

PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL SALUDABLE

LOTERIA DEL TOLIMA

5 OCTUBRE 2022

CONTENIDO

Justificacion	4
Objetivo general.....	5
Marco conceptual.....	5
Marco teorico	8
¿Qué es un entorno saludable?	8
Hábitos saludables	8
Alimentación saludable	10
Importancia de los estilos de vida y entornos de trabajo saludables.....	12
Entorno laboral saludable entendido como: espacio físico de trabajo, medio psicosocial y relaciones interpersonales.....	13
Espacio físico.....	13
Medio psicosocial	15
Apoyo social	18
Posibles intervenciones	19
Salud auditiva	21
Tabaquismo	21
Normatividad	22
Modelo de la oms para el proceso de mejora continua en un entorno laboral saludable.....	26
Pirámide de necesidades de maslow	27
Actividades	29
Diagnóstico	29
Promoción de la salud.....	30
Prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.....	31
Acciones de protección y salud en el trabajo.....	31
Indicador del programa.....	32
Indicadores de los programas actuales.....	32

INTRODUCCIÓN

Para la empresa LOTERIA DEL TOLIMA implementar el Programa de Entorno laboral Saludable, se convierte en la posibilidad de contribuir con la salud integral de sus colaboradores de tal forma que puedan desempeñarse de la mejor manera durante la ejecución de sus actividades y desarrollen hábitos saludables y comportamientos seguros, que beneficien su salud, su bienestar laboral y su entorno familiar.

Es por esto que se tiene en cuenta el estado de salud de cada individuo, a través de:

-  Informe de condiciones de salud.
-  Encuesta de Estilos de Vida y Entornos de Trabajo Saludable.
-  Auto reportes de los colaboradores.
-  Ausentismo.
-  Reportes de Accidente de Trabajo.

Este programa pretende proporcionar e implementar estrategias que ayuden a los colaboradores en su vida cotidiana, logrando que se sientan a gusto con ellos mismos y con la labor que desempeñan, aumentando significativamente la productividad y reduciendo los riesgos inherentes a su labor y los índices de ausentismo laboral y accidentalidad.

En este orden de ideas el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, desarrollaran actividades que les permitan a los colaboradores, adquirir estilos de vida y relacionarse en un entorno de trabajo saludable, iniciando desde la generación de nuevos hábitos de vida que permitan el bienestar integral del colaborador y un buen desempeño en sus labores.

JUSTIFICACION

Se define como Seguridad y Salud en el Trabajo, la disciplina que gestiona las acciones orientada a la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, así como, la protección y promoción de la salud de los trabajadores y tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, orientado a mejorar la salud en el contexto laboral, a través del desarrollo de acciones para la promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los colaboradores en todas las dependencias; es por esto, que surge la necesidad de implementar el Programa de Estilos de Vida y Entornos de Trabajo Saludable.

Por lo anterior, fomentar los entornos de trabajo saludable, requiere de un plan de acción coordinado entre los colaboradores de la Lotería del Tolima y la Alta Dirección, con el fin de promocionar la salud y prevenir la ocurrencia de enfermedades y accidentes laborales. Se busca implementar y adoptar medidas que le permitan al colaborador adquirir hábitos saludables y seguros que beneficien su salud, su bienestar laboral y su entorno familiar.

OBJETIVO GENERAL

Promover estilos de vida y entornos de trabajo saludables, orientados a la promoción de la salud y la prevención de enfermedades de todos los colaboradores (funcionarios, contratistas, pasantes) de la **LOTERIA DEL TOLIMA**, sensibilizándolos frente a los diferentes hábitos de vida saludable que pueden aplicar a su vida cotidiana; promoviendo actividades de prevención del riesgo cardiovascular y psicosocial; generando jornadas saludables que permitan la integración de los colaboradores y la adopción de la cultura del autocuidado.

MARCO CONCEPTUAL

Alcoholismo: término de significado variable y usado durante mucho tiempo que se emplea generalmente para referirse al consumo crónico y continuado o al consumo periódico de alcohol que se caracteriza por un deterioro del control sobre la bebida, episodios frecuentes de intoxicación y obsesión por el alcohol y su consumo a pesar de sus consecuencias adversas (Organización Mundial de la Salud, 1994).

Colesterol Elevado: el colesterol es una grasa (también llamada lípido) que el cuerpo necesita para funcionar apropiadamente. Demasiado colesterol malo puede aumentar la probabilidad de padecer una enfermedad cardíaca, accidente cerebrovascular y otros problemas. El término médico para el nivel alto de colesterol en la sangre es trastorno lipídico, hiperlipidemia o hipercolesterolemia (Medline Plus, 2018).

Consumo de Sustancias: es el consumo continuo de alcohol, drogas ilícitas o el uso indebido de medicamentos recetados o de venta libre con consecuencias negativas. (Saunders, MedlinePlus, 2017).

Diabetes: la diabetes es una enfermedad que se presenta cuando el nivel de glucosa en la sangre, también conocido como azúcar en la sangre, es demasiado alto. (National Institute of Diabetes and Digestive and Kidney Diseases, 2016).

