	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 1 de 30
Elaboró: Profesional Universitario		Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad

1. OBJETIVO:

Mejorar el nivel de satisfacción del Cliente Interno de la empresa MUNICIPIO DE FUSAGASUGA mediante la implementación de estrategias, programas y/o proyectos que mejoren la calidad de vida laboral del servidor público de la alcaldía. En este sentido se busca fomentar un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales en los colaboradores(a), mediante el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, el desarrollo de actividades de promoción y prevención, la mejora continua, y el cumplimiento a la normatividad vigente de riesgos laborales.

De esta forma el Programa de Entorno Saludable con el que cuenta la empresa MUNICIPIO DE FUSAGASUGA Promueve estilos de vida y trabajo saludables orientados a la promoción de la salud y la prevención de enfermedades de los colaboradores (a) de la alcaldía de Fusagasugá.

2. ALCANCE:

Aplica a todo a todos los colaboradores (a) de la empresa MUNICIPIO DE FUSAGASUGA, en todas las sedes, dependencias, áreas y procesos de la entidad. El alcance del programa, incluye las campañas y actividades de promoción y prevención de salud generando estilos y hábitos de vida saludable, dirigidos a todos los colaboradores (a) de la empresa MUNICIPIO DE FUSAGASUGA, Desde: El ingreso de los colaboradores a la empresa MUNICIPIO DE FUSAGASUGA; Hasta: La desvinculación de los funcionarios

3. DEFINICIONES:

ACCIÓN DE MEJORA: Acción de optimización del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).

ACCIÓN PREVENTIVA: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).

ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCION (PYP): La promoción de la salud y la prevención de la enfermedad son todas aquellas acciones, procedimientos e intervenciones integrales, orientadas a que la población, como individuos y como familias, mejore sus condiciones para vivir y disfrutar de una vida saludable y para mantenerse sanos

ALTA DIRECCIÓN: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).

	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 2 de 30
Elaboró: Profesional Universitario	Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad	

AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO: Se refiere a la estructura, aire, maquinaria, mobiliario, etc. Estos factores pueden afectar la seguridad y la salud física de los trabajadores.

CICLO PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través, de los siguientes pasos (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015):

- **PLANIFICAR:** Se debe revisar y priorizar a partir del análisis de los documentos insumo (plan de emergencia, matriz de peligro de riesgos, informe de condiciones de salud de los trabajadores, la política SIG, entre otros) determinando las necesidades de intervención en SST.
- **HACER:** Implementación de las medidas planificadas.
- **VERIFICAR:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- **ACTUAR:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

COLABORADOR: Nombre con el que algunas empresas califican a sus trabajadores.
CONDICIONES DE SALUD: El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros:

- a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo
- b) Los agentes físicos, químicos biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y
- d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

CONTROLES ADMINISTRATIVOS PARA EL PELIGRO/RIESGO: Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a

	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 3 de 30
Elaboró: Profesional Universitario		Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad

áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).

CONTROLES DE INGENIERÍA PARA EL PELIGRO/RIESGO: Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).

COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
DIABETES: Es una enfermedad crónica que aparece cuando el páncreas no produce insulina suficiente o cuando el organismo no utiliza eficazmente la insulina que produce. El efecto de la diabetes no controlada es la hiperglucemia (aumento del azúcar en la sangre). La diabetes de tipo 2 (llamada anteriormente diabetes no insulino dependiente o del adulto) tiene su origen en la incapacidad del cuerpo para utilizar eficazmente la insulina, lo que a menudo es consecuencia del exceso de peso o la inactividad física.

EFFECTIVIDAD: Logro de los objetivos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
EFICACIA: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la empresa MUNICIPIO DE FUSAGASUGA ; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

EFICIENCIA: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).

ELIMINACIÓN DEL PELIGRO/RIESGO: Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).

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

	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 4 de 30
Elaboró: Profesional Universitario	Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad	

ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES: La Organización Mundial De La Salud (OMS): Las enfermedades cardiovasculares (ECV) son un grupo de desórdenes del corazón y de los vasos sanguíneos, entre las que se incluyen:

- **CARDIOPATÍA CORONARIA:** Enfermedad de los vasos sanguíneos que irrigan el músculo cardíaco.
- **ARTERIOPATÍAS PERIFÉRICAS:** Enfermedades de los vasos sanguíneos que irrigan los miembros superiores e inferiores. La hipertensión según la OMS, también conocida como tensión arterial alta o elevada, es un trastorno en el que los vasos sanguíneos tienen una tensión persistentemente alta, lo que puede dañarlos. Cada vez que el corazón late, bombea sangre a los vasos, que llevan la sangre a todas las partes del cuerpo. La tensión arterial es la fuerza que ejerce la sangre contra las paredes de los vasos (arterias) al ser bombeada por el corazón. Cuanta más alta es la tensión, más esfuerzo tiene que realizar el corazón para bombear.
- **TROMBOSIS VENOSAS PROFUNDAS Y EMBOLIAS PULMONARES:** Coágulos de sangre (trombos) en las venas de las piernas, que pueden desprenderse (émbolos) y alojarse en los vasos del corazón y los pulmones.


ENFERMEDADES METABÓLICAS: Un trastorno metabólico ocurre cuando hay reacciones químicas anormales en el cuerpo que interrumpen este proceso. Cuando esto pasa, es posible que tenga demasiadas o muy pocas sustancias que su cuerpo necesita para mantenerse saludable. Existen diferentes grupos de trastornos. Algunos afectan la descomposición de los aminoácidos, los carbohidratos o los lípidos. Otro grupo, las enfermedades mitocondriales, afectan la parte de las células que producen la energía.

