

**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EN ENTORNOS LABORALES
SALUDABLES EN EL MARCO DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN
CONTEXTOS DE TRABAJO EXTRAMURAL QUE UTILIZAN LAS
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC) EN
MEDELLÍN – ANTIOQUIA 2021**

INVESTIGADORES:

**ESTEBAN AGUDELO MONTOYA
ANDERSON PARRA HERNÁNDEZ
MARTHA ISABEL QUINTO CUMPLIDO
JUAN PABLO RUIZ RESTREPO**

ASESOR:

OSCAR DAVID CARVAJAL ACOSTA

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

SUBLÍNEA:

ENTORNOS LABORALES SALUDABLES

**MEDELLÍN
2021**

TABLA DE CONTENIDO

1. Resumen	4
2. Formulación del problema	5
2.1. Justificación	5
2.2. Planteamiento del problema	6
2.3. Árbol de problemas	7
3. Marco teórico	9
3.1. Marco conceptual	10
3.1.1. Salud en el trabajo	10
3.1.2. Plan nacional de SST 2013-2021	10
3.1.3. Entorno de trabajo saludable	10
3.1.4. Trabajo no tradicional	11
3.1.5. Teletrabajo	11
3.1.6. Trabajo en casa	11
3.1.7. Nómada digital	12
3.1.8. Promoción de la salud	12
3.1.9. Promoción de la salud en los entornos laborales	12
3.1.9.1. Sueño saludable	15
3.1.9.2. Alcohol y drogas	17
3.1.9.3. Estrés	18
3.1.9.4. Alimentación saludable	22
3.1.9.5. Actividad física	25
3.1.9.6. Prevención del cáncer en el lugar de trabajo	27
3.1.10. Factores determinantes de salud del trabajador	32
3.2. Marco legal	32
4. Objetivos	34
4.1. Objetivo general	34
4.2. Objetivos específicos	34
5. Metodología	35
5.1. Matriz de marco lógico	35
5.2. Población	35
5.3. Procedimiento de validación	35
6. Consideraciones éticas	37
7. Aspectos administrativos	38
7.1. Cronograma y presupuesto	38
8. Resultados	39
8.1. Artículo de revisión	39
8.2. Estrategias educativas	39
8.2.1. Página Web	39
8.2.2. Prevención de cáncer de mama, próstata y testicular	39
8.2.3. Movimiento consciente	39
8.2.4. Como tener un peso saludable; como combatir la ansiedad por comer; dieta adelgazante Vs. Alimentación consciente	39
8.2.5. Relaciones interpersonales; sustancias psicoactivas; resolución de conflictos y toma de decisiones; sueño saludable	39

9. Referencias bibliográficas	41
10. Anexos	43

1. RESUMEN

El presente trabajo explora las estrategias de promoción en entornos laborales saludables en contextos de trabajo extramural que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) estudiadas y escritas en Colombia y a nivel mundial en los últimos 10 años a través de una revisión bibliográfica; entre las discusiones podemos concluir principalmente que la seguridad y salud para los trabajadores es fundamental incluso antes que el tema tecnológico, sin embargo, es el talento humano el que se moverá de su habitual lugar de trabajo trasladando los riesgos a diferentes lugares fuera de las instalaciones de la empresa, donde no están bajo el control y administración de las organizaciones, es por ello que se requiere la implementación de programas, planes y manuales bien definidos de sistemas de gestión, definición y declaración de la cultura del trabajo extramural y el compromiso del empleador de entender la salud laboral desde la óptica del bienestar integral del trabajador.

Con base en lo descrito se propone un modelo de intervención replicable y sistemático en entornos laborales saludables desde la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en el marco de la promoción de la salud con estrategias educativas para las empresas que tengan trabajadores laborando de forma extramural y que utilizan las TIC.

2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

2.1. Justificación

Se han establecido diferentes líneas de investigación y prioridades en cuanto a la SST, con base al Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021 (PNSST), entre ellas se encuentra la línea de Promoción y Prevención (Con prioridad alta) y la sublínea de Entornos laborales saludables (1).

La Organización Panamericana de Salud (OPS) ha compartido lineamientos para que se genere un enfoque proactivo e integral de centros y puestos de trabajo saludables, cuyos principios fundamentales están orientados a un carácter integral (Aspectos personales, ambientales, organizacionales, comunitarios, sociales, informativos), participativo, multidisciplinario, con justicia social y sostenibilidad (2).

Teniendo en cuenta que la jornada laboral en Colombia contempla como mínimo una tercera parte del día; se debe de considerar al lugar de trabajo un aspecto determinante en la vida del trabajador; además, hay que entender que el activo más valioso de las organizaciones es el talento humano, y por tanto a éste se debe de garantizar un adecuado entorno laboral. Se ha demostrado que un entorno de trabajo que genere bienestar en el trabajador influye directamente en la satisfacción y motivación del mismo, permitiendo así el desarrollo de objetivos tanto personales como organizacionales, impactando directamente en la productividad de la compañía; dicho bienestar se debe garantizar de manera integral, no únicamente desde la parte física, sino desde las buenas relaciones personales, la adecuada relación con la organización y la salud emocional de los trabajadores (3). Por la misma razón el lugar de trabajo, dada su relevancia en la cotidianidad del trabajador, se ha convertido en un sitio ideal para el abordaje de riesgos y situaciones que amenacen la salud del trabajador, lo que implica impactar no solo en los riesgos laborales, sino también en los comunes, que se pueden ver favorecidos por el lugar de trabajo (4). Según los datos proporcionados por el Ministerio de Salud a corte de abril de 2021 se han presentado 201.542 Accidentes de trabajo y 25.966 enfermedades laborales (5).

“Un lugar de trabajo saludable promueve una buena salud, que es un recurso primordial para el desarrollo social, económico y personal, así como una importante dimensión de los ambientes laborales” (6). Desde esta mirada surge la necesidad de que todos los actores involucrados en la adecuada gestión de la seguridad y salud en el trabajo contemplen y apliquen este concepto a sus organizaciones.

El lugar de trabajo se ha diversificado con el avance de la tecnología, permitiendo realizarlo fuera de los muros de la empresa (Entendiéndose como lugar de trabajo cualquier entorno en el cual la persona labora, incluidos su hogar y la calle (6)), y así dejar de lado la modalidad de trabajo intramural, abriéndose campo la modalidad extramural, que ha traído beneficios con la posibilidad de realizarlo desde cualquier

punto que cuente con las características mínimas necesarias para desempeñar su labor de una manera adecuada (Incremento de la productividad, aumento de la satisfacción en el trabajo, mayor equilibrio entre lo laboral y personal, mayor rentabilidad) (7,8); también ha traído obstáculos como el adecuado control del entorno trabajo al no haber una supervisión constante y la mayor exposición a factores de riesgo, que escapan al control empresarial.

Actualmente hay poca investigación en intervenciones en el trabajo que generen un impacto en la práctica, pero aquellas que han demostrado ser efectivas, son las que se realizan a corto plazo, que se han trazado y proyectado metas y objetivos claros, consecuentes con los de la organización y que permiten la participación de los trabajadores (9).

El entorno laboral saludable se ha constituido a partir de las diferentes directrices de la OPS/OMS para el siglo XXI como un ámbito prioritario para la promoción de la salud, potenciando de esta forma el desarrollo de personas, comunidades y países, logrando así ser un elemento central de calidad de vida en general (6); Colombia ha adoptado esta política desde la implementación del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021, desde una de sus líneas de estructuración *“Fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales”* y en uno de sus objetivos generales claramente establecidos al *“Favorecer el logro de entornos laborales y ocupacionales saludables, bienestar y calidad de vida de la población trabajadora”* (10); desde éste punto es importante establecer que al ser una prioridad nacional en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, surge la necesidad de actuación por parte de todos los actores involucrados en el medio.

2.2. Planteamiento del problema

En la actualidad nos encontramos en un mundo inmerso en la globalización, la cual trae consigo nuevas tendencias que han hecho que los entornos laborales se transformen y que, cada vez más, los trabajos de carácter extramural que utilice las TIC como como medio principal de trabajo, que se adapten mejor a las necesidades de las empresas y sus clientes, así como a las expectativas de los mismos trabajadores. Esto, sumado a los nuevos desafíos laborales que se presentan en el día a día, creó la necesidad de reinventar las prácticas laborales y construir valor utilizando la tecnología y los canales digitales, para aumentar la competitividad empresarial buscando ser más sostenibles en el tiempo. Partiendo de este contexto de modalidades de trabajo extramural, el empleador es también responsable de la salud y seguridad, independientemente del lugar donde se realiza la tarea, así como de la adopción de las medidas preventivas de los riesgos por exposición y de realizar los controles periódicos que garanticen el cumplimiento de la legislación vigente (11).

Es entonces que se hace mucho más relevante tener en cuenta los entornos laborales, como un ámbito fundamental para la promoción de la salud, no solo con miras a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, sino también para incrementar su satisfacción laboral, su motivación por el trabajo y su productividad, debido al tiempo que debe dedicar el trabajador diariamente al desempeño de sus tareas. Sumado a estas circunstancias, es importante tener en cuenta a los trabajadores que están expuestos a múltiples factores de riesgo que son potencialmente modificables (tabaquismo, hipertensión arterial, obesidad, sedentarismo, estrés, entre otras), ya que las enfermedades desencadenadas por hábitos inadecuados se traducen en un alto costo para los empleadores en términos de ausentismo, rotación de personal, discapacidad y productividad en el corto y largo plazo; es así como la promoción de la salud en el ámbito organizacional y laboral, se convierte en uno de los focos principales de inversión en el talento humano, ayudando a los trabajadores a potencializar su desarrollo laboral; permitiendo así, estar más saludables en el tiempo e impactar en su esfera biopsicosocial (12).

