



PROGRAMA DE HÁBITOS Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLES PARA LA
PREVENCIÓN DE LA OBESIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA
COF AMBIENTAL INGENIERIA SAS ESP

Angie Carolina Pineda Buitrago

Mónica Andrea Flórez

Nancy Tatiana Peña Peña

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría UNIMINUTO Bogotá

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Diciembre, 2024

Programa de hábitos y estilos de vida saludables para la prevención de la obesidad en el personal operativo de la empresa COF AMBIENTAL INGENIERIA SAS ESP

Angie Carolina Pineda Buitrago ID 874309

Mónica Andrea Flórez ID 877607

Nancy Tatiana Peña Peña ID 001002336

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)

Wilder Hernández Duarte

Magister en Salud y Seguridad en el Trabajo

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría UNIMINUTO Bogotá

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Diciembre de 2024

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo de grado a todas las personas que han sido parte fundamental de nuestro crecimiento académico y personal. A nuestras familias, por su amor incondicional, paciencia y apoyo constante en cada paso de este camino, ellos han sido nuestra mayor motivación y fortaleza. A nuestros profesores, quienes con su guía, dedicación y compromiso nos brindaron las herramientas necesarias para superar cada desafío y alcanzar nuestras metas.

Y, sobre todo, a nosotros mismos como equipo, por la perseverancia, el esfuerzo y la unión que nos permitió alcanzar este sueño. Este trabajo representa no solo un logro académico, sino también un tributo a la colaboración y al esfuerzo compartido.

Agradecimientos

En primer lugar, agradecemos a nuestros padres que siempre nos han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos nuestros objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su cariño nos han impulsado siempre a perseguir metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades. También a los que nos han brindado el soporte material y económico para poder concentrarnos nuestra formación académica y nunca abandonarla.

Agradecemos muy profundamente a nuestro tutor por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese sido posible lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos, los llevaremos grabado para siempre en la memoria de nuestro futuro profesional.

Agradecemos a la empresa COF AMBIENTAL INGENIERIA SAS ESP en cabeza de su gerente Cristina Ochoa Figueroa por su colaboración y apoyo en el desarrollo de este proyecto, y a todas aquellas personas que, de alguna manera, contribuyeron con su tiempo y recursos para que este logro fuera posible.

Por último, agradecer a la universidad y nuestros profesores, quienes con su experiencia, dedicación y guía nos ayudaron a desarrollar este proyecto. Sus enseñanzas y consejos fueron fundamentales para alcanzar esta meta.

Contenido

Resumen Ejecutivo	8
Introducción	9
1. ¡Error! Marcador no definido.	
1.1. ¡Error! Marcador no definido.	
2. ¡Error! Marcador no definido.	
2.1. ¡Error! Marcador no definido.	
2.2. ¡Error! Marcador no definido.	
3. ¡Error! Marcador no definido.	
4. ¡Error! Marcador no definido.	
4.1. ¡Error! Marcador no definido.	
4.2. ¡Error! Marcador no definido.	
4.3. ¡Error! Marcador no definido.	
5. ¡Error! Marcador no definido.	
5.1. ¡Error! Marcador no definido.	
5.2. ¡Error! Marcador no definido.	
5.3. ¡Error! Marcador no definido.	
5.4. ¡Error! Marcador no definido.	
5.5. ¡Error! Marcador no definido.	
5.6. ¡Error! Marcador no definido.	
6. ¡Error! Marcador no definido.	
7. ¡Error! Marcador no definido.	
8. ¡Error! Marcador no definido.	
9. 63	
10. ¡Error! Marcador no definido.	
11. ¡Error! Marcador no definido.	
Anexo	71

Lista de Tablas

Tabla 1 Casos de obesidad reportados en exámenes médicos.	12
Tabla 2 Matriz de actividades según objetivos específicos, recursos y responsables	37
Tabla 3. Cronograma de actividades propuestas para la implementación y evaluación del programa de hábitos saludables	41
Tabla 4. Presupuesto para la implementación del programa de hábitos saludables	43
Tabla 5. Descripción de las variables generales de los trabajadores.	44
Tabla 6. Descripción de las variables relacionadas con los hábitos alimenticios de los trabajadores	45
Tabla 7. Descripción de variables de ambiente y condiciones laborales	47
Tabla 8. Descripción de variables de consumo de tabaco y alcohol	48
Tabla 9. Descripción de variables de sueño y uso de tiempo libre	49
Tabla 10 Matriz de riesgos	50
Tabla 11 Matriz DOFA	54
Tabla 12. Actividades para el Diseño del Programa de Hábitos y Estilos de Vida Saludables	56

Lista de Figura

Figura 1. Relación de la planeación y el control.	32
--	----

Resumen Ejecutivo

La obesidad y los hábitos de vida poco saludables representan problemas importantes de salud pública, por ello, las organizaciones tienen un papel clave en promover estilos de vida saludables entre sus empleados, ya que estos mejoran la salud y aumentan la productividad laboral. Sin embargo, el personal operativo, especialmente aquellos en trabajos de alto riesgo, enfrenta desafíos adicionales debido a las condiciones laborales exigentes, que incrementan los riesgos de obesidad, estrés y agotamiento físico, aumentando la vulnerabilidad a accidentes y enfermedades. La falta de políticas claras en las empresas sobre hábitos saludables dificulta la reducción de estos riesgos.

