

**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**

ELIANA ROSA VARGAS LOPEZ

LIZETH CAMILA LOAIZA GALVIS

SANDRA MILENA OSORIO YANDY

**UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, GERENCIA Y
CONTROL DE RIESGOS
PEREIRA JUNIO DE 2017**

**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**

ELIANA ROSA VARGAS LOPEZ

LIZETH CAMILA LOAIZA GALVIS

SANDRA MILENA OSORIO YANDY

**PROYECTO DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE ESPECIALISTAS EN
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, GERENCIA Y CONTROL DE
RIESGOS**

Asesor:

MERCY SOTO CHAQUIR

**UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, GERENCIA Y
CONTROL DE RIESGOS
PEREIRA JUNIO DE 2017**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	6
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
2. OBJETIVOS	11
2.1. OBJETIVO GENERAL	11
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	11
3. MARCO DE REFERENCIA	12
3.1. ESTADO DEL ARTE.....	12
3.2. MARCO CONCEPTUAL	23
3.2.1. Fundamentos teóricos.....	24
3.2.1.1. Salud.....	24
3.2.1.2. Estilos de vida saludable	25
3.2.1.3. Promoción de la salud	26
3.2.1.4. Prevención de la enfermedad	28
3.2.2. Factores protectores	29
3.2.2.1. Nutrición.....	29
3.2.2.2. Alimentación saludable.....	31
3.2.2.3. Autocuidado.....	32
3.2.2.4. Higiene	33
3.2.2.5. Actividad física	36
3.2.2.6. Deporte.....	37
3.2.2.7. Pausas activas.....	39
3.2.3. Factores de riesgo	40
3.2.3.1. Sedentarismo.....	40
3.2.3.2. Obesidad	41
3.2.3.3. Tabaquismo	42
3.2.3.4. Consumo de Sustancias Alucinógenas	44
3.2.3.5. Alcoholismo	45
3.2.4. Consecuencias para la salud	46
3.2.4.1. Enfermedad.....	46
3.2.4.2. Enfermedades crónicas no transmisibles	47

3.2.4.3.	Accidente de trabajo	49
3.2.4.4.	Incapacidad.....	50
3.2.4.5.	Estrés	51
3.3.	MARCO GEOGRÁFICO.....	53
3.4.	MARCO INSTITUCIONAL	56
3.5.	MARCO LEGAL.....	62
4.	DISEÑO METODOLÓGICO.....	64
4.1.	ENFOQUE.....	64
4.2.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	64
4.3.	IDENTIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN.....	64
4.4.	MUESTRA.....	65
4.5.	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	65
4.6.	ASPECTOS ÉTICOS.....	67
4.7.	RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	68
4.8.	ANÁLISIS.....	68
5.	DISCUSIÓN	86
6.	CONCLUSIONES	90
7.	RECOMENDACIONES.....	92
	BIBLIOGRAFÍA.....	95
	ANEXOS	98
	ANEXO A. FORMATO CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN	98
	ANEXO B. INSTRUMENTO	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución espacial de la población por veredas y sexo	54
Tabla 2 Riesgos presentes en la ESPTRI.....	58
Tabla 3 Distribución de la población colaboradora según el área.....	60
Tabla 4 Centros de trabajo.....	61
Tabla 5 Operacionalización de las variables	65

ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen No. 01 Mapa Corregimiento de Tribunas Córcega.....	53
Imagen No. 2. Organigrama.....	62

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 01 Distribución de la Población Por veredas	55
Grafico No. 02 Edad	68
Grafico No. 03 Genero.....	69
Grafico No. 04 Estado civil de los colaboradores de la ESPTRI	69
Grafico No. 05 Número de personas que tiene a cargo los colaboradores....	70
Grafico No. 06 Nivel de escolaridad de los colaboradores de la ESPTRI.....	70
Grafico No. 07 Área en que laboran los colaboradores de la ESPTRI.....	71
Grafico No. 08 Tiempo de vinculación en la ESPTRI	71
Grafico No. 09 Tiempo en el actual cargo.....	72
Grafico No. 10 Horas que laboran semanalmente en la ESPTRI	72
Grafico No. 11 Ingresos mensuales que devengan los colaboradores de la ESTRI.....	73
Grafico No. 12 Enfermedades autoreportadas o condiciones diagnosticadas por el medico.....	74
Grafico No. 13 Manifestaciones en los últimos seis meses.....	75
Grafico No. 14 Habitos y costumbres de los colaboradores.....	76
Grafico No. 15 Diagnosticos medicos realizados en los ultimos seis meses en miembros inferiores y superiores.....	77
Grafico No. 16 Sintomatología presentada en los últimos seis meses en brazos, piernas y espalda.....	78
Grafico No. 17 sintomatologías presentadas durante la jornada de trabajo...79	
Grafico No. 18 Manifestaciones o comportamientos en la actualidad.....	80
Grafico No. 19 Sintomatologías presentadas por las mujeres.....	82

Grafico No. 20 Sintomatologías presentados por los hombres.....	82
Grafico No. 21 Antecedentes familiares.....	83
Grafico No. 22 Hábitos y estilos de vida saludables.....	83
Grafico No. 23 Número de accidente de trabajo en el último año.....	85
Grafico No. 24 Causas de incapacidad en el último año	85

INTRODUCCIÓN

El trabajo es una pieza fundamental del desarrollo del hombre, permite la mejora de habilidades y capacidades tanto físicas como mentales, además de la construcción de procesos sociales, sin embargo, un trabajo mal direccionado puede incidir y afectar directamente en otros aspectos de la vida de los individuos como la salud, la familia, las actividades de ocio y el desarrollo de algunas capacidades intelectuales, así pues, las empresas de hoy tienen el reto de brindar a sus colaboradores las condiciones necesarias para garantizar la seguridad y la salud de estos y generar oportunidades para su adecuado desarrollo dentro de la empresa.

En Colombia y después de expedido el decreto 1072 de 2015 en su capítulo 6 y con todas las responsabilidades que este conlleva, la aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido para la mayoría de las empresas un tema álgido, que le supone a los encargados de la administración de las mismas un desgaste de los recursos físicos, materiales y humanos, contrario a lo que especulan el ministerio de trabajo y las personas encargadas de aplicar y gestionar el mismo.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, el cual se encuentra basado en la mejora continua, donde se incluyen política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora, las cuales tienen como objetivo anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar el sano desarrollo de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Este, al ser un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo, requiere de una ejecución permanente e ininterrumpida.

Dos aspectos fundamentales en el funcionamiento exitoso del sistema son la prevención y promoción, con el primero, lo que se debe asegurar es que la empresa sea saludable, que se promueva la alimentación sana, la actividad física regular, los hábitos de sueño y se trabaje en la disminución del tabaquismo, el alcoholismo y las drogas, y con el segundo la identificación y disminución de los factores de riesgo que puedan influir en la presencia de enfermedades o accidentes.

Fomentar estilos de vida saludables es tan importante para la empresa como el garantizar la excelencia de los productos y servicios, teniendo en cuenta que el recurso humano es uno de los activos más importantes de la misma, la rentabilidad de la empresa se vería afectada, por el sobre costo en el pago de incapacidades, reemplazos, fallas y retrasos en los procesos y la producción, sin contar con el factor psicosocial al que se verían sometidos los colaboradores. En las empresas los programas de prevención y promoción encaminados a mejorar estos estilos en los colaboradores son los que generalmente se encuentran hasta el final de la lista, por lo que nunca son tomados con la debida importancia ni por los mandos de dirección y control, ni por la fuerza productiva. El objetivo entonces como especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo será impulsar a cada persona a ser agente activo de su salud, cada colaborador debe ser responsable de las acciones que realice para conseguir una mejor calidad de vida, el autocuidado no debe centrarse solamente en el aspecto laboral, sino que debe plantearse en todas las esferas del ser, para potencializar las cualidades y aptitudes de las personas dentro y fuera de las empresas.

La educación es la clave del éxito para cualquier programa, proporciona conocimientos y herramientas necesarias para que las personas comprendan las diferentes perspectivas de una condición o circunstancia, por ello una capacitación constante y consecuente con los riesgos identificados en cada empresa, acompañada de una planeación adecuada de tiempo de trabajo por tiempo de descanso en los turnos de trabajo, la implementación de pausas activas y actividades de bienestar de manera frecuente, proporcionaran a los colaboradores un ambiente de trabajo ameno, propicio y saludable, que podrá articularse paralelamente a otras actividades propias del sistema que requieren de la participación activa y consiente de todos los niveles de la empresa.

Palabras clave: Salud laboral, factores de riesgo, promoción de la salud, estilo de vida saludable.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El tema de Seguridad y Salud en el Trabajo empieza a tomar gran fuerza desde el año 2015, cuando el Ministerio de Trabajo de Colombia, promulgo el decreto 1072 (1), tanto colaboradores como empleadores deben trabajar día a día para mejorar las condiciones de Seguridad y Salud, no solo en el ámbito laboral, sino en todos los contextos en los cuales se desenvuelvan.

Como bien fue estipulado en Seúl, República de Corea, el 29 de junio de 2008 con motivo del XVIII Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, todas las personas tienen derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, el cual debe ser reconocido como un derecho humano fundamental y que la globalización debe ir acompañada de medidas preventivas para garantizar la seguridad y salud de todos en el trabajo (2).

Todas las empresas deben reconocer a sus colaboradores como sujetos activos de derechos, a quienes se les debe garantizar condiciones de seguridad y salud adecuadas y, acordes tanto a la naturaleza de la empresa como a las necesidades del colaborador.

Asimismo, el SG-SST se entiende como un método para prevenir lesiones y enfermedades causadas por las condiciones del trabajo, para proteger y promocionar la salud de los colaboradores, pretendiendo mejorar las condiciones y el medio ambiente laboral. Un ambiente de trabajo saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los colaboradores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación y la calidad de la vida.

El desafío ahora es, lograr ambientes y estilos de trabajo saludables, donde el empleador pueda apreciar los beneficios que esto trae a la organización, tanto a nivel productivo como financiero y en las mejoras de las condiciones de salud y seguridad en el contexto laboral como extra laboral y, donde el colaborador se concientice de que los beneficios son para él, que comprenda, que los esfuerzos que

realiza la organización para ofrecer mejores condiciones laborales son para optimizar su estadía dentro de la empresa y de esa manera potenciar las condiciones de seguridad y salud de todos los niveles de la misma.

Teniendo en cuenta el propósito principal del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual es garantizar el bienestar y la salud de los colaboradores en el ámbito laboral, la tarea entonces consiste en que las organizaciones se ocupen de la promoción de hábitos y estilos de vida saludables en el trabajo, de acuerdo a la naturaleza de la empresa y las características de sus colaboradores, para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Analizando la Matriz de Riesgos y Peligros de la Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega ESPTRI, se logró estimar que los riesgos a los que se encuentran expuestos los colaboradores y que están directamente relacionados con los hábitos y estilos de trabajo saludables, son los ergonómicos, biológicos y psicosociales. Así mismo, es necesario indagar sobre las condiciones de salud de estos como estrategia para recomendar medidas de mitigación y control, que ayuden a fomentar hábitos y estilos de trabajo saludables, con el fin de mejorar la calidad de vida tanto a nivel laboral como social.

Teniendo en cuenta el anterior planteamiento, surge la pregunta problema del presente proyecto de investigación ¿Cuáles son las condiciones de salud y los estilos de vida saludables que tienen los colaboradores de la Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega ESPTRI en el primer semestre de 2017?

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Describir las 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.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Caracterización de la población de colaboradores de la Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega ESPTRI.
- Identificar las condiciones de salud y los estilos de vida saludables de los colaboradores mediante la aplicación de la encuesta auto reporte de condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo.
- Recomendar estrategias para fomentar estilos de vida saludables en los colaboradores de la Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega.

3. MARCO DE REFERENCIA

3.1. ESTADO DEL ARTE

Durante el año 2015 se desarrolló una investigación cuyo eje fue el autocuidado y la promoción de la salud en el ámbito laboral, la cual se ejecutó por medio de búsqueda bibliográfica que incluyó todo tipo de publicaciones, tanto gris como científica, cuyo requisito fue contener los términos “autocuidado” y “promoción de la salud en ambientes de trabajo”, publicaciones realizadas durante los años 2005 al 2015, se seleccionaron 51 documentos para ejecución de la investigación. En esta, se relató que el autocuidado es aquel que se relaciona con lo que las personas hacen por sí mismas para conservar sus condiciones de salud, donde su propósito es del de proporcionar vida y bienestar de los humanos, mientras que la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, está orientada a preservar la integridad de las personas, siendo conscientes de que un gran porcentaje del resultado es responsabilidad de cada uno. Encontrando como resultado un panorama diverso respecto a la medición del autocuidado, y para la realización de estrategias de promoción de la salud acordes con la naturaleza del trabajo, por este motivo, el tema de preservación de la seguridad y salud en los lugares de trabajo debe ser revisado constantemente, permitiendo así incrementar el control sobre su salud para mejorarla e influir positivamente en su entorno laboral (3).

El programa de estilos de vida y trabajo saludables desarrollado por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado Colombiano, permite el impulso de un plan de acción coordinado, ejecutado entre colaboradores y la dirección general, el cual favorece el fomento de estilos de vida y trabajo saludables. El propósito de este es la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, teniendo en cuenta que gran parte de día se permanece en el lugar de trabajo, por este motivo, este busca la adopción de medidas que le permitan al colaborador evitar todos aquellos hábitos que afecten su salud (4).

La investigación titulada “Promoción de la Salud, Prevención de la Enfermedad, Atención Primaria en Salud y Plan de Atención Básica ¿Qué los acerca? ¿Qué los separa?”, el elemento mediador para la realización de la misma, fue la revisión a la literatura existente al respecto, lo que permite realizar una comparación, entre la consulta a expertos, la literatura y la experiencia de los investigadores. Su objetivo es la determinación de elementos comunes y específicos de dichos conceptos, los cuales servirán de guía a los profesionales de salud y a aquellas personas que lo requieran. Al respecto, se realiza una diferenciación de la terminología hallada en el título de la investigación, donde se da cuenta de los conceptos, antecedentes, objetivos, componentes, entre otros, puesto que actualmente se cuenta con diversas interpretaciones de estos términos, por ello, fue importante realizar una diferenciación, analizando su empleo e implicaciones en la cotidianidad (5).

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 (6).

Por otro lado, en una investigación realizada en el año 2016, la cual fue titulada como promoción de la salud en los lugares de trabajo: un camino por recorrer, la cual fue de corte cualitativo, con una aproximación hermenéutica, requirió el estudio de 131 documentos tanto nacionales como internacionales, manifestado que los lugares de trabajo han sido considerados como un espacio adecuado para la promoción de la salud. Esta investigación demostró que la mayoría de los documentos consultados, dan cuenta de que se tiene una orientación hacia el desarrollo de habilidades y responsabilidades individuales, las cuales están basadas en la prevención de la enfermedad, más que en la promoción de la salud. Es necesario mencionar que en los lugares de trabajo se deben realizar cambios ambientales e intervenciones organizacionales, teniendo en cuenta la normatividad vigente al respecto (7).

La revista española medicina y seguridad del trabajo, publicó en el año 2015 un artículo sobre la incapacidad laboral como indicador de gestión sanitaria, esta da cuenta de que la situación de pérdida de la capacidad laboral como consecuencia de las limitaciones funcionales derivadas de enfermedades o lesiones son conocidas como incapacidad laboral, contiene un elemento sanitario derivado de la necesidad de continuar un tratamiento de forma temporal para así conseguir la recuperación. Es importante mencionar que, al buscar datos sobre el tema de incapacidad, se encuentra información referente al sector económico exclusivamente, desconociendo datos sobre las causas de las incapacidades (8).

En la investigación realizada en el año 2013 “Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo”, de corte descriptiva, que midió la sobrecarga de trabajo, el Burnout y 2 factores de calidad de vida en el trabajo: conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral, se expone que el síndrome de Burnout se presenta con frecuencia en trabajadores que tienen contacto con usuarios o clientes. Así mismo, en este estudio se definió la calidad de vida en el trabajo y el Burnout, y la relación entre estas dos variables; así como también la relación entre sobrecarga y Calidad de vida en el trabajo. Los resultados indicaron un efecto positivo y significativo de la sobrecarga en el Burnout y el conflicto trabajo-familia, y un efecto negativo de la

sobrecarga en la satisfacción laboral, además, que el Burnout está asociado de forma positiva al conflicto trabajo-familia y negativa a la satisfacción laboral (9).

Otros aspectos importantes a tener en cuenta son los planteados en el artículo “Hacia una Universidad de convivencia saludable: Percepción de un grupo de estudiantes de bachillerato del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE) del año 2017”, esta investigación se fundamenta en el enfoque mixto, donde se consideran aspectos cuantitativos y cualitativos para la interpretación de los resultados. Como hallazgo relevante de la investigación está que el estudiantado apela a mirar otros factores de la dinámica universitaria que benefician o perjudican la salud integral. Algunas conclusiones permiten ratificar que las universidades como comunidades de aprendizaje deben propiciar el desarrollo del intelecto y los afectos, perspectiva que comparte la presente investigación, desde un enfoque que establece la vinculación de la triada mente, cuerpo, espíritu, para formar responsable e integralmente. Por otra parte, hace conciencia de que en el contexto universitario se da una serie de relaciones sutiles que impactan en el factor salud y son necesarias de repensar desde la cotidianeidad, desde el currículo y desde las políticas institucionales, para legitimar ambientes de aprendizaje saludables de forma intencionada; relaciones que también se dan en el contexto laboral, y que para efectos de la presente investigación se refieren al planteamiento de programas por parte de los empleadores y encargados de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de promover entornos de trabajo saludables (10).

La Promoción de hábitos saludables en el trabajo es uno de los factores primordiales para el desarrollo de la investigación, la Fundación Colombiana del Corazón en su artículo “Promoción de hábitos saludables en el trabajo para el bienestar de la población trabajadora, 2014, trazo las propuestas del programa de promoción de hábitos y estilos de vida saludables “Corazones Responsables”. A partir de varias investigaciones identificaron que los patrones de morbimortalidad que se dan actualmente en la sociedad están relacionados con los comportamientos o hábitos de vida, afirmando que el entorno laboral puede convertirse en el entorno ideal para

generar cultura del cuidado. Por esta razón, extendió el beneficio de la iniciativa a la promoción de la salud en el trabajo, en la que puntualizan que la promoción de una organización como saludable debe regirse bajo varios aspectos como: disminución del ausentismo y presentismo laboral, detección oportuna de problemas de salud, aumento del bienestar físico y psíquico, optimización del clima laboral, incremento de la productividad, aumento de la autoestima, incremento del compromiso de los trabajadores hacia la empresa, demostración de mayor compromiso de la empresa hacia los trabajadores, mejoría de la reputación e imagen de la misma. Además, plantea que para que una empresa saludable pueda tener empleados sanos, estos deben tener participación en los programas planteados, estar integrados en todas las áreas y en todas las decisiones que se tomen y con todos los interesados en estos procesos como ARL, cajas de compensación y otras, así como contar con el liderazgo por parte de los dirigentes de programa y de la administración de las empresas, estar enmarcado en un sistema de gestión para garantizar la mejora continua y tener un programa permanente de hábitos y estilos de vida saludables (11).

Otro aspecto importante en las condiciones de salud y la adquisición de estilos de vida saludables es la promoción de una alimentación saludable, en una investigación realizada en la ciudad colombiana de Tunja en el año 2012, de corte cualitativo y que trabajó con dos componentes: educativo y agricultura urbana, se expuso que las enfermedades crónicas no transmisibles son una prioridad de salud pública, puesto que representan las principales causas de enfermedad y muerte en el mundo y en Tunja, estimaron que el consumo diario de cinco porciones de fruta y/o verdura es un factor protector que puede contribuir a la disminución de este tipo de enfermedades, no obstante, en esa ciudad, en la población de 15 a 44 años de edad este consumo es insuficiente. Para el desarrollo de la investigación realizaron sesiones educativas de carácter participativo e implementaron ocho huertas caseras y una huerta comunitaria, aspectos que permitieron reflejar la importancia del consumo de verduras en la alimentación diaria. La estrategia de intervención permitió articular el conocimiento con la práctica, empoderar a la comunidad,

construir capacidad y redes sociales en los participantes. Esta investigación es un buen referente, puesto que este modelo puede ser llevado a las empresas, sobre todo a las que tienen sentido comunitario como es el caso de la Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega ESPTRI, por medio de la creación de estrategias sostenibles que favorezcan las condiciones de salud de los colaboradores (12).

En cuanto a las condiciones de trabajo y salud de los colaboradores, en Cartagena, se hizo un estudio sobre estas temáticas en los mototaxistas de esta ciudad, de corte descriptivo, con el objetivo de determinar las condiciones de trabajo y salud de estos. Hallando que el mototaxismo, es el tipo de trabajo informal más común en la ciudad de Cartagena y que los trabajadores no cuentan con afiliación al sistema general de seguridad social en salud, además que trabajan en condiciones que ponen en riesgo su salud, en la actualidad a pesar de todos los esfuerzos que se tienen frente a la mejora de las condiciones de trabajo para los colaboradores se siguen presentando inconsistencias debido a la alta tasa de desempleo y al creciente porcentaje de empleo informal. En cuanto a las condiciones de trabajo de los colaboradores de la Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega se tienen ventajas en cuanto a que están afiliados al sistema de salud y seguridad social, además también cuentan con un Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo, algunos de los colaboradores deben trabajar en exteriores para prestar los servicios de aseo, acueducto y alcantarillado similar a las condiciones medio-ambientales a las que se ven enfrentados los moto- taxistas (13).

En cuanto a los Hábitos saludables de los trabajadores, en una investigación realizada en la ciudad de Bogotá en el año 2011, con el objetivo de evaluar los niveles de práctica de hábitos saludables y aproximarse a la comprensión de sus determinantes, los investigadores obtuvieron varios resultados como el reconocer la promoción de la salud como un elemento central en la práctica de la salud pública, sin embargo, consideran que persisten a su alrededor importantes discusiones acerca de su efectividad, además puntualizan en la dificultad de separar el concepto

de hábito saludable del de conducta de riesgo, ya que consideran que ambos están directamente relacionados; plantean el propósito de los hábitos saludables y postulan la existencia de cuatro grupos: Hábitos saludables afines con el consumo, hábitos saludables vinculados con la higiene y la actividad física, hábitos saludables asociados a la seguridad y el confort y hábitos saludables relacionados con la participación en redes sociales de apoyo, que para la presente investigación es un sustento importante en el desarrollo de las recomendaciones para la creación de programas en estilos de vida saludables, de acuerdo a las condiciones de salud de los colaboradores de la ESPTRI (14).

Del mismo modo, en el estudio “La promoción de la salud como estrategia para el fomento de estilos de vida saludables”, en el que se obtuvo una descripción detallada de la promoción de la salud como estrategia, sus componentes y la forma de aplicación, teniendo en cuenta los factores tanto internos como externos a las personas que intervienen para su fomento. El estudio concluye que la promoción de la salud se constituye como estrategia para el fomento de estilos de vida saludables encaminada a desarrollar procesos y actividades individuales o grupales con el fin de modificar conductas de riesgo y adoptar estilos de vida saludables para mejorar la calidad de vida de las persona, lo que para el presente estudio es un referente importante teniendo en cuenta que uno de sus objetivos es realizar recomendaciones para el fomento de estilos de vida saludables con base a las condiciones de salud de los colaboradores de la Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega y a las prácticas y hábitos saludables que estos reporten en la encuesta, para que posteriormente la alta gerencia y el encargado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo puedan implementar por medio de programas (15).

En el artículo “Promoción de la salud en los lugares de trabajo: teoría y realidad”, abordan el tema desde la perspectiva de los procesos de globalización, flexibilización, reformas del sistema de salud y de trabajo, entre otros aspectos, tendencias que afectan el entorno laboral, el proceso salud-enfermedad de la

población en general y en este caso las formas de trabajar y enfermar de los colaboradores. Además, expresan que la promoción de la salud en los lugares de trabajo está sustentada teóricamente en las diferentes estrategias propuestas por organizaciones internacionales, sin embargo, la realidad de la aplicación de la estrategia en los lugares de trabajo, es limitada, existen pocos estudios que aborden la temática de promoción de la salud en los lugares de trabajo de forma integral. La investigación realizada en la Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega pretende además de ser un sustento teórico para la documentación del sistema, brindar recomendaciones para la implementación de programas que pongan en acción los encargados de la empresa con el fin de mejorar la calidad de vida de los colaboradores (16).

También, un estudio realizado en México sobre estilos de vida y riesgos en la salud de trabajadores universitarios, en el que se obtuvo información sobre factores hereditarios, condiciones de salud, hábitos de vida saludables, reacciones fisiológicas ante eventos estresantes y conductas de hostilidad y competitividad de estos, obtuvo como resultados que existen diversos riesgos, entre otros, los que generan probabilidad de aparición de una enfermedad, los que coexisten con alguna enfermedad o los que pueden ser factores de riesgo de una, además expone la importancia de realizar estudios sobre estilos de vida para ofrecer programas de prevención y tratamiento para modificar riesgos a la salud (17).

