

REVISIÓN MONOGRÁFICA RESPECTO A LOS HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE DEL
EQUIPO HUMANO DE SUPERCARNES JH S.A.S EN EL ÁREA METROPOLITANA
DEL VALLE DE ABURRÁ

CANDIDATOS A ESPECIALISTAS EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD
EN EL TRABAJO

VICTOR JAVIER AGUINAGA RIVERA
SIRLEY JOHANNA VASQUEZ RAMIREZ
CATALINA RESTREPO RESTREPO

FACULTAD DE MEDICINA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
MEDELLÍN
2023

REVISIÓN MONOGRÁFICA RESPECTO A LOS HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE DEL
EQUIPO HUMANO DE SUPERCARNES JH S.A.S EN EL ÁREA METROPOLITANA
DEL VALLE DE ABURRÁ

CANDIDATOS A ESPECIALISTAS EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD
EN EL TRABAJO

VICTOR JAVIER AGUINAGA RIVERA
SIRLEY JOHANNA VASQUEZ RAMIREZ
CATALINA RESTREPO RESTREPO

ASESORA:

MARTHA ADRIANA LEON VELASCO
PSICOLOGA ESPECIALISTA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FACULTAD DE MEDICINA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
MEDELLÍN
2023

Notas de Aceptación

El equipo de trabajo estuvo haciendo esfuerzo sostenido y aprendieron una serie de habilidades en la correlación de los riesgos psicosociales y las enfermedades de origen común y laboral realizaron una exhaustiva revisión bibliográfica, a su vez la identificación del estado actual de indicadores sociodemográficos, de ausentismo laboral, contando como fuente de análisis el informe sociodemográfico del año 2023 y el análisis del informe de ausentismo del año 2022, en pro de profundizar posteriormente se diseñó una encuesta en Google forms, la cual se aplicó a 174 trabajadores de forma virtual y se obtuvieron resultados generales: el tiempo empleado para dormir es acorde a sus respectivos rangos de edad, el 63% no hacen parte de ningún grupo en su tiempo libre, los cuales fueron hallazgos muy importantes y empezar a ejecutar las recomendaciones y radicar las oportunidades de mejora del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de forma conjunta con los encargados de Gestión humana



Asesora Proyecto de Investigación
Psicóloga especialista en SST y MBA en Alta Gerencia

Agradecimientos

Agradecemos en primer lugar a Dios por darnos la visión y oportunidad para estudiar la Especialización.

A nuestras familias por acompañarnos y motivarnos cada día, siendo fuente de inspiración y soporte moral, para crecer en conocimiento.

Así mismo, gracias a la empresa Supercarnes JH S.A.S. por autorizar, proporcionar la información y los medios necesarios, para desarrollar la presente investigación.

Finalmente, a los diferentes docentes, la Universidad y a nuestra asesora Dra. Martha Adriana León Velasco, por sus aportes, orientación y entrega durante el desarrollo de este trabajo de grado, que hoy finaliza con su aprobación.

GLOSARIO

AUSENTISMO LABORAL: No asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir (1).

CARGA FÍSICA: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico (2).

CARGA MENTAL: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea (2).

CARGA PSÍQUICA O EMOCIONAL: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo (2).

CARGA DE TRABAJO: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional (2).

EFFECTOS EN LA SALUD: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico (2).

ENFERMEDAD LABORAL: Ley 1562 de 2012. Artículo 4°. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo

ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes (3).

HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE: Conductas asumidas como propias en la vida cotidiana y que inciden positivamente en el bienestar físico, mental y social (4).

RIESGO: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado (2).

SALUD: Estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (5).

INDICE SIGLAS

ARL: Aseguradora de Riesgos Laborales

EVS: Estilos de Vida Saludables

EEPP: Enfermedades profesionales

EPS: Entidad Promotora de Salud

OMS: Organización Mundial de la Salud

SST: Seguridad y Salud en el Trabajo

CONTENIDO

1 INTRODUCCIÓN	13
2 MARCO TEÓRICO.....	20
3 METODOLOGIA.....	37
OBJETIVO GENERAL	45
OBJETIVOS ESPECIFICOS	45
4 RESULTADOS Y ANALISIS.....	46
4.1 ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICO DE LA POBLACIÓN.....	46
4.2 ANALISIS DE INFORME DE INCAPACIDADES DE LA EMPRESA SUPERCARNES JH S.A.S. DEL AÑO 2022	50
4.3 ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA	55
5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
6 REFERENCIAS.....	64
7 ANEXOS	69

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Formato encuesta Hábitos de vida.....	39
Tabla 2 Nacionalidad.....	47
Tabla 3 Edad.....	47
Tabla 4 Nivel de escolaridad.....	49
Tabla 5 Tipo de incapacidad.....	52
Tabla 6 Lugar de trabajo vs cantidad de incapacidades.....	53
Tabla 7 Tipo de incapacidad vs Centro de costos (lugar de trabajo).....	54
Tabla 8 Cargo actual vs Antigüedad en la empresa.....	56
Tabla 9 ¿Lee en su tiempo libre?.....	57
Tabla 10 ¿Cuántas horas duerme en el día?.....	58
Tabla 11 ¿Cuántos vasos de agua bebe aproximadamente en el día?.....	59
Tabla 12 ¿Considera qué la frecuencia saludable para el consumo de bebidas alcohólicas semanal es?.....	59

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Sexo.....	46
Gráfico 2. Estado civil.....	48
Gráfico 3. Tenencia de la vivienda	49
Gráfico 4. Origen de la incapacidad	50
Gráfico 5. Cantidad de incapacidades por EPS	51
Gráfico 6. Diagnósticos de incapacidades emitidas por EPS.....	53
Gráfico 7. Sexo vs Edad.....	55
Gráfico 8. ¿Práctica algún deporte?	57
Gráfico 9. ¿Conoce cuál es la EPS en la que se encuentra afiliado?	60

RESUMEN

El bienestar y la calidad de vida de las personas son dependientes de los determinantes de salud, definidos por la OMS, estas correlaciones se analizaron en el proyecto de grado se centró en el análisis de los estilos de vida del equipo humano de Supercarnes JH S.A.S, haciendo una exhaustiva revisión bibliográfica, a su vez la identificación del estado actual de indicadores sociodemográficos y de ausentismo laboral, contando como fuente de análisis el informe sociodemográfico del año 2023 y el informe de ausentismo del año 2022, posteriormente se diseñó una encuesta en Google forms, la cual se aplicó a 174 trabajadores de forma virtual y se obtuvieron los siguientes resultados generales: el tiempo empleado para dormir es acorde a sus respectivos rangos de edad, el 63% no hacen parte de ningún grupo en su tiempo libre (6), lo cual es muy importante para sustentar las recomendaciones para las oportunidades de mejora del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en conjunto con Gestión humana.

PALABRAS CLAVE: Determinantes de Salud, Ausentismo laboral, Bienestar, Hábitos, Saludable, Prevención, Salud.

ABSTRACT

According to the WHO (World Health Organization) health depends on the welfare and quality of live. This degree project is focused on the human style analysis of the company Supermeats JH S.A.S, based on a literature review, as well the identification of labor absent and the currently status of demographic indicators, and supporting such as the annual demographic 2023 and the absence in 2022.

Subsequently, the company designed a survey in Google platform, in order to get information of 174 workers by online showing the below results. the sleeping time is commensurate to the age range., 63% do not participate in any social groups in their free time (6). This information supports the recommendations and improves the occupational health and safety and the human resource area.

KEY WORDS: Determinants of Health, Absenteeism, Well-being, Habits, Healthy, Prevention, Health.

1 INTRODUCCIÓN

Para el contexto del presente proyecto de investigación es importante establecer que la salud física, del trabajador debe entenderse como el óptimo funcionamiento fisiológico del organismo, ya que tiene que ver con la calidad del metabolismo del cuerpo; como este ejecuta la movilidad desde el día que nace y lo hará hasta el día que muere, por ello el cuidado y hábitos de vida saludables son la mejor forma de cuidarlo (7).

A nivel mundial y teniendo presente que para la Organización Mundial de la Salud (OMS), el concepto de “Salud mental es un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de forma productiva, fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (8).

La OMS, citado por la Organización Panamericana de la Salud (9) indica que las presiones socioeconómicas persistentes constituyen un riesgo conocido para la salud mental de las personas y las comunidades, las pruebas más evidentes están relacionadas con los indicadores de la pobreza, y en particular con el bajo nivel educativo, el deterioro en la salud mental se asocia así mismo a los cambios sociales rápidos, a las condiciones de trabajo estresantes, a la discriminación de género, a la exclusión social, a los modos de vida poco saludables, a los riesgos de violencia, la falta de ejercicio, estado de salud física y mental (3).

Promover el desarrollo de estas cualidades biopsicosociales y ambientales son los objetivos de la promoción de la salud mental y el enfoque será diferente según el tipo de factor o factores de riesgo que se requieran controlar, se han desarrollado una serie de determinantes sociales, personales y de prevención de la enfermedad mental (que se ocupan de las causas de la enfermedad) y que pueden estar relacionadas (9).

En relación con los determinantes socioeconómicos de la salud mental, las actividades para la promoción de la salud mental son mayoritariamente sociopolíticas, han de estar encaminadas a promover el empleo, o los emprendimientos para generar ingresos, mejorar la escolarización y la vivienda, así como trabajar para disminuir los prejuicios y la discriminación (9).

En consideración que las empresas son diseñadas generalmente desde una perspectiva capitalista, sus accionistas concentran su interés en el cumplimiento normativo, la adquisición de infraestructura, la maquinaria, el mercadeo, los activos, los pasivos, el patrimonio, los dividendos, los impuestos, los aranceles; sin embargo, el capital humano pierde atención, pese a que el desarrollo económico de las poblaciones está estrechamente ligado al objetivo No 8 de los Objetivos del Desarrollo sostenible (10) del trabajo digno y decente constituido por la fuerza laboral. Por consiguiente, cómo expresa Madrigal en el año 2009, (11) la gestión efectiva del equipo humano es un determinante crítico para alcanzar el éxito laboral, la sostenibilidad, rentabilidad y resiliencia en el fortalecimiento de las organizaciones.

Desafortunadamente cuando las organizaciones voltean su mirada hacia el trabajador, solo se mide la capacidad desempeñada, la producción sistémica y su la eficacia, para racionalizar y producir al máximo alcanzando la mayor rentabilidad posible, a veces a costa de la salud y la seguridad de los trabajadores. en la industria en general después de la pandemia han dado giros impresionantes, migrando de modelos lineales a procesos más automatizados, robotización y menor exposición del factor humano, sin embrago esto conlleva a mayores índices de desempleo y pobreza en los países, los trabajadores son parte importante de la economía y hacen una diferencia significativa en la productividad ocupando hoy en día un lugar mayormente visible en el listado de las prioridades de los empresarios (12).

Por su parte, los empleados perciben las organizaciones como lugares de paso obligados para poder atender sus requisitos financieros, en algunas ocupaciones no es suficiente

para satisfacer las necesidades básicas que tampoco les genera felicidad o tranquilidad, en este último se ve como muchas personas sienten temor en su lugar de trabajo debido a las malas condiciones laborales y los riesgos a los cuales se encuentran sometidos (13).

La salud es un derecho fundamental, todo ser humano puede gozar de esta y el estado o la empresa donde labore tendrá la obligación de velar por el cumplimiento de este privilegio, bienestar para su ciudadano o empleado, sin embargo, se observa como las personas no tienen acceso a la salud debido a múltiples factores, como por ejemplo la cobertura de las afiliaciones de sus empleados o que bien contrataciones por valores inferiores a un salario mínimo, generando la necesidad de que el trabajador tenga dos o tres trabajos generando malestar en el entorno laboral y aumentando la probabilidad de accidentes y enfermedades laborales (14).

La seguridad y salud en el trabajo a lo largo de la historia se ha visto envuelta entre dos actores que, si bien podemos tener una balanza, el desequilibrio de un lado y del otro es evidente en la actualidad, es un reto bastante considerable, el hecho de crear estrategias y metodologías que beneficien a ambas partes, que generen conciencia y sobre todo que creen compromisos adquiridos los cuales se reflejen en resultados positivos para la salud. Los sistemas de seguridad y salud en el trabajo deberán buscar la eficiencia para disminuir el nivel de ausentismo laboral, las condiciones poco favorables para los empleados (15).

La enfermedad es un estado por el cual los seres humanos pueden atravesar en cualquier momento de sus vidas, que bien se puede presentar por factores congénitos, hereditarios, genéticos, malos hábitos de vida saludables o adquiridos durante su vida laboral (16).

Los Hábitos de vida saludable, son indispensables en cualquier ser humano, se requiere de un trabajo mancomunado entre el estado, las empresas y sobre todo de cada una de

las personas, adicional una conciencia de ser humano frente a los riesgos que existentes (4); sin embargo en nuestra actualidad el compromiso de las empresas frente a los programas de seguridad y salud en el trabajo, el uso ineficiente de la tecnología y el poco uso que se le da al modelo de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, hacen que sea muy difícil tener hábitos de vida saludable (4).

Todo ello reflejado en la asistencia, la estabilidad, el bienestar, el ambiente y clima laboral. Situaciones que en los últimos años han sido intervenidos con proyectos, campañas y estrategias en diversos frentes temáticos, un claro ejemplo son los hábitos de vida saludables. Según Velásquez “son las conductas asumidas como propias en nuestra vida cotidiana y que inciden positivamente en nuestro bienestar físico, mental y social. Dichos hábitos son principalmente la alimentación, el descanso y la práctica de la actividad física correctamente planificada” (4).