El objetivo de este trabajo es diseñar un programa de hábitos y estilos de vida saludable para los trabajadores operativos de COF AMBIENTAL INGENIERÍA SAS EPS. Para ello, se identificaron los factores asociados al sobrepeso y se definieron acciones tanto a nivel individual como organizacional para prevenir la obesidad. El estudio se basó en un enfoque cuantitativo, utilizando encuestas sobre hábitos alimenticios, actividad física, patrones de sueño y condiciones laborales. Los resultados mostraron áreas críticas que afectan la salud de los trabajadores.

El análisis resalta la necesidad de implementar políticas que promuevan hábitos saludables para mejorar la salud física y mental de los empleados. Muchos de los problemas observados, como el estilo de vida sedentario, la mala alimentación y el descanso insuficiente están relacionados con la falta de tiempo y las condiciones laborales. Un programa integral que aborde estos factores podría mejorar la salud de los empleados y aumentar la productividad y el bienestar en la organización.

Introducción

En la actualidad la búsqueda de un estilo de vida saludable ha ganado protagonismo, especialmente en relación con el combate a la obesidad, una de las mayores preocupaciones de salud pública (Bejarano, 2023). La pandemia no solo impactó de manera significativa la salud física de las personas, sino que también intensificó los problemas relacionados con el bienestar mental; los cuales están estrechamente vinculados a la gestión del peso corporal y los hábitos alimenticios. A su vez, el incremento de estrés y la ansiedad derivados de esta crisis han contribuido a patrones de alimentación poco saludables, lo que ha agravado la obesidad en la población.

Las organizaciones también adoptan los estilos de vida de sus empleados y es su responsabilidad fomentar hábitos saludables en el entorno laboral para el bienestar de su personal. Al promover estos hábitos, las empresas pueden mejorar la productividad, el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, lo que a su vez refuerza el compromiso y la relevancia institucional.

Desde el ámbito académico, es de interés identificar los problemas que afectan a la población trabajadora y ofrecer soluciones a las organizaciones para mejorar tanto las condiciones individuales como colectivas, conociendo la seguridad y salud en el trabajo como “la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones” (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2014)-

El propósito de esta investigación es llevar a la realidad la construcción de un programa de hábitos y estilo de vida saludable, adecuado para los trabajadores de la empresa COF AMBIENTAL INGENIERIA SAS EPS, a través de recomendaciones que puedan ser incluidos en sus políticas de programas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de promover la prevención de patologías comunes que afecten su desarrollo laboral, y así puedan tomar acciones enfocadas a gozar de un espacio de trabajo seguro y un estilo de vida integral en beneficio de la empresa y de los trabajadores.

A partir de los datos recopilados, se han identificado varias áreas clave que afectan los hábitos y la salud de los trabajadores. Estos hallazgos incluyen la frecuencia y calidad de las comidas, el consumo de frutas y verduras, la hidratación adecuada, el sedentarismo, el consumo de comida rápida, el descanso insuficiente y la falta de tiempo para comer durante la jornada laboral. Cada uno de estos factores tiene un impacto directo o indirecto en el bienestar de los trabajadores y, por lo tanto, debe ser considerado al diseñar un programa integral de hábitos saludables.

1. Problema

1.1.Descripción del problema

La obesidad se ha convertido en un problema de salud pública de gran magnitud, afectando no solo a la población en general, sino también a grupos específicos de trabajadores que, debido a las características de su labor, enfrentan riesgos adicionales, teniendo en cuenta que “las personas con sobrepeso u obesidad suelen tener una capacidad de trabajo menor que las personas con un peso normal, debido a que presentan una reducción de la flexibilidad de la columna vertebral, disminución de la resistencia, limitación de la amplitud de movimiento de las principales articulaciones, reducción de la fuerza muscular y de la capacidad para mantener posturas fijas prolongadas, deterioro de la capacidad respiratoria y del control visual” (Valdez & Mejia, 2021).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define las enfermedades no transmisibles (ENT) o crónicas como afecciones de larga duración que suelen tener una progresión lenta. Entre las principales ENT se encuentran las enfermedades cardiovasculares, el cáncer, las enfermedades respiratorias crónicas y la diabetes. Según datos de la OMS (2023), cada año, 15 millones de muertes atribuidas a las ENT ocurren en personas de entre 30 y 69 años, siendo estas consideradas "muertes prematuras". Más del 85% de estos fallecimientos se producen en países de ingresos bajos y medianos, donde los factores de riesgo juegan un papel clave. Entre los principales factores que contribuyen al desarrollo de las ENT destacan las dietas poco saludables, la inactividad física, la exposición al humo del tabaco y el consumo nocivo de alcohol.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) señala que la región de las Américas registra más del doble de adultos obesos en comparación con el promedio mundial, con una mayor afectación en mujeres que en hombres (Pan American Health Organization, 2017). En

Colombia, los datos reflejan que el 59,6 % de las mujeres y el 39,3 % de los hombres entre los 18 y 64 años presentan obesidad, mientras que la prevalencia de exceso de peso en la población general alcanza el 56,4 %. Estas cifras posicionan la obesidad como un problema prioritario de salud pública en el país que exige acciones urgentes para su control (La Nota Económica, 2024).