Hábitos saludables: conducta adquirida por la repetición de actos de la misma especie. Orientado hacia la salud, consiste en el conjunto de conductas que se llevan a cabo para obtener y mantener un estado físico y mental saludable.

Hiper glucemia: es el término técnico que utilizamos para referirnos a los altos niveles de azúcar en la sangre. El alto nivel de glucemia aparece cuando el organismo no cuenta con la suficiente cantidad de insulina o cuando la cantidad de insulina es muy escasa. La hiper glucemia también se presenta cuando el organismo no puede utilizar la insulina adecuadamente. (American Diabetes Association, 2015).

Hipertensión Arterial: la hipertensión arterial es una patología crónica que consiste en el aumento de la presión arterial. Una de las características de esta enfermedad es que no presenta síntomas claros y que estos no se manifiestan durante mucho tiempo. (Cuidate Plus+, 2019)

Hipoglucemia: también conocida como bajo nivel de glucosa o de azúcar en la sangre, ocurre cuando el nivel de glucosa en la sangre cae por debajo de lo normal (National Institute of Diabetes and Digestive and Kidney Diseases, 2016).

Hipotensión Arterial: sucede cuando la presión arterial es mucho más baja de lo normal. Esto significa que el corazón, el cerebro y otras partes del cuerpo no reciben suficiente sangre. La presión arterial normal casi siempre está entre 90/60 mmHg y 120/80 mmHg (Saunders, Medline Plus, 2019).

Obesidad: es un trastorno complejo que consiste en tener una cantidad excesiva de grasa corporal. La obesidad no es solo un problema estético. Aumenta también el riesgo de enfermedades y problemas de salud, tales como enfermedad cardíaca, diabetes y presión arterial alta. (Mayo Clinic, 2018).

Sedentarismo: desde el punto de vista semiológico, el término “sedentario” proviene del latín *sedentarius*, de *sedēre*, estar sentado (...); la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2002, lo definió como: “la poca agitación o movimiento”. (...). En términos de gasto energético, se considera que una persona es sedentaria cuando en sus actividades cotidianas no aumenta más del 10% la energía que gasta en reposo (metabolismo basal). (Universidad del Rosario, 2019).

Tabaquismo: término derivado del francés tabagisme que se refiere al estado del fumador que tiene una profunda dependencia de la nicotina y, por consiguiente, manifiesta síntomas de abstinencia intensos. (Organización Mundial de la Salud, 1994).

MARCO TEORICO

¿Qué es un entorno saludable?

“Son espacios urbanos o rurales en los que transcurre la vida cotidiana, donde las personas interactúan entre ellas y con el ambiente que las rodea, generando condiciones para el desarrollo humano sustentable y sostenible. En ellos se promueve la apropiación y la participación social, la construcción de políticas públicas, el mejoramiento de los ambientes y la educación para la salud, contribuyendo al bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de los individuos y de la comunidad” (Ministerio de Salud, 2015).

Hábitos Saludables

Los estilos de vida saludable son fundamentales para disfrutar de una buena salud y calidad de vida, pero se altera cuando abusamos o padecemos dolencias por no ajustarnos y llevar una vida libre de riesgos, tales como:

- Tabaquismo.
- Hipertensión arterial o presión arterial alta.
- Sobrepeso y obesidad.

- Sedentarismo.
- Diabetes o hiperglucemia.
- Colesterol elevado.
- Escaso consumo de frutas y vegetales.
- Contaminación del aire en las ciudades.
- Consumo de drogas.
- Abuso de alcohol.

Es por esto por lo que en la actualidad la Lotería del Tolima cuenta con tres Programas de Vigilancia Epidemiológica, entre los que se destacan:

- PVE de Riesgos Cardiovascular
- PVE de Riesgo Biomecánico
- PVE de Riesgo Psicosocial

Estos programas, tienen como finalidad reducir los riesgos inherentes e incentivar la participación de los colaboradores en las diferentes actividades que se desarrollan en la entidad, entre las que se destacan:

- Escuelas de Ergonomía (PVE Riesgo Biomecánico)
- Actividades de intervención al riesgo psicosocial (PVE Riesgo Psicosocial)
- Intervención Riesgo cardio vascular (PVE Riesgo Cardiovascular)
- Actividades de Prevención y promoción de la salud

Alimentación saludable

Los alimentos se clasifican en macronutrientes y micronutrientes, todos estos son necesarios e indispensables en todas las edades, es importante además distribuir los alimentos en 5 raciones diarias como: desayuno, almuerzo, cena y dos meriendas una por la mañana y otra por la tarde, los beneficios de este tipo de alimentos son:

- **Carbohidratos o hidratos de carbono:** los hidratos de carbono (CHO), llamados azúcares, son la fuente de energía de primera mano que el organismo necesita para el funcionamiento de todos los órganos y para realizar las actividades diarias como caminar, jugar, trabajar, estudiar, entre otras. (Ej.: Maíz, Arroz, Avena, Etc.)
- **Proteínas de origen animal:** sus funciones principales son la formación, crecimiento, reparación y mantenimiento de los tejidos del organismo tales como el cabello, uñas, piel, músculos, sangre y huesos.
- **Pescados y mariscos:** Los pescados son una buena fuente de proteínas de elevada calidad, aportan vitamina “D”, yodo y son muy ricos en ácidos grasos, poliinsaturados omega-3, principalmente el atún, sardina, salmón y anguila.
- **Lácteos:** tales como leche, queso, quesillo, requesón, mantequilla, cuajada, yogur fresco, entre otros, son una importante fuente de proteínas de elevada calidad, que

contienen lactosa, azúcar presente en todas las leches de los mamíferos, vitaminas (A, D, B2 y B12) y son una fuente de calcio, que es un mineral importantísimo para la formación de huesos y dientes, así como para la prevención de la osteoporosis.