Teniendo en cuenta la definición dada por Velásquez, encontrar las medidas exactas o proporcionales para lograr un bienestar pleno en cada persona, puede llegar a ser algo complejo y más en una empresa dónde las acciones deben ser generalizadas por optimización de tiempo y recursos (4). Es allí donde se evidencia una problemática que aqueja al mundo empresarial, trayendo un caso puntual, en la empresa **SUPERCARNES JH S A S.**, se ha evidenciado un incremento en el índice ausentismos (17), razón por la cual se investigará en el presente proyecto los hábitos de vida de su equipo humano con el fin de saber si estos tienen incidencia en el ausentismo laboral.

Descripción de la Empresa

La sociedad **SUPERCARNES JH S A S.**, empresa perteneciente al sector cárnico, y cuya actividad económica principal se centra en la producción, comercialización y distribución de productos cárnicos y derivados, abrió su primera sucursal el día 05 de octubre de 2009, y actualmente tiene registrados 26 establecimientos de comercio, evidenciando una gran trayectoria en la industria ganadera (18). Es una empresa que se destaca en el

sector cárnico, por ser generadora de empleo, considerando que para el mes de abril del año 2023 (19) reportó 417 personas vinculadas de manera directa, mediante contrato laboral, de las cuales el 70% personas laboran en las sedes del municipio de Medellín. Actualmente se encuentra posicionada en el mercado con sedes en los municipios de Girardota, Marinilla, Guarne, Caldas, Itagüí, Sabaneta, Copacabana y Medellín (18).

Debido a su trayectoria, el manejo de personal y la administración de los recursos, la empresa ha sido permeada con un continuo crecimiento en el conocimiento y la experiencia no sólo de sus productos, si no en su dirección organizativa. Un ejemplo de ello, han sido las alianzas estratégicas para promocionar y expandir las ventas con supermercados, fruver's y otras empresas de cárnicos (20). Esto ha posibilitado la extensión de la marca, siendo valorada por clientes habituales y elegida por nuevos.

De la mano, se ha comprendido la visión de marketing ofreciendo promociones, descuentos y actividades de interacción, reconocimiento y premios con las personas que visitan o compran en los puntos de venta. Allí, la fuerza realizada desde las redes sociales y WhatsApp ha impulsado la visualización de la variedad en recetas para los diferentes gustos y ocasiones (21).

A nivel interno, algunos beneficios para los empleados esta dado en el descuento por compras en puntos autorizados por la empresa, motivando no sólo al consumo de los productos sino también a la fidelización y sentido de pertenencia con la misma. Otra acción ganadora, valorada y demandada por los empleados son los préstamos de bajo monto, los cuales la empresa los realiza con cero intereses, brindándoles un apoyo económico rápido en busca de su estabilidad financiera (22).

Desde el área de Gestión humana, a través del tiempo se han realizado actividades orientadas al bienestar, recreación, promoción y prevención de la salud, charlas y capacitaciones sobre finanzas, liderazgo, comunicación asertiva, entre otros temas. Algunos en cooperación con la ARL, las EPS y la Caja de compensación. Por ejemplo:

celebración del día del niño, amor y amistad, navidad, pausas activas lúdicas, plan de liderazgo fuera de las instalaciones, entre otros (22).

Actualmente se tiene un plan de Bienestar con Comfama, caja de compensación que tiene la empresa Supercarnes JH S.A.S. Es de interés para los empleados todos los recursos que tienen al estar afiliados. A su vez, las actividades extra contratadas para los fines propuestos como: conferencias y charlas, espacios de cuentos y versos, ingresos todo parque, programa de red de amor y salud mental, bonos y otras acciones relacionadas al sano esparcimiento, a la formación y al aprendizaje consiente. Como en toda sociedad, hay situaciones que impulsan la innovación, ideas y retos para el desarrollo de esta (22).

El ausentismo en **SUPERCARNES JH S.A.S.**, ha generado una necesidad de intervención debido al impacto en la producción, tiempos, calidad, costos y logística. Cómo indica Supercarnes JH S.A.S., lo que va de este año en las sedes de Medellín, las principales causas de ausentismo han sido: el 6% incapacidades laborales (lumbago no especificado), un 64% incapacidades por enfermedad general (lumbago no especificado, otras enteritis virales, rinofaringitis aguda y otros) y un 30% por ausencias no justificadas, en este último hay una tendencia que se presente el primer día luego de un fin de semana o festivo, las justificaciones recurrentes se relacionan a permisos por situaciones personales y familiares (23).

Si bien una persona no es ajena a tener situaciones que le impidan presentarse a trabajar, debe ser un tema a controlar control por parte del área de Gestión humana, Bienestar, Seguridad y Salud en el trabajo, dado que esto redundaría en pérdidas financieras para la empresa y adicionalmente las incapacidades medicas pueden resultar ser información valiosa para conocer la situación de los trabajadores y evitar contagios entre los trabajadores de una misma ubicación geográfica, por ejemplo y llevarlo a los sistemas de vigilancia epidemiológica con la respectiva identificación de frecuencias de ello para el reporte de indicadores y si radica en otras razones por las cuales elija consciente o

inconscientemente buscar respaldos para no ir a trabajar, es en casos como estos donde también se pueden perder o ganar demandas por estabilidad laboral reforzada y como prevencionistas estar alerta a situaciones que deben ser coordinadas en conjunto con los equipos administrativos y los líderes de los procesos y áreas como corresponsables de la salud física, mental y social de los trabajadores, puesto que las consecuencias en los procesos se ven afectados al tener menos personal, también en la calidad y los tiempos de producción que flaquean generando así una cadena de fallos, faltas, errores o incumplimientos tanto de los procedimientos del negocio, como en la calidad y oportunidad con los servicios ofertados (24).

En el mismo sentido, analizando las posibles causas vivenciadas en **SUPERCARNES JH S.A.S.**, esta problemática puede estar influenciada por parte de la empresa en: largas jornadas laborales, limitados espacios, tiempos de descanso, alimentación, cambios imprevistos de funciones, horarios laborales (25), entre otros; así como asumir que los empleados con menos de 6 horas de sueño, en condición de ayuno o no ingesta de alimentos, pueden ser más proclives a tener accidentes de trabajo y si se suma la poca o nula actividad física, el aumento del cortisol y la adrenalina, la ausencia de relacionamiento social, el consumo de alcohol, de cigarrillos y presuntamente de sustancias psicoactivas, entre otros, evidentemente se aumentará la prevalencia de enfermedades laborales.

2 MARCO TEÓRICO

Día a día se viven cambios y transformaciones, dado a partir del desarrollo, la tecnología y la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida o la satisfacción humana, implicando así transiciones en la forma de pensar y vivir, los hábitos de vida saludable están conectados con la salud mental y física, por ejemplo, si una persona goza de buena salud a causa de tener hábitos saludables, aumenta la probabilidad de que esa persona goce de condiciones óptimas de bienestar personal, familiar y social (26).

La evolución del concepto, características e intervención de Seguridad y Salud en el trabajo como de Gestión humana, ha trascendido en base a épocas, generaciones, demandas y tendencias. A pesar, de qué sus procesos sean orientados a finalidades diferentes, sigue siendo el empleado un foco en común, razón por la cual en el mundo laboral en algunos sectores y organizaciones trabajan en la misma dependencia o área.

Seguridad y Salud en el trabajo se define según el Decreto 1072 de 2015 como la “disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores” (27).

Teniendo en cuenta la anterior cita, se expone el objetivo en las intervenciones de profesionales de SST, el cual está asociado a la mitigación de los riesgos y peligros para propender la preservación de la salud. “La salud laboral, en los términos en que comúnmente se interpreta, refiere el estado o las circunstancias de seguridad física, mental y social en que se encuentran los trabajadores en sus puestos de trabajo, con la finalidad de prever medidas de control dirigidas a fomentar el bienestar y reducir o eliminar los riesgos de enfermedades o accidentes” (28).

Por otro lado, Gestión humana con una concepción más amplia y compleja de limitar, es vista como el área donde tradicionalmente desde la administración del personal desarrolla “la selección, la formación, la remuneración, la evaluación y el despido” (29) la cual ha incorporado desde la óptica del ser humano como un ser integro a funciones encaminadas a “la participación, el trabajo en equipo, la motivación, la comunicación, la formación de directivos” (29), entre otras responsabilidades ligadas al ámbito legal y correspondencia ante entes de vigilancia y control, como lo es la seguridad social, cuota aprendizaje SENA, nomina electrónica, entre otros.

Ambas áreas lideran y acompañan procesos relacionados directamente con el equipo humano de una empresa y tienen en común el trabajo en pro del bienestar de estos y la forma en cómo se comportan y relacionan en su cargo. “Uno de los retos para el área de gestión humana es propender por el bienestar, salud y calidad de vida laboral de sus colaboradores” (28). Es así como ante las necesidades del personal, SST y Gestión humana unen fuerzas, ideas y planes de intervención para las líneas de acción que comparten. Al respecto, Matabanchoy indica que la promoción de la salud está enmarcada en el:

Desarrollo de habilidades personales y responsabilidades colectivas respecto a la gestión de la salud, seguridad, autocuidado y el desarrollo personal de los trabajadores, sus organizaciones y las comunidades a su alrededor, fundamentados en los estilos de trabajo y de vida saludables que posibilitan la búsqueda de mejores condiciones y de calidad de vida, personal, familiar, y comunitaria, tales como la capacitación sobre riesgo en el medio ambiente físico, los métodos para protegerse y fomentar comportamientos saludables en el trabajo, como el uso de los equipos de protección personal de acuerdo con los factores de riesgo, una adecuada alimentación y la práctica periódica de deporte (28).

Como se evidencia en el anterior texto, una planeación integral sujeta a los recursos tanto a las necesidades de la empresa, juegan un papel vital para la búsqueda constante de la

conservación del capital humano en óptimas condiciones de salud y bienestar, lo que permite un mejor ritmo de producción, disminución de costos por ausentismos, mayor sentido de pertenencia por la empresa, entre otros (28).

Así se concluye que la relación entre Gestión humana y Seguridad y salud en el trabajo es estrecha y de gran importancia en la labor diaria de los empleados en una organización. Para el caso de la empresa Supercarnes JH S.A.S., se conoce que dentro del área de Gestión humana se direcciona y acompaña el área de SST, a pesar de que en ambas hay personal formado y capacitado para cada una de las funciones específicas, en algunos temas trabajan de la mano, como lo son: control, revisión y seguimiento a las incapacidades y ausentismos, pausas activas, capacitaciones, revisión y cumplimiento de indicadores de gestión, planeación y apoyo en actividades del programa de bienestar, programación y ejecución de la semana de la salud, campañas de promoción y prevención (22).

Reconociendo las potencialidades y capacidades empresariales que giran al interior de **SUPERCARNES JH S.A.S.**, así como la actual problemática relacionada con los inadecuados hábitos de vida de los colaboradores que impactan el ausentismo laboral, se identifica una gran oportunidad de intervención desde el área el trabajo articulado de los equipos de Seguridad y salud en el trabajo y gestión del talento humano, justificando la alta competencia en la prevención de riesgos (25).

Entendiendo el concepto de ausentismo como el que da lugar a condiciones que “entorpecen el funcionamiento adecuado de las empresas, obligándolas a contratar más personal del estrictamente necesario, impidiendo una utilización racional de los equipos, desorganizando el programa de producción, lo cual incide en la productividad, la competitividad y el nivel de empleo” (30).

A su vez, el ausentismo es definido como “incapacidad física para estar en el trabajo” en el mismo sentido indica que las causas de están relacionadas con “malas relaciones

humanas, a veces a una mala relación con la dirección y a veces al contenido del propio trabajo”, reflejando los factores de incidencia a nivel interno en la empresa (31). En esta misma línea, la fórmula general para calcular el ausentismo es el número de horas de ausencia durante el periodo dividido por el número de horas teóricamente trabajadas durante el periodo, multiplicado por 100, el porcentaje arrojado proporciona una base para el análisis teniendo en cuenta las condiciones y causas de este (31).

De acuerdo con los autores (30), en esto influye en: el jefe o líder de área al buscar reemplazo inmediato o una solución a la ausencia de la actividad que esa persona desarrolla, a los compañeros por el posible aumento de carga laboral y la inequitativa distribución de funciones, al área de SST por un débil contacto, control y seguimiento, a las directrices de la organización en los gastos y costos, más que en las personas. Es por ello por lo que el diseño de un plan de acción para la prevención y reducción del ausentismo es de vital importancia.

El actual proyecto tomo como fuente de información los indicadores 2022 y se enfocó en realizar una medición 2023 que lograra cubrir la indagación sobre los hábitos de vida saludable del equipo humano de Supercarnes JH S.A.S., con el fin de efectuar, planificar, listar y recomendar acciones y tareas en pro de la prevención de los accidentes y enfermedades laborales, poniendo en el centro el autocuidado, como insumo base para el fortalecimiento de la cultura de la prevención y en pro de la concientización de los mismos, consolidando de esta manera, estrategias de prevención de la enfermedad e intervención en pro de los hábitos de vida saludable del equipo humano de Supercarnes JH S.A.S (32).

El impacto en la forma como se relaciona una persona consigo mismo, con su trabajo, entendiendo que el 70% del tiempo está inmerso en él y lo que lo rodea, le hace tener ciertas conductas. Si la problemática es influenciada por ambas partes, hay un potencial desde **SUPERCARNES JH S.A.S.** y el colaborador para el alcance del equilibrio del estar bien como persona y su influencia en lo laboral.

