



PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN LA MENOPAUSIA: UNA REVISIÓN DE LOS
CONTEXTOS LABORALES COLOMBIANOS

CLAUDIA MILENA CASTRILLÓN ARENAS

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Especialización Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo

junio de 2024

PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN LA MENOPAUSIA: UNA REVISIÓN DE LOS
CONTEXTOS LABORALES COLOMBIANOS

CLAUDIA MILENA CASTRILLÓN ARENAS

Monografía presentado como requisito para optar al título de Especialista Gestión Psicosocial
en Contextos de Trabajo

Asesor(a)

NASLY ANABEL OJEDA ERASO

Magister

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Sede Principal

Sede Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Especialización Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo

junio de 2024

Dedicatoria

A mis amados hijos,

Ustedes son mi inspiración y mi fuerza. Este logro es una muestra de que los sueños se cumplen, sin importar la edad para alcanzarlos. Espero que mi ejemplo les demuestre que, con perseverancia y dedicación, cualquier meta es alcanzable. Cada paso que doy lo hago pensando en ustedes, deseando que siempre persigan sus sueños con valentía y determinación.

Con todo mi cariño y amor,

Claudia Milena

Agradecimientos

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a todos los que hicieron posible la culminación de este proyecto.

En primer lugar, agradezco a mi asesora, Nasly Anabel Ojeda Eraso, por su valiosa orientación y apoyo a lo largo de este proyecto. Su dedicación y conocimiento fueron fundamentales para mi desarrollo académico.

Agradezco también a los demás docentes del programa Especialización Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, cuya enseñanza y guía han sido invaluable para mi formación.

No puedo dejar de mencionar a mis hijos y mi familia, cuyo amor, comprensión y admiración incondicional han sido mi fuerza y motivación constante en este proceso académico.

A todos ustedes, ¡muchas gracias!

Contenido

Lista de tablas	6
Lista de anexos.....	7
Resumen	8
Abstract.....	9
Introducción.....	10
CAPÍTULO I	12
1 Planteamiento del problema	12
1.1 Pregunta de investigación.....	12
1.2 Objetivos de investigación.....	13
2 Antecedentes	13
3 Metodología.....	16
4 Marco legal	15
CAPÍTULO II	18
5 Resultados.....	18
5.1 Discusión de resultados	20
5.1.1 Conclusiones	22
5.1.2 Recomendaciones.....	23
Referencias.....	25
Anexos.....	31

Lista de tablas

Tabla 1: Normativa.....	15
-------------------------	----

Lista de anexos

Bibliografía Consultada 31

Resumen

El presente documento investigativo tiene como objetivo centrar la atención a las mujeres trabajadoras en la etapa de la menopausia en entornos laborales colombianos. Se destaca la importancia de adoptar un enfoque integral que considere tanto los aspectos físicos como psicológicos de esta transición, así como la necesidad de políticas y cambios estructurales a nivel nacional para promover entornos laborales equitativos y saludables. La metodología de la presente investigación se basa en una revisión exhaustiva de la literatura académica, documentos gubernamentales y testimonios de profesionales en seguridad y salud en el trabajo, así como consultas directas con responsables de gestionar la salud ocupacional en las empresas. Los resultados evidencian una falta de atención al tema de la menopausia en los programas de bienestar o los programas de promoción y prevención consultados en las organizaciones, adicionalmente se evidencia la necesidad de desarrollar políticas y programas específicos para apoyar a las mujeres durante esta etapa de sus vidas en el lugar de trabajo colombiano. Se plantean nuevas preguntas de investigación para profundizar en el tema en futuros estudios, con el objetivo de mejorar la salud y el bienestar de las trabajadoras durante la menopausia y promover entornos laborales más equitativos y productivos.

Palabras clave: menopausia, políticas, revisión bibliográfica, enfoque integral

Abstract

The goal of this paper is going to attend the needs of Colombia women workers during the menopausal stage in their workplaces. It focusses highlights on relevance to adopt a comprehensive approach that considers the physical and psychological aspects of this transition, as well as the need to implement national-level policies and structural changes to promote equitable and healthy work environments. The study is based on a thorough scientific literature review about government documents, and safety and health occupational professionals testimonies like so direct consultations with company heads. The research results reveal a lack of specific attention to menopause in the consulted programs and the need to develop specific policies and programs to support Colombian women during this live stage in their workplaces. New research questions need proposed to delve deeper into this topic in future studies, with the goal to improving the health and wellness of female workers during menopause and promoting equitable and productive work environments for all.

Keywords: menopause, policies, literature review, comprehensive approach

Introducción

La presente revisión bibliográfica pretende recopilar información relevante sobre las acciones implementadas en los entornos laborales para asegurar condiciones adecuadas para las mujeres trabajadoras, especialmente aquellas que representan el 42,3% de la fuerza laboral en Colombia, según datos del DANE (2024). Este análisis también aborda los posibles efectos de la menopausia en los contextos laborales, tanto físicos como psicológicos, que se verán reflejados en su bienestar y desempeño.

Para abordar las necesidades específicas de las mujeres en etapa de menopausia en el ámbito laboral, es esencial adoptar un enfoque integral que considere tanto los aspectos físicos como los psicológicos de esta transición. Esto implica la implementación de políticas dentro de las empresas que aborden de manera efectiva los desafíos que enfrentan las mujeres durante esta fase de sus vidas. Además, se requieren cambios a nivel estructural y nivel nacional para garantizar la equidad y diversidad en el entorno laboral, así como promover una cultura organizacional que elimine estigmas y prejuicios asociados con la menopausia y fomente entornos de trabajo inclusivos, saludables y respetuosos para todas las trabajadoras.

Un aspecto clave a considerar son los síntomas físicos vinculados con la menopausia como los bochornos, el insomnio y la sudoración nocturna, que pueden interferir con las actividades diarias, incluido el trabajo. Estos síntomas pueden dar lugar a fatiga, irritabilidad y dificultades de concentración, lo que impacta negativamente en el rendimiento laboral y la productividad. Además, la menopausia puede aumentar el riesgo de ciertas condiciones de salud, como la osteoporosis y las enfermedades cardiovasculares, lo que puede requerir atención médica y resultar en ausencias laborales (Rivas Hidalgo, 2009).

Los síntomas psicológicos también son fundamentales de abordar, muchas mujeres experimentan cambios de humor, irritabilidad, ansiedad o depresión durante la menopausia, lo que

puede afectar su confianza, autoestima y relaciones interpersonales en el trabajo. La falta de comprensión y apoyo por parte de los empleadores y colegas puede exacerbar estos síntomas y contribuir a un ambiente laboral poco saludable (Juárez, 2023).