- **Huevos:** es un alimento que aporta proteínas de alta calidad, vitaminas (A, D y B12) y minerales (fósforo y selenio).
- **Proteínas de origen vegetal:** son incompletas porque no contienen cantidades suficientes de uno o más aminoácidos esenciales; sin embargo, si se combina en la misma comida un cereal con una leguminosa por ejemplo maíz y frijol o arroz y garbanzos, las deficiencias de uno se compensan con los excedentes del otro, dando por resultado una cantidad adecuada de los aminoácidos esenciales.
- **Legumbres:** Las legumbres son los frutos o vainas de las leguminosas. Constituyen una fuente de proteína y fibra, portándonos también carbohidratos, vitaminas y minerales.
- **Cereales:** Los cereales deben constituir la base fundamental de nuestra alimentación, ya que ellos nos proveen de una importante fuente de energía.
- **Grasas:** Son una fuente concentrada de energía (más energía por cada gramo). Son constituyentes de la pared celular, ayudan a la formación de hormonas y membranas, útiles para la absorción de las vitaminas A, D, E y K.

- **Vitaminas:** Son sustancias necesarias para regular las diferentes funciones del organismo. El cuerpo humano sólo necesita pequeñas cantidades para tener un funcionamiento normal y al no consumirlas, la salud se ve afectada seriamente.
- **Minerales:** Los minerales también se necesitan en pequeñas cantidades y forman parte de los tejidos y tienen funciones específicas en el organismo. El calcio, fósforo, magnesio, flúor, hierro, zinc, cobre, yodo, potasio, sodio se encuentran en muchos alimentos, especialmente en la sal yodada (pero debe consumirse en poca cantidad) así como en los alimentos de origen animal como leche, huevos, queso y mariscos.
- **Agua:** El agua es imprescindible para el mantenimiento de la vida, ya que todas las reacciones químicas de nuestro organismo tienen lugar en un medio acuoso. Además, un consumo adecuado de agua ayuda a prevenir el estreñimiento y a normalizar el tránsito intestinal. (Pan American Health Organization, 2016).

Importancia de los estilos de vida y entornos de trabajo saludables

Los estilos de vida y entornos de trabajo saludables generan una repercusión directa y positiva en el estado de salud a nivel físico y psicológico. Sus efectos se evidencian en una buena salud, vitalidad, mejor estado de ánimo, reducción en los niveles de estrés y mejor descanso.

La actividad física debe realizarse toda la vida, su importancia radica en generar hábitos en la práctica de ejercicio físico.

- Adoptar hábitos de vida saludables mejora la calidad de vida.
- Realizar pausas activas previene la fatiga, disminuye la tensión física y logra la recuperación y mayor productividad en el trabajo. (Universidad Mariana, 2018).

Entorno laboral saludable entendido como: espacio físico de trabajo, medio psicosocial y relaciones interpersonales

Espacio físico

La OMS define un entorno de trabajo saludable de la siguiente manera: “Un Entorno de trabajo saludable, es un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad. Esto proporciona a todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad. Esto permite a los jefe y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices.” (World Health Organization, 1999).

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 de su lugar de trabajo como lo son el frío, calor, ruido e iluminación.

Un lugar de trabajo es considerado como un entorno prioritario para la promoción de la salud, según la Organización Panamericana de la Salud (Pan American Health Organization, 2016).

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

- ✚ Existen principios fundamentales, en cuanto a la promoción de la salud en el lugar de trabajo y hacen parte de las políticas y actividades en los lugares de trabajo que debe tener en cuenta el empleador para poder aumentar el control sobre la salud de los trabajadores favoreciendo la productividad y competitividad, estos son de carácter participativo y empoderado.

- ✚ Sostenibilidad. Para lograr este principio, la promoción y la protección de la salud en los lugares de trabajo deben convertirse en parte integral de la gestión y organización de la empresa o lugar de trabajo y de la organización comunitaria que la rodea.

- ✚ Justicia social. Los programas se deben ofrecer a todos los miembros del lugar de trabajo, independientemente de su cargo, tipo de contrato, nacionalidad, sexo o grupo étnico.

Medio psicosocial

Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que entrañan riesgos psicosociales son:

- Cargas de trabajo excesivas.
 - Exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto.
 - Falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo.
 - Gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo.
 - Comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros.
- Acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros.

