



# **Construcción de un programa de entorno saludable para la empresa Formas Modulares S.A.S**

Investigadores:

Andrea Giraldo Román

Diana Carolina Vargas Sierra

Mónica Fernanda Valencia Aguirre

Universidad Católica De Manizales

Centro de Postgrados- Facultad de la salud

Manizales

2021



# **Construcción de un programa de entorno saludable para la empresa Formas Modulares S.A.S**

Andrea Giraldo Román

Diana Carolina Vargas Sierra

Mónica Fernanda Valencia Aguirre

Trabajo de investigación para optar al título de Especialistas en Seguridad y Salud  
en el Trabajo

Asesora:

Viviana Racero

Magister en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional

Universidad Católica De Manizales

Centro de Postgrados- Facultad de la salud

Manizales- 2021

**A mi familia.**

*Andrea Giraldo Román*

**A la empresa Formas Modulares S.A.S especialmente a Luis Alfonso Mejía, Eduardo  
Escobar y Estefanía Mejía.**

**A mi amado esposo Armando Galvis, gracias por hacer realidad un sueño.**

*Diana Carolina Vargas Sierra*

**A mi esposo e hija infinitas gracias.**

*Fernanda Valencia Aguirre*

## **Resumen**

Esta investigación se centra en la importancia que tiene la implementación de medidas de intervención frente a los estilos de vida y de trabajo saludables en la empresa *FORMAS MODULARES S.A.S* y el papel que puedan tener a través del ámbito de salud laboral, identificando los peligros en los ambientes de trabajo y en donde sea evidente la necesidad de desarrollar programas de estilos de vida y trabajo saludables en esta empresa como estrategia de intervención.

Es vital que los entornos saludables sean consideradas en todas las empresas como estrategia transversal hacia la prevención de accidentes y enfermedades de tipo laboral ya que es el lugar en donde un trabajador permanecerá durante su jornada la mayor parte del tiempo.

Por todo lo anterior, es transcendental estudiar las estrategias planteadas y de ser posible implementarlas según el alcance de la empresa *FORMAS MODULARES S.A.S*.

### **Palabras clave:**

Entorno, trabajo, seguridad.

## **Summary**

This research focuses on the importance of the implementation of intervention measures against healthy lifestyles and work styles in the company FORMAS MODULARES SAS and the role that they may have through the field of occupational health, identifying the dangers in the work environments and where the need to develop healthy lifestyle and work programs is evident in this company as an intervention strategy.

It is vital that healthy environments are considered in all companies as a transversal strategy towards the prevention of accidents and occupational diseases since it is the place where a worker will stay during their working day most of the time.

For all the above, it is essential to study the strategies proposed and, if possible, implement them according to the scope of the company FORMAS MODULARES S.A.S.

Keywords:

Environment, work, security.

## Tabla de contenido

<b>Planteamiento del problema</b> .....	10
<b>Objetivos</b> .....	16
Objetivos específicos .....	16
<b>Justificación</b> .....	17
<b>Alcance</b> .....	20
<b>1. Marco referencial</b> .....	20
1.2 Antecedentes .....	20
<b>2. Marco teórico</b> .....	24
<b>3. Marco conceptual</b> .....	27
<b>4. Marco legal</b> .....	31
<b>5. Marco contextual</b> .....	41
<b>6. Metodología</b> .....	44
<b>6.1 Enfoque de investigación</b> .....	44
6.2 Tipo de estudio .....	45
<b>6.3 Población</b> .....	45
6.3.2 Criterios de Inclusión y exclusión .....	46
<b>6.4 Métodos, técnicas, tratamiento y procesamiento de la información por objetivo específico.</b> .....	47
<b>7. Política pública a la que se da respuesta con el desarrollo del proyecto</b> .....	48
<b>8. Análisis de resultados</b> .....	48
8.1 Objetivo específico 1:.....	48
8.2 Objetivo específico 2:.....	59
8.2.1 Análisis matriz resumen de riesgos .....	61
8.3 Objetivo específico 3:.....	68
8.4. Programa de entorno saludable para la empresa formas modulares S.A.S .....	70
<b>Referencias</b> .....	86
<b>Anexos</b> .....	91

Anexo 1. Formulario I Modelo tipo de declaración del empresario de compromiso con la Promoción y Salud en el Trabajo .....	91
Anexo 2. Formulario II: Propuesta de comunicación a la plantilla del compromiso de la dirección con la PST .....	93
Anexo 3. Formulario III: Acta de designación de equipo de trabajo.....	94
Anexo 4. Buenas prácticas de Promoción y salud en el trabajo. ....	95
Anexo 5. Cronograma para la implementación del programa de entorno saludable para la empresa Formas Modulares S.A.S .....	99

## **Lista de Imágenes**

Imagen 1. Crecimiento económico en Colombia .....	13
Imagen 2. Directrices de la OIT relativas al SG SST .....	25
Imagen 3. Componentes del Programa. ....	27
Imagen 4. Cinco (5) claves para crear entornos de trabajo saludables.....	28
Imagen 5. Organigrama de Formas Modulares.....	44
Imagen 6. Pasos de la investigación cualitativa .....	45
Imagen 7. Áreas de la empresa Formas Modulares S.A.S .....	49
Imagen 8. Discriminación por genero .....	50
Imagen 9. Discriminación por edad .....	50
Imagen 10. Discriminación por estado civil .....	51
Imagen 11. Grado de escolaridad .....	51
Imagen 12. Tiempo de vinculación laboral .....	52
Imagen 13. Horas semanales trabajadas.....	53
Imagen 14. Condiciones de salud Enfermedades diagnosticadas.....	54
Imagen 15. Hábitos de los trabajadores.....	54
Imagen 16. Identificación de enfermedades laborales percibidas .....	55
Imagen 17. Percepción del dolor biomecánico en los últimos 6 meses .....	56
Imagen 18. Percepción laboral del dolor durante la jornada laboral.....	56
Imagen 19. Síntomas Psicosociales.....	57
Imagen 20. Causa de incapacidad.....	58
Imagen 21. Hábitos / estilos de vida saludables.....	58
Imagen 22. Ciclo PHVA Formas Modulares S.A.S .....	59
Imagen 23. Revisión del SG SST .....	61
Imagen 24. Fases de implementación .....	69
Imagen 25. Ejemplo de campaña publicitaria 1.....	72
Imagen 26. Ejemplo Publicidad Entornos saludables 2. ....	73



## **Lista de Tablas**

Tabla 1. Marco normativo .....	31
Tabla 2. Herramientas y áreas de trabajo .....	42
Tabla 3. Criterios de inclusión y exclusión .....	46
Tabla 4. Áreas de la empresa Formas Modulares S.A.S .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 5. Proceso y riesgos asociados .....	62
Tabla 6. Indicadores .....	78
Tabla 7. Cronograma de trabajo de grado .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## **Planteamiento del problema**

Proponer un programa de entorno saludable se hace necesario frente al panorama real de las empresas colombianas y los deficientes programas de bienestar laboral desarticulados de la visión organizacional, surge la necesidad de contar con una iniciativa de acuerdo a una percepción amplia de la organización saludable, que integre variables relacionadas con la salud como un estado de bienestar psicológico y físico, que permitan a las empresas revisar sus enfoques de la gestión humana para re direccionarlos en virtud de lograr un mayor impacto en sus colaboradores y tener factor diferenciador en la gestión de su gente y adicionalmente disminuir enfermedades y accidentes laborales.

## **Introducción**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) los entornos saludables son aquellos que apoyan la salud y ofrecen a las personas protección frente a las amenazas, permitiéndoles ampliar sus capacidades y desarrollar autonomía. Comprenden los lugares donde viven las personas, estudian, trabajan, realizan actividades comunitarias y de esparcimiento. (1)

En este sentido los entornos, además, nos permiten identificar factores protectores y de riesgo, sin mencionar la aplicabilidad de estrategias de promoción de la salud con el fin de mejorar las condiciones de vida y contribuir al desarrollo sostenible. Adicionalmente dos de los ambientes más importantes para la salud y la vida de las personas son el trabajo y la familia.

A su vez, la estrategia ‘Entornos Saludables’, es comprendida como el mecanismo que busca contribuir a la seguridad humana, el desarrollo humano sustentable y la equidad en salud, mediante acciones que influyan sobre los determinantes de esta, esquemas operativos participativos organizados alrededor de entornos específicos, y bajo enfoques que privilegian a la familia y la comunidad. (2)

En Colombia y en el mundo el trabajo es para el ser humano no solamente una de sus fundamentales fuentes para el desarrollo de su calidad de vida, sino además, es su manera de darle sentido y significado a ella, es la manera en la que las personas logran autorrealizarse y abastecerse no solamente frente a sus necesidades básicas, sino también frente a lo que puede darle reconocimiento, estatus y un lugar en la sociedad.

Precisamente por esta y muchas más razones, que pesan frente a la manera de problematizar y considerar, cómo un contexto de trabajo puede mediante un programa de entorno saludable lograr mayores cosas con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas; hoy en día es la industria manufacturera uno de los segmentos del mercado laboral fuente de empleabilidad, progreso y entorno de alta susceptibilidad frente a la forma

de propender el equilibrio económico de un grupo social; un estudio realizado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística frente a los puestos de trabajo en tiempo completo que se generaron entre los años 2018 y 2019, expresaron que propiamente en el año 2019 “los puestos de trabajo expresados en trabajos equivalentes a tiempo completo ascendieron a 20,29 millones, de los cuales el 51,93% fueron asalariados y 48,07% independientes. Las actividades que ocuparon más trabajos equivalentes a tiempo completo de los asalariados fueron: comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; transporte y almacenamiento; alojamiento y servicios de comida con 2,9 millones; administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; educación; actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales con 1,4 millones e industrias manufactureras con 1,2 millones”.

Asimismo, en un informe del mes de julio del año 2019, la ANDI presenta en su informe de “Conyuntura Económica”. Ver Imagen 1.

Por su parte, un estudio de Fasecolda, demuestra que el sector manufacturero en Colombia frente a los índices de accidentalidad, enfermedad laboral y accidentes mortales indican que entre el 2018 y 2019 en lo que respecta a enfermedades laborales se registran “10.450 enfermedades calificadas durante el 2018: 3.247 menos que en el 2010, cuando se presentaron 13.697. La tasa de enfermedad laboral (uno por cada 100 mil trabajadores) disminuyó 24% en los últimos ocho años (2010-2018) pasando de 130.6 a 99.6. Los sectores con la mayor tasa de enfermedad laboral fueron minas (317.6), **industria manufacturera (272.8)** y agricultura (243.7)”. (3)

“En 2018, los sectores con la mayor tasa de enfermedad laboral fueron minas, industria manufacturera y agricultura. • Minas y canteras: 317.6 • Industria manufacturera: 272.8 • Agricultura, ganadería, caza y silvicultura: 243.7 • Hoteles y restaurantes: 153.9 • Eléctrico, gas y agua: 124.8” (3)

Imagen 1. Crecimiento económico en Colombia

<b>COLOMBIA: CRECIMIENTO ECONÓMICO</b>							
	Part. %	2018					2019
		Trim I	Trim II	Trim III	Trim IV	Año	Trim I
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	6,2	1,7	5,2	0,8	1,1	2,1	1,4
Explotación de minas y canteras	5,1	-3,5	-0,6	3,2	0,0	-0,2	5,3
Industrias manufactureras	12,1	-2,1	4,1	2,3	2,5	1,8	2,9
Electricidad, gas, agua, saneamiento ambiental	3,0	2,3	2,8	3,2	2,6	2,7	3,1
Construcción	7,0	-0,9	-4,9	3,6	4,5	0,8	-5,6
Comercio, reparaciones, transporte, almacenamiento, alojamiento, servicios de comida	17,1	3,9	3,8	2,5	3,2	3,3	4,0
Información y comunicaciones	2,9	-0,2	3,1	5,1	4,0	3,0	3,9
Actividades financieras y de seguros	4,6	4,9	3,4	2,0	2,8	3,3	5,5
Actividades inmobiliarias	8,9	2,2	2,0	2,0	1,8	2,0	3,0
Actividades prof., científicas y técnicas, servicios administrativos y de apoyo	7,0	7,3	6,2	4,0	3,0	5,0	3,0
Administración pública y defensa; seguridad social, educación, salud humana y de servicios sociales	14,7	4,5	4,7	4,0	3,7	4,2	3,3
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación, hogares	2,4	1,2	2,0	1,1	2,6	1,7	2,1
<b>Valor agregado bruto</b>	<b>90,9</b>	<b>2,0</b>	<b>2,9</b>	<b>2,6</b>	<b>2,7</b>	<b>2,6</b>	<b>2,8</b>
Impuestos menos subvenciones sobre los productos	9,1	1,8	2,7	2,3	2,4	2,3	2,6
<b>Producto interno bruto</b>	<b>100,0</b>	<b>2,0</b>	<b>2,9</b>	<b>2,6</b>	<b>2,7</b>	<b>2,6</b>	<b>2,8</b>

Fuente: Fasecolda

Este segmento de mercado requiere de grandes intervenciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, dado que es precisamente este escenario el que nos proporciona controles que, si no son realizados adecuadamente, podrían traer consecuencias asociadas de manera holística a la seguridad y salud del trabajador, materializándose mediante temas como accidentalidad u otros aspectos desencadenantes de enfermedades laborales. Sea desde lo público o lo privado, el contexto de trabajo será siempre un contexto en el que la exposición a riesgos y peligros nos debe invitar a que desde un escenario de seguridad y salud intervengamos de manera significativa, dado que se pueden evidenciar ciertos riesgos

tanto en lo productivo como en lo psicosocial, este segmento de mercado particularmente podría mitigar riesgos si desarrolla estrategias de entornos saludables, ya que los riesgos que podrían estar exponiendo de manera visible a un trabajador están asociados a agentes químicos, físicos, biológicos, condiciones disergonómicas y factores psicológicos, además del riesgo de explosión e incendio.

*“El sector manufactura propiamente la colombiana es una industria en donde predominan las pequeñas y medianas empresas –más del 80% de los establecimientos están registrados como de propiedad individual–; sin embargo, las medianas y grandes empresas –que representan aproximadamente el 15% del total de establecimientos– son las mayores generadoras de empleo a nivel sectorial, con un estimado de más del 90%. Es una industria que se especializó en la producción de bienes intermedios y bienes de consumo, los cuales, se estiman, ocupan más del 80% de la producción total; ello permite observar la no consolidación de las fases superiores del modelo ISI en el caso colombiano”. (1)*

*“El sector industrial es catalogado como uno de los sectores con mayor capacidad para generar el empleo de mejor calidad en la economía. Es un empleo que, comparativamente con el generado por otros sectores de la economía, ofrece mayor estabilidad laboral y mejor remuneración promedio; adicionalmente, el sector tiene un alto potencial para absorber mano de obra calificada. Más del 90% del empleo generado por el sector se concentra en empresas con menos de 40 empleados; se estima que un 80% es de contratación permanente; la producción de alimentos, textiles y confecciones, productos químicos son los subsectores que se destacan por su mayor contribución a la generación de empleo”. (4)*

La empresa FORMAS MODULARES S.A.S desde el contexto del sector manufactura, no es diferente a las otras empresas del país donde sus trabajadores están expuestos a distintos riesgos, que para el caso reposan en la matriz IPVR del año 2020 de la empresa.

Los riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores en su día a día son los que nos llevan a replantear la problemática de cómo en la industria manufacturera se puedan implementar programas que aporten a la prevención de enfermedades laborales y a la mitigación de accidentalidad.

El problema se centra en que precisamente esta empresa no cuenta con un programa de entorno saludable que le aporte a la mitigación de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, es importante intervenirlo precisamente porque al no tener una evidencia clara de como se previenen los accidentes y enfermedades laborales podría ratificarse con condiciones poco favorables para que la productividad y el trabajo decente pueda darse dentro de un marco de seguridad y salud sustentable en el tiempo.

## **Objetivos**

Diseñar un programa de entorno saludable para el mejoramiento de la salud laboral de los trabajadores de la empresa “*FORMAS MODULARES S.A.S*” de la ciudad de Manizales para el periodo 2021- 2022.

### **Objetivos específicos**

- Caracterizar las condiciones sociodemográficas y biopsicosociales de los trabajadores a la luz de la seguridad y salud en el trabajo.
- Identificar el nivel de efectividad del actual sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el ánimo de identificar condiciones de riesgo y variables protectoras como pilares fundamentales para la construcción de la escuela saludable.
- Proponer una estrategia organizacional orientada al fortalecimiento de los entornos saludables mediante la documentación de un entorno saludable orientado a los empleados de Formas modulares S.A.S



## Justificación

El ser humano por naturaleza evolutiva de su pensamiento crítico, pasa gran parte de su vida desarrollando su posición laboral y construyendo un perfil desde lo académico, competencial y social, que dinamice factores de sentido de vida y significado para el proyecto de vida que se quiere forjar; dentro del propio contexto de trabajo gradualmente de manera visible y en muchos casos no visible, hace que el trabajador priorice su escenario de autorrealización por encima de su escenario de exposición a importantes factores que podrían favorecer o desfavorecer su condición de salud y percepción de bienestar.

