



PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL SALUDABLE

GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER

SECRETARIA GENERAL

ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ÁREA DE TALENTO HUMANO AÑO: 2026

Actualizado por: Alvaro Enrique Pérez Valencia	Revisado por: Mabel Amparo Colmenares Becerra Sandra Paola Berrio Murillo	Aprobado por: Sandra Yaneth Quintero Martínez
Cargo: Profesional Especializado Contratista – Secretaria General	Cargo: Profesional Especializado Profesional Universitario Secretaria General	Cargo: Profesional Especializado- Talento Humano
Fecha de Actualización: Enero 2026	Fecha de Revisión: Enero 2026	Fecha de aprobación: Enero 2026

Tabla de Contenido

Introducción.....	4
Objetivos	8
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos	8
Beneficiarios.....	10
Glosario	10
Índice de Masa Corporal.....	13
Perímetro Abdominal	13
Enfermedades Cardiovasculares.....	13
Tensión Arterial.....	13
Entidad Promotora de Salud.....	14
Promoción y Prevención.....	14
Cardiopatía Coronaria	14
Enfermedad Cerebrovascular	14
Normatividad	15
Justificación.....	24
Marco de Referencia	26
Fundamentos Teóricos.....	28
El Sedentarismo	28
Índice de Masa Muscular.....	28
IMC y Ausentismo Laboral.....	29
Ejercicio Físico.....	29
Principios del Ejercicio	30
Beneficios de la Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo.....	31
Para la organización	31
Para los trabajadores.....	32

Beneficios psicológicos y mentales	32
Beneficios físicos	33
Hábitos saludables para implementar en la oficina	34
Diagnóstico de Condiciones de Salud de los funcionarios de la Administración	
Departamental	35
Metodología.....	69
Hábitos y estilos de vida saludable.	69
Clasificación de estado de peso (necesario para el tamizaje de IMC)	69
Actividades de tamizaje IMC.....	69
Actividad Deportiva.....	70
Actividad Física Musicalizada	71
Actividad de Formación de Líderes	72
Actividad de Nutrición	73
Igualmente, para la implementación del programa se encuentran relacionado con el de desórdenes musculo esqueléticos	73
Pausas activas.....	74
Higiene postural y manejo de cargas.....	75
Prevención de enfermedades Desordenes Musculo Esqueléticos	75
Posturas de trabajo.....	75
Evaluación del Programa.....	76
Indicadores.....	76
Indicador de cumplimiento de las actividades.....	76
Indicador de Cobertura	77
Cronograma de Actividades.....	78

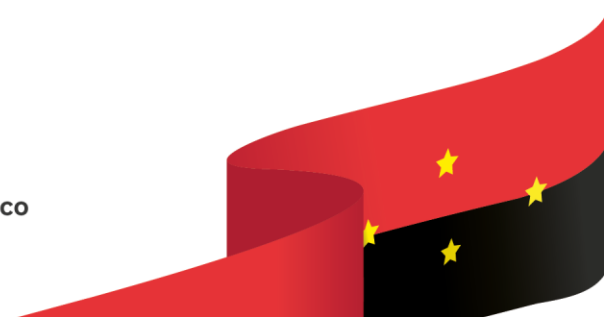
Introducción

La Función pública viene liderando la estrategia de entorno laboral saludable en alianza con la Universidad Santo Tomas y el Ministerio del Transporte, en el marco del Programa de Bienestar Social, el cual busca generar un mejor ambiente de trabajo basado en la práctica de hábitos de vida saludable y actividad física.

Para la Organización Mundial de la Salud – OMS un entorno laboral saludable es “aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores:

- La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo, incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.
- Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo.
- Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.

Los peligros que amenazan la seguridad física de los trabajadores incluyen, por ejemplo, riesgos mecánicos por máquinas; riesgos eléctricos; deslizamientos o caídas de alturas, entre otros. Es habitual pensar en los riesgos físicos como los únicos que tienen efecto en la seguridad de los trabajadores, pero no siempre es así, algunas veces los riesgos no físicos



o riesgos psicosociales también pueden afectar la seguridad física, y por supuesto la salud mental y el bienestar”. (Función Pública, s.f.)

En concordancia con lo mencionado, para la OMS y la OPS, la promoción de la salud en el lugar de trabajo interfiere en la ejecución de una serie de políticas y actividades o tareas en los lugares de trabajo, planteadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles a aumentar el control sobre su salud y mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países. A su vez, es necesario tener en cuenta el lugar de trabajo, ya que puede ser cualquier entorno en el cual las personas ejercen control ocupacional. Sumado la promoción de la salud en el contexto laboral convocando la participación de trabajadores, empleadores y otros actores sociales interesados en la puesta en práctica de iniciativas acordadas en forma conjunta para la salud y el bienestar de la fuerza laboral ¹, para lo cual se generan principios fundamentales, en cuanto a la promoción de la salud a nivel laboral².

Cabe resaltar, que el fomento de estilos de vida y trabajo saludable, parten del impulso de un plan de acción coordinado y con esfuerzo común entre trabajadores y el empleador, además de la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, con relación al tiempo que permanece los trabajadores dentro de la organización; y por ende se busca la adopción de medidas que permitan al trabajador evitar el sedentarismo y hábitos que afecten la calidad de vida y el estado de salud.

¹ CIE.EL CIE y la movilización de las enfermeras para la promoción de la salud. (publicación periódica en línea) 200; Disponible en: <http://www.inc.ch>

² Ibid

Por otra parte, la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores son sumamente importantes para los trabajadores y sus diferentes vínculos, y también para la productividad, competitividad y sostenibilidad de las empresas y por ende para las economías de los países. Según los cálculos actuales, dos millones de hombres y mujeres fallecen anualmente como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades o traumatismos relacionados con el trabajo³. igualmente, se calcula que cada año se producen 160 millones de casos nuevos de enfermedades relacionadas con el trabajo⁴. Además, el 8% de la carga global de las enfermedades provenientes de la depresión es actualmente atribuida a los riesgos ocupacionales⁵.

En continuidad con el párrafo anterior, los datos recopilados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) solamente abarcan las lesiones y enfermedades que se producen en los centros de trabajo registrados, pertenecientes al sector convencional de la economía. En muchos países la mayor parte de los trabajadores pertenecen al sector no convencional, en los cuales no se lleva ningún tipo de registro o control a nivel de los traumatismos o las enfermedades relacionadas con el trabajo, y mucho menos se ejecutan programas dirigidos a prevenir este tipo de problemas. Por lo tanto, ocuparse de esta carga de morbilidad enorme, su costo económico y la pérdida a largo plazo de recursos humanos provocados por la insalubridad de los lugares de trabajo es un reto formidable para los

³ ILO, Facts on safety at work. April 2015

⁴ ILO/WHO join press release, Number of work – related accidents and illnesses continues to increase: ILO and WHO join in call for prevention strategies. 28 april 2005.

⁵ PRUSS – USTUN A, Corvalan C. Preventing disease through health environments: towards an estimate of the environmental burden of disease. Geneva: WHO, 2006

países, los sectores económicos, los responsables de las políticas de salud y los profesionales⁶.

Con base en la información sustentada, la relación existente entre el Talento Humano y la Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser estrecha ya que lo que se pretende con este programa es intervenir a nivel de prevención las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, reducir los índices de ausentismo, brindar protección y promoción de la salud de los trabajadores. Por lo tanto, la Gobernación de Norte de Santander a través del Área de Talento Humano busca con la implementación del Programa Entorno Laboral Saludable, 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.

⁶https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311_spa.pdf;jsessionid=449D585BE27BFF10690B84C5C7C40354?sequence=1

Objetivos

Objetivo General

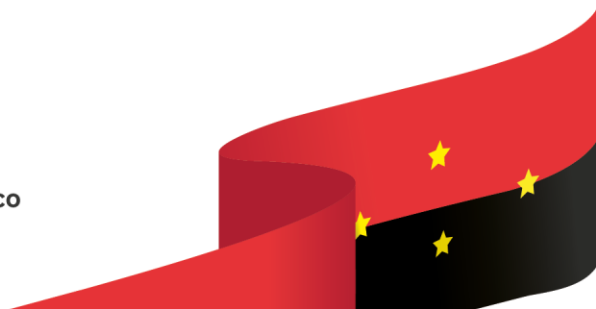
Desarrollar el Programa Entorno Laboral Saludable en la Gobernación de Norte de Santander, con el fin de sensibilizar, capacitar y promover la importancia de los Hábitos y Estilos de Vida Saludables e identificación de signos de alarma de riesgo cardiovascular a Secretarios de Despacho, funcionarios de la Administración Departamental y contratistas; enfocados en la promoción de la salud física, mental, prevención de enfermedades y de esta manera disminuir la incidencia y prevalencia de patologías de diferentes orígenes con sus secuelas respectivamente, principalmente de origen cardiovascular y osteomuscular de los colaboradores de la entidad.

Objetivos Específicos

- Aumentar el compromiso de la alta dirección y las partes interesadas (líderes sindicales) en la integración de los lugares de trabajo saludables con los valores y objetivos de la entidad.
- Sensibilizar a los Secretarios de Despacho, servidores y contratistas de la Gobernación Norte de Santander en los diferentes hábitos de vida saludable que pueden contribuir a tener una vida sana.
- Motivar a los funcionarios a través del Programa de Incentivos para el desplazamiento en bicicleta desde la vivienda al lugar de trabajo.
- Realizar actividades de recreación y deporte que permitan la prevención de enfermedades derivadas del sedentarismo y alimentación no saludable.
- Fomentar hábitos de vida saludable como la actividad física y alimentación sana en el ámbito personal, laboral y social.
- Promover los ambientes saludables familiares, laborales y sociales.



- Promover una cultura de auto cuidado, responsabilidad individual, hábitos de vida saludable y hacia la práctica de actividad física para disminuir los efectos negativos del sedentarismo con apoyo de INDENORTE



Beneficiarios

El Programa de Entorno Laboral Saludable está dirigido a todos los servidores públicos y contratistas de la Gobernación Norte de Santander.

Glosario

Alimentación

Es el proceso por el cual un ser vivo incorpora alimentos a su organismo con el fin que éste tome lo necesario para proporcionar la energía al cuerpo⁷.

Actividad física

Es todo movimiento del cuerpo que hace trabajar a los músculos y requiere más energía que estar en reposo. Caminar, correr, bailar, nadar, practicar yoga y trabajar en la huerta o el jardín.

Auto cuidado

Obligación de toda persona de velar por el mejoramiento, la conservación y la recuperación de su salud personal y la salud de los miembros de su hogar, evitando acciones y omisiones perjudiciales, y cumpliendo las instrucciones técnicas y las normas obligatorias que dicten las autoridades competentes⁸.

Ambiente psicosocial

Está conformado por todas las relaciones sociales de los trabajadores dadas en el contexto laboral y dentro del ambiente y jornada laboral⁹.

⁷<https://www.segurosalfa.com.co/Portals/0/Documentos%20vinculados/Seguridad%20social/ARL/SG-SST/GUIA%20DE%20ESTILOS%20DE%20VIDA%20Y%20TRABAJO%20SALUDABLE.PDF?ver=2017-06-16-101757-327>

⁸ <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/lineamiento-nacional-prevencion-consumo-sps.pdf>

⁹ https://www.paho.org/hon/index.php?option=com_docman&view=download&alias=382-estilos-vida-saludable-actividad-fisica&category_slug=desarrollo-humano-sostenible-y-estilos-de-vida-sal&Itemid=211

DME: Desordenes musculo esqueléticos.

Ejercicio

Es parte de la actividad física, cuyos movimientos corporales son planificados, estructurados y secuenciales con el propósito de mejorar el rendimiento y desarrollo físico¹⁰.

Entorno laboral 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 jefes y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices¹¹.

ENT: Enfermedades no Trasmisibles

Estilos de vida saludables

Conjunto de actitudes y comportamientos que adoptan y desarrollan las personas de forma individual o colectiva para satisfacer sus necesidades como seres humanos y

¹⁰ <https://www.segurosalfa.com.co/Portals/0/Documentos%20vinculados/Seguridad%20social/ARL/SG-SST/GUIA%20DE%20ESTILOS%20DE%20VIDA%20Y%20TRABAJO%20SALUDABLE.PDF?ver=2017-06-16-101757-327>

¹¹ Regional guidelines for the development of healthy workplaces. World Health Organization, Regional Office for the Western Pacific November 1999. http://www.who.int/occupational_health/publications/wproguielines/en/index.html accessed 10 July 2009

alcanzar su desarrollo personal. Representan los hábitos, prácticas diarias y las actividades que realiza el individuo y que influyen en su salud¹².