ENTORNO PSICOSOCIAL DE TRABAJO: Incluye la organización del trabajo y la cultura institucional que pueden afectar el bienestar mental y físico de los empleados.

EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y COLECTIVO: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).

ESTILOS DE VIDA SALUDABLE: Es un conjunto de patrones de conductas relacionados con la salud, determinado por las elecciones que hacen las personas de las opciones disponibles acordes con las oportunidades que les ofrece su propia vida.

EVALUACIÓN DEL RIESGO: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel

	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 5 de 30
Elaboró: Profesional Universitario	Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad	

de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).

EXAMENES MÉDICOS OCUPACIONALES (EMO): Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones. (Ministerio de Protección Social Res. 2346, 2007)

FACTOR DE RIESGO: Es cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión. (Organización Mundial de la Salud).

FACTORES EXTRÍNSECOS: Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo. Están relacionados con los factores de higiene.

FACTOR DE HIGIENE: Elementos o características que hacen que la persona se sienta insatisfecha o inconforme. Está relacionado con la insatisfacción laboral.

FACTORES INTRÍNSECOS: Factores internos ligados a la satisfacción de los individuos. Se les llaman también factores de satisfacción.

FACTOR MOTIVACIONAL: Elementos o características que hacen que las personas sientan entusiasmo hacia el logro de una tarea.

HIGIENE INDUSTRIAL: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores (Art. 9. Decreto 614 de 1984).

HORARIOS ROTATIVOS: Tipo de horario que permite cambios, de tal forma que el colaborador tiene facilidades para otras labores como estudios y especializaciones.

IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).

INCENTIVO: Algo que incita o atrae a una persona a hacer algo.

INCIDENTE DE TRABAJO: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. (Resolución 1401 de 2007).

INDICADORES DE ESTRUCTURA: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a

	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 6 de 30
Elaboró: Profesional Universitario	Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad	

recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
INDICADORES DE PROCESO: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG- SST (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).

INDICADORES DE RESULTADO: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
INSATISFACCIÓN LABORAL: Respuesta negativa del trabajador hacia su propio trabajo, y hace referencia al estado de intranquilidad, de ansiedad o incluso depresivo al que puede llegar una persona.

MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO: Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas (Art. 9. Decreto 614 de 1984).


MEDIDAS DE CONTROL: Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes (GTC 45 de 2012).

MEJORA CONTINUA: Proceso recurrente de optimización del Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).

NO CONFORMIDAD: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).

NUTRICIÓN: Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), es la ingesta de alimentos en relación con las necesidades dietéticas del organismo. Una buena nutrición (una dieta suficiente y equilibrada combinada con el ejercicio físico regular) es un elemento fundamental de la buena salud. Una mala nutrición puede reducir la inmunidad, aumentar la vulnerabilidad a las enfermedades, alterar el desarrollo físico y mental, y reducir la productividad. (Organización Mundial de la Salud).

OBESIDAD: Según la OMS la obesidad y el sobrepeso se definen como una acumulación anormal o excesiva de grasa que puede ser perjudicial para la salud. Una forma simple de medir la obesidad es el índice de masa corporal (IMC), esto es el peso de una persona en kilogramos dividido por el cuadrado de la talla en metros. Una persona con un IMC igual o superior a 30 es considerada obesa y con un IMC igual o superior a 25 es considerada con

	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 7 de 30
Elaboró: Profesional Universitario	Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad	

sobrepeso. El sobrepeso y la obesidad son factores de riesgo para numerosas enfermedades crónicas, entre las que se incluyen la diabetes, las enfermedades cardiovasculares y el cáncer.

PELIGRO: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).

PESO: Es una medida de la masa corporal total de un individuo. La medición del peso refleja el crecimiento de los tejidos corporales como un todo, informa sobre el tamaño corporal total, es la medida más sensible de crecimiento, refleja tempranamente las variaciones en la ingesta de alimentos y la influencia en el estado nutricional de factores externos agudos, como enfermedades, etc. A diferencia de la talla puede recuperarse, cuando mejora la ingesta o se elimina la situación aguda que lo afecta.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).

QUE ES ENTORNO LABORAL SALUDABLE: El término motivación deriva de la palabra latina moveré, que significa mover según Kreitner & Kinicki, 2003; Chiavenato, 2004. La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona. Es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados (López, 2005; Mitchell, 1982, y otros). Se define motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo hacia el logro de un objetivo (Robbins & Judge, 2009). La motivación ha sido estudiada por muchos autores que desarrollaron diferentes teorías en las cuales cada uno, según su punto de vista, pretende explicar las causas de la motivación en las personas.

RECURSOS PERSONALES DE SALUD: consisten en el entorno propicio, los servicios de salud, la información, los recursos, las oportunidades y la flexibilidad que brinda una institución para apoyar los esfuerzos de sus empleados de mejorar o mantener sus prácticas de estilos de vida saludable y para apoyar su estado actual de salud física y mental.

RETRIBUCIÓN: Corresponde al trabajo o favor que alguien ha realizado.

REQUISITO NORMATIVO: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).

	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 8 de 30
Elaboró: Profesional Universitario	Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad	

RIESGO: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).

SALUD: Se define como un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (Organización Mundial de la salud, 1948).

SEGURIDAD INDUSTRIAL: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo. (Art. 9. Decreto 614 de 1984).

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST): Definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Ley 1562 de 2012, artículo 1).

SUSTITUCIÓN DEL PELIGRO/RIESGO: Medida que se toma a fin de remplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).