(Agencia Europea Para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2019)

El entorno psicosocial hoy en día constituye un componente de incertidumbre que deviene justamente de la imposibilidad de controlar todos los factores tanto internos como externos y particularmente el comportamiento de la demanda, un temor frente a la inestabilidad del empleo, ya que el principal factor de ajuste es el despido y en ese escenario el desafío que se plantea es flexibilizar la organización de las empresas. La pérdida del empleo, o el miedo a perderlo, se constituye el primer factor en el marco de inseguridad, que afecta el colectivo laboral y que genera fuertes presiones sobre las condiciones psicosociales y sobre las condiciones de trabajo, lo que genera:

- Cuadros de estrés.
- Riesgos en la salud física y mental.
- Crecientes grados de insatisfacción laboral, que inciden en un ambiente laboral no saludable.

Con el fin de dar cumplimiento a la normatividad legal en donde se expiden políticas encaminadas al bienestar del trabajador y la protección de la salud mental del mismo. La Ley 1562 de 2012, que amplía la definición de accidente de trabajo, incluyendo la “perturbación psiquiátrica” en el trabajador por causa o con ocasión del trabajo; y la Ley 1616 de 2013, con el objeto de garantizar el Derecho a la Salud Mental de la población colombiana, que en su Artículo 9, hace énfasis en la “Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral”.

Es necesario que el empleador dentro de sus políticas de gestión implemente medidas de acuerdo con la normatividad legal vigente que permita la interacción del individuo con la alta dirección y así promover la salud mental con el fin de disminuir agentes causales encontrados dentro de la literatura e investigaciones en estrés laboral como son:

- Condiciones laborales
- Relaciones interpersonales
- Ciertas características de personalidad
- El tipo de organización y liderazgo
- El contexto social y económico
- Ciertas características del diseño de la tarea son algunos de los factores más estudiados hasta el momento.

En este sentido, la sobrecarga de trabajo, la ausencia de descansos, largas horas de trabajo, tareas rutinarias con escaso significado y la no utilización de las habilidades del trabajador son algunas de las características del diseño de la tarea que mayores niveles de estrés generan.

Las condiciones físicas y ergonómicas del puesto como la contaminación acústica o una ventilación e iluminación inadecuadas son agentes vistos desde la organización, personalidad del individuo y contexto socioeconómico que se debe trabajar adoptando medidas e intervenciones necesarias adaptadas y mejorando la motivación en el personal.

Se deben tener medidas de intervención por el empleador para ejecutar planes de acción encaminados a prevenir los riesgos psicosociales en sus trabajadores y adoptar medidas de escucha de jefe a empleado con el fin de aumentar la seguridad en la persona y la confianza hacia su trabajo o labor desarrollada.

Un trabajador que se encuentre estresado suele:

- Enfermarse con más frecuencia
- Tener poca o ninguna motivación
- Ser menos productivo y tener menor seguridad laboral

Apoyo social

La literatura refiere que las organizaciones comienzan a tomar conciencia de la necesidad de implementar programas tanto de prevención como de intervención.

En este sentido, algunos servicios de prevención de riesgos laborales comienzan a desarrollar programas centrados en variables de la propia organización. Este tipo de programas suelen encuadrarse bajo la denominación de programas de control de estrés. Entre los principales procedimientos se destaca:

- Rediseño de tarea.
- Clarificación en los procesos de toma de decisiones.
- Mejora de la supervisión.

- Establecimiento de objetivos y procedimientos específicos y delimitados para cada uno de los roles profesionales.
- Líneas claras de autoridad.
- Mejora de los sistemas de incentivos y recompensas.
- Ajuste de la promoción de los profesionales siguiendo criterios claros, objetivos y equitativos, mejoras en el ajuste de los niveles de autonomía y responsabilidad del empleado, flexibilidad laboral y políticas de conciliación.
- Apoyo social, ya que se considera que se pasa el mayor tiempo en el trabajo.
- Estrategias para el aumento de la calidad de las relaciones entre los trabajadores destacan la creación de grupos de apoyo, creación de grupos de trabajo, entrenamiento en habilidades sociales, entrenamiento en manejo de situaciones conflictivas, habilidades comunicativas.

Posibles Intervenciones

Es importante recalcar que las diferentes fuentes bibliográficas refieren ciertas actividades de intervención que corresponden a la promoción de la salud en el lugar de trabajo como lo son:

- Fortalecimiento de la organización y participación de la comunidad trabajadora y general a través de comités o comisiones de seguridad y salud.

- Desarrollo de habilidades y responsabilidades personales y colectivas, relacionadas con la gestión de la salud, la seguridad, el autocuidado y el desarrollo personal de los trabajadores.
- Crear ambientes favorables en el sitio de trabajo, partiendo del concepto integral del puesto de trabajo, sin admitir barreras en su alcance. Se debe incluir la clara identificación de las condiciones y medio ambiente de trabajo, los procesos productivos y la identificación de necesidades de los trabajadores, así como del ambiente general y las poblaciones circunvecinas a la empresa, que permitan orientar las soluciones para el adecuado control de los riesgos del trabajo, realizando acciones tales como modificaciones para eliminar los factores de riesgo para la salud y la seguridad en el entorno físico, cambios en la forma de organizar el trabajo, etc. (Chiavenato, 2009)
- Se puede concluir que dentro del entorno laboral saludable referenciándolo como un espacio físico los trabajadores pueden ser partícipes en el apoyo de metas de las organizaciones ya que a través de la promoción en salud se crean ambientes laborales con buenas prácticas y relaciones personales y en especial contribuye a la salud emocional del trabajador.