Desde una perspectiva histórica y política, diferentes países, específicamente Colombia, ha ido evolucionando en materia legal para establecer directrices que pueden mitigar los riesgos, siendo la empresa como ente primario la proveedora inicial de garantías frente a los medios y recurso para el desarrollo social, económico del país, de un departamento, de una ciudad, de una empresa, de un trabajador, siendo este el escenario propicio para validar si en la construcción y materialización de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, los programas de entorno saludable laboral, son la respuesta consistente, coherente y ajustable a la mediana empresa para ser un modelo productivo éticamente responsable no solo con el producto, sino además con el trabajador en misión.

Dentro de los Acuerdos Internacionales relevantes encontramos:

*Los Objetivos del Milenio: Una Propuesta Conjunta de los Países para promover el Desarrollo Humano, dichos objetivos están centrados en el ser humano, y en una alianza mundial que hace énfasis en la responsabilidad de los países para su cumplimiento, considerados como objetivos alcanzables para todos los países.* (5) Conjuntamente, pretenden la construcción de países más equitativos, disminuir notoriamente los índices de pobreza y la lucha contra las inequidades en salud, favoreciendo de esta forma el desarrollo humano.

En Colombia existe el Programa de Certificación de Organizaciones Saludables (PCOS) que nació de la necesidad de ofrecer al mundo empresarial del país una opción para que empleadores, trabajadores y el aseguramiento de la salud tuvieran la oportunidad de mejorar para las personas en el lugar de trabajo, bajo la premisa que un escenario laboral permitiendo que la salud se preserve y no se pierda. (6)

La Fundación Colombiana del Corazón, impulsada por la Sociedad Colombiana de Cardiología y Cirugía Cardiovascular, trazó las premisas del programa de promoción de hábitos y estilos de vida saludable, llamado ‘Corazones Responsables’ y decidió extender el beneficio de la iniciativa a la promoción de la salud en el trabajo con una guía de certificación que permite gestionar la salud de los empleados. (6)

Programas como el anterior engrandecen a las empresas y hacen que sean cada vez mas solidas por su calidad humana y su preocupación por la gente, se pretende no solo conocer los dificultades o falencias de las actividades diarias sino mejorarlas cada vez mas, todo con el fin de disminuir el ausentismo y presentismo no laboral, identificar oportunamente problemas de salud, incrementar los programas de bienestar laboral, mejorar el clima laboral, e incrementar la productividad de la empresa; entre muchos otros beneficios.

Con el siguiente proyecto de investigación se pretende identificar la relevancia de un programa de entorno de condiciones saludables laborales como escenario relevante en el desarrollo de la productividad, estabilidad y sostenibilidad tanto de la empresa como del trabajador. El análisis a realizar anteceditamente nos permitirá validar la importancia de entornos saludables laborales en la coherencia ética de una empresa indistintamente de su tamaño y sector, no se puede seguir anulando que si bien se ha incrementado al afiliación al Sistema de Riesgos laborales, es muy probable que los sistemas de contratación propuestos por los empleadores de este tamaño y modelo, no cuenten con las garantías necesarias para validar un resultado que limite o aporte al crecimiento consistente de una compañía.

En la Resolución 3202 de 2016, el Ministerio de Salud y Protección Social define el entorno laboral como: “escenario donde las personas e individuos se organizan para producir bienes y servicios en condiciones que promueven y protegen la salud brindando bienestar a los trabajadores, sus familias y comunidades, con la participación activa en la eliminación y mitigación de los factores adversos a su salud. (7). Se resalta entonces que un entorno saludable laboral para este tiempo se vuelve muy relevante en todos los sectores y tamaños de empresa, pero que particularmente en la mediana empresa suma a su desarrollo organizacional la construcción de un programa que fortalezca a los trabajadores.

Al hacer un estudio descriptivo sobre las condiciones de salud asociadas al tema en revisión, nos permitirá como estudiantes de especialización en seguridad y salud en el trabajo robustecer y crear competencias para la correcta interpretación y aplicación de la normatividad en los programas en seguridad y salud en el trabajo establecidos por el Ministerio de la Protección Social desde una perspectiva de mejoramiento continuo y desde la visión evolutiva de los procesos que se pretenden desarrollar en este anteproyecto. La coherencia ética frente a las premisas que ofrecen las empresas en sus propuestas de valor, deberían ser alineadas como una acción inteligente a las disposiciones que ofrecen para la construcción de programas que impacten en el contexto del trabajo, y que en ultimas, favorecería los intereses productivos y de crecimiento económico de la empresa, entre estos, mejora la producción, la calidad, la atención al cliente, el trato y la cohesión entre equipos de trabajo.

Además, es una deber legal predecir unas condiciones de trabajo apropiadas y saludables, podría sonar como una posición utópica, pero es necesario desarrollar estrategias y analizar desde una perspectiva holística la situación global, la cual revela la mayoría de veces posiblemente las empresas, organizaciones y entes gubernamentales no han comprendido la relevancia y las ventajas de los Entornos Laborales Saludables o no tienen la falta de conocimiento conceptual del mismo o los ejemplos aquí relevados, habilidades o herramientas se hacen necesarios para mejorar dentro del contexto laboral.

Para concluir, y para resaltar la importancia de la individualización y el ajuste a las necesidades de salud de cada empresa y sus trabajadores, nos gustaría citar a Naina Lal Kidwai, y cuyas palabras aparecen en el documento de la OMS citado: *“...No puede haber un patrón único de prácticas a seguir para crear Entornos Laborales Saludables. Aun cuando existen algunos lineamientos básicos que toda organización debe seguir. El concepto de un ambiente de trabajo ideal, variará de industria a industria y de compañía a compañía. Una estrategia para crear Entornos Laborales Saludables debe estar diseñada de acuerdo a las características únicas, históricas, culturales, de mercado y del empleado como individuo en las organizaciones.”* (1)

## **Alcance**

El presente anteproyecto tiene como finalidad analizar la importancia de la implementación de un programa de entornos saludables para la empresa FORMAS MODULARES SAS, la cual contempla todas las áreas de la compañía, siendo la construcción del programa nuestra propuesta más asertiva para la mitigación de riesgos en cuanto a incidentes, accidentes y enfermedades de tipo laboral. Las áreas que se contemplan para el ante proyecto son las siguientes: producción, contabilidad, logística y compras, diseño, gerencia y recursos humanos.

## **1. Marco referencial**

### **1.2 Antecedentes**

Los antecedentes de estrategias de entornos saludables en el país iniciaron en el año 1992 con la Estrategia de Municipios Saludables, la cual fue inspirada en el movimiento europeo de ciudades sanas. La Estrategia de Municipios Saludables nació con las políticas de promoción de la salud y se desarrolló en el marco coyuntural de la nueva Constitución Política de 1991, apoyada en el proceso de descentralización, como instrumento para la transformación de los

sistemas municipales de salud, así como para estimular la cooperación, el compromiso y la participación de todos los sectores y la comunidad en mantener ambientes de vida y de trabajo saludables. (1)

En 2006, la Secretaría Distrital de Salud (SDS) adoptó la estrategia de entornos de trabajo saludables impulsada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), para mejorar la calidad de vida de la población vinculada a las Unidades de Trabajo informal en Bogotá. (2)

El autocuidado y la promoción de la salud en el ámbito laboral se desarrollaron en el año 2015 donde fueron investigadas publicaciones de los años 2005 al 2015. Allí se seleccionaron 51 documentos. Se pudo deducir que el autocuidado es aquello que las personas hacen por sí mismas para conservar su salud, en cambio la gestión de salud y la seguridad en el trabajo, está orientada a preservar la integridad de las personas. Esto tiene un panorama diverso, es así como se define la preservación de la seguridad y salud en los lugares de trabajo que debe ser revisado constantemente, permitiendo así incrementar el control sobre su salud para mejorarla e influir positivamente en su entorno laboral. (8)

Asimismo, se puede hablar de un estudio que se centra en el análisis de la percepción docente sobre la puesta en marcha de un grupo de trabajo, en una cooperativa educativa, para la promoción de hábitos saludables en la población escolar. Para ello, se ha efectuado una investigación descriptiva y correlativa con un método cuantitativo, por medio de un cuestionario aplicado a una muestra de 40 docentes. Se concluye que el grupo de trabajo ha puesto en marcha un programa de salud que ha permitido la mejora de hábitos saludables y la dinamización de la comunidad educativa a través del fenómeno del liderazgo. (9)

El Ministerio de trabajo diseñó en el año 2016 una cartilla en la cual se explorarán diferentes campos frente al cómo el clima laboral saludable contribuye a los incentivos del talento humano en salud Y orienta a las altas direcciones en la ejecución de medidas y parámetros establecidos dentro de sus políticas organizacionales que contribuyan a generar un entorno saludable en sus organizaciones. (1)

La Fundación Colombiana del Corazón propuso un programa de promoción de hábitos y estilo saludables llamada “Corazones Responsables” donde benefician e incentivan a la promoción de la salud en el trabajo. Es importante tener en cuenta que una organización saludable está basada en la cooperación multisectorial y será eficaz si se comprometen los integrantes de la empresa. El presidente de la Fundación Colombiana del Corazón Alexis habla en la revista colombiana de cardiología acerca de la responsabilidad social con una mirada a la salud de los empleados, de esta manera advierte que la realidad obliga a aplicar cambios en el estilo de vida saludable, teniendo en cuenta que la enfermedad cardiovascular es la principal causa de muerte prematura asociada a hábitos de vida modificables y la que más incide en los procesos de incapacidad que se registran en Colombia. (10)

Solo 12 empresas del país han recibido esta distinción y otras 36 se encuentran en el proceso que las destaca como lugares de trabajo que propenden por el cuidado de la salud. (11) Lo que indica que cada vez más empresarios de todos los sectores económicos están preocupados por el bienestar de sus colaboradores y la productividad de sus empresas. Codensa, por ejemplo, es la primera empresa del sector eléctrico certificada como organización saludable.

Se pudo conocer por medio de esta investigación algunos hábitos de vida saludables que tuvieron 159 trabajadores del sector eléctrico en el estado de Campeche, tanto jefes como trabajadores operativos. A éstos se les aplicó el instrumento denominado Batería de Salud y Seguridad de Aguilar y De Lille (2015). Obteniendo los resultados del apartado correspondiente al tema de salud, que consta de las siguientes dimensiones: ejercicio, recreación, conducta saludable, conducta de riesgo, consumo de alcohol, consumo de drogas, consumo de alimentos, sueño y reposo, salud y trabajo y jornada de trabajo, de los cuales se obtuvo las medias generales. (10)

En la investigación llamada “Riesgos Laborales en Trabajadores de Barberías y Peluquerías de Economía Informal” realizada en Caracas, Venezuela durante el año 2013, de corte observacional transversal y descriptivo, donde se analizaron las actividades de 40 colaboradores de barberías y peluquerías, donde el 50% eran hombres y el otro 50% eran mujeres, evidenciándose que todos se encuentran expuestos a diferentes tipos de riesgos, tales como: físicos, químicos, mecánico, ergonómicos, psicosociales y biológicos, siendo el ergonómico el más prioritario. En este estudio se determinó que las condiciones laborales de este sector son precarias, en su mayoría, no cuentan con acceso a los servicios médicos y mucho menos a las aseguradoras de riesgos laborales, a pesar de que sus ganancias no se vean directamente afectadas con los requisitos de ley, puesto que es un sector que evade constantemente el pago de los impuestos. Los riesgos a los cuales se encuentran expuestos son muchos y diversos, por ello se hace indispensable reestructurar la normatividad que rige este sector económico, el cual es necesario y útil para todos los seres humanos. Este estudio concluyó que la prevención de enfermedades relacionadas con el trabajo y la promoción de la salud debe ser parte medular en cualquier ámbito laboral. (12)

Asimismo, podemos hablar de estrategia de entornos de trabajo saludables en el sector informal, teniendo en cuenta la perspectiva de los trabajadores que implementan como estrategia los entornos saludables. Este estudio descriptivo se dio en Bogotá, utilizando herramientas cualitativas, donde a 17 trabajadores se le hizo observación directa y encuestas de conocimientos acerca de los riesgos ocupacionales y se concluyó que, desde la perspectiva de los participantes, la estrategia de entornos de trabajo saludables ha presentado algunos beneficios. Sin embargo, es importante que las barreras identificadas sean superadas. Este tipo de estrategias requieren de continuidad para que la capacitación se manifieste en beneficios de salud para los trabajadores. (13)

Entre tanto, se debe tener en cuenta que una vida saludable no solo se basa en la falta de enfermedades, también para llevarla mejor se debe tener en cuenta los aspectos psíquicos y sociales; la salud puede considerarse en términos de capacidad y posibilidad de satisfacer

necesidades vitales, entre las cuales incluimos la autonomía, la alegría y la solidaridad. La salud también implica lucha y negociación con el medio ambiente. (14)

También se podría destacar la importancia que tiene la implementación de medidas de intervención frente a los estilos de vida y de trabajo saludables en el teletrabajo y el papel que ellas puedan tener a través del ámbito de salud laboral en el contexto de la salud. Se fundamenta en una investigación previa desarrollada por la Universidad Militar Nueva Granada sobre la caracterización de teletrabajadores de empresas públicas y privadas de la ciudad de Bogotá y en la cual se identificaron los peligros en los entornos de teletrabajo y en donde fue evidente la necesidad de desarrollar programas de estilos de vida y trabajo saludables en esta población como estrategia de intervención. (15)

## **2. Marco teórico**

En el artículo “Promoción de la Salud y un Entorno Laboral Saludable” indican que es importante para la creación de entornos de trabajo saludables la estimulación a la participación de los trabajadores, el mejoramiento de la salud a través de vigilancia médica periódica, buscar las necesidades de los trabajadores y fomentar en ellos sentido de pertenencia y empoderamiento en sus lugares de trabajo, todo ello, ligado a procesos de selección y de búsqueda permanente de actividades de promoción y prevención en salud. En la Imagen 2 se puede observar la importancia de la conexión intrínseca entre seguridad y salud en el trabajo, y los entornos laborales saludables. (15)



Imagen 2. Directrices de la OIT relativas al SG SST



Fuente: Guía de estilos de vida saludables en el ámbito laboral. Secretaria de Salud  
Gobierno de Honduras. (2016).

El entorno laboral se ha constituido como un elemento importante para mejorar la vida de las personas, es por esto que algunos estudios mencionan los factores que inciden de manera negativa sobre la salud de los trabajadores. En un estudio realizado con empleados de distintas empresas, se observó que un porcentaje elevado omitía al menos una comida (desayuno, o almuerzo, o cena), empleaban tiempos reducidos para comer, con escasa oferta de alimentos saludables. Estas situaciones podrían relacionarse con trastornos digestivos y disminución del rendimiento laboral. Además, gran parte de la población presentaba patologías relacionadas con la dieta, las cuales podrían afectar la calidad de vida de los trabajadores. (16)

Un estudio realizado en España acerca del “Estado de Bienestar y Salud Pública: El papel de la salud laboral, destaca la importancia del bienestar y salud de los trabajadores como

fuerza principal de sostenimiento laboral, los autores indican que la misión de la salud laboral es ayudar a que las personas disfruten de una saludable y prolongada vida laboral. (17) Lo anterior evidencia la importancia de conocer la historia o trayectoria laboral de las personas lo cual permitirá establecer protocolos adecuados de prevención. (15)

De acuerdo con los resultados del estudio de percepción del beneficio del ejercicio para la prevención de Trastornos Musculoesqueléticos. Una perspectiva del Trabajador, nos podemos dar cuenta que una de mayores razones por la que los trabajadores reportan no realizar ejercicio es la falta de tiempo, teniendo en cuenta las largas jornadas laborales y los largos desplazamientos entre el hogar y el lugar de trabajo, así como las labores domésticas que requieren extensa dedicación de tiempo y no permiten que los trabajadores puedan realizar actividad física. (6)

Así las cosas, es de gran relevancia fomentar la realización de ejercicio físico en los trabajadores, ya seas con incentivos económicos para gimnasios o pausas activas regulares que activen a los trabajadores y disminuyan el estrés laboral; también se debe evaluar minuciosamente los factores de tipo psicosocial pues estos en muchas ocasiones son los causantes de enfermedades y accidentes de trabajo. Según la Organización Mundial de la Salud, OMS, muchas personas sufren de depresión, y esta puede obedecer en muchos casos a situaciones. (15)

El Ministerio de Salud y Protección social propone el marco operativo a partir de los componentes definidos para los entornos saludables, los cuales, permiten mejorar las condiciones de salud y el bienestar de los trabajadores formales. Los seis componentes son: (i) Políticas y normatividad; (ii) Ambientes favorecedores; (iii) Gestión integrada de servicios sociales; (iv) Educación integral e integrada; (v) Participación social y comunitaria; e (vi) Investigación e innovación. Ver imagen 3

**Imagen 3. Componentes del Programa.**



Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social. SENT - Grupo MCYEVS, 2017.