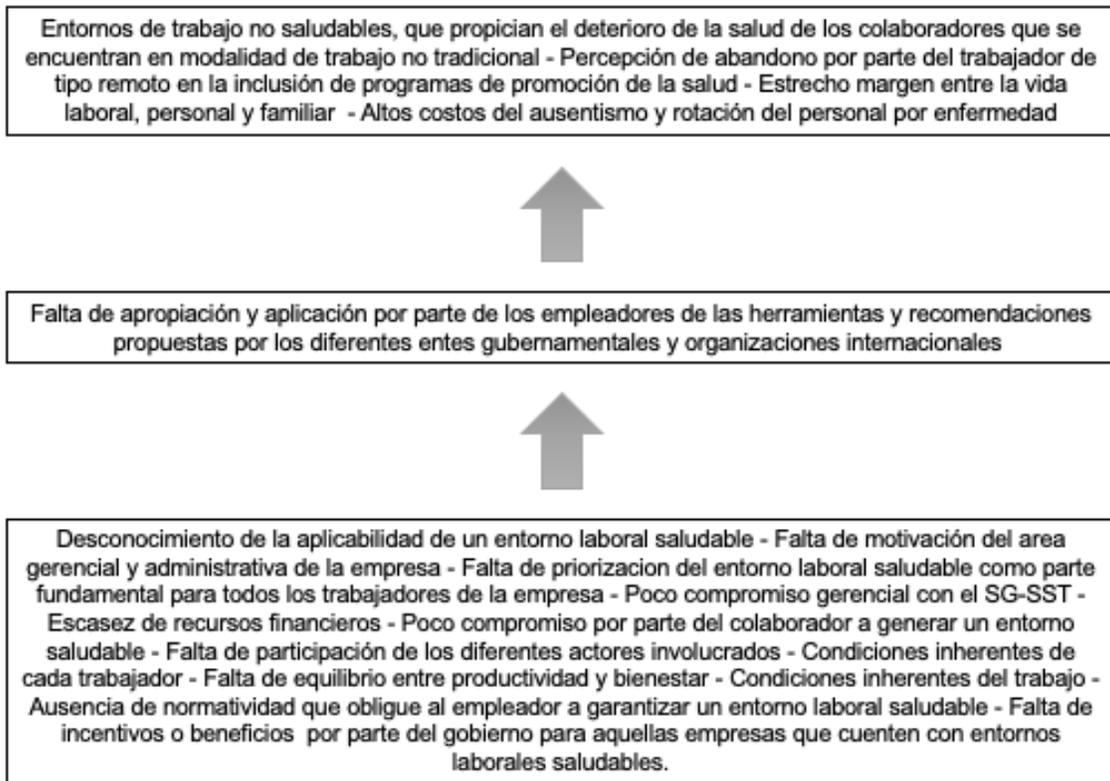
Aún teniendo en cuenta todos los beneficios comprobados que traen consigo los entornos laborales saludables, en la actualidad no son una realidad para los trabajadores y mucho menos en las modalidades de trabajo de tipo extramural, debido a la falta de apropiación e implementación de programas de promoción de la salud por parte de las mismas organizaciones y empleadores. Desde La Organización Mundial de la Salud (OMS) se define como entorno laboral saludable aquel en el que los trabajadores y empleadores colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo. La OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de la guía SOLVE (4), buscan integrar la promoción de la salud en las políticas de SST asumiendo el compromiso de promover y apoyar las acciones y las medidas que adopten los países para implementar lugares de trabajo saludables (13).

En Colombia, el Ministerio de Salud y protección social en colaboración con el Ministerio del trabajo, en el 2018 presentaron una iniciativa que aporta herramientas y lineamientos para promover un entorno laboral saludable, este lineamiento pretende armonizar y articular el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST- con la promoción de la salud, reconociendo la importancia de programas que apalanquen el desarrollo integral del trabajador en todas sus esferas y animando el incremento de acciones sectoriales, intersectoriales y comunitarias, para favorecer los modos, condiciones y estilos de vida en el trabajo, favoreciendo en parte a la disminución de las desigualdades sociales (14).

2.3. Árbol de problemas

Se ha establecido como problema central en cuanto a los entornos de trabajo saludables la falta de apropiación y aplicación por parte de los empleadores de las

diferentes herramientas y recomendaciones propuestas por los diferentes entes gubernamentales (MinTrabajo, MinSalud), organizaciones internacionales (OMS, OIT, OPS), entidades privadas (NIOSH); trayendo consigo consecuencias tanto para la organización como para el trabajador (Entornos de trabajo no saludables, que propician el deterioro de la salud de los colaboradores, altos costos del ausentismo y rotación del personal por enfermedad, percepción de abandono por parte del trabajador de tipo remoto en la inclusión de programas de promoción de la salud); igualmente se ha detectado como causas raíz de ésta problemática el desconocimiento de la aplicabilidad de un entorno laboral saludable, la falta de motivación del área gerencial y administrativa de la empresa, que ocasionan la poca priorización del entorno laboral saludable como parte fundamental para todos los trabajadores de la empresa y por consiguiente el poco compromiso por parte del colaborador y de todos los involucrados (Gobierno, empleador, trabajador).



3. MARCO TEÓRICO

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) tiene como objetivo la prevención de ocurrencia de enfermedades laborales y/o accidentes de trabajo causadas por las diferentes condiciones presentes en el entorno laboral; igualmente se encarga de la promoción del bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores, basados en un ciclo de mejora continua. Este sistema de gestión debe de ser implementado por todas las empresas (Pequeñas, medianas y grandes) que se encuentran constituidas en el país y tiene como objetivo mantener la salud global de todos los colaboradores. La resolución 0312 de 2019 define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para nuestro país y determina necesidades de intervención. La Resolución 3202 de 2016, el Ministerio de Salud y Protección Social define el entorno laboral como el “escenario donde las personas e individuos se organizan para producir bienes y servicios en condiciones que promueven y protegen la salud brindando bienestar a los trabajadores, sus familias y comunidades, con la participación activa en la eliminación y mitigación de los factores adversos a su salud. Comprende los escenarios laborales formales e informales” (MSPS, 2016). Este primer concepto permite identificar la necesidad, desde la misma conceptualización, de que los entornos laborales promuevan la salud del trabajador.

Los anteriores lineamientos se encaminan a articular las acciones para la promoción de la salud entre el SG-SST y el SG-SSS (Sistema General de Seguridad Social en Salud), incluyendo otros actores del sistema aplicando los seis componentes del programa: políticas y normatividad, ambientes favorecedores, gestión integrada de servicios sociales, educación integral e integrada, participación social y comunitaria e investigación e innovación. Para efecto del presente trabajo haremos énfasis en los “Ambientes Favorecedores” buscando promover condiciones físicas, ambientales, sociales y culturales seguras, incluyentes, equitativas y sustentables, que favorezcan el desarrollo de infraestructuras, bienes y servicios para la salud y el bienestar de los trabajadores.

El entorno de trabajo afecta directamente la salud, existiendo evidencia de que la exposición sostenida del trabajador a entornos no saludables o generadores de estrés, contribuyen a múltiples alteraciones en salud, tales como: desordenes musculoesqueléticos, cardiovasculares, psicosociales, entre otros ; lo que además de las implicaciones obvias en la salud del trabajador, trae costos considerables para la empresa en términos de incapacidades, rendimiento laboral, mayor ausentismo y perturbación en el ambiente de trabajo (4). Es así como las implicaciones de un entorno de trabajo poco saludable impactan en todo el funcionamiento empresarial y se deben intervenir desde la misma cultura de la organización, con un enfoque global y participativo. Surgen entonces, propuestas como la de la OIT a través de la guía SOLVE, en la que se integra la promoción de la salud a las medidas de seguridad y salud en el trabajo, haciendo parte de las prácticas de gestión empresarial, desde un diálogo social con la participación de los

empleadores, trabajadores y la comunidad externa (gobiernos, ONG, prestadores de servicios y familias de los colaboradores).

La OMS ha demostrado que contar con un programa de salud y seguridad bien administrado, genera beneficios para la organización y el trabajador. Para la empresa genera una imagen positiva y solidaria, mejora la moral del equipo de trabajo, reduce la rotación, el ausentismo, costos de seguros por cuidado de la salud, riesgo de multas y litigios e incremento en la productividad y competitividad. Para los trabajadores, estos beneficios abarcan un ambiente de trabajo seguro y saludable, mejora la autoestima, reduce el estrés, mejora la moral, incrementa la satisfacción laboral, aumenta la destreza para la protección de la salud, mejora la salud, mejora el sentido de bienestar.

3.1. Marco conceptual

Algunas definiciones a tener en cuenta en el abordaje de la promoción de la salud para los entornos laborales saludables son:

3.1.1. Salud en el trabajo

La salud en el lugar de trabajo se ha definido por la OMS y la OIT a través de su comité conjunto sobre Salud Ocupacional como “La búsqueda de la promoción y el mantenimiento del más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones” incluyéndola como un objetivo fundamental de los sistemas de gestión y las directrices empresariales respectivas.

3.1.2. Plan nacional de SST 2013-2021

“...Se desarrolla en el marco del cumplimiento de los compromisos asumidos por el Gobierno Nacional, para dar continuidad a los ejes de la Política Pública para la Protección de la Salud en el Mundo del Trabajo (2001), la articulación con el Plan Decenal de Salud Pública en la Dimensión “Salud y Ámbito Laboral” y a las acciones desarrolladas e implementadas a través de los Planes de Salud Ocupacional que le anteceden (2003-2007 y 2008-2012)” (10).

3.1.3. Entorno de trabajo saludable

“Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores: La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo. La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo. Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo, y Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus

familias y de otros miembros de la comunidad”, igualmente instituciones como la NIOSH (National Institute for Occupational safety and Health) (9), las mismas oficinas seccionales de la OMS (Como la AMRO o la AFRO) han construido un concepto que se acerque a las necesidades actuales del medio y las características propias de la población, por tal motivo, es de vital importancia comprender que es un concepto en construcción que se debe de analizar desde todos los aspectos que involucran al ser humano como un ser Bio-psico-social.

3.1.4. Trabajo no tradicional

Aquel en el que se desarrolla una actividad laboral por fuera de las instalaciones de la empresa, en la cual se conserva una relación empleado-empleador y las mismas responsabilidades donde los trabajadores se encuentran realizando sus tareas de manera extramural y apoyados por la tecnología y su principal equipo de trabajo es el computador y/o dispositivos móviles los cuales requieren de conexión a internet para vincularse con la empresa.

3.1.5. Teletrabajo (7)

El teletrabajo es entendido en Colombia como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contrato entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico”, según esta definición se pueden dar tres modalidades de la misma Autónomo, móvil y suplementario.

Modalidades de teletrabajo:

- Teletrabajo Autónomo: Trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.
- Teletrabajo Suplementario: Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana
- Teletrabajo Móvil: Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

3.1.6. Trabajo en casa (15)

Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la

naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

3.1.7. Nómada digital (16,17)

Un nómada digital o *digital nomad* es una persona que utiliza Internet para desempeñar su ocupación y/o para vender sus conocimientos a otras personas o empresas.

3.1.8. Promoción de la salud (18)

La promoción de la salud es el proceso que permite a las personas incrementar el control sobre su salud para mejorarla. La promoción de la salud constituye un proceso político y social global que abarca no solamente las acciones dirigidas directamente a fortalecer las habilidades y capacidades de los individuos, sino también las dirigidas a modificar las condiciones sociales, ambientales y económicas, con el fin de mitigar su impacto en la salud pública e individual.

La promoción de la salud se entiende como un proceso que permite a las personas incrementar el control sobre los determinantes de la salud y en consecuencia, mejorarla, por tanto, es fundamental la participación activa de la persona. La promoción de la salud, implica generar estados de conciencia en el involucrado, tendientes al autocuidado de la salud y la adopción de estilos de vida dentro y fuera de la organización; que redunden en la baja ocurrencia o ausencia de enfermedades comunes o laborales y accidentes de trabajo.