OIT: Organización Internacional del trabajo

OMS: Organización Mundial de la Salud

Promoción de la salud

Permite que las personas tengan un mayor control de su propia salud. Abarca una amplia gama de intervenciones sociales y ambientales destinadas a beneficiar y proteger la salud y la calidad de vida individuales mediante la prevención y solución de las causas primordiales de los problemas de salud, y no centrándose únicamente en el tratamiento y la curación¹³.

Salud

Como un estado de completo bienestar físico, mental y social, lo que supone que este concepto va más allá de la existencia o no de una u otra enfermedad. En consecuencia, más que de una vida sana hay que hablar de un estilo de vida saludable del que forman parte la alimentación, el ejercicio físico, la prevención de la salud, el trabajo, la relación con el medio ambiente y la actividad social¹⁴.

Sketch

Es una escena, generalmente humorística, que dura entre uno y diez minutos aproximadamente. En ella participan actores o comediantes y puede ser montada en un teatro o difundida por televisión e Internet¹⁵.

¹² <https://www.segurosalfa.com.co/Portals/0/Documentos%20vinculados/Seguridad%20social/ARL/SG-SST/GUIA%20DE%20ESTILOS%20DE%20VIDA%20Y%20TRABAJO%20SALUDABLE.PDF?ver=2017-06-16-101757-327>

¹³ <https://www.who.int/features/qa/health-promotion/es/>

¹⁴ https://www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/particulares/biblioteca-de-salud/estilo-vida/prepro_080021.html

¹⁵ Glosario de términos de Alcohol y drogas. Organización Mundial de la Salud 1994

Sustancias

Droga de abuso, medicamento o toxico. Las sustancias se agrupan en alcohol, alucinógenos, anfetaminas o simpaticomiméticos de acción similar, cafeína, cannabis, cocaína, fenciclidina o arilciclohexaminas de acción similar, inhalantes, nicotina, opioides, sedantes, hipnóticos y ansiolíticos o mezclas de cualquiera de las anteriores.

Índice de Masa Corporal

(IMC) es un número que se calcula con base en el peso y la estatura de la persona. Para la mayoría de las personas, el IMC es un indicador confiable de la gordura y se usa para identificar las categorías de peso que pueden llevar a problemas de salud.

Perímetro Abdominal

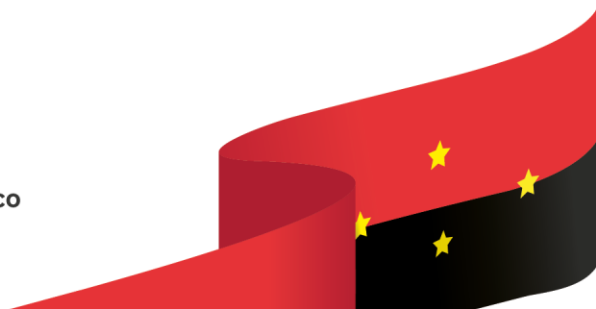
La Organización Mundial de la Salud (OMS) establece el valor máximo saludable del perímetro abdominal en 88 centímetros en la mujer, mientras que en el hombre el valor es de 102 centímetros.

Enfermedades Cardiovasculares

Las enfermedades cardiovasculares son un conjunto de trastornos del corazón y de los vasos sanguíneos

Tensión Arterial

Es la fuerza que ejerce la sangre contra las paredes de los vasos (arterias) al ser bombeada por el corazón. Cuanto más alta es la tensión, más esfuerzo tiene que realizar el corazón para bombear. La mayoría de las personas con hipertensión no muestra ningún síntoma.



Entidad Promotora de Salud

Son las encargadas de afiliación, el registro de afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud y el recaudo de los aportes que trabajadores y empleadores deben hacer por ley para acceder al Servicio.

Promoción y Prevención

La promoción de la salud es un concepto mucho más amplio en el que caben acciones de naturaleza diversa, por ejemplo, construir un gimnasio al aire libre es promover salud, sin que por ello se hayan ejecutado acciones de educación para la salud.

Cardiopatía Coronaria

Es un estrechamiento de los pequeños vasos sanguíneos que suministran sangre y oxígeno al corazón. Esta enfermedad también se denomina arteriopatía coronaria.

Enfermedad Cerebrovascular

Ocurre cuando el flujo de sangre se detiene en una parte del cerebro.

Normatividad

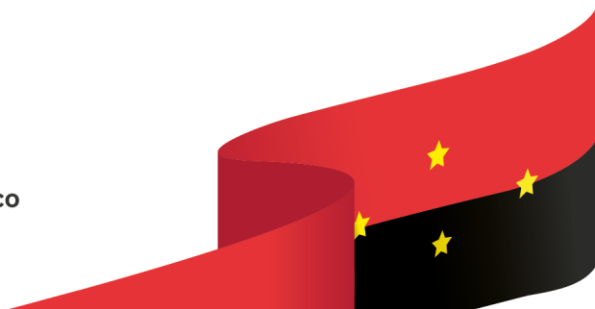
NORMA	DESCRIPCION
Constitución Política	Art. 49: La salud es responsabilidad directa del Estado, Art. 52 Modificado por el acto legislativo 02 “Por el cual se modifica el artículo 52 de la constitución Política de Colombia y El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y Desarrollar una mejor salud en el ser humano. El deporte
Código Sustantivo del Trabajo	Establece entre otras las obligaciones del patrono respecto a seguridad y prevención de riesgos.
Resolución 2400 de 1979	Estatuto de Seguridad Industrial, orientado al cumplimiento de las normas mínimas para la prevención de accidentes de trabajo.
Resolución 2013 de 1986	Define las funciones del comité de medicina, higiene y seguridad industrial. Resolución 1016 de 1989. Reglamenta los programas de salud ocupacional en las empresas y los subprogramas de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene y seguridad industrial; el Comité Paritario de Salud Ocupacional y su registro ante el Ministerio de trabajo; obliga a las empresas a tener cronograma de actividades e indicadores de evaluación en salud ocupacional.

Resolución 1016 de 1989	Artículo 10 numeral 16. Promover actividades de recreación y deporte.
Resolución 1075 de 1992	Actividades en materia de Salud Ocupacional, en el subprograma de Medicina Preventiva. Se establecen acciones de control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo.
Decreto 1295 del 22 de junio de 1994	Art. 2. Dentro de los objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales se encuentra establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo en las que se encuentran los psicosociales. Art. 21. Plantea que dentro de las obligaciones del empleador se encuentra procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo. Art. 22. Presenta como una de las
Ley 115 de 1994	Reconoce a la educación física, la recreación y la utilización adecuada del tiempo libre, como uno de los fines de la educación colombiana, y establece su carácter de Proyecto pedagógico transversal, obligatorio del currículo en la educación preescolar, básica y media.

Ley 181 de 1995	Dispone como uno de los objetivos del Estado garantizar el acceso de las personas a la práctica del deporte y la recreación, fomentar la creación de espacios que faciliten la actividad física, el deporte y la recreación como hábito de salud y mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar social.
Ley 397 de 1997	Señala diferentes alternativas para promover la práctica de la actividad física, en la medida que múltiples expresiones culturales están basadas en el movimiento.
Resolución 1956 de 2008	Adopta medidas en relación con el consumo de cigarrillo de tabaco, específicamente sobre los ambientes libres de humo.
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 2508 de 2012	Se elaboró el reglamento técnico por el cual se establece los requisitos que deben cumplir los alimentos envasados que contengan grasas trans y/o grasas

Ley 1335 de 2009	Contempla las 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 de tabaco y el abandono de la dependencia de tabaco del fumador. Entre otras medidas, determina la implementación de los ambientes 100% libres de humo en Colombia; la prohibición total de la publicidad, la promoción y el patrocinio de los productos del tabaco.
Ley 1355 de 2009	Artículo 20. Día de Lucha contra la Obesidad y el Sobrepeso y la semana de hábitos de vida saludable. Declárese el 24 de septiembre como el Día Nacional de Lucha contra la Obesidad y el Sobrepeso y su correspondiente semana como la semana de hábitos de vida saludable.

Ley 1562 de 2012	Artículo 11. Servicios de Promoción y Prevención. Del total de la cotización las actividades mínimas de promoción y prevención en el Sistema General de Riesgos Laborales por parte de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales serán las siguientes... f) Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas;
------------------	--



Ley 1566 de 2012	Art. 6. Promoción de la salud y prevención del consumo de sustancias psicoactivas. El Gobierno Nacional en el marco de la Política Pública Nacional de Prevención y Atención a la adicción de sustancias psicoactivas formulará líneas de política, estrategias, programas, acciones y procedimientos integrales para prevenir el consumo, abuso y adicción a las sustancias mencionadas en el artículo 1° de la presente ley, que asegure un ambiente y un estilo de vida saludable, impulsando y fomentando el desarrollo de programas de prevención, tratamiento y control del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas, lícitas o ilícitas al interior del lugar de trabajo, las cuales serán implementadas por las Administradoras de Riesgos Profesionales.
Ley 9 de 1979 Código Sanitario Nacional	El título III, determina la organización de la Salud Ocupacional en los lugares de trabajo, condiciones ambientales, riesgos químicos, biológicos, físicos. Autoriza al Ministerio de Salud para fijar valores límites permisibles. Establece normas de seguridad industrial, medicina preventiva y saneamiento básico, en los ambientes de trabajo.

Ley 50 de 1990:	Artículo 21. Adicionase al Capítulo II del Título VI Parte Primera del Código Sustantivo del Trabajo el siguiente artículo: “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 1109 de 2006	Por medio de la cual se aprueba el “Convenio Marco de la OMS para el Control del Tabaco”, hecho en Ginebra, el veintiuno (21) de mayo de dos mil tres (2003).
Ley 715 de 2021	Determina que corresponde a las entidades territoriales, coordinar acciones entre los municipios que permitan fomentar la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física.
Ley 1562 de 2012	“Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”

Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Artículo 23. Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Eventos deportivos y recreacionales.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículo 36. Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.



Circular externa no 111 de 2017	Cumplimiento acuerdos alcanzados como resultado de la negociación colectiva adelantada con las organizaciones sindicales de empleados públicos.
Decreto 2771 de 2008	Por el cual se crea la Comisión Nacional Intersectorial para la coordinación y orientación superior del fomento, desarrollo y medición de impacto de la actividad física.
Decreto 1072 de 2015	Artículo 2.2.4.6.8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.

Justificación

La Organización Mundial de la Salud – OMS define el entorno saludable como “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad”.

Las entidades deben preocuparse por desarrollar un entorno de trabajo que no perjudique la salud tanto física como mental de los trabajadores y por supuesto a su seguridad y bienestar.

En estos momentos las entidades no solo trabajan para conseguir dinero, también se enfocan en lograr los objetivos y metas propuestas, por lo tanto, se requiere de los trabajadores, para lo cual se deben tomar todas las medidas necesarias para que las condiciones físicas y mentales sean las adecuadas.

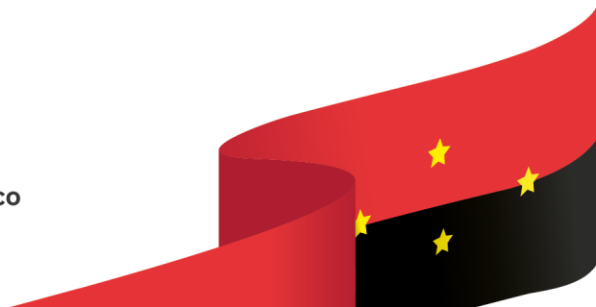
Los daños sobre la salud física y mental de los trabajadores, impacta de forma negativa en la entidad dejando como consecuencias reducción considerable de la productividad, mala imagen de la empresa, incremento de la siniestralidad, aumento del absentismo presencial, baja motivación laboral y compromiso.

Por eso, el Programa de Entorno Laboral Saludable juega un papel importante en los trabajadores, ya que fortalece el espíritu, desarrolla habilidades y destrezas, genera estilos de vida saludable, contribuye al crecimiento económico representado en capital social y mejores estándares de salud, disminuyéndose los altos porcentajes de sedentarismo, obesidad y la prevención de enfermedades crónicas no transmisibles. Así mismo, los antecedentes se encuentran enmarcados en la Constitución Política Nacional: Art. 49: La salud es responsabilidad directa del Estado, Art. 52 Modificado por el acto legislativo 02 “Por el cual se modifica el artículo 52 de la constitución Política de Colombia y el ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y

desarrollar una mejor salud en el ser humano. El deporte y la recreación, forman parte de la educación y constituyen gasto público social. Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo. Por lo anterior, la Gobernación de Norte de Santander se encargará de fomentar estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas.