Cada uno de los componentes está relacionado con el otro, y su propósito es indicar actividades generales para el sistema de gestión, promoción de la salud y el programa entorno laboral formal saludable.

### 3. Marco conceptual

A continuación, se repasarán algunos conceptos claves relacionados con estilos de vida y entornos de trabajo saludable utilizados en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo:

***Seguridad y Salud en el trabajo:*** Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (18)

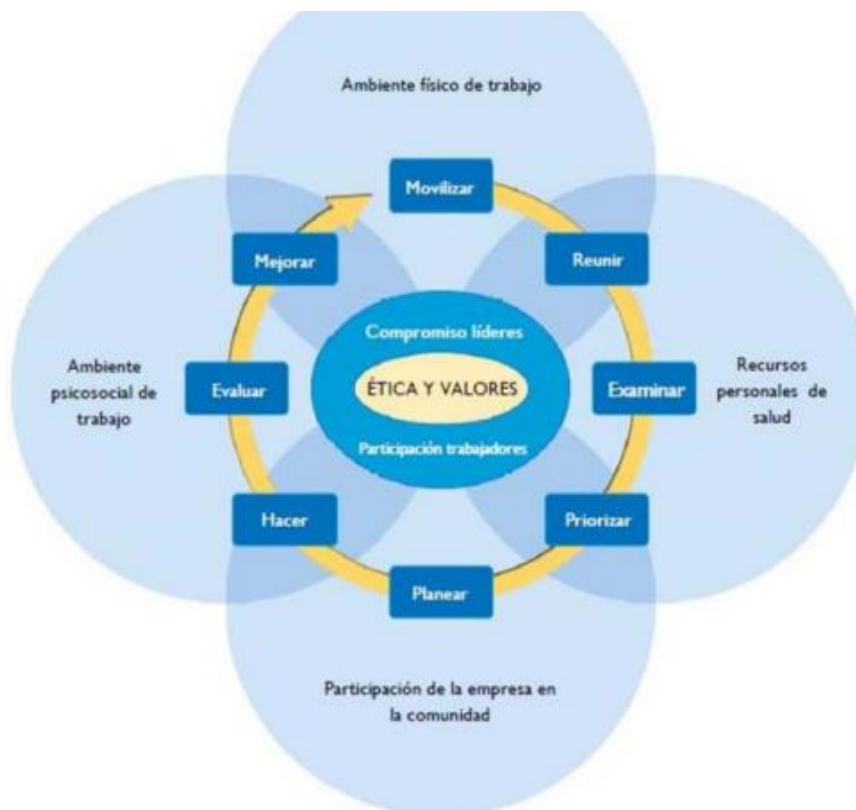
***Estilos de vida saludables:*** Se puede considerar como los tipos de hábitos, actitudes, conductas, tradiciones, actividades y decisiones de una persona, o de un grupo de personas,

frente a las diversas circunstancias en las que el ser humano se desarrolla en sociedad, o mediante su quehacer diario y que son susceptibles de ser modificados. (19)

**Entornos de trabajo saludables:** En Colombia Entorno Laboral está definido a partir de la Resolución 3202 de 2016. “Escenario donde las personas e individuos se organizan para producir bienes y servicios en condiciones que promueven y protegen la salud brindando bienestar a los trabajadores, sus familias y comunidades, con la participación en la eliminación y mitigación de los factores adversos a su salud”. (20)

La Imagen 4 muestra la conexión entre los escenarios laborales e informales y su importancia para una buena identificación de los trabajadores.

**Imagen 4. Cinco (5) claves para crear entornos de trabajo saludables.**



Fuente: 5 Claves para crear Lugares de Trabajo Saludables: No hay Riqueza en los Negocios sin Salud para los Trabajadores. Organización Mundial de la salud. (2010).

***Trabajo saludable:*** La OMS define un lugar de trabajo saludable como aquel en el que los trabajadores y los mandos colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo. (1)

***Promoción de la salud:*** desde un enfoque conceptual, la promoción de la salud es descrita por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como "el proceso que considera a los seres humanos aumentar la intervención de su salud". (21)

***Trabajo decente:*** Es un término desarrollado por la OIT que hace referencia un trabajo que es fructífero, que facilita un ingreso justo, seguridad en el espacio de trabajo y protección social para las familias, altas expectativas de desarrollo personal e integración social, libertad para que la gente exprese sus preocupaciones, se organice y participe en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidades y tratamiento para las todas las mujeres y los hombres. (22)

***Accidente de trabajo:*** De acuerdo con la ley 1562 de 2012 en el artículo 3 cita que “Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. (23)

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.” (24)

**Enfermedad laboral:** De acuerdo con la ley 1562 de 2012 en el artículo 4 cita que “Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes” (25)

**Sistema de vigilancia epidemiológico:** El Sistema de Vigilancia Epidemiológica es una estrategia esencial para la detección de enfermedades y llevar a cabo programas de prevención, control o erradicación de estas. Permite documentar las solicitudes para obtener el estatus libre de enfermedad o infección, proporcionar datos para apoyar el proceso de análisis de riesgos, para fines de salud animal y/o pública, y justificar la lógica de las medidas sanitarias. (26)

**Enfermedad laboral:** El artículo 4° de la Ley 1562 de 2012 define como enfermedad laboral aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar (27)

**Incapacidad laboral:** La incapacidad laboral es la situación que ocurre cuando un trabajador no es capaz de realizar las funciones habituales de su puesto de trabajo. Por lo tanto, esta incapacidad se encuentra estrechamente relacionada con la posibilidad de desempeñar un puesto de trabajo, más que con la gravedad propia de la enfermedad o dolencia. (28)

**Condiciones de trabajo y salud:** El conjunto de variables objetivas y de autor reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (29)

**Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (30)

**Condiciones y medio ambiente de trabajo:** El resultado del trabajo depende en gran medida del ambiente en que se desarrolla: el clima entre compañeros y la correcta iluminación, una temperatura agradable. Disponer de herramientas adecuadas, contar con medidas de protección al trabajador y condiciones adecuadas para su uso son fundamentales para la calidad del resultado final. (31)

#### 4. Marco legal

Tabla 1. Marco normativo

Norma	Fecha	Ente emisor	Temática
Ley 9	Enero 24 de 1979	Congreso de la República	Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones, a través de programas de Salud ocupacional.
Convenio de la OIT 161	1985	OIT	Convención sobre Servicios de Salud Ocupacional. Se hizo un llamado a los Estados miembros, para establecer servicios de salud ocupacional para todos los trabajadores en los sectores públicos y privados, los cuales deberían incluir la vigilancia de las situaciones potencialmente peligrosas en el ambiente, de la salud de los trabajadores, avisos y promoción relacionada a la salud del trabajador. Esta

			convención ha sido ratificada hasta la fecha por 28 países.
Resolución 2013	Junio 6 de 1986	Ministerios de Trabajo	Se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo. Propender y permitir las reuniones del comité, mínimo una vez al mes dentro del horario de trabajo.
Constitución política	1991	Presidencia de la República	Arts. 25, 49 y 54; velar por el cuidado y protección de la Salud en los ambientes laborales, garantizando seguridad social, atención en salud, capacitación, adiestramiento, descanso, protección a la maternidad, a la mujer y al menor de edad.
Resolución 1075	Marzo 24 de 1992	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	En el Subprograma de medicina preventiva, adelantar campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control del fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo.
Ley 52	Junio 9 de 1993	Ministerio de Salud	Por medio de la cual se aprueban el Convenio 167 y la recomendación 175 sobre seguridad y salud en la construcción, adoptados por la 75ª reunión de la conferencia General de la OIT, Ginebra, 1998.



Ley 100	Diciembre 23 de 1993	Senado de la República	Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral, el cual incluye el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) y el Sistema de Pensiones.
Declaración Global de Salud Ocupacional	1994	OMS	Durante la Segunda Convención de Centros Colaboradores de la OMS, llevada a cabo en Beijing, se firmó la Declaración Global de Salud Ocupacional para Todos. Un aspecto notable es el acuerdo claro de que el término: salud ocupacional, incluye la prevención de accidentes (salud y seguridad), y factores como el estrés.
Decreto Ley 1295	Junio 22 de 1994	Presidencia de la República	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional. Procurar su financiación. Notificar a la A.R.P. los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
Estrategia Global sobre Salud Ocupacional	1996	OMS	Presenta un análisis breve de la situación y recomienda 10 áreas de prioridad para la acción. El área prioritaria No. 3 resalta la importancia de utilizar el ambiente de trabajo para influir en el estilo de vida de los trabajadores (promoción

			de la salud), de manera que impacte positivamente en su salud.
Estrategia Global de Prevención de Accidentes y Enfermedades Ocupacionales	2003	OIT	En la 91ª conferencia anual de la OIT, se aprobó la Estrategia Global para la Prevención de Accidentes y Enfermedades Ocupacionales. Se resaltó la importancia de usar un sistema de manejo de salud y seguridad ocupacional con el enfoque de mejora continua, al igual que se generó un compromiso para tomar en cuenta los factores específicos de género en el contexto de los lineamientos de la salud y seguridad ocupacional.
Ley 1010	Enero 23 de 2006	Ministerio de la Protección Social	Fomentar actividades de prevención, y sanciones a las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana en el contexto de la relación laboral.
Plan Global de Acción para la Salud de los Trabajadores	Mayo 23 2007	OMS	A través de este se opera la Estrategia Global de Salud Ocupacional para Todos para el período 2008-2017 (GPA, por sus siglas en inglés). El GPA aplica aspectos de la salud pública a la salud de los trabajadores como son: la prevención primaria de riesgos ocupacionales, protección y promoción de la salud en el trabajo, determinantes sociales

			<p>de la salud en el trabajo, y mejora en el desempeño de los sistemas de salud.</p> <p>Particularmente plantea cinco objetivos: (i) Diseñar e implementar políticas para normar la salud de los trabajadores. (ii) Proteger y promover la salud en el lugar de trabajo. (iii) Promover la implementación y el acceso a los servicios de salud ocupacional. (iv) Proporcionar y comunicar las evidencias de acción y práctica. (v) Incorporar la salud de los trabajadores en otras políticas.</p>
Decreto 2771	Julio 30 de 2008	Ministerio de la Protección Social	<p>Se crea la Comisión Nacional Intersectorial para la Coordinación y Orientación Superior del Fomento, Desarrollo y Medición del Impacto de la actividad Física (CONIAF). Comprende varias funciones como el fomento, formulación, coordinación, creación, evaluación de programas y proyectos dirigidos a promover la actividad física, de manera intersectorial con COLDEPORTES y los ministerios de Cultura y Transporte.</p>
Resolución 2646	Julio 17 de 2008	Ministerio de la Protección Social	<p>Realizar programas de prevención para el riesgo psicosocial que incluya; identificación, evaluación e</p>

			intervención de los factores psicosociales en el trabajo.
Ley 1221	Julio 16 de 2008	Congreso de la República	Establecen normas para promover y regular el Teletrabajo, contemplar dichos puestos en el programa de salud ocupacional y contar con redes de atención de urgencias que los cubran.
Plan del Deporte, la educación y la actividad física	2009 - 2019	Coldeportes	Su objetivo es, contribuir al desarrollo humano, la convivencia y la paz en Colombia garantizando el derecho al deporte, la recreación, la educación física, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre como derechos fundamentales con criterios de equidad e inclusión en el marco de las políticas sociales del país.
Ley 1280	Enero 5 de 2009	Congreso de la República	Se adiciona el numeral 10 del Art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo y se establece la Licencia por Luto, adicionalmente establece que es obligación de la EPS prestar ayuda o asesoría psicológica a la familia.
Ley 1335	Julio 21 de 2009	Congreso de la República	Establece disposiciones para la prevención del consumo del tabaco y el abandono de la dependencia del tabaco del fumador y sus derivados en la población colombiana.

Ley 1355	Octubre 14 de 2009	Congreso de la República	Se declara la obesidad como un problema crónico de Salud Pública. Las organizaciones estatales promoverán políticas de Seguridad Alimentaria y Nutricional, así como de actividad física, que favorezcan ambientes saludables.
CIRCULAR 038	Julio 9 de 2010	Ministerio de Salud y Protección Social	Lugares libres de humo y sustancias psicoactivas en las empresas. Se deben incluir acciones puntuales a través del Subprograma de Medicina Preventiva.
Resolución 4505	Diciembre 28 de 2012	Ministerio de Salud y Protección Social	Se establece el reporte al Sistema Integral de Información de la Protección (SISPRO), de las actividades de Protección Específica, Detección Temprana y aplicación de las Guías de Atención Integral para las enfermedades de interés en salud pública de obligatorio cumplimiento, que se realizan en los servicios de salud.
Decreto 884	Abril 30 de 2012	Presidencia de la Republica	Se reglamenta la figura del teletrabajo en Colombia, con el fin de garantizar la igualdad laboral de los tele-trabajadores frente a los demás trabajadores del sector privado y público
Resolución 652	Abril 30 de 2012	Ministerio de Trabajo	Se establece que todas las empresas deben conformar el comité de convivencia laboral.

Ley 1562	Julio 11 de 2012	Presidencia de la Republica	Se modifica el Sistema de Riesgos Profesionales y en cuanto a la Salud Ocupacional, en adelante se entenderá como “Seguridad y Salud en el Trabajo”, y el Programa en adelante se denominará Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Por lo tanto, toda empresa deberá administrar la Salud Ocupacional bajo los lineamientos de un Sistema de Gestión.
Resolución 1356	Julio 18 de 2012	Ministerio de Trabajo	Se amplía el plazo para la conformación del comité de convivencia laboral y se modifica el número de miembros (2 por la empresa, 2 por los trabajadores con los respectivos suplentes). La conformación de comités locales se vuelve voluntaria. Las reuniones se deben realizar cada tres meses y cada vez que haya una queja por acoso laboral. El Ministerio recomienda que el reglamento de funcionamiento sea establecido por la administración de la empresa, con aspectos como quórum, condiciones de operación, canales de comunicación, entre otros.
Ley 1566	Julio 31 de 2012	Congreso de la República	Se fijaron lineamientos para garantizar la atención integral a personas que consumen

			sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional para las entidades comprometidas con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas. En el Art. 7 las ARL implementan un proyecto institucional preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas, lícitas o ilícitas en el ámbito laboral a través de sus programas de SST. En el Art. 8 indica que el Ministerio de Salud, cada año hará un reconocimiento no pecuniario a la entidad que fomente procesos de innovación frente a prácticas y técnicas de prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas.
Ley 1616	Enero 21 de 2013	Presidencia de la Republica	Se expide la Ley de Salud Mental, cuyo objeto es, garantizar el ejercicio pleno del derecho a la Salud Mental mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
Resolución 1841	Mayo 28 de 2013	Ministerio de Salud y Protección Social	Por la cual se adopta el Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021; el cual será de obligatorio cumplimiento tanto para los integrantes del Sistema General

			de Seguridad Social en Salud (SGSSS), como del Sistema de Protección Social, en el ámbito de sus competencias y obligaciones; los demás actores cuyas funciones se relacionen con la intervención de los determinantes sociales de la salud, concurrirán al desarrollo y cumplimiento de los objetivos, estrategias, metas y demás aspectos señalados en el mencionado Plan.
Ley 1751	Febrero 16 de 2015	Congreso de la República	La ley estatutaria por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud, como un derecho autónomo e irrenunciable en lo individual y colectivo, y establece mecanismos de protección. La presente ley se aplica a todos los usuarios y demás que intervengan de manera directa o indirecta, en la garantía del derecho fundamental a la salud.
Decreto 1072	Mayo 26 de 2015	Ministerio de Trabajo	Se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Este decreto constituye una política pública gubernamental de carácter compilatorio de normas reglamentarias preexistentes, para el sector laboral en temas de seguridad y salud en el trabajo.



Ley 1811	Octubre 21 de 2016	Congreso de la República	Se incentiva el uso de la bicicleta como principal medio de transporte en Colombia. La medida pretende aumentar el número de viajes en ese vehículo, mitigar el impacto ambiental producido por el tránsito automotor y mejorar la movilidad en las ciudades. De otro lado, los servidores públicos “recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta”. Las empresas privadas también podrán adoptar este esquema de compensación.
Resolución 312	Febrero 13 de 2019	Ministerio de Trabajo	Por el cual se definen los estándares mínimos del SG-SST. Se establecen componentes obligatorios, a partir de los cuales se verifica el cumplimiento en el marco del SG-SST

Fuente: Elaboración propia basados en la normatividad colombiana vigente.

## 5. Marco contextual

FORMAS MODULARES es una empresa fundada en el año 1985 por dos arquitectos inquietos y recién graduados de la Universidad Nacional, Eduardo y Luis Alfonso, deciden unirse para emprender un sueño y generar una empresa en la ciudad de Manizales, que fuera innovadora y cumpliera con los estándares del diseño de la época.