3.1.9. Promoción de la Salud en los entornos laborales

El concepto de promoción de la salud proviene de una perspectiva de salud pública. La definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre la promoción de la salud fue adoptada en la primera Conferencia Internacional sobre Promoción de la Salud, realizada en Ottawa, Canadá, en noviembre de 1986. En la Carta extendida en la conferencia, que aún es considerada una de las bases del consenso internacional sobre la promoción de la salud. Entendemos el concepto de promoción de la salud como: El proceso que proporciona a las poblaciones los medios necesarios para ejercer un mayor control sobre su propia salud y así poder mejorarla, OPS/OMS. El documento de entendimiento nacional, lo resume como el proceso social, que proporciona a la población los medios necesarios para ejercer un control sobre sus condiciones de vida y bienestar. Implica que los individuos, las

familias y las comunidades, la clase política, el estado y todos los actores sociales tienen posición frente al bienestar humano. Se define como proceso social, porque el protagonismo principal es de los individuos, las familias y los grupos que estos integren. No es una acción puntual, es un continuo de construcción colectiva, dinámica, participativa, a favor del bienestar del desarrollo humano. Este proceso proporciona a la población el derecho de ser protagonista y de constituirse en los sujetos y actores de su desarrollo, mediante la generación de los espacios de diálogo para compartir saberes, habilidades, conocimientos, y otros valores a favor de su desarrollo, así como los recursos humanos, materiales y financieros que son necesarios para el mejor control de sus estilos y condiciones de vida (19).

En el contexto empresarial, la promoción de la salud en el lugar de trabajo (PSLT) hace referencia a ese esfuerzo y trabajo en conjunto que tienen empleadores, trabajadores y la sociedad por mejorar la salud y el bienestar laboral de los trabajadores, y los medios para alcanzarlo son:

- Una mejora de la organización del trabajo y del entorno laboral;
- Promoción de la participación de los trabajadores en actividades saludables
- Promover hábitos y estilos de vida saludables
- Fomentar el desarrollo personal.

En el mundo de las empresas, la sostenibilidad depende, en gran medida, de que su capital humano desarrolle habilidades competencias y destrezas desde lo laboral, pero también desde la salud, y esto cobra mayor interés en el contexto socioeconómico actual. En la actualidad, las áreas de seguridad y salud en el trabajo (SST) debe plantearse nuevos retos y centrar sus esfuerzos mucho más allá de la prevención del riesgo. Para ello, debe dotarse de recursos que promuevan comportamientos seguros, así como implantar actitudes y conductas saludables que sean válidas para el entorno de trabajo y para la dimensión social de la persona.

Se debe entender al capital humano como el bien más valioso (3) de las empresas, la fuerza dinamizadora de las mismas y eje central sobre el que se sustentan los factores de competitividad y eficacia, todas las acciones dirigidas a facilitar un entorno saludable y transmitir unos hábitos saludables a los trabajadores redundarán en un beneficio común.

La promoción de la salud y el bienestar en el lugar de trabajo puede redundar en una disminución de las enfermedades y los costes derivados de ellas; en un incremento de la productividad, así como en una población trabajadora más sana, más motivada, con la moral más alta y con un mejor clima laboral.

El éxito de una empresa depende de contar con unos trabajadores sanos que trabajen en un entorno favorable: La PSLT contribuye a que los trabajadores se sientan mejor y más saludables, lo que se traduce en:

- Descenso del ausentismo

- Reducción el presentismo, es decir, el hecho de acudir al trabajo enfermo y de no rendir como cuando se está sano, que puede llegar a ser del 33% o más
- Mayor motivación
- Mejora de productividad
- Mayor facilidad para la contratación
- Menor rotación del personal
- Transmitir una imagen positiva de empresa con consciencia por la salud de sus trabajadores

Lo importante de los programas de promoción en salud, es que deben de estar articulados con la promoción de hábitos saludables que impacten en la seguridad y salud de los trabajadores en su lugar de trabajo, ya sea de forma intra o extramural. La Organización Internacional del trabajo (OIT) destaca 4 características para que este tipo de programas sean eficaces destacando que debe de ser un esfuerzo mancomunado de empleadores y empleados (4).

1. Complementar las medidas de seguridad y salud en el trabajo y se integra al sistema de gestión de la SST de la organización.
2. Contribuya a que los trabajadores desarrollen formas más efectivas de enfrentar los problemas laborales, personales o familiares que pueden afectar su bienestar y su desempeño en el trabajo.
3. Apoye a los trabajadores en el desarrollo de aptitudes para manejar sus padecimientos crónicos y para que sean proactivos en el cuidado de la salud, en el mejoramiento de hábitos saludables de vida, la calidad de su dieta y su sueño y su condición física
4. Implica que las medidas emprendidas no sólo deben abordar estas cuestiones desde el punto de vista individual, sino también desde un punto de vista colectivo que esté relacionado estrechamente con la mejora de las condiciones laborales, el ambiente y la organización del trabajo, además de tomar en cuenta los contextos familiares, comunitarios y sociales.

Es por ello, que debemos considerar que un entorno de trabajo saludable siempre deberá incluir un proceso de mejora continua que promueva y proteja la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores; teniendo en cuenta además los lugares donde viven las personas, su comunidad local, el hogar, los sitios de estudio, y el esparcimiento, incluyendo el acceso a los servicios de salud y las oportunidades para su empoderamiento; de ahí la importancia de contar con herramientas educativas que impacten positivamente la promoción de la salud del trabajador en cada uno de estos entornos y que de manera directa también impactará en su entorno de trabajo

La guía SOLVE, busca a través de la educación interactiva apoyar el desarrollo de políticas y planes de acciones para la promoción de salud en el trabajo; es una guía centrada en la prevención el cual aborda al trabajador de manera holística; ocupándose de temas relevantes y de impacto como la prevención de los factores psicosociales al origen del estrés relacionado con el trabajo, el abuso de alcohol y

de drogas, la violencia (tanto física como psicológica), la prevención del VIH / SIDA, así como la promoción de lugares de trabajo libres de humo, de estilos de vida saludables, incluyendo una buena alimentación, un buen descanso, y el desarrollo del hábito de hacer ejercicio; es así como esta guía es una herramienta integral que genera acciones e intervenciones en favor del bienestar de los trabajadores buscando mantener entornos laborales saludables y un adecuado equilibrio entre la vida personal y laboral.

Para la revisión de la guía SOLVE se tuvieron en cuenta los temas considerados por el equipo como relevantes y de mayor impacto para la población con trabajo extramural que utilicen las TIC como principal medio de trabajo, donde se busca la intervención de riesgos comunes en los trabajadores, a partir de la entrega de experiencias educativas digitales que favorezcan el desarrollo, instauración y mantenimiento de los hábitos saludables que influyen en los determinantes de la salud y el bienestar, traduciendo esto en una mayor calidad de vida; a partir de esto se definieron los siguientes hábitos a trabajar en el entorno laboral de los trabajadores extramurales:

- Sueño saludable
- Alcohol y drogas
- Estrés
 - Estrés relacionado con el trabajo
 - Estrés económico
- Alimentación saludable
- Actividad física
- Cáncer

3.1.9.1. Sueño saludable

Al formar parte de la vida diaria de las personas, el trabajo supone ciertos riesgos para la salud de las mismas; en este aspecto la relación entre sueño y salud toma más fuerza en el ámbito laboral con el paso del tiempo, ya que éste influye de manera directa en el desempeño mismo del trabajador (20). Se debe de entender al sueño como un proceso fisiológico natural de la persona, con alta actividad cerebral que trae beneficios a las personas, como mantener el equilibrio energético y molecular, la función intelectual, el estado de alerta y humor (21), mejora el rendimiento (22); y su privación genera alteraciones en las funciones cognitivas, el estado de humor, la memoria, el aprendizaje, los tiempos de reacción y la concentración (20); igualmente se ha demostrado que la falta de sueño es un factor predisponente para algunas enfermedades crónicas como: Diabetes mellitus, obesidad, enfermedades cardiovasculares (Hipertensión arterial, infarto agudo del miocardio), enfermedades cerebrovasculares (4,20), todo ello impacta directamente en la seguridad del trabajador y el deterioro de la salud del mismo, generando rotación del personal por enfermedad, altos costos por ausentismo y una menor productividad en la empresa.

La *World Sleep Society* ha creado el “Decálogo del sueño”, que busca la prevención de los trastornos más comunes y conseguir un sueño de buena calidad en los adultos; es igualmente importante resaltar que “la 'necesidad' de sueño puede variar de una persona a otra, pero suele ser muy estable en cada persona, a menos que desarrolle un problema de salud” y se ha establecido entre 7 y 9 horas en cada ciclo de 24 horas. La persona, el entorno físico y social, y diversas patologías (Apnea, insomnio, narcolepsia), son factores que determinan la cantidad y calidad del sueño (4).

Decálogo del sueño (World Sleep Society). (23)

1. Establecer un horario regular para irse a dormir y despertarse.
2. Si tiene la costumbre de tomar siestas, no exceder los 45 minutos de sueño diurno.
3. Evitar la ingestión excesiva de alcohol 4 horas antes de acostarse, y no fumar.
4. Evitar la cafeína 6 horas antes de acostarse. Esto incluye café, té y muchos refrescos, así como chocolate.
5. Evitar los alimentos pesados, picantes o azucarados 4 horas antes de acostarse. Un refrigerio ligero antes de acostarse es aceptable.
6. Hacer ejercicio regularmente, pero no justo antes de acostarse.
7. Usar ropa de cama cómoda y acogedora.
8. Encontrar una configuración de temperatura de sueño cómoda y mantener la habitación bien ventilada.
9. Bloquee todo el ruido que distrae y elimine la mayor cantidad de luz posible.
10. Reserve su cama para dormir y el sexo, evitando su uso para el trabajo o la recreación general.

El impacto del sueño sobre la productividad y la seguridad laboral son abordados en la Guía del formador SOLVE (OIT), entre los que se resaltan: 1. Errores en el trabajo, 2. Reducción de la concentración y de la memoria, 3. Tiempo de reacción disminuido, 4. Bajo rendimiento laboral, 5. Accidente, 6. Deterioro de la capacidad de pensar y de aprender, 7. Reducción de la atención, y 8. Deterioro de la toma de decisiones.

Generar horarios y turnos de trabajo adecuados para el trabajador (Procurando por no promover el trabajo extramural de manera nocturna); implementar una cultura de promoción en actividades que los motiven a generar una rutina adecuada de sueño; educación tanto para el manejo de las condiciones ambientales y personales que influyen en el sueño; la modificación el ambiente de trabajo; la identificación de los trastornos del sueño que permitan la atención médica oportuna, son lagunas de las acciones que deben ser implementadas desde la organización para hacer una gestión saludable del sueño para mejorar el desempeño laboral (4).

3.1.9.2. Alcohol y drogas

Ha sido demostrada la repercusión directa que trae el consumo de drogas y alcohol por parte de la población trabajadora en el medio laboral (Enfermedades, accidentes, ausentismo, disminución de la productividad), es por esto que la prevención, detección temprana e intervención en dicho aspecto se vuelve importante en el ámbito laboral; igualmente el alcohol tiene una afectación multiorgánica en el cuerpo humano, cerebro, corazón sistema nervioso, páncreas, hígado, etc. (4,24).