El reconocimiento del trabajador juega un papel vital en el proceso, el escuchar sus aportes, motivarlos y generar oportunidades al interior de la empresa, como indican los autores Tatamuez, et al. ello "...contribuirá a desarrollar un sentido de pertenencia con la organización, mejorar el ambiente laboral y las relaciones interpersonales que tendrán como resultado asegurar la permanencia del trabajador en su lugar de trabajo, cumpliendo adecuadamente sus funciones" (33).

Estilos de Vida Saludables

Los Estilos de Vida Saludables (EVS) son conocidos como un conjunto de elementos de tipo físico, mental y social, que caracterizan los comportamientos, las costumbres y las actitudes que la persona utiliza para interactuar con el entorno. Para que sean considerados como EVS, deben cumplir dos condiciones, la primera es que deben ser perdurables en el tiempo y la segunda de ellas es que estén orientados a mantener la salud (34).

Los EVS son elementos que ayudan a la conservación de la Homeostasis individual. Estos, actúan como un ciclo que logra su armonía cuando interacciona entre acciones tales como: la abstención al consumo de bebidas alcohólicas, inhibición al uso de sustancias alucinógenas o tabaco, la actividad física, alimentación balanceada, descanso, intensidad de sueño adecuada para cada organismo, sexualidad sana, entre otros. El propósito de los EVS, es la reducción de los factores de riesgo que pueden afectar la salud y bienestar del individuo (34).

Desde un enfoque de intervención de las enfermedades profesionales (EEPP), estos estilos se adoptan desde la perspectiva de la prevención, trabaja a partir de la fase temprana de la enfermedad común y los define como un proceso sistémico que busca prevenir la enfermedad y promocionar la salud. Los EVS, versan en el principio de que una condición de vida más sana reduciría la incidencia de daños que puedan ser

procedentes de la actividad laboral. Actividades como: ejercicio, alimentación sana y sueño, son pilares para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral (14).

Importancia de los EVS en el entorno laboral: un ambiente de trabajo saludable es fundamental, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también mejorar la productividad, la motivación, el espíritu de trabajo, la satisfacción y la calidad de vida general (35).

Las personas pasan en promedio ocho horas o más en su lugar de trabajo, por lo tanto, los lugares donde las personas desempeñan su actividad laboral son espacios claves para promover la salud y prevenir las enfermedades. Las intervenciones de promoción y prevención deben reconocer el efecto combinado de factores sociales, personales, ambientales y de condiciones de empleo y de trabajo que afectan la salud del trabajador. Uno de los pasos para ello es conocer el perfil de salud y de exposición a factores de riesgos laborales y generales de los trabajadores, para contar con información que oriente el diseño y evaluación de intervenciones de salud en los lugares de trabajo (30).

Desde el ámbito laboral, una inadecuada alimentación tiene un impacto negativo en los trabajadores, ya que conlleva a cansancio físico y mental, presentismo laboral, falta de motivación, entre otros aspectos. Según Camelo-Rojas et al. “La alimentación es uno de los componentes que condicionan el desarrollo físico, la salud y la productividad de las personas, ya que es la forma de aportar al cuerpo humano nutrientes y sustancias necesarias para mantener en estado óptimo la salud y la vida” (36).

Hábitos de vida saludable

Los hábitos pueden concebirse desde distintas perspectivas, (37) se indica que estos son conductas aprendidas e interiorizadas por las personas por medio de la frecuencia en qué lo hacen. Así mismo, el escritor Marina (38) expresa que “Los hábitos son, pues, esquemas mentales estables, aprendidos por repetición de actos, que facilitan y

automatizan las operaciones mentales cognitivas, afectivas, ejecutivas o motoras”. Se ve la relación de las prácticas contantes para concebir un hábito, entonces, ¿qué lo hace ser saludable o no? “Hablar de vida saludable no solamente hace referencia a la salud o el bienestar físico o corporal, sino también a la salud psíquica o bienestar mental...” (35).

En la literatura se encuentran concepciones de los Hábitos de vida saludable, principalmente desde la salud, orientadas a las condiciones óptimas de la misma. De acuerdo con las definiciones antes vistas, se podría decir entonces que son aquellas actividades cotidianas que están en un equilibrio espiritual, entre lo mental y lo físico, relacionadas directamente con el entorno, es decir el contexto, medio ambiente y sociedad de una persona. Así mismo, los buenos hábitos, son aquellos que ayudan a conseguir metas en las diferentes etapas de la vida (37).

Ante estas circunstancias, el resultado se verá reflejado en la calidad de vida, “...todo ser humano debe gozar del derecho de mantener una adecuada calidad de vida, en donde las condiciones personales y sociales le faciliten la oportunidad de mantener un estilo de vida bajo condiciones saludables desde el entorno personal, familiar y social.” (39).

Como indica el autor, los hábitos de vida están relacionados no sólo en la salud, si no en la forma en la que una persona se relaciona con lo que lo rodea. He allí la necesidad de comprender el bienestar, el cual se hace complejo definirlo de una forma generalizada ya que es un término de amplia subjetividad, ahora bien, la base para entenderlo esta aunado a los hábitos y en sí a la calidad de vida, todo ello responde a estados emocionales que impactan positiva o negativamente el diario vivir (39).

Calidad de Vida

Ardila, indica que la Calidad de vida “Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico

y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida”. El estar bien, a partir de adecuados hábitos genera una buena condición de vida (40).

La escritora Sanz (41) instruye que los hábitos de salud están relacionados con el comer saludable, tomar más agua, hacer ejercicio, meditar, aprender a escuchar, a la vez que aparta a los hábitos de productividad, por ejemplo: puntualidad, trabajar con más eficiencia, concentración, a sí mismo los hábitos generales de vida, visualizados en la organización de actividades diarias, relaciones personales y mejoramiento de aptitudes, finalmente hace mención a los hábitos que no gustan hacer como limpiar, atender llamadas, oficios caseros, entre otros. Sin lugar a duda las acciones que orientan y forman la cotidianidad permiten que las condiciones de bienestar sean de una calidad u otra, influyendo en lo positivo o negativo que puede llegar a ser (41).

¿Qué tan fácil o difícil puede ser adquirir un hábito o transformar uno?, podría ser cuestión de perspectiva individual. Los hábitos desde el punto de vista psicológico se forman por medio de una secuencia a través de un recordatorio, una rutina y una recompensa (41).

Algunos referentes del tema postulan hábitos generalizados tales como: la alimentación, si bien la forma y estilo en la que una persona se nutre depende de factores externos como lo son sus ingresos económicos, los hábitos de alimentación saludable no comprenden guías específicas, dado que el cuerpo de cada persona atiende a necesidades diferentes. “El contexto social es determinante en la medida que puede desencadenar una evolución notable en los hábitos alimentarios de los individuos” (42). Hay parámetros básicos que permiten la orientación para llegar a tener prácticas alimenticias sanas, por ejemplo, tener horarios estipulados para comer y hacerlo sin afán, masticar bien, dietas balanceadas, incluir verduras, frutas y vegetales, no exceder el consumo de azúcares, sal y grasas, alimentos frescos y en buen estado, entre otros (43). Según expertos en Nutrición (43), el contenido de los platos diarios debería tener en el desayuno frutas, carbohidrato, proteína y una bebida caliente sin azúcar. En el almuerzo, “la mitad de tu plato deben ser verduras. La porción de carbohidratos se consigue con arroz integral, papa, un trozo de yuca o de plátano. En cuanto a proteínas elige entre

pollo, carne, pescado o atún. También puedes optar por frijoles, garbanzos, lentejas, brócoli, champiñones o quinoa. La bebida recomendada es un vaso de agua con gas o normal” (43). Y en la cena, no se recomienda proteína animal, a no ser que sea de fácil digestión, adicional con algo de carbohidrato y ensalada. Sin olvidar que las combinaciones son acordes al gusto de cada uno (43).

Como indica Mariño et al. (44), no se trata de cumplir el requisito de comer para vivir o satisfacer el paladar, sino también debe contribuir con los nutrientes para el funcionamiento fisiológico de crecimiento y desarrollo, a su vez debe tener una cantidad suficiente, ser variada, completa (rica en proteínas, vitaminas y otros), equilibrada que no exceda sus nutrientes, ajustada a cada persona e inocua, gozando de buena calidad los productos a consumir. Otro hábito sano, son las actividades físicas, “La práctica de algún deporte es un hábito fundamental para nuestra salud y calidad de vida; además, mejora la circulación y todas las funciones del organismo en general” (35).

Esta apreciación denota los beneficios de incluir en el diario, acciones como caminar, subir y bajar escaleras, sacar a pasear la mascota, montar bicicleta, ir al gimnasio o realizar algún deporte. Reconociendo los avances tecnológicos y las facilidades emergentes para el ser humano, hoy en día si se trabaja desde casa se reduce la oportunidad de caminar para dirigirte al trabajo o si se pide un domicilio, entre otras situaciones que pueden desencadenar enfermedades (35).

Muévete en casa. Gracias a la tecnología, a través de canales de YouTube, de redes sociales y aplicaciones móviles, puedes acceder a rutinas y ejercicios para realizar desde tu hogar con ayuda de expertos. Adicionalmente, la limpieza de la casa, las reparaciones en el hogar, la caminadora, la bicicleta estática, el baile y los juegos con tus hijos funcionan como actividad física recomendada. Camina más seguido. Según el Colegio Americano de Medicina del Deporte, caminar a buen ritmo, por 30 minutos al día, es la actividad física más beneficiosa para combatir el sedentarismo. Practica algún deporte. Actividades como el baloncesto, el voleibol y la natación, son

buenas opciones para divertirte mientras te mantienes activo y cuidas tu salud. Ve al gimnasio. Si prefieres la actividad física a puerta cerrada, los gimnasios son una excelente opción (43).

En la misma línea se encuentran los hábitos de estudio, aquellos métodos y estrategias de uso de un aprendiz frente a una cantidad de información, que implican esfuerzo, dedicación y disciplina (37), además, de la motivación de aprendizaje, superación o crecimiento intelectual. Ahora bien, en la información antes expuesta, se reconoce la necesidad de tener un propósito o un objetivo cuando se quiere tener un hábito. Visualizarlo, planearlo, motivarse e ir superando los contratiempos permiten alcanzar lo anhelado (37).

Hoy en día se escuchan diversas metodologías para adquirir y conservar un hábito, incluso se han realizado estudios sobre el tema. SURA, en su Cartilla “Asegúrate de construir hábitos saludables” refiere la técnica del fundador y director del Laboratorio Tecnológico de Persuasión de la Universidad de Stanford de Estados Unidos, B.J. Fogg, la cual consiste en tres pasos (43):

1. Sé específico ¿Qué quieres lograr? Define claramente tu objetivo. Por ejemplo, un objetivo puede ser: tener una alimentación balanceada y hacer ejercicio.
2. Hazlo simple ¿Cómo lo vas a lograr? Define acciones sencillas que te permitirán llegar a la meta. Siguiendo con nuestro ejemplo, las acciones para lograr el objetivo podrían ser...
- 3 Activa el comportamiento ¿Qué te recordará lo que tienes que hacer para cumplir tu objetivo? Sin algún elemento que te ayude a incluir el hábito que quieres implementar en tu rutina, no se producirá ningún cambio. Cada vez que cumplas con una de estas acciones, ¡celebralo, es tu logro! Si no ves cambios de inmediato, no te desanimes y recuerda que es un camino en el que vas paso a paso (43).

El autor orienta y resume en el ¿qué?, ¿cómo? y la activación y el recuerdo para poner en práctica un hábito. Ahora bien, en el primer momento, las personas enfocan su

necesidad, ideal o interés de acuerdo con su cotidianidad, es importante creer que mejorar o adquirir un hábito puede o construye al bienestar de ese día a día, ya sea por un tema de salud, vanidad, relacionamiento social, entre otros (43).

En la misma Cartilla indican que los siguientes pilares son fundamentales para tener un estilo de vida sana, “Comer de manera balanceada, equilibrada y consciente... realizar actividad física, tener una buena higiene del sueño y mantener una buena salud emocional” (43). Así mismo, se debe partir de las costumbres, ocupaciones y sueños de cada persona, ya que los hábitos de vida serán de diferente prioridad, progreso y aceptación. En la misma línea, la teoría salutogénica “plantea dar a las personas conocimientos como herramientas de transformación y las destrezas que les permitan utilizar sus propios recursos, establece que cada persona tiene la capacidad de mejorar su propia salud y su calidad de vida” (42).

¿Qué tan necesario o relevante es dormir bien?, la higiene del sueño hace referencia a la cantidad de horas, el espacio designado y a un descanso reparador que oscila entre 7 y 8 horas por día (43). Efectos como el equilibrio entre la salud y el estado de ánimo, la energía y motivación para desarrollar las funciones diarias, entre otros, son una especie de recarga para el bienestar personal. Aparte de descansar, se encuentran las ventajas de ejercitar la mente para conservar una vida sana, de apertura al aprendizaje y constante adaptación. Por ejemplo: los juegos cognitivos, de destreza, relajación o competitivos, las lecturas, el incentivo a lo artístico o cultural (43).

Ausentismo Laboral

Es un fenómeno manifiesto en todas las empresas y sectores productivos que hacen parte de la economía. Su existencia en las compañías genera efectos negativos que comprometen el desempeño laboral, la competitividad de las empresas, la estabilización en los mercados y el crecimiento de la economía, eso sin nombrar las dificultades evidentes para el trabajador en temas de detrimento económico, bienestar y estabilidad.