Del mismo modo, un estudio realizado en estudiantes del Programa de Medicina de una Institución de Educación Superior en Bogotá sobre estilos de vida saludables y conductas de riesgo, que tenía como objetivo describir las prácticas de vida saludable asociados a actividad física, tiempo de ocio, alimentación, consumo de alcohol, cigarrillo y drogas ilegales; sueño, afrontamiento y sexualidad, tuvo como resultado que de las siete dimensiones evaluadas por el instrumento, los estudiantes no presentaban prácticas saludables para actividad física y tiempo de ocio, y que en la mayoría de las dimensiones evaluadas entre los estudiantes se evidenciaron estilos de vida saludables. El estudio logró evidenciar que no basta con tener

información y estudio de contenidos sobre salud y enfermedad para que se eviten conductas de riesgo, regulen comportamientos y se tomen acciones en beneficio de la propia salud. En efecto, este aporte es significativo para la investigación actual, teniendo en cuenta la importancia de brindar a los colaboradores de la empresa herramientas que contengan estrategias pedagógicas teórico-prácticas para el afianzamiento de los conceptos y la apropiación de estilos de vida saludables (18).

En cuanto a las condiciones de trabajo, un estudio realizado en profesionales de la salud en Colombia, plantea que los actuales problemas del sector requieren soluciones desde todos los ámbitos, incluida una mejor gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La participación activa de los profesionales exigiendo unas mejores condiciones laborales, es un elemento esencial para que se den los cambios en los lugares de trabajo en las instituciones de salud, a su vez, puntualizan que los líderes de estas instituciones deben transformar su visión frente a la concepción que tienen del tema, para que lo vislumbren como una oportunidad de desarrollo y factor diferenciador de la institución. Asimismo el estudio plantea que el enfoque más efectivo para gestionar la salud y seguridad en la prestación de los servicios de salud, es integrarla con los objetivos estratégicos de la organización, aspecto clave a considerar ya que no se puede desconocer la relación entre una atención de calidad a los usuarios de los servicios, con las condiciones de trabajo del personal que la brinda.

Un estudio similar, realizado en la ciudad de Barranquilla sobre las condiciones de trabajo que impactan en la calidad de vida laboral, encontró como resultados que las investigaciones relacionadas con el tema de estudio aumentaron en la última década y que además el 76 % de los artículos analizados llegó a la conclusión de que existe una estrecha relación entre las condiciones de trabajo y el impacto en la salud física y mental de los trabajadores. No obstante, con un porcentaje del 9 % de las diferentes investigaciones exponen la relación entre las condiciones favorables de trabajo y el incremento en la productividad, concluyendo que en la actualidad se están estimando nuevas metodologías y/o herramientas que permiten evaluar las

condiciones a las que están expuestos los trabajadores, para de esta manera involucrarlos a conseguir no solo los objetivos financieros y de operaciones de la empresa, sino también los beneficios en pro de su desarrollo personal y profesional.

Otra investigación sobre la salud masculina: estilo de vida, enfermedades y riesgo, expone que los hombres de todo el mundo siguen teniendo tasas más altas de morbilidad y mortalidad que su contraparte femenina. El resultado de esto es que los hombres viven menos y de forma menos sana, lo que impacta a las familias, comunidades, economías y sociedades, plantea que la mayoría de las causas profundas están relacionadas con estilos de vida evitables y modificables elegidos por los hombres. Las epidemias causadas por obesidad y diabetes están directamente relacionadas con el tabaquismo, mala alimentación, exceso de consumo de alcohol, y estilos de vida sedentarios. La investigación concluye que si los médicos y autoridades responsables desean cambiar realmente el mal estado de salud de los hombres, deben concentrarse en las enfermedades evitables que son resultado de estilos de vida y comportamientos, en tratamientos basados en la evidencia en torno a la alimentación, el ejercicio, y el cese del tabaco deberán utilizarse para obtener mejores resultados, estrategia que también debe llevarse cabo por las empresas si quieren disminuir la tasa de incapacidades por enfermedad (19).

En un estudio de investigación de campo, de naturaleza transversal y descriptiva denominado “Promoción de estilos de vida saludable área de salud de Esparza” realizado mediante la elaboración de un diagnóstico de la situación actual, identificación de oportunidades y la elaboración de un programa de Estilos de Vida Saludable para la población. Además, se plantea que en las últimas décadas la edad de aparición de enfermedades crónicas es cada vez menor, por lo cual la idea primordial debe ser la prevención, asimismo, que se deben dirigir los programas a la población adulta con el fin de intervenir a tiempo evitando la aparición de estas enfermedades o al menos sus complicaciones. También afirma que promover el aumento de la actividad física no es sólo un problema individual, sino que exige, por

parte de las instituciones, un acercamiento a toda la población de carácter multisectorial, multidisciplinario y socialmente relevante. Tarea que debe ser asumida por las empresas y sus dirigentes de manera responsable, para brindar a los colaboradores espacios efectivos para la realización de actividades preventivas dentro y fuera de las mismas, como estrategia para el fomento de estilos de vida saludables (15).

Con relación a la promoción de la salud y un entorno laboral saludable, una investigación en esta temática plantea que para que exista un entorno laboral saludable, se debe promover la participación de todos los actores para controlar, mejorar y mantener la salud y el bienestar de los trabajadores, mejorando la calidad de vida de toda la población. Donde por medio de la promoción en salud, se promuevan entornos laborales saludables, fomentando el desarrollo personal, familiar y social, apoyando de esta manera al cumplimiento de las metas definidas por empleadores y colaboradores. La investigación concluye además que un ambiente laboral saludable asegura la salud de los trabajadores y mejora las condiciones de la productividad, logrando de esta manera centros de trabajo con condiciones dirigidas hacia el bienestar de los trabajadores, que fomenten las buenas relaciones personales, una buena organización y buena salud emocional. Así pues la promoción de la salud en los colaboradores y un ambiente laboral saludable garantiza unas mejores condiciones laborales y una mejora en la salud de los mismos, optimizando aspectos importantes para las empresas como la productividad y la calidad de vida (20).

Por otra parte, el artículo “Recomendaciones sobre el estilo de vida”, expone en sus apartes que el grado de eficacia de un consejo sobre salud depende del tipo de cambio propuesto en el estilo de vida por parte de las personas, y que las intervenciones más intensivas y de mayor duración, se asocian con un mayor beneficio y con cambios conservados en las conductas saludables. En consecuencia, este componente debe tenerse en cuenta en la fase de implementación de los programas en las empresas, para que sean estrategias

pensadas al mediano y largo plazo y no como actividades aisladas y sin una programación basada en el resultado de los estudios, además, recomiendan la participación de varios profesionales como psicólogos, dietistas, entre otros, siempre que sea necesario y posible, para generar cambios mayores y más objetivos (21).

3.2. MARCO CONCEPTUAL

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, ha sido concebido como una estrategia para aportar soluciones a las diferentes problemáticas identificadas a nivel laboral, con el fin de mejorar las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de los colaboradores, para tal efecto los empleadores deben garantizar su implementación en todos los niveles de la empresa, teniendo en cuenta el ciclo de la mejora continua: Planear, Hacer, Verificar y Actuar.

Una buena implementación del Sistema de Gestión facilita el desarrollo de programas encaminados a la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, los cuales se verán reflejados en un entorno laboral saludable, su objetivo es garantizar el bienestar de los colaboradores, controlando los riesgos a los que se encuentran expuestos por su actividad, fomentando hábitos y estilos de vida saludables dentro y fuera de la empresa.

Los estilos de vida y trabajo saludables pueden considerarse como un factor determinante en las condiciones de salud de las personas, una alimentación sana, realizar actividad física frecuentemente y una higiene adecuada favorecen la conservación de la salud; por el contrario, el exceso en el consumo de alcohol, el tabaquismo, el uso de sustancias psicoactivas, una alimentación inadecuada y el sedentarismo, sumado a entornos nocivos sin control de los peligros, aumentan el riesgo de padecer enfermedades, sufrir accidentes y generar incapacidades.

3.2.1. Fundamentos teóricos

3.2.1.1. Salud

Cuando hablamos de promoción de la salud es indispensable hablar de “salud” ya que es el pilar fundamental de este programa, el cual es velar, cuidar la salud y la integridad de las personas dentro y fuera de la empresa. La salud es un recurso que se debe cuidar ya que esta nos permite gozar de una vida individual, social y productivamente activa. La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, no solamente es ausencia de enfermedad o dolencia, según la definición presentada por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

La salud es unos de los derechos fundamentales de todo ser humano sin importar su creencia política, religión, raza o estrato socioeconómico, por eso se encuentra plasmada en la constitución política de Colombia en el artículo 49, diciendo que “La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud” (22).

Cuando hablamos de salud se puede ver de dos maneras, la primera, la parte física donde el cuerpo tiene la capacidad de desenvolverse en su entorno cotidiano, realizar ejercicio, tener una vida social activa, trabajar sin ningún problema; la segunda, es la salud mental esta se caracteriza por el equilibrio del estado emocional, psíquico y social donde el individuo es capaz de enfrentar los retos que se presentan diariamente y se ve reflejado en como sentimos, actuamos y pensamos, en otros términos, sería ausencia de enfermedad mental.

Para las empresas es importante contar con un ambiente sano tanto en su clima laboral como en la salud de las personas ya que sin estas no existiría la empresa, es por ello que cada vez más los empresarios buscan mejorar el clima laboral con estudios de cargas laborales, implementando el Comité de Convivencia Laboral como lo dice la ley para reducir el riesgo psicosocial, realizan diversas actividades, capacitaciones e implementan programas como promoción y prevención de la

salud, los cuales tienen como finalidad crear conciencia en las personas de la importancia de tener buenos hábitos, de comer sano, realizar deporte, cuidar cada parte del cuerpo, tratando de conseguir o mantener un buen estado de salud para envejecer con calidad de vida.

3.2.1.2. Estilos de vida saludable

Definidos como los procesos sociales, las tradiciones, los hábitos, conductas y comportamientos de los individuos y grupos de población que conllevan a la satisfacción de las necesidades humanas para alcanzar el bienestar y la vida (23).

Aquellas conductas que se adoptan como propias y que realizan las personas dentro de su desarrollo en la sociedad, las elecciones, los patrones de comportamientos y conductas adaptadas relacionadas con la salud, inciden en todos los contextos en los que se desarrolla el ser humano y, más aún, que estas traigan beneficios para la vida, se convierten en hábitos y estilos de vida saludables, los cuales repercuten de manera favorable en el desarrollo de las personas, para mantener y promover bienestar físico, mental y social.

La protección de todos aquellos agentes generadores de enfermedades, mantener un peso corporal saludable y acorde a las características antropométricas de cada persona, la adecuada higiene personal y un ambiente de vida como de trabajo limpio, la realización de actividad física de forma regular, entre muchos otros aspectos permiten mantener un adecuado estado de salud y bienestar.

Los estilos de vida saludables, están directamente determinados por las tradiciones, las características propias de la comunidad, las creencias y la cultura, puesto que, a partir de los comportamientos sociales asimilados dentro de contexto de desarrollo personal, se adquieren dichos estilos, los cuales permiten el disfrute de las necesidades humanas y, son la base para gozar de una vida saludable.

La adopción de estilos de vida saludables redundan en todos los contextos y prácticas en las que se desarrolla el ser humano, los cuales van desde el ámbito laboral, social y hasta el familiar, asumir esta con responsabilidad ayuda a la prevención de riesgos psicosociales y a conservar una vida llena de goce y disfrute.

3.2.1.3. Promoción de la salud

Según el American Journal of Health Promotion, en su filosofía editorial, la promoción de la salud se considera como la ciencia y el arte de ayudar a la población a cambiar su estilo de vida hacia buscar un óptimo estado de salud, el cual es entendido como el balance de salud física, emocional, social, espiritual e intelectual, insistiendo en que el cambio en el estilo de vida puede facilitarse a través de la combinación de esfuerzos de incremento en los conocimientos, de cambios de comportamiento y de creación de ambientes que ayuden a la adecuada realización de las buenas prácticas de salud, afirmando que, de estos tres, el trabajo en los ambientes será el que probablemente tenga un mayor impacto en producir cambios posteriores (24).

La promoción de la salud debe verse como un proceso continuo y estructurado que tiene como finalidad el mejoramiento de la misma en los individuos, con el apoyo de intervención de un equipo interdisciplinario, que proporcione las herramientas y medios necesarios para optimizar la salud y realizar mayor control sobre esta, para generar cambios de comportamiento relacionados con los hábitos y estilos de vida saludables, reflejados en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas que conforman la sociedad, obteniendo como valor agregado la disminución del costo económico del proceso salud-enfermedad.

Se debe tener en cuenta además que la promoción de la salud se puede ver influenciada por el ciclo de vida en el que se encuentren las personas, así como también por su género, ya que el ser hombre o mujer es un determinante respecto al modo de actuar frente a la salud, además de la prevalencia de algunas

enfermedades, que se verán reflejadas en mayor proporción en un género en específico. Otro aspecto que influye es la cultura, pues está directamente ligada a los hábitos alimenticios, las actividades realizadas en el tiempo de ocio y descanso, la práctica del deporte, entre otros. Además, el nivel socioeconómico interviene en un estilo de vida saludable, por las facilidades o limitaciones en el acceso a una alimentación adecuada, mayores alternativas de desarrollo de actividades físicas y deportivas en el tiempo libre y la educación.

Según lo planteado por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) la promoción de la salud, se consigue a través de tres mecanismos intrínsecos de las personas, estos son:

1. El autocuidado, es decir, las decisiones y acciones que la persona lleva a cabo en beneficio de su propia salud.
2. La ayuda mutua o acciones que las personas realizan para ayudarse unas a otras de acuerdo a la situación que estén viviendo.
3. Los entornos sanos o creación de las condiciones ambientales que favorecen la salud.

En consecuencia, las empresas tienen en la actualidad que ser garantes de la promoción en salud, trabajando en varios frentes como la sensibilización de los colaboradores sanos, de generar en ellos una cultura del autocuidado y proporcionar entornos laborales adecuados para que las personas preserven su salud en sus puestos de trabajo y no sea justo allí donde la pierdan, se trata de la responsabilidad social empresarial que promueve la salud y el bienestar. Y otro, enmarcado en la movilización y el apoyo de los trabajadores frente al sedentarismo y los hábitos de alimentación poco saludable como factores de riesgo desencadenantes de Enfermedades Crónicas no Transmisibles.

Asimismo, la promoción de la salud en las empresas propicia el aumento de la productividad, mejora la imagen institucional y modera los costos de asistencia médica, además de incrementar el compromiso de los colaboradores hacia la

empresa y viceversa, por consiguiente, para tener colaboradores sanos se deben tener en cuenta las siguientes características:

- Participación: todos los colaboradores deben estar involucrados en las estrategias y actividades planeadas para la promoción de la salud.
- Integración: deben de estar incluidas todas las áreas de la empresa, así como también otras organizaciones como ARL, cajas de compensación y los contratistas o prestadores de servicios.
- Liderazgo: la dirección y el equipo ejecutivo deben liderar el proceso, y ser el ejemplo a seguir en la empresa.
- Sistema de gestión: los programas deben estar ligados al mejoramiento continuo, mediante el análisis de necesidades, establecimiento de prioridades y el ciclo PHVA(Planear-Hacer-Verificar-Actuar)
- Hábitos saludables: se deben promover permanentemente hábitos y estilos de vida saludables con entornos propicios (11).

3.2.1.4. Prevención de la enfermedad

La prevención tiene que ver con las teorías de causalidad de la enfermedad en cualquier modelo médico; ella ha sido definida como: "La aplicación de medidas técnicas que incluye aspectos médicos y de otras disciplinas que tienen como finalidad impedir la aparición de la enfermedad (prevención primaria) curarla (prevención secundaria) y devolverle las capacidades perdidas (prevención) promoción de la salud, prevención de la enfermedad, atención primaria en salud (5).

La prevención de la enfermedad son todas aquellas acciones, que se realizan con el fin de evitar que se desarrollen enfermedades en los individuos, acciones realizadas desde el hogar, las empresas y las organizaciones prestadoras de salud. Así mismo son estrategias caminadas a detener el avance de las enfermedades y mitigar sus consecuencias, una vez detectada la enfermedad.

Prevenir enfermedades es una medida que involucra la promoción de la salud, como también el diagnóstico y tratamiento del individuo afectado oportunamente, además se debe tener en cuenta que en algunos casos se debe llegar a la rehabilitación del mismo, con el fin de evitar secuelas futuras a causa de la enfermedad adquirida.

Sigerist hizo una distinción entre la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, y reconoció que las medidas de la promoción de la salud tienen efectos preventivos y no contrario, es decir, un programa para evitar el consumo del cigarrillo se constituye en una actividad de promoción; más uno que apunte a la cesación o reducción de fumar está desarrollando acciones de prevención; para el ejemplo, el hecho de no fumar está suprimiendo riesgos frente a enfermedades inherentes al cigarrillo.

Las empresas deben garantizar programas de prevención de la enfermedad, donde se abarquen todos aquellos factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestos los colaboradores, asimismo involucrar a todos y cada uno de los miembros de la empresa en estos programas, para que así estos conozcan e interioricen las medidas desarrolladas por la misma, tendientes a evitar el desarrollo de enfermedades.

3.2.2. Factores protectores

3.2.2.1. Nutrición

Es el conjunto de funciones armónicas y coordinadas entre sí, que se efectúan al interior del organismo y tienen por objeto mantener y conservar la vida. Corresponde por tanto a un estado de los seres vivos, cuyo proceso es involuntario y para que sea apropiado deberá tener una buena y variada selección de alimentos (24).

La nutrición puede ser vista como el hábito de consumir alimentos acordes a las necesidades particulares de cada persona, con los cuales el organismo asimile todo aquello que sea beneficioso y contribuya al buen funcionamiento y mantenimiento

de los órganos y el cuerpo en sí, alimentos que sean particularmente ricos en vitaminas y nutrientes, equilibrados y en el mejor de los casos, acompañados de actividad física frecuente, una nutrición saludable disminuye la probabilidad de adquirir enfermedades, mejora el desarrollo físico y mental, asimismo, una buena nutrición se refleja tanto a nivel interno como externo en el cuerpo y, ayuda a tener una mejor la calidad de vida.

La nutrición, a diferencia de la alimentación está estrechamente ligada a las vitaminas y nutrientes que se encuentran en los alimentos que consumimos y, que tienen un efecto involuntario en el organismo después de ingerir la comida, por su parte, la alimentación puede ser vista como un acto voluntario, puesto que son acciones que se realizan a conciencia, cuando se elige, elabora y se ingesta la comida.

La nutrición puede ser vista como un proceso transformativo, donde los alimentos que se consumen son modificados en nutrientes, en otras palabras, tras digerir y absorber los alimentos, estos se convierten en nutrientes, los cuales, por medio de del torrente sanguíneo viajan y llegan a todas las células del cuerpo para llevar así todos los beneficios encontrados en los alimentos y permitir el disfrute de una buena nutrición.

En definitiva, la nutrición consiste, en asimilar de todos los alimentos que se consumen las sustancias útiles, que permitan que el organismo se vea beneficiado, tanto externa como internamente, y de esa manera se goce de una nutrición ideal según las características particulares de cada persona.

Impulsar estrategias para fomentar una adecuada nutrición desde las empresas, permitirá, que los colaboradores se sientan sujetos activos dentro del desarrollo empresarial, no obstante, los beneficios serán, tanto para colaboradores, como para la empresa, puesto que las personas gozaran de una adecuada alimentación, lo cual repercute positivamente en una buena nutrición, la cual se verá reflejada en el desarrollo de las actividades, en la salud y bienestar de cada uno de los colaboradores.

3.2.2.2. Alimentación saludable

Es aquella que satisface las necesidades de energía y nutrientes en todas las etapas de la vida considerando su estado fisiológico y velocidad de crecimiento; promueve el suministro de nutrientes de la madre al feto, la práctica de la lactancia materna e incluye alimentos ricos en nutrientes y la alimentación complementaria adecuada; proporcionando una dieta completa, equilibrada, suficiente, adecuada, diversificada e inocua que previene la aparición de enfermedades asociadas con una ingesta deficiente o excesiva de energía y nutrientes (25).

La alimentación saludable permite el crecimiento y desarrollo de los individuos, desde su niñez hasta la vejez de manera sana, así como a mantener un buen estado de salud, disminuyendo el riesgo de adquirir enfermedades relacionadas con la alimentación. Es importante mencionar, que para tener una alimentación verdaderamente saludable se debe saber distinguir los alimentos, puesto que en la actualidad existen alimentos sanos y otros que en definitiva no lo son; Una alimentación saludable es indispensable para optimar la salud física y mental de las personas.

La decisión de adoptar una alimentación saludable no debe dejarse solo en manos de la población, sino que esta debe involucrar a los entes gubernamentales y a las empresas, quienes son los encargados de comunicar a la población, en este caso trabajadora, los beneficios que trae para la vida el tener una alimentación saludable, así como los tipos de dietas adecuadas según la necesidad de cada individuo y, las modalidades de actividad física, tendientes a disminuir el riesgo de contraer enfermedades no transmisibles.

Parte de la responsabilidad, de crear estilos de alimentación saludable, recae sobre las empresas, puesto que estas no deben convertirse meramente en generadoras de empleo, por el contrario, deben garantizar que la estadía de los colaboradores dentro de esta sea provechosa, fomentando conciencia sobre la importancia de tener una alimentación saludable y los beneficios que trae interiorizar este hábito para la

salud de las personas. Una alimentación saludable, se ve reflejada tanto en el contexto social, como en el laboral.

3.2.2.3. Autocuidado

Es el reconocimiento de la capacidad para decidir sobre el cuerpo, la salud física, mental y emocional, en función del desarrollo como ser social, a partir de la reafirmación como persona, y en la perspectiva del crecimiento personal, sobre la base de las necesidades individuales que conduzcan a la toma de decisiones consientes y permanentes (23).

El autocuidado está ligado a diferentes factores que determinan las decisiones y acciones que el individuo tome frente a su salud, uno de ellos son los conocimientos que tenga para la toma de medidas objetivas e informadas sobre las prácticas sanas, teniendo en cuenta que no todos los conocimientos están directamente ligados al nivel de estudios y a la educación, y el otro aspecto en el autocuidado es la voluntad, en cuanto al cómo se moviliza la persona para actuar de una u otra manera frente a una situación, habito o costumbre, para que este sea asimilado como dañino o beneficioso para su salud.

Por consiguiente, el autocuidado además de ser una decisión personal, requiere de un análisis del contexto en el que se desenvuelve el individuo, y de los niveles de desarrollo del entorno, además es preciso tener en cuenta que el autocuidado no solo hace parte de la prevención, sino que también debe estar inmerso en la enfermedad con el manejo de medicamentos y el tratamiento y en la rehabilitación con los cuidados necesarios para recuperar la salud.

De manera que, el autocuidado es un aspecto que las empresas deben fomentar entre sus colaboradores para controlar los peligros y riesgos inmersos en las labores que desarrollan diariamente, como en la apropiación de estilos de vida saludables, dentro y fuera de los sitios de trabajo, para disminuir la probabilidad de la materialización de un accidente de trabajo o el desarrollo de una enfermedad que

genere una incapacidad, que le impidan mantener e incluso mejorar proactivamente su propia seguridad y salud y por consiguiente en la calidad de vida de los colaboradores

En conclusión, el autocuidado requiere de diferentes acciones entre las que está estimada una alimentación balanceada y saludable, teniendo en cuenta la edad, el género y la actividad de la persona, evitar el consumo de alcohol, tabaco y sustancias alucinógenas, además los periodos de sueño y descanso, realizar actividades de ocio y recreación que permitan la relajación y el esparcimiento, hacer actividad física frecuentemente y de manera ordenada, consultar al médico y al odontólogo para chequeos preventivos y una actitud positiva constante frente a las situaciones de la vida, asimismo en el ámbito laboral es importante que los colaboradores adopten formas seguras de trabajar, teniendo en cuenta los riesgos y peligros que puedan afectar su desempeño y/o producir accidentes de trabajo o enfermedades laborales, incentivar el uso de elementos de protección personal, así como del seguimiento de procedimientos y/o estándares, la adopción de estilos de trabajo seguro y saludable y la concienciación sobre la importancia de su salud frente a los procesos productivos de la empresa y de su calidad de vida.

3.2.2.4. Higiene

Se acepta que el término de higiene tiene relación con la mitología griega, en particular con hygeia (γυεία) hija de esculapio (σκληπιός), deidad de la medicina y la curación y con el mismo se hacía referencia a los principios necesarios para conservar la salud (Sacasa, 2000), que posteriormente son los que dan origen a la salud pública cuando su práctica deja de ser un asunto de interés privado y grupos sociales comienzan a avanzar en la imposición de determinadas costumbres y prácticas sociales, con el fin de combatir la aparición de enfermedades epidémicas (Quevedo, 2004). En la actualidad el término se utiliza asociado a otros más para señalar una serie de habilidades y condiciones ambientales recomendadas para optimizar la salud (24).