TALLA O LONGITUD: Es una medida del tamaño de un individuo. Indica el crecimiento lineal, representa el crecimiento esquelético. Es una medida poco sensible de las situaciones de corto plazo, que refleja la situación nutricional de los individuos en el mediano y largo plazo. A diferencia del peso no se recupera y los centímetros de talla perdidos no son nuevamente incrementados por los individuos. Es por esto que está asociada a una medida de la historia nutricional de las personas.

TAMIZAJE TENSIÓN ARTERIAL: El uso del esfigmomanómetro (tensiómetro) es la prueba de tamizaje más apropiada para la población asintomática. Esta prueba es altamente efectiva y exacta cuando se la realiza adecuadamente, sin embargo, en muchos casos pueden presentarse falsos positivos y negativos en la práctica clínica, por errores en la medición.

TAREAS DE ALTO RIESGO: Es toda actividad que por su naturaleza o lugar donde se realiza, implica la exposición a riesgos adicionales o de intensidades mayores a las normalmente presentes en la actividad rutinaria. Son los trabajos en altura, trabajos eléctricos, trabajos en caliente y espacios confinados, que presentan un alto grado de riesgo para los trabajadores que los realizan, y necesitan de un permiso de trabajo para poder ejecutarlos.

	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 9 de 30
Elaboró: Profesional Universitario	Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad	

VALORACIÓN DEL RIESGO: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado (Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6).

VIGILANCIA DE LA SALUD EN EL TRABAJO O VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE LA SALUD EN EL TRABAJO: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).

4. RESPONSABILIDAD


La alta Dirección es la responsable de gestionar los recursos técnicos, humanos y financieros necesarios para el cumplimiento del programa.

- Alcalde MUNICIPIO DE FUSAGASUGA,
- Director de Gestión del Talento Humano- Es el encargado la ejecución y actualización del programa.
- Responsable del SG-SST, Bienestar y Capacitación.

Los servidores (a) Públicos, cumplirán a cabalidad el presente programa y serán responsables de sus condiciones de salud y seguridad y la de las demás personas.

5. CONTENIDO DEL PLAN /Y/O PROGRAMA:

El Talento Humano en la empresa MUNICIPIO DE FUSAGASUGA es el recurso más importante que le permite ser una entidad competitiva. Para que el potencial humano pueda desarrollar sus habilidades, conocimientos y destrezas es necesario que los servidores (a) estén contentos con sus puestos y con el ambiente organizacional que hay dentro de la Organización. Para lograr esto, es necesario tener una administración afectiva del Talento humano. Hoy en día las Entidades del Sector publico juegan un papel importante dentro de nuestro entorno. Estas satisfacen las necesidades fisiológicas, psicológicas, y de auto realización de la sociedad, y también marcan las pautas de desarrollo tecnológico y económico de los países. Es por ello que la Dirección de Talento Humano, en la implementación de su política, ejecuta programas, cuyo resultado esperado,

	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 10 de 30
Elaboró: Profesional Universitario		Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad

sea un trabajador saludable, satisfecho con su labor, bien remunerado y en un clima laboral favorable, con las siguientes líneas de trabajo:

- Plan de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Vacantes
- Plan de Provisión de Vacantes

En este documento se explorarán diferentes campos frente al cómo el clima laboral saludable contribuye a los incentivos del talento humano y en salud de todos y cada uno de los colaboradores (a) y orienta a la alta dirección en la ejecución de medidas y parámetros establecidos dentro de sus políticas organizacionales que contribuyan a generar un entorno saludable en la institución.

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar actividades y campañas encaminadas a la promoción y prevención de la salud de los colaboradores (a) de la empresa MUNICIPIO DE FUSAGASUGA por medio de la generación de una cultura de autocuidado.
- Sensibilizar al personal de la empresa MUNICIPIO DE FUSAGASUGA, en los diferentes hábitos de vida saludable que pueden aplicar a su vida cotidiana y que le permitan mejorar las condiciones de salud.
- Contribuir a la solución de problemas de salud que afecten el desempeño y la productividad de los colaboradores (a) de la entidad.
- Fortalecer los hábitos deportivos y de cuidado de la salud en los colaboradores (a) de la empresa MUNICIPIO DE FUSAGASUGA
- Promover en los colaboradores una cultura y sistema de valores que se integren a la calidad de vida, considerando su salud física, estado psicológico, relaciones sociales y elementos esenciales del entorno.
- Disminuir la prevalencia de factores de riesgo por sobrepeso y afecciones metabólicas a través de la práctica de actividad física.
- Incrementar el conocimiento sobre la relevancia de los beneficios de la actividad física tanto para la salud como para mejorar la calidad de vida en general.

	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 11 de 30
Elaboró: Profesional Universitario	Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad	

- Mejorar los parámetros ergométricos en los trabajadores relacionados a su “estilo de vida laboral” mediante el desarrollo de actividad física.
- Gestionar adecuadamente los recursos asignados a SST y Capacitar al personal de la entidad en temas de SST, de acuerdo a los peligros y riesgos específicos a los que están expuestos como colaboradores.
- Evaluar cumplimiento de requisitos SST (Decreto 1072/15, Resolución 1111 de 2017).
- Identificar y cumplir con la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales .
- Realizar seguimiento al estado de salud de los colaboradores (a) de la entidad.
- Cumplir con el reporte e investigación de accidentes incidentes, de acuerdo al número de eventos ocurridos.
- Identificar e intervenir los peligros y riesgos en el ambiente laboral de la entidad.