Por esto es importante concentrar la atención en la calidad de vida, que se obtiene al incorporar estilos de vida saludable a las actividades cotidianas de las personas para prevenir enfermedades, ya que “muchos efectos nocivos de los hábitos de vida no saludables, como el fumar, el abuso del alcohol y las drogas, las deficiencias nutricionales y la inactividad física; también pueden potenciarse al interactuar con los peligros del lugar de trabajo. La combinación de sus efectos podría aumentar los riesgos a la salud de los trabajadores” (Forastieri, 2012).

Es conveniente entender que el cuidado de la salud empieza por conocer todo aquello que es favorable para nuestro cuerpo, cabe resaltar que para que la población sea bien informada y tenga conocimientos sobre los beneficios e importancia de adquirir una mejor calidad de vida para controlar estas problemáticas de salud, no se debe esperar mucho tiempo para llevar un estilo de vida saludable y menos esperar a sentir un malestar para empezar a preocuparse por la salud (Márquez, 2020).

Por su parte, la empresa COF AMBIENTAL INGENIERIA SAS ESP se constituyó el 21 de diciembre de 2018, también conocida por sus siglas COFAI una compañía especializada en el medio ambiente y el desarrollo industrial, ofrece soluciones en gestión de residuos, servicios hidrosanitarios, consultoría e interventoría, tratamiento de aguas, servicios de ingeniería y mantenimiento industrial.

En el caso del personal operativo de COFAI, quienes realizan trabajos en alturas y en espacios confinados, la obesidad representa un factor crítico que puede comprometer tanto su

seguridad como el rendimiento laboral de sus trabajadores. Los trabajos de alto riesgo requieren una condición física óptima, ya que cualquier disminución en la movilidad, resistencia o reflejos, derivada de un exceso de peso, puede aumentar las probabilidades de accidentes (Cardona, 2022). Además, la obesidad está asociada a un mayor riesgo de desarrollar enfermedades crónicas como hipertensión, diabetes y problemas cardiovasculares, lo que no solo afecta la salud del trabajador, sino también su capacidad para desempeñar adecuadamente sus funciones (Bryce, Alegría, & San Martín, 2017).

La IPS VIP Salud, responsable de llevar a cabo los exámenes médicos ocupacionales, ha reportado de manera recurrente durante los últimos cuatro años la presencia de sobrepeso entre los trabajadores operativos de la empresa. Cada año, se ha observado un incremento en los casos de sobrepeso, como se puede ver en los datos de la tabla siguiente.

Tabla 1

Casos de obesidad reportados en exámenes médicos.

AÑO	Nº TRABAJADORES OPERATIVOS	Nº CASOS DE OBESIDAD REPORTADOS POR LA IPS	%
2020	8	3	37,5
2021	12	4	33,3
2022	15	4	26,7
2023	15	5	33,3
2024	29	9	31,0

Nota: Casos reportados de sobrepeso por la IPS VIP Salud en los exámenes médicos ocupacionales del personal operativo.

Fuente: Elaboración propia.

A pesar de estos hallazgos, dicho personal continúa desempeñando actividades operativas de alto riesgo, lo que representa un desafío significativo para la salud y seguridad laboral, dado que el sobrepeso puede incrementar los riesgos asociados a las tareas físicas exigentes y en

entornos de trabajo peligrosos, aunque al momento no se hayan presentado accidentes graves o mortales asociados a la situación abordada. Teniendo en cuenta lo anterior, a pesar de la importancia de mantener un estilo de vida saludable, muchos trabajadores carecen de las herramientas y la orientación necesarias para adoptar hábitos adecuados de alimentación y actividad física. Esta situación no solo agrava los problemas de salud individuales, sino que también puede repercutir en su desempeño laboral y bienestar general.

Por otro lado, las empresas tienen la responsabilidad de cumplir con la normatividad vigente, como lo establece el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015. Esta disposición exige a los empleadores implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Entre estas actividades, se incluye la implementación de un programa de vigilancia que permita diagnosticar condiciones de salud y prevenir enfermedades como la obesidad. En este sentido, la adopción de un programa de estilos de vida saludables se presenta como una estrategia clave para integrar la salud física y emocional, promoviendo un bienestar integral entre los trabajadores.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son las actividades clave de un programa de hábitos y estilos de vida saludables que se deben implementar para controlar la obesidad del personal operativo que realiza trabajos de alto riesgo en la empresa COF AMBIENTAL INGENIERÍA SAS ESP?