Salud auditiva

El oído es uno de los órganos de los sentidos altamente conectados con la comunicación humano, y por ello merece especial cuidado. Es de suma importancia también en las relaciones personales y el aprendizaje humano y cuando una persona no escucha bien, se ve afectada también el habla, ya que se desarrollan problemas de articulación y modulación de la voz. De ahí no se debe descuidar la salud auditiva.

Tabaquismo

El consumo de tabaco es la principal causa de muerte prematura evitable en el mundo, se le atribuye 5 millones de muertes al año y para el 2030 la cifra podría duplicarse si no se toman medidas preventivas al respecto. Teniendo en cuenta que la epidemia del tabaquismo es prevenible, a partir del año 2003 la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce las graves consecuencias debidas al consumo del tabaco y la exposición al humo del tabaco ambiental y elabora el Convenio Marco para el Control del Tabaco (CMCT).

Son varias las enfermedades directamente relacionadas con el consumo de tabaco, muchas de ellas prevenibles y mitigables si se deja de fumar, entre ellas la enfermedad pulmonar obstructiva crónica aparece en un 15 a 20% de los fumadores y su morbilidad va en crecimiento.

Diversos trastornos cardiovasculares, como la cardiopatía isquémica, los accidentes cerebrovasculares y las artropatías periféricas, tienen también una relación de causa directa con el consumo de tabaco. Finalmente, no pueden olvidarse las implicaciones del tabaquismo sobre el embarazo y el parto y mucho menos el impacto del humo del cigarrillo sobre el fumador pasivo.

En Colombia, el 21 de julio de 2009 entró en vigor la Ley 1335 de 2009 (Ley Antitabaco), esta normativa que ubica a nuestro país a la altura de las legislaciones más modernas para el control del consumo de tabaco en el mundo adopta los principios del Convenio Marco para el control del Tabaco de la Organización Mundial de la Salud (3), tratado que Colombia aprobó mediante la Ley 1109 de 2006 y al que adhirió el 10 de abril del 2008.

NORMATIVIDAD

- **Ley 9 de 1979:** Título 3, Salud Ocupacional, Artículo 80: “Preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones”. Artículo 81: “La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares.”
- **Ley 50 de 1990:** Artículo 21: “Dedicación exclusiva en determinadas actividades. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta

del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.”

- **Ley 1335 de 2009:** “Disposiciones por medio de las cuales se previenen daños a la salud de los menores de edad, la población no fumadora y se estipulan políticas públicas para la prevención del consumo del tabaco y el abandono de la dependencia del tabaco del fumador y sus derivados en la población colombiana.”
- **Ley 1355 de 2009:** “Por medio de la cual se define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a esta como una prioridad de salud pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención.”
- **Ley 1562 de 2012:** Artículo 11: “Servicios de promoción y prevención.”
- **Decreto 1295 de 1994:** Artículo 22: Establece que una de las obligaciones del trabajador es procurar el cuidado integral de su salud y cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional de la empresa (Hoy denominado de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo).
- **Decreto 1072 de 2015:** Artículo 2.2.7.3.1.9: “Coordinación en programas de seguridad y salud en el trabajo.”

- **Resolución 1016 de 1989:** Artículo 10 numeral 16: “Promover actividades de recreación y deporte”.
- **Resolución 2646 de 2008:** “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo”.
- **Resolución 1956 de 2008:** Establece las medidas que se deben aplicar en relación con el consumo de cigarrillo de tabaco, específicamente sobre los ambientes libres de humo de tabaco.

RESPONSABILIDADES

Subdirección de Gestión Humana: es el responsable de gestionar los recursos técnicos y tecnológicos, humanos y financieros necesarios para el cumplimiento y ejecución del programa.

Responsable del SG-SST: es el encargado del diseño, implementación, ejecución, actualización y ejecución del programa, así como de las actividades dentro de la entidad.

Colaboradores: cumplirán a cabalidad el presente programa y serán responsables del cuidado de su salud y seguridad. Así mismo comunicar a las demás personas a optar medidas saludables las cuales ayudarán a la mejora de su salud.

DESAROLLO

El programa de estilos de vida y entornos de trabajo saludables se construye a partir del análisis de la información contenida en los siguientes documentos:

- Perfil Sociodemográfico de los trabajadores de la empresa.
- Conceptos de aptitud exámenes médicos ocupacionales.
- Programa de Vigilancia Epidemiológica para Riesgo Biomecánico.
- Programa de Vigilancia Epidemiológica para Riesgo Psicosocial.
- Programa de Vigilancia Epidemiológica para Riesgo Cardiovascular.
- Estadísticas de Ausentismo.

Dicha información permite identificar las condiciones de salud de la población trabajadora.

Una vez identificada la situación actual de la población trabajadora dentro de la lotería del Tolima, se genera un plan de trabajo anual con el apoyo de la ARL y la Subdirección de Gestión Humana - Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo -, el cual plantea diferentes actividades que se desarrollarán a través del año, las cuales buscan crear un entorno saludable para los colaboradores al interior de la entidad, así como para su vida cotidiana.