A su vez, el siguiente programa se diseña teniendo en cuenta los programas de vigilancia epidemiológica, en prevención de desórdenes musculo esqueléticos, psicosocial y cardiovascular, fuentes de información como, hallazgos en el auto reporte condiciones de salud, perfil sociodemográfico, análisis de estadísticas del ausentismo presentado en el periodo 2023 y la evaluación del clima laboral. Así mismo, el diagnóstico de condiciones de salud del año 2023 se realizó con la información de las evaluaciones médicas ocupacionales tanto de ingreso como periódicas de un porcentaje de funcionarios que asistieron y se encuentra a la espera de los que hacen falta, evidenciando afectaciones cardiovasculares y musculoesqueléticas, Igualmente, un porcentaje considerable de trabajadores específicamente el 61,49 % les recomendaron implementar hábitos y estilos de vida saludable como consecuencia de la alteración en el Índice de Masa Corporal ya que un 67,65% presenta sobrepeso, obesidad grado I, II, y III requiriendo de tomar medidas de control inmediatas para la prevención de patologías que generen sintomatología y por ende afecten el desempeño del rol laboral.

En concordancia con lo referido, es necesario resaltar otros fundamentos legales que justifican y sustentan el programa como lo son: (Plan Nacional desarrollo 2014 -2016) Base del trabajo intersectorial. Ley 1122 del 2007. Plan Nacional de Salud Pública (Promoción de Estilos de Vida Saludable). Ley 769 de 2002.Código Nacional de Transito. Opciones de movilización apropiadas para efectos positivos en la salud, integración social, disminución de polución. Ley 715 de 2001. Decreto 1072 2015.

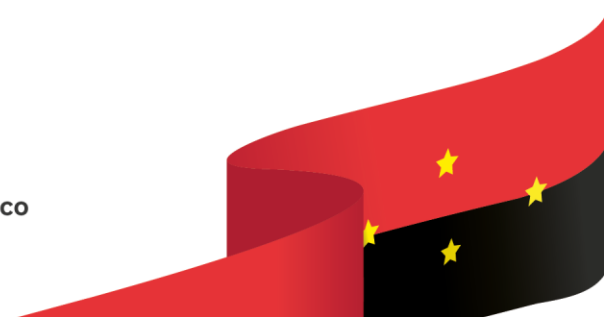


Igualmente, la coordinación de acciones con los entes Municipales Departamentales en fomento del deporte, la recreación y la actividad física. Ley 397 de 1997. Ley General de la Cultura, (Promoción de la actividad física a través de la cultura y las tradiciones). Ley 181 de 1995. Ley del deporte. Además, del el Plan Decenal del Deporte la Recreación la Educación Física, la Actividades Física para el desarrollo humano 2009-2019 Ley 115 de 1994. La obligación de los municipios de planear y desarrollar de programas y actividades. Ley 99 de 1993. Ministerio del Medio ambiente (Adecuación de Espacios y zonas verdes para la práctica de la actividad física, actividades deportivas y recreativas). Ley 50 de 1990. Código Sustantivo del Trabajo y Ley 361 del 97. Ley General de discapacidad.

Por eso, la Gobernación de Norte de Santander conociendo las necesidades reales de los funcionarios, busca a través de la implementación de este programa aumentar la prevalencia de actividad física e incidir sobre esos factores que afectan la calidad de vida de los funcionarios de la entidad y proporcionar herramientas para gestionar el estrés y reducirlo, flexibilidad horaria, iniciativas enfocadas a prevenir lesiones, a adquirir buenos hábitos alimenticios, a prevenir enfermedades crónicas y fomentar el transporte sano y sostenible como la bicicleta para ser una entidad saludable.

Marco de Referencia

Como estrategia para la implementación de prácticas saludables la Gobernación de Norte de Santander a través del Área de Talento Humano ha venido realizando en el marco del Programa de Bienestar Social y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo jornadas de promoción y prevención y la semana de la salud con el apoyo de entidades como ESE Norte, Central y Nororiental, Positiva ARL, Nueva EPS, Coomeva, Cafesalud, Gesi Salud, Seguros Bolívar, Universidad de Pamplona entre otras.



Así mismo, dentro del Programa de Bienestar Social los funcionarios han podido participar en Olimpiadas de empleados departamentales anualmente en distintas disciplinas deportivas como: Minitajo, Tejo, Bolas Criollas, Bolo Campesino, Rana, Natación, Atletismo, Parqués, Fútbol, Microfútbol, Billar, Pool, Ajedrez, Tenis de Mesa y Baloncesto en escenarios deportivos de Comfaoriente, Villa Silvania, Club Cazadores, INEM, la Confederación Obrera entre otros

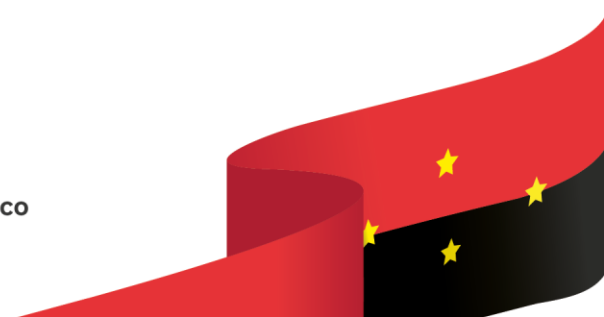
También cada dos años los funcionarios han participado en los Juegos Nacionales de Servidores Públicos en las diferentes sedes, representando al departamento en disciplinas como: Fútbol, Baloncesto Masculino y Femenino, Fútbol de Salón masculino y femenino, atletismo, natación, tejo, Minitajo, rana, ajedrez, dominó, parques, tenis de campo, tenis de mesa, billar. Igualmente, Norte de Santander fue sede para la realización de los XX Juegos Nacionales Deportivos de Servidores Públicos en el 2019. Cabe resaltar que en el 2025 se desarrollaron San Andrés Islas evidenciando una gran participación por parte de los funcionarios logrando triunfos significativos en las diferentes disciplinas.

Otras estrategias fueron la institucionalización de jornadas de actividad física para promover la buena salud de los funcionarios donde se ha contado con el apoyo de Indenorte, Comfaoriente, Secretaría de la Mujer entre otras.

Charlas con Indenorte relacionadas con los Hábitos y Estilos de Vida Saludables en las diferentes sedes de la Gobernación.

A través del Programa de Bienestar Social se han realizado jornadas de promoción y prevención donde se le ha enseñado a los funcionarios a identificar los signos de riesgo cardiovascular y a como realizar la fórmula para medir el perímetro abdominal.

Actualmente, se ha dado inicio al fomento del uso de la bicicleta como medio de transporte sano y sostenible por parte de los funcionarios de la Administración Departamental.



Todo lo anterior, con el fin de brindar bienestar físico, mental y familiar a todos los servidores públicos de la Administración Departamental y de esta manera encaminar a toda la población en espacios confortables, adecuados y de esparcimiento para liberar el stress, minimizar la incidencia de patologías, fortalecer el trabajo en equipo y de esta manera aumentar la productividad laboral.

Fundamentos Teóricos

El Sedentarismo

El sedentarismo entendido como la falta de movilidad o inactividad mínima necesaria que requiere el organismo para mantenerse saludable, es asumido como parte de la vida diaria y con él sus múltiples consecuencias como las enfermedades cardiovasculares y el aumento de la morbilidad por enfermedades asociadas como la obesidad, el estrés y el consumo de alcohol. Son muchos los factores que influyen o conllevan a momentos incapacitantes, junto con el estrés se encuentra otra situación que además de coadyuvar a generar molestias físicas es una de las situaciones que más está enfermando a la población especialmente la juvenil y la laboralmente activa. El sedentarismo lo define la Real Academia de la Lengua Española como: Dicho de un oficio o de un modo de vida de poca agitación o movimiento. Siendo así es claro que define los estilos de vida a los que la sociedad actual ha llegado, según estudios realizados se encuentra que el sedentarismo afecta significativamente el sistema músculo esquelético rebajando los niveles de masa magra y aumentando los de masa grasa.

Índice de Masa Muscular

El IMC es un indicador que relaciona el peso y la estatura y se utiliza frecuentemente para identificar el sobrepeso y la obesidad en los adultos. Se calcula

dividiendo el peso de una persona en kilogramos por el cuadrado de su talla en metros (kg/m^2) (OMS, 2016). La OMS (1995) propone la siguiente clasificación del estado nutricional de acuerdo al IMC: “Clasificación acorde al IMC: a) Delgadez grado 1: IMC 17.0 - 18.49 (leve) b) Delgadez grado 2: IMC 16.0 - 16.99 (moderada) c) Delgadez grado 3: IMC 16.0 (severa) d) Rango normal: IMC 18.50 - 24.99 e) Sobre peso grado I: IMC 25.00 - 29.99 f) Sobre peso grado II: IMC 30.00 - 39.99 g) Sobre peso grado III: IMC ≥ 40.00 .

IMC y Ausentismo Laboral

Partiendo del incremento alarmante de las estadísticas de personas con sobrepeso y obesidad, diferentes estudios han abordado la incidencia de esta condición modificable en el desempeño laboral y han encontrado que existe una relación directa entre el aumento del índice de masa corporal y los eventos de ausentismo laboral, baja productividad y aumento de costos relacionados con el ausentismo. Se menciona también que, aunque el índice de masa corporal es un indicador mundialmente aceptado, es posible que los límites para determinar quién está con sobrepeso y obesidad presenten errores, debido a que la composición corporal puede ser engañosa porque para determinar el componente real de grasa corporal es necesaria una intervención más integral (Finkelstein, Di Bonaventura, Burgess y Hale, 2010; Jans, van den Heuvel, Hildebrandt y Bongers, 2007; Robroek, van den Berg, Plat y Burdorf, 2011; Schmier, Jones y Halpern, 2006).

Ejercicio Físico

Tal como comentábamos al inicio del artículo, al hablar de calidad de vida hay que hacerlo desde las perspectivas de vivir mejor y, también, más años, para ello entre otras cuestiones, se hace necesario considerar esos hábitos comunes de vida o estilos de vida, pero no como está ocurriendo en la actualidad, que se empieza a considerar

cuando ya se tiene una edad avanzada, sino que habría que hacerlo desde edades tempranas. En este sentido, hay un reconocimiento cada día más creciente que las enfermedades y la mortalidad se relacionan más con los factores psicosociales y de medio ambiente que con la calidad de la asistencia médica per se (Pelletier, 1986). Por ejemplo, existen múltiples estudios que han relacionado hábitos comunes de salud y longevidad estableciéndose algunos de ellos como favorecedores de la longevidad. En cuanto al área que a nosotros nos incumbe, se ha detectado que el ejercicio retrasa la aparición de ciertas enfermedades y la muerte. Así, existen diversas investigaciones que tienden a señalar que la práctica física retrasa la muerte, en la medida en el que el índice de mortalidad correlaciona negativamente con el nivel de actividad física (Garfinkel y Stellman, 1988).

Concretamente, se ha demostrado que las personas que realizan ejercicio tienen un 50% menos de probabilidades de morir de muerte prematura que aquellos que son sedentarios (Paffenbarger, Hyde, Wing y Hsieh, 1986).

Una de las causas de mayor mortalidad en los países desarrollados es el infarto de miocardio, en esta línea también se han realizado estudios a fin de analizar si el ejercicio físico disminuía la mortalidad de pacientes que habían sufrido infartos de miocardio. Los resultados de varios meta análisis llegan a la conclusión de que el ejercicio reduce la mortalidad tras un infarto de miocardio entre un 20 y un 25% en el primer año (May, Eberlein y Furberg, 1982; Naughton, 1985; Oldridge, Guyat, Fisher y Rimm, 1988).