En esta revisión, además de identificar las acciones existentes para apoyar a las mujeres en el contexto laboral durante la menopausia, se desarrollarán recomendaciones basadas en las mejores prácticas identificadas. Se pretende proponer la creación e implementación de programas efectivos que promuevan la equidad, el bienestar y el rendimiento laboral de todas las trabajadoras en el contexto colombiano.

CAPÍTULO I

1 Planteamiento del problema

La falta de atención a las necesidades específicas de las mujeres en la menopausia puede llevar a la discriminación en el lugar de trabajo. Las mujeres pueden enfrentar estereotipos y prejuicios relacionados con la edad y el género, lo que puede afectar su acceso a oportunidades de empleo y desarrollo profesional. Además, la falta de políticas y programas que aborden la menopausia puede dejar a las mujeres en una posición vulnerable, sin el apoyo necesario para enfrentar esta etapa de sus vidas de manera saludable y productiva (Hurtado Velasco et al., 2023).

Para abordar estos desafíos, es fundamental que las empresas implementen políticas y programas que reconozcan y apoyen las necesidades de las mujeres en la menopausia. Además, se necesita una mayor conciencia y educación sobre la menopausia en el lugar de trabajo. Los empleadores y los encargados de gestionar la salud laboral deben comprender los desafíos que enfrentan las mujeres en esta etapa de sus vidas y cómo pueden ofrecer apoyo y comprensión. Abordar las necesidades específicas de las mujeres en la menopausia en el ámbito laboral requiere un enfoque integral que reconozca y apoye la salud y el bienestar de todas las trabajadoras. Esto incluye la implementación de políticas y programas que aborden los síntomas físicos y psicológicos de la menopausia, así como cambios estructurales a nivel nacional para garantizar entornos laborales equitativos y saludables para todas las mujeres. Al hacerlo, podemos crear lugares de trabajo más inclusivos y respetuosos que apoyen el éxito y el bienestar de todas las trabajadoras, independientemente de su edad o etapa de la vida.

1.1 Pregunta de investigación

¿Existen programas de promoción y prevención focalizados en menopausia en las empresas colombianas?

1.2 Objetivos de investigación

1.2.1 Objetivo general

Identificar a través de recursos bibliográficos si en los últimos 10 años en contextos laborales colombianos, existen programas de promoción y prevención para mujeres en etapa de menopausia que mitiguen el riesgo psicosocial generado por los síntomas propios de su condición.

1.2.1.1 Objetivos específicos

1. Revisar de manera detallada la literatura científica y técnica disponible en relación con programas de promoción y prevención centrados en la menopausia dentro del contexto empresarial colombiano.
2. Analizar los resultados y enfoques utilizados en programas de salud dirigidos a mujeres en la etapa de la menopausia.
3. Proponer recomendaciones fundamentadas en las necesidades identificadas particulares de las mujeres en etapa de menopausia y mejores prácticas identificadas, como base para programas de promoción y prevención en el ámbito laboral colombiano

2 Antecedentes

El análisis de la literatura consultada sobre la menopausia revela un enfoque multidimensional en el abordaje de los síntomas y desafíos asociados con esta etapa de la vida de las mujeres. Ibarra et al. (2001) resaltan la necesidad de abordar tanto los aspectos físicos, como la postura y el dolor osteoarticular, como los psicológicos y sociales, incluyendo la educación sobre la menopausia y las relaciones interpersonales. Esta perspectiva integral es esencial para mejorar la calidad de vida y el bienestar general de las mujeres en esta etapa. Sin embargo, se observa una discrepancia entre la teoría y la práctica, ya que algunos estudios muestran deficiencias significativas en la calidad de la atención ofrecida a las mujeres menopáusicas. Salgado Castro (2016) revela que, en el centro materno municipal de Daule, las usuarias expresaron una percepción insatisfactoria de la calidad del servicio recibido,

indicando una falta de campañas informativas y material educativo sobre la salud integral y la menopausia. Además, se señala la falta de conocimientos por parte del personal médico sobre enfoques holísticos en la atención de la menopausia, lo que limita su capacidad para brindar una atención adecuada. Legorreta Peyton (2007) destaca que el apoyo psicológico es crucial durante el climaterio para reducir el estrés y proporcionar información clara sobre esta etapa. Además, la investigación de Larroy et al. (2004) muestra que un programa de tratamiento cognitivo-conductual puede mejorar significativamente la calidad de vida de las mujeres menopáusicas al reducir la ansiedad, la tristeza y los síntomas físicos molestos.

Por otro lado, Theimer (2023) subraya la necesidad de que tanto los médicos como los empleadores aborden los síntomas de la menopausia de manera proactiva, reconociendo la relación entre estos síntomas y la disminución de la productividad laboral. Esto es respaldado por Rodríguez Muértégui (2021), quien resalta que la menopausia puede tener un impacto significativo en la vida laboral de las mujeres, incrementando niveles de estrés, ansiedad y depresión, lo cual puede verse agravado por responsabilidades adicionales fuera del trabajo. Molina Navarrete (2022) aborda la cuestión de la salud reproductiva y el bienestar de las trabajadoras, destacando la necesidad de una protección jurídico-económica diferenciada para abordar los desafíos asociados con la menopausia y otros aspectos de la salud reproductiva de las mujeres en el ámbito laboral. La falta de políticas laborales adecuadas puede dificultar la conciliación de los síntomas menopáusicos con las responsabilidades laborales, sugiriendo la necesidad de una mayor sensibilización y capacitación tanto para empleadores como para trabajadores. Fernández Moreno et al. (2016) demuestran la eficacia de un programa de intervención sobre menopausia basado en el health coaching, que mejora el conocimiento de las mujeres sobre la menopausia y promueve hábitos de vida saludables. Este enfoque puede ser especialmente beneficioso en entornos rurales donde el acceso a la información y los servicios de salud es más limitado. Finalmente, la investigación de Espitia de La Hoz (2020) en el Eje

Cafetero de Colombia revela una alta prevalencia de síntomas menopáusicos y su impacto significativo en la calidad de vida de las mujeres. Correa Marín et al. (2015) también subrayan la importancia del autocuidado y la promoción de estilos de vida saludables para mejorar la calidad de vida durante la menopausia, destacando la necesidad de apoyo desde el ámbito familiar, social y de atención médica.