Como se aprecia en el párrafo anterior, el término higiene ha sido usado desde la antigüedad, con el propósito de preservar la salud, observándose una evolución en dicho término, puesto que este deja de ser simplemente de interés privado, o de un grupo limitado de personas, a ser utilizado por toda la humanidad con el objeto de eliminar la aparición de enfermedades, llegando hasta la actualidad, donde el término higiene es usado para mencionar diferentes tipos de costumbres que se realizan a fin de mejorar las condiciones tanto de vida como de trabajo de las personas, en ese sentido, podemos hablar de diferentes tipos de higiene, como:

- **Higiene del sueño**

La expresión “higiene del sueño” es utilizada para describir un grupo de conductas que exponen a las personas a actividades y señales que los preparan para el momento adecuado y eficaz de disfrutar de un periodo de sueño (Meltzer & Mindell, 2004), que cumpla con su papel en cuanto a la conservación de la energía, la reparación corporal y neurológica y la protección ante el desgaste del día futuro, así como la consolidación de la memoria y la regulación de diferentes funciones vitales (Kovalzon, 1990), todo lo cual tiene el potencial para mejorar la calidad de vida y el aprendizaje (Suen, Tam y Hon, 2010) (24).

El sueño es una actividad esencial para el ser humano, puesto que, durante este se generan diversos procesos en el organismo, los cuales permiten, no solo la capacidad de permanecer despierto después de finalizado este proceso, sino también el afianzamiento de la memoria, aprendizaje, productividad, entre otros procesos cognitivos. La alteración de este, causa transformaciones en el comportamiento, así como malestar y en muchos casos estrés.

Contar con adecuados hábitos de higiene de sueño, permite una práctica laboral favorable, puesto que, de la calidad del descanso y sueño, dependerá la calidad del desempeño laboral, las empresas deben permitir que los colaboradores laboren las horas permitidas por la ley, así, estos tendrán la posibilidad de descansar el tiempo suficiente y necesario para brindar a la empresa resultados de calidad en el

desarrollo de sus funciones. Una buena higiene de sueño se ve reflejada en la mejora empresarial.

- **Higiene corporal**

Algunos autores clasifican los comportamientos de higiene corporal como: limpieza de pies, manos, higiene bucodental y normas básicas de vestimenta (Muelas, Calvo, Quiles, López, Castillo, Serrano y Beteta, 2008), lavado frecuente de las manos antes de las comidas y de manipular alimentos, después de orinar o defecar y de estar en contacto con objetos sucios; así como cortar y limpiar las uñas, uso de toalla individual, aseo del cabello al menos 2 o 3 veces por semana, el uso de peine y cepillo individual, uso de ropas limpias y apropiadas a la época del año y el ajuste adecuado de los zapatos para evitar deformaciones (Castanedo, 2002) (24).

La higiene corporal, son todos aquellos cuidados que el cuerpo necesita para mantenerse sano, activo, y con vitalidad, gozar de una adecuada higiene personal protege a la persona y a la sociedad que lo rodea, además, permite la reducción de bacterias, microorganismos y patógenos, lo que se ve reflejado en una sociedad más sana.

Una adecuada higiene personal permite la conservación de la salud física en los individuos, esta práctica juega un papel de vital importancia en el ser humano, puesto que la limpieza regular y adecuada del cuerpo permite la protección de enfermedades, no obstante, la ausencia de esta puede traer consecuencias negativas para el organismo y la sociedad en general.

Contar con una buena o mala higiene corporal incide de manera directa sobre la salud de las personas, puesto que son muchas las enfermedades que se desarrollan a causa de las inadecuadas prácticas de higiene, asimismo, contar con hábitos de higiene adecuados favorece las relaciones interpersonales, previene la aparición de enfermedades, se eleva la autoestima, entre otros.

Desarrollar estrategias que promuevan una adecuada higiene desde las empresas, permite lugares de trabajo más sanos y con menos probabilidad de morbilidad,

asimismo, esta se ve reflejada en la productividad de la empresa, y en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales al interior de la misma y fuera de ellas, dichas estrategias no solo forman parte de la vida laboral sino de la vida social y en comunidad de los colaboradores, generando así promoción de la salud y estilos de vida saludables en los colaboradores.

3.2.2.5. Actividad física

La expresión actividad física tiene relación con cualquier movimiento del cuerpo que produce gasto energético y en él se incluyen acciones que tienen como propósito el mantenimiento de la vida (el autocuidado, el desplazamiento, los oficios domésticos, la ocupación habitual, etc.) y la distracción (las relaciones sociales, el ocio, etc.), mientras que el ejercicio físico es un trabajo corporal planificado, estructurado y repetitivo que tiene como objeto (intermedio o final) el mantenimiento o el mejoramiento de la condición física e incluye acciones de resistencia cardiorespiratoria (aeróbica o anaeróbica), de fuerza o resistencia muscular (dinámicos (isotónicos o isocinéticos) y estáticos) y de flexibilidad (estiramientos y movilidad articular), mientras que el deporte es una clase de ejercicio físico, que contiene criterios de competición y por ende incluye acciones de preparación o entrenamiento con el fin de llevar al límite las capacidades y de esta manera mejorar el rendimiento; el resultado de estas acciones corresponde a la forma o condición física, que no es más que los atributos que las personas disfrutan en cuanto a resistencia cardiorespiratoria, resistencia muscular, fuerza, flexibilidad y velocidad (Guillen y Linares, 2001).

La actividad física juega un papel fundamental en la salud ya que ayuda a la prevención de patologías como enfermedades osteomusculares, metabólicas y cardiovasculares, entre otras. La actividad física hace parte de los estilos de vida saludables, y para ello se debe estar apartado del consumo de tabaco, drogas, alcohol y de los malos hábitos.

Se puede apreciar que cada vez más las personas son menos activas, consecuencia de la modernización y la tecnología, estos cambios han contribuido en gran parte al sedentarismo en el que estamos sumergidos hoy en día, se estima que más del 60% de la población a nivel mundial no realiza el mínimo de actividad física recomendada por los médicos. Por ello es importante propender por programas que incentiven a las personas a que adopten buenos hábitos y estilos de vida saludables, creando conciencia en estas de realizar ciertos cambios y adquirir nuevos hábitos que ayuden a una mayor longevidad y esperanza de vida.

3.2.2.6. Deporte

Guillen y Linares, 2001 definen el deporte como una clase de ejercicio físico, que contiene criterios de competición y por ende incluye acciones de preparación o entrenamiento con el fin de llevar al límite las capacidades y de esta manera mejorar el rendimiento (24).

El deporte tiene características determinadas como el seguimiento de reglas específicas, el aprendizaje de técnicas y tácticas propias de cada disciplina, y otras como la responsabilidad, el trabajo en equipo y la comunicación entre los individuos, que generan en los sujetos que lo practican cambios y mejoras a nivel físico y mental, además de otras particularidades ligadas a los procesos de socialización y la obtención de resultados en cualquiera de sus niveles.

Es así como la práctica del deporte aporta beneficios en diferentes esferas del ser humano, uno de estos son los educativos que se ven enmarcados en el fomento y transmisión de valores en un grupo determinado de personas, el aprendizaje de una competición limpia, la importancia del saber ganar y el cómo sobrellevar la derrota. También se facilitan beneficios económicos que se ven reflejados en el mejoramiento de la calidad de vida y la disminución de las enfermedades crónicas no transmisibles e incapacidades, además de las ventajas del marketing, siendo el deporte un excelente medio de publicidad y posicionamiento de marcas. Y los

beneficios culturales, como potencializador de las costumbres y tradiciones propias de las regiones donde se practican, y como generador de sentido de pertenencia e identidad.

En la actualidad el deporte se ha convertido en una estrategia empresarial para el fortalecimiento de aspectos organizacionales, en la que con la práctica del deporte se puede trabajar aspectos fundamentales de la convivencia y el clima organizacional, y la promoción de la salud de los colaboradores, con los cuales se mejora el rendimiento y la productividad de la empresa, solo enseñando el deporte de esta manera es posible el fortalecimiento de la identidad cultural y la integración social. Por esta razón, “el objetivo principal de las políticas de promoción de la actividad física y el deporte debería ser el desarrollo físico, cultural y social de los sujetos” (24).

En efecto, las empresas deben incentivar en sus colaboradores el aprovechamiento del deporte, en la utilización constructiva del tiempo libre, con el fin de proporcionar espacios de esparcimiento, recreación y desarrollo de las cualidades, tanto físicas con el acondicionamiento corporal, como mentales con el descanso y la creatividad, y sociales con los procesos de integración de los colaboradores participantes en las actividades deportivas.

Al respecto, el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, establece que las empresas con más de 50 trabajadores deben programar eventos deportivos, de recreación, culturales y de capacitación, por lo tanto, es deber de los empleadores crear programas que fomenten el deporte y la recreación como estrategias para el buen aprovechamiento del tiempo dentro y fuera de la empresa, y como aspecto importante en el establecimiento de estilos de vida saludables para mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

3.2.2.7. Pausas activas

La pausa activa es una actividad física realizada en un breve espacio de tiempo en la jornada laboral o durante extenuantes jornadas de estudio, orientada a que las personas recuperen energías para un desempeño eficiente, a través de ejercicios que compensen las tareas desempeñadas, revirtiendo de esta manera la fatiga muscular y el cansancio generado por el trabajo (26).

Para muchos el término “pausa activa” es relativamente nuevo en el país, después de que se realizaron diferentes estudios acerca de este tema se llegó a la conclusión de la importancia que esta tiene en el ámbito laboral, debido al crecimiento de enfermedades laborales especialmente en colaboradores que tiene un mayor tiempo de exposición en ciertas actividades relacionadas con su trabajo y las condiciones de este; si se efectúa una pausa en la actividad diaria esta ayuda al descanso, a reducir la tensión muscular, salir de la rutina, estimular partes del cuerpo que permanecen inactivas por largos periodos de tiempo, e integrar grupos de trabajo creando así un buen clima laboral.

Para implementar un programa de pausas activas en la empresa es necesario realizar un estudio previo a todos los colaboradores de la misma analizando las condiciones de salud de estos, realizando un diagnostico a los puestos de trabajo para verificar los riesgos a los que se encuentran expuestos y las condiciones de estos, la información obtenida se analiza y el resultado de esta será la base para crear el programa adecuado para los colaboradores.

3.2.3. Factores de riesgo

3.2.3.1. Sedentarismo

Se define generalmente como la "falta de actividad física o inactividad física". Con esta definición se describe más bien una conducta o un estilo de vida. Produce una disminución en la eficiencia del sistema cardiovascular (corazón y circulación sanguínea), una disminución y pérdida de masa ósea y muscular, aumento de peso, aumento de la frecuencia cardiaca y presión arterial (15).

En la actualidad el sedentarismo es uno de los estilos de vida más comunes, la inactividad física se ha acentuado debido a la tecnificación y modernización de las ciudades en la evolución de los sistemas de transporte y la aplicación de tecnología en los lugares de trabajo, disminución en las acciones que requieren la movilización de los individuos, nuevas formas de ocio y ocupación del tiempo libre y cada vez más actividades que demandan solamente producción intelectual.

El sedentarismo trae consigo consecuencias para la salud de las personas como aumento de peso y con este la aparición de las enfermedades crónicas no transmisibles; la obesidad es una de las principales, debido a que la persona sedentaria consume una mayor cantidad de calorías de las que puede gastar con la actividad diaria, por ende estas se acumulan en forma de grasa; así mismo con la inactividad física los huesos y los músculos pierden fuerza y se debilitan, además la persona sedentaria se cansa fácilmente ante cualquier actividad que requiera esfuerzo físico como subir escaleras, caminar, levantar objetos o correr, como consecuencia del aumento del volumen de grasas en el torrente sanguíneo, que se ve reflejado en el esfuerzo del corazón para hacer llegar la sangre a todo el organismo, también se manifiestan problemas osteomusculares como fatiga, desgarros, dolor articular y la aparición del estrés.

Afortunadamente, el sedentarismo es un factor de riesgo modificable, que puede corregirse con la inclusión de hábitos y estilos de vida saludables como la realización frecuente de ejercicio físico, una alimentación adecuada y unas buenas prácticas de ocio y aprovechamiento del tiempo libre, teniendo en cuenta que estos hábitos y estilos deben ser aplicados en todos los entornos de desarrollo del hombre: hogar, escuelas, colegios, universidades y empresas para generar cambios efectivos y perdurables en el tiempo.

En el caso de las empresas, estas son un foco importante de inactividad física en la actualidad, por ende es deber de las direcciones y equipos de trabajo, la reducción de los niveles de sedentarismo en sus colaboradores por medio de estrategias que permitan alternar adecuadamente los tiempos de trabajo- descanso, así como también la variación en las posturas de realización de la labor, además proporcionar a los colaboradores herramientas útiles para el aprendizaje de hábitos y estilos de vida saludables dentro y fuera del trabajo como la disminución del uso de tabaco, alcohol y drogas, la adopción de una dieta saludable, la realización frecuente de actividad física y técnicas para reducir el estrés.

3.2.3.2. Obesidad

El sobrepeso y la obesidad son una epidemia que afecta a individuos de todas las edades, sexos, razas y latitudes, sin respetar el nivel socioeconómico. Es la consecuencia de la existencia de un balance energético positivo que se prolonga durante un tiempo. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la obesidad cuando el IMC (índice de masa corporal, cociente entre la estatura y el peso de un individuo al cuadrado) es igual o superior a 30 kg/m². También se considera signo de obesidad un perímetro abdominal en hombres mayor o igual a 102 cm y en mujeres mayor o igual a 88 cm.

La obesidad se clasifica en dos tipos:

- Obesidad exógena: La obesidad debida a un régimen alimenticio inadecuado en conjunción con una escasa actividad física.
- Obesidad endógena: La que tiene por causa alteraciones metabólicas. Dentro de las causas endógenas, se habla de obesidad endocrina cuando está provocada por disfunción de alguna glándula endocrina, como la tiroides (obesidad hipotiroidea) o por deficiencia de hormonas sexuales como es el caso de la obesidad gonadal.

A consecuencia de la obesidad cada año mueren un número considerable de personas por enfermedades como la diabetes, cardiopatía isquémica, hipertensión arterial y las enfermedades coronarias, estas patologías son agravadas por la obesidad. En la mayoría de los casos son el resultado de un mal estilo de vida, es la combinación de una dieta excesiva de nutrientes y una vida sedentaria, estos factores son causantes de la aceleración de la obesidad en nuestra sociedad.

Para prevenir la obesidad se recomienda llevar una dieta sana baja en grasas y rica en frutas y verduras, es recomendable realizar mínimo cinco ingestas de comidas al día en porciones pequeñas, adicional a esto la realización ejercicio físico de manera regular, según la OMS, se recomienda realizar mínimo tres veces por semana actividad física por lo menos 45 minutos, teniendo en cuenta las particularidades de cada persona y las recomendaciones de un profesional.

3.2.3.3. Tabaquismo

El tabaco es una planta herbácea anual o perenne, cuyas hojas preparadas convenientemente, se fuman, se aspiran o se mascan. Sus hojas contienen un alcaloide (nicotina), en cantidades variables que van de 0.2 al 5% según la especie que excita el Sistema Nervioso Vegetativo. La nicotina, es un alcaloide líquido, incoloro, volátil presente en las hojas del tabaco, aunque se puede producir

sintéticamente. Este alcaloide se absorbe fácilmente en las vías respiratorias, mucosa bucal y piel. Por ser una base relativamente fuerte, su absorción en el estómago es limitada, no así a nivel intestinal (8).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) el consumo de tabaco es la primera causa de invalidez y muerte prematura en el mundo, provocando 1,2 millones de muertes ya que se le relaciona con más de 29 enfermedades en las que se encuentra cáncer de pulmón, bucal, laringe, faringe, esófago, vejiga, riñón, páncreas y enfermedades cardiovasculares.

El tabaquismo podría considerarse un problema de Salud Pública ya que causa muchas muertes a nivel mundial, las cuales podrían evitarse si las personas propendieran por mejorar los hábitos de vida y dejaran de lado el tabaquismo, el gobierno para concientizar a las personas de este mal expidió la resolución N° 1956, la cual prohíbe fumar en:

- Áreas interiores o cerradas de los lugares de trabajo o públicos
- Entidades de salud
- Instituciones de educación, preescolar, básica y media y no formal que atiendan a menores de edad.
- Establecimientos donde se atiendan a menores de edad.
- medios de transporte de servicio público, oficial y escolar.
- Solamente se podrán establecer zonas para fumadores en sitios abiertos o al aire libre.

Las empresas comprometidas con esta iniciativa y para dar cumplimiento a la ley implantaron el reglamento de alcohol, tabaco y drogas el cual, debe ser socializado con todos los colaboradores, para que conozcan la importancia de este dentro y fuera de la empresa, acompañado de diversas capacitaciones para concientizar a los mismos de las consecuencias del tabaquismo.

3.2.3.4. Consumo de Sustancias Alucinógenas

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) droga es toda sustancia que, introducida en el organismo por cualquier vía de administración, produce de algún modo una alteración del natural funcionamiento del sistema nervioso central del individuo y además es susceptible de crear dependencia, ya sea psicológica, física o ambas. Son sustancias que al ser tomadas pueden modificar la conciencia, el estado de ánimo o los procesos de pensamiento de un individuo. Dentro de estas definiciones se encuentran todas las sustancias psicoactivas, ya sean legales como alcohol, tabaco, fármacos hipnosedantes o estén consideradas ilegales por las convenciones y tratados sobre sustancias psicotrópicas, que incluyen en sus listas, entre muchas otras, al cannabis, la cocaína, las anfetaminas y la heroína.

Cualquier tipo de drogas trae consigo consecuencias para la salud como trastornos cerebrales que producen desorientación, fantasías, alucinaciones, depresión, paranoia, agresividad, irritabilidad, ansiedad, pánico, psicosis, múltiples cambios de personalidad, pérdida de la memoria, entre otros. A largo plazo produce daño cerebral irreversible, deteriora los órganos del cuerpo, disminuye las defensas y altera el metabolismo del cuerpo, adicional a esto se da un deterioro del aspecto físico producido por el insomnio, agotamiento y vejez prematura.

La empresa debe ser consciente de la realidad que se vive y dar la importancia necesaria para implementar políticas y programas como trabajo seguro, estilos de vida saludables y políticas de alcohol, tabaco y drogas como lo menciona la ley en el decreto 1072. El consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, son una problemática que perturba la sociedad, la familia y el entorno laboral, para las empresas todos los entornos son críticos y deben conscientes del reto social al que se enfrenta. Donde se hace indispensable tratar temas como la salud, seguridad en el trabajo, eficiencia y productividad; desarrollando estrategias de prevención, exponiendo los posibles riesgos y enfermedades a los que se encuentran expuestos por el consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, llegando a todos los niveles de la organización ya que esto se ha convertido en un problema de salud

pública donde existe una responsabilidad social y de la cual todos somos partícipes, es por ello que el gobierno ha tomado la iniciativa de realizar campañas publicitarias, en colegios, sectores vulnerables, implementando leyes donde involucra todo tipo de establecimientos públicos y privados.

3.2.3.5. Alcoholismo

La Organización Mundial de la Salud (OMS) plantea que el alcoholismo es un trastorno conductual crónico manifestado por ingestas repetidas de alcohol, excesivas, respecto a las normas dietéticas y sociales de la comunidad y acaban interfiriendo la salud o las funciones económicas y sociales del bebedor. El alcohol es una sustancia soluble en agua y circula libremente por todo el organismo afectando a células y tejidos (27).

El alcohol en el cuerpo puede llevar a la afectación del hígado y del cerebro, generando así enfermedades como: hígado graso, hipertensión arterial, disminución de la memoria, así como de las capacidades intelectuales, hasta la cirrosis hepática, la cual es una de las complicaciones más serias y frecuentes de los alcohólicos.

El alcoholismo puede ser visto como una enfermedad que genera en el individuo que la padece la necesidad de ingerir alcohol, puesto que existe una dependencia hacia este, la cual puede manifestarse de diferentes maneras, cuando no es posible ser ingerido, el consumo de alcohol resulta negativo, puesto que este repercute en el desarrollo del individuo, a nivel corporal se pueden apreciar cambios físicos poco favorables, así como a nivel social y familiar; este padecimiento no afecta simplemente al bebedor, sino que también afecta a su familia, a la sociedad en la que se desarrolla, y a la organización donde labora, observándose así comportamientos inadecuados e incapacidad para la realización de algunas actividades, respecto al grado de afectación producido por el alcohol.

3.2.4. Consecuencias para la salud

3.2.4.1. Enfermedad

La Organización Mundial de la Salud (OMS), la define como “Alteración o desviación del estado fisiológico en una o varias partes del cuerpo, por causas en general conocidas, manifestada por síntomas y unos signos característicos, y cuya evolución es más o menos previsible”

La enfermedad es entonces un proceso, que el organismo no tiene la capacidad de afrontar, o no consigue resistir con la suficiente fuerza para contrarrestar sus efectos, está acompañado de unos síntomas puntuales que pueden desencadenarse por factores internos o externos al organismo.

Generalmente se desarrolla por las interacciones medio-ambientales y sociales que tiene el individuo, y pueden derivar en varios tipos como las asociadas a las infecciones adquiridas por microorganismos encontrados en el medio ambiente, las congénitas que se producen en la fase embrionaria, las hereditarias asociadas a la transmisión de generación en generación, las laborales 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 según la ley 1562 del 2012 y las enfermedades crónicas no transmisibles, las cuales tienen unos factores de riesgo modificables y otros inmodificables, que dependerán en gran medida de la adopción de hábitos y estilos de vida saludables.

Las enfermedades para las empresas son un factor de cuidado y observación constante, puesto que afectan directa e indirectamente la productividad y el desarrollo óptimo de los procesos laborales, asumir incapacidades, pagar reemplazos, generar un buen reintegro post incapacidad son apenas algunos de los aspectos que deben asumir los empleadores y que van a incidir en la dinámica de las empresas y la calidad de vida de los colaboradores, por último, las enfermedades en las empresas pueden darse a causa de excesos en el trabajo o de carencias para el desarrollo de estos, factores que pueden controlarse con estrategias de promoción

de salud y prevención de la enfermedad, puesto que son muchas las enfermedades que pueden prevenirse modificando los aspectos conductuales en los colaboradores.

3.2.4.2. Enfermedades crónicas no transmisibles

Las condiciones de trabajo de los colaboradores en las empresas, depende en gran medida de las estrategias que estas empleen para la promoción y conservación de la salud y la prevención de la enfermedad; la adecuación de una planta física limpia y bien distribuida, la educación en hábitos y estilos de vida saludables, un ambiente psicosocial propicio para el desarrollo de las labores, es decir, la creación de entornos laborales saludables es fundamental para prevenir que se desarrollen en el individuo problemáticas como las Enfermedades Crónicas no Transmisibles (ECNT).

Las ECNT afectan a todos los grupos poblacionales, vulnerables a los factores de riesgo que favorecen la aparición de estas, como malos hábitos alimenticios, sedentarismo, consumo de tabaco y exposición al humo, y el uso perjudicial del alcohol, considerados como factores conductuales o modificables, que pueden verse potencializados por la creciente urbanización de las ciudades, el aumento de la industrialización, el uso de tecnologías y el cambio en los medios de transporte utilizados por las personas, que se manifiestan en hipertensión, aumento de la glucosa y los lípidos en la sangre, sobrepeso y obesidad, factores de orden metabólico que desencadenan patologías como la hipertensión, las dislipidemias e hiperglucemias.

Las enfermedades cardiovasculares, el cáncer, las enfermedades respiratorias crónicas y la diabetes son los principales tipos de patologías no transmisibles, generalmente de duración prolongada y producto de dos tipos de factores, unos intrínsecos como la genética y la fisiología de la persona, y otros extrínsecos como el ambiente y las conductas de esta.

En otras palabras, la alimentación, la actividad física, la cantidad de grasa corporal, el consumo de alcohol y el fumar se ha asociado con el riesgo de padecer enfermedades crónicas como la diabetes mellitus tipo 2, enfermedades cardiovasculares y algunos tipos de cáncer (Dam, Li, Spiegelman, Franco, & Hu, 2008), de allí la importancia de buscar formas de evaluación del estilo de vida en personas aparentemente sanas (17).

Ahora bien, en las empresas es fundamental el desarrollo de Sistemas de Vigilancia Epidemiológica que le permitan a los empleadores fijar los medios por los cuales se puedan controlar los factores de riesgo desencadenantes de las ECNT, realizar diagnósticos de las condiciones de vida de los colaboradores tanto a nivel socioeconómico como de salud y desarrollar estrategias pedagógicas centradas en la adquisición y afianzamiento de los estilos de vida saludables, para finalmente realizar valoraciones que indiquen el nivel de interiorización de todos los procesos.

En efecto las ECNT deben ser prevenidas y tratadas por medio de acciones integrales que propicien ambientes sanos, no solo en el hogar sino también en los ámbitos educativo y laboral, incentivando la adopción de hábitos y estilos de vida saludables, con una alimentación sana que tenga en cuenta el consumo de frutas verduras y cocidos bajos en sal y grasas, además de la realización frecuente de actividad física y una constante educación y concienciación en cuanto al uso de tabaco, alcohol y drogas desde edades tempranas y hasta ámbitos sociales y laborales en los que se desenvuelva el individuo y su familia, de lo contrario, las ECNT se harán cada vez más predominantes en las sociedades, generando un aumento en los costos de vida a causa del tratamiento y los cuidados que deben tener las personas que padezcan estas enfermedades y sus familias y los procesos de recuperación y rehabilitación que también deben asumir las empresas.