Ya son casi 35 años en los que con mucho esfuerzo han crecido y donde lo más importante ha sido contar con la satisfacción de clientes a través de cuatro servicios: Hogar, Arquitectónico, Institucional y Constructoras, todo ello para hacer realidad sueños de diseño no solo a nivel regional, sino ahora en todo Colombia y en el exterior. (32)

Desde un contexto descriptivo, Formas Modulares SAS, en la actualidad es una empresa con 18 empleados, actividad económica: empresa dedicada a la fabricación de muebles para el hogar, incluye las carpinteras y/o ebanisterías con maquinaria, fabricación mecanizada de muebles de madera y en metal, su nivel de riesgo está dividido en dos centros de trabajo, el primero que es administrativo es riesgo I y el segundo que es producción es riesgo III, todos los trabajadores al servicio de FORMAS MODULARES SAS están vinculados a la misma a través de un contrato a término fijo. No cuenta dentro de su personal con menores de 18 años. Las principales herramientas utilizadas en la actividad económica son:

Tabla 2. Herramientas y áreas de trabajo

<b>Área Operativa</b>	<b>Área administrativa</b>
<b>Sierra escuadradora</b>	Computadores
<b>Centro de mecanizado</b>	Papelería de uso
<b>Cortadora digital y no digital</b>	Teléfonos fijos y móviles
<b>Embisagradora</b>	Lapiceros
<b>Taladro Múltiple</b>	Perforadora

<b>Enchapado</b>	Cocedora
<b>Zunchadora de Plástico</b>	
<b>Aspiradora</b>	
<b>Enchapadora de cantos rectos</b>	
<b>Fresadora</b>	
<b>Trompo</b>	

Fuente: Propia

Dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo actualmente no cuenta de manera práctica el desarrollo de un programa de estilos de vida saludables, ni cuenta con el concepto y la metodología asociada a entorno saludable laboral.

A nivel de prácticas de bienestar, la empresa tiene un área de talento humano, mediante la cual se realizan actividades asociadas a bienestar, sin embargo, no hay establecido un programa que evidencie la intervención de entornos propiamente saludables.

**Misión:**

Crear ambientes que enorgullecen a nuestros clientes, integrando tecnología, experiencia y capacidad de elaboración para hacer realidad sueños y diseños.

**Visión:**

Transformar a nuestros clientes en los mejores anfitriones, mediante el diseño y la producción de muebles de vanguardia, destacándonos por la realidad de nuestros procesos, el talento y conocimiento de nuestra gente y el gran sentido y experiencia de diseño.

**Organigrama:**

**Imagen 5. Organigrama de Formas Modulares**



Fuente: Formas Modulares S.A.S

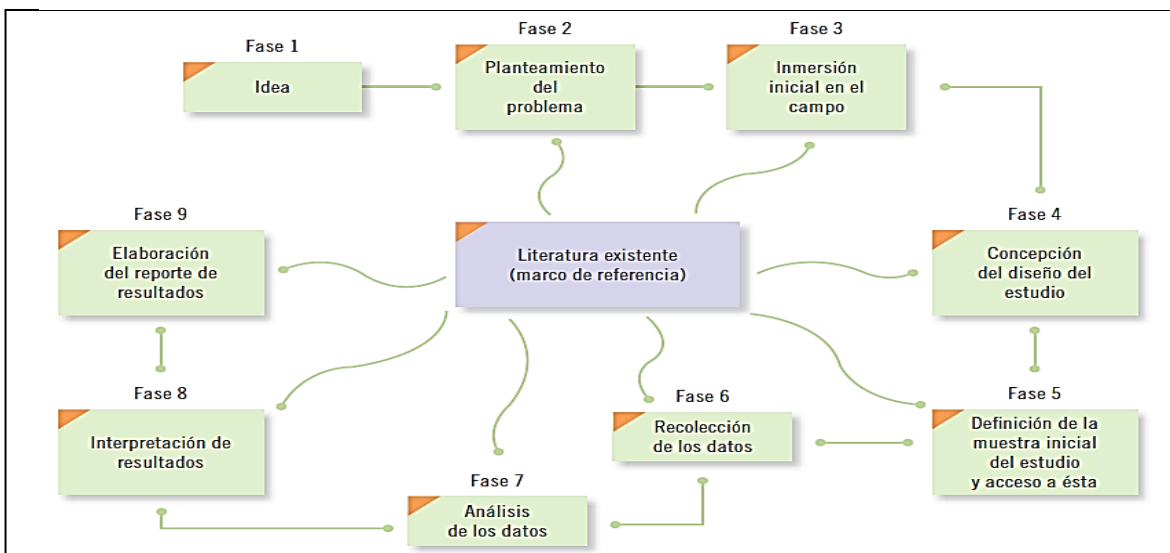
## 6. Metodología

### 6.1 Enfoque de investigación

El desarrollo de este trabajo se basa en un enfoque cualitativo; desde este enfoque, “la acción indagatoria se mueve de manera dinámica (...) entre los hechos y su interpretación” (33) se hizo oportuno, por tanto, realizar una investigación exhaustiva y a partir de ello,

construir realidades de lo explorado, lo descubierto y lo expectante, intentando clarificar el escenario de los entornos saludables, la seguridad y salud en el trabajo.

Imagen 6. Pasos de la investigación cualitativa



Fuente: Metodología de la investigación (2010)

## 6.2 Tipo de estudio

Dentro del carácter cualitativo, se realiza una revisión narrativa de fuentes de consulta científica especializada que busca determinar la importancia de la implementación de programas, procedimientos y/o actividades en el fomento de los estilos de vida y de trabajo saludable para la población trabajadora. Se toman como referencias artículos elaborados en el país, a nivel internacional y los textos publicados del Ministerio de Salud y el Ministerio de Trabajo de Colombia. Las fuentes consultadas obedecen a los últimos diez años.

## 6.3 Población

La población es finita dado que son todos los colaboradores vinculados a la empresa Formas Modulares SAS, tanto en vinculación directa como aquellos que se encuentran

vinculados en modalidad MISION mediante una empresa temporal , ubicado en la ciudad de Manizales área urbana en la dirección calle 49 n° 27-30 en su totalidad 18 colaboradores.

### 6.3.1 Muestra

Para este proyecto, se tuvo en cuenta el 100% de la totalidad de los colaboradores de la empresa que es pequeña y de fácil acceso, podemos incluir a los 18 colaboradores, de todas las edades y condiciones académicas y generales sin lugar a exclusión poblacional desde este sentido, porque la muestra nos permite tener un análisis holístico de la empresa para el análisis del proyecto.

### 6.3.2 Criterios de Inclusión y exclusión

**Tabla 3. Criterios de inclusión y exclusión**

<b>PARTICIPANTES</b>	<b>CRITERIOS DE INCLUSION</b>	<b>DE</b>	<b>CRITERIOS DE EXCLUSION</b>
<b>COLABORADORES EMPRESA FORMAS MODULARES SAS</b>	Colaboradores con vinculación contractual a termino fijo	con	Contratista revisor fiscal : colaboradores que no están vinculados directamente
	Colaboradores con vinculación contractual a termino indefinido	con	Contratista de seguridad y salud en el trabajo : el numero de horas que participa en la empresa no es representativo
	Colaboradores con vinculación contractual en misión TEMPORALES	con	
	SOCIOS REPRESENTANTE LEGAL	Y	

Fuente: Propia

#### **6.4 Métodos, técnicas, tratamiento y procesamiento de la información por objetivo específico.**

Instrumentos a utilizar: Cuestionario auto reporte de condiciones de salud, revisión estadística de entornos saludables en el sector manufacturero en Colombia.

Para el objetivo 1, el método será de recolección de información y el instrumento en un cuestionario de condiciones de salud de los empleados de formas modulares

**Descripción del instrumento:** el cuestionario será aplicado con el apoyo de los instrumentos facilitados por la ARL SURA, la cual es la ARL de la empresa a la que estamos desarrollando la investigación, que para efectos del proyecto será revisada en su totalidad para identificar si debemos complementarla de acuerdo al alcance que tiene nuestro proyecto.

Esta compuesto por 24 preguntas que consignan datos orientados a la empresa, el trabajador y aspectos generales que permiten una visión global de las condiciones de salud y su inferencia frente al contexto de la empresa frente a los riesgos a los que están expuestos.

Para el objetivo 2, el método es de información y el instrumento es el análisis de la matriz IPVR y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Formas Modulares SAS donde podamos identificar los factores protectores asociados a la prevención de riesgos en los trabajadores

**Descripción del instrumento:** La matriz tiene su base metodológica de la GTC45 , la cual se aplica de manera anual y nos permite tener un análisis de los factores de riesgos así como de los agentes protectores con los que cuenta la empresa para desarrollar intervención a los riesgos.

Para el objetivo 3, el método es de sistematización de la información y el instrumento es la documentación de la estrategia de promoción de la salud y prevención de la enfermedad mediante un programa para el fortalecimiento de los entornos saludables

**Descripción del instrumento:** Se utiliza el paquete office de excell para l sistematización de las encuestas de auto reporte, así como el paquete office de Word mediante el cual se haría la construcción documental de la estrategia a proponer para la empresa en materia de entorno saludable en el trabajo.

## **7. Política pública a la que se da respuesta con el desarrollo del proyecto**

Las políticas públicas se unen al concepto de entorno saludable basados en que son tecnologías que tienen como objetivo la comprensión de problemáticas, definición de prioridades y gestión de soluciones en pro del desarrollo colectivo y de la protección de los ciudadanos, en que es vital la intervención de las autoridades gubernamentales para la toma de decisiones y de interposición comunitaria para la definición de problemáticas.

## **8. Análisis de resultados**

### **8.1 Objetivo específico 1:**

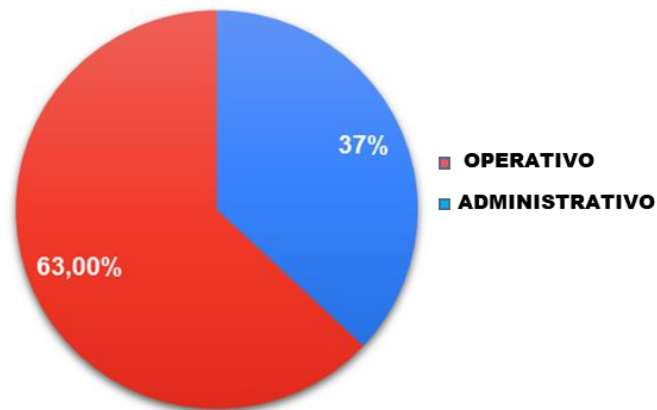
- A continuación se da a conocer los resultados del objetivo la caracterización de las condiciones sociodemográficas y biopsicosociales de los trabajadores a la luz de la seguridad y salud en el trabajo, de la empresa FORMAS MODULARES SAS, realizada como objetivo académico por las estudiantes Andrea Giraldo, Fernanda Valencia y Diana Carolina Vargas, la cual se le aplico al 100% de la población trabajadora, con el fin analizar los datos que como resultado, nos indican información necesaria para complementar el objeto de estudio del presente proyecto:



## Generalidades

Las áreas están divididas en dos: Área operativa y área administrativa, los cuales se discriminan en subáreas distribuidos de la siguiente manera:

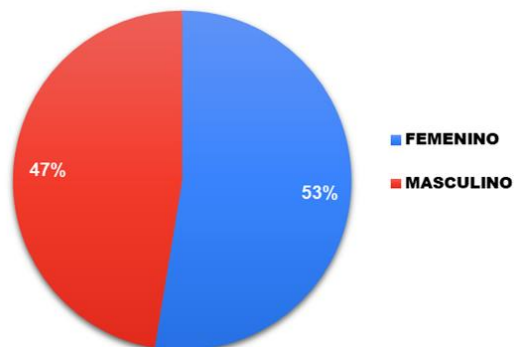
Imagen 7. Áreas de la empresa Formas Modulares S.A.S



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la Tabla 3, podemos identificar que el 37% del total de colaboradores de la empresa está representado por el área administrativa (cargos tácticos, táctico-operativos y estratégicos), mientras que el proceso operativo (productivo) es representado en un 63% de su población.

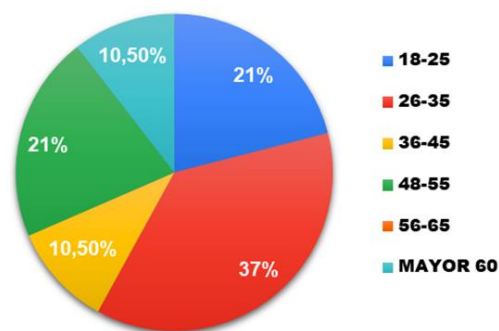
Imagen 8. Discriminación por genero



Fuente: Elaboración propia

Se identifica que el género femenino es un 53% mientras que el masculino es porcentual en un 47%, donde las condiciones de genero se evidencias equilibradas, deduciendo un nivel de inclusión laboral ajustado, y un nivel de desarrollo de tareas administrativas y operacionales, acordes a la naturaleza del género, en tanto no se identifican responsabilidades laborales que afecten física, fisiológica o emocionalmente la naturaleza de los cargos que ocupan cada colaborador allí descrito desde su género.

Imagen 9. Discriminación por edad

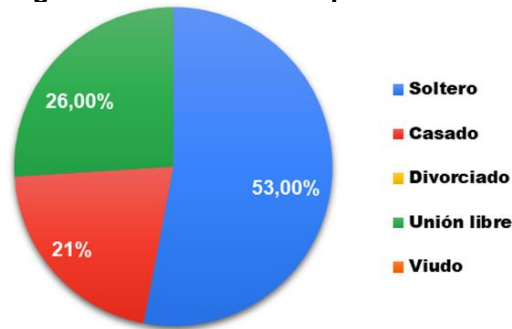


Fuente: Elaboración propia

La edad promedio de los colaboradores de la empresa se encuentra entre los 26 y los 35 años con un 37%, lo cual hace referencia a una población adulta joven, la cual dentro de su estructura mental y física podría inferir que está orientada a tener responsabilidades dentro de sus roles sociales y familiares con más estructura, es decir, buscan niveles de

independencia presuntamente más estructurados, y cuando establecen sistemas sociales, se encausan con sentido y significado a la responsabilidad asumida, y dan valor a su propia vida y la de las que hacen parte de su sistema de sentido de vida.

Imagen 10. Discriminación por estado civil



Fuente: Elaboración Propia

Dentro de la población analizada, el 53% de los colaboradores son solteros, mientras que existe un 36% en unión libre y un 21% casado, en este sentido, tener una población en su mayoría soltera, podría llevarnos a la reflexión sobre la importancia del cómo dicha población concibe el concepto del autocuidado, de igual manera nos permite identificar aspectos como hábitos de vida saludable, sentido de bienestar, manejo de la soledad, relaciones emocionales entre otros aspectos, de manera más marcada acerca del impacto que tiene para el colaborador una estructura mental con más o menos escenarios sistémicos familiares.

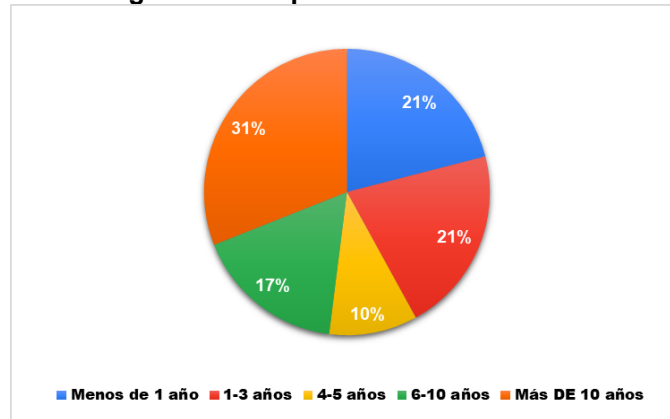
Imagen 11. Grado de escolaridad



Fuente: Elaboración propia

El 42% de los colaboradores cuentan con una carrera universitaria, mientras que el 16% son técnicos y otro 16% terminaron su bachillerato completo, es decir que el grado de escolaridad identificado podría indicar que para los colaboradores superar su escolarización aporta el mejoramiento de su calidad de vida, dado que se reducen niveles de dificultad en la aprehensión de un conocimiento, se podría tener mejores expectativas de crecimiento interorganizacional y el sistema de pensamiento del colaborador brinda aportes al desarrollo de la empresa en términos de direccionamiento estratégico, gestión de conocimiento y manejo de las relaciones interpersonales.

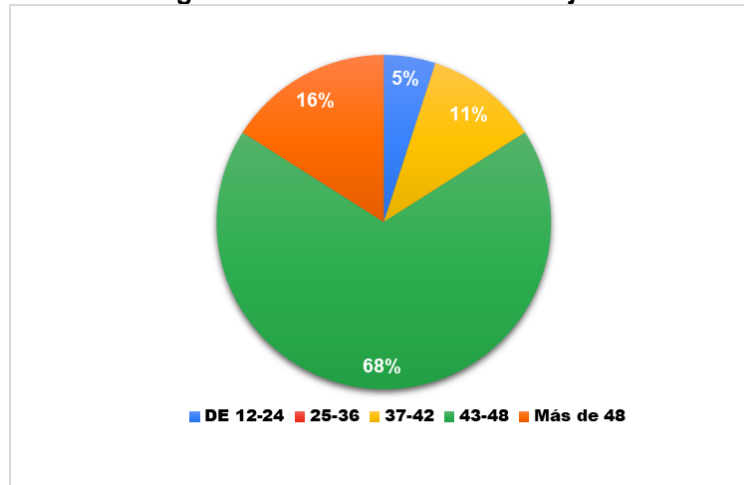
**Imagen 12. Tiempo de vinculación laboral**



Fuente: Elaboración propia

Frente a la antigüedad, se puede identificar que se cuenta con una población estable teniendo en cuenta que es por encima de los 4 años en adelante, se identifica que aproximadamente más del 70% de los colaboradores tiene un nivel de estabilidad alto que provee de consistencia los procesos organizacionales de la empresa.

