetivo de detectar precozmente enfermedades relacionadas con el trabajo, y tomar medidas preventivas para evitar su progresión.	Personal médico capacitado en medicina ocupacional		may-23	Porcentaje de trabajadores que se han sometido a controles médicos periódicos. Este indicador permitirá conocer la tasa de participación de los trabajadores en los controles médicos periódicos.	Talento Humano
			Promover la cultura de seguridad y salud en el trabajo a través de campañas y actividades, para sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguro y saludable.	Cartelera, material audiovisual		may-23	Se realizan observaciones en el entorno laboral para verificar si se están aplicando las medidas de seguridad y salud promovidas y si se están adoptando prácticas seguras en el trabajo.	Talento Humano

Tabla 11 Plan de mejora

8. CONCLUSIONES

1. La evaluación de los indicadores que componen un entorno laboral saludable permite identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas para promover la salud y el bienestar de los trabajadores. Esto contribuye a crear un ambiente propicio para la productividad y el desempeño óptimo en el trabajo.

2. Los factores de riesgo derivados del estilo de vida y los hábitos de los trabajadores pueden tener un impacto significativo en su salud y rendimiento laboral. Es fundamental implementar programas de promoción de la salud que aborden estos factores, fomentando la adopción de estilos de vida saludables y previniendo enfermedades relacionadas con el trabajo.

3. La formulación de estrategias de mejora para promover el trabajo saludable en la organización requiere un enfoque integral que abarque aspectos como la seguridad ocupacional, la actividad física, la alimentación saludable y la ergonomía. Estas estrategias deben ser adaptadas a las necesidades y características específicas de la organización, involucrando a los empleados y promoviendo su participación activa.

4. La implementación de políticas y programas de trabajo saludable no solo beneficia a los empleados, sino también a la organización en términos de productividad, reducción del ausentismo y mejora del clima laboral. Promover un ambiente de trabajo saludable crea un círculo virtuoso donde los empleados se sienten valorados, motivados y comprometidos, lo que se traduce en un mejor desempeño y resultados positivos para la organización.

9. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la empresa implementar todas las estrategias propuestas en el presente documento, con el fin de mejorar los hábitos y estilos de vida saludable en toda la población trabajadora.

Incluir las actividades propuestas en el plan anual de trabajo para que facilite la ejecución de las mismas.

Diseñar estrategias de capacitación para llegar de una forma más directa a los trabajadores del área de producción, debido a que evidenció que son las personas que tiene menos consciencia acerca del tema.

Incluir a los jefes de las áreas con el fin de que transmitan la información a sus subalternos de una forma más dinámica

Diseñar planes de incentivos para evitar que las personas se ausenten por causas médicas comunes, así mismo para evitar la deserción en el personal del área de producción.

Como recomendación general y partiendo de una base científica e investigativa se recomienda a la empresa Laboratorio Fito Medic's la aplicación de las estrategias de hábitos y estilos de vida saludable establecidas en el presente trabajo, con la finalidad de consolidar su validez y confiabilidad en su aplicación para la obtención de resultados positivos tanto en los trabajadores como en la parte económica y productiva.

10. BIBLIOGRAFÍA

1. Paredes FG, Ruiz Díaz L, González C. N. Hábitos saludables y estado nutricional en el entorno laboral . Vol. 45, Revista chilena de nutrición . scielocl ; 2018. p. 119–27.
2. Rojas-Lázaro MY, Velandia-Ortiz Y-E, Angarita-Soto JJ, Rivera-Porras D, Carrillo Sierra S-M. Relationship between healthy living habits and job satisfaction as favoring elements in occupational health . Arch Venez Farmacol y Ter [Internet]. 2019;38(5):563–72. Available from: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85078296492&partnerID=40&md5=5dee57a6f633269fe11e70ac7b982f96>

3. Consejo Colombiano de Seguridad. Siniestralidad laboral en 2021 (Internet). CCS. Disponible en: <https://ccs.org.co/siniestralidad-laboral-en-2021/> Acceso el 7 de agosto de 2022.
4. Urrego P. Entorno Laboral Saludable. Minist Salud [Internet]. 2016;26. Available from: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>
5. OMS. Promoción de la Salud: Glosario. Minist Sanid y Consum [Internet]. 1998;36. Available from: <http://www.msssi.gob.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/docs/glosario.pdf>
6. Cohen B, Lee I. Ley 0009 de 1979. J Bone Jt Surg Am. 1979;36(June):1–6.
7. Diario O. Ley 776 de 2002. D Of [Internet]. 2002;(45):1–5. Available from: [http://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/NORMATIVA/TEXTOS_COMPLETOS/7_LEYES/LEYES_2002_\(731-793\)/Ley_776_de_2002_\(Normas_sobre_organización_del_sistema_de_riesgos_profesionales\).pdf](http://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/NORMATIVA/TEXTOS_COMPLETOS/7_LEYES/LEYES_2002_(731-793)/Ley_776_de_2002_(Normas_sobre_organización_del_sistema_de_riesgos_profesionales).pdf)
8. Administrativa C. Ley 909 de 2004. 2004;2004:1–52. Available from: http://www.tesauro.com.co/NORMAS/DECRETO_1510-2014.html
9. Social M de S y P. Ley 1562 de 2012. La Ind Asegur en Colomb Av en el siglo XX [Internet]. 1994;(23):1–22. Available from: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
10. Ministerio del Trabajo. Decreto 1072 de 2015. D Of [Internet]. 2015;2015:1–398. Available from: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR_Sector+Trabajo+Actualizadoa+15+de+abril+de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8%0Ahttp://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-
11. Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución 3202 de 2016. Minist Salud y Protección Soc [Internet]. 2016;64. Available from: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resolución_3202_de_2016.pdf



Universidad[®]
Católica
de Manizales

VIGILADA MINEDUCACIÓN

*Obra de Iglesia
de la Congregación*



Hermanas de la Caridad
Dominicas de La Presentación
de la Santísima Virgen

Universidad Católica de Manizales
Carrera 23 # 60-63 Av. Santander / Manizales - Colombia
PBX (6)8 93 30 50 - www.ucm.edu.co