MODELO DE LA OMS PARA EL PROCESO DE MEJORA CONTINUA EN UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

Se toma el modelo de la OMS para así poder generar una mejora continua en los entornos de trabajo saludables de la siguiente manera:

Movilizar: en este primer paso se debe lograr el compromiso de la entidad y de los colaboradores (funcionarios, Contratistas. Pasantes y judicantes), así mismo contar con los recursos y el apoyo de la entidad para posteriormente dar inicio.

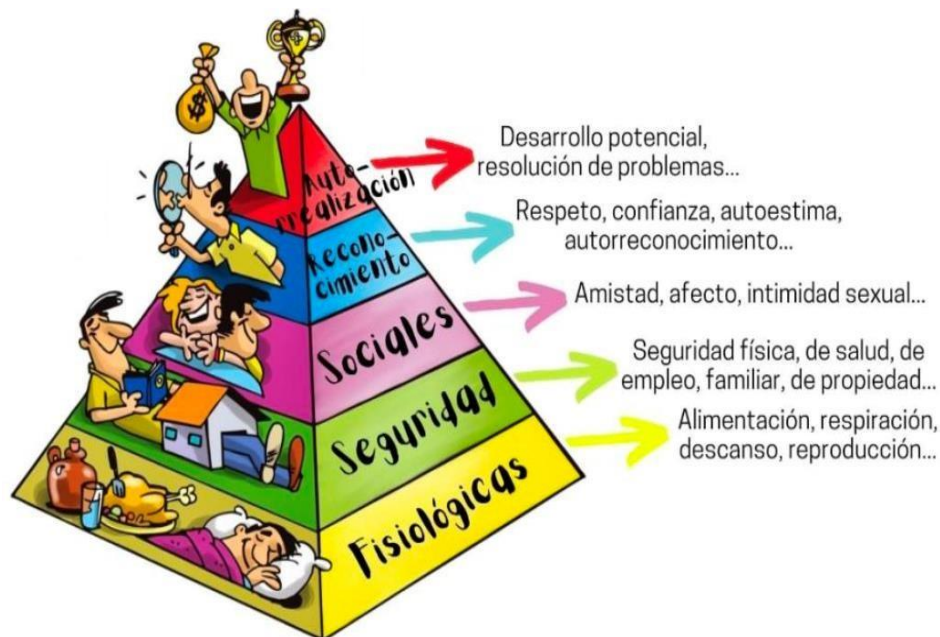
Reunir: luego de la aprobación y compromiso de las dos partes entidad – colaboradores, se reunirá el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo con los trabajadores para trabajar en la implementación de los respectivos cambios en los espacios de trabajo, así como para proponer las diferentes estrategias y actividades.

Evaluar: se debe realizar una evaluación inicial de la situación actual de la entidad utilizando diversas herramientas de acuerdo al número de colaboradores en donde se recopilará información demográfica, de enfermedades y accidentes que estén relacionadas con sus puestos de trabajo, discapacidad temporal y permanente, rotación de personal, entre otras, esto con la finalidad de crear cursos de acción que permitan la mejora y minimización de los factores que alteren su salud.

Para esto se revisarán también documentos como reportes de inspección, accidentes, ausentismo, entre otros. También se desarrollarán encuestas para así recolectar la información, sistematizarla y poder generar estrategias.

Priorizar: luego de sistematizar la información recolectada cada uno de los datos se clasificarán según su prioridad para asimismo realizar la atención, pero antes se debe discutir con el grupo de trabajo (Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo - Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) para poder acordar los criterios de priorización teniendo en cuenta las opiniones de todos los partícipes.

PIRÁMIDE DE NECESIDADES DE MASLOW



Debemos hacer también referencia al sistema de las necesidades humanas para tratar las prioridades, pero debemos tener presente que la seguridad física y la salud son los más básicos y deben ser inmediatamente tratados que aquellos referentes a la salud mental y el bienestar, debemos también contemplar la facilidad de la implementación

de las soluciones, el riesgo para los trabajadores y el costo. Un método es categorizar cada uno de los problemas como importante y urgente; o urgente pero no importante; o importante pero no urgente, según la OMS es “Coloque los ítems de la categoría A en la parte superior de la lista y planee junto con el grupo, atenderlos primero, consultando con la entidad. Solicite un voluntario con cierta autoridad para hacer los ítems de la categoría B enseguida. Luego elabore un plan para que el equipo ejecute los ítems de la categoría C después de que los ítems de A y B se logren. Si existen algunos ítems de la lista que se consideren poco importantes y no urgentes, entonces pueden excluirse de la lista.” (Organización Mundial de la Salud, 2010) .

Planear: desarrollar un plan en donde se establezcan las metas a largo plazo y establecer los objetivos para así poder atender los problemas clasificados, sin aun incluir las acciones a realizar.

Luego se debe desarrollar un plan anual para posteriormente abordar las prioridades principales que puedan atenderse durante el primer año.

Hacer: se deben asignar responsabilidades en el plan y por cada plan de acción que sea aprobado, esto una vez la alta dirección ha mostrado su compromiso y apoyo para el programa.