En síntesis, las enfermedades crónicas no transmisibles, constituyen la principal causa de morbi-mortalidad en el mundo. La naturaleza modificable de factores de riesgo como sedentarismo, nutrición inadecuada, tabaquismo y alcoholismo, al igual que la costo-efectividad de su intervención, han convertido la promoción de estilos

de vida saludables en una estrategia mundial para disminuir la carga en salud asociada a Enfermedades Crónicas no Transmisibles (24).

De ahí que, las empresas en la actualidad tienen una tarea importante en cuanto a la formulación de programas que promuevan entornos laborales saludables, basados en la protección y promoción de la salud en los lugares de trabajo de manera integral y asegurando el acceso eficiente y oportuno al sistema de salud y con observación constante y eficaz de los encargados de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas.

Finalmente es necesario conocer las cifras de la Organización Mundial de la Salud referentes al tema, las enfermedades no transmisibles representan la causa de defunción más importante en el mundo, pues acaparan un 63% del número total de muertes anuales, cobrando la vida de más de 36 millones de personas cada año, así mismo, cerca del 80% de las muertes por ECNT se concentran en los países de ingresos bajos y medios, estadísticas poco favorables para Colombia, y que si son proyectadas a las empresas son una evidencia clara de la importancia de creación de entornos laborales saludables, que no solo reduzcan el pago de incapacidades y aumenten la producción de los colaboradores, sino que también contribuyan a la reducción de muertes a causa de estas patologías y favorezcan la adopción de hábitos y estilos de vida saludable.

3.2.4.3. Accidente de trabajo

Todo suceso que produzca en el trabajador o trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo (6).

A partir del párrafo anterior, se puede inferir que un accidente de trabajo es todo suceso ocurrido por causa u ocasión del trabajo y, que produzca en el colaborador una lesión, una afectación, invalidez o la muerte, es importante mencionar que un accidente de trabajo también puede ser aquel acto o suceso que ocurre cumpliendo

las órdenes del empleador, estando fuera del lugar de trabajo o de las horas laborales.

Si bien es cierto, los accidentes de trabajo forman parte del diario vivir y están siempre listos para ocurrir, estos se pueden prevenir por medio de mejoras en las condiciones laborales, capacitaciones en riesgos a los cuales se encuentran expuestos los colaboradores de una organización, dotación con Elementos de Protección Personal adecuados y acordes a la actividad a realizar y sistemas de gestión prestos a controlar los peligros y riesgos. Las empresas deben garantizar reducción de los factores de riesgos en el lugar de trabajo, pero los colaboradores deben comprometerse a seguir y ejecutar todas aquellas recomendaciones realizadas para su bienestar y sano desarrollo dentro de la empresa, la responsabilidad es compartida, donde la empresa brinda mejoras en las condiciones de trabajo, pero el colaborador debe recibir de manera responsable y adecuada todas aquellas actividades que se están realizando para garantizar su bienestar y optima estadía dentro de la empresa.

3.2.4.4. Incapacidad

La incapacidad laboral es la situación de pérdida de la capacidad laboral consecuencia de las limitaciones funcionales derivadas de enfermedad o lesión sobrevenida, por lo que está relacionada de forma primordial y directa con la pérdida de la salud (limitación funcional con impedimento laboral), ya que sin esta pérdida no cabría la determinación de una situación de incapacidad (8).

La incapacidad laboral, es un estado que le impide a las personas realizar la actividad laboral para la cual fue contratada, esta puede ser temporal o definitiva y, requiere de algunas causas para que ocurra.

- **Incapacidad temporal**

Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos

Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado (28).

- **Incapacidad permanente parcial**

Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado (28).

Existen diferentes causas para que ocurra una incapacidad, en este apartado, mencionaremos algunas de ella, las cuales son de mayor relevancia para la presente investigación, estas son: Incapacidad por Enfermedad General, Incapacidad por Enfermedad Laboral, Incapacidad por Accidente de trabajo, Incapacidad por Accidente Común e Incapacidad por Maternidad (Licencia de Maternidad).

El estado de incapacidad es determinado por un profesional en ciencias de la salud, quien define el tiempo que esta debe durar, así mismo los cuidados a los que se debe someter la persona que se encuentre en dicho estado.

3.2.4.5. Estrés

Es la reacción natural del cuerpo humano generada ante condiciones externas, esta permite a las personas evitar el peligro o cumplir alguna tarea o deber en un tiempo determinado, sin embargo, cuando la situación es muy demandante o dura mucho tiempo se perturba el equilibrio emocional de la persona y los efectos negativos se presentan con el estrés psicológico.

El estrés psicológico, es el resultado de la relación entre ambiente y sujeto, que es evaluado por éste, como desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar. Es la relación organismo-ambiente la que determina la condición patógena. Para que se rompa el equilibrio, que afectará tanto al organismo como al

ambiente, deben unirse: un elemento perturbador y un organismo susceptible a él. Las características o estado del sistema que es atacado, es tan importante como el agente externo que ataca, en la producción de la alteración del equilibrio, que redundará en la situación patógena correspondiente (Lazarus y Folkman; en Zimbardo 1971) (15).

Siendo así, las personas requieren de una movilización de recursos físicos, mentales y conductuales para hacerle frente a las situaciones, adaptándose a estas por medio de respuestas adecuadas a los retos o cambios presentados, pero si se prolongan o intensifican en el tiempo los efectos frente a la salud, el desempeño y las relaciones interpersonales pueden verse afectadas.

Hoy en día, los ritmos de vida han sido transformados, las personas para considerarse productivas deben responder a múltiples tareas para así suplir la demanda de los cargos y en plazos cada vez más cortos. El trabajo es un pilar fundamental en la vida de las personas; sin embargo, las condiciones en que se realiza pueden ser generadoras de estrés y de estrés crónico como es el burnout (Genoud, Broveglio y Picasso(9), en efecto, cuando los requisitos del puesto no coinciden con las capacidades de las personas que los deben desarrollar y los recursos o las necesidades del colaborador no son las adecuadas, o por el contrario las tareas son monótonas o poco estimulantes, el empleo es inestable, inseguro o insalubre, o bien, cuando las demandas del trabajo sobrepasan por mucho los límites de capacidad, conocimiento y habilidad de quienes intervienen en la empresa, las relaciones interpersonales en el puesto de trabajo son tensas, no hay estímulos positivos o las condiciones ambientales de trabajo no son las adecuadas, o la combinación de varias de la situaciones anteriormente mencionadas, empieza a darse el síndrome del agotamiento profesional o el llamado Burnout.

Por consiguiente, actuar preventivamente el estrés en el ambiente laboral es la opción más adecuada que las empresas deben considerar, contar con asesoría especializada que puedan ayudar a diagnosticar precozmente los factores de riesgo

psicosocial, así como ofrecer talleres, conferencias, cursos o seminarios destinados a prevenir y mitigar el estrés.

3.3. MARCO GEOGRÁFICO

La Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega E.S.P.T.R.I, se encuentra ubicada en el municipio de Pereira, departamento de Risaralda, en el corregimiento Tribunas Córcega

Imagen No. 01 Mapa Corregimiento de Tribunas Córcega



Fuente: Sistema de Información Geográfica SIGPER Municipio de Pereira 2016

UBICACIÓN DE LA EMPRESA

El corregimiento de Tribunas se encuentra localizado en el sector sur-oriental del municipio de Pereira, inmerso en una zona geográfica definida por las cuencas de los Ríos Consota, Barbas y Cestillal, Oso y Condina.

Este espacio territorial tiene una superficie de 5.306 hectáreas que representan el 9.4% del área rural del Municipio y el 8.7% del área total del mismo. Posee el 15% de la población rural del Municipio y es junto con Cerritos y Altagracia uno de los corregimientos con mayor nivel de población (POL, 2003).

LÍMITES:

Por el norte: Con la zona de Expansión.

Por el oriente: Río Consota y Corregimiento de La Bella y La Florida.

Por el sur: Río Barbas, Quebrada Cestillal, Municipio de Salento y Filandia

Por el occidente: Con la Quebrada Tinajas, Quebrada Condina, Corregimiento de Arabia y Altagracia.

VEREDAS: 18 Veredas

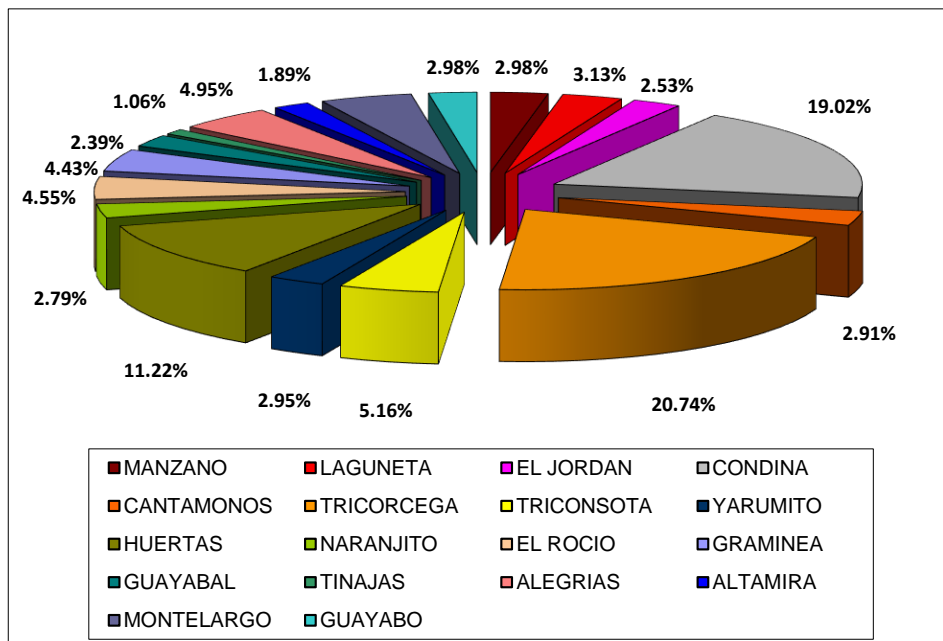
POBLACIÓN: 9.160 Habitantes

Tabla 1 Distribución espacial de la población por veredas y sexo

VEREDA	TOTAL POBLACION 2001	%	POBLACION POR SEXO			
			HOMBRES	%	MUJERES	%
MANZANOS	273	2,98	138	3,11	135	2,86
LAGUNETA	287	3,13	147	3,31	140	2,97
EL JORDAN	232	2,53	120	2,70	112	2,37
CONDINA	1742	19,02	562	12,66	1180	24,99
CANTAMONOS	267	2,91	140	3,15	127	2,69
TRICORCEGA	1900	20,74	925	20,84	975	20,65
TRICONSOTA	473	5,16	262	5,90	211	4,47
YARUMITO	270	2,95	131	2,95	139	2,94

HUERTAS	1028	11,22	558	12,57	470	9,96
NARANJITO	256	2,79	141	3,18	115	2,44
EL ROCIO	417	4,55	234	5,27	183	3,88
GRAMINEA	406	4,43	218	4,91	188	3,98
GUAYABAL	219	2,39	120	2,70	99	2,10
TINAJAS	97	1,06	53	1,19	44	0,93
ALEGRÍAS	453	4,95	242	5,45	211	4,47
ALTAMIRA	173	1,89	92	2,07	81	1,72
MONTELARGO	438	4,78	230	5,18	208	4,41
GUAYABO	229	2,50	126	2,84	103	2,18
TOTAL	9160	100	4439	100	4721	100
Fuente : Con base en estudio socio-económico del Corregimiento de Tribunas (2003)						

Gráfico No. 01 Distribución de la Población Por veredas



Fuente: estudio socio-económico del Corregimiento de Tribunas (2003)

A.S.N.M.: 1500 A 2.250 M.

TEMPERATURA: 18 grados centígrados.

La Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega nació para satisfacer una necesidad básica a los habitantes del corregimiento de Tribunas, son muchos los esfuerzos que esta ha realizado para avanzar, evolucionar, crecer y sostenerse como la empresa más sólida del corregimiento, en la actualidad brinda los servicios de acueducto, aseo, alcantarillado y limpieza de pozos sépticos.

Teniendo en cuenta las características de la zona rural y, la dificultad que tienen la mayoría de los habitantes de estas zonas para acceder a este tipo de servicios y que estos sean de calidad, la Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega, por medio de grandes esfuerzos, ha logrado la potabilización del agua, para que así, esta pueda ser consumida de forma directa del grifo, así mismo es una empresa que está generando empleo a los habitantes del corregimiento, puesto que una de sus políticas es emplear mano de obra y capital humano del área de influencia de la empresa. Son muchas las prácticas y pasantías educativas que se desarrollan en esta empresa, permitiendo así ampliar y reforzar conocimientos tanto de los practicantes como de los colaboradores de la organización.

Es así como esta empresa que inicio como un acueducto rural, hoy se ha posicionado como una de las empresas más pujantes y solidas del municipio de Pereira, siendo ejemplo de sostenibilidad para las empresas tanto rurales como urbanas de la región.

3.4. MARCO INSTITUCIONAL

En el año de 1998 el Comité de Cafeteros entrega a la comunidad organizada del Corregimiento de Tribunas Córcega el servicio de acueducto de esta zona rural denominado Barbas-El Rocío para que lo administrara, quienes en 1.999 cambian su razón social por Asociación de Usuarios Acueducto Tribunas Córcega.

Posteriormente en el año 2.002 obtienen recursos del Municipio de Pereira para la construcción de la planta de tratamiento alcanzando de esta manera la potabilización del agua para el consumo humano; consecutivamente compra el terreno y construye

la sede Administrativa y el salón de Conferencias Orobí, además, adquiere un camión para el transporte de materiales que se adecua como Carro - Tanque como alternativa de contingencia ante la escasez de agua.

Después adquiere el predio ubicado en la vereda Laguneta, donde sitúa la planta de tratamiento y los lotes aledaños para la ampliación de la misma y construye el área de control biológico y el laboratorio de análisis de aguas, asegurando así el mejoramiento de la prestación del servicio de acueducto.

En 2.007 cambia la razón social por Asociación de Suscriptores de la Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega E.S.P y da inicio a la prestación del servicio de aseo en el Corregimiento Tribunas Córcega. Asimismo, construye la caseta de bombeo en la Quebrada Charco Negro, como una medida de contingencia en épocas de verano para garantizar la continuidad del servicio de acueducto.

En el año 2011 la empresa se constituye como pionera en el Municipio de Pereira en el programa de separación en la fuente y ruta selectiva en zonas piloto del Corregimiento de Tribunas Córcega y da inicio a la Prestación del servicio de Mantenimiento a Sistemas Sépticos Colectivos e Individuales en la zona rural del Municipio de Pereira.

En la actualidad, la empresa presta servicios de acueducto, aseo, alcantarillado y mantenimiento a pozos sépticos, al realizar esta actividad diariamente los colaboradores de la empresa se ven expuestos a diferentes riesgos. La empresa actualmente se encuentra en el proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo dando cumplimiento así al decreto 1072 del 2015, además cuentan con la matriz de riesgos y peligros la cual fue tomada en cuenta para complementar esta investigación, esta arrojó los siguientes riesgos:

Tabla 2 Riesgos presentes en la ESPTRI

PELIGRO (fuente, situación o acto)		EFECTOS POSIBLES EN LA SALUD	DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPOSICIÓN	VALORACIÓN DEL RIESGO
Clasificación	Descripción del riesgo			Aceptabilidad del riesgo
Biológicos	Virus	Infecciones o enfermedades en la piel o parasitarias.	Todos los colaboradores están expuestos a contagiarse de virus por el contacto permanente con otras personas.	NO ACEPTABLE
Biológicos	Bacterias	Diarreas, amibiasis, cólera, parásitos, alergias.	Todos los colaboradores están expuestos a bacterias por el uso de baños, desechos, dinero, pozos sépticos, tuberías entre otros.	NO ACEPTABLE
Biológicos	Picaduras	Erupción en la piel, enrojecimiento.	Todos los colaboradores están expuestos a picaduras de insectos por la ubicación geográfica de la empresa.	NO ACEPTABLE
Biológicos	Hongos	Enfermedades micóticas, granos, manchas en la piel.	Todos los colaboradores están expuestos al contacto con hongos por el uso de baños, desechos, dinero, pozos sépticos, tuberías entre otros.	NO ACEPTABLE
Biológicos	Parásitos	Infecciones del estómago e intestinos, así como la amibiasis, cólera, diarrea y tifoidea, entre otras.	Todos los colaboradores están expuestos a parásitos por el uso de baños, desechos, dinero, tanques sépticos, tuberías entre otros.	NO ACEPTABLE
Biológicos	Mordeduras	Rabia, meningitis, fiebre haverhil.	Todos los colaboradores están expuestos a mordeduras de animales por la ubicación geográfica de las sedes de la empresa y por visitas que tengan que realizar a ciertos predios.	NO ACEPTABLE
Biológicos	Fluidos o excrementos	guiardiasis, criptosporidiasis, amebiasis, VIH, hepatitis b y c, gonorrea, sífilis y clamidia.	Todos los colaboradores están expuestos a fluidos o excrementos de animales si no lavan la vajilla antes de utilizarla, si no se lavan las manos después de salir del baño, por contacto con desechos sólidos entre otros.	NO ACEPTABLE
Ergonómicos	Postura (prolongadas, mantenida, forzada y anti gravitacional)	Posturas prolongadas que pueden ocasionar dolores lumbares, lumbalgias y alteraciones osteomusculares.	Todos los colaboradores están expuestos en algún momento a tener una postura prolongada anti gravitacional por largos periodos de tiempo mientras realizan cierta labor.	NO ACEPTABLE
Ergonómicos	Movimiento repetitivo	Fatiga, enfermedades osteomusculares.	Todos los colaboradores están expuestos en algún momento a movimientos repetitivos por largos periodos de tiempo mientras realizan cierta labor.	NO ACEPTABLE
Ergonómicos	Manipulación de cargas	Lumbalgia, hernias.	Algunos colaboradores, en especial el área operativa manipula cargas para realizar la labor.	NO ACEPTABLE
Ergonómicos	Sobreesfuerzos	Lumbalgia, hernias.	Algunos colaboradores, en especial el área operativa realiza sobreesfuerzo al realizar la labor.	NO ACEPTABLE
Ergonómicos	Hiperextensiones	esguince, ruptura de ligamentos.	Algunos colaboradores, en especial el área operativa realiza hiperextensiones al realizar la labor, puesto que cualquier movimiento de las extremidades que sobrepase un Angulo de 90° es considerado hiperextensión.	NO ACEPTABLE
Ergonómicos	Esfuerzo	Dolores lumbares, lumbalgias, alteraciones osteomusculares y espasmos.	Algunos colaboradores, en especial el área operativa realiza esfuerzo al realizar la labor.	NO ACEPTABLE
Ergonómicos	Flexiones repetitivas (Tronco, piernas)	Inflamación, dolor, lesión de músculos, daño de tejidos.	Algunos colaboradores, en especial el área operativa realiza flexiones repetitivas al realizar la labor.	NO ACEPTABLE
Químicos	Polvos orgánicos - inorgánicos	Problemas respiratorios y afectación pulmonar.	Algunos colaboradores, en especial el área operativa está en contacto con sustancias químicas para el tratamiento del agua.	NO ACEPTABLE
Químicos	Gases y vapores	Lesiones de piel, intoxicaciones agudas, intoxicaciones crónicas, lesiones oculares graves, sensibilización respiratoria, cáncer.	Algunos colaboradores, en especial el área operativa está en contacto con sustancias químicas para el tratamiento del agua.	NO ACEPTABLE
Químicos	Material Particulado	Intoxicación, asfixia, mareo, vomito, tumores.	Algunos colaboradores, en especial el área operativa está en contacto con sustancias químicas para el tratamiento del agua.	NO ACEPTABLE
Químicos	Líquidos (nieblas y rocíos)	Lesiones de piel, intoxicaciones agudas, intoxicaciones crónicas, lesiones oculares graves, sensibilización respiratoria, cáncer.	Algunos colaboradores, en especial el área operativa está en contacto con sustancias químicas para el tratamiento del agua.	NO ACEPTABLE

Al tener identificados los riesgos a los que se encuentran expuestos los colaboradores, la empresa puede analizar las medidas de control que han implementado para minimizar los riesgos, evaluar que tan efectivas han sido estas y tomar acciones de mejora si es el caso.

En la matriz se pueden evidenciar los principales riesgos y peligros de la Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega los cuales deben ser intervenidos para minimizar su impacto frente a una eventualidad, estos riesgos son:

- Riesgo Biológico
- Riesgo Ergonómico
- Riesgo Químico

Por la actividad que realizan los operarios de la empresa los riesgos mencionados anteriormente son los que afectan la integridad de los colaboradores si no se toman las medidas preventivas necesarias, por ello es importante realizar capacitaciones en estos temas para concientizar a los colaboradores de la gravedad de estos, de no toman conciencia sobre importancia del uso de los EPP que brinda la empresa para el desarrollo de su labor.

La empresa hoy en día cuenta con 33 colaboradores de planta los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera.

Tabla 3 Distribución de la población colaboradora según el área

ÁREA	CARGO	N°
ADMINISTRATIVA	GERENTE	1
	TÉCNICO DE FACTURACIÓN	1
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1
	SECRETARIA AUXILIAR CONTABLE	1
	AUXILAR DE CALIDAD Y TALENTO HUMANO (COORDINA EL SERVICIO DE ALCANTARILLADO)	1
	COORDINADOR DEL SERVICIO DE ACUEDUCTO	1
	COORDINADOR DEL SERVICIO DE ASEO	1
	MENSAJERO – ALMACENISTA	1
	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1
	CASERO Y MANTENIMIENTO	1
SERVICIO DE ACUEDUCTO	OPERARIO DE ACUEDUCTO	5
	OPERARIO DE BOCATOMA	1
	OPERARIO PLANTA DE TRATAMIENTO	1
SERVICIO DE ASEO	OPERARIO DE ASEO	2
	OPERARIO DE ASEO Y CONDUCTOR	1
	CONDUCTOR	3
SERVICIO DE ALCANTARILLADO	CONDUCTOR	1
	OPERARIO DE ALCANTARILLADO	5
	OPERARIO DE MANTENIMIENTO	2
	TOTAL COLABORADORES	33

Fuente: Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega.

La Empresa de servicios Públicos Tribunas Córcega cuenta con varios centros de trabajo ubicados a lo largo del corregimiento, al que brinda los servicios de aseo, acueducto, alcantarillado y mantenimiento a pozos sépticos.

Tabla 4 Centros de trabajo

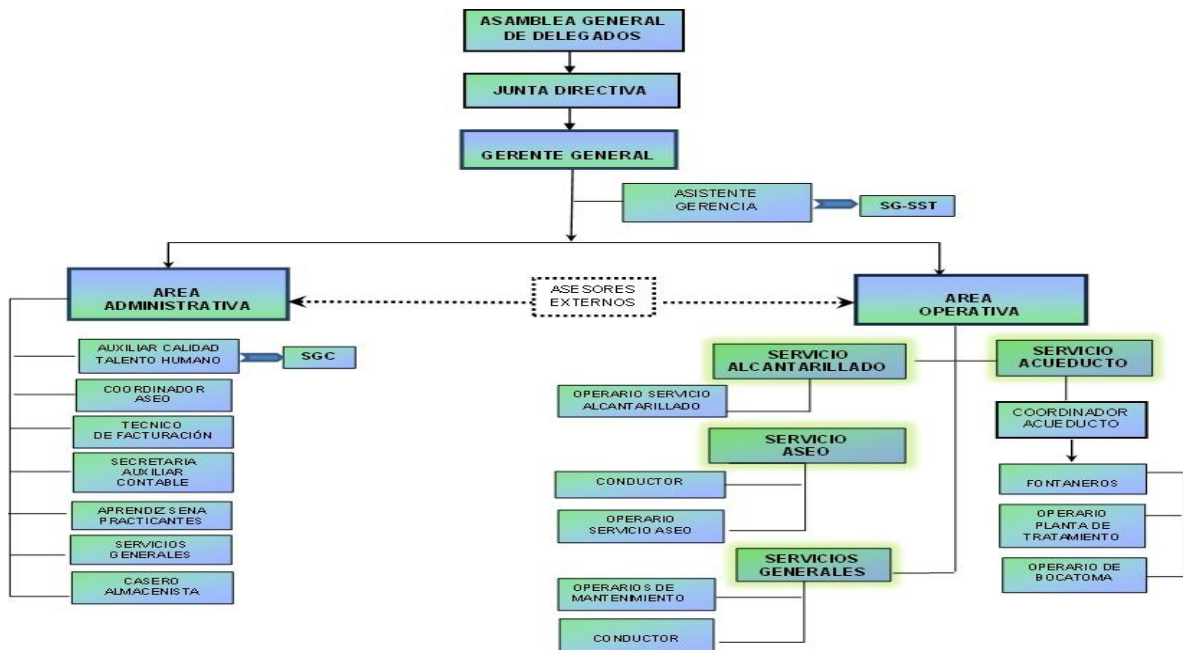
CENTROS DE TRABAJO	CIUDAD	DIRECCIÓN
Principal- Sede Administrativa	Pereira	Km 5 vía Armenia Vda. Huertas
Planta de Tratamiento de agua potable	Pereira	Km 15 Vía Armenia Vda. Laguneta
Cabaña para el cuidado de las zonas protegidas y estación de bombeo	Pereira	Km 18 Vía Armenia Vda. El manzano

Fuente: Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega.