**Imagen 13. Horas semanales trabajadas**



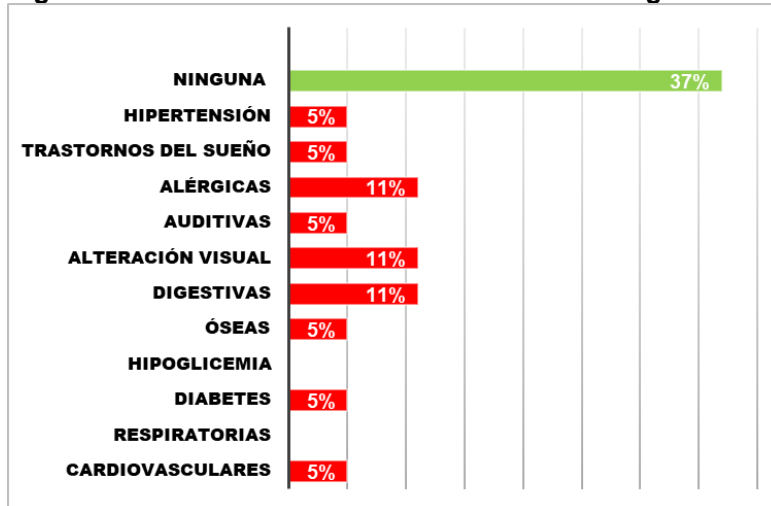
El 68% de los colaboradores trabaja dentro de las 48 horas semanales, el punto de análisis en este ejercicio es que si bien están dentro de las 48 horas legales predominantes, las jornadas laborales son continuas dado que su horario de trabajo es de 7:30 am a 3 y 30 solo con dos pausas cada una de 15 minutos para el consumo de alimentos y descanso que por el tipo de tareas y manejo prolongado de las mismas.

Con respecto a las condiciones de salud biopsicosociales se valoraron las siguientes variables:

- 1. Condiciones de salud Enfermedades diagnosticadas**
- 2. Hábitos/costumbres de los trabajadores**
- 3. Identificación de percepción de la enfermedad**
- 4. Percepción del dolor biomecánico en los últimos 6 meses**
- 5. Percepción del dolor durante la jornada de trabajo**
- 6. Síntomas psicosociales**
- 7. Causas de incapacidad**

Los resultados arrojados fueron los siguientes:

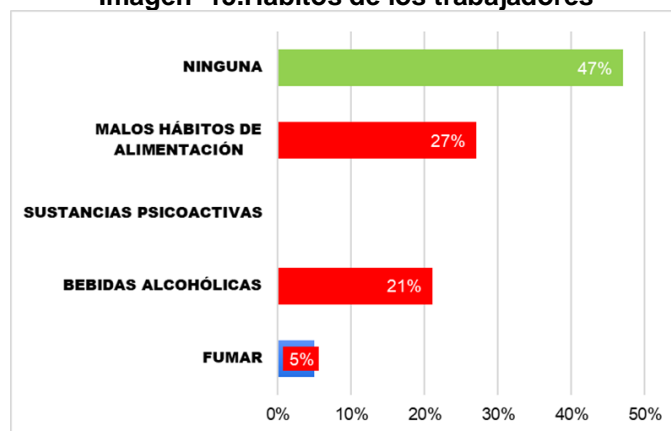
Imagen 14. Condiciones de salud Enfermedades diagnosticadas



Fuente: Elaboración Propia

Frente a las enfermedades encuestadas en el ítem de condiciones de salud el 37% de la población no registra diagnóstico de enfermedades o condiciones referidas en el proceso, se resalta que enfermedades como alteraciones visuales, enfermedades digestivas y auditivas con un 11% respectivamente, las perciben como enfermedad producida en el trabajo pero no diagnosticada como enfermedad laboral.

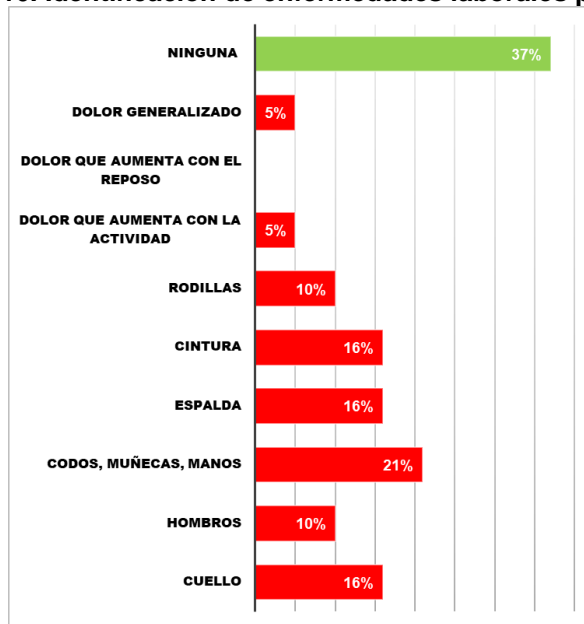
Imagen 15. Hábitos de los trabajadores



Fuente: Elaboración Propia

Frente a hábitos o costumbres, el 47% refiere no tener los hábitos anteriormente descritos, y un 27% indica realizar actividad física o deporte por lo menos 3 veces por semana. El 21% evidencia el hábito de consumo de bebidas alcohólicas de manera semanal o quincenal y el 5% consume cigarrillo.

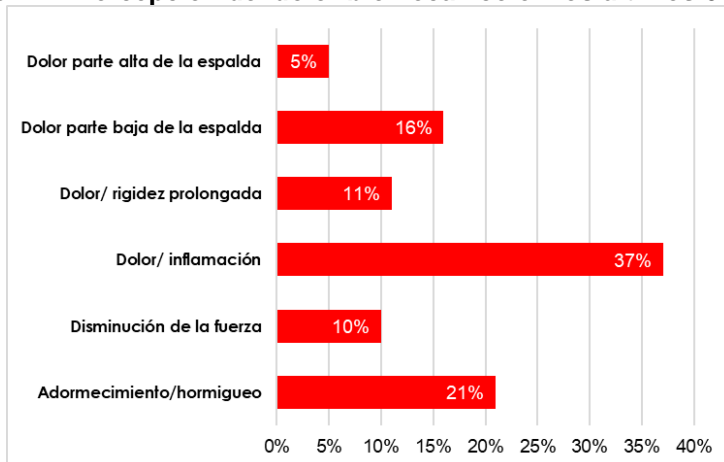
**Imagen 16. Identificación de enfermedades laborales percibidas**



Fuente: Elaboración Propia

Dentro de los resultados de enfermedades en miembros superiores e inferiores se evidencia que el 89% de colaboradores encuestados, no presentan diagnósticos asociados a enfermedades laborales, pero si se evidencian dos casos relacionados con enfermedades musculo esqueléticas no diagnosticados aun como enfermedad laboral, pero si mencionados por el 11% de los trabajadores.

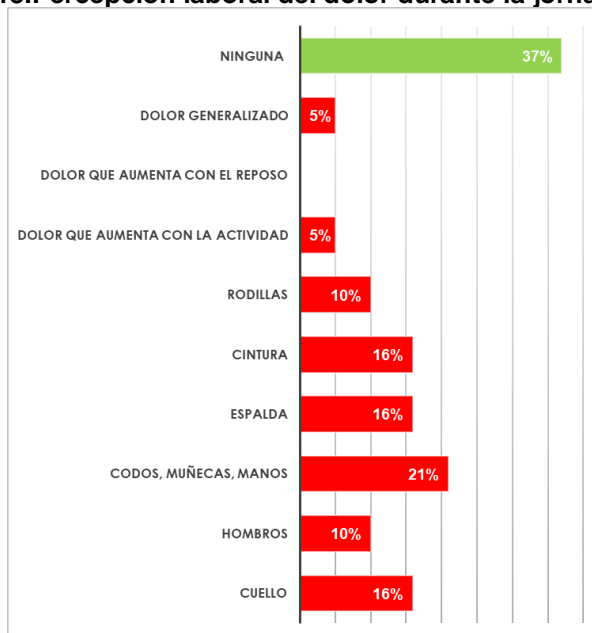
Imagen 17. Percepción del dolor biomecánico en los últimos 6 meses



Fuente: Elaboración Propia

Frente a síntomas en manos brazo, pies, piernas y espalda, se identificó que el 37% en los últimos 6 meses ha presentado dolor o inflamación, un 21% adormecimiento u hormigueo, y un 16% dolor en espalda baja.

Imagen 18. Percepción laboral del dolor durante la jornada laboral

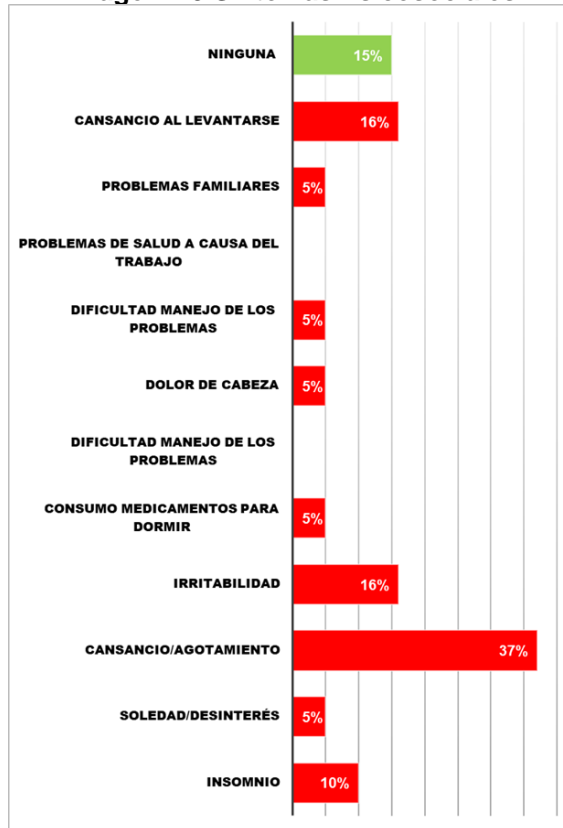


Fuente: Elaboración Propia



El 37% no refiere síntomas físicos o fisiológicos durante la jornada laboral, el 21% indica dolor en codos y muñeca, y se tiene en 16% respectivamente, colaboradores con síntomas de dolor en el cintura, espalda y cuello durante su jornada laboral.

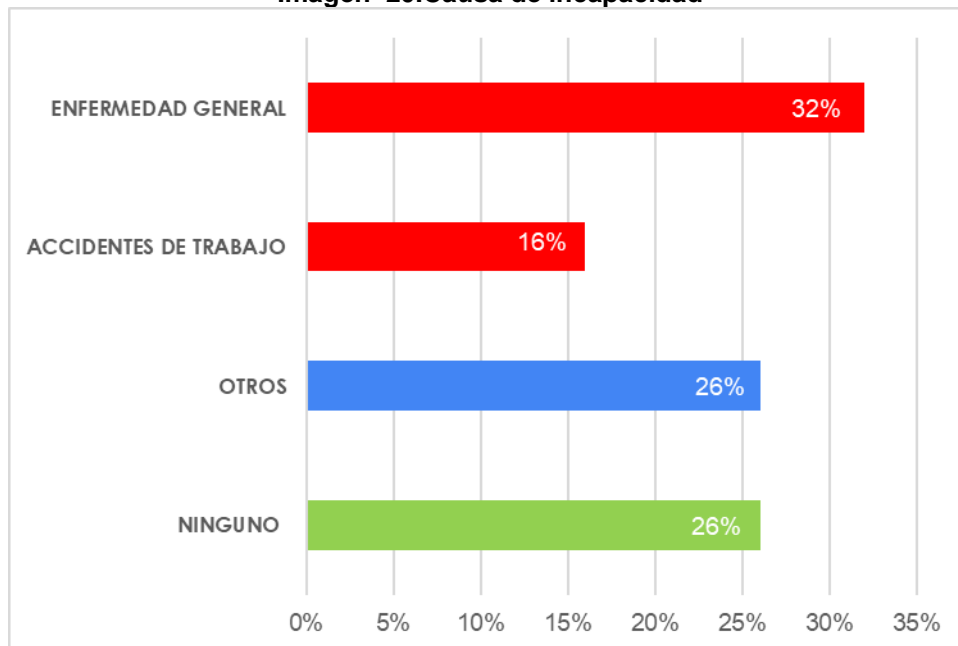
Imagen 19. Síntomas Psicosociales



Fuente: Elaboración Propia

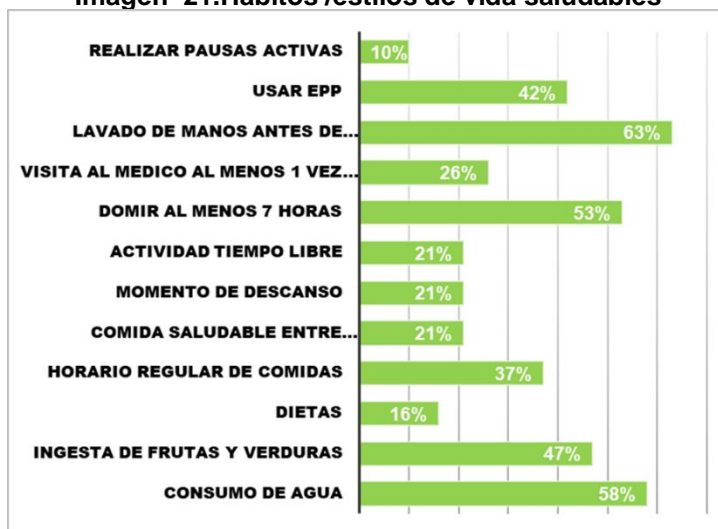
Frente a síntomas psicosociales, el 37% refiere tener temporadas de agotamiento o fatiga, el 16% irritabilidad, aburrimiento o desgano, y un 16% refiere problemas familiares. Solo un 16% no refiere síntomas psicosociales o fisiológicos anteriormente mencionados. En términos generales se identifica que, del total de las condiciones psicosociales, al menos 1 colaborador, ha presentado las manifestaciones o comportamientos mencionados.

Imagen 20.Causa de incapacidad



En cuanto a incapacidades, del total de la población encuestada, el 32% ha sido incapacitado por enfermedad general, el 16% por accidentalidad, otras causas y ninguna incapacidad se perciben dentro de los resultados como causas no asociadas a la labor o enfermedades comunes.

Imagen 21.Hábitos /estilos de vida saludables



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a hábitos de vida saludables, las variables que más desarrollan diariamente los colaboradores son:

Lavado de manos: 63,2%

Consumo de agua: 58%

Dormir al menos 7 horas: 53%

Ingesta de frutas y verduras: 47%

Uso de EPP: 42%

Los hábitos menos utilizados por los colaboradores son:

Realización de pausas activas: 10%

Manejo de dietas saludables: 16%

## 8.2 Objetivo específico 2:

Frente al análisis de información de la Matriz de riesgos e identificación de peligros, así como el análisis del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de empresa FORMAS MODULARES SAS, se identificaron los siguientes datos más significativos:

Imagen 22. Ciclo PHVA Formas Modulares S.A.S

19/03/2021 Manizales

Item evaluado	% Calificación Real	Valor Ponderado (%)	% Implementación
I. Planear (25%)	98.0	25.0	24.5
II. Hacer (60%)	87.5	60.0	52.5
III. Verificar (5%)	100.0	5.0	5.0
IV. Actuar (10%)	100.0	10.0	10.0
<b>% Total implementación</b>			<b>92.0</b>

De acuerdo a su porcentaje de implementación del 92.0, su resultado es ACEPTABLE.