Es definido como la ausencia del puesto de trabajo en los días y jornadas pactados en la relación contractual y se mide por la diferencia entre el tiempo contratado y el tiempo real laborado (45).

Por otro lado, es concebido como los periodos de inasistencia del trabajador por origen de inasistencias injustificadas. También es definido como un repertorio conductual de incumplimiento sistémico por parte de un trabajador a sus obligaciones laborales. Este repertorio permite evidenciar abandonos o ausencias por parte del trabajador que pueden ser justificadas o no (14).

La Oficina Internacional del Trabajo refiere el ausentismo como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas (46).

Importancia de intervenir el ausentismo laboral:

El ausentismo laboral es un factor que debe medirse en toda empresa, con el objetivo principal de controlarlo y reducirlo al máximo pues elevados índices pueden llegar a convertirse en una fuente de pérdida de productividad con afectación directa de ganancias, así como un limitante en el cumplimiento de los objetivos y misión de esta, generalmente implica que se pague horas extraordinarias de trabajo a otro personal, molestias e incomodidades en el grupo de trabajo (33).

Frecuentemente en el ausentismo se oculta la desmotivación, el descontento, la insatisfacción laboral relacionada con una deficiente gestión de los recursos humanos. Cabe recordar que el destino de toda entidad se encuentra en manos de sus colaboradores con sus habilidades, conocimientos y esfuerzos, por lo que su programa de seguridad y salud de los trabajadores debe constituirse en un bien valioso (13).

Distintos factores pueden ser el origen de la inasistencia de una persona en su trabajo, como lo es por temas personales o individuales (estudio, salud, cuidado de hijos), organizacionales (rol, responsabilidades, motivación), condiciones laborales (horario, sector de la empresa, ubicación) o incluso las condiciones externas (desastres naturales, contagios, etc.) (13).

En una investigación sobre causas de ausentismo laboral en una empresa del sector de alimentos, se encontró que, desde la percepción de los colaboradores, el ausentismo estaba relacionado con los tiempos de desplazamiento, la flexibilidad de la empresa y la motivación, particularmente: las directrices, el clima laboral, la sobrecarga y la falta de reconocimiento sobresalieron (1).

Es posible comprender que el manejo, la planeación estratégica y las situaciones que pasan dentro de una organización influyen en la seguridad e interés de un empleado.

Los mismos autores, Ariza et al. (1) plantean que las empresas con jefes autoritarios que no brinden oportunidades de crecimiento profesional, espacios para compartir ideas y otras razones causan desmotivación, altos índices de rotación y ausentismo. En esta misma línea, los gustos, afinidad y estímulos con los que llega una persona a ocupar un puesto, juegan un papel relevante en su desempeño y estabilidad, tanto así, que logra afectar el rendimiento, la actitud (disposición), su proactividad disminuyendo con el tiempo el interés.

En la misma línea, el modelo salutogénico refiere la salud en una visión positiva, puesto que sus acciones “se enfocan hacia la conservación, el bienestar, el crecimiento y al envejecimiento saludable...”, con nociones preventivas y de promoción. (47) Así mismo, este modelo “postula que la buena salud emocional, psíquica y somática se mantiene gracias a la habilidad dinámica del ser humano para adaptarse a los cambios de sus circunstancias vitales” (48). La salutogénesis, según estudios, ha sido efectiva con intervenciones extensivas. Como este y otros tipos que direccionan la forma como se

aborda la salud, implicando nuevas percepciones y cambios de mentalidad en su concepción y la forma como esta integra e impacta la vida de una persona (47).

Por otro lado, Novoa-López (49) plantea que los factores relacionados a los accidentes de trabajo se pueden anticipar desde la identificación y valoración de riesgos laborales, los cuales facilitan el diseño preventivo para la minimización de los riesgos en la seguridad y salud, esto de la mano de un mejoramiento continuo de los procesos, locación y tiempos para lograr una mayor productividad alineado a estrategias que beneficien o incentiven a los empleados. Un ejemplo de ello es: “con el fin de identificar, evaluar y contrarrestar los riesgos, implementando adecuadamente la cultura de la prevención con el fin de evitar ausentismos por accidente o enfermedad laboral, con la entrevista e inspección de seguridad a los trabajadores para conocer, de manera exacta, los detalles de los factores de riesgos para neutralizarlos y brindar un óptimo ambiente laboral a los trabajadores” (49).

Allí, es necesario la profundización en las diversas teorías y pensamientos sobre los hábitos de vida, la seguridad y salud y en el trabajo, el ausentismo laboral, el bienestar en las empresas, entre otros. Esto entendido como el marco teórico y estado del arte, el cual se caracteriza por crear una conversación entre expertos y sus aportes a la temática, evidenciando ese contraste resultan ideas y aportes significativos para el presente escrito, que a su vez facilita la construcción de los objetivos. Siendo este el tercer momento, la ventaja de conocer la fundamentación teórica que aporta a los investigadores ideas ajustadas a la realidad, permitiendo el diseño de las metas que orientarán el proyecto. Los objetivos específicos son los que darán respuesta al general, en este caso, se prioriza el diseño de estrategias en pro de los hábitos de vida saludable de los empleados.

En cuanto al marco legal se presentan a continuación algunas normas a fines al proyecto:

Normas internacionales:

ISO 31000 de 2018: lineamientos guía para administrar/gestionar los riesgos a los que las organizaciones se enfrentan. La aplicación de estos lineamientos puede adaptarse a cualquier organización y a su contexto (50).

ISO 45001 de 2018: nueva norma internacional que proporciona un marco para gestionar y mejorar continuamente la seguridad y salud laboral (SSL) dentro de la organización, independientemente de su tamaño, actividad y ubicación geográfica (51).

ISO 45003 de 2021: Es una directriz para la creación de un sistema de gestión, implementando controles eficaces para eliminar o gestionar los riesgos psicosociales. Está escrita para apoyar a las empresas con un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo basado en la norma ISO 45001 del 2018 (52).

Norma Nacional:

Constitución Política de Colombia 1991 - Artículo 48. La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social (53). El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley. La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley. No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella. La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante (53).

Ley 57 de 1915. Estableció la responsabilidad del empleador, las prestaciones económico-asistenciales, la clase de incapacidad, la pensión de sobreviviente y la indemnización en caso de limitaciones físicas causadas por el trabajo (54).

Ley 10 de 1934. Donde se reglamenta la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral (55).

Ley 6 de 1945. Esta ley establece disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo (56).

Código sustantivo del trabajo 1946: lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social (57).

Ley 9 de 1979. Código Sanitario Nacional y Ley marco de la Salud Ocupacional, por la cual se establecen las normas relativas al deber patronal de conservar la salud de los trabajadores (58).

Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral (59).

Ley 1616 del 21 de enero de 2013: Por medio de la cual se expide la ley de salud mental (60).

Decretos:

Decreto ley 1295 de 1994. Por la cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales (61).

Decreto 1477 de 2014. Establece la Tabla de Enfermedades Laborales (62).

Decreto 1443 de 2014. Por el cual se expiden normas para la implementación del SGSST (63).

Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (64).

Resoluciones:

Resolución 1016 de 1989. Crea y reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país, indica el sentido de los programas empresariales de salud ocupacional (65).

Resolución 1401 de 2007: Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo (66).

Resolución 312 del 2019. Por el cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (67).

3 METODOLOGIA

La orientación del presente proyecto se enmarcó en la fundamentación teórica de los conceptos antes vistos donde se analiza la correlación de los hábitos de vida saludable y su impacto entre lo laboral y el equipo humano de la empresa Supercarnes JH S.A.S.

En este capítulo se define este estudio como un proyecto de investigación de corte descriptivo cuantitativo, entendiendo que tiene por objeto explicar mediante una investigación sistémica los fenómenos observables a través de la recolección de datos digitales, analizados mediante métodos basados en técnicas estadísticas o informáticas (29).

En este proyecto la investigación cuantitativa parte de un contexto estadístico previo del análisis de condiciones de salud (23), la profundización por medio de la encuesta que permitió la recopilación y el análisis de los datos cuantificables (6), previa autorización por parte de la representante legal de la empresa, para llevar a cabo dicha investigación, así como del uso del nombre jurídico de la misma, en la publicación de dicha investigación y los usos posteriores que se puedan dar al documento final, haciendo una observación empírica y su conexión con la dimensión conceptual de la investigación.

Todos los datos cuantitativos y el apoyo tecnológico de la herramienta Google Forms, y su respectivo análisis en Excel, permitió presentar los datos de forma numérica en los resultados con estadísticas y porcentajes, que en las conclusiones serán analizados en comparación al estudio de condiciones diagnosticas presentadas.

La metodología implementada se basó en el diagnóstico de condiciones de salud el año 2022, y se profundizo en el mismo por medio de una encuesta diseñada en Google Forms para poder llevar a cabo la recolección de datos a través de una encuesta cerrada de

corte cuantitativo, diseñada para evaluar las variables de: bienestar, formación, promoción y prevención, con el fin de entregar a la empresa insumos para contrarrestar el ausentismo, a partir de los resultados y un trabajo interdisciplinar.

Partiendo de los intereses colaborativos y estratégicos, donde se puedan entender las características actuales de los estilos de vida de los trabajadores el bienestar de estos, y en contraprestación buscando de ellos mayor sentido de pertenencia, respeto, compromiso y desempeño de alta calidad.

Los pasos recorridos en este trabajo fueron primordialmente entender la importancia del tema, el reconocimiento de los principales conceptos para indagar sus definiciones, las singularidades, las necesidades de la organización, sus trabajadores, la verificación del alcance de la encuesta, el diseño y la aplicación de esta, así como el análisis de los resultados, recomendaciones y las conclusiones para dar la finalización a este proyecto.

A su vez, el tipo de investigación cuantitativa con enfoque descriptivo sustenta el análisis de datos de aquella información estadística para guiar la problemática tratada: las técnicas a emplear son las encuestas, según Kuznik et al. (68) esta “Se enmarca en los diseños no experimentales de investigación empírica propios de la estrategia cuantitativa, ya que permite estructurar y cuantificar los datos encontrados y generalizar los resultados a toda la población estudiada”. Esta se ejecutó con una muestra aleatoria, con el fin de tener un acercamiento del sentir de los trabajadores.

Tabla 1 Formato encuesta Hábitos de vida

REVISIÓN MONOGRAFICA RESPECTO A LOS HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE DEL EQUIPO HUMANO DE SUPERCARNES JH S.A.S EN EL ÁREA METROPOLITANA DEL VALLE DE ABURRÁ
<p>OBJETIVO: Realizar un análisis descriptivo sobre los hábitos de vida del equipo humano de Supercarnes JH S.A.S. en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá el cual será de insumo para la empresa y podrá ser útil para futuros planes de prevención, promoción y concientización.</p>
<p>Dando cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, se manifiesta al titular, que la información proporcionada por el mismo a través de este medio será tratada conforme a las políticas de tratamiento de datos personales acogidas y publicadas por la empresa y para fines netamente contractuales. Con mi aceptación manifiesto que he sido informado, sobre el tratamiento de mis datos personales para los fines anteriormente mencionados y a los derechos a los cuales tengo como titular de la información establecidos en la Constitución Política de Colombia y en la Ley 1581 de 2012, principalmente el derecho de conocer, actualizar, rectificar, suprimir y revocar mi información personal.</p>
<p>AUTORIZO hacer uso de la información que suministre en los términos estipulados en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para las finalidades antes mencionadas, reconociendo y aceptando que los datos suministrados son veraces y que no ha sido omitida o alterada la información suministrada.</p>
<p><input type="checkbox"/> Acepto</p>
<p>¿Cuál es su nombre?:</p>
<p>¿Qué cargo tiene actualmente?:</p>
<p>1 Administrador punto de venta</p>
<p>2 Cajero (A)</p>
<p>3 Domiciliario</p>
<p>4 Jefe de calidad</p>
<p>5 Auxiliar de calidad</p>
<p>6 Asesor (a) seguridad y salud en el trabajo</p>
<p>7 Auxiliar de balances e inventarios</p>
<p>8 Auxiliar de facturación</p>
<p>9 Administrativo</p>
<p>10 Auxiliar polivalente</p>
<p>11 Auxiliar de despacho</p>
<p>12 Auxiliar de desposte cerdo</p>
<p>13 Auxiliar de desposte res</p>
<p>14 Auxiliar de carnes</p>
<p>15 Auxiliar de servicios generales</p>