Principios del Ejercicio

Los ejercicios deben ser dirigidos a disminuir la tensión muscular y el estrés laboral; el diseño o la programación de los ejercicios deben ser diseñados acorde al área de trabajo y las actividades que los colaboradores realiza, es decir deben ser fáciles, seguros, terapéuticos y agradables. Las pausas saludables deben ser realizadas en

cortos tiempos a lo largo de la jornada laboral, es importante tener en cuenta que si las pausas se realizan al inicio de la jornada puede suceder que toda la tensión se acumule, es recomendable realizarlas don a tres veces a lo largo de la jornada. Cada ejercicio posee fundamentos técnicos específicos y recomienda el no improvisar con cualquier otro ejercicio, ya que no se tendría los efectos esperados y/o resultar en una lesión. Las indicaciones para ejecutar los ejercicios son los siguientes:

- ✓ Ejercicios de estiramiento: Deben tener una duración mínima de 5 segundos
- ✓ Ejercicios de movilización: Llevar a cabo como mínimo 5 ejecuciones por ejercicio o bien realizar cada ejercicio al menos durante 10 segundos.
- ✓ Ejercicios de fortalecimiento: realizar ejercicio de resistencia de muscular 2 series de 10 repeticiones.
- ✓ Ejercicios de coordinación: los ejercicios de coordinación deben ir encaminados en mejorar la concentración y evitar la fatiga mental. e) Ejercicios de integración grupal

Beneficios de la Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo¹⁶

Para la organización

- ✓ Los estilos de vida y 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 e incrementa la productividad laboral.
- ✓ Un programa de salud y seguridad bien administrado • Una imagen positiva y solidaria.
- ✓ Mejora la moral del equipo de trabajo

¹⁶ OMS. The Health - Promoting Workplace: Making it Happen. 1998. - WHO/HPR/HEP/98.9

- ✓ Reduce la rotación
- ✓ Reduce el ausentismo
- ✓ Reduce costos de seguros por cuidado de la salud
- ✓ Reduce riesgo de multas y litigios.

Para los trabajadores

- ✓ Un ambiente de trabajo seguro y saludable
- ✓ Mejora la autoestima
- ✓ Reduce el estrés
- ✓ Mejora la moral
- ✓ Incrementa la satisfacción laboral
- ✓ Aumenta la destreza para la protección de la salud
- ✓ Mejora la salud
- ✓ Mejora el sentido de bienestar
- ✓ 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.

Beneficios psicológicos y mentales

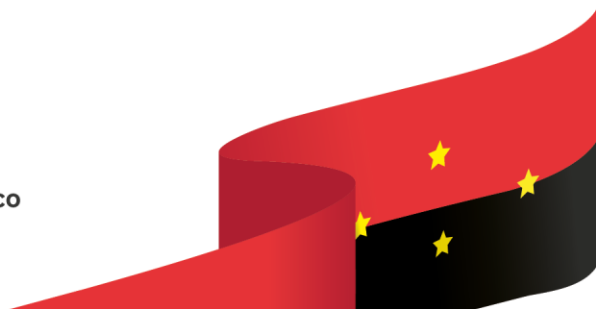
- ✓ Mejora el estado de ánimo
- ✓ Reduce el riesgo de depresión
- ✓ Disminuye el estrés.
- ✓ Merma los estados de ansiedad.
- ✓ Aumenta la autoestima
- ✓ Fortalece la imagen corporal positiva
- ✓ Se genera una sensación general de bienestar.

- ✓ Permite crear nuevas relaciones con otras personas y hacer amigos con mayor facilidad.
- ✓ Mejora el desempeño y la satisfacción sexual.
- ✓ Aumenta la productividad.
- ✓ Mejora las capacidades cognitivas.
- ✓ Hace posible conciliar más rápidamente el sueño, descansar y dormir mejor.
- ✓ Aumenta el nivel de satisfacción en el estudio, trabajo y otros ámbitos de la vida diaria.

Beneficios físicos

- ✓ Fortalece el corazón y los vasos sanguíneos.
- ✓ Ayuda a controlar el peso
- ✓ Desarrolla resistencia física y fuerza muscular.
- ✓ Aumenta la sensación de bienestar corporal.
- ✓ Mejora la apariencia física.
- ✓ Preserva la salud de los huesos y contribuye al movimiento de las articulaciones.
- ✓ Aumenta el colesterol HDL “colesterol bueno” el cual protege la salud del corazón.
- ✓ Previene problemas respiratorios y contribuye a su tratamiento
- ✓ Reduce el riesgo de desarrollar hipertensión, enfermedades del corazón, diabetes y cáncer.

La práctica de actividad física incluye los siguientes elementos: frecuencia, intensidad, duración y tipo. Estos deben tenerse en cuenta al momento de iniciar un plan de actividad física pues determinan los beneficios que se obtienen. Las recomendaciones que se realizan sobre estos elementos varían de acuerdo con las necesidades individuales; que están definidas, entre otras, por el momento del curso de vida.



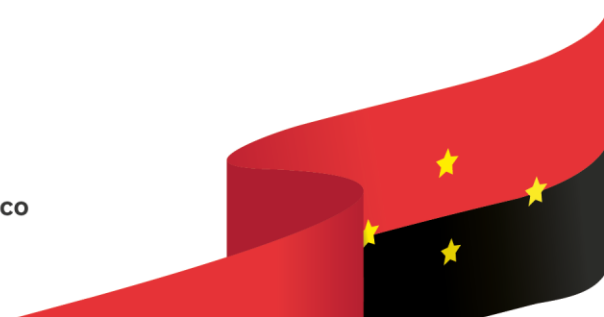
La realización de actividad física en este entorno se potencia con el desarrollo y promoción de estrategias que producen resultados positivos en el bienestar y la productividad de los trabajadores.

Recomendaciones

- ✓ Diseñar un programa de actividad física y activaciones, que incluya talleres y capacitaciones, dirigido a los trabajadores, en el que se otorguen reconocimientos e incentivos.
- ✓ Reconocer y poner como ejemplo a los trabajadores que caminan o llegan en bicicleta al trabajo, ayuda a que otras personas se interesen por realizar actividad física.
- ✓ Crear estrategias de comunicación interna, con mensajes llamativos y divertidos, para divulgar información relacionada con la importancia de la práctica de actividad física en la vida laboral.
- ✓ Obsequiar algún elemento que promocióne la actividad física como: termos de agua, toallas, podómetros, entre otros.

Hábitos saludables para implementar en la oficina

- ✓ Tomar pausas cortas que impliquen desplazamiento del puesto de trabajo. Por ejemplo: ir al baño, tomar un café, ir a saludar al compañero; también usar las escaleras y evitar el ascensor.
- ✓ Establecer tiempos de esparcimiento durante la jornada laboral; permite mejorar el ambiente laboral, afianza el sentido de pertenencia hacia la compañía y sirve como factor protector de las relaciones sociales en el trabajo.
- ✓ Hacer pausas activas que significa realizar estiramientos periódicos y movilidad articular, lo que son muy beneficiosos y previenen la aparición de traumas muscular esqueléticos.



- ✓ Realizar cambios en la rutina diaria que no afecte el trabajo, pero que permitan percibir diferente el espacio laboral. Cambios en la organización del puesto de trabajo y la secuencia en la realización de tareas son hábitos saludables y provechosos para la construcción de espacios laborales saludables.
- ✓ Respetar el tiempo de cada actividad, es decir, el tiempo de descanso, alimentación y recreación debe respetarse y no interrumpirse por actividades laborales; ya que, si se interrumpen, genera la percepción de trabajo prolongado y constante, lo que agota fácilmente al trabajador.
- ✓ Seguir las recomendaciones del área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad.

Diagnóstico de Condiciones de Salud de los funcionarios de la Administración

Departamental

Para conocer las condiciones de salud de los funcionarios de la Administración Departamental, la Gobernación cuenta con fuentes de información importantes que permiten tener una idea clara del estado de salud y bienestar de los funcionarios para poder establecer acciones enfocadas a la mejora del estado de salud.

Una herramienta importante es el estudio epidemiológico que se obtiene de los exámenes médicos de ingreso y periódicos de los funcionarios los cuales facilitan información como si practican o no deporte, si son fumadores o no fumadores, si consumen alcohol, si tienen sobrepeso o presentan obesidad, si presentan enfermedades cardiovasculares, entre otras.



Otro insumo para la formulación del Programa Entorno Laboral Saludable es la encuesta de Clima Laboral donde se evalúan aspectos que van ligados a la productividad, al rendimiento y el liderazgo.

También se tiene en cuenta las evaluaciones de Riesgo Psicosocial que permiten detectar factores del entorno laboral que pueden generar daños psicosociales en los funcionarios.

Así mismo, los informes de absentismo que están relacionados muy directamente con los funcionarios, la entidad y las características del trabajo. Este informe aporta información de los motivos de incapacidad más comunes para poder actuar de acuerdo con estos resultados.

Por último, los informes de las encuesta de necesidades de la vigencia anterior y el diagnóstico demográfico de bienestar social que permite identificar las actividades en pro de favorecer el bienestar físico y mental de los Funcionarios y contratistas.

Resultados de la fuente de información

Diagnóstico de condiciones de salud

Tabla 1. Distribución por género

GENERO	
FEMENINO	379
MASCULINO	291

Grafica 1. Distribución por género



De los 670 exámenes médicos ocupacionales practicados a los trabajadores de la Gobernación de Norte de Santander, se evidencia que el 43 % corresponde a personal del género masculino y el 57 % al género femenino, lo que refleja una mayor participación del género femenino dentro de la población laboral evaluada.

Tabla 2. Distribución por edad

EDADES	
ENTRE 18 Y 29 AÑOS	24
ENTRE 30 Y 39 AÑOS	112
ENTRE 40 Y 49 AÑOS	176
ENTRE 50 Y 59 AÑOS	199
MAYORES DE 60 AÑOS	159

Grafica 2. Distribución por edad

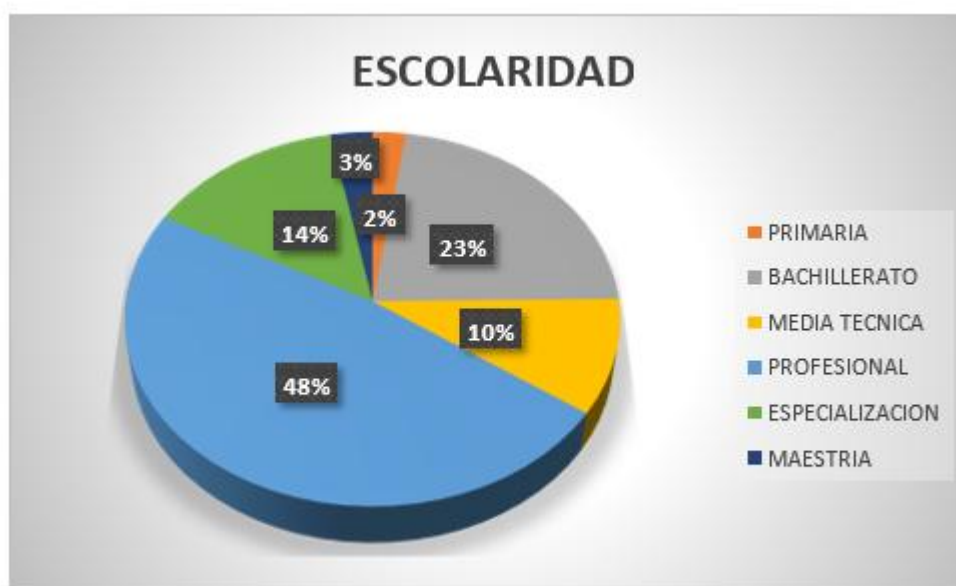


Los servidores públicos evaluados de la Gobernación de Norte de Santander evidencian una distribución etaria concentrada en los grupos de mayor edad, donde el 4 % se ubica en el rango de 18 a 29 años, el 3 % entre 30 y 39 años, el 17 % entre 40 y 49 años, el 26 % entre 50 y 59 años y el 24 % corresponde a servidores públicos mayores de 60 años, lo que refleja una población laboral con predominio de adultos y adultos mayores.

Tabla 3. Distribución por escolaridad

ESCOLARIDAD	
BASICA PRIMARIA	16
BACHILLERATO	150
MEDIA TECNICA	66
PROFESIONAL	322
ESPECIALIZACION	95
MAESTRIA	20

Grafica 3. Distribución por escolaridad



Con respecto al nivel educativo de los servidores públicos de la Gobernación de Norte de Santander, se observa que el 48 % cuenta con formación profesional, el 14 % posee estudios de especialización, el 23 % corresponde al nivel de educación bachillerato, el 10 % a educación media técnica, el 3 % a nivel de maestría y el 2 % a

educación primaria, lo que evidencia un predominio de formación profesional y posgradual dentro de la entidad.

Tabla 4. Estado civil de los trabajadores

ESTADO CIVIL	
SOLTERO(A)	220
CASADO (A)	220
UNION LIBRE	97
VIUDO(A)	18
SEPARADO(A)	35

Grafica 4. Estado civil de los trabajadores



Con respecto al estado civil de los servidores públicos de la Gobernación de Norte de Santander, se observa que el mayor porcentaje corresponde a los estados civiles de casado(a) y soltero(a), cada uno con un 37 %, seguido de quienes se encuentran en unión libre con un 17 %, separados(as) con un 6 % y viudos(as) con un 3 %, lo que

refleja una distribución equilibrada entre las principales condiciones civiles dentro de la entidad.