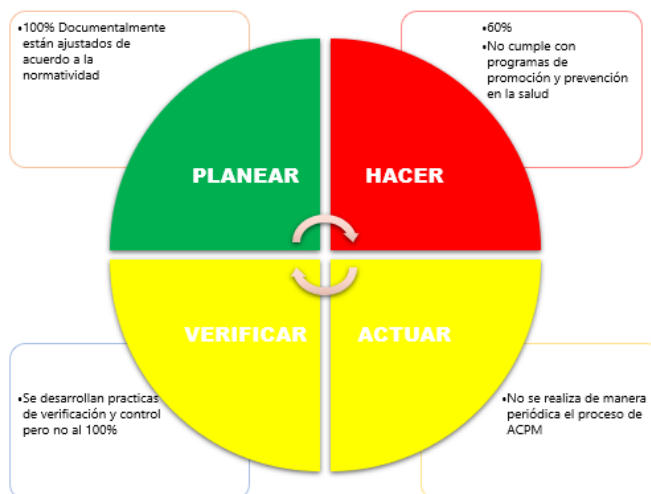
(Fuente ARL SURA 2021)

El porcentaje de cumplimiento del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa FORMAS MODULARES SAS se encuentra en un 92% de cumplimiento, siendo este indicador de cumplimiento estimado para los entes externo como ACEPTABLE, al revisar el ciclo PHVA, se detecta que documentalmente el sistema tiene un proceso robusto, consistente y significativo en cuanto a el cumplimiento, sin embargo al revisar el proceso de ejecución del sistema, el programa de prevención, la intervención relacionada con condiciones de salud, cuenta con herramientas diagnosticas pero posee un nivel de ejecución débil que no permite intervenir de manera visible los riesgos con la suficiente rigurosidad e impacto como para generar vigilancia epidemiologia, o identificar curvas de mejoramiento continuo en los trabajadores.

Es coherente las condiciones de salud de los trabajadores con el resultado del SG-SST, así como frente a los síntomas identificados durante el trabajo o previo al trabajo podría indicar que es importante reforzar mejoramiento continuo al sistema específicamente en la intervención de las condiciones de salud asociadas a los riesgos y peligros identificados en los cargos que ejecutan los trabajadores. La principal debilidad detectada dentro de la evaluación generada por la ARL se encuentra en el incumplimiento de programa de promoción y prevención de estilos de vida saludables:

Imagen 23.Revisión del SG SST

## Revisión SG-SST



Fuente: Elaboración propia

### 8.2.1 Análisis matriz resumen de riesgos

Frente a la revisión de la matriz de riesgos e identificación de peligros de la empresa FORMAS MODULARES SAS, se detecta que los riesgos principales a intervenir son: Ruido, Mecánico, biológico, si bien los factores protectores identificados dentro de la matriz aplicada se pueden ver reflejados en la Tabla 5, se detectaron las siguientes acciones que no se tienen implementadas aun y que se convierten complementariamente como factores protectores que pueden beneficiar la seguridad y salud de los trabajadores, entre ellos los más representativos que se identifican es que no se tiene de manera visible y evidenciada en su totalidad la implementación de normas de seguridad con las herramientas peligrosas, no se tiene en su totalidad la elaboración de fichas técnicas de las herramientas, falta capacitación de primeros auxilios, se mencionan estas acciones, debido a que el nivel de desgaste de los trabajadores podría aseverar los factores de riesgos principalmente en cuando a mecánicos dado que frente a los factores de riesgo por ruido, se detectan controles de ingeniería y controles administrativos, en el riesgo biológico se

identifican controles administrativos con la implementación, inspección y seguimiento de los protocolos de bioseguridad.

No se ha implementado la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, así como tampoco se identifican sistemas de vigilancia epidemiológica en trastornos musculoesqueléticos que podrían mitigar riesgos frente a lo mecánico.

**Tabla 4. Proceso y riesgos asociados**

<b>PROCESO</b>	<b>NUMERO DE RIESGOS DETECTADOS</b>	<b>RIESGOS PRIORITARIOS PARA INTERVENIR</b>	<b>FACTORES PROTECTORES IDENTIFICADOS</b>
<b>CORTE</b>	Ruido Mecánico Almacenamiento Microorganismos	Ruido Mecánico biológico	Capacitación en prevención y promoción  Realización exámenes periódicos incluidos de audición  Realizaron de medición ambiental: niveles de ruido  Cambiaron repuestos de protección auditiva de copa
<b>ENCHAPE</b>	Ruido Postura Mecánico Almacenamiento Explosión Eléctrico Microorganismos	Ruido Mecánico biológico	
<b>MECANIZADO</b>	Presión atmosférica Ruido Sobreesfuerzo Postura Mecánico	Ruido Mecánico biológico	

	Eléctrico Explosión Microorganismos Almacenamiento		Cronograma de mantenimiento de herramientas y equipos
<b>ARMADO</b>	Ruido Mecánico Almacenamiento Microorganismos Postura	Ruido Mecánico biológico	Capacitación en manejo de herramientas Mantenimiento a las herramientas  Se identifica el uso las guardas de seguridad de las maquinas.
<b>LIMPIEZA Y EMPAQUE</b>	Ruido Mecánico Microorganismos	Ruido Mecánico biológico	Calzado de seguridad
<b>MANTENIMIENTO</b>	Presión atmosférica Postura Mecánico Eléctrico Explosión Microorganismos Almacenamiento Ruido	Ruido Mecánico biológico	Gafa lente claro Tapabocas  Inspección y acompañamiento de protocolos de bioseguridad contra covid-19
<b>LIDER PLANTA</b>	Presión atmosférica Ruido Postura Mecánico	Ruido Mecánico biológico	

	Almacenamiento Explosión Eléctrico Microorganismos		
<b>LOGISTICA</b>	Presión atmosférica Postura Mecánico Eléctrico Explosión Microorganismos Almacenamiento Ruido	Ruido biológico	Capacitación en prevención y promoción Tapabocas Inspección y acompañamiento de protocolos de bioseguridad contra covid-19 Aplicación batería de riesgo psicosocial
<b>ALMACEN</b>	Presión atmosférica Postura Mecánico Eléctrico Explosión Microorganismos Almacenamiento Ruido	Ruido Mecánico biológico	Capacitación en prevención y promoción Calzado de seguridad Gafa lente claro Tapabocas Inspección y acompañamiento de protocolos de bioseguridad contra covid-19
<b>DIRECCION CONTABLE Y FINANCIERA</b>	Presión atmosférica Postura	Ruido biológico	Capacitación en prevención y promoción



	<p>Mecánico</p> <p>Eléctrico</p> <p>Explosión</p> <p>Microorganismos</p> <p>Almacenamiento</p> <p>Ruido</p>		<p>Tapabocas</p> <p>Inspección y acompañamiento de protocolos de bioseguridad contra covid-19</p>
<p><b>ASISTENTE CONTABLEY FINANCIERA</b></p>	<p>Presión atmosférica</p> <p>Postura</p> <p>Mecánico</p> <p>Eléctrico</p> <p>Explosión</p> <p>Microorganismos</p> <p>Almacenamiento</p> <p>Ruido</p>	<p>Ruido biológico</p>	<p>Capacitación en prevención y promoción</p> <p>Tapabocas</p> <p>Inspección y acompañamiento de protocolos de bioseguridad contra covid-19</p>
<p><b>SERVICIOS GENERALES</b></p>	<p>Presión atmosférica</p> <p>Postura</p> <p>Mecánico</p> <p>Eléctrico</p> <p>Explosión</p> <p>Microorganismos</p> <p>Almacenamiento</p> <p>Ruido</p>	<p>Ruido</p> <p>Mecánico</p> <p>biológico</p>	<p>Capacitación en prevención y promoción</p> <p>Calzado de seguridad</p> <p>Gafa lente claro</p> <p>Tapabocas</p> <p>Inspección y acompañamiento de protocolos de bioseguridad contra covid-19</p>

<b>TALENTO HUMANO</b>	Psicosocial Postura Mecánico Microorganismos Ruido	Ruido biológico	Capacitación en prevención y promoción  Tapabocas  Inspección y acompañamiento de protocolos de bioseguridad contra covid-19
<b>DISEÑO PRODUCCION</b>	Psicosocial Postura Mecánico Microorganismos Ruido	Ruido biológico	Capacitación en prevención y promoción  Tapabocas  Inspección y acompañamiento de protocolos de bioseguridad contra covid-19
<b>GESTOR PROYECTOS</b>	Psicosocial Postura Mecánico Microorganismos Ruido	Ruido biológico	Capacitación en prevención y promoción  Tapabocas  Inspección y acompañamiento de protocolos de bioseguridad contra covid-19
<b>COORDINACION GENERAL</b>	Psicosocial	Ruido	Capacitación en prevención y promoción

	<p>Postura</p> <p>Mecánico</p> <p>Microorganismos</p> <p>Ruido</p>	<p>biológico</p>	<p>Tapabocas</p> <p>Inspección y acompañamiento de protocolos de bioseguridad contra covid-19</p>
<p><b>GERENCIA PRODUCCION</b></p>	<p>Psicosocial</p> <p>Postura</p> <p>Mecánico</p> <p>Microorganismos</p> <p>Ruido</p>	<p>Ruido</p> <p>biológico</p>	<p>Capacitación en prevención y promoción</p> <p>Tapabocas</p> <p>Inspección y acompañamiento de protocolos de bioseguridad contra covid-19</p>
<p><b>GERENCIA GENERAL</b></p>	<p>Psicosocial</p> <p>Postura</p> <p>Mecánico</p> <p>Microorganismos</p> <p>Ruido</p>	<p>Ruido</p> <p>biológico</p>	<p>Capacitación en prevención y promoción</p> <p>Tapabocas</p> <p>Inspección y acompañamiento de protocolos de bioseguridad contra covid-19</p>

Fuente: Formas modulares S.A.S

### **8.3 Objetivo específico 3:**

Proponer una estrategia organizacional orientada al fortalecimiento de los entornos saludables para los empleados de Formas modulares S.A.S

En este sentido y según el modelo de implementación de un programa de promoción de la salud/empresa saludable según la Organización Mundial de la Salud o la AEONOR (Asociación Española de Normalización) las fases o etapas, en definitiva, serán las siguientes: Ver Imagen 25.

Fase I: Compromiso de la dirección y designación de equipo de trabajo.

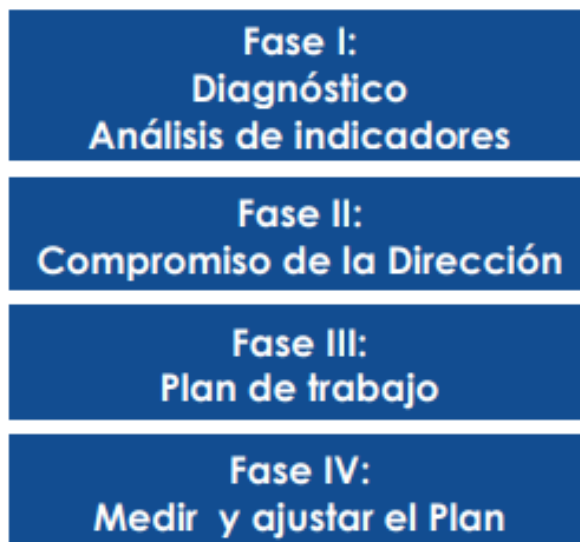
Fase II: Diagnóstico y análisis de indicadores.

Fase III: Plan de trabajo.

- ✓ Objetivo
- ✓ Programa para implementar y responsables
- ✓ Calendario
- ✓ Indicadores

Fase IV: Medir y ajustar el plan

**Imagen 24. Fases de implementación**



Fuente: Umivale

Los anteriores con el fin de proponer un programa de entorno laboral saludable que sea sustentable y efectivo para atender las necesidades de los trabajadores para ello realizamos un diagnóstico inicial de todos los aspectos a considerar. Una vez efectuado el diagnóstico inicial de la empresa Formas Modulares S.A.S, comienza por el compromiso firme y nítido de la Dirección de la empresa.

La finalidad del objetivo debe ser mejorar considerablemente la calidad de vida de los trabajadores en cualquiera de sus áreas; Física, mental y organizacional, en la medida de lo posible el objetivo debe ser cuantificable debido a que facilita el seguimiento y grado de efectividad.

En este sentido es importante mencionar que la misión de implementar prácticas saludables en la empresa es intentar reducir riesgos para la salud en los trabajadores que tengan enfermedades, trastornos, estrés o adicciones. Teniendo como base que una empresa saludable no solo se limita a acciones aisladas, sino que se ocupa permanentemente de fomentar buenas prácticas de prevención y promoción de la salud. (34)

#### **8.4. Programa de entorno saludable para la empresa formas modulares S.A.S**

La empresa Formas Modulares S.A.S, esta comprometida con mejorar día a día la calidad de vida de sus trabajadores es por lo que decide adoptar e implementar un programa de entornos saludables lo que le permitirá ser una empresa mas competitiva. Para que el potencial humano pueda desarrollar sus habilidades, conocimientos y destrezas es necesario que los colaboradores estén satisfechos con sus condiciones laborales y con el ambiente organizacional que hay dentro de la entidad.

Para llegar a esto es necesario realizar la identificación de las condiciones de salud de los colaboradores y así definir acciones focalizadas para contribuir a la promoción de estilos de vida y trabajo saludables mediante actividades tendientes a prevenir la ocurrencia de enfermedad de origen común u origen laboral

Por lo anterior la dirección se compromete en la implementación de programas que estén encaminados a mejorar las condiciones laborales, contar con trabajadores saludables, satisfechos con sus labores, bien remunerados y en un clima laboral favorable.

#### **Objetivo**

Desarrollar el programa de entorno saludable para la empresa Formas Modulares S.A.S con el fin de contribuir al mejoramiento del ambiente de trabajo físico y psicosocial, el estado de salud, la capacidad para tener valores y estilos de vida y de trabajo más saludables y el bienestar general de los trabajadores.

#### **Objetivos específicos**

- Desarrollar acciones de promoción de la salud orientadas al fomento de estilos de vida saludables para prevenir enfermedades e incidir en una mejor salud de la población.
- Promover a través programas participativos ergonómicos, de bienestar, psicosociales, entre otros, la salud en el lugar de trabajo.
- Impulsar actividades de prevención de enfermedades promover la Actividad física y disminuir el tiempo de sedentarismo

- Promulgar la participación empresarial en las actividades de prevención y promoción de la salud.
- Fomentar hábitos de vida saludable en el ámbito personal, laboral y social.

### **Alcance**

Aplica a todo a todos los colaboradores de la empresa Formas Modulares S.A.S

El alcance del programa incluye las campañas y actividades de promoción y prevención de salud generando estilos y hábitos de vida saludable, dirigidos a todos los colaboradores.

**Desde:** El ingreso de los colaboradores a la empresa Formas Modulares S.A.S

**Hasta:** La desvinculación de los colaboradores de La empresa Formas Modulares S.A.S

### **Estrategias/ Actividades a desarrollar:**

Es indispensable para la implementación de las estrategias contar con unas condiciones básicas de la empresa:

- Compromiso de la gerencia
- Evaluación completa y frecuente de riesgos
- Cumplimiento con la normatividad vigente
- Formulación e implementación de un plan de acción para eliminar o controlar los riesgos identificados
- Participación de los trabajadores
- Capacitación en cuanto a riesgos y destrezas de los directivos y trabajadores para proteger y promover su salud
- Diseño de indicadores que permitan no sólo medir el nivel de cumplimiento de las actividades del programa sino el impacto en las condiciones de salud de los colaboradores, por ejemplo, los índices de ausentismo, de incidentes, de accidentes laborales, estadísticas de enfermedad común
- Evaluación del sistema de Promoción de la salud.

## Estrategias de promoción

- ✦ *Campañas Publicitarias:* Nos permiten que los empleados de una manera gráfica conozcan las actividades que se vienen realizando en la empresa, mediante la elaboración de volantes, plegables alusivos a la práctica de deporte, alimentación saludable, lavado adecuado de las manos, higiene postural, autocuidado personal, asistencia oportuna a los controles médicos, ambientes saludables y armónicos, jornadas de vacunaciones; entre otros. (1)

A continuación, algunos ejemplos de campañas publicitarias:

Imagen 25. Ejemplo de campaña publicitaria 1



Fuente: Periódico La República



Imagen 26. Ejemplo Publicidad Entornos saludables 2.



Fuente: Ministerio de salud

- ✦ *Programa de formación:* Es importante que los trabajadores se cuenten con constante capacitación lo que les permitirá fortalecer el conocimiento en temas relacionados con:
  - ✓ Riesgos asociados a cada puesto de trabajo
  - ✓ Estilos de vida saludable
  - ✓ Impacto del sedentarismo
  - ✓ Alimentación
  - ✓ Higiene postural
  - ✓ Manejo adecuado de cargas
  - ✓ Importancia de las pausas activas
  - ✓ Inspecciones de trabajo
  - ✓ Manejo del estrés
  - ✓ Cuidado de la salud mental
  - ✓ Comunicación
  - ✓ Trabajo en equipo y manejo del tiempo.

✦ Estímulo al autocuidado:

Incentivar el uso de elementos de protección personal

Lavado de manos

Promover el autoexamen de seno

Asistencia anual en el caso de las mujeres a la citología vaginal o realización de la mamografía para las mujeres mayores de 45 años

Realización del examen de próstata para los hombres mayores de 40 años

Valoraciones de odontología e higiene bucal dos veces al año o Asistencia a jornadas de vacunación como: influenza, tétanos, COVID 19, entre otros.