16	Operario de marinación
17	Operario de recepción materia prima
18	Operario empaque al vacío
19	Conductor
20	Auxiliar de transporte
21	Otro Cargo
	¿Qué edad tiene?
*	Entre 18 a 20 años
*	Entre 21 a 29 años
*	Entre 30 a 39 años
*	Entre 40 a 49 años
*	Entre 50 a 59 años
*	Mayor de 60 años
	Sexo: Femenino__ Masculino__ Otro__ Prefiero no decirlo__
	¿Cuánto tiempo lleva en la empresa?
*	Menos de 1 año
*	Entre 1 año y 5 años
*	Entre 6 años y 10 años
*	Más de 10 años
	Hábitos de vida saludable
1	¿Para usted qué son los hábitos de vida saludable?:
*	Actividades cotidianas: comer a deshoras, no hacer ejercicio, no tomar agua e inadecuada higiene.
*	Comer saludable, tomar más agua, hacer ejercicio, meditar, aprender a escuchar, puntualidad, trabajar con más eficiencia, concentración, organización de actividades diarias, relaciones personales y mejoramiento de aptitudes, buena higiene, entre otros.
*	No sé
2	Participa de algún grupo en su tiempo libre:
	__Comunitarios __Deportivos __Académicos__Voluntariado __Religiosos __Políticos __Culturales/Artísticas__ Económicas/Emprendimiento/Lucrativas __Ninguno
2.1	Si participa de algún grupo antes mencionado, por favor indique ¿Cuántas horas le dedica semanalmente? Aproximadamente:
*	1 hora semanal
*	De 2 a 3 horas semanales
*	Más de 4 horas semanales
3	¿Lee en su tiempo libre? Sí-No
4	¿Práctica algún deporte? Sí-No
5	¿Cuántas horas duerme al día?
*	Menos de 6 horas
*	Entre 6 a 8 horas
*	Entre 8 a 10 horas
*	Más de 10 horas
6	¿Cuántos vasos de agua bebe aproximadamente en el día?
*	Menos de 4 vasos de agua
*	Entre 5 a 7 vasos de agua
*	8 vasos de agua
*	Más de 9 vasos de agua

	* No sé
7	De las siguientes categorías elija ¿Cuáles consume con mayor frecuencia en su alimentación diaria? __Frutas __Comidas rápidas __Jugos naturales __Ensaladas __Empanadas, pasteles, papas rellenas y otros fritos __Bebidas gaseosas __Harinas __Proteínas (carnes, pollo, pez, otros)
8	¿Considera que la frecuencia saludable para el consumo de bebidas alcohólicas semanal es?
	* Todos los días
	* 2 o 3 días en semana
	* Ocasional, 1 vez por semana.
8.1	Si usted consume bebidas alcohólicas, ¿Cuál es la razón principal para tomar?
	* No tomo bebidas alcohólicas
	* Me gusta el sabor
	* Disfruto el efecto que hace en mí
	* Me siento mejor
	* Otras razones
9	¿Fuma cigarrillo? Sí-No
9.1	Si fuma cigarrillo, tan amable indicar con qué frecuencia lo hace:
	* Menos de un paquete al día
	* Medio paquete al día
	* Un paquete al día
	* Ocasional, de 1 a 3 cigarrillos al día.
10	¿Cuántas veces se cepilla los dientes en el día?
	* 1 vez al día
	* 2 veces al día
	* 3 veces al día
	* Más de 3 veces por día
11	¿Conoce cuál es la EPS en la que se encuentra afiliado?
	* EPS SURA
	* EPS SALUD TOTAL
	* NUEVA EPS
	* SAVIA SALUD EPS
	* EPS SANITAS
	* COOMEVA EPS S.A.
	* OTRA
12	Acude a los servicios de salud para: ___Revisión general-chequeo médico ___Tratamiento o exámenes médicos ___Participar en programas de prevención y promoción ___No acude
13	¿Sufre de alguna enfermedad?: Sí-No ¿cuál?
13. 1	Si sufre de alguna enfermedad, por favor indique ¿Qué enfermedad tiene?
14	En el tiempo que lleva laborando en esta empresa. ¿Considera que, debido al desarrollo de sus funciones, estas han desencadenado algún malestar o dolor corporal? Sí-No
14. 1	Sí su respuesta anterior fue Sí, indicar ¿Cuál es el malestar o dolor corporal?
15	En los últimos años, ¿Considera que algunas de las siguientes habilidades cognitivas se han deteriorado o disminuido? ¿Cuál?
	* Ninguna
	* Lingüística (capacidad de escribir de forma ordenada)

	* Atención (percepción, velocidad de respuesta, concentración)
	* Comprensión (interpretación de la información)
	* Memoria (retención de datos, ideas)
	* Otra
16	¿Considera relevante que se realicen actividades relacionadas con los hábitos de vida saludable en la empresa? Sí-No
17	¿Considera relevante que se realicen actividades relacionadas con la prevención y promoción de la salud en la empresa? Sí-No
18	¿Le gustaría aprender y conocer acerca de los hábitos de vida saludable: Sí- No
19	¿Qué temas propondría para recibir charlas o capacitaciones acerca de los hábitos de vida saludable, prevención y promoción de la salud?
	* Manejo de emociones (Mente sana, cuerpo sano)
	* Actividad física
	* Salud sexual
	* Salud mental
	* Alimentación balanceada
	* Control y chequeo médico
	* Descanso y recreación
	* Higiene
	* Prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas
Muchas gracias por su amable participación.	
	* La información proporcionada es totalmente confidencial y será reservada para uso exclusivo de la Empresa y fines académicos.
	* Esta encuesta es totalmente voluntaria, NO tiene repercusiones a nivel laboral y NO compromete a la empresa a llevar a cabo temáticas a fines.

Fuente: Base de datos-Respuestas Encuesta Hábitos de vida saludable (6).

Simultáneamente se realizó un análisis de instrumentos propios de la organización, principalmente del Informe de condiciones de salud donde se presentan el indicador de ausentismo y las características sociodemográficas.

Consideraciones éticas

De acuerdo con lo contemplado en la Resolución 8430 de 1993, la clasificación del presente estudio es la siguiente:

Investigación con riesgo mínimo: En el presente proyecto de investigación, el riesgo se relaciona con el registro de datos de los trabajadores de la empresa SUPERCARNES JH S.A.S., y al mantenimiento de la confidencialidad de estos.

El equipo se compromete a reservar la información suministrada por la empresa; y a utilizarla exclusivamente en el desarrollo del proyecto de investigación. En primer lugar, se obtuvo la autorización por parte de la empresa para llevar a cabo dicho Trabajo de grado, así como del uso del nombre jurídico de la misma, en la publicación de dicha investigación y los usos posteriores que se puedan dar al documento final y en un segundo lugar, para la recolección de datos a través de la encuesta (6) se emitió una Autorización de Políticas de tratamiento de datos estipulada en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los empleados que participaron; al ingresar al enlace (link o vínculo) de la encuesta en Google forms, se esbozó el reconocimiento y aclaración que los datos que proporcionen son veraces y no serán omitidos o alterados, a su vez aceptan que estos serán tratados conforme a las políticas de tratamiento de datos personales al darle *clic* en la casilla de autorización, luego proceden al diligenciamiento de las temáticas expuestas.

Teniendo en cuenta el marco normativo, el Código Internacional de Ética para los profesionales de la salud ocupacional, construido por la Comisión Internacional de Salud ocupacional, trata esta área desde diversas disciplinas que intervienen en procesos relacionados a la seguridad y salud en el trabajo (SST), siendo concordante con los lineamientos del presente proyecto (69).

El Código Internacional de Ética para los profesionales de la salud ocupacional, fomenta valores y principios respecto a los componentes asociados a dicha disciplina; estableciendo que el enfoque de la seguridad y salud en el trabajo debe integrar la promoción y el fortalecimiento de las dimensiones físicas, mentales y sociales. “El denominador común para todos ellos es la protección de la salud de los trabajadores, el mantenimiento y la mejora de su capacidad y habilidad para el trabajo, la contribución al establecimiento y mantenimiento de un ambiente seguro y saludable para todos, así como la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, teniendo en cuenta si estado de salud” (69).

ANEXO: Carta de autorización entregada por la representante legal de la empresa SUPERCARNES JH S.A.S.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los hábitos de vida del equipo de trabajadores en la empresa Supercarnes JH S.A.S. en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá?

OBJETIVO GENERAL

Realizar un análisis descriptivo sobre los hábitos de vida de los trabajadores del Área Metropolitana del Valle de Aburrá, la cual será de insumo para la empresa y podrá ser útil para futuros planes de prevención, promoción y concientización.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Desarrollar un marco teórico que permita dar notoriedad a la importancia de los hábitos de vida saludable en las condiciones de salud de los trabajadores.
2. Profundizar por medio de una encuesta los hábitos de vida de los trabajadores de Supercarnes JH S.A.S.
3. Describir los resultados obtenidos en la encuesta y listar una serie de recomendaciones como insumo, que permita articular un plan de acción conjunto entre las áreas de gestión humana y el equipo de seguridad y salud en el trabajo.

4 RESULTADOS Y ANALISIS

4.1 ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICO DE LA POBLACIÓN

De acuerdo con el Informe de información personal y social de los empleados de Supercarnes JH S.A.S. (19), al mes de abril del año 2023 dicha sociedad tiene contratados 417 empleados, que en su mayoría está representada por personal masculino.

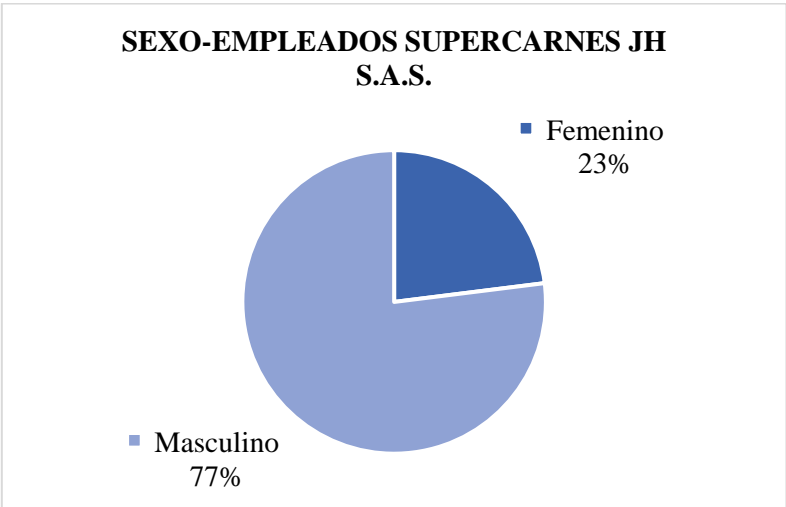


Gráfico 1. Sexo

Fuente: Informe de información personal y social de los empleados de Supercarnes JH S.A.S (19).

Como se evidencia en la anterior ilustración, el 23% corresponden al sexo femenino y el 77% al sexo masculino, en contraste con el sector y los cargos de mayor acogida para la producción y desarrollo de esta, connota la relevancia de los perfiles que prevalecen en el negocio cárnico (19). Sin embargo, en estos cargos operativos y de atención al cliente como lo son los auxiliares de carnes y los administradores, la empresa cuenta con personal femenino en dichos procesos.

Referente a la nacionalidad, se encontró:

Tabla 2 Nacionalidad

País de Nacimiento	Porcentaje
Colombia	93,5
Venezuela	6,5
Total	100

Fuente: Informe de información personal y social de los empleados de Supercarnes JH S.A.S. (19)

En su mayoría, el 93.5% nació en Colombia y se tiene presencia de extranjeros en un 6.5%. Lo que indica que la empresa tiene apertura a la contratación de personas con diferente nacionalidad.

Con relación a la edad, se encuentra mayor representada la población en un 36.9% entre los 30 a 39 años y un 24.9% entre los 21 a 29 años, correspondiente a adultos jóvenes y adultos de edad media (19).

Tabla 3 Edad

Rango de edad	Porcentaje
Entre 18 a 20 años	8,6
Entre 21 a 29 años	24,9
Entre 30 a 39 años	36,9
Entre 40 a 49 años	15,6
Entre 50 a 59 años	10,6
Mayor de 60 años	3,4
Total	100,0

Fuente: Informe de información personal y social de los empleados de Supercarnes JH S.A.S. (19).

Por otro lado, en cuanto al estado civil se encontró:

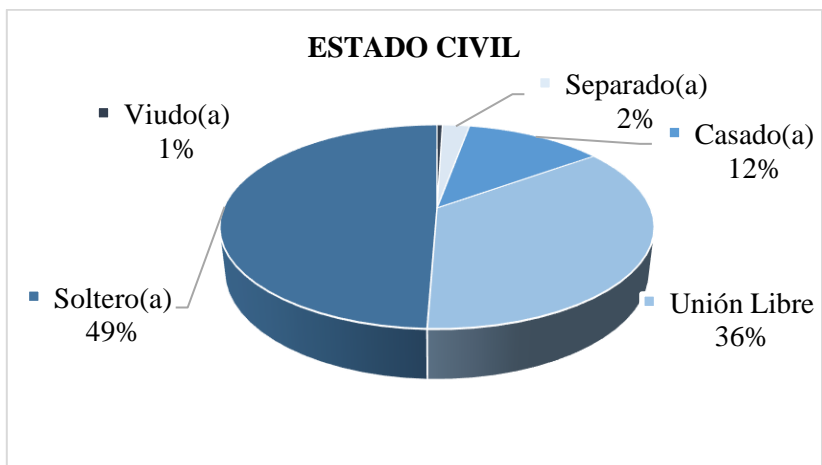


Gráfico 2. Estado civil

Fuente: Informe de información personal y social de los empleados de Supercarnes JH S.A.S. (19).

En el 1% se encuentran las personas que son viudos (as), seguido de un 2% los separados y el 12% casados. Los estados civiles con mayor prevalencia son el 36% en unión libre y solteros en un 49% (19). Si bien en su mayoría son personas que no tiene una relación formal o no tienen ningún tipo de relación, este podría ser un foco de atención para las rutas y estrategias de los hábitos de vida saludable, desde el área de Seguridad y salud en el trabajo se indagaría sobre los gustos y pasatiempos de estas personas, enfocando actividades de promoción y prevención.