ORGANIGRAMA

La Asociación de Suscriptores de la Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega E.S.P.T.R.I opera y comercializa los servicios de Acueducto, Alcantarillado y Aseo en el Corregimiento de Tribunas y en algunas zonas o sectores del Municipio de Pereira del Departamento de Risaralda en donde se requiere el servicio de alcantarillado o de Aseo de acuerdo a la constitución y normatividad vigente. La Asociación cuenta con la siguiente estructura organizacional.

Imagen No. 2. Organigrama



Fuente: Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega.

3.5. MARCO LEGAL

Marco legal que soporta esta investigación continuación encontraremos algunos decretos, normas y leyes.

- Decreto 2171 de 2008, por el cual se crea la Comisión Nacional Intersectorial para la coordinación y orientación superior del fomento, desarrollo y medición de impacto de la actividad física.
- Resolución 1016 de 1989 Artículo 10 numeral 16. Promover actividades de recreación y deporte
- Resolución 2646 de 2008 Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

- Ley 1335 de 2009 En todas las áreas cerradas no se podrá fumar, tanto en lugares de trabajo, como en los públicos, además donde se realicen eventos masivos.
- Ley 1355 Artículo 20 Día de lucha contra la obesidad y el sobrepeso y la Semana de hábitos de vida saludable. Declárese el 24 de septiembre como el Día Nacional de Lucha contra la Obesidad y el Sobrepeso y su correspondiente semana como la semana de hábitos de vida saludable.
- Ley 1562 de 2012 Artículo 11 Servicios de promoción y prevención.
- Ley 9 de 1979 Preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.
- Ley 50 de 1990 Dedicación exclusiva en determinadas actividades. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.
- Decreto 2771 de 2008 Por el cual se crea la Comisión Nacional Intersectorial para la coordinación y orientación superior del fomento, desarrollo y medición de impacto de la actividad física.
- Decreto 1072 de 2015 Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores.

4. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. ENFOQUE

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, se efectuó por medio de la identificación de los riesgos y peligros a los cuales se ven expuestos los colaboradores de la Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega, así como por la aplicación de encuesta de condiciones de salud y estilos de vida saludables en la que se obtuvo información sobre el personal en el desarrollo de sus labores y en su vida en general.

4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se abordó esta investigación desde el modelo descriptivo de corte transversal, mediante aplicación de una encuesta, con medición de las variables sobre las características socio laborales, las condiciones de salud y los hábitos y estilos de vida saludables de los colaboradores de la Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega en el desarrollo de sus funciones, para posteriormente realizar análisis y ulteriores recomendaciones sobre la promoción de hábitos y estilos de vida saludables en el trabajo. En el modelo descriptivo Sampieri afirma la meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables, el objetivo es llegar entonces a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes en los colaboradores de la Empresa frente a sus condiciones de salud para realizar una serie de recomendaciones enfocadas a estos aspectos.

4.3. IDENTIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN

La población o universo es finita, dado que se realizó con la totalidad de los trabajadores vinculados a la Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega

ESPTRI por contratación directa, actualmente 33 personas pertenecientes al corregimiento de Tribunas Córcega.

4.4. MUESTRA

Se trabajó con una muestra censal, al aplicar la encuesta de condiciones de salud a la totalidad de los empleados de la Empresa de Servicios Tribunas Córcega ESPTRI, al ser una población pequeña y de fácil acceso.

4.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 5 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	VALORES POSIBLES
EDAD	Tiempo en años cumplidos que ha vivido una persona.	Entre 18 y 25 Entre 26 y 35 Entre 36 y 45 Entre 46 y 55 Entre 56 y 65 Mayor de 66
GÉNERO	Identidad sexual de los seres vivos	Masculino Femenino
ESTADO CIVIL	Condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja y su situación legal respecto a esto	Soltero Casado Divorciado Unión libre Viudo
NIVEL DE ESCOLARIDAD	Nivel o grado de estudios que tiene la persona	Primaria Completa Primaria Incompleta Bachillerato Completo Bachillerato Incompleto Técnico/Tecnólogo Universitario Posgrado
ÁREA EN LA QUE LABORA	Espacio que ocupa en la empresa desarrollando una actividad	Administrativa Operativa
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	Periodo de tiempo que el colaborador lleva vinculado a la empresa	Menos de 1 año Entre 2 y 3 años Entre 4 y 5 años Entre 6 y 10 años Más de 10 años
HORAS DE TRABAJO SEMANALES	Número de horas que el trabajador labora semanalmente	12 a 24 horas 25 a 36 horas 37 a 42 horas 43 a 48 horas Más de 48 horas
INGRESOS MENSUALES	Ingresos netos percibidos por el empleado en un periodo de un mes	1 salario mínimo Entre 2 y 3 salarios mínimos Entre 4 y 5 salarios mínimos 6 o más salarios mínimos
FACTORES PROTECTORES	Conductas que disminuyen la probabilidad de un riesgo en la salud	Alimentación saludable Nutrición Autocuidado Higiene Actividad física Deporte Pausa activa
FACTORES DE RIESGO	Conductas que incrementan la probabilidad de generar un daño en la salud	Sedentarismo Obesidad Tabaquismo Consumo de sustancias alucinógenas Alcohol
CONSECUENCIAS PARA LA SALUD	Efectos negativos derivados de malos hábitos y prácticas inadecuadas para la salud	Enfermedad Enfermedades crónicas no trasmisibles Accidente de trabajo Incapacidad Estrés

Descripción del instrumento

El instrumento es una herramienta proporcionada por la ARL asesora de la Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega ESPTRI, que para efectos de la presente investigación fue completada y mejorada por el equipo investigador.

Partes: Está compuesto por un título, 11 preguntas que consignan los datos generales del colaborador, 9 apartados que contienen las preguntas para el auto reporte de condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo, dos ítems que indagan sobre accidentes de trabajo e incapacidades, un cuadro de observaciones y la firma del trabajador.

Condiciones de aplicación: Tener contratación directa con la empresa.

Instrucciones y tiempo: (30) minutos por encuesta.

4.6. ASPECTOS ÉTICOS

En la Resolución Número 8430 DE 1993 (octubre 4) se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, y se especifican todos los aspectos que deben tenerse en cuenta en una investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, donde el criterio de respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y bienestar son prioritarios e ineludibles.

De acuerdo al artículo 11 de la legislación anteriormente mencionada, la presente es una investigación sin riesgo por ser un estudio que emplea técnicas y métodos documentales, por lo tanto, no se realizan intervenciones o modificaciones intencionadas en las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas y sociales de los individuos participantes.

Sin embargo, se utilizó consentimiento informado, en el cual el colaborador de la empresa autoriza su participación en la investigación, con pleno conocimiento de la naturaleza de la misma, de manera voluntaria y sin coacción alguna.

4.7. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Fase 1: Preparación de trabajo de campo

- Sustentación teórica en la empresa
- Selección de instrumento
- Reunión con encargado del SG-SST
- Programación para aplicar instrumento a los colaboradores de la empresa
- Diseño de herramienta para el análisis de datos

Fase 2: Trabajo de campo

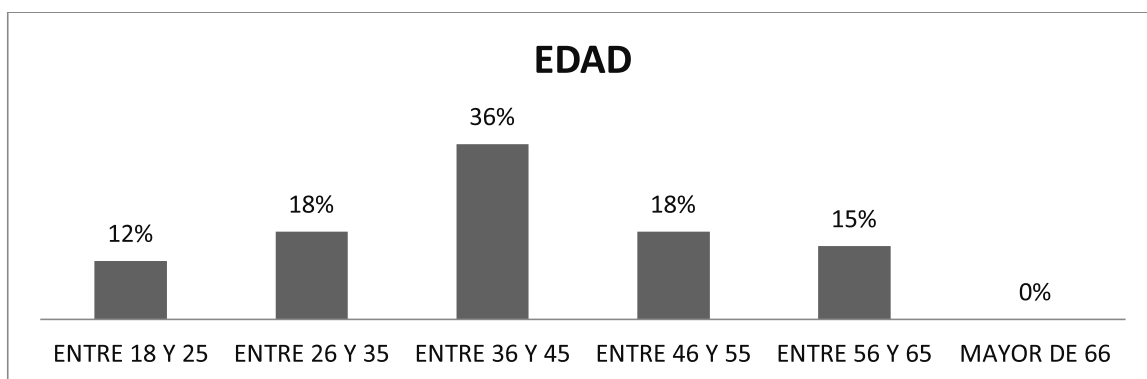
- Socialización y acercamiento del instrumento con los trabajadores
- Aplicación del instrumento

Fase 3: Análisis

- Tabulación de encuesta
- Descripción y análisis de datos
- Interpretación de resultados
- Elaboración de conclusiones y recomendaciones

4.8. ANÁLISIS

Grafico No. 02 Rango de edad de los colaboradores de la ESPTRI

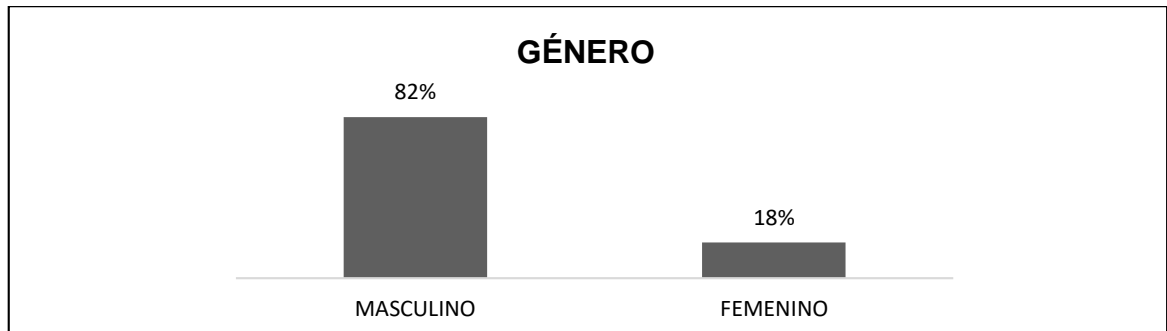


Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo 2017

En la presente gráfica se puede apreciar que la mayor proporción en edades esta entre los 36 y 45 años con un 36%, lo que significa que estas personas se

encuentran en la mayor etapa productiva de su vida, y la menor proporción CON 12% que son las personas más jóvenes que se encuentran entre los 18 y 25 años de edad.

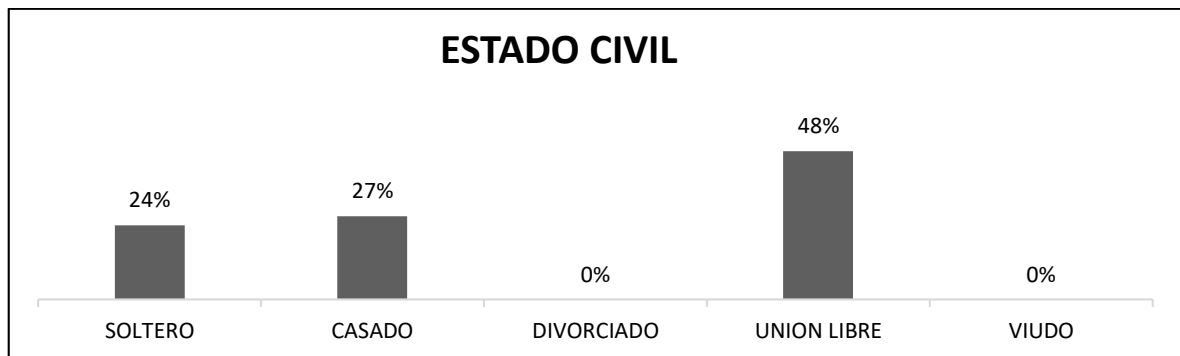
Grafico No. 03 Género



Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo 2017

Evidentemente el género masculino predomina en la Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega, puesto que en el gráfico anterior se aprecia que el 82% de la población son hombres, mientras que el 18% son mujeres.

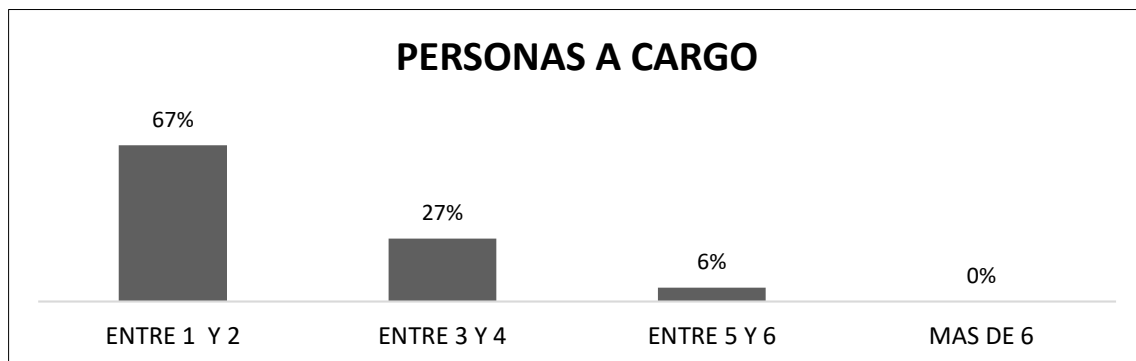
Grafico No. 04 Estado civil de los colaboradores de la ESTRÍ



Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo 2017

El estado civil que predomina en la empresa es la unión libre con un 48%, seguido de un 27% de las personas que se encuentran casadas y no se evidencia porcentaje de personas divorciadas

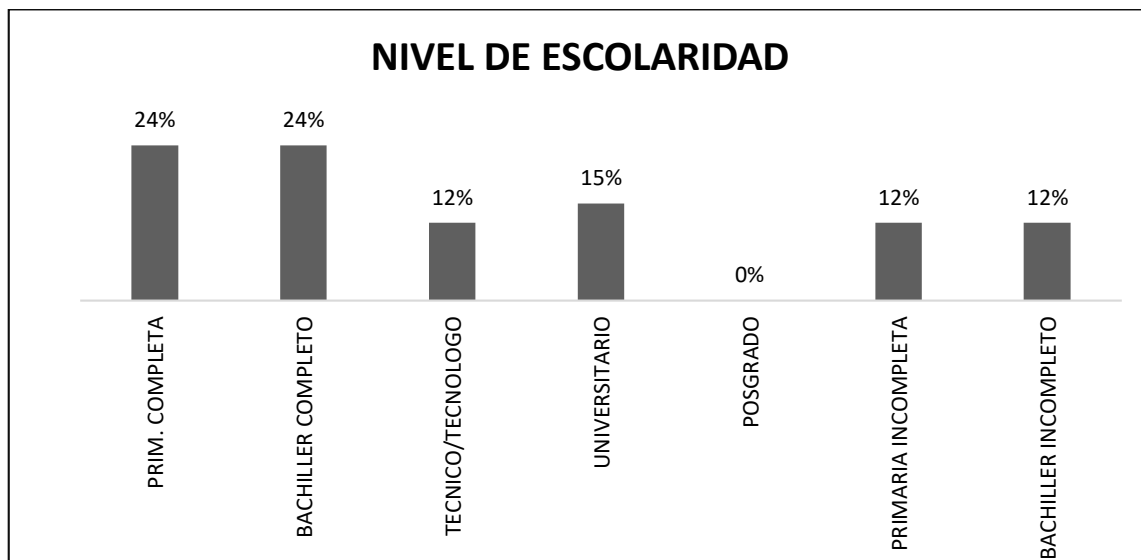
Grafico No. 05 Número de personas que tiene a cargo los colaboradores



Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo 2017

El núcleo familiar que impera en la empresa está compuesto entre una y dos personas con un 67%, mientras que solo un 6% tienen entre cinco y seis personas a cargo.

Grafico No. 06 Nivel de escolaridad de los colaboradores de la ESPTRI

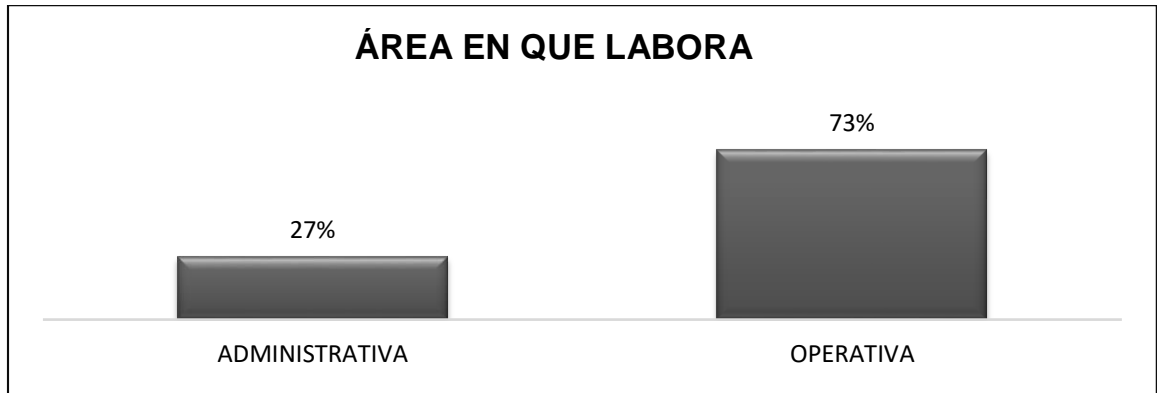


Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo 2017

El 48% de los colaboradores de la empresa de Tribunas Córcega no culminó sus estudios a nivel de bachillerato, de los cuales el 24% solo terminó la primaria completa. Puesto que la mayoría se encuentra laborando en el área operativa,

teniendo en cuenta que muchos de estos llevan más de 10 años trabajando en la empresa y no era un requisito contar con este requisito en ese entonces.

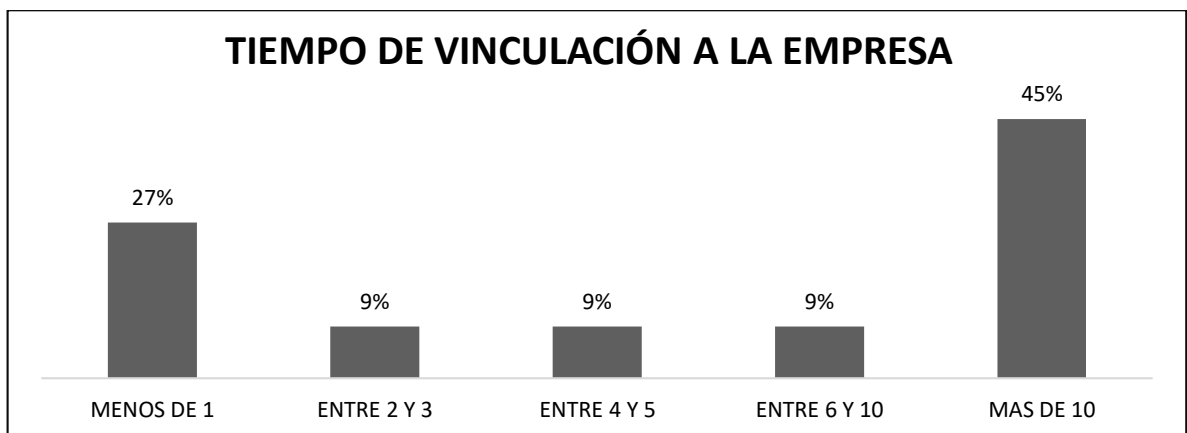
Grafico No. 07 Área en que laboran los colaboradores de la ESTPRI



Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo 2017

De los 33 colaboradores que tiene la empresa el 73% se encuentra laborando en el área operativa como acueducto, aseo y alcantarillado.

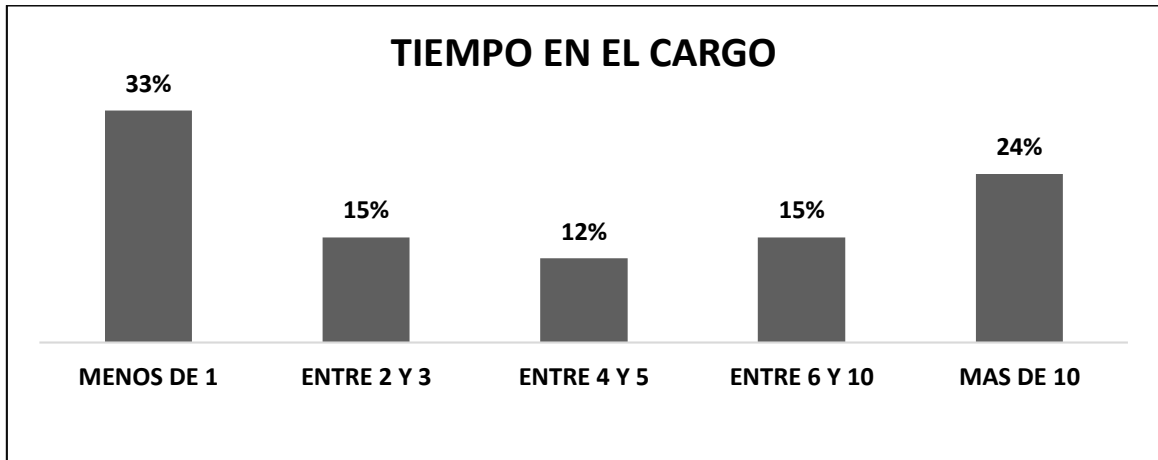
Grafico No. 08 Tiempo de vinculación en la ESPTRI



Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo 2017

Se aprecia que el 45% de la población colaboradora lleva más de 10 años vinculada laboralmente a la empresa y los colaboradores que llevan menos de un año laborando representan un 27% de la población.

Grafico No. 09 Tiempo en el actual cargo

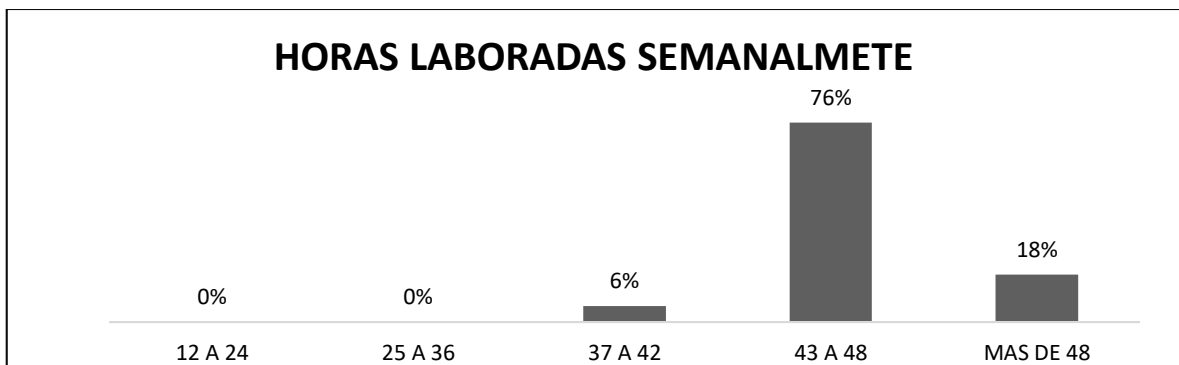


Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo 2017

El anterior grafico muestra que el 33% de los colaboradores de la empresa llevan menos de un año en el cargo que actualmente desempeñan, seguido por los colaboradores que llevan más de diez años ejerciendo la misma función, los cuales representan un porcentaje del 24%.

Los colaboradores que llevan menos de un año en el cargo representan las contrataciones realizadas en el último año debido al crecimiento de la empresa y a los cambios de algunos puestos de trabajo.

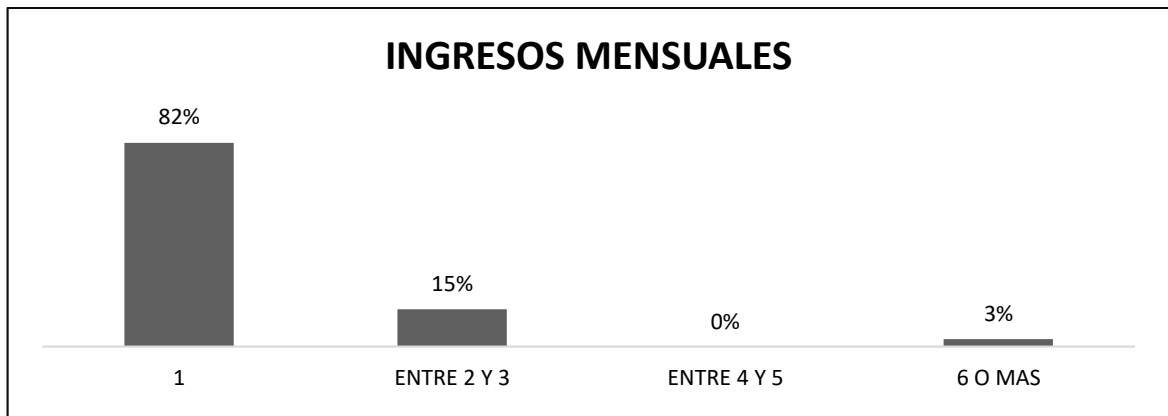
Grafico No. 10 Horas que laboran semanalmente en la ESPTRI



Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo 2017

Se evidencia que la Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega cumple con las horas establecidas por ley de 48 horas semanales, como lo reportan el 76% de los colaboradores, el 18% que laboran más de 48 horas semanales, finalizando con un porcentaje del 6% que indicó laborar de 37 a 42 horas semanalmente.