✦ Programa de salud física:

Es importante para personas que presenten patologías específicas orientar los programas a sus necesidades, por ejemplo:

- Patologías Osteomusculares: Ejercicios de fuerza y flexibilidad en miembros superiores e inferiores.
- Patologías Cardiovasculares: Ejercicio aeróbico de baja a media intensidad, complementando con ejercicio de fuerza funcional con el propio peso corporal, activando los músculos grandes.
- Patologías Metabólicas: Ejercicio concurrente de fuerza y resistencia, con el objetivo de lograr que los músculos sean metabólicamente activos para degradar depósitos de tejido adiposo y estimular el trabajo del corazón y de esta manera disminuir la condición de sobrepeso u obesidad.

✦ **Esparcimiento Familiar**

Busca fortalecer los lazos familiares, en especial entre padres e hijos, estimulando la adopción de prácticas de esparcimiento que incluyan la relación interpersonal en la familia, evitando patrones que afecten negativamente el bienestar laboral y familiar.

Para dar alcance a este eje se realizarán las siguientes actividades:

- Día de la familia
- Día de los niños – Caminatas Ecológicas
- Día de la Seguridad y Salud en el trabajo

Para la ejecución de estas actividades se trabajará articuladamente con el área de Talento humano

✦ **Equilibrio entre la vida personal y laboral**

Se enfoca en generar conciencia a los colaboradores sobre la importancia de mantener un equilibrio entre la vida personal y laboral, por otro lado, busca sensibilizar a los colaboradores cuál es el balance entre el ingreso financiero y el costo físico, mental y familiar.

- Sensibilización en equilibrio entre la vida personal y laboral, enfocado en estrategias vivenciales y significativas.

Para la ejecución de estas actividades se trabajará articuladamente con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo y talento humano.

✦ *Estrategias de prevención primaria:*

Implementación del programa de pausas activas: En este sentido es importante que mínimamente se realicen las pausas activas: una en el intermedio de la mañana y la otra en

el intermedio de la tarde, cada una con una duración de 5 min. Dichas pausas deben incluir actividades de estiramiento para cada una de las partes del cuerpo y de manera específica, ejercicios para evitar las lesiones de túnel carpiano, epicondilitis y manguito rotador, que son las lesiones que comúnmente ocurren por estar expuestos durante más de cuatro horas diarias en jornadas de oficina. (1)

✦ **Actividades de recreación y deporte:**

Realizar por lo menos una vez en el mes una actividad de implique esfuerzo físico en el colaborador: Rumbo terapia, caminata, yoga.

✦ **Hábitos de transporte saludable:**

Este ítem busca promover el uso de los medios alternativos y sostenibles de transporte entre los trabajadores de la empresa, como por ejemplo el uso de la bicicleta como medio de transporte, el cual contribuye al mejoramiento ambiental de la ciudad y de la calidad de vida individual.

✦ **Implementación de la semana de la salud:**

Apoyados en la EPS, se pueden desarrollar actividades para identificar aspectos claves de la condición de salud de los colaboradores tales como: o Valoración por optometría o Presión Arterial o Peso o Talla o Índice de masa corporal o Citologías o Exámenes de mama o Desparasitación o Jornadas de rumbo terapia, yoga, acondicionamiento físico, tonificación muscular o Actividades de capacitación o Sesiones de cosmetología (maquillaje, arreglo de uñas, masajes relajantes) (1)

✦ **Actualización anual de la matriz de riesgos**

- ✦ Aplicación anual y análisis de la batería de riesgo psicosocial
- ✦ Aplicación de los exámenes médicos, según corresponda:

Examen médico de ingreso o Examen médico periódicos: Por lo menos una vez en el año  
Exámenes médicos cuando se presenten cambios en los procesos, en los ambientes laborales; o cuando haya cambio en la asignación de puestos de trabajo o Exámenes post incapacidad (colaboradores cuyas incapacidades sean mayores de 30 días). o Exámenes de egreso (En todos los casos o a menos que el colaborador se resista, que se cuente con el respectivo registro escrito de su renuncia a la aplicación de dicha encuesta). (1)

- ✦ Solicitud de los informes de salud correspondientes, al médico especialista en salud ocupacional que los realice, y hacer énfasis en la valoración de tipo osteomuscular.
- ✦ Realización trimestral de inspecciones a puestos de trabajo: Con el apoyo del COPASST se pueden realizar dicha inspección y de manera prioritaria solicitar la inspección por parte de la ARL, para aquellos puestos cuyos colaboradores manifiestan estar incómodos (Recepción auxiliar y Dirección académica).

### ***Incentivos***

Dentro de nuestra propuesta se cuenta con algunos incentivos a los trabajadores destacados algunos serán remunerados con bonos de turismo y otro no remunerados como:

Día de cumpleaños: Conceder día de descanso remunerado y entrega de detalle en reconocimiento al día de nacimiento del funcionario.

Detalle día de la madre, del padre.

Disfrute de medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que el empleado ha llegado a trabajar en bicicleta.

Reconocimiento dentro de la empresa

### **Comunicación**

Todas las actividades realizadas en pro de Seguridad y Salud en el Trabajo se comunicarán a todos los funcionarios, contratistas, pasantes y visitantes, según lo establecido a nivel interno de la entidad a través del proceso de comunicaciones, socializaciones y capacitaciones, adicionalmente este plan de trabajo se publicará vía Intranet.

### **Seguimiento y control**

La base de un programa de entornos saludables está constituida por el seguimiento periódico y el registro sistemático del comportamiento del factor de riesgo.

### **Indicadores**

Con respecto a los indicadores y metas para el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo se encuentran en la Matriz Estratégica en Seguridad y Salud en el Trabajo, y permiten medir el desempeño de la Seguridad y Salud la empresa Formas Modulares S.A.S.

Dentro de este proceso se manejan Indicadores trimestrales así:

**Tabla 4. Indicadores**

Indicadores	
Evaluaciones médicas periódicas <b>(Cumplimiento Anual)</b>	<u>Total, de funcionarios evaluados x 100</u>  Total, de evaluaciones médicas periódicas programadas
Funcionarios con factor riesgo de enfermedades crónicas no transmisibles <b>(Anual)</b>	Trabajadores con factores de riesgo de enfermedades crónicas no transmisibles incluidos en el PEVTS x 100 _____

	Total, de funcionarios con riesgo de enfermedades Crónicas no Transmisibles en la empresa
Funcionarios con reducción de riesgo de enfermedades crónicas no trasmisibles	Total, funcionarios con reducción de riesgo de enfermedades crónicas no transmisibles x 100

Fuente: Elaboración Propia

**Cobertura:**

No de colaboradores asistentes/ No de colaboradores convocados X 100

**Nota:** En las campañas de sensibilización que se harán en redes únicamente se tendrá en cuenta el indicador de cumplimiento.

**Ejecución Actividades:**

Actividades del plan de trabajo ejecutadas / Actividades del plan de trabajo programadas X 100

**Responsabilidades**

Alta Dirección: Es el responsable de gestionar los recursos técnicos, humanos y financieros necesarios para el cumplimiento del programa. Responsables de las líneas de trabajo de SGSST, Bienestar y Capacitación, encargados de la ejecución y actualización del programa.

Se estableció la necesidad de los recursos financieros, técnicos y de personal, necesarios para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo con el fin de que los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Entidad, el Comité

Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el comité de Convivencia Laboral puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

Recurso humano: Contemplan aspectos de implementación, documentación, investigación de accidentes y enfermedades laborales, inspección a lugares y puestos de trabajo, capacitación en temas de SST y las demás funciones directas en la Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Grupo de Gestión de Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Miembros del COPASST.
- Miembros del Comité de Convivencia Laboral.
- Miembros de la Brigada de emergencia.
- Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

Recurso Técnico: Contemplan aspectos de inversión en equipos utilizados y su mantenimiento, en el marco de la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Financiero: Contempla las inversiones económicas en los aspectos anteriores y otros que la empresa identifica para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Al interior de la Entidad son solicitados de acuerdo con las funciones y competencias de los grupos y dependencias de la empresa Formas Modulares S.A.S, de la siguiente forma:

Grupo de Talento Humano (Seguridad y Salud en el Trabajo): Gestionará con la ARL los recursos requeridos para la realización de actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, así mismo solicitará a la Secretaría General de la Entidad los recursos para la realización de las valoraciones médicas ocupacionales, recarga y mantenimiento de extintores, dotación de seguridad industrial y evaluación de riesgo psicosocial, entre otros necesarios en el marco del Sistema de Seguridad y Salud en el



Trabajo. Adicionalmente a la Dirección Administrativa del Talento Humano a través de los profesionales a cargo de la Seguridad y Salud en el Trabajo realiza algunas actividades de capacitación, inspección, sensibilización en los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo en las áreas de la entidad.

Grupo de Dirección Administrativa: Solicitará los recursos necesarios para el mantenimiento de la infraestructura física y de los equipos a su cargo, así mismo los requeridos para manejo integral de residuos, servicio de aseo en áreas comunes y manejo de plagas y roedores.

Grupo de Equipos: Gestionará los recursos para la adquisición de equipos, así como sus respectivos mantenimientos preventivos, correctivos y los repuestos requeridos.

Direcciones técnicas: Deben asegurar los recursos requeridos para la adquisición de Elementos de Protección Personal y de bioseguridad.

Adicionalmente, Seguridad y Salud en el Trabajo podrán sugerir, orientar o determinar la solicitud de recursos para la eliminación o sustitución de los riesgos y los controles de ingeniería que se requieran (de acuerdo con la legislación vigente, peligros y riesgos prioritarios y a normas técnicas aplicables), a los grupos responsables de la intervención de condiciones inseguras según sus funciones y competencias.

## **Conclusiones**

### Objetivo 1

En la empresa Formas Modulares S.A.S, se evidenció que la mayoría de los trabajadores son una población adulta joven, con un nivel educativo alto y un nivel de estabilidad alto; por estas características pueden asumir con mayor responsabilidad y compromiso las normas establecidas, lo cual puede prever la mejora de la calidad de vida de los empleados.

La elaboración de un nuevo sistema de gestión tuvo en cuenta aspectos relacionados con inteligencia emocional (hábitos de vida saludable, sentido de bienestar, manejo de la soledad, entre otros aspectos); teniendo en cuenta que la mayoría de los trabajadores son solteros.

Se concluyó que en forma general los trabajadores son saludables, aunque una minoría refirió sentir dolor e inflamación en los miembros superiores e inferiores y problemas digestivos, esto se debe al sobrepeso debido al horario irregular en las comidas y en que solo un pequeño porcentaje realiza pausas activas.

### Objetivo 2

El porcentaje de cumplimiento del SG-SST de la empresa Formas Modulares SAS, se encontró en un alto porcentaje de cumplimiento que es estimado por los entes externos como aceptable.

Frente a la revisión de la matriz de riesgos e identificación de peligros de la empresa Formas Modulares SAS, se detectaron que los riesgos principales a intervenir son: Ruido, Mecánico y biológico.

### Objetivo 3.

- Se diseñó un programa de entorno saludable para la empresa Formas modulares S.A.S con el fin de mejorar las condiciones de salud de los empleados abordando los puntos críticos de la empresa y proponiendo estrategias contundentes para mejorar la calidad laboral de las personas.
- El Diseño de una estrategia de programa de entorno saludable pretende generar conciencia en la población trabajadora, estimular estilos de vida saludable, fomentar el autocuidado, frente a condiciones de vulnerabilidad personal y laboral; para evitar complicaciones en la salud que conlleven a resultados desfavorables por la pérdida o disminución de la capacidad funcional de las personas y en bajas en el rendimiento y productividad para la empresa.

## **Recomendaciones**

De acuerdo con los datos extractados de la encuesta y análisis de la información de las condiciones de salud y SG-SST de la empresa FORMAS MODULARES SAS y sus colaboradores, se estima que la construcción de un programa de entorno saludable si pudiese ser una propuesta que no solo establecería parámetros de inclusión y alcance de promoción de la salud, por ello a través de la propuesta anteriormente descrita, proponemos como recomendaciones las siguientes acciones:

- Mediante el análisis del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se recomienda hacer un especial énfasis en la promoción y prevención de la salud de sus colaboradores, dado que aunque existe un sistema con un alcance significativo a nivel documental y estructural , es inviable que el impacto del sistema pueda ser consistente cuando no se interviene desde la promoción y la prevención, y el tener como propuesta un programa de escuela saludable que pudiese ser ejecutado, podría permear de manera significativa el significado del sistema para sus colaboradores.
- Cuando una organización implementa programas donde la salud y la seguridad son prioridades de bienestar para el trabajador, se impacta positivamente y se establece coherencia entra la construcción documental y la cultura de la prevención, por ello se recomienda hacer hincapié en la implementación de dichos programas los cuales aportan en el mejoramiento de la productividad, mejora la destreza de las rutinas de los colaboradores, y mejora el clima organizacional mediante la conciencia del trabajador por el autocuidado.
- Se recomienda de manera enfática sensibilizar al trabajador en el autocuidado, mediante la participación del programa de entorno saludable, de tal manera que pueda incrementarse la motivación en el trabajador para la disminución del ausentismo y aporta a la satisfacción laboral.

- Se recomienda que dentro de los procesos de capacitación se promueva la importancia de promover condiciones de salud más sistemáticas, que garanticen mayores hábitos de vida saludables.
- Aunque el número de trabajadores no es muy grande, es importante que las intervenciones que se establezcan cuenten con la participación por parte de los jefes y empleadores de la compañía, garantizando la permeabilidad transversal a sus colaboradores, mostrando empatía e importancia de una cultura de prevención y de salud.
- Se debe hacer énfasis a la persona responsable del SG-SST en generar una empresa saludable mediante la linealidad del sistema con las prácticas de autocuidado y cultura saludable de los trabajadores.

## Referencias

1. Ministerio de Salud. Entorno laboral saludable. Estrategia de incentivos. Bogotá : Coordinación Grupo Ejercicio y Desempeño de Talento Humano en salud , Dirección de desarrollo y talento humano en salud ; 2016.
2. Organización Mundial de la Salud. Entornos Laborales Saludables:Fundamentos y modelo de OMS. [Online].; 2010 [cited 2021 04 10. Available from: [https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf).
3. Ministerio de Salud y de Protección Social. Implementación de la estrategia de entornos saludables a nivel nacional y territorial. Salud. Bogotá : Dirección de promoción y prevención , Cundinamarca; 2016. Report No.: 180.
4. Universidad Francisco de Paula Santander. Seminario ssgts sistema de gestion, Guías, Proyectos, Investigaciones de Seguridad en el Lugar de Trabajo. [Online].; 2019 [cited 2020 Noviembre 16. Available from: <https://www.docsity.com/es/seminario-ssgts-sistema-de-gestion/5950983/>.
5. Gruss B, Novta N. El blog del Fondo Monetario Internacional sobre temas economicos de America Latina La pérdida de puestos de trabajo en el sector industrial no tiene por qué ser motivo de preocupación. [Online].; 2018 [cited 2020 12 10. Available from: <https://blog-dialogoafondo.imf.org/?p=8987>.
6. Ministerio de Protección Social; Ministerio de Educación; Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo territorial; Organización Panamericana de la Salud. Lineamientos nacionales para la aplicación y el desarrollo de las estrategias de Entornos Saludables. Lineamientos nacionales. Bogotá D.C : Ministerio de Protección Social , Cundinamarxa ; 2006. Report No.: 117.
7. Fundación Colombiana del Corazón. Programa de certificación de organizaciones saludables. [Online].; 2015 [cited 2021 05 04. Available from: <https://corazonesresponsables.org/programas/programa-de-certificacion-de-organizaciones-saludables/>.
8. Ministerio de Salud y Protección Social (MSPS). Resolución 3202 de 2016. [Online].; 2016 [cited 2021 05 01. Available from: <http://gpc.minsalud.gov.co/recursos/SitePages/resolucion-3202-de-2016.pdf>.
9. Hernandez. Autocuidado y promoción de la salud en el ambito laboral. SELF-CARE AND HEALTH PROMOTION IN THE WORKPLACE. 2015 Aug; 5(2 Pag 79-88).
10. López Belmonte , Pozo Sánchez S, Fuente Cabrera A, África Fuentes P. Liderazgo de un grupo de trabajo saludable en una cooperativa educativa. Revista Internacional de Investigación en Educación. 2019 Apr; 12(24).
11. Universidad Autonoma de Mexico. DIAGNÓSTICO DE HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN DEL SECTOR ELÉCTRICO. Revistas UNAM. 2018 Jun; 2(2).