El nivel de escolaridad con menores porcentajes es el de Ninguno con un 1.2% dato relevante para la empresa puesto que tienen personal posiblemente analfabeto, a su vez un 12.5% estudiaron sólo la primaria, esto podría ser de insumo para el plan de formación y capacitación en temas educativos. El Pregrado está en un 1.9%, seguido del Tecnológico en 7% y el Técnico con un 9.8%. Con mayor representación, un 67.6% llegaron hasta la secundaria, estos últimos niveles agrupan un 86.3%, denotando la cualificación y conocimientos de base de su equipo humano (19).

Tabla 4 Nivel de escolaridad

Nivel de escolaridad	Porcentaje
Primario	12,5
Secundario	67,6
Técnico	9,8
Tecnológico	7,0
Pregrado	1,9
Ninguno	1,2
Total	100

Fuente: Informe de información personal y social de los empleados de Supercarnes JH S.A.S. (19).

La tenencia de la vivienda resulta ser un dato significativo y de gran oportunidad para el área de Gestión humana, la cual desde un abordaje tematico puede acompañar a los empleados con capacitaciones y charlas como finanzas personales, opciones de creditos y ahorro, subsidios, entre otros. Como se esboza en el siguiente gráfico la tenencia de vivienda con mayor porcentaje es la arrendada con un 70%, el otro 30% esta en las catagorias de familiar, propia he hipotecada (19).

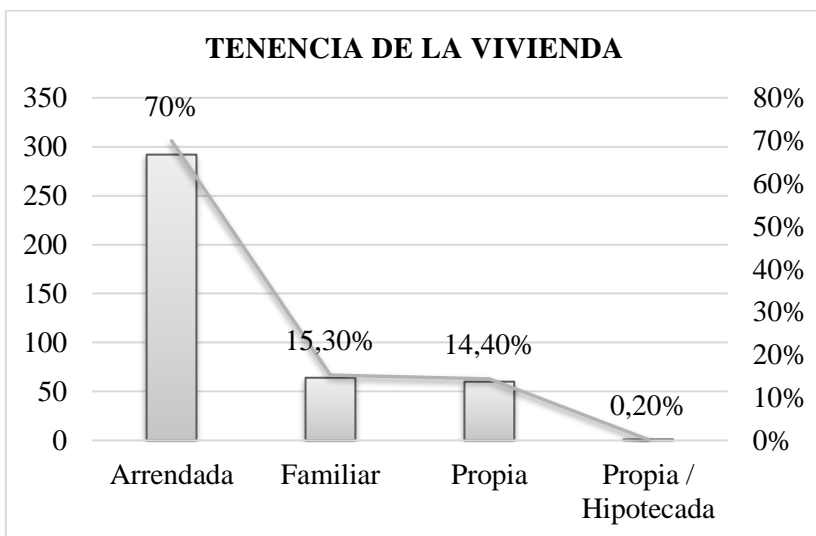


Gráfico 3. Tenencia de la vivienda

Fuente: Informe de información personal y social de los empleados de Supercarnes JH S.A.S. (19)

Esta información denota en parte las características y gastos de los empleados, permitiendo el diseño de actividades en pro de mejorar su calidad de vida, ya que para este caso gran parte del equipo humano de la empresa vive en espacios donde pagan arriendo. Como se expuso en el marco teórico, se plantea que las condiciones de habitabilidad, el entorno y en si todo el contexto donde vive una persona determina en parte el estado de vida que lleva.

4.2 ANALISIS DE INFORME DE INCAPACIDADES DE LA EMPRESA SUPERCARNES JH S.A.S. DEL AÑO 2022

En el año 2022 la empresa Supercarnes JH S.A.S. tuvo en promedio 342 personas contratadas, principalmente en cargos como: Auxiliares de carne, cajeros (as), auxiliares polivalentes y domiciliarios. De acuerdo con su reporte de Incapacidades (23) el mismo año presentó 1.660 incapacidades, sumando un total de 10.662 días de incapacidad.

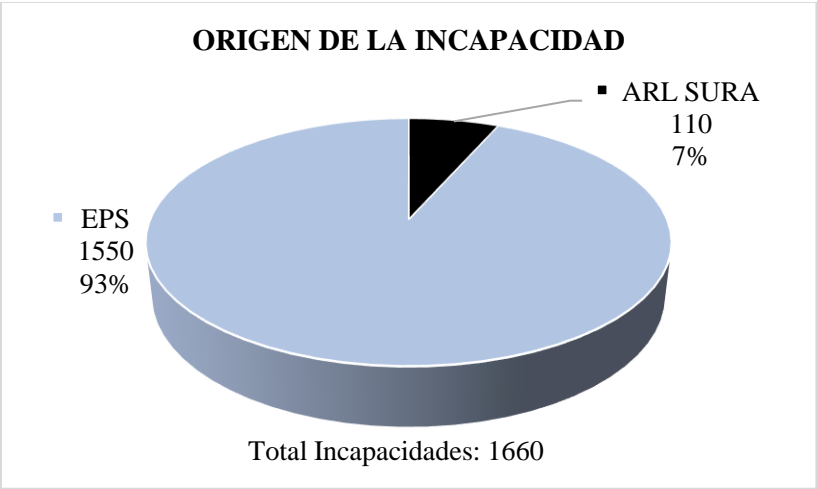


Gráfico 4. Origen de la incapacidad

Fuente: Informe de Incapacidades de los empleados de Supercarnes JH S.A.S. (23)

Las incapacidades se distribuyen en un 7% de origen laboral que corresponden a la ARL SURA, entidad aliada para el cubrimiento de Riesgos Laborales definida por la empresa.

Y el 93% de origen común emitidas por las EPS. Dato significativo para la revisión de las causales de estas.

Según el informe de Incapacidades (23), se evidencia que la afiliación predominante a la EPS de los empleados es SURA con un 64,9%.

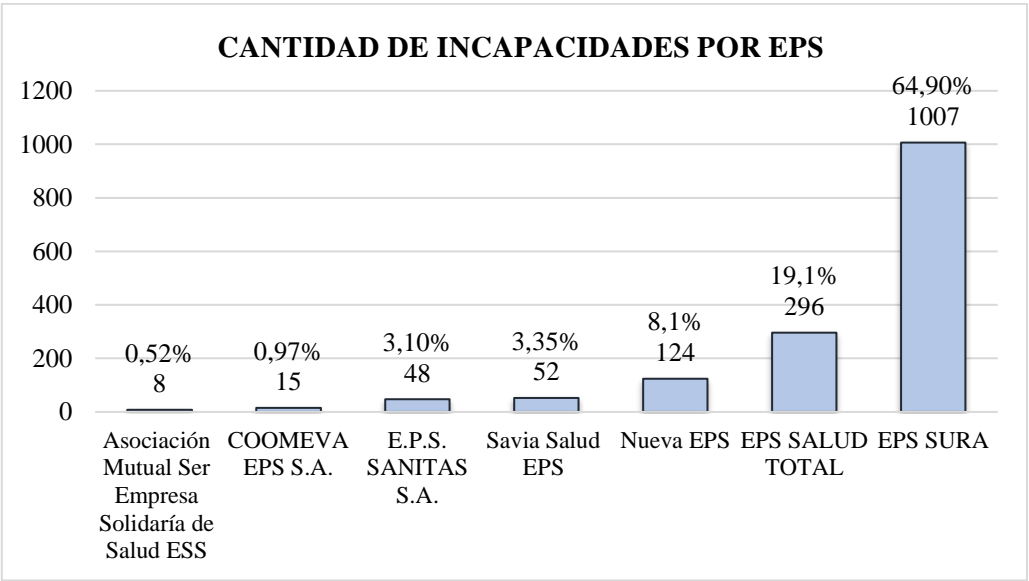


Gráfico 5. Cantidad de incapacidades por EPS

Fuente: Informe de Incapacidades de los empleados de Supercarnes JH S.A.S. (23)

Es importante reconocer que las incapacidades por enfermedad general representan el 93.37% y allí están incluidas las licencias de maternidad, por otro lado, las incapacidades de origen laboral corresponden al 6.62% (23).

Tabla 5 Tipo de incapacidad

Tipo de incapacidad	Cantidad de Incapacidad	Porcentaje %
Incapacidad Enfermedad General	1525	91,86746988
Licencia de Maternidad	25	1,506024096
Incapacidad por Accidente de Trabajo	110	6,626506024
Total Incapacidades	1660	100

Fuente: Informe de Incapacidades de los empleados de Supercarnes JH S.A.S. (23)

Ahora bien, en las incapacidades de origen laboral se encuentran diagnósticos en mayor cantidad en el siguiente orden: lumbago no especificado, herida de dedo (s) de la mano, esguinces y torceduras que comprometen el ligamento, contusión del hombro y del brazo, fractura de la epífisis inferior de la tibia, contusión de dedo(s) de la mano, fractura de otro dedo de la mano, herida de la muñeca y de la mano, representado así el 51,8% de estas (23).

Por otro lado, el 48,1% equivalen a otros diagnósticos con menor frecuencia como: contusión de dedo del pie, contusión de los párpados, contusión de la rodilla, contusión del tórax, contusión del codo y otras con un nivel de gravedad más alto, por ejemplo, amputación traumática de miembro inferior, fractura de rotula, herida de la cabeza, quemadura de la muñeca y de la mano, quemadura del tobillo y del pie (23).

Por consiguiente, se presentarán a continuación los diagnósticos de origen común con mayor periodicidad:

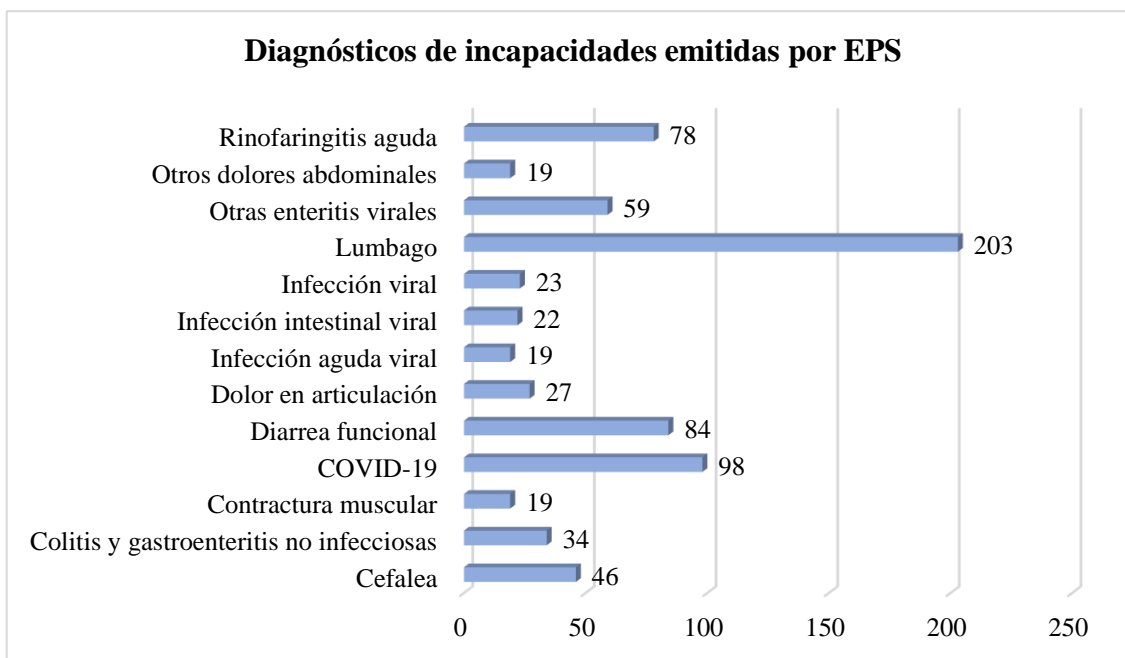


Gráfico 6. Diagnósticos de incapacidades emitidas por EPS

Fuente: Informe de Incapacidades de los empleados de Supercarnes JH S.A.S. (23)

En el anterior gráfico se observa el 48% de las incapacidades de origen común, es decir que el 52% se encuentran diagnósticos de poca repetición como: absceso cutáneo, furúnculo y carbunco, aislamiento, alergias, amebiasis, abdomen agudo, accidente de tránsito, entre otros (23).

Por otro lado, se reconoce que el 42% de las incapacidades corresponden al personal que labora en la Planta de alimentos y el 57% son de los puntos de venta.

Tabla 6 Lugar de trabajo vs cantidad de incapacidades

Lugar de trabajo	Cantidad de Incapacidad	Porcentaje %
Puntos de venta	960	57,8313253
Planta	700	42,1686747

Lugar de trabajo	Cantidad de Incapacidad	Porcentaje %
Total	1660	100

Fuente: Informe de Incapacidades de los empleados de Supercarnes JH S.A.S. (23).

De esta manera, el tipo de incapacidad de acuerdo con el centro de costos (lugar de trabajo), de las 1.660 incapacidades 700 se enmarcan en personal de la planta, de forma significativa en algunos puntos como (23):

Tabla 7 Tipo de incapacidad vs Centro de costos (lugar de trabajo)

Tipo de incapacidad VS Centros de costos				
Tipo de incapacidad	Carnicería la esquina	Gran Carnicería Variedades	Mil Casa de la proteína	Carnicería Planta
Incapacidad Enfermedad General	34	50	46	646
Incapacidad por Accidente de Trabajo	1	4	1	55
Licencia de Maternidad	8		8	
Total general	43	54	55	700

Fuente: Informe de Incapacidades de los empleados de Supercarnes JH S.A.S. (23).