7. ACTIVIDADES ESPECÍFICAS:

El Programa de Entorno Saludable de la empresa MUNICIPIO DE FUSAGASUGA, desarrolla el programa por fases que incluyen diferentes ejes temáticos orientados al autocuidado y mejoramiento de las condiciones de vida de los colaboradores (a), en el desarrollo de las actividades diarias. La divulgación de campañas y sensibilización se ejecutará por medio de intranet, folletos, charlas y demás correspondientes según el eje temático

1. Autocuidado
2. Actividad Saludable
3. Esparcimiento
4. Equilibrio entre la vida personal y la vida laboral
5. Espacio Físico

Autocuidado: Orientado a sensibilizar a los colaboradores para su participación activa en diferentes actividades de prevención como: prevención de riesgo cardiovascular, citología para prevención de cáncer de cuello uterino, autoexamen de seno para prevención de cáncer de seno, antígeno prostático para prevención de próstata, protección contra la adición solar para prevención de Cáncer de piel y enfermedades de transmisión sexual. Bajo este eje se desarrollarán las siguientes actividades:

	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 12 de 30
Elaboró: Profesional Universitario	Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad	

- Actividades de promoción y prevención en salud en el mes de Seguridad y Salud en el Trabajo (articulado con los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo)

- Adicionalmente se tendrá en cuenta los resultados obtenidos en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial para cuantificar el estrés de la población objeto de estudio.

- A partir de los datos obtenidos en el tamizaje y la encuesta, se establecerá un grupo foco de intervención, constituido por aquellos colaboradores en los que se identifique.

Actividad Saludable: Se busca promover el uso de los medios alternativos y sostenibles de transporte entre los colaboradores de la empresa MUNICIPIO DE FUSAGASUGA el cual contribuye al mejoramiento ambiental de la ciudad y de la calidad de vida individual”. Por lo anterior se desarrollarán las siguientes actividades:

- Caminatas y/o salidas

- Pausas Saludables

Para la ejecución de estas actividades se trabajará articuladamente con el área de Bienestar y Gestión Ambiental de la entidad.

Esparcimiento Familiar: Busca fortalecer los lazos familiares, en especial entre padres e hijos, estimulando la adopción de prácticas de esparcimiento que incluyan la relación interpersonal en la familia, evitando patrones que afecten negativamente el bienestar laboral y familiar. Para dar alcance a este eje se realizarán las siguientes actividades:


- Día de la familia

- Día de los niños – Caminatas Ecológicas Para la ejecución de estas actividades se trabajará articuladamente con el área de Bienestar

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

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

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

	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 13 de 30
Elaboró: Profesional Universitario	Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad	

Espacio Físico: El entorno laboral saludable son aquellos espacios de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores, pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral.

Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. Dentro del ámbito laboral, el entorno físico del lugar de trabajo va a impactar directamente en la salud y seguridad de los trabajadores, como lo son:

- Puestos de trabajo
- Características ambientales como: el frío, humedad, calor, ruido e iluminación.
- Cafeterías Un lugar de trabajo es considerado como un entorno prioritario para la promoción de la salud, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS).

Un entorno laboral saludable, no solo logra la salud de los trabajadores sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general.


8. COMUNICACIÓN

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

9. SEGUIMIENTO Y CONTROL

La base de un programa de estilos de vida y trabajo saludables está constituida por el seguimiento periódico y el registro sistemático del comportamiento del factor de riesgo. Los indicadores del programa que servirán de guía para la evaluación de la implementación del plan de trabajo específico de estilos de vida saludable en la empresa MUNICIPIO DE FUSAGASUGA.

10. INDICADORES:

	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 14 de 30
Elaboró: Profesional Universitario	Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad	

Con respecto a los indicadores y metas para el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo se encuentran en la Matriz Estratégica en Seguridad y Salud en el Trabajo, y permiten medir el desempeño de la Seguridad y Salud en la empresa MUNICIPIO DE FUSAGASUGA. Dentro de este proceso se manejan Indicadores trimestrales así:

1. Evaluaciones médicas periódicas: (Cumplimiento Anual)

$$\frac{\text{Total, de funcionarios evaluados x 100}}{\text{Total, de evaluaciones médicas periódicas programadas}}$$

2. Funcionarios con factor riesgo de enfermedades crónicas no transmisibles: (Anual)

Servidores públicos con factores de riesgo de enfermedades crónicas no transmisibles incluidos x 100.

$$\frac{\text{Total, de funcionarios con riesgo de enfermedades Crónicas no Transmisibles en la empresa}}{\text{Total, de funcionarios con riesgo de enfermedades Crónicas no Transmisibles en la empresa}}$$

3. Cobertura: No de colaboradores asistentes/ No de colaboradores convocados X 100
4. En las campañas de sensibilización que se harán en redes únicamente se tendrá en cuenta el indicador de cumplimiento.
5. Ejecución Actividades: Actividades del plan de trabajo ejecutadas /Actividades del plan de trabajo programadas X 100

11.MEDIDAS PREVENTIVAS PARA UN ESTILO DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLES

Los consiguiente programas y actividades encaminadas a la prevención, promoción y control de los estilos de vida y trabajo saludables de los trabajadores buscan integrar las acciones de Medicina Preventiva y Medicina del Trabajo para optimizar y garantizar las condiciones físicas, mentales y sociales de los trabajadores, preservándolos de los factores de riesgos por los malos hábitos y de sus posibles efectos sobre la salud. A su

	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 15 de 30
Elaboró: Profesional Universitario	Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad	

vez les permitirá un ambiente de trabajo acorde a sus condiciones de trabajo físicas y psicosociales que les permita un modelo de vida más confortable, próspero y productivo.