2. Objetivos

2.1.Objetivo General

Diseñar un Programa de hábitos y estilos de vida saludable para los trabajadores operativos de la empresa COF AMBIENTAL INGENIERIA SAS EPS.

2.2.Objetivos Específicos

Identificar los factores asociados al sobrepeso en los trabajadores operativos de la compañía y laborales.

Definir acciones individuales que promuevan hábitos y estilos de vida saludable para la prevención de la obesidad

Determinar acciones organizacionales para la promoción de hábitos y estilos de vida saludables para la prevención de la obesidad.

3. Justificación

En la actualidad, es fundamental que las organizaciones vinculen a personal altamente calificado y competitivo, capaz de responder satisfactoriamente a las demandas de sus tareas y actividades. Los trabajadores deben enfrentarse a exigencias laborales como el trabajo bajo presión, el cumplimiento de metas y la adaptación a constantes cambios en el entorno laboral. Sin embargo, estas demandas pueden tener efectos nocivos en la salud, incrementando el riesgo de obesidad y accidentes laborales, especialmente en trabajos de alto riesgo.

Cuidar, promover y mantener la salud, son dimensiones importantes para evitar que los individuos se enfermen, se ha convertido en un objetivo mundial, basado en el principio de reconocer a la salud como un derecho humano fundamental básico e indispensable para el desarrollo económico y social (Pan American Health Organization, 1997).

COF Ambiental Ingeniería S.A.S EPS, conocida por sus siglas COFAI SAS EPS, es una empresa dedicada a la gestión ambiental y el desarrollo industrial sostenible. En el marco de su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social, es crucial abordar no solo los aspectos medioambientales y los procesos industriales, sino también el bienestar integral de sus empleados. La salud de la fuerza laboral no solo es un imperativo ético, sino también una estrategia que se traduce en mayor eficiencia y reducción de costos por ausentismo y accidentes.

Por ello, es esencial implementar estrategias de intervención a través de programas que busquen transformar los hábitos de vida de los empleados. Esta no solo es una acción preventiva contra riesgos de salud, sino también una inversión en el bienestar y la productividad de los trabajadores. Un enfoque proactivo en la promoción de estilos de vida saludables permitirá prevenir no solo la obesidad, sino también otros problemas de salud que podrían comprometer el desempeño laboral.

A su vez, teniendo en cuenta que “los trabajadores en un ambiente de apoyo se sienten mejor y más saludables, lo cual a su vez lleva a un menor ausentismo, una mayor motivación, mayor productividad, mejor reclutamiento, menor rotación, una imagen positiva y una responsabilidad social corporativa consistente” (Forastieri, 2012).

Es necesario identificar las conductas de riesgo relacionadas con malos hábitos de vida de los trabajadores mediante técnicas de recolección de datos como entrevistas y observación. Esta evaluación exhaustiva permitirá identificar factores de riesgo predominantes y áreas que requieren intervención. A partir de ello, se podrá caracterizar las conductas asociadas a hábitos inadecuados en los diferentes escenarios laborales, estableciendo un diagnóstico claro que guíe las acciones a tomar.

Para que estos programas sean efectivos, es crucial diseñar e implementar iniciativas educativas que proporcionen información sobre nutrición, ejercicio físico, manejo del estrés y prevención de enfermedades. La realización de talleres, seminarios y charlas, impartidas por profesionales de la salud, brindará conocimientos prácticos y motivará a los empleados a adoptar hábitos saludables. Además, fomentar la actividad física de manera regular, a través de la organización de actividades deportivas y el suministro de opciones de alimentos saludables en las cafeterías de la empresa, contribuirá a crear una cultura de bienestar.

Asimismo, establecer indicadores de salud y bienestar permitirá medir el impacto de los programas y realizar los ajustes necesarios para maximizar su efectividad. Al abordar de manera integral los diferentes aspectos que influyen en la salud física, mental y emocional, la empresa podrá crear un entorno laboral más saludable y equilibrado. Esto resultará en una fuerza laboral más comprometida, motivada y eficiente, contribuyendo al éxito y sostenibilidad de COFAI SAS EPS a largo plazo.

De este modo, la empresa se posicionará como un líder en el sector, demostrando que el cuidado del activo más valioso de una organización—su gente—es clave para alcanzar el éxito y la excelencia operativa. Además, al cumplir con la normativa legal y cuidar de sus empleados, COFAI SAS EPS refuerza su responsabilidad social. Las familias de los trabajadores también se beneficiarán del impacto positivo de una buena salud. Por último, los estudiantes involucrados en el proyecto adquirirán valiosos conocimientos que podrán aplicar tanto en su desarrollo profesional como en su vida cotidiana. La investigación rigurosa y aplicada resultante proporcionará una base sólida para futuros proyectos, asegurando un ciclo de mejora continua en la organización.