Se ha comprobado mediante estudios realizados en Europa, Estados Unidos y en menor medida en ASIA, que hay una alta prevalencia entre la población trabajadora de consumo de alcohol y drogas (25), generando consecuencias como: enfermedades, accidentes laborales, disminución de la productividad por aumento del ausentismo (Que es de 2 a 3 veces mayor que el de otros trabajadores (25), mal ambiente entre los compañeros de trabajo, y por lo que se considera un problema a intervenir en el área laboral.

El consumo de sustancias psicoactivas y de alcohol, se ve influenciado por una causalidad multifactorial, encontrándose causas no laborales (Relacionadas con la familia, el entorno, factores propiamente personales), como factores laborales (Trabajos de alto rendimiento, tareas rutinarias, jornadas de trabajo prolongadas, cansancio, etc.), es en este punto que la intervención desde el área de SST de la empresa encuentra su actuación principal (4,25).

Desde la OIT, se han establecido obligaciones y derecho a los empleadores, llevándolos a actuar en concordancia con la legislación vigente con el fin de garantizar buenas condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo, mediante acciones que lleven a proteger la salud de sus trabajadores (26). En Colombia, mediante resolución 1075 de 1992 del Ministerio de Trabajo de Seguridad Social, la Circular 0038 de 2010 del Ministerio de la Protección Social, se habla de las actividades de prevención a ser incluidas que fomenten la prevención y el control de este aspecto, ya que se ha demostrado que hay una relación entre el consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias psicoactivas que llevan a afectar los ambientes de trabajo, aumentan el riesgo laboral y afectan la salud del trabajador.

Se debe de realizar trabajo conjunto entre todos los actores de la empresa (Trabajadores, representantes, empleador), con el fin de establecer una política relativa a la solución de este problema, mediante acciones empresariales y compromisos de los trabajadores (26), y estas acciones deben de ser flexibles y adaptables a las necesidades propias de la empresa (Actividades de información, protección y sensibilización) (25)

3.1.9.3. Estrés

- Estrés relacionado con el trabajo

La OIT define el estrés como la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (27).

En el contexto de SOLVE, se considera únicamente el estrés que tiene un impacto negativo. La reacción que tenemos cuando se nos impulsa a dar lo mejor de sí, por las exigencias del trabajo y la vida cotidiana, no es considerada estrés, en este contexto, sino más bien motivación hacia el logro.

El estrés laboral puede producirse debido a una excesiva presión que tiene el trabajador en su entorno laboral, generalmente a consecuencia de un desequilibrio entre la exigencia laboral que puede ser por la empresa o propia y los recursos, capacidades con los que cuenta para cumplir con las labores; otras causas pueden ser la delegación excesiva de responsabilidad en el trabajo, demasiada carga de trabajo, relaciones interpersonales complejas, condiciones laborales insatisfactorias; entre otras y son capaces de no afectarle estas; mientras que para otros estas situaciones pueden volverse inmanejables.

Hay una gran relación entre la presión y el desempeño laboral el cual surge cuando la capacidad de tolerancia y la forma de afrontar el trabajador las situaciones laborales no van acorde con la cultura organizacional de la empresa.

Actualmente con el ritmo acelerado de vida personal y laboral, el uso de la tecnología, el internet en todo momento ha incrementado la necesidad consiente o a veces inconsciente de responder requerimientos laborales a fin de evitar la acumulación de trabajo y para aquellos que laboran de manera informal o independiente se vuelve aún mas complejo ya que la capacidad de respuesta oportuna puede afectar directamente sus ingresos; en ambos escenarios terminan cruzando la delgada línea del tiempo laboral con el tiempo familiar afectando así la calidad de vida del trabajador.

El Síndrome General de Adaptación fue descrito inicialmente por Hans Hugo Bruno Selye en 1936. Él sugería que hay tres etapas en el estrés: alarma, adaptación y agotamiento; es así como se han documentado síntomas del estrés de tipo físico, psicológico y conductual; adicionalmente desde el punto de vista de las empresas este genera disminución de la productividad, ausentismo, alta rotación de los

trabajadores lo que genera una cultura organizacional poco adherente y disminución en la calidad del servicio o producto que genera.

Síntomas físicos	Síntomas psicológicos	Síntomas conductuales
<ul style="list-style-type: none"> • Insomnio • Fatiga • Reducción de la inmunidad ante infecciones • Presión arterial elevada • Dolor en el pecho • Sed • Trastornos de peso • Aumento del colesterol • Trastornos de la piel • Dolor de espalda • Pérdida de la libido • Dolor de cabeza 	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiedad • Pérdida de la memoria • Confusión • Desmotivación • Frustración • Deseo o necesidad de aislarse • Inseguridad • Pesimismo • Depresión 	<ul style="list-style-type: none"> • Hipersensibilidad • Ira • Retraimiento/comportamiento evasivo • Propensión a arriesgarse • Ausentismo • Abuso de las drogas o el alcohol • Impaciencia • Problemas con las relaciones interpersonales • Cambios de humor • Juegos de azar • Promiscuidad

Fuente: Brun,2005

El estrés genera impacto en las diferentes áreas y entornos del trabajador; el cual como lo hemos mencionado puede variar entre un individuo y otro entre los que se encuentran deterioro en el estado de la salud generando trastornos mentales y comportamentales como el burnout, ansiedad, depresión; alteraciones cardiovasculares, musculoesqueléticas, agresividad, comportamientos suicidas; abuso de alcohol, sustancias psicoactivas, trastornos del sueño de las cuales se han abordado con mayor amplitud en esta guía.

- Estrés económico

El estrés económico, de acuerdo con un informe de la OIT sobre seguridad económica, se refiere específicamente al estrés asociado con el riesgo o incertidumbre respecto a la situación financiera propia (4).

El estrés afecta la percepción del mundo y también el comportamiento de manera individual, la cual está influenciada por el estatus económico; afectando la salud física y psicología replicándose a los entornos donde se desenvuelve la persona

Existen muchos distintos tipos de factores de estrés económico a los que pueden estar expuestos los trabajadores. Tres de los más importantes son: el desempleo, el subempleo y la inseguridad laboral.

El desempleo se ha identificado como la forma más dañina de estrés económico; ya que afecta claramente y de manera grave a la persona, la familia y su entorno; tanto así que los gobiernos constantemente monitorean los índices de desempleo y generan estrategias para disminuir las tasas en sus países.

El subempleo puede considerarse como una situación de empleo que no cumple con la percepción de “empleo satisfactorio” para una persona; generando amenaza para el bienestar de la persona

la inseguridad laboral puede ser resultado de una potencial pérdida del empleo o una potencial pérdida de aspectos que el trabajador valora sobre su trabajo; adicionalmente los cambios organizacionales de la empresa, las competencias que va adquiriendo el trabajador, entre otras puede que entre un trabajador y otro incrementa el estrés económico.

- Gestión del estrés

Dependiendo la causa que genera el estrés así dependerá la forma de gestionarlo; adicionalmente siempre se deberá partir del manejo individual y adelantando de igual manera acciones colectivas si se requieren; es así como existen maneras para prevenir o moderar el estrés, como cambiar, eliminar o adquirir nuevos hábitos.

Es necesario la evaluación del estrés, el cual se debe realizar involucrando a los trabajadores en la identificación de los factores de riesgo que ellos consideren que ocasionan estrés innecesario en sus trabajos, y en la calificación de los mismos para establecer prioridades de intervención; para ellos es necesario solicitarle a los trabajadores que expongan sus inquietudes sin que sientan que generará acciones punitivas, establecer relaciones de confianza; esto permitirá diseñar medidas preventivas y correctivas.

Las acciones que se implementen deben estar dirigidas a corregir y minimizar el estrés y sus múltiples causas, de acuerdo a cada situación se podrán realizar acciones individuales o colectivas; por lo tanto, las acciones deben apuntar a la eliminación de tantas causas en el lugar de trabajo como sea posible, para que estas acciones emprendidas reduzcan el estrés y lo eviten en el futuro.

Los investigadores del estrés han identificado nueve categorías en las que se pueden agrupar los factores de riesgo relacionados con el estrés: contenido del trabajo, carga y ritmo de trabajo, horario laboral, participación y control, desarrollo profesional, estatus y remuneración, rol en la organización, relaciones interpersonales, cultura organizacional e interfaz entre el hogar y el trabajo (4).

Existe una amplia variedad de intervenciones que pueden considerarse. La elección de la combinación más eficaz debe corresponder con el grupo objetivo y con las características específicas de la situación laboral particular. Siguiendo la secuencia de acciones para la gestión del riesgo; un ejemplo de intervenciones para reducir el riesgo de estrés relacionado con el trabajo sería:

Prevención primaria: reducir el estrés por medio de: medidas ergonómicas, organización del trabajo y diseño del ambiente de trabajo, desarrollo organizacional y gerencial.

Prevención secundaria: reducir el estrés por medio de: formación y educación para trabajadores y supervisores, apoyo social.

Prevención terciaria: reducir el impacto del estrés por medio de: el desarrollo de culturas gerenciales más sensibles y con mayor capacidad de respuesta, incorporación de la gestión del riesgo de estrés en las políticas y prácticas de la SST, mejorar el acceso a los servicios de salud en el trabajo.

Existen varias alternativas de intervenciones que van desde acciones dirigidas al entorno laboral hasta aquellas orientadas al individuo:

Individuo

- Configuración de los turnos conforme a criterios psicológicos, fisiológicos y sociales
- Participación en la toma de decisiones y en una comunicación biunívoca eficaz.
- Intervenciones para mejorar las respuestas y el comportamiento individual
- Orientación y apoyo psicológico sobre estrategias individuales para afrontar el estrés
- Intervenciones específicas para la protección y promoción de la salud; vigilancia de la salud adecuada.
- Formación y educación para garantizar que las aptitudes de los trabajadores y sus tareas correspondan entre sí, a medida que la compañía se desarrolla y las situaciones cambian, es necesario ofrecer la formación adecuada a los trabajadores para no crear situaciones estresantes.
- Formación y educación en habilidades para la Vida las cuales son comportamientos aprendidos que las personas usan para enfrentar situaciones problemáticas de la vida diaria. Estas habilidades se adquieren a través del entrenamiento intencional o de la experiencia directa por medio del modelado o la imitación, estas habilidades contribuyen a enfrentar exitosamente los desafíos de la vida diaria en los diferentes ámbitos o áreas en las que se desempeña la persona, familia, escuela, amigos, trabajo, u otros espacios de interacción.