a) EL AUTO-CUIDADO

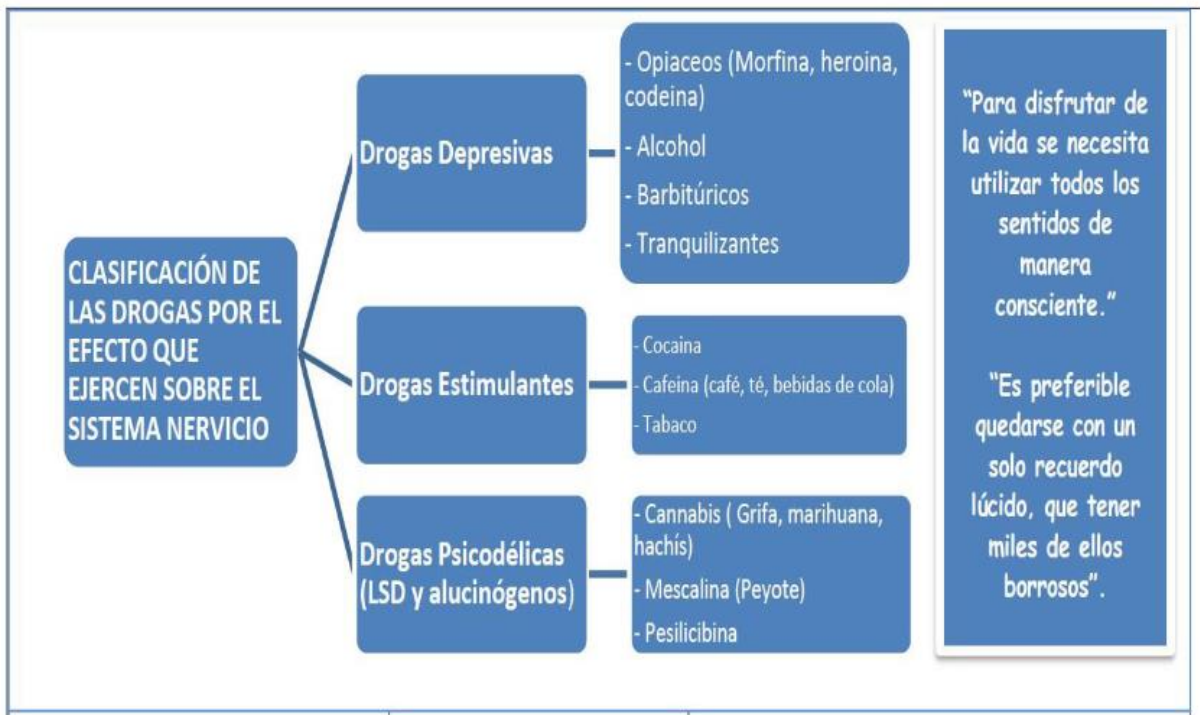
EL AUTO-CUIDADO			
CONCEPTO	OBLIGACIÓN	EFFECTOS	INTERVENCIÓN
<p>Es una actividad aprendida por los individuos, orientado hacia un objetivo.es una conducta que existe en situaciones concretas de la vida, dirigida por las personas sobre sí mismas, hacia los demás o hacia el entorno, para regular los factores que afectan a su propio desarrollo y en funcionamiento en beneficio de su vida, salud o bienestar”.</p>	<p>Es deber de cada uno cuidar de nuestra propia salud, la de la familia y la de nuestros compañeros de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Depravación educacional. -Problemas de adaptación social. - Pérdida de familiares, amigos o colaboradores. -Pérdida de posesiones o del trabajo. - Cambio súbito en las condiciones de vida. -Cambio de posición, ya sea social o económica. - Mala salud, -malas condiciones de vida o incapacidad. - Enfermedad terminal o muerte -Talleres en temas de: -Quererse así mismo. - Conocer su cuerpo. -Decidir sobre su propia salud. -Actividades saludables. 	<p>Talleres en temas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Quererse así mismo. - Conocer su cuerpo. -Decidir sobre su propia salud. -Actividades saludables.

	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 16 de 30
Elaboró: Profesional Universitario		Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad

		esperada. - Peligros ambientales	
--	--	-------------------------------------	--

b) DROGADICCIÓN


DROGADICCIÓN
<p>Enfermedad que consiste en la dependencia a algunas sustancias que afectan el sistema nervioso central y las funciones cerebrales. Produce las alteraciones en los comportamientos. La percepción, el juicio y las emociones alucinaciones, Intensificar o entorpecer los sentidos, provocar sensaciones de euforia o desesperación.</p>



	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE	PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
		Fecha de Aprobación 24/07/23
		Página: 17 de 30
Elaboró: Profesional Universitario	Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad

TIPOS DE DEPENDENCIA	EFFECTOS EN EL TRABAJO	INTERVENCIÓN
<p>Dependencia psíquica: Siente una imperiosa necesidad de tomar droga o, en caso contrario, un desplome emocional cuando no la ingiere.</p> <p>Dependencia física: Producida por los terribles síntomas de abstinencia al no ingerirla.</p> <p>La dependencia física y síquica;</p> <p>En la primera se presenta el Síndrome de Abstinencia al dejar de consumir y en la segunda dicho síndrome no se presenta.</p> <p>Algunas drogas producen tolerancia.</p> <p>Las drogas pueden esclavizar la voluntad de las personas y desplazar otras necesidades básicas.</p> <p>La persona pierde todo concepto de moralidad</p>	<p>Disminuye la salud de los trabajadores, la productividad, la calidad y la competitividad empresarial.</p> <p>En consecuencia, aumentan los accidentes y enfermedades profesionales; los costos empresariales; el ausentismo; los gastos sociales y sanitarios, llegadas tardes, licencias, accidentes laborales; implicando grandes pérdidas a la empresa.</p>	<p>Talleres dirigidos a la totalidad de los trabajadores, independientemente de si son consumidores o no, y a su núcleo familiar.</p> <p>- Socialización de la política de alcohol y drogas, buscando aumentar la percepción de riesgo y promover factores protectores asociados al consumo de sustancias.</p>


c) TABAQUISMO

	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 18 de 30
Elaboró: Profesional Universitario	Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad	