3 Marco legal

Respecto a la menopausia y la ley colombiana, se han identificado avances normativos que abordan indirectamente sus efectos en las trabajadoras. En Colombia, se promueve un ambiente laboral seguro y saludable, gestionando el riesgo psicosocial, lo que incluye considerar los síntomas de la menopausia. Estas medidas buscan garantizar entornos laborales inclusivos y respetuosos, promoviendo el bienestar de las trabajadoras en todas las etapas de su vida laboral.

Tabla 1: Normativa

Año	Normativa	Descripción	Emisor
2008	Ley 1257	“Garantizar el Derecho de las mujeres a vivir una vida libre sin Violencia”	Ministerio de Protección Social
2011	Código Sustantivo de Trabajo (CST)	Regula las relaciones de derecho individual del Trabajo <u>de carácter particular</u> , y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares	Ministerio del Trabajo
2015	Decreto 1072	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, CAPÍTULO 6	Ministerio del Trabajo
2019	Resolución 0312	Estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG SST.	Ministerio del Trabajo
2008	Resolución 2646	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 y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Ministerio de Protección Social

Elaboración propia

4 Metodología

La presente monografía se enmarca en una metodología cualitativa que, según (Hernández Sampieri et al., 2010). se trata en la recolección de datos no numéricos con el objetivo de profundizar en la comprensión de fenómenos sociales desde una perspectiva holística y contextualizada.

Está basada en un enfoque descriptivo que *se centra en la recopilación y organización de datos de manera objetiva sobre un fenómeno sin intentar explicarlo* (Neuman, 2014), a fin de proporcionar una visión clara y comprensiva que permita determinar si en los últimos 10 años en Colombia, específicamente en los contextos laborales se han implementado programas de promoción y prevención dirigidos a mujeres en etapa de menopausia; lo que puede servir como punto de partida para la intervención integral de los riesgos psicosociales derivados de los síntomas propios de la condición y cómo estos influyen en el desempeño laboral.

Para garantizar que el estudio sea completo y sólido, se llevará a cabo una revisión literaria sobre programas de promoción y prevención en las empresas colombianas en los últimos 10 años, que incluirá una amplia gama de fuentes, tales como: bases de datos académicas, informes empresariales, documentos gubernamentales relevantes, comunicaciones personales, entre otros. Cada fuente consultada proporcionará una perspectiva más amplia sobre la temática. Se provee revisar un mínimo de 50 referencias provenientes de diversas fuentes que permitan enriquecer el análisis y la discusión de la información.

Las bases de datos académicas ofrecen investigaciones con análisis profundos y rigurosos que han sido avalados por expertos. Estas bases de datos contienen estudios revisados por pares que garantizan la calidad y validez de los resultados presentados (Codina, 2024). Además, los informes empresariales pueden contener datos actualizados sobre tendencias del mercado y ofrecer información práctica sobre la implementación de estrategias, especialmente en sectores específicos como el cuidado de la salud. Este tipo de información es fundamental para entender el contexto actual y tomar

decisiones informadas (Codina, 2024). Por su parte, los documentos gubernamentales proporcionan políticas, regulaciones y estadísticas oficiales que respaldan la investigación con datos precisos y actualizados (Codina, 2024). Utilizar una variedad de fuentes permite verificar la información y corroborar hallazgos. Este enfoque, conocido como triangulación, es crucial en la investigación porque mejora la precisión y validez de los resultados. Cuando múltiples fuentes independientes respaldan una conclusión o hallazgo, se aumenta la confianza en la validez de los resultados obtenidos. Según Creswell y Plano Clark (2018), la triangulación de datos de diferentes orígenes proporciona una confirmación cruzada de los hallazgos, fortaleciendo la credibilidad de la investigación. Además, Greene, Caracelli y Graham (1989) destacan que la triangulación permite abordar la complejidad del fenómeno estudiado desde múltiples perspectivas, enriqueciendo la comprensión y minimizando sesgos.

CAPÍTULO II

5 Resultados

La salud y el bienestar de las trabajadoras durante la menopausia son aspectos críticos que merecen ser abordados de manera integral en los lugares de trabajo. Aunque se han realizado avances significativos en la promoción de la igualdad de género y la inclusión en el ámbito laboral, la menopausia sigue siendo un tema tabú o subestimado en muchas organizaciones. Esto puede deberse a una falta de conciencia sobre los efectos de la menopausia en la salud y el rendimiento laboral, así como a la ausencia de políticas y programas específicos para abordar estas necesidades.

Los programas consultados abarcan diversas instituciones y sectores, desde el ámbito educativo hasta el empresarial y gubernamental. Sin embargo, a pesar de la variedad de fuentes, se observa una tendencia generalizada a incluir actividades de prevención del cáncer de seno y cuello uterino dentro de programas de salud más amplios, en lugar de implementar acciones específicas dirigidas a la menopausia. Esto sugiere una falta de atención a las necesidades y desafíos particulares que enfrentan las mujeres en esta etapa de sus vidas en el entorno laboral.

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) 2020, emitido por el Ministerio del Trabajo de Colombia, es un documento clave que establece lineamientos para la gestión de la seguridad y salud laboral. Aunque este plan aborda una serie de aspectos relacionados con la salud y el bienestar de los trabajadores, no se identifican acciones específicas dirigidas a la menopausia. Esto refleja una tendencia más amplia en la que la menopausia y sus implicaciones para la salud y el bienestar laboral no reciben la atención adecuada en las políticas y prácticas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en Colombia.

Además del Plan SG-SST, se revisaron otros documentos gubernamentales y programas institucionales relevantes en busca de referencias específicas a la menopausia en el contexto laboral. Sin embargo, la mayoría de estos documentos se centran en aspectos más generales de la salud y la

seguridad en el trabajo, sin abordar de manera específica los desafíos que enfrentan las mujeres durante la menopausia. Esto sugiere una falta de conciencia o priorización de este tema en las políticas de SST en Colombia.

En términos de literatura académica colombiana, se encontraron nueve (9) documentos académicos que exploran los efectos de la menopausia en la salud y el bienestar de las mujeres, así como estrategias para gestionar los síntomas y mejorar la calidad de vida durante este período. Sin embargo, la aplicación de estas investigaciones en el ámbito laboral parece ser limitada, ya que los programas de promoción y prevención consultados no reflejan una atención específica a la menopausia.