Un elevado nivel de desarrollo en Habilidades para la vida facilita a la persona: Tener éxito en los procesos de negociación, Mejorar su credibilidad, respeto, reconocimiento, Asume el liderazgo de manera exitosa, Tienen éxito en toda actividad laboral, Trabajan exitosamente en equipo, motivando, solidariamente al equipo, Tienen capacidad para el manejo de la frustración, Solucionan adecuadamente sus problemas interpersonales, No sucumben ante problemas relacionados con el consumo de drogas y otros, Toman decisiones exitosas,

Solucionan sus problemas de manera exitosa, Evalúan sus objetivos, sus recursos y regulan sus esfuerzos (28).

Colectivo

- Controlando la cantidad de personal adecuada; permitiendo que los trabajadores opinen sobre cómo realizar su trabajo; Programando las estrategias puede ser crucial para evitar el estrés: evaluando regularmente los plazos de tiempo y asigne fechas límite razonables; asegurando de que las horas de trabajo sean predecibles y razonables.
- Acciones sociales: tales como permitir espacios de contacto social entre los trabajadores; manteniendo un lugar de trabajo libre de violencia física y psicológica; asegurando que existan relaciones de apoyo entre los supervisores y los trabajadores; ofreciendo una infraestructura organizacional en la que el personal de supervisión asuma la responsabilidad de los demás trabajadores y exista un nivel apropiado de contacto; invitando a los trabajadores a discutir cualquier conflicto entre las exigencias del trabajo y la familia; reforzando la motivación destacando los aspectos positivos y útiles del trabajo.
- Formación y educación: Para garantizar que las aptitudes de los trabajadores y sus tareas correspondan entre sí, a medida que la compañía se desarrolla y las situaciones cambian, es necesario ofrecer la formación adecuada a los trabajadores para no crear situaciones estresantes.
- Transparencia y justicia: Generar un ambiente en el que los trabajadores sientan que son tratados con justicia y que saben qué esperar, hay menos estrés. Los gerentes pueden crear este tipo de atmósfera: asegurándose de que las tareas estén claramente definidas; asignando roles claros, evitando conflictos y ambigüedades entre estos; ofreciendo seguridad en el empleo, en la medida de lo posible; ofreciendo una retribución adecuada por el trabajo desempeñado; garantizando transparencia y justicia en los procedimientos para atender las quejas.
- Es así como es completamente relevante la importancia del efecto negativo del estrés relacionado con el trabajo y sus consecuencias para la salud ; es por esto que debe ser reconocido como un problema colectivo con importantes consecuencias para el bienestar de los trabajadores, sus familias y la sociedad en su conjunto ; el impacto del estrés relacionado con el trabajo en la productividad y en el conjunto de la economía es considerable; siento este uno de los principales riesgos de intervención en el ámbito psicosocial.

3.1.9.4. Alimentación saludable

Alimentarse es el hecho consciente y voluntario de proporcionar los nutrientes necesarios para el buen funcionamiento de nuestro organismo. Cuando la alimentación es saludable y equilibrada, además de contar con un buen estado de salud, se evitan ciertas enfermedades que aparecen al ingerir alimentos con altos contenidos en grasas, sal y azúcares, como la obesidad, la hipertensión o la

diabetes tipo 2, entre otras. Puede parecer sencillo explicar el proceso de alimentarse, casi instintivo, pero habitualmente el hecho de comer está sujeto a normas o a reglas sociales que lo condicionan. De hecho, hay grandes diferencias entre grupos sociales a la hora de comer. No hay más que fijarse en el tipo de comida de personas de zonas o culturas diferentes y comprobar que tienen sus propias normas, sus propias lógicas a la hora de elegir las comidas. Además de estos factores, se dan otros que condicionan la alimentación de las personas según su clase social o su actividad laboral o tipo de trabajo. De modo, que hay condiciones que facilitan o no poder mantener de forma continuada unas rutinas de alimentación saludable y equilibrada durante la jornada laboral, tanto en el tipo como en la cantidad y frecuencia de los alimentos y que aseguren las necesidades nutricionales de una buena salud general. En general la dieta saludable es la misma para todos, independientemente del tipo de trabajo que desarrollemos tiene que ser completa en nutrientes. Lo que sí varía son las necesidades calóricas según del tipo de actividad que se desempeñe y en este sentido los trabajos se pueden clasificar en sedentarios y con desgaste físico y/o turnos de trabajo.

Un factor común importante y muy condicionante en la alimentación actual, es la falta de tiempo generalizada, que provoca que cada vez con más frecuencia que: - Los/las trabajadores/as en general opten por alimentos ya elaborados de preparación rápida (y con mayor concentración de grasas poco saludables). - Se mastiquen menos los alimentos, lo que por un lado hace que ingiramos raciones mayores y por otro lado se haga peor la digestión. - Se coma sólo con más frecuencia, esto afecta a la cantidad de alimentos que se consumen (se tiende a comer más) (19).

Lo ideal es comer en grupo, disfrutando la comida y la compañía, de forma que se coma más despacio y se mastique mejor. Buscar compañeros de trabajo en la misma situación y quedar habitualmente para comer, es sin duda la opción más recomendable para comer durante la jornada laboral.

¿Pueden conseguir los adultos una alimentación saludable durante la jornada laboral?

Si no existen problemas de salud o de orden médico que lo desaconseje y se dan ciertas condiciones personales y sociales, en la medida que se consuman todos los días determinados alimentos, que haya cierta regularidad, pero no diaria en el consumo de otros y que se reduzcan al mínimo la ingesta de otros terceros, se puede hablar de que se intenta llevar una alimentación equilibrada. Una alimentación equilibrada, además, que será más saludable si se combina con una actividad física habitual.

La mayoría de las recomendaciones recuerdan que:

Se debe aumentar el consumo de fibra:

- Se deben tomar a diario alimentos fijos como frutas y verduras (perfectos para tomar a media mañana o media tarde en el lugar de trabajo), pan o cereales y lácteos (deben ser la base de nuestro desayuno).

- Junto a ellos, comer legumbres de 3 a 5 días a la semana, así como aves o pescado y frutos secos (en ensaladas es una opción fácil de prepararlas y de consumirlas en el lugar de trabajo).
- Se deben limitar el consumo de grasas saturadas:
- Comer carnes rojas y chacinas sólo se recomienda 2 ó 3 veces por semana.
- Además, se aconseja, si es posible, utilizar aceite de oliva y limitar el consumo de productos con grasas saturadas (presentes en la bollería industrial, snacks, barritas de chocolate, precocinados y en casi todos los productos de las máquinas vending que encontramos en los centros de trabajo), el azúcar, las mantequillas y margarinas y los dulces. Se debe limitar el consumo de sal y de azúcar:

La mayoría de los productos que comparamos ya tienen entre sus ingredientes estos nutrientes por lo que no es necesario añadirlos de manera extra.

Si se consigue hacer una alimentación saludable durante la jornada de trabajo según lo expuesto, junto a una actividad física frecuente y eliminando el consumo de tabaco, se está siguiendo una estrategia muy eficaz para contener la aparición de determinadas enfermedades. Incorporar estos hábitos es la mejor forma de cuidarnos y conseguir que nuestro día a día en el trabajo sea saludable. Como regla general la comida del mediodía debe aportar un 35% del total de energía diaria (4).

¿Por qué promover la alimentación saludable en el lugar de trabajo o en la jornada laboral?

La evidencia ha demostrado las ventajas de la promoción de la salud en los lugares de trabajo, sobre todo en aquellas materias referidas al control del tabaquismo y del consumo de alcohol, a la mejora de la alimentación y del incremento de la actividad física, al control de la hipertensión, al dolor de espalda y de otros problemas musculoesqueléticos o al control del estrés.

Como en otras áreas de intervención, promover la alimentación saludable en el lugar de trabajo supone mejoras tanto para el trabajador como para la empresa:

Para el trabajador:

- Mejora el estado de salud y de la calidad de vida de los/as trabajadores/as
- Aumenta la satisfacción de los trabajadores
- Mejora la visibilidad del centro de trabajo en ámbitos vinculados a la Responsabilidad Social Corporativa • Reduce el absentismo laboral
- Mejora el rendimiento y la productividad
- Mejora las relaciones de los grupos humanos

El lugar de trabajo puede ofrecer una oportunidad para influir positivamente en los hábitos de alimentación de los empleados/as si se facilitan algunas condiciones en el entorno. Por ejemplo, si se incrementa en los comedores de trabajo la disponibilidad de alimentos saludables y se transmiten sus ventajas y el papel de una alimentación equilibrada para mejorar en salud. Esta acción, puede trasponerse al entorno familiar y tener efectos de alcance para los miembros de la familia (19).

3.1.9.5. Actividad física

Nuestro cuerpo está hecho para el movimiento, es una de las funciones más básicas y esenciales de los humanos que ha sido un elemento fundamental para la supervivencia humana por miles de años; el cuerpo está diseñado para altos niveles de actividad física. Sin embargo, recientemente ha habido una rápida disminución de la necesidad de movimiento en la vida cotidiana de muchas personas.

El movimiento, la actividad física y el ejercicio ofrecen estímulos esenciales para las funciones del cuerpo. Sin esos estímulos el cuerpo se debilita y está en mayor riesgo de enfermedades graves. Los síntomas acompañantes de la inactividad reducen tanto la capacidad de trabajar como la calidad de vida. Afortunadamente existen maneras de aumentar la actividad física saludable en beneficio de todos y el lugar de trabajo, justamente, puede ser un buen lugar para comenzar (4).

La falta de actividad física se está expandiendo en la mayor parte del mundo y, en muchos lugares, especialmente en las zonas urbanas, aumenta con rapidez. Existen muchas razones que explican este fenómeno: una es la reducción de la actividad física involucrada en las actividades laborales y domésticas, gracias a la electricidad, el avance de las herramientas y la automatización, mientras que otra es la motorización del transporte. En los países ricos la falta de actividad física entorno al trabajo se compensa en parte con el aumento del ejercicio durante el tiempo libre, pero son muchas las personas no hacen suficientes actividades físicas en su tiempo libre para mantenerse saludables y en buena forma.

La situación puede ser incluso peor en los países en desarrollo y en los países que tienen sectores en transición, de una sociedad agrícola rural a una sociedad urbana industrializada. Hoy en día, en ciertas zonas y ocupaciones el trabajo todavía puede involucrar mucha actividad física, pero en lugar de mejorar la salud, con frecuencia lo que hace es contribuir a la fatiga, en parte debido a una mala nutrición y en parte a cargas de trabajo excesivas. Al mismo tiempo, ciertas partes de la población están siendo cada vez más inactivas físicamente, al realizar trabajos sedentarios y tener menos posibilidades de realizar actividades físicas por salud o por recreación. Como resultado hay más enfermedades, mayores costos de atención médica y menos productividad. Ello representa una carga creciente para todas las partes: los trabajadores, sus familias, los empleadores y la sociedad (19).

Es por esto que desde el Ministerio De salud en Colombia en el año 2018 se dieron a conocer unas directrices para la promoción de actividad física en el entorno laboral.