TABAQUISMO	
<p>El tabaquismo es una enfermedad crónica que se caracteriza por ser una droga dependiente. La nicotina, principio activo del tabaco, es una droga adictiva y como tal tiene las características de otras drogas: tolerancia, dependencia.</p>	
CLASES DE FUMADORES	<p>Activos: es el que en realidad fuma y hace consumo del producto.</p> <p>Pasivos: el fumador pasivo.</p> <p>En algunas ocasiones, esta circunstancia puede generar cierto conflicto interno en la empresa, ya que hay trabajadores que no fuman, esos descansos se pueden convertir en habituales o dilatarse ampliamente en el tiempo. Estas situaciones afectan directamente a los objetivos empresariales, ya que en pocas ocasiones ese tiempo se recupera y no deja de influir en la productividad del trabajador.</p>

EFECTOS SOBRE LA SALUD	EFECTOS SOBRE LA SALUD
<ul style="list-style-type: none"> - Produce cáncer - Enfermedades pulmonares y cardiovasculares. <ul style="list-style-type: none"> - Es adictivo - Problemas de piel - Complicaciones odontológicas. - Enfermedades oculares. - Diabetes y tuberculosis. - Afecta el sistema osteoarticular. - Afecta el sistema sexual masculino y femenino. - Afecta el embrión cuando se está embarazado 	<p>Talleres en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - riesgos sobre la salud. - Efectos psicológicos el consumo de tabaco. - Consecuencias del tabaco.


d) PLANIFICACIÓN FAMILIAR

	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 19 de 30
Elaboró: Profesional Universitario	Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad	

PLANIFICACIÓN FAMILIAR	
Es el conjunto de prácticas que pueden ser utilizadas por una mujer, un hombre o una pareja de potenciales progenitores, orientadas básicamente al control de la reproducción mediante el uso de métodos anticonceptivos en la práctica de relaciones sexuales.	
<ul style="list-style-type: none"> - La píldora-Minipíldora - Inyecciones-Condón masculino - Condón femenino-Implantes-DIU - Esterilización femenina- Vasectomía - Método de la lactancia materna - Método de los días fijos - Coito interrumpido - Píldoras anticonceptivas de emergencia 	Talleres en planificación familiar a través de las EPS y caja de compensación

e) ACTIVIDADES RECREATIVAS

ACTIVIDADES RECREATIVAS	
Técnicas que no están orientadas hacia una meta específica y que ejercen su efecto de un modo indefinido e indirecto. Deben ser elegidas de acuerdo a los intereses y capacidades de los participantes.	
En los grupos ayuda a:	Realizar actividad física de manera frecuente es un buen habito porque:
<p>La integración.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades de reconocimiento - Nuevas experiencias. - Crea atmósferas agradables. - Aumenta la participación y la facilidad de comunicación. - Disminuye las tensiones dentro del grupo 	<p>Mejora la capacidad de su corazón</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mantiene la presión arterial en sus valores normales - Mejora su capacidad física y mental. - Aumenta las defensas del organismo - Mejora la actividad sexual - Permite manejar el estrés y en algunos casos lo evita. - Le genera una sensación de descanso y bienestar.


	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 20 de 30
Elaboró: Profesional Universitario	Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad	


	<p>- Previene enfermedades.</p> <p>Para realizar ejercicio no necesariamente hay que ir al gimnasio, ni esperar los fines de semana o eventos deportivos.</p> <p>En el trabajador se necesitan pausas activas para seguir produciendo sin dificultad.</p>
--	---

INTERVENCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> -Celebración Cumpleaños de los Funcionarios -Olimpiadas Deportivas en modalidad de Tenis de Mesa Y Bolos: -Practicas libres de natación. -Manejo de la ansiedad y el estrés laboral -Juegos de la Funcion Publica modalidad femenina. -Rumba terapia. Aeróbicos, entre otros.

f) EL SUEÑO

EL SUEÑO	
<p>Dormir se define como estar en un estado de reposo en el que se suspende toda actividad consciente y todo movimiento voluntario.</p> <p>Participa en:</p> <p>La conservación de la energía, descanso físico, desarrollo del sistema nervioso, la consolidación de las memorias y la regulación del humor, disminuyendo la agresividad y la ansiedad.</p> <p>Existe una relación estrecha entre sueño y salud</p> <p>Durante el sueño hay muy poca actividad fisiológica como:</p> <p>Presión sanguínea, respiración y latidos del corazón, disminuyen los mediadores del estrés como lo son el cortisol y la adrenalina, hay secreción de la hormona de crecimiento y muy baja respuesta a los estímulos externos.</p> <p>Se recomiendan 7 horas de sueño para mantener el funcionamiento óptimo de las capacidades mentales.</p>	
<p>Consecuencias de no dormir bien:</p>	<p>Cuando los individuos no duermen el tiempo recomendado, tienden a sufrir de resfriados, baja de defensa, alteración del procesamiento de la memoria y se enferman con mayor facilidad.</p> <p>Retraso a respuesta de estímulos</p>

	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 21 de 30
Elaboró: Profesional Universitario	Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad	