Adicionalmente se realizaron veinticinco (25) comunicaciones personales con colegas en SST, líderes de talento humano y responsables de la gestión de salud laboral en el contexto empresarial, se constató que la información sobre los programas de promoción y prevención no se encuentran disponibles para consulta pública, y que, dentro de sus programas de P y P no se encuentran enfoques para las mujeres en edad de menopausia, incluso en varios de ellos, ni siquiera se cuenta con programas exclusivos para las mujeres. Esta estrategia de comunicación permitió abordar la inexistencia de programas de manera transparente y exhaustiva.

Asimismo, se consultó a través de redes sociales tales como grupos de Whatsapp y grupos de Facebook conformados por técnicos, tecnólogos y profesionales en SST, Higienistas, Enfermeros entre otros, dedicados en la promoción y prevención en el contexto laboral sobre la intervención específica en el manejo de las trabajadoras en etapa de menopausia. Sus aportes proporcionaron una visión complementaria y práctica, ayudando a contextualizar los hallazgos e identificar posibles áreas de mejora en la atención a la menopausia en el entorno laboral colombiano.

Los testimonios de 36 profesionales en SST revelan una opinión compartida por la falta de programas enfocados en la menopausia en las organizaciones colombianas. Según estos profesionales, la mayoría de las empresas no tienen medidas específicas para abordar los riesgos psicosociales

asociados con la menopausia, ni tampoco programas de Promoción y Prevención (P y P) desagregados para las mujeres. En cambio, las actividades de promoción y prevención de la salud de las mujeres suelen incluir la prevención del cáncer de seno y cuello uterino, agrupadas dentro de programas del cuidado de la salud.

5.1 Discusión de resultados

La falta de atención específica a la menopausia en los programas de prevención y promoción de la salud laboral puede tener consecuencias negativas para la salud y el bienestar de las mujeres en el lugar de trabajo. Los síntomas de la menopausia, que van desde sofocos y cambios de humor hasta problemas de sueño y dificultades cognitivas, pueden afectar el rendimiento laboral y la calidad de vida de las trabajadoras si no se gestionan adecuadamente (OMS, 2022). Según la teoría de Maslow, las personas tienen una serie de necesidades que deben satisfacerse para alcanzar la autorrealización, y estas necesidades incluyen aspectos fisiológicos como la salud y el descanso (CCOHS, 2023). Durante la menopausia, los síntomas físicos como los sofocos y la fatiga pueden afectar la capacidad de las mujeres para satisfacer estas necesidades básicas. Adaptar el entorno laboral para brindar comodidades como áreas de descanso adecuadas y horarios flexibles puede ayudar a mitigar estos síntomas físicos y satisfacer las necesidades fisiológicas durante esta etapa de la vida de las trabajadoras. (Hardy et al., 2018, #)

Los resultados obtenidos de la revisión de documentos, investigaciones y testimonios de profesionales del área sugieren que la atención a la menopausia en el contexto laboral colombiano es nula. A pesar de la existencia de políticas y programas de salud y seguridad en el trabajo, la menopausia no es abordada de manera específica y sistemática (ANMC, 2023). La teoría de Martha Alles destaca la importancia de crear entornos laborales inclusivos y centrados en el bienestar de los empleados. Alles aboga por la implementación de políticas y programas de bienestar que apoyen tanto la salud física como mental de los trabajadores (Alles, 2015). La falta de atención a la menopausia en el lugar de

trabajo refleja una brecha significativa en la comprensión de los desafíos que enfrentan las mujeres durante esta etapa de sus vidas. Para cerrar esta brecha en la atención a la menopausia en el ámbito laboral, es esencial que las organizaciones reconozcan la relevancia de este tema y elaboren políticas y programas específicos que aborden las necesidades de las mujeres durante esta etapa de sus vidas. Esto se sustenta en la teoría de Martha Alles, que resalta la importancia de crear entornos laborales inclusivos y centrados en el bienestar de los empleados (Alles, 2015). Además, la Academia Nacional de Menopausia Colombiana (ANMC) subraya la necesidad de programas de prevención y promoción de la salud que aborden de manera específica los síntomas de la menopausia en el contexto laboral (ANMC, 2023). Estas medidas no solo pueden ayudar a mitigar los síntomas físicos y emocionales asociados con la menopausia, sino que también pueden contribuir a promover un ambiente laboral más acogedor y comprensivo para todas las trabajadoras.

Bernardo Ramazzini, precursor de la medicina ocupacional, sostiene que adaptar el entorno laboral es fundamental para prevenir enfermedades y mejorar la salud de los trabajadores (Ramazzini, n.d.). En el caso de la menopausia, esto implica reconocer y abordar los factores psicosociales que pueden exacerbar los síntomas emocionales asociados, como la depresión y la ansiedad. La implementación de políticas y programas de bienestar que brinden apoyo tanto a la salud física como mental de los trabajadores, junto con la adaptación del entorno laboral para satisfacer las necesidades fisiológicas básicas, pueden contribuir significativamente a mejorar el bienestar de las mujeres durante la menopausia en el lugar de trabajo. (Up Spain, n.d.).

De acuerdo con la cita realizada por el Instituto Andaluz de prevención de riesgos laborales, 2022, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca la importancia de abordar la menopausia en el ámbito laboral, ya que el 11% de la fuerza laboral en países desarrollados está compuesta por mujeres en edad menopáusica, y este número aumentará a nivel mundial con el envejecimiento de la población. La OIT propone un enfoque integral que involucre a empresas y poderes públicos en la

gestión de la menopausia en mujeres trabajadoras. Los impactos van más allá de los problemas físicos conocidos, afectando también la salud psicológica y el rendimiento laboral. En respuesta a esta problemática, la OIT sugiere realizar más estudios empíricos, integrando la salud menopáusica como estándar de salud de la mujer. Se enfatiza la diversidad de situaciones y se proponen intervenciones en el entorno laboral, incluyendo programas de cambio cultural y medidas legislativas que protejan integralmente a las mujeres en transición menopáusica. (Instituto Andaluz de prevención de riesgos laborales, 2022). En el contexto colombiano, se está avanzando hacia políticas que aborden las necesidades específicas de las mujeres en el entorno laboral, por ejemplo, la propuesta de la "Ley de Licencia Menstrual" refleja este progreso, reconociendo la importancia del bienestar femenino en el trabajo (Senado de la República de Colombia, 2023). Además, instituciones como la Universidad de Caldas han implementado acuerdos laborales para proporcionar permisos remunerados a mujeres por motivos de salud relacionados con la menstruación (Universidad de Caldas, 2021). Este enfoque también podría extenderse a la gestión de los síntomas de la menopausia en el lugar de trabajo.