12. Empresarial & Laboral. Codensa, primera empresa del sector electrico en certificarse como organización saludable. Empresarial & Laboral. 2018 Dec; Indefinido.
13. Vargas Lopez , Loaiza Galvis L, Osorio Yandy. CONDICIONES DE SALUD Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLES EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS TRIBUNAS CÓRCEGA ESPTRI, EN EL PRIMER SEMESTRE DE 2017. [Online].; 2020 [cited 2020 10 27. Available from: <https://1library.co/document/qm0en48y-condiciones-saludables-colaboradores-empresa-servicios-publicos-tribunas-corcega.html>.
14. Andradre Rivas F, Giraldo Luna CM, Yepes Boada A. Estrategia de entornos de trabajo saludables en el sector informal: perspectiva de los actores. Revista Coombiana de Enfermería. 2021 Apr; 20(1 (2021)).
15. Barrios Casas S, Paravic Klijn. Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. Revista Latino-Americana de Enfermagem. 2006 Feb; 14(01).
16. Gomez , Guarin , Uribe , Vergel L. Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública. Aibi Revista de Investigación, Administracion e ingenieria. 2020 Jan; 8(1).
17. Paredes F, Ruiz L, González. Hábitos saludables y estado nutricional en el entorno laboral. Revista Chilena de Nutrición. 2018 Jun; 45(02).
18. Benavides , Delclós , Serra. Estado del bienestar y salud pública, una relación que debe ser actualizada. Gaceta sanitaria. 2018 Mar; Vol 32(2).
19. Ministerio del trabajo. Decreto 1072 de 2015. [Online].; 2015 [cited 2020 10 20. Available from: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>.
20. Sanabria P, Gonzalez L, Urrego D. Estilos de vida saludable en profesionales de la salud colombianos. Rev Med. 2007 May; 15(2 ; P 207-217).
21. Ministerio de salud y proteccion social. Lineamiento operativo para la promoción de un entorno laboral formal saludable. Salud. Bogotá : Subdirección de enfermedades no trasmisibles , Cundinamarca ; 2018.
22. Organización Panamerica de la salud OPS. Organización Panamericana de la Salud Promoción de la salud. [Online].; 2019 [cited 2020 11 04. Available from: <https://www.paho.org/es/temas/promocion-salud>.
23. Somavía. El trabajo decente: Una lucha por la dignidad humana. Santiago : Organización Internacional del trabajo ; 2014.
24. Ministerio del trabajo. Ley 1572 del 2012. [Online].; 2012 [cited 2021 01 10. Available from: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>.
25. Universidad Cooperativa de Colombia. Universidad Cooperativa de Colombia (¿Que es un accidente de trabajo?). [Online].; 2020 [cited 2020 09 49. Available from:

- <https://www.ucc.edu.co/administrativos/seguridad-salud-en-el-trabajo/Paginas/que-es-un-accidente-de-trabajo.aspx#:~:text=Igualmente%20se%20consideran%20accidentes%20de,lugar%20y%20horas%20de%20trabajo.>
26. Ministerio de salud. Ministerio de salud (Enfermedad laboral). [Online].; 2021 [cited 2021 04 15. Available from: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/enfermedad-laboral.aspx>.
  27. ICA. Instituto Colombiano Agropecuario. [Online].; 2019 [cited 2021 abril 14. Available from: <https://www.ica.gov.co/getdoc/74900ed8-959b-4809-a492-7c68b098734d/epidemiologia-veterinaria.aspx>.
  28. Seguros Bolívar. Todo lo que debe saber sobre la enfermedad laboral. [Online].; 2021 [cited 2021 04 15. Available from: <https://www.segurosbolivar.com/blog/proteccion-arl/enfermedad-laboral-en-colombia-que-es-y-como-identificarla/>.
  29. Jurídicos C. Incapacidad Laboral. [Online].; 2019 [cited 2021 04 16. Available from: <https://www.conceptosjuridicos.com/co/incapacidad-laboral/>.
  30. Ministerio de Cultura. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. [Online].; 2019 [cited 2021 04 11. Available from: <https://www.mincultura.gov.co/prensa/noticias/Documents/atencion-al-ciudadano/PLAN%20SG%20SST%202019.pdf>.
  31. Ministerio de Trabajo. Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud (Decreto 1443 de 2014). [Online].; 2014 [cited 2021 03 03. Available from: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>.
  32. Laboral CyEeM. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. [Online].; 2015 [cited 2021 04 09. Available from: [https://www.rpsalud.com/blog/Condiciones-y-medio-ambiente-de-trabajo-\(CyMAT\).html](https://www.rpsalud.com/blog/Condiciones-y-medio-ambiente-de-trabajo-(CyMAT).html).
  33. Formas Modulares S.A.S. Formas Modulares S.A.S. [Online].; 2020 [cited 2020 08 20. Available from: <http://formasmodulares.com.co/quienes-somos/>.
  34. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio M. Metodología de la Investigación Hill MG, editor. México : Quinta Ed; 2010.
  35. Sena de Haro. Organizaciones saludables. Tesis de Maestría. Indefinida : Universidad Miguel Hernandez , Indefinido ; 2016. Report No.: 30.
  36. Torner DR, Nebot Garcia S. Guía practica para implementar un programa de promoción de la salud en el trabajo de las organizaciones. Guia de implementación. Umivale, INVASSAT, España; 2017. Report No.: 34.
  37. Organización Panamericana de la Salud. Taller estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo de America Latina y el Caribe. Estrategia. San Jose : Organizacion Panamericana de la salud , Costa Rica; 2000. Report No.: 23.



38. Arias Marulanda. Diseño de un programa de promoción de la salud y prevención de enfermedades para UNITECNICA INGECOMPUTO. Tesis de grado Especialización. Pereira: Universidad Libre, Risaralda; 2019.
39. Organización mundial de la salud. Entornos saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización practicas y literatura de apoyo.



## Anexos

### Anexo 1. Formulario I Modelo tipo de declaración del empresario de compromiso con la Promoción y Salud en el Trabajo

#### MODELO DE POLÍTICA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

Con el objetivo permanente y prioritario de la mejora de las condiciones de trabajo, dirigida a obtener el nivel adecuado de protección de los trabajadores, así como evitar los daños materiales y reducir el absentismo laboral, buscando el compromiso y bienestar de su personal en el ámbito de la seguridad y su salud laboral, la promoción de entornos saludables, la mejora continua y la sostenibilidad de La empresa **Formas Modulares S.A.S** se define y asume la presente Declaración en materia de Promoción de la Salud en el Trabajo (PST).

Esta política de PST se basa en los siguientes principios:

- El respeto a los derechos del trabajador:** Los procedimientos a implementar a la luz de esta política deberán estar sujetos al resguardo de las garantías legales que amparan a todo trabajador, en particular respecto de aquellas que determinan la protección de su vida privada.
- La seguridad:** Se asumirá como un valor permanente y transversal a todas las funciones de la empresa con el fin de prevenir y reducir los riesgos para los trabajadores y, en consecuencia, a promover acciones que preserven la salud de la plantilla. En Formas Modulares S.A.S queremos caminar desde un modelo basado en la prevención de riesgos laborales a otro que ponga el acento en la promoción de la salud.
- La universalidad:** Esta política será aplicable a todos los trabajadores de la empresa, sin ninguna distinción.
- La confidencialidad de la información:**
- La comunicación:** se dará a conocer entre todo el personal la Política, recursos e iniciativas, para lo cual se apoyará de los diversos medios de comunicación con que cuenta la empresa.
- La participación:** en todas las iniciativas que sobre PST se implanten se recabará siempre la opinión de la plantilla antes y durante su puesta en marcha.

Desde **FORMAS MODULARES S.A.S** estamos convencidos de lo positivo de la presente política, y por consiguiente se procede a la firma de la presente declaración de intenciones junto con la representación de los trabajadores.

En Junio 01 de 2021

Por la EMPRESA: Fdo.:	Por los representantes de los TRABAJADORES: Fdo.:
--------------------------	---

**Anexo 2. Formulario II: Propuesta de comunicación a la plantilla del compromiso de la dirección con la PST**

**MODELO DE COMUNICACIÓN**

**A LA PLANTILLA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA PST**

Desde la dirección de **FORMAS MODULARES S.A.S** manifiesto mi firme compromiso con el bienestar y la salud de nuestros trabajadores.

Este compromiso lo he ratificado con la firma de la correspondiente declaración de política de promoción de la salud.

En consecuencia, en **FORMAS MODULARES S.A.S** se van a comenzar a abordar diversas iniciativas que contribuyan a fomentar y promover la salud en su sentido integral. Estoy convencido que la mejor salud de nuestra plantilla es nuestra garantía de éxito y sostenibilidad.

Y, para conseguir dicho objetivo, cuento con un equipo de trabajo compuesto por:

\_\_\_\_\_ Nombre y cargo

\_\_\_\_\_ Nombre y cargo

\_\_\_\_\_ Nombre y cargo

Espero contar con la participación y colaboración de todos ya que estoy seguro de lo positivo de las iniciativas que vamos a implementar. Los invito a comunicarme cualquier opinión o sugerencia con el fin de mejorar.

Acompaño a esta comunicación la política de Promoción de la Salud que he ratificado con la alta dirección.

Fuente: Guía práctica para implantar un programa de promoción de la salud en el trabajo en las organizaciones

**Anexo 3. Formulario III: Acta de designación de equipo de trabajo**

**ACTA DE DESIGNACIÓN DE MIEMBROS DE EQUIPO DE TRABAJO**

La empresa **FORMAS MODULARES S.A.S** mediante la presente acta, nombra miembro del equipo de trabajo de Promoción de la Salud en el Trabajo a ..... con Cedula de ciudadanía. ....

Las funciones para desarrollar serán las siguientes:

- Análisis de indicadores para efectuar diagnósticos
- Propuesta de acciones a implementar
- Búsqueda (en su caso) de partes externos que colaboren en la consecución de objetivos
- Seguimiento de los avances
- Propuesta de acciones correctivas en caso de desviaciones
- Establecimiento de indicadores de seguimiento
- Análisis continuo

Para el desarrollo de estas competencias .....  
(nombre del  
trabajador) dispone de un crédito mensual de .....horas.

En....., a.....de.....de.....

Fuente: Guía práctica para implantar un programa de promoción de la salud en el trabajo en las organizaciones

#### **Anexo 4. Buenas prácticas de Promoción y salud en el trabajo.**

##### ***Beneficios del ejercicio físico en el entorno laboral:***

- ✓ Establecer en los centros de trabajo, un área específica y adecuada para la práctica del deporte.
- ✓ Favorecer dentro del horario de trabajo, la práctica de determinados ejercicios físicos durante cortos periodos de tiempo.
- ✓ Flexibilizar el horario para adaptar la jornada laboral con la práctica deportiva.
- ✓ La práctica habitual de ejercicio físico moderado contribuye al mantenimiento de un buen estado de salud general.
- ✓ El practicar deporte regularmente ayuda a prevenir el sobrepeso y evita el sedentarismo.
- ✓ Es una herramienta básica contra los trastornos del sueño ayudando a descansar y a favorecer la relajación.
- ✓ Control del estrés.
- ✓ Control de peso y a la regulación del organismo. (35)

##### ***Detección precoz de patologías:***

- ✓ Organizar campañas periódicas para recordar aquellas patologías más comunes que pueden sufrir los trabajadores de la empresa con relación a su sexo, actividad, edad y riesgo.
- ✓ Organizar talleres en relación con la autoexploración de mamas, talleres de espalda...etc.
- ✓ Estar pendientes a cualquier síntoma que nos pueda poner en alerta en relación con cambios físicos, cambios repentinos.
- ✓ Cumplir con los controles rutinarios establecidos, bien por las campañas públicas de salud o bien por otras campañas, incluidos los reconocimientos médicos laborales que pueden ser fuente de detección temprana.
- ✓ Concienciación de la importancia de la detección precoz a través de la difusión de las campañas. (35)

***Trastornos del sueño:***

- ✓ Impartir sesiones de relajación entre los trabajadores.
- ✓ Favorecer que los trabajadores tengan espacios donde puedan relajarse.
- ✓ Prestar atención a los hábitos nutricionales como por ejemplo evitar comidas pesadas e indigestas durante el trabajo.
- ✓ Intentar evitar el tabaco, alcohol y beber abundante agua.
- ✓ Someterse a exámenes de salud para conocer la causa y poder actuar para normalizarlo. (35)

***Inteligencia emocional:***

Hacer talleres que desarrollen hábitos para que los trabajadores puedan:

- ✓ Reconocer los sentimientos propios y de los de los demás, expresar correctamente las emociones y pensamientos, ser fuerte y no ofenderse con facilidad, trabajar la autoconfianza, cuidarse y saber lo importante que es la salud, ver el lado positivo de las situaciones.
- ✓ Rodearse de personas alegres y positivas, saber pasar página y no anclarse en el pasado, conocer sus debilidades y fortalezas y mejorar continuamente, ser proactivos y no reactivos, saber autogenerarse momentos de felicidad. (35)

***Estrés:***

- ✓ Fomentar el trabajo en equipo, realizar talleres de control de estrés, talleres de yoga...etc.
- ✓ Realizar campañas informativas para identificar los síntomas.
- ✓ Favorecer que la organización estableciendo las tareas que se han de realizar y organizarlas por importancia de manera que puedan ser abordadas por prioridades.
- ✓ Dormir lo suficiente (entre 6 y 8 horas).
- ✓ Suprimir los malos hábitos. Contactar con un profesional de salud.



- ✓ Se debe aprender a adaptarse a las circunstancias, admitir los cambios de rumbos y aprender a ver el lado positivo de las cosas. (35)

***Niveles de colesterol en sangre:***

- ✓ Campañas de difusión para conocer las causas y controlarlas.
- ✓ Enseñar a alimentarse sanamente, reducir los hábitos no saludables.
- ✓ Realizar ejercicios y pausas durante el trabajo.
- ✓ Mejorar los hábitos alimenticios y mantener un peso corporal adecuado.
- ✓ Evitar fumar.
- ✓ Practicar deporte.
- ✓ Beber abundantemente.

***Envejecimiento activo:***

- ✓ El envejecimiento reduce progresivamente las capacidades funcionales y fisiológicas de las personas.
- ✓ Es especialmente importante la vigilancia individual de la salud de los trabajadores de edad avanzada.
- ✓ La edad afecta principalmente al aparato cardiorrespiratorio, al locomotor, a las funciones sensoriales y al sistema nervioso.
- ✓ Será necesario, por tanto, rediseñar los puestos de trabajo desde el punto de vista de la carga física y, cada vez más, de la carga mental.
- ✓ Liderazgo pro-conciliación
- ✓ Implantar una cultura del compromiso e igualdad de oportunidades.

***Teletrabajo:***

- ✓ Facilitar a personas que por sus circunstancias lo necesiten (por ejemplo, la incorporación tras una baja maternal o de larga duración...) que puedan acogerse a este sistema de trabajo.
- ✓ Aumentar el compromiso con la empresa u organización.
- ✓ Favorecer la conciliación familiar.
- ✓ Proporcionar los medios para que la comunicación del trabajador y la empresa sea fluida.

*Construcción de un programa de entorno saludable para la empresa Formas  
Modulares S.A.S*

- ✓ Realizar las tareas encomendadas con compromiso, responsabilidad y motivación.
- ✓ Corresponder fluidamente con las demandas laborales.
- ✓ Valorar el sistema de trabajo como una opción positiva.

**Anexo 5. Cronograma para la implementación del programa de entorno saludable para la empresa Formas Modulares S.A.S**

Actividad	Responsable	Lugar	Participantes	Juni o	Juli o	Agost o	Septiemb re	Octub re	Noviemb re	Diciemb re	Observaciones
<b>Campañas publicitarias</b>	Líder de SST	Empresa Formas Modulares S.A.S	Todos los empleados	x	x	x	x	x	x	x	
<b>Programas de formación</b>	Líder de SST	Empresa Formas Modulares S.A.S	Todos los empleados	x	x	x	x	x	x	x	
<b>Estímulo al autocuidado</b>	Líder de SST	Empresa Formas Modulares S.A.S	Todos los empleados	x	x	x	x	x	x	x	
<b>Programa de salud física</b>	Líder de SST	Empresa Formas Modulares S.A.S	Todos los empleados		x		x		x		

Construcción de un programa de entorno saludable para la empresa Formas Modulares S.A.S

<b>Esparcimiento familiar</b>	Líder de SST	Empresa Formas Modulares S.A.S	Todos los empleados	x	x	x	x	x	x	x	
<b>Equilibrio entre la vida personal y laboral</b>	Líder de SST	Empresa Formas Modulares S.A.S	Todos los empleados	x		x		x		x	
<b>Pausas activas</b>	Líder de SST	Empresa Formas Modulares S.A.S	Todos los empleados	x	x	x	x	x	x	x	
<b>Actividades de recreación</b>	Líder de SST	Empresa Formas Modulares S.A.S	Todos los empleados	x		x		x		x	
<b>Hábitos de transporte saludable</b>	Líder de SST	Empresa Formas Modulares S.A.S	Todos los empleados		x		x		x		

Construcción de un programa de entorno saludable para la empresa Formas Modulares S.A.S

<b>Semana de la salud</b>	Líder de SST	Empresa Formas Modulares S.A.S	Todos los empleados								
<b>Inspecciones de puestos de trabajo</b>	Líder de SST	Empresa Formas Modulares S.A.S	Todos los empleados		x					x	
<b>Actualización de la matriz de riesgos</b>	Líder de SST	Empresa Formas Modulares S.A.S	Todos los empleados				x				
<b>Aplicación exámenes médicos según corresponda</b>	Líder de SST	Empresa Formas Modulares S.A.S	Todos los empleados	x	x	x	x	x	x	x	