4. Marco de referencia

El siguiente contenido tiene como objetivo proporcionar una base teórica y contextual para el desarrollo de un programa de hábitos y estilos de vida saludable tomando como punto de referencia el sobrepeso. Se revisarán estudios previos y programas exitosos en la promoción de hábitos saludables, como la estrategia SOLVE de la OIT y se analizarán teorías y modelos de cambio de comportamiento, abordando una investigación tipo descriptivo, midiendo variables socio laboral, enfocándonos en las condiciones de salud y los estilos de vida saludables de los colaboradores en el desarrollo de sus funciones.

Se definirán conceptos clave para el tema de investigación como hábitos y estilos de vida saludable y se examinarán las leyes y normativas relevantes aplicables en Colombia. Este marco de referencia es fundamental para entender el contexto y justificar la necesidad de implementar el programa propuesto.

4.1.Marco teórico

El concepto de ESTILOS DE VIDA se refiere a los patrones de comportamiento que una persona o grupo de personas adquiere a lo largo del tiempo, los cuales están influenciados por factores sociales, culturales, económicos y ambientales. Los estilos de vida saludables incluyen prácticas como una alimentación balanceada, actividad física regular, manejo adecuado del estrés, descanso suficiente y la evasión de conductas de riesgo, como el consumo de tabaco y alcohol, asociando un estilo de vida saludable con la prevención de enfermedades crónicas como la obesidad, enfermedades cardiovasculares y diabetes (Forastieri, 2012).

Resaltando la teoría del habitus de Pierre Bourdieu, quien lo define como el conjunto de disposiciones adquiridas a lo largo de la vida, que guían la manera de obrar, pensar y sentir de los individuos, estando fuertemente asociados con su posición social. Bourdieu argumenta que el

habitus se desarrolla a partir de las experiencias sociales y las estructuras de poder, y se manifiesta en la forma en que las personas se relacionan con su entorno y con los demás (Bourdieu, 1977).

En el contexto de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), la globalización y los avances tecnológicos han generado transformaciones significativas en las condiciones laborales. Si bien algunos riesgos tradicionales han disminuido o desaparecido, han surgido nuevos peligros, así como un aumento de los existentes. Ante estos desafíos, las empresas han centrado esfuerzos en prevenir accidentes de trabajo y mejorar la salud de los empleados mediante la implementación de sistemas de gestión de SST. Estos sistemas han demostrado que el cumplimiento de estándares de seguridad no solo mejora la salud de los trabajadores, sino también la productividad de las empresas y la calidad del empleo (Forastieri, 2012).

La promoción de la salud en el lugar de trabajo es un enfoque estratégico para mejorar la salud de los empleados a través de la creación de un entorno que facilite la adopción de hábitos saludables. Esta gestión va más allá de simplemente informar a los empleados sobre la importancia de la salud; implica la implementación de políticas, programas y prácticas que fomenten el bienestar integral (Forastieri, 2012).

La metodología SOLVE promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se destaca como una herramienta integral para abordar la promoción de la salud en el entorno laboral. SOLVE es un programa de formación que busca ayudar a los empleadores y trabajadores a gestionar de manera proactiva los desafíos relacionados con el estrés, el alcohol, el tabaco, el VIH/SIDA, la violencia y otros factores de riesgo psicosociales y físicos que afectan la productividad y el bienestar de los trabajadores (Forastieri, 2012).

Sus principales componentes son:

- **Gestión del Estrés:** Proporciona herramientas y estrategias para reducir el estrés laboral y mejorar la resiliencia de los trabajadores.
- **Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas:** Implementa programas de concienciación y prevención para reducir el abuso de sustancias en el trabajo.
- **Promoción de la Actividad Física:** Fomenta la incorporación de la actividad física en la rutina diaria de los empleados para mejorar la salud general y reducir riesgos asociados al sedentarismo.
- **Mejora de la Nutrición:** Ofrece directrices y programas para promover una alimentación saludable entre los trabajadores.
- **Control del Sueño y la Fatiga:** Desarrolla estrategias para mejorar la calidad del sueño y reducir la fatiga laboral, lo que contribuye a una mejor productividad y bienestar.
- **Prevención del VIH/SIDA:** Implementa programas de educación y prevención para reducir el riesgo de transmisión del VIH/SIDA en el lugar de trabajo.
- **Promoción de un Entorno Libre de Tabaco:** Desarrolla políticas y programas para ayudar a los trabajadores a dejar de fumar y mantener un entorno laboral libre de humo de tabaco.
- **Manejo de la Violencia y el Acoso:** Implementa medidas para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, promoviendo un entorno laboral seguro y respetuoso.

Ahora bien, para abordar el tema del sobrepeso, dentro de las estrategias de SOLVE se aborda de manera integral la nutrición saludable y la actividad física en el trabajo, factores clave en la prevención del sobrepeso. Promueve hábitos alimentarios saludables, fomenta la actividad

física y enfatiza la gestión del estrés laboral, un factor relacionado con el sobrepeso, mediante estrategias como la organización del tiempo y la mejora del ambiente laboral.