5.2. Conclusiones

Los programas de bienestar en los contextos laborales colombianos son insuficientes para abordar la complejidad de la menopausia. A pesar de la creciente conciencia sobre la importancia de la salud y el bienestar en el lugar de trabajo, las necesidades específicas de las mujeres en etapa de menopausia han sido subestimadas y desatendidas. Esta falta de atención podría no solo afectar la calidad de vida y el desempeño laboral de las trabajadoras, sino también perpetuar estereotipos de género y fomentar la discriminación basada en la edad, subestimando el valor y la capacidad de las mujeres mayores en el entorno laboral.

Es imperativo que las empresas y entidades empleadoras reconozcan esta deficiencia y tomen medidas proactivas para consolidar programas de promoción y prevención que aborden las necesidades particulares de las mujeres en edad de menopausia. Estos programas deben incluir estrategias

educativas, apoyo psicológico y ajustes en el entorno laboral que mitiguen los síntomas de la menopausia y reduzcan el riesgo psicosocial asociado.

Promover una cultura laboral inclusiva y de apoyo no solo contribuirá significativamente al bienestar de las trabajadoras, sino que también beneficiará a las organizaciones al mejorar la productividad, reducir el absentismo y fomentar la retención de talento. Además, al adoptar políticas y prácticas inclusivas, las empresas pueden liderar el camino hacia una mayor igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, creando un entorno donde todas las empleadas puedan prosperar independientemente de su edad o etapa de vida.

5.3. Recomendaciones

Para profundizar en este tema, surge la necesidad de formular nuevas preguntas de investigación como, por ejemplo:

¿Cuál es la prevalencia y la severidad de los síntomas de la menopausia entre las trabajadoras colombianas en diferentes sectores y grupos demográficos?

¿Cómo perciben las trabajadoras colombianas el apoyo ofrecido por sus empleadores durante la menopausia y cómo influye esto en su bienestar laboral y su compromiso organizacional?

¿Cómo pueden adaptarse las políticas de recursos humanos y los programas de bienestar laboral en Colombia para abordar mejor las necesidades de las trabajadoras durante la transición a la menopausia?

¿Cuál es el impacto económico de la menopausia en las organizaciones colombianas en términos de costos asociados con el ausentismo, la rotación de personal y la disminución de la productividad?

Estas interrogantes podrían guiar investigaciones futuras para comprender más a fondo la dinámica de la menopausia en el entorno laboral colombiano y desarrollar estrategias efectivas para apoyar a las mujeres en esta etapa de sus vidas.

Es crucial iniciar programas de sensibilización y educación dirigidos tanto a empleadores como a empleados sobre los efectos de la menopausia en la salud y el rendimiento laboral. Esto puede incluir sesiones informativas, materiales educativos y capacitaciones que aborden los síntomas de la menopausia y cómo gestionarlos en el entorno laboral.

Las organizaciones deben desarrollar políticas específicas que reconozcan y aborden las necesidades de las mujeres durante la menopausia. Esto puede incluir políticas de flexibilidad laboral para permitir pausas más frecuentes, ajustes en el ambiente laboral para mitigar los síntomas, y políticas de licencias que permitan a las trabajadoras tomar tiempo libre si es necesario.

Es fundamental integrar la menopausia en los programas de salud laboral existentes. Esto implica la inclusión de evaluaciones de riesgos psicosociales asociados con la menopausia, así como la implementación de medidas preventivas y de apoyo específicas.

Las organizaciones deben proporcionar un entorno de trabajo que promueva el apoyo emocional y psicológico para las trabajadoras durante la menopausia. Esto puede incluir la disponibilidad de recursos como asesoramiento y grupos de apoyo, así como la creación de una cultura organizacional que destigmatice el tema y fomente la empatía y el entendimiento.

Es importante abogar por la inclusión de la menopausia en las políticas institucionales relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo. Esto puede implicar trabajar con las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) para desarrollar directrices y regulaciones que promuevan la atención a la menopausia en el lugar de trabajo.

Referencias

- Alles, M. A. (2005). *Mujer y el trabajo*, La. Granica.
- Alles, M. A. (2015). *Dirección estratégica de RR.HH. Vol I - (3a ed.): Gestión por competencias* (3rd ed., Vol. 1). Ediciones Granica, S.A. <https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>
- Alles, M. A. (2016). *Dirección estratégica de RRHH Vol II - Casos (3ra ed.)*. Ediciones Granica, S.A.
- Asociación Colombiana de Menopausia. (2017, November 9). *Menopausia en el Lugar de Trabajo*. Ecolombia.com. Retrieved March 6, 2024, from <https://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/menopausia/vm-273/menopausia-trabajo/>
- Bialet, J. (n.d.). *Pioneros en el cuidado de la salud y seguridad de los trabajadores*. Argentina.gob.ar. Retrieved February 14, 2024, from https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/pioneros_en_el_cuidado_de_la_salud_y_seguridad_de_los_trabajadores.pdf
- Bravo Polanco, E., Águila Rodríguez, N., Benítez Cabrera, C. A., Rodríguez Soto, D., Delgado Guerra, A. J., & Centeno Díaz, A. (2019, 10 2). Factores biológicos y sociales que influyen en la salud de la mujer durante el climaterio y la menopausia. *MediSur*, 17(5), 719-727. [cielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2019000500719&script=sci_arttext](https://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2019000500719&script=sci_arttext)
- Canadian Centre for Occupational Health and Safety. (2022, 05 15). *Menopausia en el lugar de trabajo*. Wikipedia. Retrieved marzo 8, 2024, from <https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/menopause.html>
- Correa marín, j. A., Nieto Salazar, y. m., & Muñoz Astudillo, m. N. (2015). *CALIDAD DE VIDA y AUTO CUIDADO EN MUJERES PERIMENOPÁUSICAS QUE LABORAN EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE PEREIRA*. CUADERNO DE INVESTIGACIONES: SEMILLEROS ANDINA. Retrieved February 18, 2024, from <https://revia.areandina.edu.co/index.php/vbn/article/view/475/508>