Conocer donde se presentan los mayores índices de ausentismo, en este caso por incapacidades fomenta planes de acción encaminados a estrategias focales que apunten a la reducción de estas, investigando que factores están relacionados que puedan ser trabajados desde la organización.

4.3 ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA

Gracias a la encuesta, técnica de recolección de datos empleada en el presente proyecto se obtuvo un total de 174 respuestas (6), la cual fue aplicada de forma voluntaria a empleados de la empresa Supercarnes JH S.A.S. De acuerdo con el Informe de información personal y social de los empleados (19), esos 174 encuestados equivalen al 42% de la población puesto que el total reportado al mes de abril del año 2023 fue de 417 empleados, es decir, los no encuestados equivalen al 58%.

En cuanto a la caracterización de las personas encuestadas, el 71% corresponde al sexo masculino y el 29% al sexo femenino y con relación a la edad el mayor porcentaje es de 32.8% los cuales se encuentran entre los 30 a 39 años. A continuación, se expone la cantidad de personas específicas por sexo versus edad.

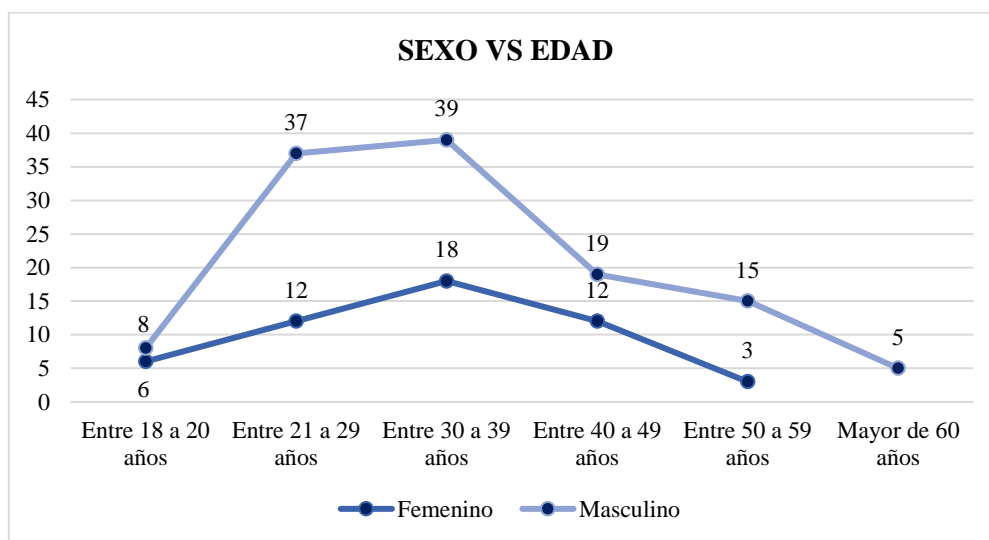


Gráfico 7. Sexo vs Edad

Fuente: Base de datos-Respuestas Encuesta Hábitos de vida saludable (6).

Se identifica que el cargo con mayor predominio es el de Auxiliar de carnes con un 47,7% y Cajeros (as) con un 16,6%, lo cual concuerda con la actividad económica de la empresa, reflejando cargos operativos y funcionales más que los administrativos. Con relación a la

antigüedad en la empresa, los resultados con mayor porcentaje están en el Menos de 1 año un 44.3% y Entre 1 año y 5 años un 35.6%, estos datos reflejan la estabilidad laboral.

Tabla 8 Cargo actual vs Antigüedad en la empresa

Cargo actual vs Antigüedad en la empresa	Menos de 1 año	Entre año y 5 años	Entre 5 años y 10 años	Más de 10 años	Total	Porcentajes
Administrador punto de venta	1	4	8	3	16	9.2%
Administrativo	2	2	1	1	6	3.45%
Asesor (a) seguridad y salud en el trabajo	2				2	1.15%
Auxiliar de balances e inventarios	2	1	1		4	2.3%
Auxiliar de calidad	4	1		1	6	3.45%
Auxiliar de carnes	38	33	9	3	83	47.7%
Auxiliar de despacho		1			1	0.57%
Auxiliar de desposteres			3		3	1.72%
Auxiliar de servicios generales		1			1	0.57%
Auxiliar de transporte	1	1			2	1.15%
Auxiliar polivalente		1			1	0.57%
Cajero (a)	14	11	4		29	16.6%
Conductor		3	1		4	2.3%
Domiciliario	10	1			11	6.32%
Jefe de calidad	1				1	0.57%
Otro cargo	2	2	-	-	4	2.3%
Total	77	62	27	8	174	-
Porcentajes	44.3%	35.6	15.5%	4.6%	-	100%

Fuente: Base de datos-Respuestas Encuesta Hábitos de vida saludable (6).

De esta manera, el cargo con más de 10 años laborado es el de Administrador punto de venta, en la línea de entre 6 y 10 años se encuentran estos últimos y Auxiliares de carnes,

para el caso con más preponderancia de las personas que llevan entre 1 año y 5 años en la empresa se encuentran Auxiliares de carne y Cajeros (as).

Referente a la pregunta si Participa de algún grupo en su tiempo libre, se dieron las siguientes opciones de respuesta: académicos, comunitarios, deportivos, religiosos, voluntariados económicos, emprendimiento o lucrativas. Llama la atención que el 63% no hacen parte de ninguno y con mayor índice el 22% pertenecen a grupos deportivos. En esta misma línea:



Gráfico 8. ¿Práctica algún deporte?

Fuente: Base de datos-Respuestas Encuesta Hábitos de vida saludable (6).

Se preguntó si practicaban algún deporte, a lo cual el 64% indicó que no y el 36% restante sí. En cambio, se indagó acerca si leen en el tiempo libre a lo que el 52% respondieron Sí, reflejando el interés por la lectura más que en otras actividades.

Tabla 9 ¿Lee en su tiempo libre?

¿Lee en su tiempo libre?	Respuestas	Porcentaje
No	83	47,7%
Sí	91	52,3%
Total	174	100%

Fuente: Base de datos-Respuestas Encuesta Hábitos de vida saludable (6).

En cuanto al tiempo destinado para dormir, el 31% indican Menos de 6 horas y el 66% Entre 6 a 8 horas. Las horas necesarias para dormir pueden variar de acuerdo con el estado de salud, la edad y/u otras condiciones de una persona o del espacio.

Tabla 10 ¿Cuántas horas duerme en el día?

Rango horas	Porcentaje ¿Cuántas horas duerme al día?
Entre 6 a 8 horas	66%
Entre 8 a 10 horas	3%
Menos de 6 horas	31%
Total	100%

Fuente: Base de datos-Respuestas Encuesta Hábitos de vida saludable (6).

Diversos estudios han analizado dichas situaciones y factores para determinar una cantidad que proporcione bienestar, para este caso, las personas con mayor participación en la encuesta se encuentran entre los 21 a 39 años en un 60.9%. Según Merino, Ruiz, Madrid et al. (70) los “Adultos jóvenes (18-25 años) y adultos de edad media (26-64 años). Se recomienda una duración de sueño diaria de 7-9 horas”. Lo cual aplica para el rango de edad predominante en la encuesta realizada. Podría decirse entonces que el tiempo empleado para dormir es acorde a un adecuado hábito.

Acerca del consumo de agua en el día el 48.3 % indica que toma menos de 4 vasos de agua, el 30.5% entre 5 a 7 vasos de agua, el 8% respondieron que 8 vasos de agua y más de 9 vasos el 8% (6). Como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 11 ¿Cuántos vasos de agua bebe aproximadamente en el día?

¿Cuántos vasos de agua bebe aproximadamente en el día?	Cantidad en de vasos de agua	Porcentaje
No sé	9	5,2
Menos de 4 vasos de agua	84	48,3
Entre 5 a 7 vasos de agua	53	30,5
8 vasos de agua	14	8,0
Más de 9 vasos de agua	14	8,0
Total	174	100,0

Fuente: Base de datos-Respuestas Encuesta Hábitos de vida saludable (6).

Referente a la concepción que tiene acerca de la frecuencia saludable para el consumo de bebidas alcohólicas semanal, se encontró que el 97% coinciden en que debería de hacerse de forma ocasional, una vez por semana. Siendo un porcentaje mayoritario podría suponerse que el índice de consumo podría ser bajo en el personal encuestado.

Tabla 12 ¿Considera qué la frecuencia saludable para el consumo de bebidas alcohólicas semanal es?

¿Considera qué la frecuencia saludable para el consumo de bebidas alcohólicas semanal es?	Respuestas	Porcentajes
Ocasional, 1 vez por semana	169	97,1264368
2 o 3 días en semana	3	1,72413793
Todos los días	2	1,14942529
Total	174	100

Fuente: Base de datos-Respuestas Encuesta Hábitos de vida saludable (6).

Por otro lado, se indagó si sabían en que EPS se afiliados, a lo que todas las personas señalaron la EPS a la cual están afiliados. A continuación, se presentan las respuestas, con 73% pertenecientes a la EPS SURA.

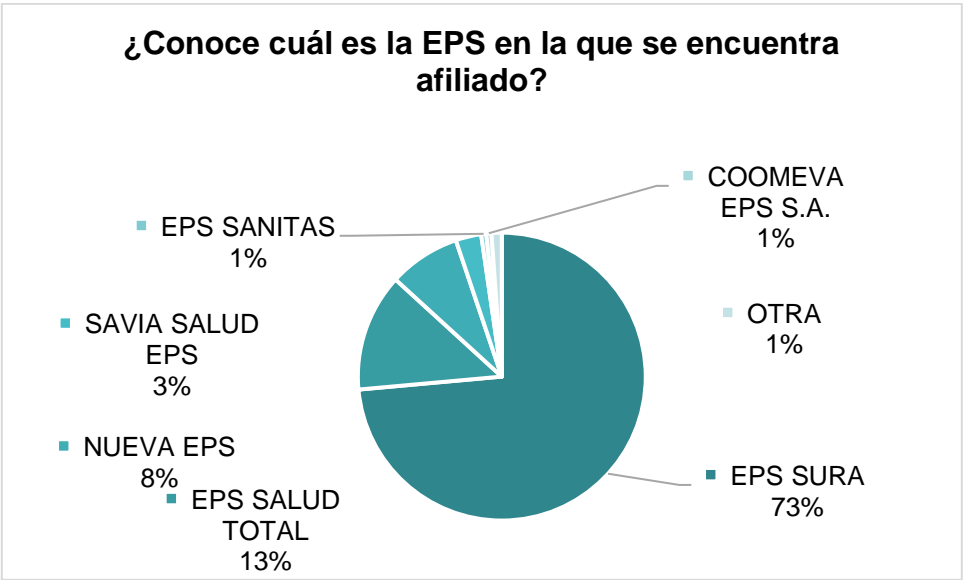


Gráfico 9. ¿Conoce cuál es la EPS en la que se encuentra afiliado?

Fuente: Base de datos-Respuestas Encuesta Hábitos de vida saludable (6).

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Teniendo en consideración la necesidad permanente de articular las acciones de las áreas gestión humana y seguridad y salud en el trabajo, se identifican diferentes líneas de intervención desde la concientización de adecuados hábitos para la prevención de enfermedades y ausentismo laboral.

Desde el área de bienestar, formación y seguridad y salud en el trabajo se pueden promover campañas y actividades para introducir y encaminar jornadas enfocadas a la cultura del bienestar, a través del fomento en principios, valores y actitudes. Reconociendo el potencial humano que hay en cada empleado, sus experiencias e ideas contribuyen a las vivencias conjuntas y fomentan un ambiente de trabajo saludable.

La implementación de programas de bienestar, salario emocional u otras connotaciones referentes a la marca empleadora, que gestione la estabilidad, interés, sentido de pertenencia y respeto por las labores realizadas, son ganadoras hoy en día por la demanda en la estrategia para encontrar y retener talento. Las actividades de ocio, deporte, lectura, voluntariados, entre otras ideas, promueven hábitos saludables que impactan la salud de los trabajadores.

Reconocer el tiempo destinado para el trabajo, de estudio, de familia o del descanso son imprescindibles tanto en la salud como en el estado emocional de una persona, por ello la promoción consciente de la cantidad de horas, las condiciones, el espacio y otras características que influyen en la calidad del sueño son tema de gran importancia para su promoción y concientización desde la empresa.

En este mismo sentido, las capacitaciones, talleres y espacios de conocimiento orientados a los hábitos de vida saludable, permean a los trabajadores, fomentando dediciones conscientes en su diario vivir. Por ello, es relevante que estos sean temas en las agendas de los diferentes eventos como en el plan de formación anual.

A la fecha las acciones encaminadas al aseo, espacios seguros y cómodos se llevan de forma consciente desde las diferentes áreas, cuidando la sanidad de las instalaciones deben continuar y potencializarse para la promoción de la seguridad en el trabajo.

Se recomienda diseñar y poner en marcha un plan de acción, que busque gestionar la promoción de la salud de los trabajadores en pro del bienestar y la prevención de enfermedades laborales, a partir de los resultados del Informe de incapacidades, ausentismo, batería de Riesgos Psicosociales y principalmente de la auditoría externa al sistema de gestión de SST.

Realizar periódicamente la identificación de riesgos laborales y su respectiva evaluación, para conocer las situaciones y/o condiciones que puedan ocasionar accidentes o generar enfermedades. A su vez, tomar acciones preventivas para evitar, mitigar o minimizar su impacto.