Se define actividad física como cualquier movimiento corporal voluntario que aumente el gasto energético, es importante hacer una diferencia entre lo que es actividad física, ejercicio físico, deporte y condición física. Entendiendo la definición de actividad física, el ejercicio físico también es una actividad física, pero programada, estructurada y encaminada a mejorarla condición física, el deporte es un tipo de ejercicio enmarcado dentro de unas reglas determinadas, con ropa

especializada, en lugares específicos y usualmente con intención de competir y, por último, condición física es la totalidad o conjunto de atributos físicos que una persona alcanza y que se reflejan en la vida diaria (29).

¿Por qué promover la actividad física en el entorno laboral?

La actividad física es un factor importante que contribuye a la salud física y mental. Por muy activo que sea un trabajo, desempeñar una labor repetitiva puede ser muy estresante y lo convierte en una actividad física poca o nada saludable. Su práctica regular, aun siendo de intensidad moderada, puede reducir la mortalidad, mejorar la calidad de vida y prevenir ciertas enfermedades. Disminuye el riesgo de enfermedades crónicas como las cardiovasculares, la diabetes, la osteoporosis y algunos tipos de cáncer. En efecto, el ejercicio disminuye la presión arterial y regula el nivel de colesterol. También previene la ganancia de peso, mejora la condición física en general, reduce el riesgo de caídas, favorece la salud ósea y ayuda a mejorar la salud mental mediante la reducción del estrés, ansiedad, trastornos depresivos y promueve el bienestar y la autoestima

Se ha evidenciado que la gran mayoría de trabajadores permanecen sentados por lo menos ocho horas del día, y dependiendo del trabajo, estos tiempos pueden ser incluso mayores, realizando un nivel de actividad física mínimo o de baja intensidad durante el transcurso de su actividad laboral.

Así que, favorecer el desarrollo de la cultura del bienestar desde el entorno laboral tiene el potencial de producir resultados positivos sobre la salud de los empleados, así como financieros para los empleadores.

El desarrollo de programas de actividad física en el entorno laboral tiene los siguientes beneficios:

- Crea una fuerza de trabajo saludable.
- Aumenta la productividad de los empleados.
- Disminuye el ausentismo laboral.
- Reduce los costos en salud de los empleados.
- Aumenta la moral y autoestima de los empleados.
- Atrae y retiene a los buenos empleados.

Es importante resaltar que se tiene definidas unas etapas para la creación de programas de actividad física en el entorno laboral y son básicamente cuatro:

1. Planeación (constituir un comité de bienestar, que examine la realidad de los trabajadores de cada compañía e identifique oportunidades para el desarrollo de dichas actividades)
2. Promoción (etapa de divulgación de las diversas posibilidades de desarrollo de actividades físicas para los empleados)

3. Implementación (apertura de los espacios y actividades dando comienzo a las actividades propiamente, en ellas se debe tener presente a los principiantes de estas y a los más calificados para que la actividad sea acorde para todos conforme a sus necesidades)
4. Evaluación (Es la etapa clasificatoria de las actividades desarrolladas por los diversos participantes donde se medirán los avances y resultados de las gestiones emprendidas).

Para que la actividad física se promocióne adecuadamente se recomienda como parámetros generales efectuar mejoramientos en las instalaciones haciendo equipamiento en estructuras recreativas, promocionar desplazamientos interactivos de la casa al trabajo, estimular el uso de la bicicleta, o en su defecto transporte público masivo, realizar pausas activas en la empresa entre otras similares, como gimnasio, duchas o caminatas por senderos (29).

3.1.9.6. Prevención del cáncer en el lugar de trabajo

El cáncer es una importante enfermedad que afecta a los trabajadores, por lo que desde los programas de seguridad y salud en el trabajo se debe poner atención y enfocar recursos en la prevención de su aparición. El cáncer, en la población trabajadora, se caracteriza por ser incapacitante, con gran impacto económico e impacto de enfermedad, no solo por el riesgo vital que genera, sino porque condiciona sufrimiento, incertidumbre y modifica las capacidades del individuo. El cáncer debe ser un motivo de preocupación de las empresas, porque tiene costos directos para las mismas dados por el consumo de recursos sanitarios y la incapacidad laboral. Además, tiene costos indirectos como la disminución del rendimiento laboral y la pérdida de la producción, incluso costos intangibles como los años laborales perdidos por incapacidad y el impacto en el ambiente laboral y familiar (30).

La gestión del cáncer a nivel empresarial, no debe enfocarse solo en el denominado cáncer de origen laboral, que es aquel en el cual se demuestra relación directa entre el trabajo y la aparición de la neoplasia, pues este es realmente raro en frecuencia (31). Sino que debe incluir todos los otros tipos de cáncer, que como se mencionó tienen impacto directo e indirecto en las empresas. Epidemiológicamente, el cáncer de mama es la tercera patología más frecuente en procesos de larga incapacidad (aquellos que superan los 10 meses). El 10% de las incapacidades permanentes son por cáncer y el cáncer hace parte de las primeras cinco causas de muerte en la población económicamente activa, es por esto que un ambiente laboral saludable, debe incluir acciones enfocadas a la prevención y detección temprana del cáncer de los colaboradores. Siendo prioritario que desde los ambientes de trabajo se aborde de forma correcta la prevención de estas enfermedades, “evitando en lo posible su aparición, aminorando sus consecuencias y procurando la mejor situación saludable en el retorno laboral con medidas que faciliten la reinserción laboral y eviten la marginación social” (30)

Los tumores más frecuentes a nivel global fueron el colorrectal, próstata, pulmón, mama y vejiga, seguidos del de cervix en mujeres y estómago en hombres. Los tumores más prevalentes son mama, próstata y colorrectal (19). Es por esto, que nuestro sistema de salud le apunta a la prevención y detección temprana de 4 de ellos en sus recientemente publicadas Rutas de Atención Integral en Salud, RIAS (32), a través de acciones específicas como son la realización de la mamografía, la citología cervicouterina, el antígeno prostático y la determinación de la sangre oculta en heces; acciones en las que desde el ambiente laboral se debe promover su participación y cuyo seguimiento debería ser ideal este enmarcado desde los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

El cáncer tiene una tendencia a mayor incidencia con el tiempo, posiblemente por los avances de su detección temprana y el aumento en la exposición a factores de riesgo (30). En los aspectos previos hemos visto, en consonancia con lo determinado por la guía SOLVE (4), que la actividad física, la prevención del consumo de sustancias psicoactivas y en general tener unos buenos hábitos de vida saludables son formas que desde el trabajo se pueden potencializar para la prevención del cáncer en los ambientes de trabajo, sin embargo, ahora se mencionan acciones concretas que a través de un programa educativo en el trabajo se pueden realizar para la detección temprana de los cánceres más frecuentes en la población trabajadora y no solo de aquellos asociados directamente al trabajo.

- Prevención del cáncer de mama

El conocimiento del cáncer de mama debe generalizarse a toda la población trabajadora, no solo a las mujeres, por su alto impacto en ellas; sino también a los hombres, porque aunque en menor frecuencia también pueden desarrollarlo y es una población que debe sensibilizarse frente a las compañeras con las cuales conviven, esto también puede servir como refuerzo positivo para ellas.

La glándula mamaria es un órgano formado por el pezón y la mama, el primero corresponde a una protuberancia central que contiene los conductos lácteos. La mama, como tal, está compuesta por tejido adiposo, que se distribuye en lóbulos mamarios, donde es producida la leche y desde donde salen los conductos galactóforos que la conducen hasta el pezón. Las células mamarias ubicadas en estos lóbulos están en constante cambio para garantizar su función, sin embargo, cuando este crecimiento se hace descontrolado las células pueden tener alteraciones en su replicación y dar lugar a tumores malignos, denominados cáncer de mama. el cual puede ser de dos tipos principalmente, carcinoma ductal, que comienza en los conductos y carcinoma lobulillar, que comienza en los lóbulos mamarios.

El autoexamen de mama debe hacer parte de la rutina de la mujer, del conocimiento de su propio cuerpo; lo cual debe ser promovido y normalizado desde el ambiente de trabajo. Se recomienda que la mujer se realice autoexamen de mama cada mes, más que para la detección de crecimientos anormales, lo que no tiene clara evidencia en la literatura médica; para la sensibilización frente al conocimiento de

su cuerpo y la posibilidad de desarrollar un cáncer de mama. Las RIAS (4) basadas en evidencia internacional, sugiere que las mujeres mayores de 40 años, tengan una revisión médica anual enfocada en la salud de la mama y la prevención del cáncer de mama, donde entre otras cosas, se enseñe la adecuada realización del “autoexamen de seno” que en algunas IPS se ha definido como el examen clínico de la mama. Y aquellas, mayores de 50 años o con factores de riesgo o signos de alarma, tienen una mamografía bilateral con una frecuencia mínima bianual (cada 2 años) (32).

El autoexamen de seno es un procedimiento sencillo que puede realizar la propia mujer en su hogar y solo requiere de un espejo como ayuda. Existen muchas descripciones del procedimiento, sin haber alguna que esté por encima de otra, las recomendaciones incluyen que se realice de forma sistemática y que incluya todos los cuadrantes, tanto frente al espejo como en posición de litotomía para identificar con mayor sensibilidad lesiones o abultamientos nuevos. Es por eso, que se sugiere hacerlo primero de pie y luego acostada, siguiendo las manecillas del reloj para abordar en su totalidad los cuatro cuadrantes de la mama.

- Prevención del cáncer de Cérvix

Si bien el cáncer cervicouterino no es el más frecuente, ni el de mayor morbilidad en la mujer, si es una enfermedad a tener en consideración, por las múltiples formas que existen para su prevención y por la alta carga de enfermedad que genera, tanto para el paciente como para el sistema de salud y las empresas. Por eso un ambiente de trabajo saludable debe propender por la realización de acciones encaminadas a su prevención y detección temprana, como la realización periódica de la citología cervicouterina y esta hacer parte del seguimiento por parte de SST.

El cuello uterino, denominado también cérvix, es la parte más distal del útero, localizado en su unión con la vagina, sobresaliendo al interior de ella, en el canal vaginal. Mide entre 2 y 4 cms y en su interior y atravesándolo se encuentra el canal cervical, con un orificio interno que comunica al útero, denominado OCI y uno externo que comunica a la vagina, denominado OCE. Su función principal es de barrera separando el interior del útero, considerado una zona limpia, del canal vaginal.

El cáncer de cérvix se puede producir al interior del canal cervical o en otra localización del cuello uterino, pero es el primero el más frecuente y el que se busca prevenir, puesto que su evolución es lenta y requiere de muchos años para llegar a generar complicaciones y la muerte. existen muchos factores de riesgo para el desarrollo de este cáncer, que incluye la inmunosupresión, el tabaquismo, y las relaciones sexuales de riesgo, pero el mas importante es el Virus del Papiloma Humano, (VPH), que corresponde a un virus de transmisión sexual, del cual se han descrito múltiples cepas, algunas relacionadas con verrugas genitales, otras que desaparecen espontáneamente, pero tiene unas cepas que infectan las células del canal cervical y van generando cambios en las mismas, hasta que dan lugar al crecimiento desproporcionado que llevara al cáncer.