- Couto Núñez, D., & Nápoles Méndez, D. (2014). Aspectos sociopsicológicos del climaterio y la menopausia. *MEDISAN*, 18(10), 1388-1398.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=368445168011>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2017). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. SAGE Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/sam/designing-and-conducting-mixed-methods-research/book241842>
- DANE. (2024, marzo 11). *Mercado laboral según sexo*. DANE. Retrieved March 19, 2024, from <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLS-nov2023-ene2024.pdf>
- Departamento de Salud Reproductiva de los Servicios de Salud del Estado de Puebla. (2021, March 31). *Día Mundial del Climaterio y Menopausia*. Secretaría de Salud de Puebla. Retrieved January 13, 2024, from <https://ss.puebla.gob.mx/cuidados/mujeres-y-hombres/item/501-dia-mundial-del-climaterio-y-menopausia>
- DOMMA. (2023, April 1). *¿Cómo evolucionan las distintas etapas del ciclo vital de la mujer?* DOMMA. Retrieved March 19, 2024, from <https://wearedomma.com/menoteca/etapas-ciclo-vital-mujer/>
- Fernández Moreno, C., Granados Bolívar, M. E., & Jiménez García, Á. (2016, Noviembre 12). *Eficacia de un programa de intervención sobre menopausia para la mujer basado en el health coaching*. INDEX FUNDACIÓN. Retrieved February 18, 2024, from <https://www.index-f.com/para/n25/pdf/283.pdf>
- Fisher, S. (2022, January 6). *Is the menopause a workplace issue? | The Future of Work Podcast*. ILO Voices. Retrieved March 13, 2024, from <https://voices.ilo.org/podcast/is-the-menopause-a-workplace-issue#headline>
- Franklin José, E.-D. L. H. (2022). *Prevalencia y caracterización de los síntomas de la menopausia en mujeres climatéricas del Eje Cafetero (Colombia), 2018-2020*. Universitas Medica. Retrieved

- January 31, 2024, from
<https://www.redalyc.org/journal/2310/231074812001/231074812001.pdf>
- Greene, J. C., Caracelli, V. J., & Graham, W. F. (1989). *Hacia un marco conceptual para diseños de evaluación de métodos mixtos*. Inicio de los diarios sabios. Retrieved June 2, 2024, from
<https://journals.sagepub.com/doi/10.3102/01623737011003255>
- Hardy, C., Thorne, L., Griffiths, A., & Cazador, M. S. (2018, 04 09). Resultados laborales en mujeres de mediana edad: el impacto de la menopausia, el estrés laboral y el entorno laboral. *Salud de las mujeres en la mediana edad*, 4(3). <https://doi.org/10.1186/s40695-018-0036-z>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. P. (2010). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION* (quinta ed.). McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- Hurtado Velasco, D. M., Otero Burbano, P. D. P., & Sánchez Sánchez, Z. C. (2023, Mayo). *Calidad De Vida En La Menopausia*. Wikipedia. Retrieved January 31, 2024, from
<https://unividafup.edu.co/repositorio/files/original/5a97ed27996f511fdb513420d3874b52.pdf>
- Ibarra, L. G., Díez García, M. d. P., Ruiz Cervantes, T. E., Coronado Zarco, R., & Pacheco Gallegos, R. (2001, enero - marzo). Factores biopsicosociales de la rehabilitación durante la menopausia. *Revista Mexicana de Medicina Física y Rehabilitación*, 13(1), 5-8.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/fisica/mf-2001/mf011b.pdf>
- Instituto Andaluz de prevención de riesgos laborales. (2022, October 26). *Salud reproductiva y bienestar psicosocial femenino en el trabajo: ¿la menopausia, cuestión laboral? La OIT abre el debate - Noticias*. Junta de Andalucía. Retrieved February 1, 2024, from
<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/iaprl/servicios/actualidad/noticias/detalle/377755.html>
- Jain, A. (2019, December 9). (PDF) *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*. ResearchGate. Retrieved March 6, 2024, from

https://www.researchgate.net/publication/337837445_Health_Impact_of_Psychosocial_Hazards_at_Work_An_Overview

Johnson, P., & Burgee, J. (2022, 05 15). *Promoción de la Salud / Bienestar / Psicosocial*. Wikipedia, the free encyclopedia. Retrieved June 1, 2024, from

<https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/menopause.html>

Juárez, B. (2023, March 6). *Menopausia en el trabajo: Un tabú de gran impacto para las mujeres y su desarrollo*. El Economista. Retrieved January 31, 2024, from

<https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Menopausia-en-el-trabajo-Un-tabu-de-gran-impacto-para-las-mujeres-y-su-desarrollo-20230305-0003.html>

Larroy, C., Gutiérrez, S., & Leon, L. (2004). Tratamiento cognitivo-conductual de la sintomatología asociada a la menopausia. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 22(1), 77 -88.

<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/apl/article/view/1460>

Legorreta peyton, D. (2007). La atención de los síntomas psicológicos durante el climaterio femenino.

Avances en Psicología Latinoamericana, 25(1), 44 - 51. <https://doi.org/10.12804/apl>

Luna Chávez, E. A., Ramírez Lira, E., Velasco, A. A., & Díaz Patiño, D. G. (2021, 11 27). Factores psicosociales, intervención y gestión integral en organizaciones: revisión sistemática. *Psicumex*,

11. <https://psicumex.unison.mx/index.php/psicumex/article/view/399>

Mayo Clinic. (2023, August 2). *Menopausia - Diagnóstico y tratamiento*. Mayo Clinic. Retrieved marzo 27, 2024, from <https://www.mayoclinic.org/es/diseases-conditions/menopause/diagnosis-treatment/drc-20353401>

Molina Navarrete, C. (2022, 11 7). Salud reproductiva y bienestar de las trabajadoras: ¿un tiempo de nuevos «derechos sexuales» desde la menstruación a la menopausia? *Revista de Trabajo y*

Seguridad Social., 471, 5-16. <https://doi.org/10.51302/rtss.2022.7251>

Monterrosa, A. (2005, 8 3). *¿Que hacer en la atención primaria de la mujer en menopausia y climaterio?*

<https://revistas.unab.edu.co/>. Retrieved marzo 27, 2024, from

<https://revistas.unab.edu.co/index.php/medunab/article/view/194>

Neuman, W. L. (2014). *Investigación Social: Métodos y Técnica*. Social Research Methods: Qualitative

and Quantitative Approaches W. Lawrence Neuman Seventh Edition. Retrieved abril 25, 2024,

from [https://letrunghieutvu.yolasite.com/resources/w-lawrence-neuman-social-research-](https://letrunghieutvu.yolasite.com/resources/w-lawrence-neuman-social-research-methods_-qualitative-and-quantitative-approaches-pearson-education-limited-2013.pdf)

[methods_-qualitative-and-quantitative-approaches-pearson-education-limited-2013.pdf](https://letrunghieutvu.yolasite.com/resources/w-lawrence-neuman-social-research-methods_-qualitative-and-quantitative-approaches-pearson-education-limited-2013.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2022, October 17). *Menopausia*. Menopausia. Retrieved February 1,

2024, from <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/menopause>

Pluxee. (2024, enero 4). *Condiciones de trabajo y seguridad mínimas en Colombia - Pluxee*. Sodexo.