Tabla 5. Información de hábitos de los trabajadores.

HÁBITOS DE LOS TRABAJADORES	
PRACTICA DEPORTE	372
NO PRACTICA DEPORTE	298
CONSUME LICOR	197
NO CONSUME LICOR	473
FUMAN	21
NO FUMAN	649

Grafica 5. Información de hábitos de los trabajadores.



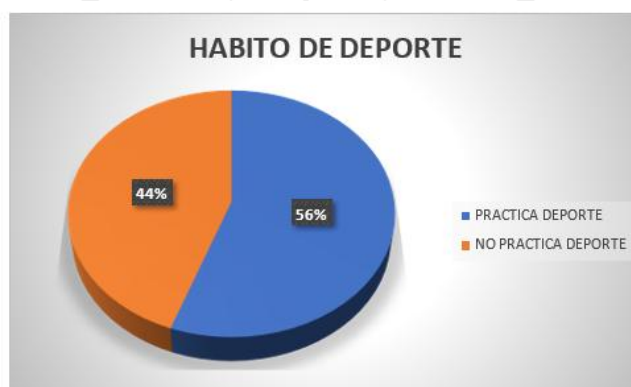
Nota: cada trabajador puede referir más de un hábito.

En la Gobernación de Norte de Santander, el análisis de los hábitos de los servidores públicos, con una muestra de 670 funcionarios, evidencia que el 55,5 % practica algún tipo de deporte, mientras que el 44,5 % no realiza actividad física, lo que refleja una participación mayoritaria en hábitos saludables, aunque con oportunidades de mejora en la promoción de estilos de vida activos. En relación con el consumo de licor, el 70,6 % de los servidores públicos manifestó no consumir bebidas alcohólicas, frente a un 29,4 % que sí lo hace, lo cual representa un indicador positivo para el bienestar y la salud laboral. Respecto al consumo de tabaco, se observa que el 96,9 % de los funcionarios no fuma y solo el 3,1 % presenta este hábito, resultado altamente favorable para la prevención de enfermedades y la reducción de riesgos en el entorno laboral.

Tabla 6. Información de hábitos de hacer deporte.

DEPORTE	
PRACTICA DEPORTE	372
NO PRACTICA DEPORTE	298

Grafica 6. Información de hábitos de hacer deporte



En relación con la práctica de deporte de los servidores públicos de la Gobernación de Norte de Santander, se evidencia que 372 funcionarios, equivalentes al 55,5 %, manifiestan realizar algún tipo de actividad deportiva, mientras que 298 servidores públicos, correspondientes al 44,5 %, no practican deporte, lo que permite identificar una participación mayoritaria en actividades físicas, aunque persiste un porcentaje significativo de población sedentaria.

Tabla 7. Información de hábitos de fumar.

HÁBITO DE FUMAR	
FUMAN	21
NO FUMAN	649

Grafica 7. Información de hábitos de fumar



En cuanto al hábito de fumar de los servidores públicos de la Gobernación de Norte de Santander, se observa que 21 funcionarios, equivalentes al 3,1 %, manifiestan ser fumadores, mientras que 649 servidores públicos, correspondientes al 96,9 %, indican

no tener este hábito, lo que constituye un resultado altamente favorable para la promoción de la salud y la prevención de enfermedades asociadas al consumo de tabaco.

Tabla 8. Información de hábitos de consumir licor.

HÁBITO DE CONSUMIR LICOR	
CONSUMEN LICOR	197
NO CONSUMEN LICOR	473

Grafica 8. Información de hábitos de fumar.



En relación con el hábito de consumir licor de los servidores públicos de la Gobernación de Norte de Santander, se evidencia que 197 funcionarios, equivalentes al 29,4 %, manifiestan consumir bebidas alcohólicas, mientras que 473 servidores

públicos, correspondientes al 70,6 %, indican no consumir licor, lo que refleja un comportamiento mayoritariamente favorable para la salud y el bienestar laboral.

Tabla 9. Nutrición

NUTRICIÓN	
PESO NORMAL	177
SOBRE PESO	278
OBESIDAD I	149
OBESIDAD II	54
MORBIDA	12

Grafica 9. Nutrición



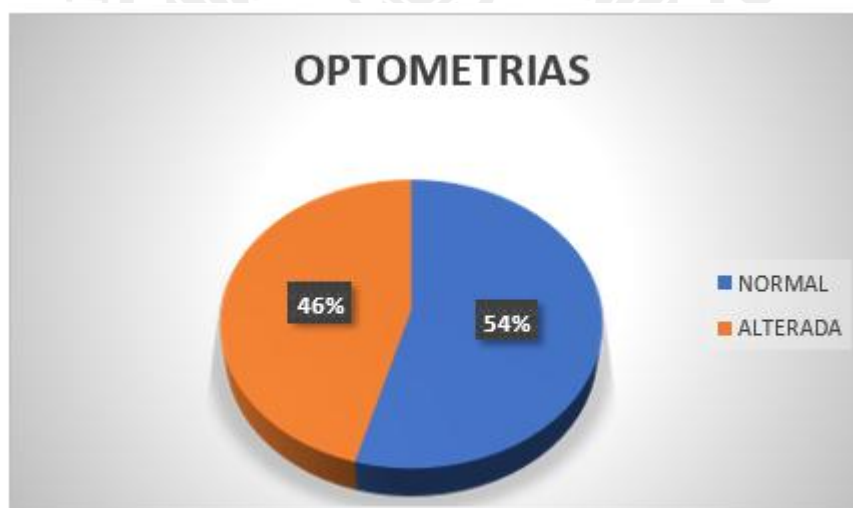
En cuanto al estado nutricional de los servidores públicos de la Gobernación de Norte de Santander, se evidencia que 177 funcionarios (26,4 %) presentan peso normal, mientras que 278 (41,5 %) se encuentran en condición de sobrepeso. Asimismo, 149 servidores públicos (22,2 %) presentan obesidad grado I, 54 (8,1 %)

obesidad grado II y 12 (1,8 %) obesidad mórbida, lo que permite identificar una alta prevalencia de exceso de peso en la población evaluada y la necesidad de fortalecer estrategias de promoción de hábitos alimentarios saludables y estilos de vida activos. Resultados generales de las pruebas clínicas y paraclínicas complementarias a los exámenes físicos realizados.

Tabla 10. Optometría

OPTOMETRIAS	
NORMAL	364
ALTERADA	306

Grafica 10. Optometría



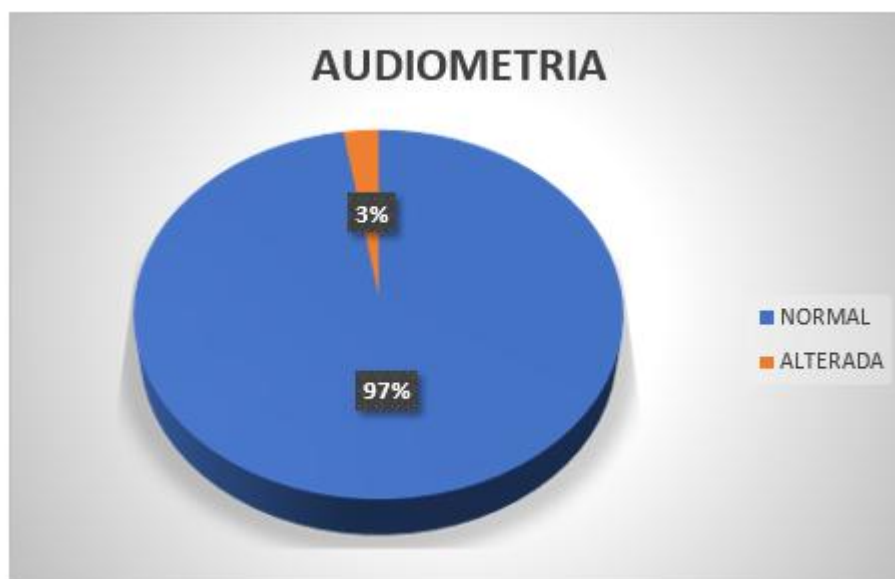
En relación con los resultados de **optometría** de los **servidores públicos** de la Gobernación de Norte de Santander, se observa que 364 funcionarios (54,3 %) presentan resultados dentro de parámetros normales, mientras que 306 servidores

públicos (45,7 %) evidencian alteraciones visuales, lo que resalta la importancia de fortalecer las acciones de prevención, seguimiento y corrección visual para el cuidado de la salud ocular y la reducción de riesgos asociados al desempeño laboral.

Tabla 11. Hallazgos de la audiometría

AUDIOMETRIAS	
NORMAL	653
ALTERADA	17

Grafica 11. Hallazgos de la audiometría



En cuanto a los resultados de audiometría de los servidores públicos de la Gobernación de Norte de Santander, se evidencia que 653 funcionarios (97,5 %)

presentan resultados dentro de parámetros normales, mientras que 17 servidores públicos (2,5 %) muestran alteraciones auditivas, lo que indica una baja prevalencia de afectación auditiva en la población evaluada y resalta la importancia de mantener las medidas de prevención y vigilancia de la salud auditiva en la entidad.

Tabla 12. Hallazgos del perfil lipídico

PERFIL LIPIDICO (Triglicéridos, Colesterol Colesterol HDL-LDL-LVLDL)		total,
NORMAL		455
ALTERADA		215

Grafica 12. Hallazgos del perfil lipídico



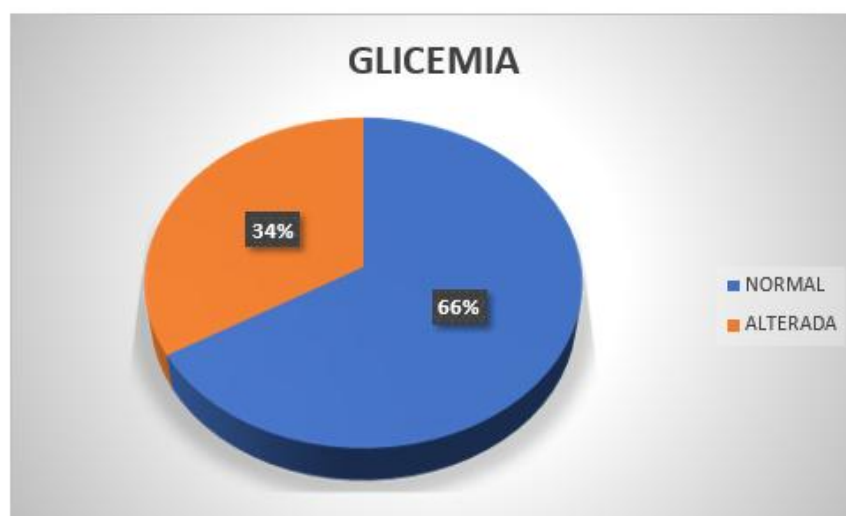
En cuanto a los resultados del perfil lipídico (triglicéridos, colesterol total y fracciones HDL, LDL y VLDL) de los servidores públicos de la Gobernación de Norte de Santander, se evidencia que 455 funcionarios (67,9 %) presentan valores dentro de

rangos normales, mientras que 215 servidores públicos (32,1 %) registran resultados alterados, lo que sugiere la necesidad de fortalecer las acciones de promoción de hábitos de vida saludable, control nutricional y seguimiento clínico para la prevención de enfermedades cardiovasculares.

Tabla 13. Hallazgos y resultados de la Glicemia

GLICEMIA	
NORMAL	445
ALTERADA	225

Grafica 13. Hallazgos y resultados de la Glicemia



En relación con los resultados de glicemia de los servidores públicos de la Gobernación de Norte de Santander, se observa que 445 funcionarios (66,4 %) presentan valores dentro de rangos normales, mientras que 225 servidores públicos (33,6 %) evidencian niveles alterados, lo que resalta la importancia de fortalecer las

estrategias de prevención, control metabólico y promoción de estilos de vida saludables para reducir el riesgo de enfermedades crónicas.

Tabla 14. Hallazgos y resultados cuadro hemático

CUADRO HEMATICO	
NORMAL	670
ALTERADO	0

Grafica 14. Hallazgos y resultados cuadro hemático



En cuanto a los resultados del cuadro hemático de los servidores públicos de la Gobernación de Norte de Santander, se evidencia que la totalidad de los 670 funcionarios evaluados (100 %) presenta resultados dentro de los rangos normales, sin registrarse alteraciones, lo que constituye un indicador favorable del estado general de salud hematológica de la población evaluada.