Estos cambios son los que se buscan detectar en la citología cervicouterina, para dar el tratamiento específico y la cual puede tener diferentes reportes, de los cuales no todos implican lesiones previas al desarrollo del cáncer y son:

1. Cervicitis: inflamación del cuello uterino, que puede hablar de procesos infecciosos o traumáticos. No implica evolución a cáncer y el tratamiento se realiza corrigiendo la causa que dio lugar a la inflamación.
2. Pólipo cervical: malformación en forma de dedo en la parte inferior del útero que conecta con la vagina, normalmente es benigna y no se desarrolla a cáncer y su tratamiento usualmente es la cauterización.
3. NIC I (Neoplasia Intracervical Grado I): Es la primera fase del proceso de desarrollo del cáncer, donde hay presencia microscópica de células malignas, pero sólo un tercio de las células del cuello uterino son anormales y las células no son tan claras, correspondiendo a un bajo grado de malignidad.
4. NIC II (Neoplasia Intracervical Grado II): Aproximadamente dos tercios de las células del cuello uterino son anormales, es evidente la lesión en el cuello, generalmente escamosa y de mediano grado, pudiendo progresar y exige tratamiento o mayor estudio, en general con colposcopia.
5. NIC III (Neoplasia Intracervical Grado III): Casi todas las células del cuello uterino son anormales a primera vista, existe descamación en todo el cuello uterino, alto grado de malignidad y exige como tratamiento la extracción.
6. Cáncer: puede ser In Situ o metastásico, exige todo un abordaje integral por médico especialista en oncología.

Se recomienda la realización de la citología cervicouterina como tamizaje a partir de los 30 años o desde los 25 años si la paciente presenta algún factor de riesgo como inicio temprano de vida sexual, inicialmente con frecuencia anual, pudiéndose espaciar a cada 3 años de acuerdo con la recomendación y el concepto médico (32). A este respecto lo más importante es que la mujer siempre tenga una citología reciente, porque como se explicó el proceso para desarrollar cáncer exige pasar por varias etapas, todas ellas detectables mediante citología. Otras acciones de prevención corresponden al uso de preservativo en las relaciones sexuales, la aplicación completa del esquema de vacunación contra el VPH y adoptar un estilo de vida saludable con dieta balanceada, ejercicio frecuente y no consumo de sustancias psicoactivas, todas ellas, promovibles desde los lugares de trabajo.

- Prevención del cáncer de próstata

El cáncer de próstata es uno de los más frecuentes y de mayor morbimortalidad en los hombres, sin embargo, como los dos vistos anteriormente existen estrategias desde la prevención primaria para evitar su aparición y detectar a tiempo su ocurrencia, estrategias que deben ser promovidas desde los lugares de trabajo.

La próstata es una glándula que hace parte del sistema genitourinario masculino, tiene un tamaño de aproximadamente 2 x 3 cms (una nuez) y se encuentra

localizada entre el recto y la vejiga. El crecimiento de la glándula se llama hiperplasia prostática, pero cuando es localizado y a partir de células que se transforman en malignas, se denomina cáncer prostático, el cual en muchos casos puede ser asintomático o manifestarse desde síntomas inespecíficos como poliuria, disuria, tenesmo vesical, incontinencia urinaria hasta otros más inespecíficos como dolor lumbar.

Muchos factores de riesgo están asociados al desarrollo del cáncer de próstata, incluidos la edad, la raza, infecciones de transmisión sexual, obesidad, tabaquismo, antecedentes familiares, etc. por lo que no hay medidas específicas que prevengan directamente su aparición, sin embargo, si hay acciones para detectarlo a tiempo, las cuales son el tacto rectal y el antígeno prostático en sangre (PSA). Se recomienda que todo hombre mayor de 50 años, o mayor de 40 si tiene factores de riesgos, tenga un examen clínico y paraclínico de la próstata (tacto rectal y PSA) y que el mismo sea actualizado cada 5 años (4).

- Prevención del cáncer testicular

Si bien los datos epidemiológicos, no muestran al cáncer de testículo con una gran prevalencia e incidencia, si es importante promover acciones para su detección, puesto que afecta a la población joven, en promedio entre los 20 y 40 años y puede ser detectado a tiempo a través de un buen autoexamen testicular.

Los testículos son los encargados de producir los espermatozoides y las hormonas sexuales (testosterona) en el hombre, a diferencia de lo que se puede pensar, no ocupan el mismo nivel, ya que en la mayoría de los varones el testículo izquierdo baja un poco más que el derecho. Su tamaño promedio es de 4 y 8 cm de longitud y entre 2 y 4 cm de ancho. Un hombre que realiza frecuentemente un adecuado autoexamen del testículo puede detectar alteraciones a tiempo y consultar prontamente a su médico.

El autoexamen de testículo consiste en hacer una exploración manual de ambos testes, ayudado por un espejo para identificar abultamientos, agrandamientos o cambios en el color, la densidad y la textura. Se recomienda que sea realizado de forma mensual y anualmente por un médico, en una consulta de promoción y prevención.

- Prevención del cáncer colorrectal

El cáncer colorrectal es uno de los más frecuentes en la población trabajadora y puede pasar mucho tiempo antes de que genere algún síntoma y se pueda detectar, de allí la importancia de que se generalicen las acciones para su prevención.

El Colon o intestino grueso, es la parte final del tracto digestivo antes del recto y el ano, en su interior se pueden dar crecimientos de células malignas, dando lugar a un cáncer. Sus factores de riesgo incluyen la edad, el estilo de vida, en especial la dieta rica en grasas y pobres en fibra y la herencia familiar. Se recomienda que

toda persona a partir de los 50 años, o 40 años y con factores de riesgo como familiares con antecedente de cáncer colorrectal, se realice un test de guayaco o sangre oculta en heces, como prueba de tamizaje para el cáncer de colon y que a partir de allí, lo continúe realizando de forma bianual.

3.1.10. Factores Determinantes de Salud del trabajador

Existen muchos factores que influyen en la salud y determinan el comportamiento del trabajador en cuanto a su bienestar. La OIT/OMS los agrupan en aspectos intrapersonales (características, actitudes, aptitudes y acciones del trabajador), relaciones interpersonales (familiares, de amistad, vecindad, compañeros de trabajo y jerárquicas al interior de la organización), factores organizacionales (grupos de trabajo, agrupaciones profesionales, sindicatos), factores comunitarios (redes familiares y sociales) y políticas públicas. El enfoque holístico de la promoción de la salud en el lugar de trabajo a través de entornos laborales saludables busca impactar todos estos factores.

3.2. Marco legal (14)

- Ley 009 de 1979: Código Sanitario Nacional.
- Ley 100 de 1993: Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.
- Ley 776 de 2002: Se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Esta Ley modifica las prestaciones económicas del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 789 de 2002: Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social, se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Importante en Salud Ocupacional porque incorpora a los estudiantes al Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 1221 del 2008: Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores.
- Decreto 884 de 2012 del Ministerio Tecnologías de la Información y las Comunicaciones; por medio del cual se modifica la Ley 1221 de 2008 y de

dictan otras disposiciones. Establece que las ARL deben elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo, adaptada a las condiciones de los teletrabajadores, para ser suministrada al teletrabajador y empleador.

- Ley 1562 de 2012: Por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Decreto 1072 de 2015, Libro II, Parte 2, Título 4 y Título 5: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (compiló los siguientes Decretos relacionados con Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo)
- Resolución 6045 de 2014: Por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021
- Resolución 3202 de 2016: Por la cual se adopta el Manual Metodológico para la elaboración e implementación de las Rutas Integrales de Atención en Salud — RIAS, se adopta un grupo de Rutas Integrales de Atención en Salud desarrolladas por el Ministerio de Salud y Protección Social dentro de la Política de Atención Integral en Salud —PAIS y se dictan otras disposiciones
- Resolución 312 de 2019: Por el cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST
- Ley 2069 de 2020: Por medio del cual se impulsa el emprendimiento en Colombia.
- Ley 2088 de 2021: Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo general

Proponer un modelo de intervención replicable y sistemático en entornos laborales saludables desde la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en el marco de la promoción de la salud para los trabajadores que se encuentren en un contexto de trabajo extramural que utilicen las TIC

4.2. Objetivos específicos

- Realizar revisión bibliográfica de estrategias de promoción en entornos laborales saludable que han sido publicadas en los últimos 10 años.
- Elaborar una propuesta de intervención en entornos laborales saludables, basada en promoción de la salud para la modalidad de trabajo extramural que utilizan las TIC como modalidad principal de trabajo.
- Validar a través de expertos de diferentes áreas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la propuesta de intervención en entornos laborales saludables basada en la promoción de la salud para la modalidad de trabajo extramural que utilizan las TIC como modalidad principal de trabajo.

5. METODOLOGÍA

Se hace una descripción de la población a la que va dirigida el proyecto, haciendo énfasis que va dirigido para aquellas personas que utilizan las TIC como principal fuente de trabajo y que se encuentren en modalidad extramural; posteriormente se presentan las diferentes estrategias educativas que se plantean con base al marco teórico descrito anteriormente; y finalmente se hace la presentación del procedimiento de validación que permitirá la implementación del proyecto.

5.1. Matriz de marco lógico

Con el fin de identificar las necesidades, objetivos y metas en el proceso de planificación y comunicación del proyecto, desarrollamos el marco lógico adjunto en el Anexo N° 1

5.2. Población

Población trabajadora entre 18-65 años de edad que se encuentren en el contexto de trabajo extramural que utilicen las TIC y que se encuentren laborando en la ciudad de Medellín durante el segundo semestre de 2021.

- Criterios de inclusión

Trabajadores extramurales que utilicen las TIC como medio principal de trabajo, y que exista una relación laboral Empleador-contratante y trabajador.

- Criterios de exclusión

- Trabajadores que se encuentren en modalidad intramural.
- Trabajadores independientes.

5.3. Procedimiento de validación:

Para realizar la validación de la estrategia de “PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EN ENTORNOS LABORALES SALUDABLE EN EL MARCO DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN CONTEXTOS DE TRABAJO EXTRAMURAL QUE UTILIZAN LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC) EN MEDELLÍN – ANTIOQUIA 2021”, se realizará mediante la evaluación de 3 expertos en el área de seguridad y salud y trabajo de la ciudad de Medellín (Colombia), a los

cuales se les entregará instrumento de validación (Ver Anexo N° 4), el cual deben retornar completamente diligenciada; con dicha información se procederá a alimentar el “Formato de validación por expertos” (Ver Anexo N° 5) para obtener la puntuación final para cada uno de los cursos y realizar las correcciones pertinentes.