Retrieved February 14, 2024, from [https://www.sodexo.co/blog/condiciones-de-trabajo-y-](https://www.sodexo.co/blog/condiciones-de-trabajo-y-seguridad-empresas/)

[seguridad-empresas/](https://www.sodexo.co/blog/condiciones-de-trabajo-y-seguridad-empresas/)

Rivas Hidalgo, A. M. (2009). *Menopausia: Promoción y prevención de la salud*. Wikipedia. Retrieved

January 31, 2024, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7763101>

Rodríguez Muértégui, S. (2021). *Impacto de la menopausia en la calidad de vida de las mujeres*

trabajadoras. riull. Retrieved January 31, 2024, from

[https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/27736/Impacto%20de%20la%20menopausia%20en%20la%20calidad%20de%20vida%20de%20las%20mujeres%20trabajadoras..pdf?sequence=](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/27736/Impacto%20de%20la%20menopausia%20en%20la%20calidad%20de%20vida%20de%20las%20mujeres%20trabajadoras..pdf?sequence=1)

[1](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/27736/Impacto%20de%20la%20menopausia%20en%20la%20calidad%20de%20vida%20de%20las%20mujeres%20trabajadoras..pdf?sequence=1)

Salgado Castro, H. O. (2016). *Programa para el mejoramiento de la calidad en la atención integral a*

mujeres en etapa de menopausia del centro materno municipal de Daule periodo enero a marzo

del año 2016. Repositorio Institucional - Universidad de Guayaquil. Retrieved February 18, 2024,

from [https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/0a9053eb-191a-4e2d-aedb-](https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/0a9053eb-191a-4e2d-aedb-5ec7457a081b/content)

[5ec7457a081b/content](https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/0a9053eb-191a-4e2d-aedb-5ec7457a081b/content)

Sybing, R. (n.d.). *La codificación axial en la investigación*. ATLAS.ti. Retrieved March 19, 2024, from <https://atlasti.com/es/research-hub/codificacion-axial>

Theimer, S. (2023, May 2). *Estudio de Mayo Clinic evalúa los costos derivados de los síntomas de la menopausia para las mujeres en el lugar de trabajo - Red de noticias de Mayo Clinic*. Mayo Clinic News Network. Retrieved March 6, 2024, from <https://newsnetwork.mayoclinic.org/es/2023/05/02/estudio-de-mayo-clinic-evalua-los-costos-derivados-de-los-sintomas-de-la-menopausia-para-las-mujeres-en-el-lugar-de-trabajo/>

Torres Jiménez, A. P., & Torres Rincón, J. M. (2018, marzo y abril). Climaterio y menopausia. *Revista de la Facultad de Medicina (México)*, 61(2), 51-58. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0026-17422018000200051&script=sci_arttext

Up Spain. (n.d.). *Pirámide de Maslow. Teoría de las necesidades de Maslow*. Up Spain. Retrieved February 3, 2024, from <https://www.up-spain.com/blog/piramide-maslow/>

Anexos

Anexos: 1 Bibliografía Consultada

País	Idioma	Región	Año	Título	Autor	Tipo de Documento	Link de Consulta
Colombia	Español	Bogotá	2020	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2020	Ministerio de Educación Nacional de Colombia	Documento Gubernamental	https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-392395_Plan_anual_SGSST_2020_.pdf
Colombia	Español	Bogotá	2023	Bogotá se la juega por la Salud Plena de las Mujeres	Secretaría de la Mujer	Documento Gubernamental	https://sdmujer.gov.co/noticias/bogota-se-la-juega-por-la-salud-plena-de-las-mujeres
Colombia	Español	Bogotá	2023	Política Nacional de Salud Sexual y Reproductiva	Ministerio de la Protección Social	Documento Gubernamental	https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/VSP/POL%C3%8DTICA%20NACIONAL%20DE%20SALUD%20SEXUAL%20Y%20REPRODUCTIVA.pdf
Colombia	Español			Menopausia en el Lugar de Trabajo	Asociación Colombiana de Menopausia	Documento académico	https://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/menopausia/vm-273/menopausia-trabajo/
Colombia	Español	Bucaramanga	2005	¿Qué hacer en la atención primaria de la mujer en menopausia y climaterio?	Álvaro Monterrosa - UNAB	Documento académico	https://revistas.unab.edu.co/index.php/mედunab/article/view/194
Colombia	Español	Cali	2007	Factores predictores de conductas promotoras de salud en mujeres peri- post-menopáusicas de Cali, Colombia	Zaider Triviño, Jasna Stjepovich, José M. Merino	Documento académico	http://www.scielo.org.co/pdf/cm/v38n4/v38n4a9.pdf
Colombia	Español		2017	Programas de educación para la salud en el climaterio para disminuir los riesgos asociados a la menopausia	Patricia Mª Villa Gómez, Miriam Orellana Reyes, Gustavo Silva Muñoz	Documento académico	https://www.enfermeria21.com/revistas/matronas/articulo/119/
Colombia	Español		2022	Menopausia y sus implicaciones laborales” Dra. Eliana Marcela Rojas Sánchez	Eliana Marcela Rojas Sánchez	Documento académico	https://www.youtube.com/watch?v=6XWfT07fHPE
Colombia	Español	Cali	2023	La alimentación es la clave para controlar los efectos de la menopausia	Johan Giraldo – Universidad Javeriana	Documento académico	https://www.javerianacali.edu.co/noticias/la-alimentacion-es-la-clave-para-controlar-los-efectos-de-la-menopausia
Colombia	Español	Chía	2023	Un programa de prevención y promoción de la salud, SER Mujer	Universidad de La Sabana	Documento académico	https://www.unisabana.edu.co/programas/carreras/facultad-de-medicina/medicina/noticias/detalle-de-noticias/noticia/un-programa-de-