El programa destaca la importancia de intervenciones integradas que consideren los factores ambientales, sociales y organizacionales que influyen en los hábitos de los empleados. SOLVE también promueve la participación activa de empleados, empleadores y autoridades, garantizando que las políticas de salud sean relevantes y efectivas ya que los empleadores juegan un papel crucial al crear un entorno que favorezca la adopción de comportamientos saludables.

Este enfoque integral no solo mejora la salud de los trabajadores, sino que también impacta positivamente en la productividad, reduciendo el ausentismo, los costos de atención médica y mejorando el clima laboral. Con un enfoque adaptado a las necesidades de los empleados, las empresas pueden implementar programas efectivos que promuevan un entorno laboral más saludable y productivo.

A continuación, se detallan las principales fases de la estrategia SOLVE:

- **EVALUACION PRELIMINAR:** Se realiza un diagnóstico del entorno laboral y de los hábitos de los trabajadores tanto a nivel físico como psicosocial. Esto implica una evaluación de los riesgos asociados al estrés laboral, el consumo de sustancias, la violencia en el trabajo, la actividad física, la nutrición, el sueño y otros factores que pueden impactar negativamente en la salud de los trabajadores (Forastieri, 2012).
- **DISEÑO DE POLITICAS Y PROGRAMAS:** Una vez completada la evaluación, se diseñan políticas y programas de prevención y promoción de la salud que aborden las necesidades específicas identificadas, como la mejora de la alimentación, el fomento de la actividad física, la prevención del consumo de sustancias, la reducción del estrés, y la creación de un entorno laboral libre de violencia y acoso. El objetivo es

desarrollar intervenciones integrales y adaptables a las características específicas de cada lugar de trabajo (Forastieri, 2012).

- **CAPACITACION Y SENSIBILIZACIÓN:** Se lleva a cabo una capacitación dirigida a todos los niveles de la organización. Se promueve la participación de empleadores y empleados en la creación de políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y en la implementación de programas de bienestar. La capacitación incluye talleres, actividades de sensibilización y sesiones educativas sobre los riesgos psicosociales y las medidas preventivas, fomentando una cultura de salud y bienestar en el lugar de trabajo (Forastieri, 2012).
- **IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN:** La práctica de las políticas y programas diseñados en la fase anterior. Esto implica la ejecución de las acciones planificadas, como la promoción de hábitos saludables, la instalación de espacios para la actividad física, la creación de programas de bienestar mental y la introducción de medidas de seguridad laboral. Es fundamental garantizar que las intervenciones sean participativas y que cuenten con el apoyo de toda la organización (Forastieri, 2012).
- **EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO CONTINUO:** Se realiza una evaluación continua para verificar los avances y el impacto de las políticas y programas implementados. Se realizan seguimientos periódicos para medir los resultados y ajustar las intervenciones si es necesario (Forastieri, 2012).

4.2. Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

Messier., Castro & Céspedes (2016) llevaron a cabo un estudio sobre los estilos de vida en docentes y administrativos de la Universidad de Santander de Cúcuta, enfocándose en una población de entre 35 y 55 años, con una muestra representativa del 60 %. Utilizando el cuestionario FANTÁSTICO, se identificaron deficiencias significativas en diversas variables relacionadas con hábitos saludables. Los resultados más destacados indican que el 63,3 % de los participantes presenta una inactividad física considerable, mientras que el 48,3 % tiene hábitos alimenticios poco saludables y el 30 % reporta un manejo inadecuado del estrés. Estas condiciones contribuyen significativamente al riesgo de desarrollar sobrepeso, obesidad e hipertensión arterial, aumentando a su vez la probabilidad de padecer enfermedades cardiovasculares. En conclusión, el estudio evidencia la necesidad de promover hábitos saludables, abordando la inactividad, la alimentación y el manejo del estrés para reducir riesgos asociados con enfermedades crónicas.

Manquillo & Arias (2018), analizaron el estado nutricional y los estilos de vida de los trabajadores de una fundación dedicada a la atención integral de niños, niñas y adolescentes en situación de discapacidad en la ciudad de Popayán. Según los resultados, aproximadamente la mitad de los trabajadores presentaba exceso de peso, sin diferencias significativas entre géneros, aunque este problema era más común entre los empleados más jóvenes, específicamente aquellos menores de 28 años.

Por otro lado, se identificaron tanto hábitos nocivos como protectores en sus estilos de vida. Entre los hábitos perjudiciales se destacaron la práctica insuficiente de actividad física regular, el consumo de alimentos poco saludables, el uso de medicamentos sin prescripción médica y las dificultades para mantener un sueño adecuado. Sin embargo, también se observaron comportamientos positivos, como una adecuada adaptación al estrés, el disfrute del tiempo libre

y una actitud optimista frente a la vida. En conclusión, se encontró una relación significativa entre el estilo de vida adoptado por los trabajadores y su índice de masa corporal, evidenciando cómo los hábitos diarios influyen directamente en su estado nutricional. Este análisis resalta la importancia de promover estilos de vida saludables en el entorno laboral para prevenir problemas relacionados con el sobrepeso y la obesidad.