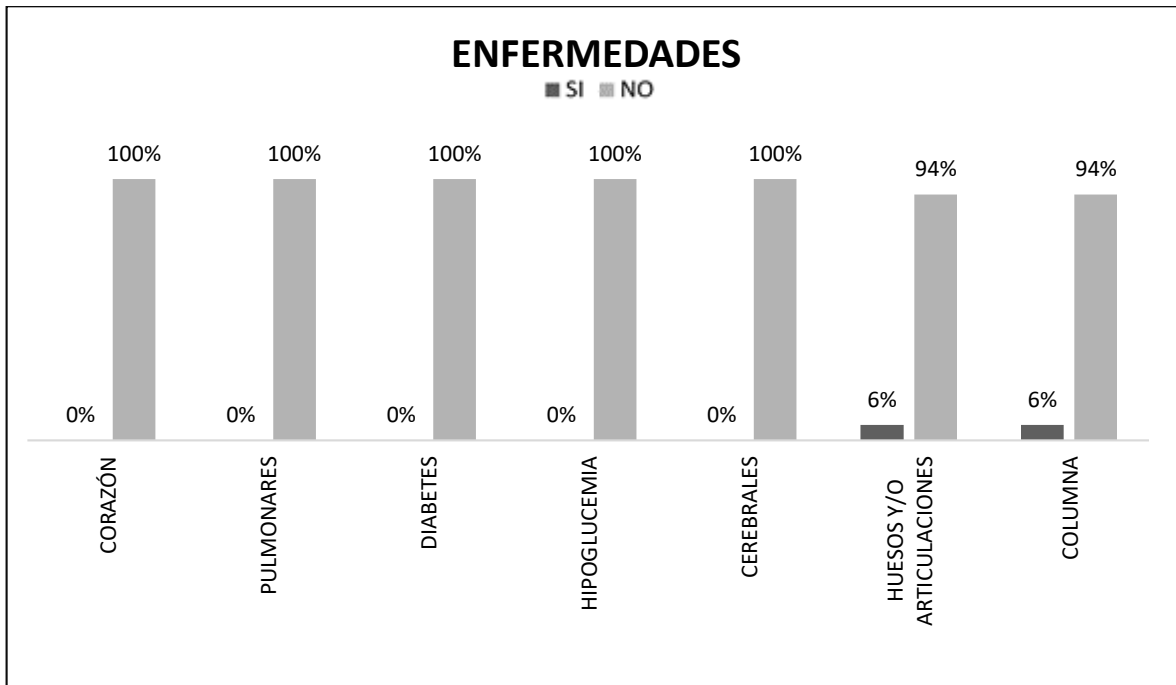
Grafico No. 11 Ingresos mensuales que devengan los colaboradores de la ESTR



Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo 2017

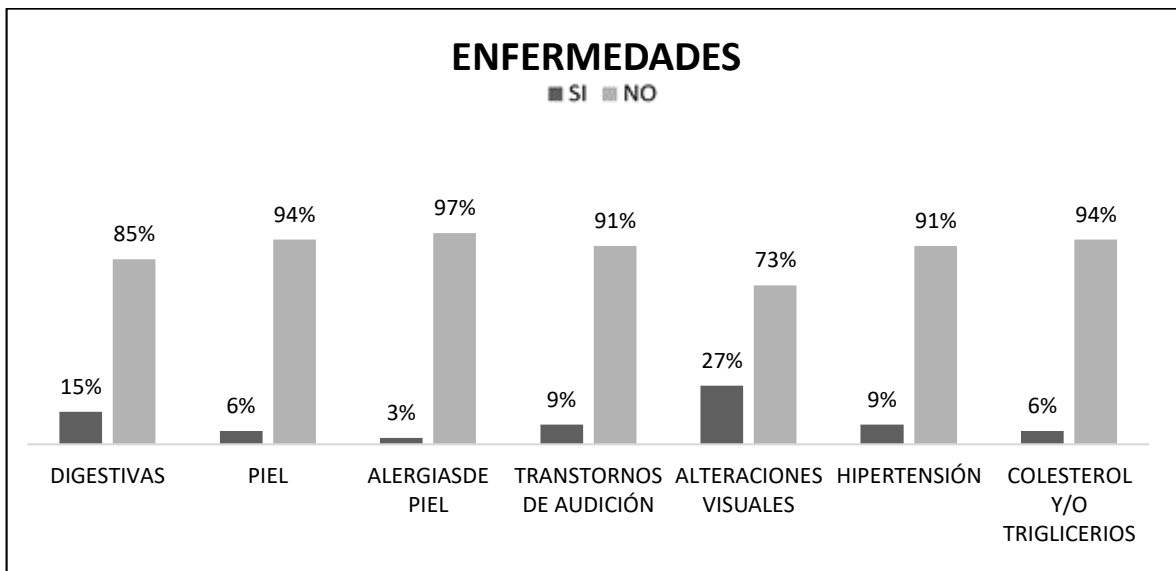
El 82% de los colaboradores de Tribunas Córcega devengan entre 1 y 2 salarios, el 15% gana entre 2 y 3 salarios y un 3% devengan más de 6 salarios mínimos.

Grafico No. 12 Enfermedades auto reportadas o condiciones diagnosticadas por el médico.



Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo 2017

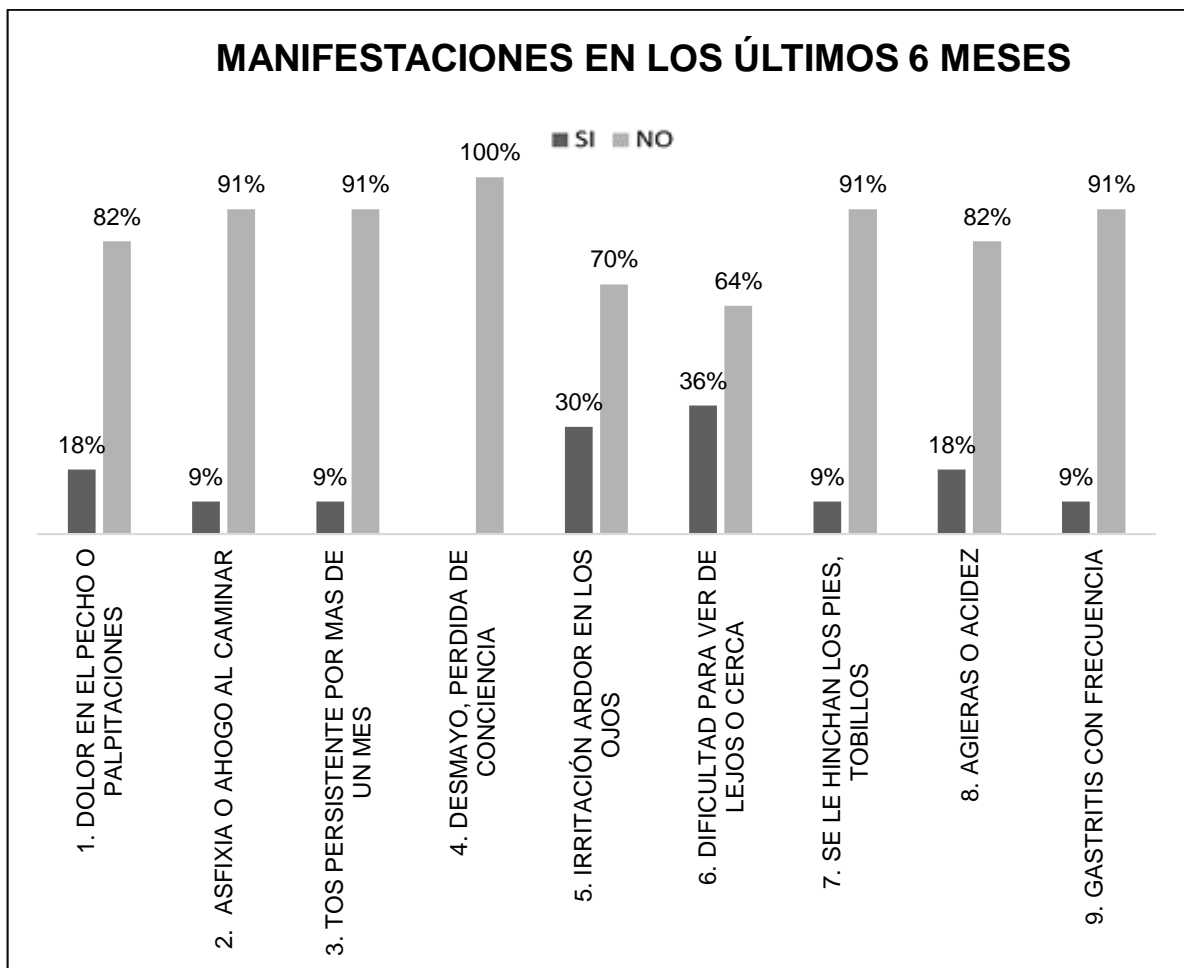
Grafico No. 12 Enfermedades auto reportadas o condiciones diagnosticadas por el médico.



Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo 2017

Respecto al tema de enfermedades los empleados contestaron principalmente NO tener ninguna de las mencionadas en la encuesta, sin embargo, las alteraciones visuales, fueron las que más respuestas afirmativas obtuvieron, con un 27%, seguido por las enfermedades digestivas, donde el 15% de los colaboradores contestaron padecerlas, los trastornos de audición y la hipertensión con un porcentaje del 9% de la población, mientras las enfermedades de los huesos y/o articulaciones, enfermedades en la columna, en la piel, y de colesterol y/o triglicéridos son padecidas por un 6% de la población respectivamente, finalmente, un porcentaje del 3% de los colaboradores, manifestó padecer alergias en la piel.

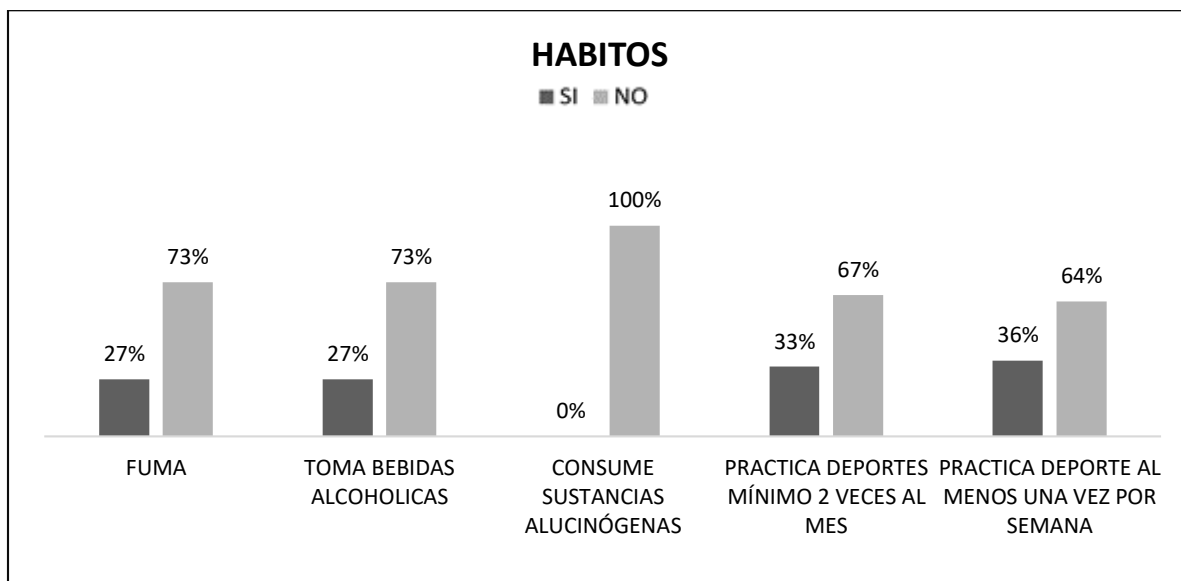
Grafico No. 13 Ha sentido o tenido en algún momento en los últimos 6 meses



Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo 2017

La dificultad para ver de lejos y/o de cerca con un 40% es la sintomatología que más respuestas afirmativas tuvo, seguido por irritación, ardor y enrojecimiento en los ojos con un 30% y en un tercer lugar los asociados a agrieras o acidez y dolor en el pecho o palpitaciones con un porcentaje de 18%.

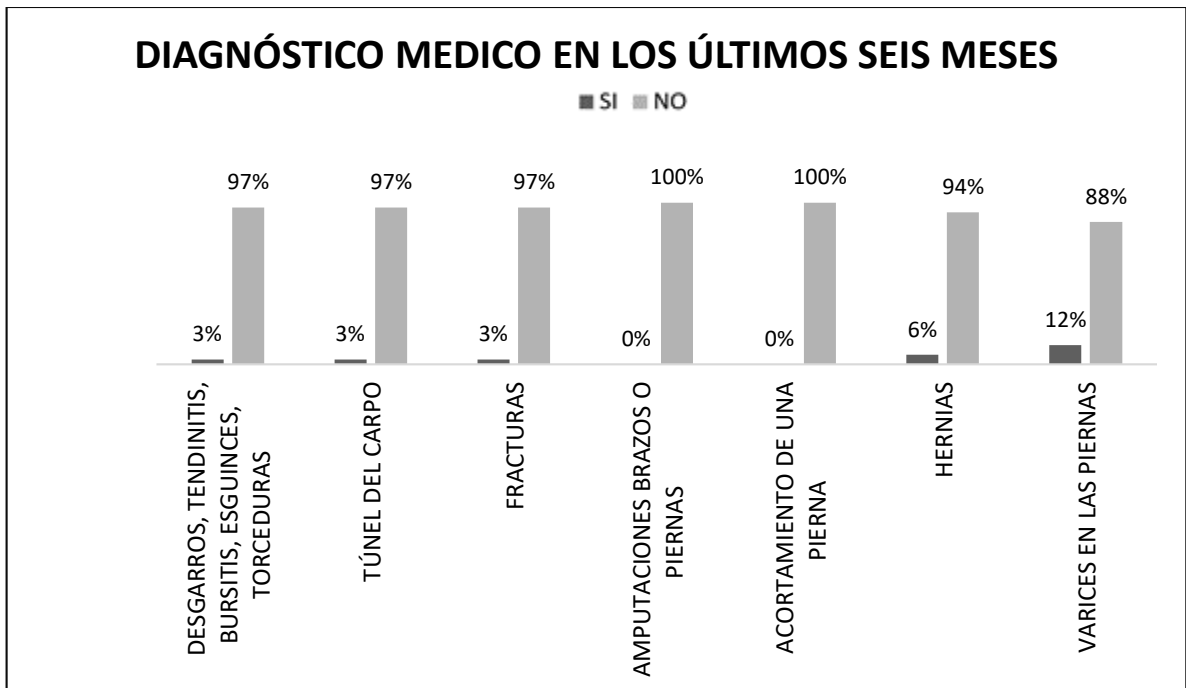
Grafico No. 14 Hábitos y costumbres de los colaboradores



Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo 2017

Los colaboradores de la empresa manifestaron no consumir sustancias alucinógenas, el 27% de la población encuestada fuma y toma bebidas alcohólicas, el 36% realiza actividad física o deporte menos de 3 veces por semana y el 33% practica deportes de choque o de mano tipo baloncesto, voleibol, fútbol, tenis, squash, ping – pong, béisbol u otros mínimo 2 veces al mes.

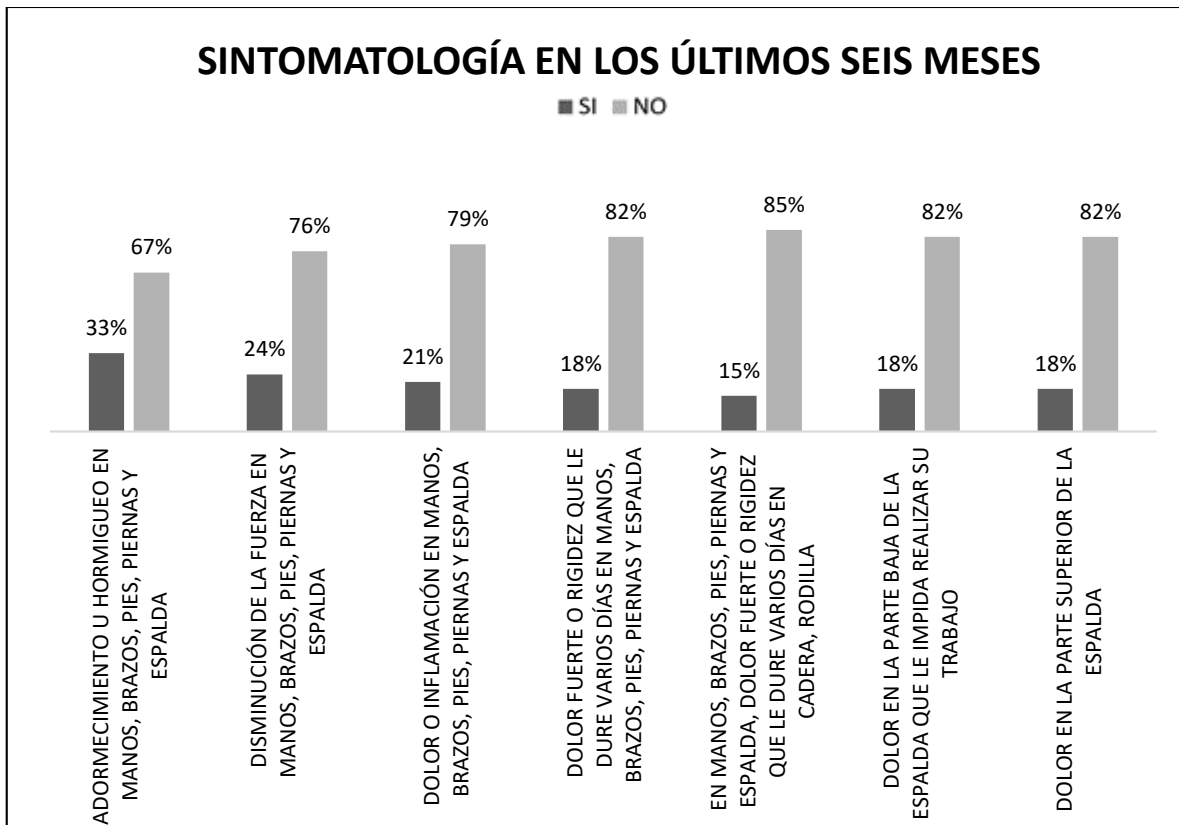
Grafico No. 15 Diagnósticos médicos realizados en los últimos seis meses en miembros inferiores y superiores.



Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo 2017

En los últimos seis meses los colaboradores de la empresa en su mayoría NO han tenido diagnósticos médicos en las patologías mencionadas en la encuesta, las varices en las piernas con un 12% es la condición que más diagnósticos confirmados por el médico tienen los colaboradores, seguida de hernias (inguinal o abdominal) con un 6% y desgarros, tendinitis, bursitis, esguinces, torceduras, síndrome del túnel del carpo y fracturas con un 3% de la población encuestada respectivamente.

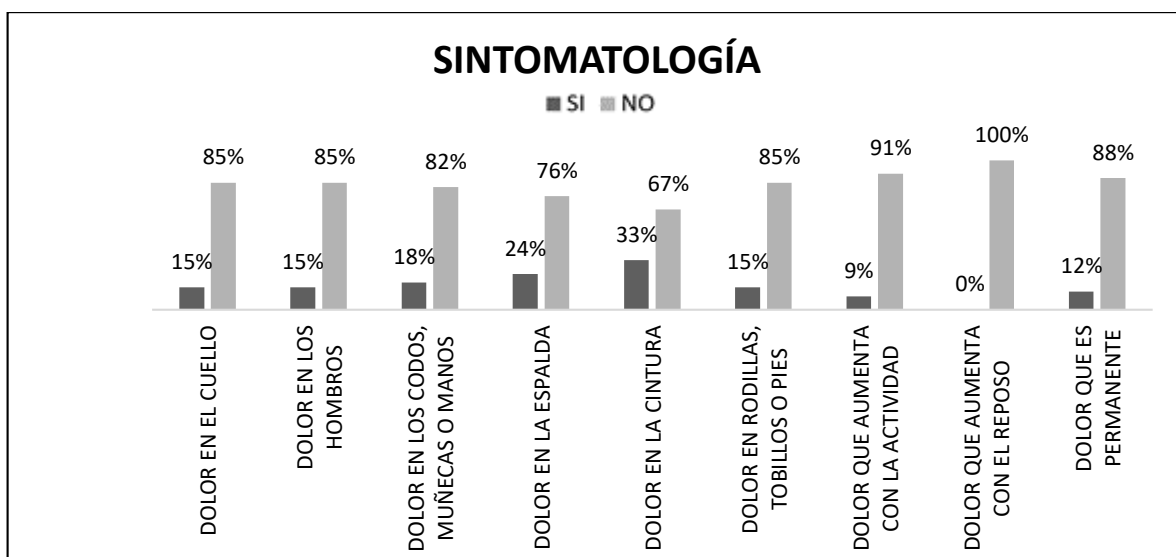
Grafico No. 16 Sintomatología presentada en los últimos seis meses en brazos piernas y espalda



Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo

El 33% de los colaboradores ha manifestado sentir adormecimiento u hormigueo, seguido de un 24% que declaran haber tenido una disminución de la fuerza, un 21% que ha tenido dolor o inflamación, además un 18% refieren haber sentido en los últimos seis meses dolor fuerte o rigidez en algún hombro, brazo o mano y que dure varios días y dolor en la parte baja de la espalda que le dificulte o impida realizar su trabajo y dolor en la parte superior de la espalda y un 15% responde sentir dolor fuerte o rigidez de cadera, rodilla, piernas o pies que dura varios días, todos estos síntomas manos, brazos, pies, piernas y espalda en los últimos seis meses.

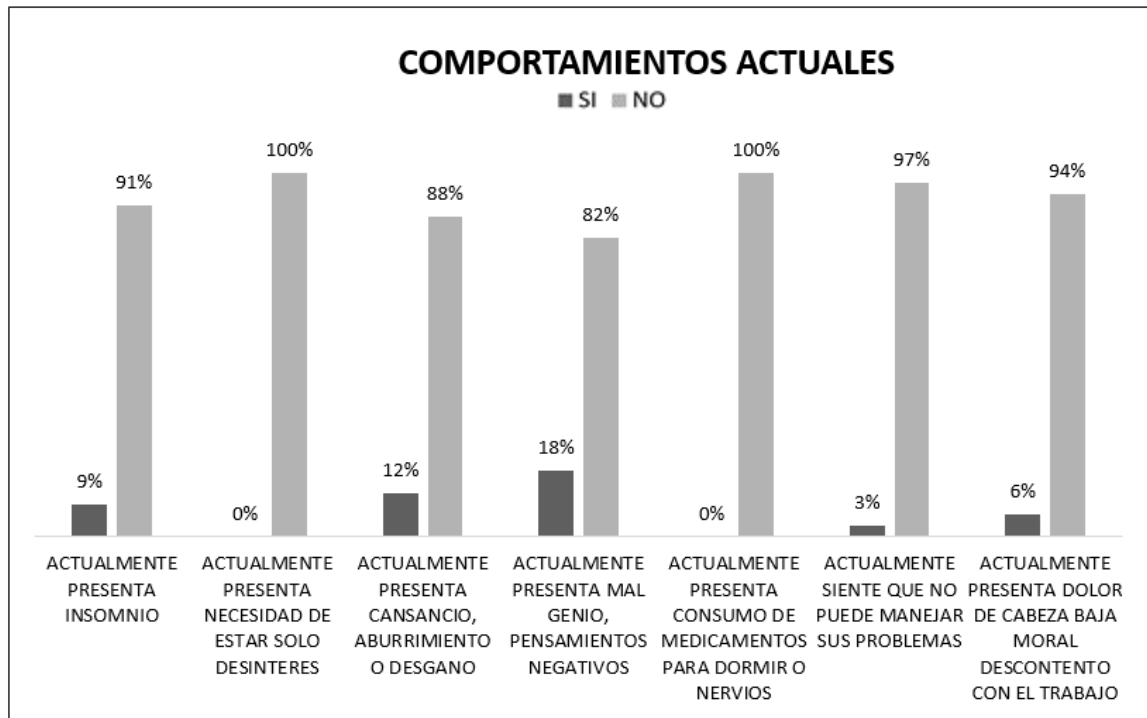
Grafico No. 17 Sintomatología presentada durante la jornada de trabajo



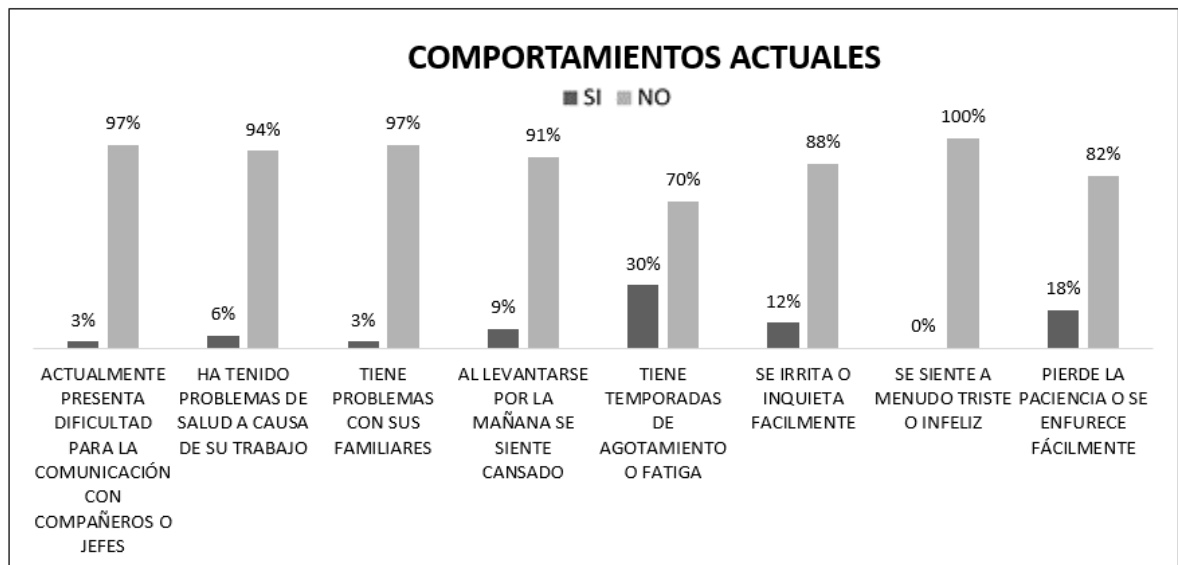
Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo 2017

Los colaboradores de la empresa manifiestan sentir durante su jornada laboral un 33% dolor en la cintura, el dolor en la espalda ocupa el segundo lugar con 24%, seguido de un 18% para dolor en codos, muñecas o manos y un 15% para el dolor en hombros, cuello y rodillas, tobillos o pies respectivamente. Asimismo, el 15% de los colaboradores de la empresa manifiesta que el dolor aumenta con la actividad, ninguno manifiesta que el dolor aumenta con el reposo y el 12% manifiesta sentir dolor permanentemente.