Tabla 15. Información de antecedente a exposición laboral a diferentes factores de riesgo laboral.

FACTORES DE RIESGO	
ILUMINACION	119
VAPORES	24
POLVO ERGONOMICO	106
ELEMENTOS PROTECCION PERSONAL	29
PSICOSOCIALES	89
QUIMICOS	99
RUIDO	159
BIOLOGICOS	44

Grafica 15. Información de antecedente a exposición laboral a diferentes factores de riesgo laboral.

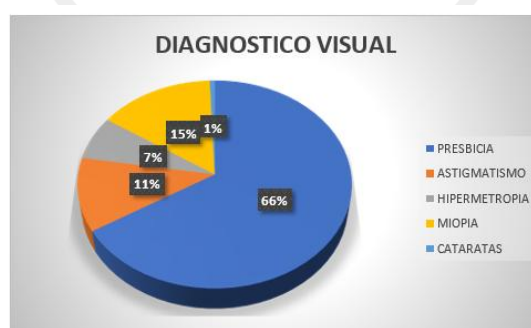


En relación con los **factores de riesgo** identificados en los puestos de trabajo de los **servidores públicos** de la Gobernación de Norte de Santander, se evidencia la presencia de riesgo por **ruido** en 159 funcionarios, seguido de **iluminación inadecuada** en 119, **riesgo ergonómico** en 106, **riesgos químicos** en 99 y **factores psicosociales** en 89 servidores públicos. Asimismo, se identifican riesgos **biológicos** en 44 funcionarios, exposición a **vapores** en 24 y uso de **elementos de protección personal** en 29 casos, lo que resalta la necesidad de fortalecer las medidas de intervención, control y seguimiento dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Tabla 16. Diagnóstico de salud visual de los funcionarios

DIAGNÓSTICO VISUAL	
PRESBICIA	204
ASTIGMATISMO	35
HIPERMETROPIA	46
MIOPIA	46
CATARAS	2

Grafica 16. Diagnóstico de salud visual de los funcionarios

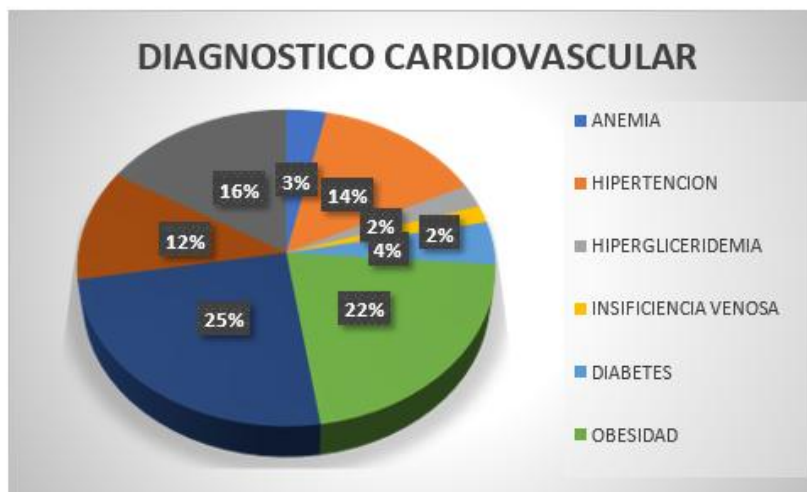


Nota: cada servidor público puede presentar más de un diagnóstico de salud.

En relación con las alteraciones visuales identificadas en los **servidores públicos** de la Gobernación de Norte de Santander, se observa que la **presbicia** es la condición más frecuente, presente en 204 funcionarios, seguida del **astigmatismo** en 35 servidores públicos, la **hipermetropía** y la **miopía** con 46 casos cada una, y en menor proporción **cataratas** con 2 casos, lo que resalta la importancia del seguimiento oftalmológico y la implementación de medidas de prevención y corrección visual para favorecer el adecuado desempeño laboral.

Tabla 17. Diagnóstico de salud cardiovascular de los funcionarios

DIAGNOSTICOS CARDIOVASCULARES	
ANEMIA	27
HIPERTENSION	114
HIPERGLICERIDEMIA	19
INSUFICIENCIA VENOSA	14
DIABETES	35
OBESIDAD	171
AUMENTO ANORMAL DE PESO	197
HIPERCOLESTEROLEMIA	91
HIPERLIPIDEMIA	130

Grafica 17. Diagnóstico de salud cardiovascular de los funcionarios

En cuanto a los diagnósticos cardiovasculares y metabólicos identificados en los servidores públicos de la Gobernación de Norte de Santander, se evidencia una mayor prevalencia de aumento anormal de peso con 197 casos y obesidad con 171 funcionarios, seguido de hiperlipidemia en 130 servidores públicos, hipertensión arterial en 114 y hipercolesterolemia en 91 casos. Asimismo, se identifican diagnósticos de diabetes en 35 funcionarios, anemia en 27, hipergliceridemia en 19 y insuficiencia venosa en 14 servidores públicos, lo que refleja la presencia significativa de factores de riesgo cardiovascular y la necesidad de fortalecer las acciones de prevención, control y seguimiento en salud dentro del SG-SST.

En conclusión, se debe:

Con base en los resultados obtenidos, se hace necesario ejecutar y fortalecer políticas institucionales de promoción de la salud que fomenten hábitos de vida

saludables entre los servidores públicos, garantizando un entorno laboral seguro, confortable y propicio para el bienestar integral. En este sentido, se recomienda promocionar e incentivar de manera permanente la actividad física y la gimnasia laboral, mediante la implementación de pausas activas regulares y supervisadas, las cuales contribuyen al mejoramiento de la capacidad aeróbica, la movilidad articular y la fuerza muscular, favoreciendo estilos de vida y trabajo saludables.

Asimismo, se considera prioritario fortalecer los hábitos de alimentación saludable, promoviendo dietas balanceadas y bajas en grasas saturadas, con un adecuado enfoque en macronutrientes y micronutrientes como cereales, verduras, frutas, pescado, entre otros, teniendo en cuenta la alta prevalencia de sobrepeso, obesidad y alteraciones metabólicas identificadas, las cuales incrementan el riesgo de enfermedades cardiovasculares y metabólicas. De igual manera, se recomienda realizar evaluaciones e intervenciones ergonómicas integrales que incluyan el diseño del puesto de trabajo, con el fin de identificar y corregir factores de riesgo modificables que puedan generar desórdenes musculoesqueléticos en los servidores públicos.

Adicionalmente, se sugiere implementar y fortalecer programas de vigilancia epidemiológica, especialmente en salud visual, factores de riesgo cardiovascular y control del peso corporal, así como desarrollar procesos de capacitación dirigidos a los servidores públicos sobre medidas preventivas y actuación ante situaciones de emergencia o pánico frente a eventos riesgosos. Finalmente, es indispensable verificar el uso adecuado de los elementos de protección personal según el riesgo identificado en cada puesto de trabajo y realizar jornadas de vacunación orientadas a la prevención de enfermedades transmisibles, contribuyendo así a la protección de la salud individual y colectiva dentro de la Gobernación de Norte de Santander.

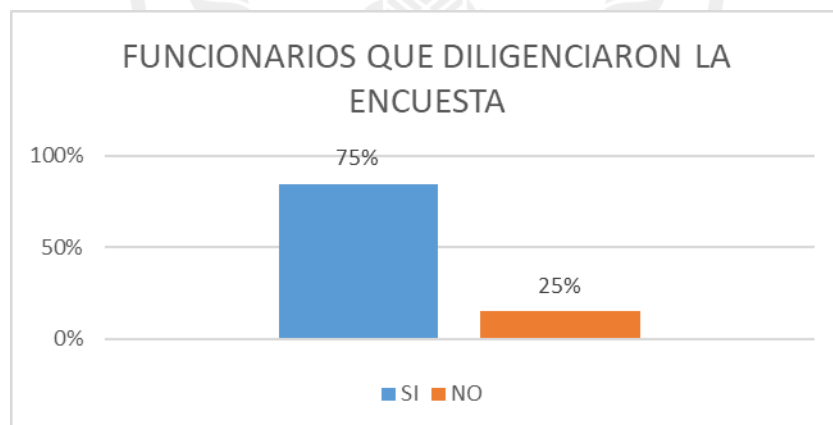
Diagnóstico de encuesta de necesidades de bienestar social:

Tabla 18. Funcionarios que diligenciaron la encuesta de detección de necesidades

FUNCIONARIOS QUE DILIGENCIARON LA ENCUESTA		
RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	346	75%
NO	115	25%
TOTAL	461	100%

Elaborado por: Carlos Andrés Coronado Mendoza- Contratista- Área de Trabajo de Talento Humano

Grafica 18. Funcionarios que diligenciaron la encuesta de detección de necesidades



Elaborado por: Carlos Andrés Coronado Mendoza- Contratista- Área de Trabajo de Talento Humano

La encuesta de detección de necesidades contó con una participación mayoritaria por parte de los servidores públicos, lo cual evidencia un alto nivel de interés y compromiso con el proceso de identificación de necesidades institucionales.

El 75 % de los servidores públicos diligenció la encuesta, cifra que representa una tasa de respuesta alta y significativa. Este resultado refleja la disposición de los servidores públicos para expresar sus opiniones, expectativas y necesidades, aspecto fundamental para la adecuada formulación, actualización y fortalecimiento del Programa de Bienestar Social.

Por su parte, el 25 % de los servidores públicos no participó en la encuesta, situación que puede estar asociada a factores como limitaciones de tiempo, desconocimiento del instrumento o baja disponibilidad en el momento de su aplicación. Resulta pertinente analizar estas posibles causas con el fin de implementar estrategias que permitan incrementar los niveles de participación en futuras mediciones. En términos generales, los resultados evidencian que el proceso de aplicación de la encuesta fue exitoso y que existe una actitud favorable de los servidores públicos hacia la participación en los procesos de diagnóstico y mejora institucional.

Tabla 19. Funcionarios que diligenciaron la encuesta de Detección de Necesidades

Secretaría	Cantidad	Porcentaje de Participación
Despacho Del Gobernador	6	1,73%
Oficina Asesora Consejería Departamental De Infancia y Adolescencia y Familia	1	0,29%

Oficina Asesora Consejería Para El Agenciamiento Del Desarrollo Territorial	2	0,58%
Oficina Asesora Consejería Para La Acción Comunal	1	0,29%
Oficina Asesora Consejería Para La Competitividad	3	0,87%
Oficina Asesora Consejería Para La Discapacidad	3	0,87%
Oficina Asesora De Comunicaciones y Prensa	4	1,16%
Oficina Asesora De Imagen Corporativa y Protocolo	1	0,29%
Oficina Control Interno Disciplinario De Instrucción	6	1,73%
Oficina de Control Interno de Gestión	8	2,31%
Oficina de Relacionamiento Con La Ciudadanía	11	3,18%
Oficina Jefatura De Gabinete	4	1,16%
Secretaría De Agricultura y Desarrollo Rural	11	3,18%
Secretaría De Agua Potable y Saneamiento	6	1,73%
Secretaría De Cultura	7	2,02%
Secretaría De Desarrollo Económico y	8	2,31%



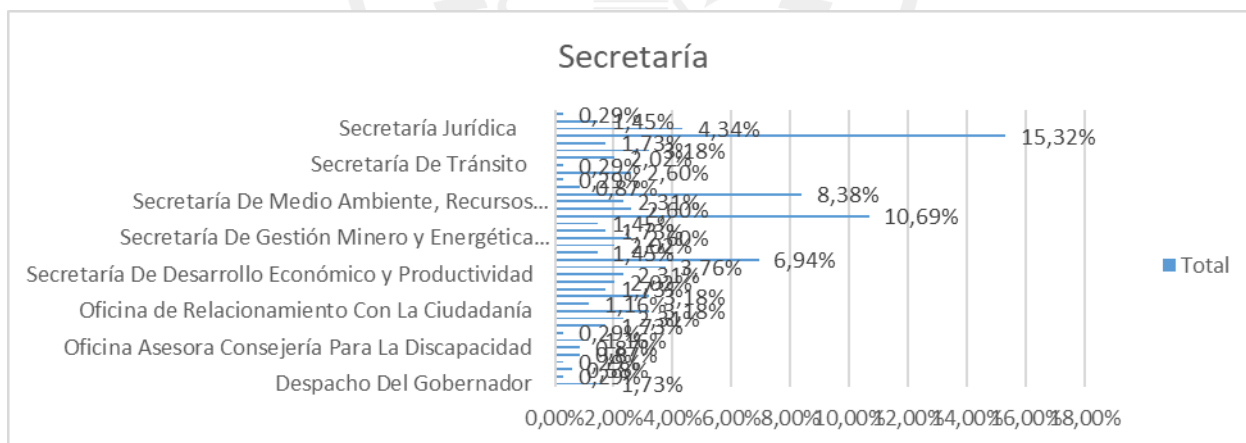
SECRETARÍA GENERAL

Productividad		
Secretaría De Desarrollo Social	13	3,76%
Secretaría De Educación	24	6,94%
Secretaría De Fronteras y Cooperación Internacional	5	1,45%
Secretaría De Gestión de Riesgo De Desastres	7	2,02%
Secretaría De Gestión Minero y Energética Sostenible	9	2,60%
Secretaría De Gobierno	6	1,73%
Secretaría De Hábitat	5	1,45%
Secretaría De Hacienda	37	10,69%
Secretaría De La Mujer y Equidad De Género	9	2,60%
Secretaría De Medio Ambiente, Recursos Naturales y Sostenibilidad	8	2,31%
Secretaría de Planeación y Desarrollo Territorial	29	8,38%
Secretaría De Programas y Proyectos Especiales	3	0,87%
Secretaría De Seguridad Ciudadana	1	0,29%
Secretaría De Tecnologías De LA Información y Las Comunicaciones	9	2,60%