	<p>Propensión a tener lapsus. Periodos de micro sueño.</p> <p>Reacciones lentas. Menor capacidad de atención. Sensación de peso sobre el cerebro. Imposibilidad de tener ojos abiertos. Apagón de procesos mentales, centro de pensamiento lógico que trae como consecuencia que se presenten errores. Aumento de la mortalidad. Aumento del apetito. Disminuye el gasto energético.</p> <p>Se alteran dos hormonas: la leptina (hormona de la saciedad y ghrelina, por lo cual hay riesgo de diabetes, mayor resistencia a la insulina.</p>
---	---

INTERVENCIÓN

- Talleres en hábitos de vida saludable que incluyan los siguientes temas:
- Respetar los horarios de dormir.
 - Hacer una cena ligera.
 - Hacer ejercicio lejos de la hora de dormir.
 - No consumir alcohol, tabaco y cafeína.
 - No dejar tareas y actividades para último momento, debido a que esto no le permitirá descansar y dormir.
 - Si detecta que no logra conciliar el sueño o se despierta frecuentemente, solicite ayuda médica.
 - Duerma en una habitación bien ventilada pero evite el exceso de frío.
 - Elimine del ambiente cualquier molestia como ruidos o exceso de luz.
 - No llevar los problemas a la cama.
 - Mantener horarios regulares de alimento, ejercicio y sueño.
 - Evitar las siestas o no alargarlas por más de media hora.

g) ALCOHOLISMO

ALCOHOLISMO

	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 22 de 30
Elaboró: Profesional Universitario	Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad	

Dependencia a las bebidas alcohólicas.
 El alcohol es una sustancia psicoactiva o droga, cuyo consumo desmedido puede hacer daño al organismo (básicamente al sistema nervioso y el hígado), afecta la alimentación, el sueño, la disposición al ejercicio, la recreación, la seguridad y las relaciones familiares, su consumo debe hacerse moderadamente para evitar intoxicación. Es la primera causa que propicia accidentes y nos puede conducir a la muerte.

SEÑALES Y SÍNTOMAS DE INTOXICACIÓN	EFECTOS LABORALES	EFECTOS EN LA SALUD	EFECTOS PARA EL TRABAJADOR
Procesos mentales torpes. Falta de coordinación. Aliento alcohólico. Pupilas estrechadas. Sueño o estupor. Reacciones lentas. Habla atrasada y confusa.	Gran deterioro en la habilidad de manejar o conducir. Coordinación y acciones reflexivas reducidas. Visión y razonamiento laborales bajo. Promueve la violencia Crea ambientes de trabajo conflictivos	CORTO PLAZO: - Deshidratación. - Dolor de cabeza. - Depresión. - Crea problemas mentales y físicos LARGO PLAZO: - Adicción. - Problemas hepáticos. -Problemas cardiovasculares	Problemas de relación con el resto de compañeros. - Conductas de agresividad verbal o física. - Problemas de salud, con las alteraciones orgánicas típicas propias del alcoholismo, lo que da lugar al ausentismo laboral. -Disminución del rendimiento. Accidentes, tanto de tráfico en los trayectos de casa-empresa, como de trabajo dentro de la propia actividad laboral

f) PLAN DE HÁBITOS ALIMENTICIOS

A través del plan de Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo, se contemplan las actividades de hábitos de vida saludable, que consiste en darle a conocer a los trabajadores los siguientes temas:

EFECTOS DE UNA ALIMENTACIÓN DESEQUILIBRADA:

	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 23 de 30
Elaboró: Profesional Universitario		Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad

- Obesidad o sobrepeso, cansancio y menor capacidad de trabajar.
- Alta presión arterial (hipertensión).
- Enfermedades cardiovasculares y accidentes cerebrovasculares.
- Depresión y llevar al suicidio.
- Desarrollar enfermedades como la diabetes y cáncer
- Producir un mal funcionamiento cerebral y una mala circulación.
- Envejecimiento acelerado.
- Problemas de sueño
- Menor autoestima
- Problemas de digestión



EN QUE CONSISTE UN HÁBITO ALIMENTICIO SALUDABLE

Nuestras costumbres alimenticias deben ser:

	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 24 de 30
Elaboró: Profesional Universitario	Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad	

COMPLETA, incluyendo en los tres alimentos principales del día: desayuno, comida y cena, alimentos de todos los grupos de la pirámide alimenticia.

EQUILIBRADA, Es decir cada comida debe contener la cantidad adecuada de alimentos de dichos grupos.

HIGIÉNICA, para prevenir enfermedades infecciosas se debe cuidar mucho la calidad, frescura y forma de preparación de los alimentos. El lavado de manos antes de prepararlos y comerlos es un hábito que debe fomentarse.

SUFICIENTE, esto con relación a cubrir las necesidades de nutrimentos, más que a comer mucho. Cada persona tiene capacidad diferente para comer y no se debe imponer la misma cantidad a todos, esto en lugar de beneficiar, ocasiona muchos problemas en las comidas familiares.

VARIADA, Es importante que aprendamos a comer de todo y si hay algo que no nos gusta (lo cual nos sucede a todos) simplemente nos lo comemos, pero si buscamos un alimento sustituto de los nutrimentos que contiene.

PERIODOS DE ALIMENTACIÓN:

La comida que ingerimos a diario debe estar distribuida en cinco periodos: Desayuno, Media mañana, Almuerzo, Merienda, Cena.


Anualmente se realiza la actividad de DESAYUNO SALUDABLE. PIRÁMIDE ALIMENTICIA:

Tiene como función el ser una guía que nos ayuda a elegir los alimentos adecuados y en sus debidas cantidades, para así poder alcanzar una alimentación equilibrada y evitar enfermedades.

La nutrición es la clave más importante para la salud. Se recomienda enfocar la alimentación en alimentos sin procesar, evitando los granos y los azúcares, los cuales son precursores de las enfermedades.