Grafico No. 18 Actualmente presenta algunas de las siguientes manifestaciones o comportamientos



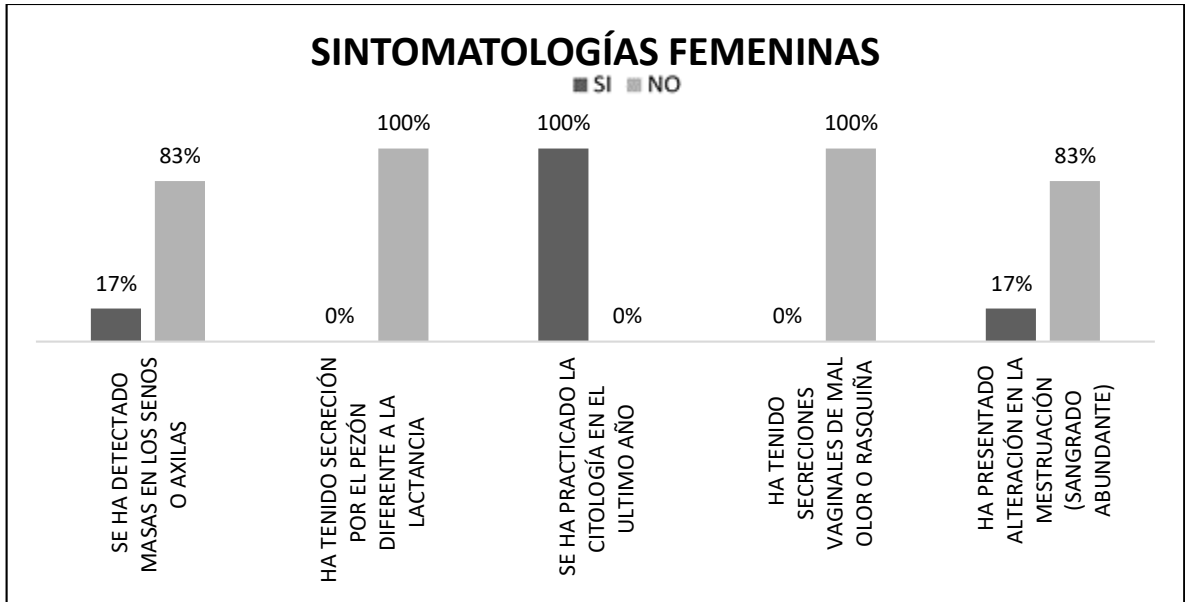
Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo 2017



Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo 2017

En esta grafica vemos los comportamientos de los colaboradores, cómo se sienten en su entorno laboral, familiar y consigo mismo. Se aprecian algunos factores que pueden incidir en la afectación del riesgo psicosocial. El 88% de los colaboradores dicen no tener problema para conciliar el sueño, el 100% les gusta compartir con las personas y no les gusta la soledad, el 12% se siente cansados, aburridos o desganados, el 6% se consideran de mal genio, el 100% de los colaboradores manifestaron que no tienen necesidad de consumir ningún tipo de medicamentos para dormir o para los nervios, un 3% considera que tiene dificultad para manejar sus problemas, el 6% a veces presenta dolor de cabeza, baja moral o descontento con el trabajo, un 3% siente que tiene problemas de comunicación con sus compañeros o jefes, el 6% siente que a raíz de su trabajo presenta alguna afectación en su salud, un 3% manifiesta tener algún tipo de problema familiar, el 9% de los trabajadores dicen que al levantarse se siente cansados para ir trabajar, el 30% manifestaron sentir alguna vez agotamiento o fatiga, el 12% sienten que se irritan o inquietan fácilmente, el 100% de los colaboradores dicen no sentirse triste o infeliz y el 6% dicen perder la paciencia fácilmente.

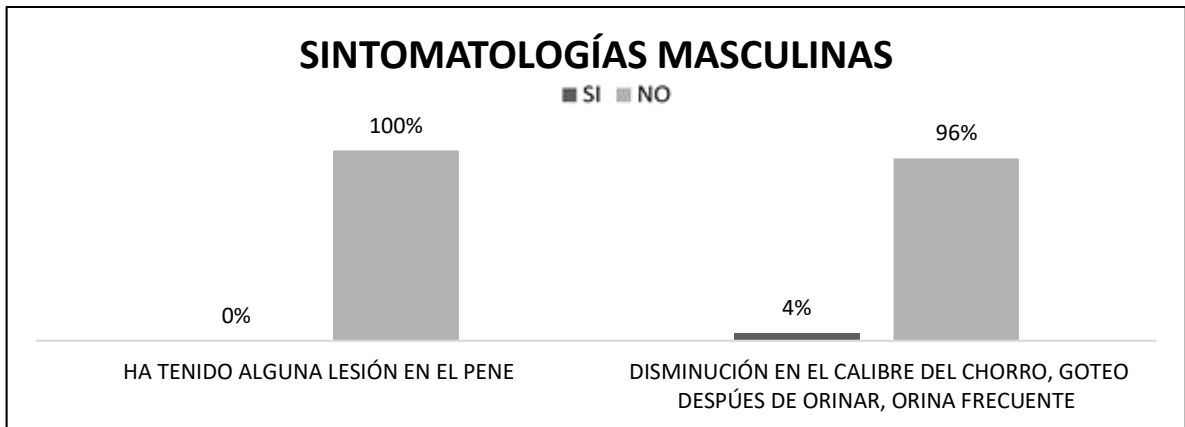
Grafico No. 19 Sintomatologías presentadas por las mujeres de la empresa



Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo 2017

El 100% de la población femenina manifestó haberse realizado la citología en, asimismo reportaron no tener secreciones por el pezón o vaginales, un 17% de las mujeres ha detectado masas en los senos y presentado alteraciones en la menstruación (sangrado abundante)

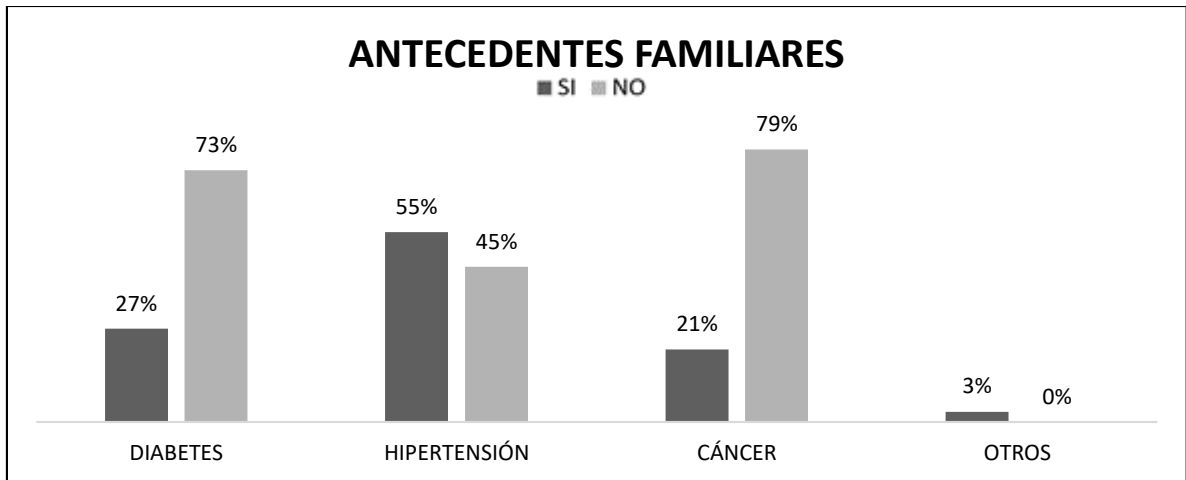
Grafico No. 20 Sintomatologías presentados por los hombres de la empresa



Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo 2017

El 100% de la población masculina refirió no haber tenido lesiones en el pene y solo un 4% de estos manifiesta tener disminución en el calibre del chorro, goteo de pues de orinar u orinar frecuentemente.

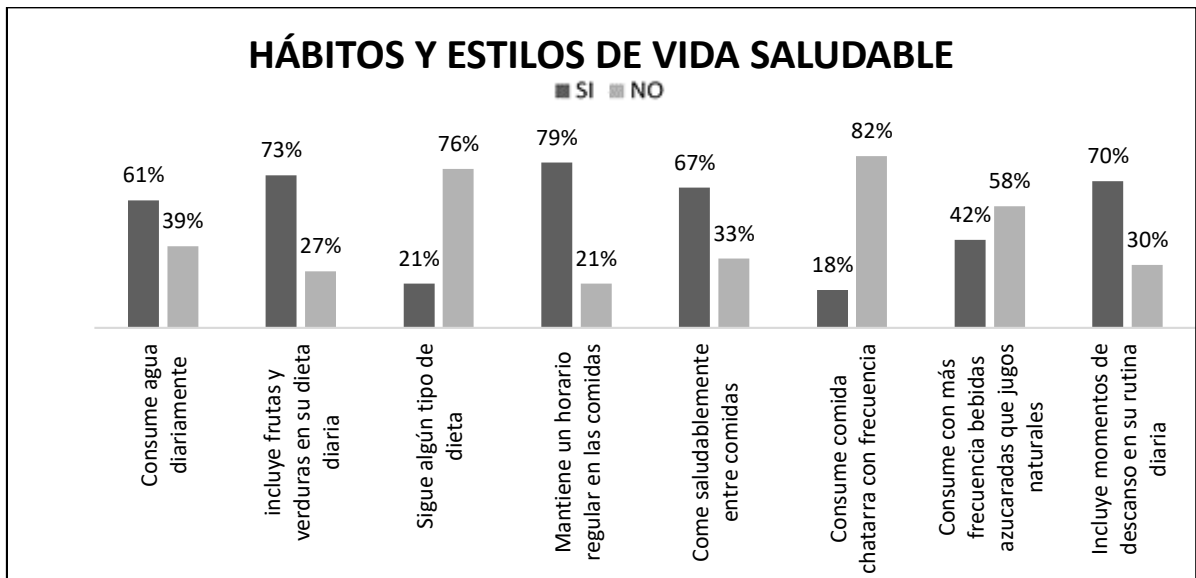
Grafico No. 21 Antecedentes familiares



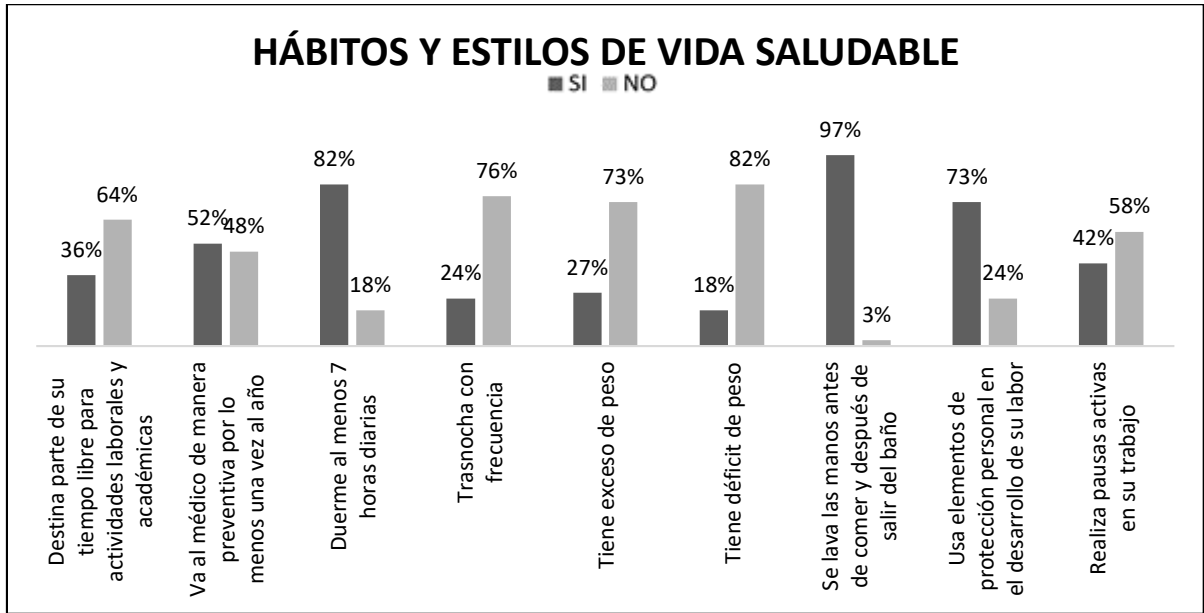
Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo 2017

Es indispensable conocer los antecedentes familiares como medida preventiva, las patologías más relevantes son la hipertensión con un 55%, seguido de diabetes con un 27%, y el cáncer con un 21%.

Grafico No. 22 Hábitos y estilos de vida saludable



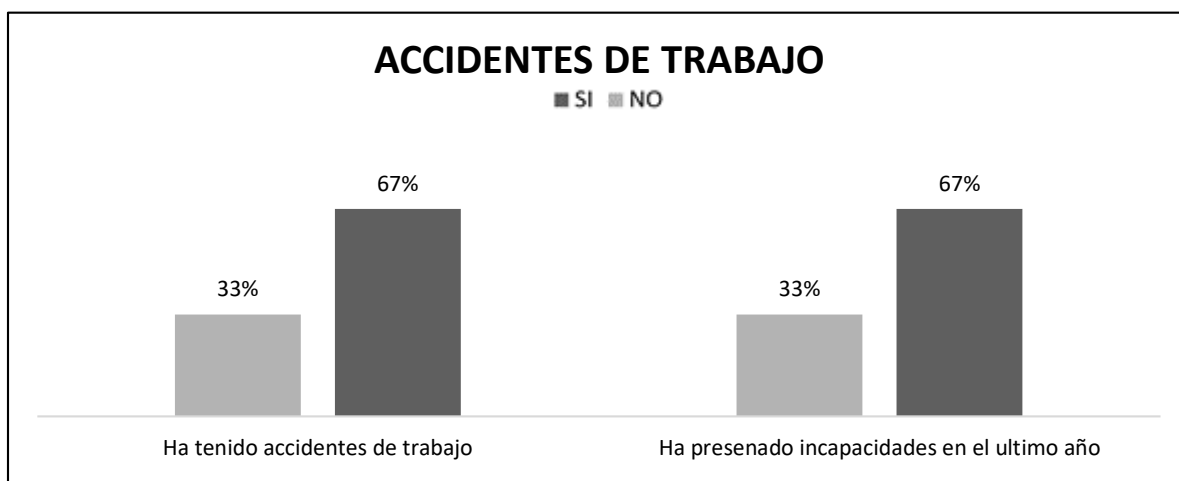
Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo 2017



Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo 2017

En las gráficas de hábitos y estilos de vida saludables los resultados son los siguientes: 61% de los trabajadores consume agua diariamente, 73% incluyen dentro de su dieta diaria frutas y verduras, 21% siguen algún tipo de dieta, 79% mantiene un horario regular para las comidas, solo 18% consumen comida chatarra con frecuencia, 42% manifiestan que consumen más bebidas azucaradas que jugos naturales, 70% incluyen momentos de descanso en su rutina diaria, 36% destinan parte de su tiempo libre para actividades laborales y académicas, 52% van al médico de manera preventiva por lo menos una vez al año, 82% duermen al menos 7 horas diarias, 24% manifiestan que trasnochan con frecuencia, 24% consideran que tienen exceso de peso, 97% dicen que se lavan las manos antes de comer y después de salir del baño, el 73% usan elementos de protección personal para el desarrollo de su labor y el 42% dice realizar algún tipo de pausa activa en su trabajo.

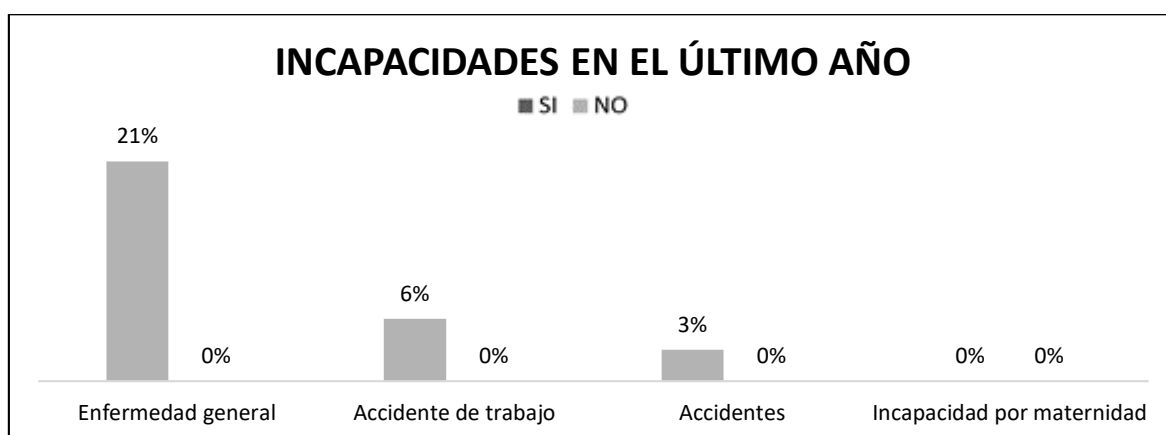
Grafico No. 23 Número de accidentes de trabajo en el último año



Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo 2017

El 33% de los colaboradores ha tenido algún tipo de accidente de trabajo, así como el 33% de la población ha presentado incapacidades en el último año.

Grafico No. 24 Causas de incapacidad en el último año



Fuente: encuesta condiciones de salud y estilos de vida saludables en el trabajo 2017

33% de los colaboradores de la empresa han estado incapacitados en el último año de los cuales el 21% fueron por enfermedad general, el 6% por accidente de trabajo y un 3% por accidente común.

5. DISCUSIÓN

El 73% de la población encuestada corresponde a colaboradores de la planta operativa, del cual un 12% tiene un nivel de escolaridad de primaria incompleta lo que dificultó el desarrollo de las encuestas, por tal razón fue necesario realizar acompañamiento para la comprensión e interiorización de la misma, y de esa manera llevar a cabo la actividad de forma acertada.

Una condición favorable de trabajo influye directamente en la productividad de una empresa, para ello se hace importante tener en cuenta un perfil definido para asignación de los cargos y la elección del personal idóneo para los mismos, sin dejar de lado el nivel de escolaridad, las capacidades físicas, intelectuales y psicológicas de las personas, asimismo, la empresa debe brindar condiciones laborales óptimas, donde se garantice estabilidad laboral, salario acorde a las funciones desempeñadas, posibilidades de formación y de crecimiento dentro de la empresa y garantizar los pagos a los aportes establecidos por la ley.

La Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega, es un claro ejemplo de compromiso con la comunidad, puesto que ha sido generadora de empleo estable y bien remunerado durante los últimos 19 años, fomentando el crecimiento de los colaboradores al interior de la misma por medio de capacitación y la posibilidad de formación, brindando a la población del sector oportunidades de desarrollo y crecimiento sostenible con la ampliación y mejoramiento de sus servicios de alta calidad. Las condiciones de trabajo han mejorado con la evolución de la empresa impactando en la calidad de vida de los colaboradores, en consecuencia, a lo que Martha Isabel Riaño Casallas expuso en su investigación sobre trabajo decente, la empresa de servicios lo ha hecho bajo los principios de equidad, seguridad y dignidad humana, en el que los derechos de los colaboradores han sido la base para permitir el desarrollo y el mejoramiento de su calidad de vida (29).

Otro aspecto importante en las condiciones laborales es el llamado síndrome de Burnout, que se presenta con más frecuencia en personas dedicadas a la atención de usuarios, según lo afirma la investigación sobre el mismo, al ser una empresa prestadora de servicios de aseo, acueducto, alcantarillado y mantenimiento a pozos sépticos, se pudo evidenciar en los colaboradores algunos síntomas de estrés laboral como: agotamiento, pérdida de paciencia con facilidad, mal genio y pensamientos negativos, los cuales pueden estar estrechamente relacionados con conflictos laborales y familiares, generando sobrecarga que puede verse reflejada en la satisfacción laboral y en la productividad de los mismo.

Los colaboradores en su mayoría en la etapa adulta de la vida, tienen diagnósticos médicos propios de la edad y sintomatología asociada al desarrollo de su labor, así como también al género, la investigación sobre la salud masculina, presenta que los hombres de todo el mundo siguen teniendo tasas más altas de morbilidad y mortalidad que su contraparte femenina. Teniendo en cuenta que la Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega tiene una población predominantemente masculina, es fundamental tener en cuenta la promoción de la salud desde la sensibilización de los colaboradores, la generación de la cultura del autocuidado y la proporción de entornos laborales adecuados, garantizando la preservación de la salud en los puestos de trabajo.

Durante el desarrollo de las actividades se puede evidenciar aparición de síntomas asociados a trabajos en el exterior, en las cuales se encuentran expuestos a factores de riesgo ambientales como radiaciones no ionizantes, contacto con lixiviados, material biológico y químicos que pueden acrecentar los signos de dolor, manifestados en el auto reporte de condiciones de salud teniendo en cuenta que existe relación entre las condiciones de trabajo y las condiciones de salud.

Las epidemias causadas por obesidad y diabetes están directamente relacionadas con el tabaquismo, mala alimentación, exceso de consumo de alcohol, y estilos de vida sedentarios, aunque en la Empresa de Servicios Públicos al día de hoy no se han manifestado estas patologías, la herencia genética puede presentarse en los colaboradores, pese a que estos presentan aceptables hábitos de vida saludables, algunas prácticas o costumbres pueden acrecentar los diagnósticos a futuro y potencializar la aparición de enfermedades encontradas en los antecedentes familiares y otras como las Enfermedades Crónicas no Transmisibles.

En temas relacionados con promoción de la salud y prevención de la enfermedad, teniendo en cuenta las costumbres y hábitos de vida saludables referidas por los colaboradores, se debe tener en cuenta que no basta solo con los conocimientos que tengan de estas, ya que en el estudio realizado en estudiantes del Programa de Medicina de una Institución de Educación Superior en Bogotá sobre estilos de vida saludables y conductas de riesgo se estableció que no basta con tener información y estudio de contenidos sobre salud y enfermedad para que se eviten conductas de riesgo, se regulen comportamientos y se tomen acciones en beneficio de la propia salud, sino que también se debe dar el desarrollo de estrategias prácticas para que posteriormente se vea reflejado en la productividad laboral y el mejoramiento del clima organizacional, teniendo en cuenta la medición periódica de los resultados presentados, lo cual permitirá conocer la pertinencia, eficiencia y efectividad de los programas planteados, estrategia que también debe llevarse cabo si se quiere disminuir la tasa de incapacidades por enfermedad (18).