La investigación desarrollada por Méndez (2021), titulada *“Intervención en la prevención de la obesidad y sobrepeso en escolares: un meta-análisis”*, tuvo como objetivo general revisar de forma sistemática los estudios de intervención realizados en el ámbito escolar para examinar la efectividad de las estrategias dirigidas a disminuir la prevalencia de obesidad y sobrepeso infantil en España. Metodológicamente, se trató de un meta-análisis basado en las pautas PRISMA, incluyendo estudios publicados en español o inglés entre 2011 y 2019 que aplicaron programas en jornadas escolares. La muestra incluyó siete estudios con un total de 6716 escolares. Los datos fueron analizados mediante el software STATA (versión 14.0), utilizando modelos de efecto aleatorio y pruebas estadísticas para evaluar heterogeneidad y sesgos de publicación.

En cuanto a los resultados, el análisis muestra que la prevalencia de obesidad infantil disminuyó en un promedio del 4% posterior a las intervenciones (IC 95%: -6.44%, -1.55%), indicando una reducción significativa en las tasas de obesidad. Las estrategias multicomponentes, que integraron actividad física y educación nutricional, mostraron mayor efectividad. También se identificó que la edad de los participantes y el seguimiento de los programas eran factores determinantes en los resultados obtenidos. Por otro lado, se destacó la necesidad de mejorar la duración y el alcance de las intervenciones para lograr impactos más sostenibles. Finalmente, la investigación concluye que los programas escolares de intervención

contribuyen significativamente a la reducción de la obesidad infantil, subrayando la importancia de su implementación sistemática y la relevancia de los hallazgos para diseñar políticas públicas orientadas a la promoción de hábitos saludables en edades tempranas.

La investigación desarrollada por Madero, et al (2021), presento una propuesta de intervención enfocada en fomentar estilos de vida y trabajo saludables para los trabajadores de la empresa Montacargas de Occidente al Día. La metodología incluyó un diagnóstico organizacional y de condiciones de salud, con un enfoque descriptivo y participativo. La población estuvo conformada por 22 trabajadores de las áreas operativa, técnica y administrativa. Se utilizaron encuestas y análisis de resultados médicos como herramientas de recolección de datos, complementados con un cronograma de implementación basado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En cuanto a los resultados, se evidenció que el 56% de los trabajadores presentaban problemas nutricionales como sobrepeso y obesidad, mientras que un 6.67% tenía problemas metabólicos y cardiovasculares. La propuesta planteó la implementación de una huerta orgánica como estrategia para mejorar los hábitos alimenticios mediante el cultivo y consumo de alimentos saludables como tomates, espinacas y zanahorias. Entre los hallazgos destacados, se subraya que la sensibilización y formación de los trabajadores en temas de alimentación y sostenibilidad fue clave para su participación activa. Finalmente, la investigación concluyó que la intervención no solo contribuye a la mejora de la salud y bienestar de los trabajadores, sino que también refuerza la productividad empresarial, resaltando la relevancia de integrar prácticas sostenibles y saludables en el entorno laboral.

Por su parte el estudio de García et al (2021), tuvo como objetivo evaluar la efectividad de una intervención grupal basada en el apoyo entre iguales para promover hábitos saludables en

el entorno laboral y reducir factores de riesgo cardiovascular. Metodológicamente, participaron 325 trabajadores de 13 empresas en España, seleccionados por presentar factores de riesgo cardiovascular como hipertensión, tabaquismo, sobrepeso o inactividad física. La intervención consistió en talleres formativos y sesiones grupales, complementadas con mediciones antropométricas y cuestionarios sobre hábitos saludables. Los resultados fueron analizados mediante el índice Fuster BEWAT, que evalúa cinco variables: tensión arterial, ejercicio, peso, alimentación y consumo de tabaco.

En cuanto a los resultados, se observó una mejora significativa en todos los parámetros evaluados, con un aumento del 17,4% en el índice total. La actividad física mostró el mayor incremento, mientras que el tabaquismo presentó el menor. Las mujeres y los participantes más jóvenes experimentaron las mayores mejoras. En términos de adherencia, aquellos con asistencia media o alta obtuvieron mejores resultados. La investigación concluye que el programa IPHASAL es una herramienta eficaz y aplicable en el ámbito laboral, facilitando cambios hacia estilos de vida más saludables y destacando su potencial para mejorar la salud cardiovascular y reducir riesgos asociados, con implicaciones relevantes para políticas de promoción de salud laboral.

4.3. Marco legal

Constitución Política de Colombia art 25, 49 y 54; velar por el cuidado y protección de la Salud en los ambientes laborales, garantizando seguridad social, atención en salud, capacitación, adiestramiento, descanso, protección a la maternidad, a la mujer y al menor de edad.

Ley 9 de 1979 Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones, a través de programas de Salud ocupacional.

Resolución 1075 de 1992 En el Subprograma de medicina preventiva, adelantar campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo.

Ley 100 de 1993 Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral, el cual incluye el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) y el Sistema de Pensiones.