							prevencion-y-promocion-de-la-salud-ser-mujer/ https://unividadup.edu.co/repositorio/files/original/5a97ed27996f511fdb513420d3874b52.pdf
Colombia	Español	Popayán	2023	Calidad de Vida en la Menopausia	Diana Marcela Hurtado Velasco Patricia Del Pilar Otero Burbano Zuleima Claribeth Sánchez Sánchez	Documento académico	https://unividadup.edu.co/repositorio/files/original/5a97ed27996f511fdb513420d3874b52.pdf
Colombia	Español		2024	La menopausia: una realidad de la que poco se habla en el ámbito laboral	Yulder Jiménez - Redexpertos	Documento académico	https://yulder.co/la-menopausia-una-realidad-de-la-que-poco-se-habla-en-el-ambito-laboral/
Colombia	Español	Bogotá	2024	Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Departamento Nacional de Planeación DNP	Información empresarial	https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/GrupoPlaneacion/Plan%20SST%202024%20%28003%29.pdf
Colombia	Español	Cali		¿Conoces todos nuestros programas de promoción y prevención?	Bienestar Universitario – Universidad del Valle	Información empresarial	https://vicebienestar.univalle.edu.co/component/k2/item/483-conoces-todos-nuestros-programas-de-promocion-y-prevencion
Colombia	Español	Bogotá		Programas de Promoción y Prevención	Ludwin Alberto Ruiz – Metro línea 1	Información empresarial	https://www.metrodebogota.gov.co/sites/default/files/OHS-OE-PR-17-procedimiento-de-promocion-y-prevencion-en-salud.pdf
Colombia	Español	Bogotá	2019	Plan SST 2019	Johanna Barrero Instituto Nacional de Salud	Información empresarial	https://www.ins.gov.co/Transparencia/SiteAssets/Paginas/planeacion/MIPG/PLAN%20SST.pdf
Colombia	Español	Bogotá	2020	Programa de promoción y prevención 2019 - 2020	NUEVA EPS	Información empresarial	https://nuevaeps.com.co/programas-promocion-prevencion
Colombia	Español		2021	Informe Integrado 2021-Gestión E Inclusión Del Talento Humano	Grupo Nutresa	Información empresarial	https://data.gruponutresa.com/informes/2021/Informe_integrado_2021-Gestion_e_inclusion_del_talento_humano.pdf
Colombia	Español		2022	Informe de gestión 2022 - Seguridad y Salud en el Trabajo	Grupo Bancolombia	Información empresarial	https://www.grupobancolombia.com/wcm/connect/3906978f-a77c-4ae9-80e6-4ee1bfab1404/BC_indicadores-GRI403-2022-V01.pdf?MOD=AJPERES
Colombia	Español	Bogotá	2022	Programa de Prevención de Salud Pública “Contágate, pero de alegría”	Marlen Ruiz Peña – SST - UNAD	Información empresarial	https://sig.unad.edu.co/images/sig_seguridad_salud/2022_programa_contagiate_de_alegria.pdf
Colombia	Español	Bucaramanga	2022	Programas de promoción y prevención	Unidades Tecnológicas de Santander	Información empresarial	https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2020/03/PROGRAMA-DE-PROMOCION-Y-PREVENCION-2019-2020.pdf

Colombia	Español	Bogotá	2022	Conoce la agenda de promoción de la salud y prevención de la enfermedad	Universidad Externado de Colombia	Información empresarial	https://www.uexternado.edu.co/bienestar-universitario/conoce-la-agenda-de-actividades-de-promocion-y-prevencion-de-salud/
Colombia	Español	N.A	2024	LIDERES HSEQ	Grupo Whatsapp	651 miembros	
Colombia	Español	N.A	2024	Vacantes SST Colombia 2	Grupo Whatsapp	971 miembros	
Colombia	Español	N.A	2024	SG-SST/TRABAJO	Grupo Whatsapp	907 miembros	
Colombia	Español	N.A	2024	SST CATManizales UQ	Grupo Whatsapp	27 miembros	
Colombia	Español	N.A	2024	PESV"Info. Planes Estratégicos en Seguridad Vial	Grupo Whatsapp	612 miembros	
Colombia	Español	N.A	2024	Comunidad de profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo	Grupo Whatsapp	656 miembros	
Colombia	Español	N.A	2024	GRADUADOS CAT MANIZALES - UQ	Grupo Whatsapp	340 miembros	
Colombia	Español	N.A	2024	S.S.T Manizales	Grupo Whatsapp	36 miembros	
Colombia	Español	N.A	2024	FICHA 2838876 PESV SENA	Grupo Whatsapp	20 miembros	
Colombia	Español	N.A	2024	Seguridad Industrial prevención de accidentes	Grupo de facebook	15,5 mil miembros	
Colombia	Español	N.A	2024	EMPLEOS SG-SST Y HSEQ	Grupo de facebook	44,0 mil miembros	
Colombia	Español	N.A	2024	SG -SST co	Grupo de facebook	1,2 mil miembros	
Colombia	Español	N.A	2024	Seguridad y Salud en el Trabajo Colombia	Grupo de facebook	8,4 mil miembros	
Colombia	Español	N.A	2024	SEGURIDAD INDUSTRIAL	Grupo de facebook	1,4 mil miembros	
Colombia	Español	N.A	2024	Debates de Salud y Seguridad en el Trabajo SST	Grupo de facebook	3,3 mil miembros	
Colombia	Español	N.A	2024	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL ASOSIPC	Grupo de facebook	3,6 mil miembros	
Colombia	Español	N.A	2024	Técnicos en higiene y seguridad en el trabajo	Grupo de facebook	49,6 mil miembros	
Colombia	Español	N.A	2024	inspectores SST sisos y coordinadores de alturas por días	Grupo de facebook	6,1 mil miembros	
Colombia	Español	N.A	2024	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Grupo de facebook	9,9 mil miembros	
Colombia	Español	N.A	2024	Prevención de Accidentes	Grupo de facebook	668 miembros	
Colombia	Español	N.A	2024	EMPLEOS SG-SST 2023	Grupo de facebook	3,1 mil miembros	
Colombia	Español	N.A	2024	Seguridad e Higiene.	Grupo de facebook	9,4 mil miembros	
Colombia	Español	N.A	2024	SG -SST	Grupo de facebook	155,4 mil miembros	
Colombia	Español	N.A	2024	Riesgos Laborales & Seguridad y Salud en el Trabajo	Grupo de facebook	19,0 mil miembros	