- Para efectos de esta propuesta:

Los productos de la validez incluyen el índice de validez y las observaciones más importantes realizadas por los jueces. El índice de validez obtenido debe ser mayor a 0.70 (33), en el acuerdo de los 3 jueces. (Índice de validez = Total acuerdos / Total de cursos)

Se Anexa un piloto de evaluación realizado por 2 (dos) expertos en el área de seguridad y salud en el trabajo (Ver Anexo N° 6)

6. CONSIDERACIONES ÉTICAS

En el presente proyecto respecto a los aspectos éticos se salvaguarda la propiedad intelectual de los investigadores y el asesor del mismo. Al no tener información primaria ni secundaria de algún tipo de empresa se garantiza que no se vulnerará la privacidad de personas naturales o jurídicas.

En vista de que un entregable del trabajo es una página web y éstas no son consideradas como objeto de protección por el derecho de autor, ya que son un medio de comunicación de características interactivas y sujeto a cambio constante en sus contenidos, los videos e imágenes utilizadas son de uso libre al estar publicados en la internet (34).

Se garantizan los principios de justicia, autonomía, beneficencia y no maleficencia de los diferentes actores que participaron en el desarrollo del proyecto.

7. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

7.1. Cronograma y Presupuesto.

Para la ejecución del proyecto se presupuestaron 16 semanas y un presupuesto de \$31'063.094. En el Anexo N° 3 se muestran los detalles de los mismos.

8. RESULTADOS

Se desarrolló un artículo de revisión de literatura en entornos de trabajo saludables y las diferentes estrategias educativas con el fin de promocionar la salud en entornos de trabajo extramural que utilizan las TIC, dando cumplimiento a los objetivos planteados en el marco lógico

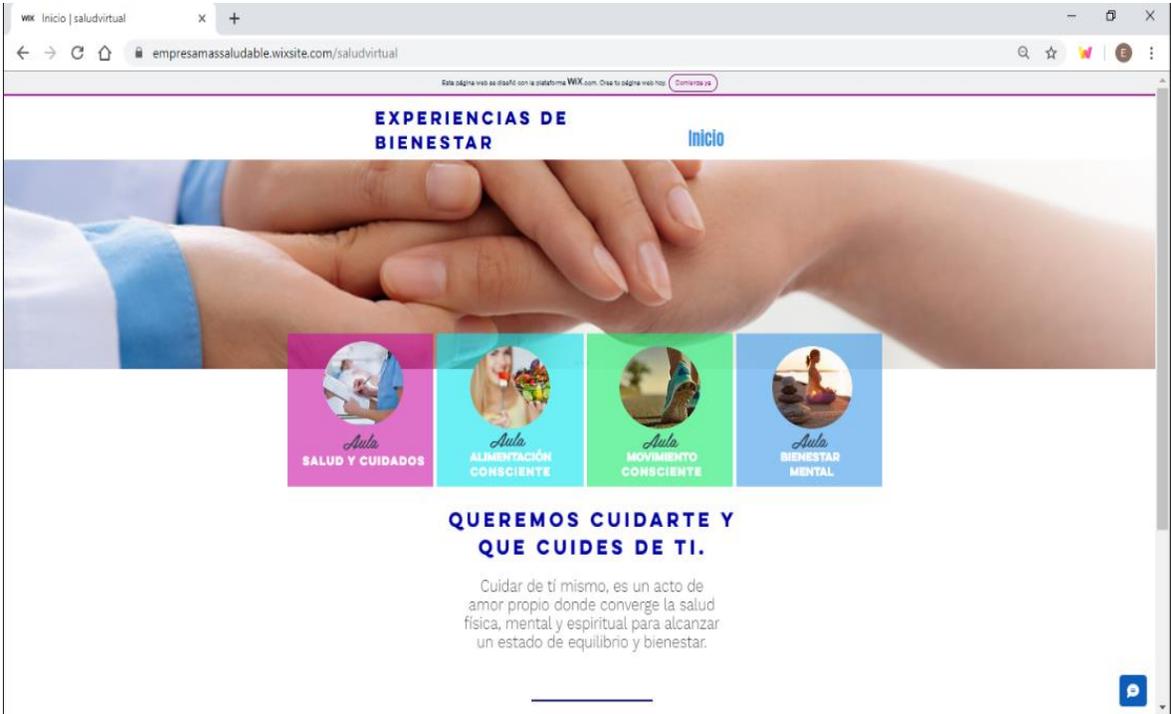
8.1. Artículo de revisión.

Se realizó una revisión de la bibliografía actualizada y especializada en el contexto de los entornos de trabajo saludables, el cual permitió establecer que los nuevos puestos de trabajo fuera de las locaciones de la empresa han surgido frente a la globalización y los nuevos retos de la sociedad, pero poco se ha estudiado este nuevo ambiente; esta información sirvió de base para el desarrollo de la propuesta de intervención. En el anexo N° 7 se muestra el desarrollo del mismo.

8.2. Estrategias educativas (Experiencias de aprendizaje)

Como propuesta de intervención en entornos laborales saludables, basada en promoción de la salud para la modalidad de trabajo extramural que utilizan las TIC como modalidad principal de trabajo; se desarrollaron experiencias de aprendizaje de fácil acceso, utilizando lenguaje sencillo que permitirá la implementación de las mismas en las empresas.

- 8.2.1.** Página Web: <https://empresamassaludable.wixsite.com/saludvirtual>
- 8.2.2.** Prevención de cáncer de mama, próstata y testicular.
- 8.2.3.** Movimiento consciente.
- 8.2.4.** Como tener un peso saludable; como combatir la ansiedad por comer; dieta adelgazante Vs. Alimentación consciente.
- 8.2.5.** Relaciones interpersonales; sustancias psicoactivas; resolución de conflictos y toma de decisiones; sueño saludable



9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Instituto Nacional de Salud. Priorización de líneas de investigación en salud laboral para Colombia. 2017.
2. Organización Panamericana de Salud. Plan Regional de Salud de los Trabajadores. 2001.
3. Urrego Ángel PM. Entorno laboral saludable como incentivo al talento humano en salud. "Estrategia incentivos-tareas de todos". 2016.
4. International Labour Office. SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo : guía del formador [Internet]. Ginebra: OIT; 2012 [citado 26 de noviembre de 2020]. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/471811.pdf>
5. Minsalud. Indicadores de riesgos laborales [Internet]. Indicadores de riesgos laborales. [citado 2 de junio de 2021]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>
6. Barrios Casas S, Paravic Klijn T. Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. Rev Lat Am Enfermagem. 2006;14(1):136-41.
7. Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Ministerio del Trabajo. Libro Blanco- El ABC Del Trabajo en Colombia [Internet]. Disponible en: www.mintrabajo.gov.co/teletrabajo
8. Beneficios [Internet]. [citado 27 de noviembre de 2020]. Disponible en: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8365.html>
9. Organización Mundial de la Salud. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. 2010.
10. Ministerio del Trabajo, Organización Iberoamericana de Seguridad Social -OISS-. Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021. 2014.
11. Herrero MTV, Alberich JIT, Vicente AT, Torre MVRI de la, García LC. El teletrabajo en salud laboral: Aspectos médico-legales y laborales. CES Derecho. 2018;9(2):287-97.
12. Pencak M. Workplace health promotion programs. An overview. Nurs Clin North Am. marzo de 1991;26(1):233-40.
13. Organization WH. Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción: para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales [Internet]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2010 [citado 27 de noviembre de 2020]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44317>
14. Ministerio de salud y protección social, Ministerio del Trabajo. Lineamiento operativo para la promoción de un entorno laboral formal saludable. [Internet]. 2018. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/entorno-laboral-saludable-2018.pdf>
15. Congreso de Colombia. Ley 2088 de 2021. may 12, 2021 p. 5.
16. Congreso de Colombia. Ley 2069 de 2020. dic 31, 2020 p. 42.
17. Nómada digital: qué es, tipos y cómo convertirte en uno [Internet]. Escuela Nómada Digital. 2018 [citado 18 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://escuelanomadadigital.com/nomada-digital/>
18. Organización Mundial de la Salud. Glosario de Promoción de la Salud. 1998.

19. PAHO. GUÍA DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES EN EL ÁMBITO LABORAL [Internet]. 2016. Disponible en: https://www.paho.org/hon/index.php?option=com_docman&view=download&alias=382-estilos-vida-saludable-actividad-fisica&category_slug=desarrollo-humano-sostenible-y-estilos-de-vida-sal&Itemid=211Mu%C3%B1oz
20. Ceña Callejo R. Dormir bien para vivir y trabajar mejor. Med Trab. junio de 2017;26(2).
21. Los beneficios de dormir | Los Institutos Nacionales de Salud [Internet]. [citado 9 de marzo de 2021]. Disponible en: <https://salud.nih.gov/articulo/los-beneficios-de-dormir/>
22. National Heart, Lung, and Blood Institute, NIH. Información general: Sueño Saludable. 2013.
23. Elsevier. Los 10 mandamientos de la higiene del sueño para adultos (por la World Sleep Society) [Internet]. Elsevier Connect. [citado 9 de marzo de 2021]. Disponible en: <https://www.elsevier.com/es-es/connect/actualidad-sanitaria/los-10-mandamientos-de-la-higiene-del-sueno-para-adultos-por-la-world-sleep-society>
24. UGT. Prevención del consumo de Alcohol en el lugar de trabajo. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. Secretaría de Salud Laboral;
25. Ochoa Mangado E, Madoz Gúrpide A. Consumo de alcohol y otras drogas en el medio laboral. Med Segur Trab. 2008;54(213).
26. International Labour Office. Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo: repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 1996.
27. OIT. ESTRÉS EN EL TRABAJO: Un reto colectivo. 2016; Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
28. APARICIO GUTIERREZ M. HABILIDADES PARA LA VIDA Manual de Conceptos Básicos para Facilitadores y Educadores [Internet]. Disponible en: <http://www.cedro.org.pe/emprendimientojuvenil/images/pdf/habilidadesparalavidamanualdeconceptos16agosto.pdf>
29. MinSalud. ABECÉ Actividad física en el entorno laboral [Internet]. Gobierno de Colombia; 2015. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/abece-actividad-fisica-entorno-laboral.pdf>
30. Vicente Pardo JM, López-Guillén García A. Cáncer en población trabajadora. Incapacidad y riesgo de exclusión laboral y social. Med Segur Trab. diciembre de 2018;354-78.
31. Ministerio del Trabajo. Decreto 1477 de 2014.
32. Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución 3280 de 2018.
33. Hurtado de Barrera J. Metodología de la investigación: guía para la comprensión holística de la ciencia. Caracas, Venezuela: Quirón Ediciones; 2010.
34. Hernández Velosa JJ. Derecho de Autor, Internet y Redes Sociales [Internet]. Presentación presentado en; Disponible en: <https://www.colombiaproductiva.com/getattachment/381d7afe-345e-4e03-b3c3-506332c903fb/Derecho-de-Autor-Internet-y-Redes-Sociales.aspx>

10. ANEXOS

- Anexo 1: Matriz de marco lógico.
- Anexo 2: Ficha técnica.
- Anexo 3: Cronograma y presupuesto.
- Anexo 4: Instrumento de validación.
- Anexo 5: Formato de validación por expertos.
- Anexo 6: Piloto evaluación por expertos.
- Anexo 7: Artículo de revisión.