Las evaluaciones médicas periódicas permiten detectar a tiempo posibles enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo. Desde la identificación temprana de actores, se pueden programar estos exámenes y hacer seguimiento fomentando entre otras cosas calidad de vida e integridad del empleado.

Idear estrategias, como lo son las encuestas de salud, para pronosticar y caracterizar la efectividad de las intervenciones, a la vez que reconoce casos de alto riesgo para su control y seguimiento.

Potencializar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica, para la identificación temprana y el seguimiento eficiente de los casos de enfermedades laborales.

Establecer indicadores de seguimiento y evaluación para cada una de las actividades del plan de acción, que mida los avances y resultados obtenidos en la estrategia de salud.

Estudios de caso relacionados con el ausentismo laboral, partiendo de la revisión de la información sociodemográfica y las condiciones laborales, para la identificación de causas reales y promoción de acciones para la disminución de estas.

Trabajo colaborativo en el levantamiento y actualización de perfiles de cargo, caracterizando de forma ajustada las funciones, riesgos, necesidades, entre otros factores que acompañan la labor y son influyentes en el acoplamiento a este.

Finalmente, es importante establecer canales de comunicación efectivos entre los empleados y los empleadores, para que los trabajadores puedan expresar sus preocupaciones y necesidades, y para que los empleadores puedan brindar apoyo y soluciones adecuadas.

6 REFERENCIAS

1. Ariza D, Llanos Y, Ramos Y, Reyes E, Vides L. Causas del ausentismo laboral en empresa del sector de alimentos [Proyecto de grado Especialización]. Bogotá: Corporación Universitaria UNITEC. 2019..
2. Ministerio de la Protección social. Resolución 2646 de 2008. Disposiciones para la identificación, evaluación, prevención e intervención de riesgo psicosocial. ; 2008.
3. Ministerio de Salud y Protección social. Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocup. ; 2012.
4. Velasquez S. Unidad 3 Salud física y emocional. In Hidalgo UAdEd, editor. Programa Institucional Actividades de educación para una vida saludable. Estado de Hidalgo; 2013.
5. Organizacional Mundial de la Salud. Principios Constitución OMS. ; 2023.
6. OMS. Entornos Laborales Saludables: fundamentos y Modelo de la OMS. [Online].; 2010. Available from: HYPERLINK "https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_%20spa.pdf;jsessionid=4F1BE42853C9E42E5035D734B48AC667?sequence=1"
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_%20spa.pdf;jsessionid=4F1BE42853C9E42E5035D734B48AC667?sequence=1 .
7. Organización Mundial de la Salud. OMS. [Online].; 2019 [cited 2023 abril 3]. Available from: HYPERLINK "<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/312341/9789243514604-spa.pdf?ua=1>"
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/312341/9789243514604-spa.pdf?ua=1> .
8. Organización Panamericana de la Salud. [Online].; 2020 [cited 2023 abril 3]. Available from: HYPERLINK "<https://www.paho.org/es/temas/determinantes-sociales-salud>"
<https://www.paho.org/es/temas/determinantes-sociales-salud> .
9. ONU. Objetivos de desarrollo sostenible. ; 2023.
10. Madrigal B. Capital humana e intelectual: su evaluación. Observatorio Laboral Revista Venezolana. 2009; 2(3): p. 65-81.
11. Calderón J, Mousalli G. Capital humano: Elemento de diferenciación entre las organizaciones. Actualidad Contable FACES. 2012; 15(24): p. 05-18.
12. Pallarés J, Flores R, Soler T, Espinoza M, Mayor C, Tendero L. El absentismo laboral en empleados del sector hotelero. 2014; 35(1): p. 59-65.
13. Hoffmeister L, Vidal C, Vallebuona C, Ferrer N, Vásquez P, Núñez G. Factores asociados a Accidentes, Enfermedades y Ausentismo laboral: Análisis de una Cohorte de Trabajadores formales en Chile. 2014; 16(49).

14. Guillén C. ¿Y si en lugar de hacer mucho, probamos a hacerlo mejor?: un cambio de enfoque en la gestión de las enfermedades profesionales. *Med Segur Trab.* 2016; 62: p. 96-105.
15. Castillo M, Castro C, Sánchez A, Ceballos B, Pianesi M, Malarczuc C, et al. Ausentismo laboral y factores de riesgo cardiovascular en empleados públicos. *Acta Bioquímica Clínica Latinoamericana.* 2016; 50(1): p. 37-44.
16. Supercarnes JH S.A.S. Informe de información personal y social actualizado al mes de abril del año 2023. Medellín:, Antioquia; 2023.
17. DIAN. RUT-Registro Único Tributario SUPERCARNES JH S.A.S. Formulario RUT. ; 2023.
18. Camara de Comerdio de Medellín para Antioquia. Certificado de existencia y representación Legal Supercarnes JH S.A.S. ; 2023.
19. Supercarnes JH S.A.S. Plan estratégico de marketing. ; 2023.
20. Supercarnes JH S.A.S. Plan de bienestar. ; 2023.
21. Supercarnes JH S.A.S. Informe de Incapacidades 2022. Medellín:, Antioquia; 2023.
22. Supercarnes JH S.A.S. Informe de producción. ; 2023.
23. Chopra D. Como crear salud México: Penguin Random House Grupo Editorial; 2017.
24. Decreto 1075 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015..
25. Matabanchoy S. Salud en el trabajo. *Revista Universidad y Salud.* 2012; 1(15): p. 87-102.
26. Calderón G, Álvarez C, Naranjo J. Gestión humana: En las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. *Cuad. Adm.* 2006; 19(32): p. 225-254.
27. Supercarnes JH S.A.S. Informe de Auditoria Externa al Sistema de Gestión de SST-2022; 2022.
28. Cuevas Y, García T, Villa M. Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de I Nivel [Trabajo de grado Especialización]. Bogotá: Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario. 2011..
29. TuDashboard. [Online].; 2021. Available from: HYPERLINK "https://tudashboard.com/ausentismo-laboral/" <https://tudashboard.com/ausentismo-laboral/> .
30. Aguinaga V, Vasquez S, Restrepo C. Documento anteproyecto. Investigación, Seminario I. 2022.
31. Tatamuez R, Dominguez A, Matabanchoy S. Revisión sistemática: factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y salud.* 2018; 21(1): p. 100-112.
32. Pelayo A, Gomez L. Estilos de vida saludables en trabajadores: Análisis bibliométrico (2011-2020). *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores.* 2007; 8(5).

33. Facua A. [Online].; s.f [cited 2023 febrero 20. Available from: HYPERLINK "https://www.consumoresponde.es/sites/default/files/Gu%C3%ADa%20H%C3%A1bitos%20Vida%20Saludable.pdf" <https://www.consumoresponde.es/sites/default/files/Gu%C3%ADa%20H%C3%A1bitos%20Vida%20Saludable.pdf> .
34. Camelo-Rojas L, Piñeros-Carranza G, Chaves-Bazzan L. Fomento de la alimentación laboral saludable en América del sur. Revista Científica Ciencia Médica. 2020; 23(1): p. 61-68.
35. Hernández C, Rodríguez N, Vargas Á. Los hábitos de estudio y motivación para el aprendizaje de los alumnos en tres carreras de ingeniería. Revista de la Educación Superior. 2012; 41(163): p. 67-87.
36. Marina J. Los hábitos, clave del aprendizaje. Pediatr integral. 2012; XVI(8): p. 662-664.
37. Salas-Cabrera J. Estilos de Vida saludables: un derecho fundamental en la vida del ser humano. Revista Latinoamericana de Derechos Humanos. 2015; 26(2): p. 37-51.
38. Ardila R. Calidad de vida_ una definición integradora. Revista Latinoamericana de psicología. 2003; 35(2): p. 161-164.
39. Sanz T. La guía completa. [Online].; s.f [cited 2023 marzo 13.
40. Rivera E. Camino salutogénico: estilos de vida saludable. Revista digital Posgrado. 2019; 8(1).
41. SURA. Cartilla EPS SURA. [Online].; 2020 [cited 2023 febrero 13. Available from: HYPERLINK "https://segurossura.com/content/uploads/2020/03/Cartilla-Habitos-saludables-1.pdf" <https://segurossura.com/content/uploads/2020/03/Cartilla-Habitos-saludables-1.pdf> .
42. Mariño A, Núñez M, Gámez A. Acta médica. [Online].; 2016 [cited 2023 febrero 28. Available from: HYPERLINK "https://www.medigraphic.com/pdfs/actamedica/acm-2016/acm161e.pdf" <https://www.medigraphic.com/pdfs/actamedica/acm-2016/acm161e.pdf> .
43. Moreno I, Garcia C. Ausentismo por accidentes y enfermedad laboral y costos indirectos relacionados con la lumbagía no específica en una entidad prestadora de servicios de salud en Cali 2013. Rev Colomb Salud Ocupacional. 2016; 6(1): p. 9-14.
44. OIT. Organización Internacional del Trabajo. [Online].; 2023. Available from: HYPERLINK "https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm" <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm> .
45. Rodríguez M, Couto M, Díaz N. Modelo salutogénico: enfoque positivo de la salud. Una revisión de la literatura. Acta Odontológica. 2015; 53(3).
46. Universidad de Sevilla. Salutogénesis. HAC-Healthy Architecture & City. s.f.
47. Novoa-lopez D. Evaluación de los Riesgos Laborales Existentes en la empresa Expendio de Carnes la 25. [Trabajo de grado Especialización]. Bogotá: Universidad ECCI. 2021..

48. Organización Internacional de Normalización. ISO 31000. 2018.
49. Organización Internacional de Normalización. ISO 45001 DE 2018. NQA. 2018.
50. Corporación Internacional de Normalización. ISO 45003 de 2021. NQA. 2021.
51. Congreso de Colombia. Constitución Política de Colombia. 1991.
52. Congreso de Colombia. Ley 57 de 1915. Función pública. 1915.
53. Congreso de Colombia. Ley 10 de 1934. Función pública. 1934.
54. Congreso de Colombia. Ley 6 de 1945. Función pública. 1945.
55. Ministerio de Protección social. Código Sustantivo del Trabajo. 2011.
56. Congreso de Colombia. Ley 9 de 1979. Función pública. 1979.
57. Congreso de Colombia. Ley 100 de 1993. Función pública. 1993.
58. Congreso de Colombia. Ley 1616 de 2013. Función pública. 2013.
59. Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. .
60. Decreto 1477 de 2014. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. .
61. Decreto 1443 de 2014. A través del cual el Ministerio del Trabajo dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). .
62. Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. .
63. Resolución 1016 de 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. 1989.
64. Resolución 1401 de 2007. Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Diario Oficial. 2007.
65. Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. 2019.
66. Kuznik A, Hurtado A, Espinal A. El uso de la encuesta de tipo social en Traductología. Monografías de Traducción e interpretación. 2010;(2): p. 315-344.
67. Supercarnes JH S.A.S. Base de datos-Respuestas Encuesta Hábitos de vida saludable. 2023 abril.
68. International Commission on Occupational Health. Código Internacional de Ética para los profesionales de la Salud Ocupacional. Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales. 2002;; p. 34.
69. Merino M, Ruiz A, Madrid J, Martínez M, Puertas F, Asencio A, et al. Sueño saludable: evidencias y guías de actuación. Documento oficial de la Sociedad Española de Sueño. Revista de Neurología. 2016; 63.
70. Quecedo RCC. Introducción a la metodología de investigación cualitativa. Revista de Psicodidáctica. 2002; 14: p. 5-39.

71. Supercarnes JH S.A.S. Informe Ausentismo 2022, discriminado por incapacidades laborales, incapacidades por enfermedad general y por ausencias no justificadas. Medellín:, Antioquia; 2022.

7 ANEXOS

Anexo No 1. Carta de autorización entregada por la empresa SUPERCARNES JH S.A.S.



SUPERCARNES JH S.A.S
NIT 900324132-1
WWW.SUPERCARNESJH.COM

Medellín, 05 de diciembre de 2022

Señores
UNIVERSIDAD CES

Asunto: Autorización para desarrollar proyecto de investigación y uso de nombre jurídico.

La compañía **SUPERCARNES J.H. S.A.S** identificada con NIT. **900.324.132-1**, representada legalmente por **RUBI SLEDY GUTIÉRREZ OSORIO**, identificada con cédula de ciudadanía N° **21.429.115**, comedidamente me permito informar que **AUTORIZO** la realización del proyecto de investigación, titulado "REVISIÓN MONOGRAFICA RESPECTO A LOS HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE DEL EQUIPO HUMANO DE SUPERCARNES JH S.A.S EN EL ÁREA METROPOLITANA DEL VALLE DE ABURRÁ".

De igual manera, **AUTORIZO** de manera expresa, el uso de nombre jurídico en la publicación de dicha investigación y los usos posteriores que se puedan dar al documento final.

Proyecto de investigación que será ejecutado por los estudiantes **VICTOR JAVIER AGUINAGA RIVERA, SIRLEY JOHANNA VASQUEZ RAMIREZ y CATALINA RESTREPO RESTREPO**, quienes actualmente se encuentran cursando el Posgrado en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cualquier duda o inquietud al respecto, con gusto la atenderemos en el Teléfono: 349 50 00 Ext. 105, Celular: 321 717 45 43.

Cordialmente,

RUBI SLEDY GUTIERREZ OSORIO
CC 21.429.115
Representante legal
SUPERCARNES JH S.A.S.

Dirección: Calle 67 A N° 51 D 33. Medellín. Antioquia
Correo electrónico: gestionhumana@supercarnesjh.com
Tel: 349 50 00 Ext. 105