De acuerdo a lo evidenciado, los colaboradores de la ESPTRI tienen hábitos y estilos de vida saludables adecuados, lo que se ve reflejado en la sintomatología y los diagnósticos reportados en la encuesta, en efecto, el auto reporte de las condiciones de salud, da evidencia de que los colaboradores tienen prácticas de autocuidado, el cual es todo aquello que las personas hacen por sí mismas para conservar sus condiciones de salud, como lo referencia la investigación el autocuidado y la

promoción de la salud en el ámbito laboral (3), las medidas protectoras adoptadas por los colaboradores permiten tener entornos laborales saludables, el nivel de apropiación de estas conductas está ligado a la conciencia que tenga el colaborador sobre las patologías y/o riesgos a los cuales se encuentra expuesto.

Asimismo, la empresa también puede influenciar en los hábitos de vida saludables adoptados por los colaboradores porque ha implementado efectivamente algunos elementos del Sistema de Gestión y la reglamentación vigente en el tema.

En definitiva, los factores de riesgo, así como los protectores determinan los estilos de vida, por ello, se deben apreciar como un proceso activo, compuesto de comportamientos tanto individuales como sociales.

Por otra parte, el rendimiento de una empresa es directamente proporcional a la combinación de un ambiente laboral saludable y a estilos de vida adecuados (24), de no darse estas dos condiciones, podrían presentarse consecuencias como la incapacidad y/o accidente laboral, en la ESPTRI la salud de los colaboradores se ve reflejada en las condiciones de salud generales de la empresa, impactando positivamente en la rentabilidad de la misma, ya que los costos por ausentismo, gastos por reemplazos, pagos por incapacidad, disminución de la calidad del servicio, sumado a otros factores como sobrecarga y estrés de los colaboradores afectarían la productividad de la empresa.

6. CONCLUSIONES

El estudio sociodemográfico arrojado por las encuestas evidenció que en la empresa hay una buena estabilidad laboral, sin embargo, se ha incluido nuevo personal en el último año lo que indica que los encargados del SG-SST deben realizar procesos de inducción y reinducción constantemente.

La alta gerencia y el encargado del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en Trabajo de la Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega, deben velar por el establecimiento de medidas preventivas, las cuales deben ser precisas y específicas a las patologías encontradas en la encuesta de condiciones de salud, lo que se verá reflejado en resultados a corto y mediano plazo y en los costos por pago de incapacidades, procesos de inducción y reinducción, pago de reemplazos, entre otras.

La promoción de la salud en el trabajo será un proceso exitoso siempre y cuando esté vinculada a las políticas de la empresa, puesto que condiciones de empleo óptimas y estilos de vida adecuados en los colaboradores son los determinantes principales de la salud y el bienestar de los mismos.

La participación activa de los colaboradores en los procesos de mejora de las condiciones de salud, es un elemento fundamental para que se den mejoras en los estilos de vida, a su vez, se requiere que los empleadores tengan un amplio conocimiento del tema y de su importancia, para que sea visto como una oportunidad de crecimiento empresarial.

En el auto reporte de condiciones de salud y estilos de vida saludables se evidenció, que la mayoría de los colaboradores no sufren de ninguna enfermedad o tienen un diagnóstico médico confirmado, lo que indica que es el momento oportuno para implementar programas de promoción de la salud y estilos de vida saludables.

La investigación realizada muestra un nivel intermedio de prácticas saludables en los colaboradores de la empresa, lo que indica que se deben modificar las conductas de riesgo y afianzar los estilos de vida saludables para mejorar la calidad de vida y disminuir la probabilidad en la aparición de síntomas y patologías.

La acción preventiva es la opción más adecuada para controlar los factores de riesgos. La distribución de cargas equitativas y equilibradas de trabajo, de acuerdo a las capacidades físicas e intelectuales del colaborador, la implementación de pausas activas y una identificación de peligros y riesgos adecuada, contribuye no solo a la salud del colaborador sino también a la calidad del servicio que prestan a los usuarios.

La identificación de factores causales del Burnout, como el cargo desempeñado en la empresa, las actividades realizadas, el número de usuarios atendidos, el número de personas a cargo, entre otros deben ser tenidas en cuenta para el establecimiento de los programas, para ser atendidas de manera integral con los colaboradores.

Incorporar e impulsar los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en los correspondientes planes estratégicos y operativos de la empresa, que favorezcan procesos orientados al control de factores de riesgo y a la potencialización de los factores protectores, en pro del fortalecimiento de las condiciones de salud y la calidad de vida de los colaboradores.

Promover el autocuidado en los colaboradores involucra elaborar estrategias conjuntas para garantizar la participación y el empoderamiento de estos y, establecer acciones encaminadas a la reducción de los riesgos a los que se encuentran expuestos en el trabajo, por medio de la cultura del autocuidado en la práctica de estilos de trabajo y vida saludables.

7. RECOMENDACIONES

Para que los programas de promoción de la salud, estilos de vida saludables y prevención de la enfermedad sean efectivos deben ser integrados a los objetivos estratégicos de la Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega y al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y articularlos a los programas de vigilancia epidemiológica.

La promoción de la salud debe ser realizada también con los colaboradores sanos, por medio de la realización oportuna de los exámenes periódicos, incentivando la consulta preventiva a medicina general y odontológica y promoviendo la higiene, para generar en ellos la cultura del autocuidado y el cuidado por el otro, contribuyendo al bienestar colectivo y al afianzamiento de estilos de vida saludables en los colaboradores con alguna patología; desarrollar estilos de vida saludables no solo consiste en el compromiso individual del colaborador sino también del esfuerzo conjunto de la empresa, el gerente y el encargado del Sistema de Gestión de la empresa.

Adoptar medidas que le permitan al colaborador evitar hábitos que afecten su salud, estableciendo espacios libres de humo, señalizando preventiva e informativamente las áreas de trabajo, implementando el reglamento de higiene y la política de alcohol tabaco y drogas para el control de los riesgos, así como en el desarrollo de conocimientos y conductas, por medio de la socialización de estos, desde un enfoque integral cuerpo, mente, espíritu, para formar responsable e integralmente a los colaboradores en los estilos de vida saludables.

Los programas deberán plantearse teniendo en cuenta el tipo de ocupaciones de los colaboradores de las áreas administrativas y operativas, diseñar programas según las patologías evidenciadas en el autoreporte de condiciones de salud y a los

antecedentes familiares, así como también por el tipo de servicios que ofrece la empresa, para generar un mayor impacto en las intervenciones y en la apropiación de los conocimientos.

Las enfermedades y síntomas presentes en la empresa, deben tenerse en cuenta para el planteamiento y desarrollo de las estrategias de alimentación adecuada, en la que se incentive el consumo de frutas y verduras, la realización de actividad física de manera regular, el fomento del deporte y la recreación, el control del peso y la implementación de pausas activas según las áreas de trabajo, para establecer medidas preventivas por medio de los factores protectores, con la finalidad de promover un entorno laboral saludable, teniendo en cuenta el compromiso empresarial al brindar espacios propicios para el desarrollo de estas estrategias.

Es de vital importancia tener en cuenta incapacidades y accidentes laborales reportados en la empresa para realizar seguimiento de ausentismo, de la incidencia y prevalencia, además de los costos, por medio de la creación de matrices para tener controles estadísticos, además de la implementación de programas de seguimiento y reintegro laboral.

La participación activa del gerente, el encargado del Sistema de Gestión y los colaboradores es un elemento esencial para el control de los riesgos encontrados y plasmados en la matriz de riesgos y peligros de la ESPTRI, los cuales se encuentran en un nivel “no aceptable”, puesto que faltan medidas de intervención adecuadas y direccionadas a cada riesgo, en el control del uso de Elementos de Protección Personal y la realización de jornadas de supervisión y de educación, teniendo en cuenta que el área operativa tiene un nivel de exposición alto debido al manejo de residuos, manteniendo a pozos sépticos, uso de químicos y a la higiene postural.

Implementar en los programas actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, con el apoyo de la ARL, las empresas prestadoras de servicios

de salud, entidades gubernamentales y fomentar la participación comunitaria, para de esta manera crear alianzas estratégicas con otras instituciones que contribuyan al establecimiento de estilos de vida saludables en la empresa.

Identificar las variables sociodemográficas asociadas al Burnout, tales como el género, la edad, el nivel de escolaridad, cargo, entre otras para adoptar medidas preventivas como la adecuada distribución de las cargas y la delimitación de las funciones por medio de profesiogramas, capacitaciones en manejo del estrés y la adopción de factores protectores como la comunicación asertiva y el trabajo en equipo.

La Empresa de Servicios tiene la responsabilidad de capacitar a los colaboradores y sus familias en temas relacionados con promoción de la salud y prevención de la enfermedad, con el objetivo de mejorar las condiciones de salud por medio de acciones protectoras dentro y fuera del ámbito laboral.

Al conocer las condiciones laborales y de salud de los colaboradores de la Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega se recomienda contar con la asesoría constante de un Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, Gerencia y Control de Riesgos, para el manejo de los peligros y riesgos y el establecimiento de programas encaminados a la consecución de una empresa saludable.

Para garantizar que las metodologías utilizadas en la implementación de los programas dirigidos a la consolidación de estilos de vida saludables sean las adecuadas, es importante tener en cuenta los resultados dados en esta investigación como sustento teórico para efectos de regulación y desarrollo de las intervenciones colectivas.

BIBLIOGRAFÍA

1. Republica de Colombia. Decreto Numero 1072 de 2015. 2015;(May):304. Available from: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html>
2. OIT. Un derecho humano fundamental Salud y vida en el trabajo : Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo. 2009;18.
3. Hernández MR. Autocuidado Y Promocion De La Salud En El Ámbito Laboral. Rev Salud Bosque [Internet]. 2016;5(2):79–88. Available from: <http://revistas.unbosque.edu.co/index.php/RSB/article/view/1468>
4. Especial UA. Programa de estilos de vida y trabajo saludables. 2016;
5. Consuelo G, Ofelia T Promoción de la Salud, Prevención de la Enfermedad, Atención Primaria en Salud y Plan de Atención Básica ¿Qué los acerca? ¿Qué los separa?. Colombia.
6. Caracas DEI. Riesgos Laborales en Trabajadores de Barberías y Peluquerías. 2013;18–23.
7. Bazzani LC. Promoción de la salud en los lugares de trabajo : un camino por recorrer Workplace Health Promotion : a path to follow. 1909;1909–20.
8. Manuel J, Pardo V. La Incapacidad laboral como indicador de gestión sanitaria. 2015;61(239):207–19.
9. Pérez JP. Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. Estud Gerenciales [Internet]. Universidad ICESI; 2013;29(129):445–55. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010>
10. Rica C, Rica C. Hacia una Universidad de convivencia saludable : Percepción de un grupo de estudiantes de bachillerato del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE) Toward a University of Healthy Coexistence : Perception of a Group of Undergraduate Student.

2017;21(1):1–23.

11. Jiménez AL. Promoción de hábitos saludables en el trabajo para el bienestar de la población trabajadora. Rev Colomb Cardiol [Internet]. Sociedad Colombiana de Cardiología y Cirugía Cardiovascular; 2014;21(4):199–201. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rccar.2014.09.001>
12. Promoción de una alimentación saludable: experiencia en Tunja, Colombia. 2012;(1):55–63.
13. Yolanda I, Avila C, Herrera BG. Condiciones de trabajo y salud de mototaxistas Cartagena - Colombia Work and health conditions in motorcycle taxi drivers Cartagena - Colombia. 2013;29(3):514–24.
14. Saludables EDEV, Osorio AG, Andrés C, Garcés V. ESTRATEGIA PARA EL FOMENTO DE. 2010;(1):128–43.
15. TESIS : PROMOCIÓN DE ESTILOS DE VIDA. 2012;
16. Alba R. Promoción de la salud en los lugares de trabajo: teoría y realidad 2010;56(220):220–5.
17. Aydeé L, Rábago C, Beatriz S, Castro E, Erazo R. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282221727010>. 2010;
18. F YC. de riesgo en estudiantes de medicina. 2016;48(3):301–9.
19. Masculina S, Vida EDE. ENFERMEDADES Y RIESGOS. Rev Médica Clínica Las Condes [Internet]. Elsevier; 2014;25(1):30–4. Available from: [http://dx.doi.org/10.1016/S0716-8640\(14\)70007-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0716-8640(14)70007-0)
20. Barrios Casas S, Paravic Klijn T. Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. Rev Lat Am Enfermagem. 2006;14(1):136–41.
21. Expertos GDE, Papps DEL, Córdoba R, Camarelles F, Muñoz E, Gómez J, et al. Atención Primaria. Atención primaria [Internet]. Elsevier; 2014;46(Supl 4):16–23. Available from: [http://dx.doi.org/10.1016/S0212-6567\(14\)70048-4](http://dx.doi.org/10.1016/S0212-6567(14)70048-4)

22. Congreso de la República. Constitución Política De Colombia. 1991;
Available from:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>
23. Equinoccio VS, Espinosa M, De J, Proyecto FDEL. PROGRAMA DE CONVIVENCIAS PARA LA PROMOCIÓN DE ESTILOS DE CESAR ALBERTO ZAPATA GIL ASESORA MEDELLIN. 2009;
24. Garcia JC. Hábitos Saludables De Los Trabajadores De Una Institucion Hospitalaria Pública De Alta Complejidad En Bogota. 2011;
25. ABCE de la Alimentación Saludable. Ministerio de Salud Colombia. 2016 1. :1–3..
26. UFPS. Programa de Pausas Activas y de Bienestar Ocupacional de los Empleados. 2013;11–3. Available from:
<https://ufpso.edu.co/ftp/doc/otrospro/gh/L-GH-DRH-002B.pdf>
27. Alcoholismo EL, Prevención CY. Hospital Universitario “ General Calixto García .” 2003;22(1):25–31.
28. El Congreso de Colombia. Ley 776 de 2002. 2002;2002(45):1–9. Available from: [http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Ley 776 de 2002 Sistema General de Riesgos Profesionales.pdf](http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Ley%20776%20de%202002%20Sistema%20General%20de%20Riesgos%20Profesionales.pdf)
29. Riaño-casallas MI. Condiciones de trabajo en los profesionales de la salud ¿trabajo decente? Artículos de reflexión. (3):183–92. 2012.

ANEXOS

ANEXO A. FORMATO CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN

ENCUESTA CONDICIONES DE SALUD Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLES EN EL TRABAJO

La presente investigación, es realizada con fines académicos y es conducida por el Grupo de Investigación Salud Pública, de la Universidad Libre Seccional Pereira. El objetivo de la presente investigación es plantear un programa de estilos y hábitos de vida saludable en el trabajo mediante la identificación de los principales riesgos y las condiciones de salud de los trabajadores de la Empresa de Servicios Públicos Tribunas Córcega.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante su participación le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Yo, _____ acepto voluntariamente participar de esta investigación, habiendo entendido su objetivo y mi participación en ella.

Investigadores

Eliana Rosa Vargas López
Lizeth Camila Loaiza Galvis
Sandra Milena Osorio Yandy
Mercy Soto Chaquir, Asesora Investigativa.

ANEXO B. INSTRUMENTO

ENCUESTA CONDICIONES DE SALUD Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLES EN EL TRABAJO

El programa tiene como finalidad promover Hábitos de Vida y Trabajo Saludables.
Esta información será manejada confidencialmente en beneficio de su salud.

No deje espacios en blanco.

I. DATOS GENERALES

Marque con una "X"

1. EDAD

Entre 18 y 25	Entre 26 y 35	Entre 36 y 45	Entre 46 y 55	Entre 56 y 65	Mayor de 66
---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	-------------

2. GÉNERO

MASCULINO	FEMENINO
-----------	----------

3. ESTADO CIVIL

SOLTERO	CASADO	DIVORCIADO	UNION LIBRE	VIUDO
---------	--------	------------	-------------	-------

4. NUMERO DE PERSONAS A CARGO

ENTRE 1 Y 2	ENTRE 3 Y 4	ENTRE 5 Y 6	MAS DE 6
-------------	-------------	-------------	----------

5. NIVEL DE ESCOLARIDAD

PRIMARIA COMPLETA	BACHILLERATO INCOMPLETO	TECNICO/TECNOLOGO	POSGRADO
PRIMARIA INCOMPLETA	BACHILLERATO COMPLETO	UNIVERSITARIO	

6. OCUPACION

7. AREA EN QUE LABORA

ADMINISTRATIVA	OPERATIVA	
----------------	-----------	--

8. CUANTO TIEMPO LLEVA VINCULADO(A) A LA INSTITUCION

MENOS DE 1 AÑO	ENTRE 2 Y 3 AÑOS	ENTRE 4 Y 5 AÑOS	ENTRE 6 Y 10 AÑOS	MÁS DE 10 AÑOS	
----------------	------------------	------------------	-------------------	----------------	--

9. CUANTO TIEMPO LLEVA EN EL CARGO

MENOS DE 1 AÑO	ENTRE 2 Y 3 AÑOS	ENTRE 4 Y 5 AÑOS	ENTRE 6 Y 10 AÑOS	MÁS DE 10 AÑOS	
----------------	------------------	------------------	-------------------	----------------	--

10. CUANTAS HORAS LABORA SEMANALMENTE

12 A 24 HORAS	25 A 36 HORAS	37 A 42 HORAS	43 A 48 HORAS	MAS DE 48 HORAS	
---------------	---------------	---------------	---------------	-----------------	--

11. INGRESOS MENSUALES

1 SALARIO MÍNIMO	ENTRE 2 Y 3 SALARIOS MÍNIMOS	ENTRE 4 Y 5 SALARIOS MÍNIMOS	6 O MÁS SALARIOS MÍNIMOS	
------------------	------------------------------	------------------------------	--------------------------	--

Marque con una (x) la respuesta seleccionada. No deje espacios en blanco

I. ¿EL MÉDICO LE HA DIAGNOSTICADO ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ENFERMEDADES O CONDICIONES?	SÍ	NO
1. Enfermedades del corazón?		
2. Enfermedades de los pulmones como asma, enfisema, bronquitis?		
3. Diabetes (azúcar alta en la sangre)?		
4. Hipoglucemia		
5. Enfermedades cerebrales como derrames, trombosis, epilepsia?		

6. Enfermedades de los huesos o articulaciones como artritis, gota, lupus, reumatismo, osteoporosis?		
7. Enfermedades de la columna vertebral como hernia de disco, compresión de raíces nerviosas, ciática, escoliosis o fractura?		
8. Enfermedades digestivas?		
9. Enfermedades de la piel?		
10. Alergias en piel o vías respiratorias?		
11. Trastornos de audición?		
12. Alteraciones visuales?		
13. Hipertensión arterial o tensión alta?		
14. Colesterol o Triglicéridos elevados?		
¿HA SENTIDO O TENIDO EN ALGUN MOMENTO <u>EN LOS ULTIMOS 6 MESES?</u>	SÍ	NO
1. Dolor en el pecho o palpitaciones		
2. Ahogo o asfixia al caminar		
3. Tos persistente por más de 1 mes		
4. Pérdida de la conciencia, desmayos o alteración del equilibrio		
5. Ardor, irritación o enrojecimiento en los ojos.		
6. Dificultad para ver de lejos y/o de cerca.		
7. Se le hinchan las piernas, tobillos o pies al finalizar el día.		
8. Agrieras o acidez con frecuencia		
9. Ardor en la boca del estómago (gastritis) con frecuencia.		
¿TIENE ALGUNO DE LOS SIGUIENTES HABITOS O COSTUMBRES?	SI	NO
1. Fuma? (No importa la cantidad ni la frecuencia)		
2. Toma bebidas alcohólicas semanal o quincenalmente (no importa la cantidad)		
3. Consume sustancias alucinógenas		

4. Practica deportes de choque o de mano tipo baloncesto, voleibol, fútbol, tenis, squash, ping – pong, beisbol, otros mínimo 2 veces al mes?		
5. Realiza actividad física o deporte menos de 3 veces por semana?		
¿EL MEDICO LE HA DIAGNOSTICADO <u>EN LOS ULTIMOS 6 MESES</u> ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ENFERMEDADES EN MIEMBROS SUPERIORES (BRAZOS) O INFERIORES (PIERNAS)?	SI	NO
1. Enfermedades de los músculos, tendones y ligamentos como desgarros, tendinitis, bursitis, esguinces, torceduras?		
2. Enfermedades de los nervios (síndrome del túnel del carpo u otros)		
3. Fracturas		
¿EL MEDICO LE HA DIAGNOSTICADO ALGUNAS DE LAS SIGUIENTES ENFERMEDADES?	SI	NO
1. Amputaciones en los brazos o piernas?		
2. Acortamiento de una pierna?		
3. Hernias (inguinal, abdominal)?		
4. Várices en las piernas		
¿HA SENTIDO EN LOS <u>ULTIMOS 6 MESES</u> EN MANOS, BRAZOS, PIES, PIERNAS Y ESPALDA?	SI	NO
1. Adormecimiento u hormigueo?		
2. Disminución de la fuerza?		
3. Dolor o inflamación?		
4. Dolor fuerte o rigidez en algún hombro, brazo o mano y que le dure varios días.		
5. Dolor fuerte o rigidez de cadera, rodilla, piernas o pies que le dure varios días.		
6. Dolor en la parte baja de la espalda que le dificulte o impida realizar su trabajo.		
7. Dolor en la parte superior de la espalda.		
DURANTE SU TRABAJO SIENTE	SI	NO

1. Dolor en el cuello		
2. Dolor en los hombros		
3. Dolor en los codos, muñecas o manos		
4. Dolor en la espalda		
5. Dolor en la cintura		
6. Dolor en las rodillas, tobillos o pies		
7. El dolor aumenta con la actividad		
8. El dolor aumenta con el reposo		
9. El dolor es permanente		
¿ACTUALMENTE PRESENTA ALGUNA DE LAS SIGUIENTES MANIFESTACIONES O COMPORTAMIENTOS?	SI	NO
1. Dificultades para dormirse (insomnio)?		
2. Necesidad de estar solo y desinterés por las cosas?		
3. Cansancio, aburrimiento o desgano?		
4. Irritabilidad (mal genio), actitudes y pensamientos negativos?		
5. Consumo de algún medicamento para los nervios o para dormir?		
6. Siente que no puede manejar los problemas de su vida?		
7. Dolor de cabeza, dificultad para concentrarse, trastornos intestinales, baja moral, descontento con el trabajo?		
8. Tiene dificultad en la comunicación con sus compañeros y jefes?		
9. Ha tenido problemas de salud a causa de su trabajo?		
10. Tiene problemas con sus familiares?		
11. Al levantarse por la mañana se siente cansado.		
12. Tiene temporadas de agotamiento o fatiga.		
13. Se irrita o inquieta fácilmente.		
14. Siente a menudo triste o infeliz.		
15. Pierde la paciencia o se enfurece fácilmente.		

Conteste sólo si es mujer		
1. Se ha detectado por palpación masas en los senos o axilas.		
2. Ha tenido secreción por el pezón en período diferente a la lactancia.		
3. No se ha practicado la citología en el último año.		
4. Ha tenido secreciones vaginales de mal olor y/o rasquiña.		
5. Ha presentado alteración en la menstruación (sangrado abundante).		
Conteste sólo si es hombre		
1. Ha tenido alguna lesión en el miembro (pene).		
2. Ha sufrido de disminución del calibre del chorro urinario, goteo después de orinar y/o orina frecuentemente.		
ANTECEDENTES FAMILIARES		
Qué tipo de enfermedades han ocurrido en su familia	SI	NO
Diabetes		
Hipertensión		
Cáncer		
Otros / cuales		
HÁBITOS Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLES		
	SI	NO
1. Consume agua diariamente?		
2. Dentro de su dieta diaria incluye frutas y verduras?		
3. Sigue algún tipo de dieta?		
4. Mantiene un horario regular en las comidas?		
5. Come saludablemente entre comidas?		
6. Consume comida chatarra con frecuencia?		
7. Consume con más frecuencia bebidas azucaradas que jugos naturales?		
8. Incluye momentos de descanso en su rutina diaria?		
9. Destina parte de su tiempo libre para actividades laborales y académicas		

10. Va al médico de manera preventiva por lo menos una vez al año?		
11. Duerme al menos 7 horas diarias?		
12. Trasnocha con frecuencia?		
13. Tiene exceso de peso?		
14. Tiene déficit de peso?		
15. Se lava las manos antes de comer y después de salir del baño?		
16. Usa elementos de protección personal en el desarrollo de su labor?		
17. Realiza pausas activas en su trabajo?		

¿HA TENDIO ACCIDENTES DE TRABAJO? SI _____ NO _____

¿CUANDO?: _____

¿CUAL?

RELACIONE LAS SECUELAS PRESENTADAS.

¿EN EL ÚLTIMO AÑO HA PRESENTADO INCAPACIDADES?

SI		NO	
----	--	----	--

¿CUÁLES FUERON LAS CAUSAS DE INCAPACIDAD'

CAUSA	SELECCIONE
Enfermedad general	
Accidente de trabajo	
accidentes	

incapacidad por maternidad	
----------------------------	--

Otra _____ ¿Cuál?

¿Cuántos días de incapacidad ha presentado en el último año?

OBSERVACIONES:

FIRMA DEL TRABAJADOR