Reevaluar: es importante realizar la evaluación para poder conocer que está funcionando y que no, en donde se debe evaluar el proceso, así como la implementación para poder detectar falencias y generar correcciones para prevenir fallos en el programa.

ACTIVIDADES

Diagnóstico

Se realiza un diagnóstico inicial, mediante la aplicación de una encuesta a todos los colaboradores sin importar su tipo de contratación, el objeto será recopilar información referente al consumo de sustancias psicoactivas sean (Alcohol, tabaco y/o drogas), asimismo información referente a enfermedades comunes en la población como lo son las cardiovasculares, también recopilar información sobre obesidad, estilos de vida saludable entre otras; esto nos facilitara realizar un primer panorama de que problemas presentan los trabajadores realizando así una clasificación desde los de mayor impacto al menor, para así poder generar estrategias que mejoren la calidad de vida y de trabajo de los colaboradores.

- Aplicación de la encuesta “Estilos de Vida y Entornos de Trabajo Saludables” a los colaboradores de la entidad, con el fin de sistematizar y conocer la información, para así determinar el panorama actual de la Lotería del Tolima

Una vez se tenga recolectada la información se procederá a:

- Analizar la información, esto con el fin de conocer los estilos de vida que tienen los trabajadores y la percepción del entorno laboral al interior de la entidad.
- Realizar un informe de los resultados obtenidos.

Promoción de la salud

La Lotería del Tolima, ha dispuesto de actividades y estrategias, encaminadas a la promoción de la salud de los colaboradores de la entidad, dentro de las cuales se encuentran en desarrollo las siguientes:

- Realiza comunicación gráfica mediante correos informativos, campañas en la entidad, así como difusión audiovisual.
- Realiza ferias de la salud en la entidad (Semana de la Salud).
- Se cuenta con un aplicativo de Positiva ARL, el cual se activa en los computadores de cada uno de los colaboradores para la realización de Pausas Activas en cada uno de sus puestos de trabajo.
- La entidad ha dispuesto de un espacio de estacionamiento para los colaboradores que se desplazan en bicicleta a las instalaciones de la lotería del Tolima el cual se encuentra ubicado en el Parqueadero de la sede Casa Giralda.

Por otra parte, se tiene proyectada la implementación de:

- Programa Salas Amigas de la Familia Lactante en el Entorno Laboral.
- Sensibilización a todos los colaboradores de la lotería del Tolima sin importar su tipo de contratación, en temas como actividad física, manejo del estrés, consumo de sustancias Psicoactivas (Alcohol, drogas y tabaco), entre otras.

Prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo

La Lotería del Tolima ha dispuesto de actividades y estrategias, encaminadas a la prevención de enfermedades y de accidentes de trabajo, dentro de las cuales se encuentran en desarrollo las siguientes:

- Acompañamiento a los colaboradores en temas de ergonomía con la ayuda de una fisioterapeuta, la cual enseñará al trabajador las formas correctas para poder desempeñar sus labores de manera óptima manteniendo la integridad de su salud.
- Campañas de prevención de accidentes como señalizaciones de prevención, textos alusivos, entre otros.
- Estrategias de comunicación como una medida de prevención.

Acciones de protección y salud en el trabajo

La Lotería del Tolima ha dispuesto de actividades y estrategias, las cuales buscan la protección del trabajador al momento de desempeñar sus labores, dentro de las cuales se encuentran en desarrollo de:

- Implementación del programa de atención al consumo de tabaco, alcohol y drogas.

Indicador del programa

META	INDICADOR
Realizar el 80% de las actividades del Programa de entornos de trabajo saludable durante cada cuatrimestre.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades ejecutadas}}{\text{N}^\circ \text{ de actividades programadas}} \times 100$

Indicadores de los programas actuales

INDICADORES PVE BIOMECÁNICO	
OBJETIVO	INDICADOR
Establecer estrategias para la prevención, intervención y control de los eventos asociados con el desarrollo de los Desórdenes Músculo Esqueléticos que afecten a los Servidores de la Entidad.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades ejecutadas}}{\text{N}^\circ \text{ de actividades programadas}} \times 100$
	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de inspecciones de puestos realizados}}{\text{N}^\circ \text{ de puestos programados}} \times 100$
	$\frac{\text{N}^\circ \text{ trabajadores que participan en las escuelas}}{\text{N}^\circ \text{ total de trabajadores programados}} \times 100$

INDICADORES PVE PSICOSOCIAL	
OBJETIVO	INDICADOR
Realizar acciones de intervención y control que permitan gestionar los riesgos psicosociales encontrados con la finalidad de disminuir la accidentalidad y enfermedad laboral.	$\frac{\text{No. Actividades ejecutadas durante el período}}{\text{Actividades planificadas durante el período}} \times 100$
	$\frac{\text{Reducción del No. de trabajadores por nivel de riesgo en dominio y dimensión en el periodo actual}}{\text{No. de trabajadores en niveles de riesgo alto y muy alto en dominio y dimensión en el periodo anterior}} \times 100$
	$\frac{\text{No. de casos nuevos confirmados en el periodo evaluado}}{\text{Total de trabajadores expuestos durante el mismo periodo}} \times 100$
	$\frac{\text{No. De servidores cubiertos por el programa}}{\text{servidores expuestos al riesgo psicosocial}} \times 100$