Secretaría De Tránsito	1	0,29%
Secretaría de Turismo	7	2,02%
Secretaría De Vías	11	3,18%
Secretaría De Víctimas Paz y Posconflicto	6	1,73%
Secretaría General	53	15,32%
Secretaría Jurídica	15	4,34%
Subsecretaría De Tránsito	5	1,45%
Oficina Asesora Consejería Departamental Asuntos Religiosos	1	0,29%
Total general	346	100,00%

Elaborado por: Carlos Andrés Coronado Mendoza- Contratista- Área de Trabajo de Talento Humano

Gráfica 19. Funcionarios que diligenciaron la encuesta de Detección de Necesidades



Elaborado por: Carlos Andrés Coronado Mendoza- Contratista- Área de Trabajo de Talento Humano



La encuesta fue diligenciada por un total de **346 servidores públicos**, reflejando una participación significativa de las diferentes secretarías y dependencias de la Gobernación. Se destaca especialmente la **Secretaría General**, con el mayor número de respuestas (**15,32 %**), seguida por la **Secretaría de Hacienda** (**10,69 %**), la **Secretaría de Planeación y Desarrollo Territorial** (**8,38 %**) y la **Secretaría de Educación** (**6,94 %**). Esta participación evidencia el compromiso y la disposición de estas áreas para aportar su percepción y experiencia, contribuyendo de manera activa al fortalecimiento de los procesos institucionales.

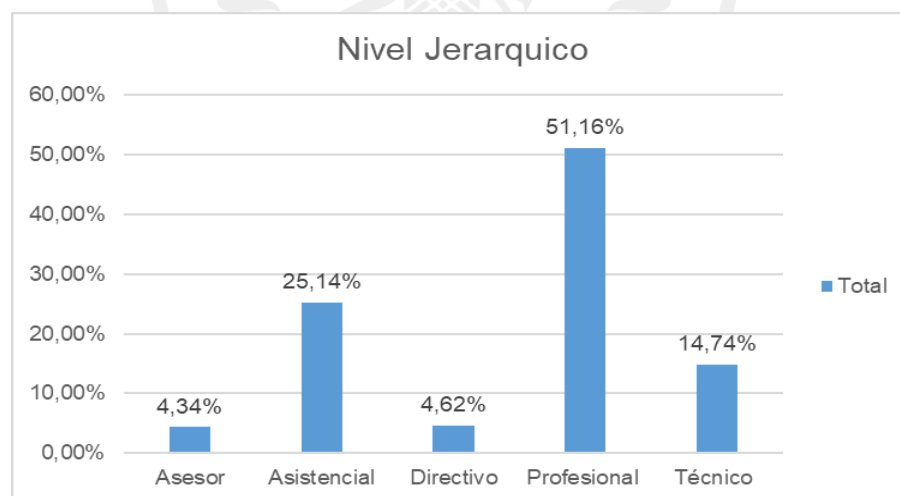
De igual forma, aunque algunas dependencias registraron una participación menor, su aporte resulta igualmente valioso, ya que permite contar con una visión más integral y diversa de la entidad. La información recopilada refleja el interés de los servidores en ser escuchados y en aportar a la construcción de acciones orientadas al bienestar y la mejora continua. En conjunto, los resultados brindan una base sólida para la toma de decisiones, con el propósito de diseñar estrategias más acertadas y alineadas con las necesidades reales de los funcionarios.

Tabla 20. Nivel jerárquico de los funcionarios que diligenciaron la Encuesta de Detección de Necesidades

Nivel Jerárquico	Cantidad	Porcentaje de Participación
Asesor	15	4,34%
Asistencial	87	25,14%
Directivo	16	4,62%
Profesional	177	51,16%
Técnico	51	14,74%
Total general	346	100,00%

Elaborado por: Carlos Andrés Coronado Mendoza- Contratista- Área de Trabajo de Talento Humano

Gráfica 20. Nivel jerárquico de los funcionarios que diligenciaron la Encuesta de Detección de Necesidades



Elaborado por: Carlos Andrés Coronado Mendoza- Contratista- Área de Trabajo de Talento Humano

La participación en la encuesta por nivel jerárquico evidencia una mayor representación del **nivel profesional**, con **177 servidores**, lo que corresponde al **51,16 %** del total de respuestas. Este resultado refleja el papel fundamental que desempeñan los profesionales dentro de la Administración Departamental y su alto grado de involucramiento en los procesos institucionales. Asimismo, el **nivel asistencial** presentó una participación significativa, con **87 servidores (25,14 %)**, lo que demuestra el interés de este grupo en expresar sus percepciones y aportar a la mejora de las acciones orientadas al bienestar laboral.

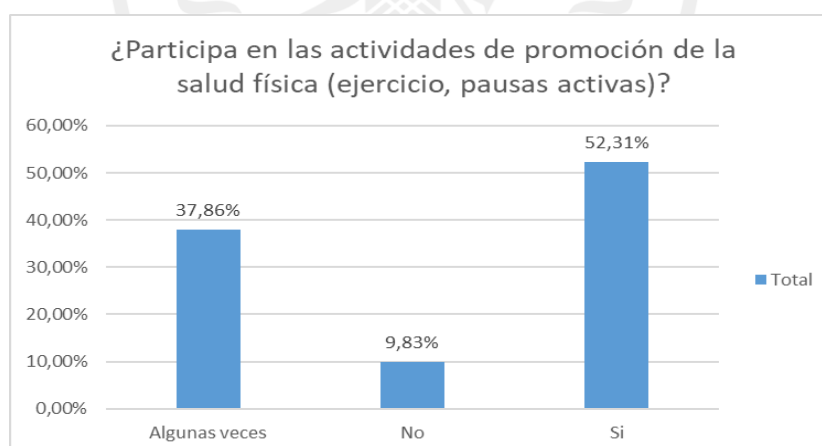
Por su parte, los niveles **técnicos (14,74 %)**, **directivo (4,62 %)** y **asesor (4,34 %)** también hicieron parte del proceso, aportando una visión complementaria desde sus roles estratégicos y de apoyo a la gestión. En conjunto, esta distribución permite contar con una perspectiva equilibrada y representativa de los diferentes niveles jerárquicos, fortaleciendo la validez de los resultados y facilitando la formulación de estrategias acordes a las necesidades reales de los servidores de la Administración Departamental.

Tabla 21. Funcionarios que participan en la promoción de la salud física

¿Participa en las actividades de promoción de la salud física (ejercicio, pausas activas)?	Cantidad	Porcentaje de Participación
Algunas veces	131	37,86%
No	34	9,83%
Si	181	52,31%
Total general	346	100,00%

Elaborado por: Carlos Andrés Coronado Mendoza- Contratista- Área de Trabajo de Talento Humano

Gráfica 21. Funcionarios que participan en la promoción de la salud física



Elaborado por: Carlos Andrés Coronado Mendoza- Contratista- Área de Trabajo de Talento Humano

En concordancia con los resultados, se evidencia que **181 servidores públicos (52,31 %)** manifestaron **participar en las actividades de promoción de la salud física**, tales como ejercicio y pausas activas, lo que refleja una aceptación positiva de estas iniciativas y su contribución al bienestar físico y al autocuidado dentro de la Administración Departamental.

Sin embargo, **131 servidores (37,86 %)** indicaron que participan **solo algunas veces**, mientras que **34 servidores (9,83 %)** señalaron **no participar** en este tipo de actividades. Este comportamiento pone de relieve la necesidad de continuar fortaleciendo las estrategias de motivación, difusión y adecuación de horarios, con el fin de incrementar la participación y promover hábitos saludables que impacten positivamente en la calidad de vida y el desempeño laboral de los funcionarios.

Tabla 22. Actividades físicas o deportivas que les gustaría participar

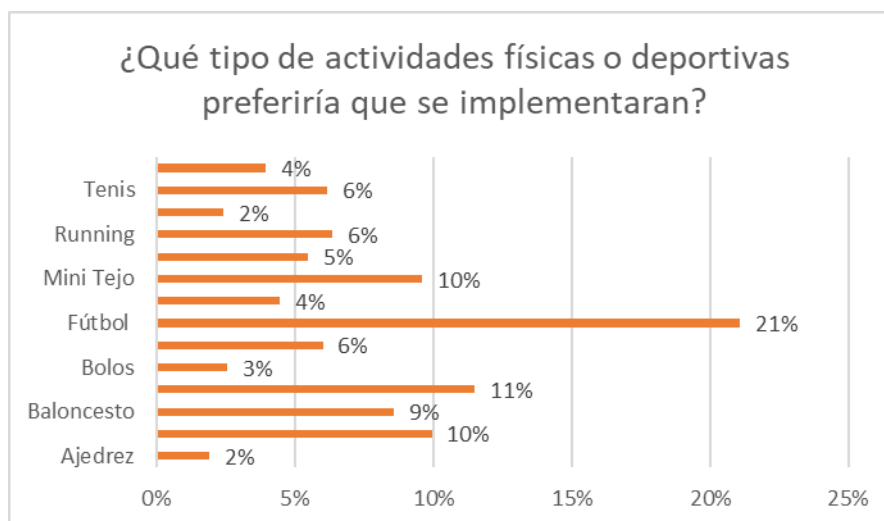
¿Qué tipo de actividades físicas o deportivas preferiría que se implementaran?	Cantidad	Porcentaje de Participación
Ajedrez	11	2%
Bailoterapia	58	10%



Baloncesto	50	9%
Bolas criollas	67	11%
Bolos	15	3%
Ciclismo	35	6%
Fútbol	123	21%
Microfútbol	26	4%
Mini Tejo	56	10%
Ninguna	32	5%
Running	37	6%
Tejo	14	2%
Tenis	36	6%
Voleibol	23	4%
Total general	583	100%

Elaborado por: Carlos Andrés Coronado Mendoza- Contratista- Área de Trabajo de Talento Humano

Gráfica 22. Actividades físicas o deportivas que les gustaría participar



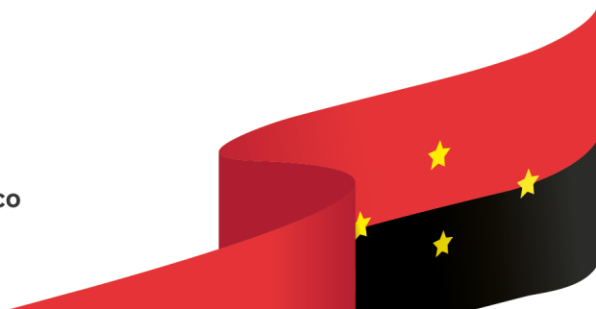
Elaborado por: Carlos Andrés Coronado Mendoza- Contratista- Área de Trabajo de Talento Humano

Entre los hallazgos más relevantes, se evidencia que el **fútbol** es la actividad física con mayor preferencia por parte de los servidores, con **123 respuestas (21 %)**, lo que refleja un alto interés por los deportes colectivos que fomentan la integración, el trabajo en equipo y la recreación. De igual forma, se destacan actividades como las **bolas criollas (11 %)**, la **bailoterapia** y el **mini tejo** (ambas con **10 %**), las cuales combinan actividad física, esparcimiento y fortalecimiento de los vínculos interpersonales.