La pirámide se compone de siete divisiones o grupos de alimentos: Cereales y harinas; hortalizas y granos, frutas, grasas y aceites, lácteos, carnes y por último el agua.

	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 25 de 30
Elaboró: Profesional Universitario	Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad	

Granos y Azúcares: Reduzca o elimine los granos e su alimentación con el fin de disminuir su insulina y para obtener una salud y bienestar óptimo.

Consumo mínimo o elimínelo.

Incluye carbohidratos complejos como el pan, cereal, pasta, papas, maíz y productos derivados de granos.

Proteína: Se recomienda un gramo de proteína por cada kilogramo de masa corporal, aumente un 25% si está embarazada o si está entrenando para algún evento deportivo.

Esto equivale a 49-70 gramos de proteína al día para la mayoría de las personas. Algunas proteínas de alta calidad son:

Carne orgánica de res y pollo de animales alimentados con pastura.

Huevos orgánicos de gallinas de pastoreo.

Pescado seguro como el salmón silvestre.

Productos lácteos orgánicos y crudos.

- Se recomienda su consumo moderado debido a su contenido de fructosa.
- Limite el consumo de fructosa a 25 gr al día, incluyendo 15 gr de una fruta entera.

Vegetales Saludables

- Las grasas saludables Incluyen: Cocos, aguacates, aceite de oliva, mantequilla y frutos secos. (lo ideal sería entre 50-75 por ciento de su alimentación).
- Vegetales orgánicos crudos.

Mantener una hidratación es imprescindible si queremos mantener la salud física y mental, la deshidratación por el contrario, nos lleva de inmediato a advertir desajustes en el desempeño de nuestras funciones y por extensión, compromete el mantenimiento de nuestra salud.

Se recomienda

	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE	PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
		Fecha de Aprobación 24/07/23
		Página: 26 de 30
Elaboró: Profesional Universitario	Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad

- consumir un mínimo de 1,5 a 2 litros diarios.
- Tu peso corporal está compuesto de un 40 a 60 % de agua.

Tu peso corporal está compuesto de un 40 a 60 % de agua. Obtenemos el agua de diferentes fuentes:

- Alimentos sólidos (frutas y hortalizas).
- El agua producido mediante el metabolismo.
- Líquidos (Leche, bebida).
- El agua misma.


Incentivo uso de la bicicleta

Se establecerá el uso de la bicicleta con el fin de incrementar los viajes en bicicleta, avanzar en la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana.



12. RESPONSABILIDADES

Alta Dirección: Es el responsable de gestionar los recursos técnicos, humanos y financieros necesarios para el cumplimiento del programa. Responsables de las líneas de trabajo de SGSST, Bienestar y Capacitación, encargados de la ejecución y actualización del programa. Se estableció la necesidad de los recursos financieros, técnicos y de personal, necesarios para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo con el fin de que los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Entidad, el

	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 27 de 30
Elaboró: Profesional Universitario	Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad	

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

- A. Recurso humano. Contemplan aspectos de implementación, documentación, investigación de accidentes y enfermedades laborales, inspección a lugares y puestos de trabajo, capacitación en temas de SST y las demás funciones directas en la Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Grupo de Gestión de Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Miembros del COPASST.
 - Miembros del Comité de Convivencia Laboral.
 - Miembros de la Brigada de emergencia.
 - Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
- B. Recurso Técnico. Contemplan aspectos de inversión en equipos utilizados y su mantenimiento, en el marco de la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- C. Financiero. Contempla las inversiones económicas en los aspectos anteriores y otros que la empresa identifica para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Al interior de la Entidad son solicitados de acuerdo a las funciones y competencias de los grupos y dependencias de la empresa **MUNICIPIO DE FUSAGASUGA**, de la siguiente forma:
- Grupo de Talento Humano (Seguridad y Salud en el Trabajo): Gestionará con la ARL los recursos requeridos para la realización de actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, así mismo solicitará a la Secretaría General de la Entidad los recursos para la realización de las valoraciones médicas ocupacionales, recarga y mantenimiento de extintores, dotación de seguridad
 - Industrial y evaluación de riesgo psicosocial, entre otros necesarios en el marco del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Adicionalmente a la Dirección Administrativa del Talento Humano a través de los profesionales a cargo de la Seguridad y Salud en el Trabajo realiza algunas actividades de capacitación, inspección, sensibilización en los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo en las áreas de la entidad.

	PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE		PR-GTH-033
	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha de Aprobación 24/07/23
			Página: 28 de 30
Elaboró: Profesional Universitario		Revisó: Director de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité técnico de calidad

- Grupo de Dirección Administrativa: Solicitará los recursos necesarios para el mantenimiento de la infraestructura física y de los equipos a su cargo, así mismo los requeridos para manejo integral de residuos, servicio de aseo en áreas comunes y manejo de plagas y roedores.
- Grupo de Equipos: Gestionará los recursos para la adquisición de equipos, así como sus respectivos mantenimientos preventivos, correctivos y los repuestos requeridos.
- Direcciones técnicas: Deben asegurar los recursos requeridos para la adquisición de Elementos de Protección Personal y de bioseguridad. Así mismo el área de Seguridad y Salud en el Trabajo podrán sugerir, orientar o determinar la solicitud de recursos para la eliminación o sustitución de los riesgos y los controles de ingeniería que se requieran (de acuerdo a la legislación vigente, peligros y riesgos prioritarios y a normas técnicas aplicables), a los grupos responsables de la intervención de condiciones inseguras según sus funciones y competencias.

CONTROL DE CAMBIOS:

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO REALIZADO
1	24/07/23	CREACION DEL DOCUMENTO