INDICADORES PVE CARDIOVASCULAR	
OBJETIVO	INDICADOR
Disminuir la probabilidad de ocurrencia de enfermedades cardiovasculares dentro de la población trabajadora de la Lotería del Tolima.	<u>N° de actividades del programa realizadas</u> x 100 N° de actividades programadas
	<u>N° de trabajadores en riesgo evaluado</u> x 100 N° de trabajadores programados
	<u>N° de objetivos cumplidos del programa en el periodo</u> x 100 N° de objetivos del programa
	<u>N° de casos nuevos en el periodo de tiempo</u> N° de trabajadores expuestos
	<u>N° de trabajadores con ECV (casos nuevos y antiguos)</u> N° de trabajadores expuestos

TASA DE PREVALENCIA	
DEFINICION	INDICADOR
Este indicador refleja todos los eventos (tanto nuevos como antiguos) de enfermedad laboral.	<u>N° de casos reconocidos (Nuevos y Antiguos) de enfermedad laboral</u> x K N° total de trabajadores en el periodo

TASA DE INCIDENCIA DE ENFERMEDADES LABORALES	
DEFINICION	INDICADOR
Este indicador refleja todos los eventos nuevos de enfermedad laboral.	<u>N° de casos nuevos con enfermedad laboral</u> x K N° total de horas hombre trabajadas

EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El programa será actualizado como mínimo una vez al año. La evaluación del programa debe contemplar el cumplimiento de los programas internos como los son: los de vigilancia epidemiológica, las actividades realizadas por el área, así como cada uno de los programas.

EVIDENCIAS

- Listados de asistencia a las actividades y encuestas de satisfacción.
- Difusión de información de las actividades del programa mediante medios audiovisuales.

WEB GRAFIA Y REFERENCIAS

- Agencia Europea Para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (23 de Octubre de 2019). EU- OSHA. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- American Diabetes Association. (20 de Marzo de 2015). American Diabetes Association. Obtenido de <http://archives.diabetes.org/es/vivir-condiabetes/tratamiento-y-cuidado/el-control-de-la-glucosa-en-lasangre/hiperglucemia.html>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional: La Dinámica del Éxito en las Organizaciones. México: Mc Graw Hill.
- Cuidate Plus+. (1 de Enero de 2019). Cuidate Plus+. Obtenido de <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/enfermedadesascularesdelrazon/hipertension-arterial.html>
- Mayo Clinic. (24 de Febrero de 2018). Mayo Clinic. Obtenido de <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/obesity/symptoms-causes/syc-20375742>
- Medline Plus. (22 de 2 de 2018). Medline Plus. Obtenido de <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/000403.htm>
- Ministerio de Salud. (9 de Julio de 2015). www.minsalud.gov.co. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/SA/abc-entornos-saludables.pdf>
- National Institute of Diabetes and Digestive and Kidney Diseases. (1 de Noviembre de 2016). National Institute of Diabetes and Digestive and Kidney Diseases. Obtenido de <https://www.niddk.nih.gov/health-information/informacion-de-la-salud/diabetes/información-general/que-es>
- National Institute of Diabetes and Digestive and Kidney Diseases. (1 de Agosto de 2016). National Institute of Diabetes and Digestive and Kidney Diseases. Obtenido de <https://www.niddk.nih.gov/health-information/informacion-de-la-salud/diabetes/informacion-general/prevenir-problemas/hipoglucemia>

- Organización Mundial de la Salud. (1 de Enero de 1994). World Health Organization. Obtenido de https://www.who.int/substance_abuse/terminology/lexicon_alcohol_drugs_spanish.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (1 de Enero de 2010). World Health Organization.
- Pan American Health Organization. (30 de Enero de 2016). Pan American Health Organization. Obtenido de <https://www.paho.org/hq/index.php?lang=en>
- Saunders, E. (14 de 8 de 2017). MedlinePlus. Obtenido de <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/001945.htm>
- Saunders, E. (2 de 7 de 2019). Medline Plus. Obtenido de <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/007278.htm>
- Universidad del Rosario. (1 de Enero de 2019). Universidad del Rosario. Obtenido de <https://www.urosario.edu.co/Universidad-Ciencia-Desarrollo/ur/Fasciculos-Anteriores/Tomo-II-2007/Fasciculo-7/ur/Que-es-el-sedentarismo/>
- Universidad Mariana. (1 de Mayo de 2018). Universidad Mariana. Obtenido de <http://www.umariana.edu.co/images/Gestion-Talento-Humano/estilos-vida-saludable.pdf>
- World Health Organization. (1 de Noviembre de 1999). Regional Guidelines For The Development of Healthy Workplaces. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehwproguidelines.pdf

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	FECHA
01	Se crea el “Programa entorno laboral saludable, el cual se origina en la Especificación.	5/10/2022

CONTROL DE FORMALIZACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Dayanna Triana Camargo____Profesional contratista Administradora en seguridad y salud en el trabajo	Blanca Ena Barragan Toro____secretaria general y jurídica.	Gerente General

Original firmado