Por otra parte, los funcionarios manifestaron interés en opciones como **baloncesto (9 %)**, **running**, **tenis** y **ciclismo** (cada uno con **6 %**), así como **microfútbol** y **voleibol** (4 %). Un **5 %** indicó no tener interés en ninguna de las actividades propuestas, lo que



sugiere la importancia de diversificar la oferta y contemplar diferentes niveles de condición física y preferencias. En conjunto, estos resultados brindan insumos valiosos para diseñar una programación deportiva incluyente y alineada con los intereses de los servidores, promoviendo hábitos saludables y el bienestar integral dentro de la Administración Departamental.



Metodología

Para la ejecución del Programa Entorno Laboral Saludable es necesario implementar las siguientes actividades:

Secuencia de actividades según el programa:

Hábitos y estilos de vida saludable.

A través de actividades que logren vincular todo el ciclo vital de los trabajadores de la Gobernación de Norte de Santander por secretarías, actividades que en relación se direccionan a la promoción y adopción de hábitos saludables, pausas activas, jornadas de actividad física musicalizada, eventos pequeños cumpliendo con los protocolos de bioseguridad, jornadas de sensibilización acerca de las líneas de intervención HEVS, caminatas saludables, capacitaciones y asesorías en HEVS, bajo las tres líneas de intervención:

Actividad Física, Alimentación Saludable, tamizaje de IMC y Protección de Espacios 100% Libres de Humo de Tabaco, Con el interés de cumplir los objetivos IEC (Información –Educación y Comunicación) el Programa desarrolla diverso material, tales como: folletos, carteleras informativas, comunicados, piezas publicitarias para redes sociales, etc. de la Gobernación de Norte de Santander, fomentando la participación activa y la sensibilización de la importancia del programa.

Clasificación de estado de peso (necesario para el tamizaje de IMC)

Actividades de tamizaje IMC

Desarrollar jornadas de salud en las cuales se evidencia la toma y cálculo de peso con estatura para determinar el IMC y de esta manera brindar estrategias de prevención y promoción de la salud en el contexto laboral.



IMC	Situación
Menor 18,5	Bajo peso
18,5 – 24,9	Normopeso
25 – 26,9	Sobrepeso grado I
27 – 29,9	Sobrepeso grado II
30 – 34,9	Obesidad de tipo I
35 – 39,9	Obesidad de tipo II
40 – 49,9	Obesidad de tipo III (mórbida)
Mayor 50	Obesidad de tipo IV (extrema)

Actividad Deportiva

Las actividades deportivas o recreativas contribuyen a la socialización e integración entre los trabajadores de la Gobernación de Norte de Santander, además del desarrollo físico y mental, salir de la rutina y liberarse del estrés, así como una sana convivencia. Debemos tener en cuenta que estas actividades no son de tipo competitivo, sino que fomentan los hábitos de vida saludable y el autocuidado.

Para lo anterior se tendrán en cuenta los espacios públicos y privados del Departamento Norte de Santander:

- ✓ Piscinas (realizar jornadas de natación)
- ✓ Gimnasios (incentivar espacios o jornadas de práctica de estiramiento físico y corporal).
- ✓ Prácticas de fútbol, baloncesto, béisbol, tenis, voleibol (por equipos entre secretarías y entre géneros).
- ✓ Jornadas de día sin carro y día en bicicleta o caminatas que contribuyan al estiramiento corporal y las jornadas saludables evitando actividades de sedentarismo



Actividad Física Musical

Jornadas de actividad física dirigida musicalizada para funcionarios de la Gobernación de Norte de Santander, donde participen de manera voluntaria y así logren mantener por un espacio de tiempo y de manera continua realizar actividad física de manera segura y controlada.

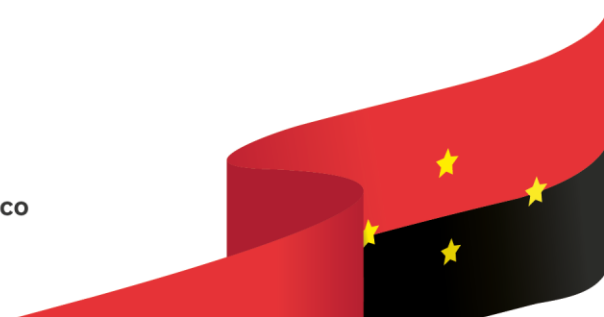


La bailo terapia es una opción para relajar el cuerpo y liberarlo de tensiones, una forma divertida de mejorar la calidad de los funcionarios de la Gobernación, que puede ser practicada por cualquier persona y a cualquier edad. El baile es un ejercicio que consiste en realizar movimientos coordinados, armoniosos, que involucra todos los músculos del cuerpo y aumenta la oxigenación aumentando la resistencia aeróbica. Lo anterior se tendrá en cuenta el involucramiento de la ARL e Indenorte como apoyos para dichas actividades.

Actividad de Formación de Líderes

Se selecciona funcionarios líderes por secretarías para capacitarlos en Hábitos y Estilos de Vida Saludables.

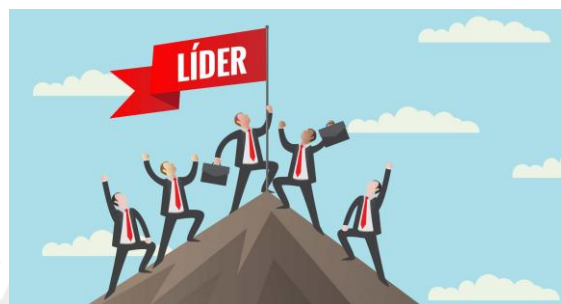
Una vez seleccionado el grupo de apoyo se capacitará en HEVS Hábitos y Estilos de Vida Saludable, para generar una red de apoyo y dejar capacidad instalada tanto en trabajadores como de colaboradores líderes del proceso.



Actividad de Nutrición

Periódicamente se realizarán actividades nutricionales que contribuyan a la educación y capacitación de los trabajadores favoreciendo la adquisición de conocimientos referente a

nutrientes, proteínas, verduras, frutas y



carbohidratos.

- Actividades con chef y nutricionista que incentiven a los trabajadores a la implementación de hábitos alimenticios dentro de los diferentes contextos con los que interrelaciona.

- Actividades de entrega de frutas o ensaladas con mensajes significativos

que benefician la calidad alimentaria de los trabajadores y por ende la sensibilización de los mismo.

Igualmente, para la implementación del programa se encuentran relacionado con el de desórdenes musculo esqueléticos

Las actividades de educación están orientadas a la prevención primaria y promoción de la salud, y prevención de alteraciones osteomusculares en los trabajadores expuestos a factores de peligro biomecánico.

Pausas activas

Son sesiones de actividad física desarrolladas en el entorno laboral, con una

duración continua mínima de 10 minutos que incluye adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad buscando reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares por sobreuso asociados al

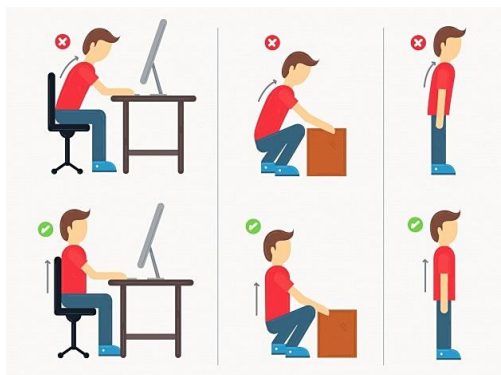


desempeño laboral.

Las Pausas Activas serán una forma de promover la actividad física, como habito de vida saludable, por lo cual se deben desarrollar programas educativos sobre la importancia y los beneficios de la actividad física regular. Las pausas activas, no solo deben incluir actividades enfocadas en favorecer la movilidad articular general y estiramientos. Estas deben incluir ejercicios de fuerza y para el desarrollo de la condición cardiovascular, los cuales aumenten la intensidad física de la actividad laboral con el subsecuente aumento del gasto calórico, obteniendo un doble beneficio, es decir, la reducción de las patologías laborales relacionadas con las posiciones prolongadas o por movimientos repetitivos que pueden generar sobrecargas articulares y por tanto síndromes por sobreuso, y la reducción de las actitudes sedentarias buscando reducir el riesgo de desarrollar y las complicaciones asociadas a las enfermedades no transmisibles (ENT) asociadas al sedentarismo, logrando a largo plazo un efecto benéfico en la salud de la población intervenida.

Pueden realizarse varias veces al día por aproximadamente 10 minutos cada vez. Estos ejercicios te permitirán descansar los músculos que más usas, dependiendo de la

actividad que realices, así mismo, podrás evitar enfermedades como el estrés, la fatiga visual, los dolores de espalda, el túnel carpiano entre otros.



Higiene postural y manejo de cargas

Es la postura correcta a adoptar en un ejercicio estático (estar sentado) o dinámico (mover un objeto pesado). Consiste, entonces, en posicionarse y movilizarse correctamente para que

la carga en la columna vertebral y la musculatura sea mínima. Puede aplicarse a personas sanas para prevenir el riesgo de lesión y a enfermos para disminuir su limitación y mejorar su autonomía.



Prevención de enfermedades Desordenes Musculo Esqueléticos

Síndrome de túnel del carpo, la epicondilitis o la enfermedad de Quervain, para dolor lumbar inespecífico y enfermedad discal, medidas preventivas a nivel ergonómico, medidas técnicas y de organización del trabajo.

Posturas de trabajo

El riesgo derivado de las posturas de trabajo tiene una gran importancia, sobre todo cuando además se



manipulan cargas y se realizan tareas repetitivas. Una mala postura de trabajo es un factor agravante bien conocido que causa trastornos de la parte baja de la columna vertebral.

Carga física, hacemos referencia al trabajo que implica esfuerzo muscular y comprende todo el conjunto de actividades físicas a los que se somete el trabajador durante su jornada laboral, que implica la ejecución de movimientos, adopción de posturas y manipulación de cargas. Seguimiento Se realiza seguimiento de acuerdo con los programas de vigilancia epidemiológica (indicadores establecidos en cada programa) y con el plan de capacitación anual.

Evaluación del Programa

La actualización de este programa se realizará una vez al año y la evaluación de indicadores (semestral y anual).

Indicadores

Con el fin de conocer la disponibilidad, oportunidad y utilización de los recursos y la eficacia de las actividades y acciones generadas a partir de los resultados obtenidos, se debe calcular periódicamente indicadores que controlen y evalúen el Programa Entorno Laboral Saludable.

Indicador de cumplimiento de las actividades.

Indicador de cumplimiento de las actividades	
Definición del indicador	Establece el porcentaje de personas vinculadas al Programa de Prevención que asistieron a las actividades realizadas con respecto a las programadas; la fuente de información será los registros de asistencias a dichas actividades
Fórmula	$\frac{\text{Número de trabajadores asistentes a actividades programadas}}{\text{Número total de trabajadores en el programa}} \times 100$
Interpretación del	Porcentaje de cumplimiento de las actividades



indicador			
Frecuencia	Semestral	Meta del indicador	60%
		Tipo de indicador	Cumplimiento

Indicador de Cobertura

Indicador de cobertura capacitación			
Definición del indicador		Evalúa la cobertura de la estrategia del Programa de estilos de vida saludable en cuanto a capacitación	
Fórmula		Número de trabajadores participantes de las actividades de capacitación/ Número total de trabajadores programados a las actividades de prevención * 10	
Interpretación del indicador		Porcentaje de funcionarios asistentes a las capacitaciones	
Frecuencia	Semestral	Meta del indicador	60%
		Tipo de indicador	Cobertura

Cronograma de Actividades

No.	Actividad	Mes											
		RESPONSABLE	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct	Nov	Dic
1	Actualización del programa de entorno saludable	SST BS											
2	Jornada día mundial de la salud y la actividad física	SST BS											
3	Promoción del uso de la bicicleta	BS											
4	Capacitación síndrome metabólico y riesgo cardiovascular	SST											
5	Prevención Fatiga Visual	SST											
6	Prevención del Cáncer de mama, próstata, útero, colon	SST											
7	Semana de la Salud (Realizar actividades encaminadas a deportes, nutrición-metabólicas, cuidado de la salud, prevención de enfermedades, emprendimiento, creatividad, sedentarismo, nutrición saludable, Tamizajes)	SST BS											
8	Actividades de Hábitos y Estilos de Vida Saludable (Lucha contra la obesidad- e implementación de hábitos saludables)	BS											
9	Socialización condiciones de salud de los funcionarios	SST											
10	Reconocimiento uso de la bicicleta	BS											
11	Medición del programa	SST Y BS de acuerdo al responsable actividades ejecutadas											