Decreto ley 1295 de 1994 por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales. programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional. procurar su financiación. notificar a la a.r.p. los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

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. La cual obtiene modificaciones mediante la Resolución 2404 de 2019 Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones. Esta anterior derogada por la Resolución 2764 de 2022, Ministerio del Trabajo.

Ley 1335 de 2009 se estipulan políticas públicas para la prevención del consumo del tabaco y el abandono de la dependencia del tabaco del fumador y sus derivados en la población colombiana. En todas las áreas cerradas no se podrá fumar, tanto en lugares de trabajo, como en los públicos, además donde se realicen eventos masivos.

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.

Circular 038 de 2010 Lugares libres de humo y sustancias psicoactivas en las empresas. Se deben incluir acciones puntuales a través del Subprograma de Medicina Preventiva.

Ley 1562 de 2012 Artículo 11 Servicios de promoción y prevención en la cual se asigna a actividades básicas programadas, incluyendo programas y campañas de educación y prevención en salud ocupacional, asesoría técnica, capacitación en emergencias y primeros auxilios, formación de comités paritarios de salud ocupacional, fomento de estilos de trabajo saludables, e investigación de accidentes laborales. Del 92% de la cotización total, al menos un 10% se destina a programas regulares de prevención y control de riesgos, apoyo y asesoría para el control de riesgos, desarrollo de sistemas de vigilancia epidemiológica, prevención de daños secundarios en casos de incapacidad, y asesoría en la implementación de medidas para la reinserción laboral segura

Ley 1616 de 2013 Se expide la Ley de Salud Mental, cuyo objeto es, garantizar el ejercicio pleno del derecho a la Salud Mental mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud

Decreto 1447 de 2014 A través del cual se expide la tabla de Enfermedades Laborales que tendrá doble entrada: (i) Agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales. (ii) Grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados. Incluido en el Decreto 1072 de 2015, Decreto único reglamentario del sector trabajo.

Decreto 1072 de 2015 Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores.

Resolución 0312 de 2019 Artículo 20 Estándares mínimos en el lugar de trabajo.

Ley 1355 de 2009 declara la obesidad y las enfermedades crónicas relacionadas como una prioridad de salud pública y establece directrices para la prevención.

Resolución 1841 de 2013: crea el programa de Vida Saludable y Enfermedades no Transmisibles.

Plan Nacional de Salud Pública 2022- 2031 Regula las acciones de promoción de la salud y prevención de enfermedades, enfocándose en determinantes sociales y estilos de vida saludables.

5. Metodología

5.1. Enfoque y alcance de la investigación

Para la investigación planteada se propone un enfoque cuantitativo, teniendo en cuenta que se realizaran toma de datos porcentuales a nivel de los índices para determinar el grado de obesidad y los diferentes riesgos que den presentar los trabajadores, con el fin de realizar un análisis más detallado del promedio de afectaciones de salud a causa de malos hábitos saludables en la población a trabajar. Relacionando causales entre variables y proporcionar una base para la toma de decisiones.

El alcance descriptivo de esta investigación se centra en proporcionar una comprensión detallada y precisa de los hábitos y estilos de vida actuales de los empleados de la empresa, así como de las condiciones de salud documentadas. A través de la recopilación de datos cuantitativos, se busca describir y analizar las experiencias y percepciones de los empleados en relación con sus prácticas de salud y bienestar. Este enfoque descriptivo permitirá mapear las características específicas de los hábitos y estilos de vida saludables en el contexto laboral, identificar patrones comunes, y reconocer áreas que requieren intervención o mejora. La investigación proporcionará una base sólida de información descriptiva que servirá para diseñar un programa ajustado a las realidades y necesidades identificadas en la empresa.

5.2. Población y muestra

La población tomada para el estudio de este proyecto, son los empleados con contrato directo de la empresa COF AMBIENTAL INGENIERIA SAS ESP, un total de 28 personas distribuidas en; 10 en roles que combinan actividades de campo y administrativas, y 18 en labores operativas. Para asegurar la validez y relevancia de los resultados del estudio, se establecerán los siguientes criterios de exclusión para la población de trabajadores a considerar:

- Personal Temporal o Contratistas: Se excluirán trabajadores que tengan un contrato temporal o que sean contratistas externos, con el fin de centrarse en empleados permanentes.
- Personal con incapacidad o en licencia: Se excluirán los trabajadores que se encuentren en proceso de incapacidad o licencia para el período en que se esté recopilando la información.

Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido al fácil acceso de la población por parte de los investigadores y se consideró una población adecuada para el tipo de investigación. Además, que es una técnica de muestreo de rápido desarrollo, costo-efectividad, y facilidad de disponibilidad de la muestra.

5.3. Instrumentos

Se utilizó un cuestionario, que se aplicó de forma virtual, compuesto por preguntas simples y concretas de selección múltiple. Este instrumento está basado en el Cuestionario de Estilo de Vida Saludable (versión 2016), una herramienta avalada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) para evaluar los hábitos y comportamientos relacionados con la salud y el bienestar. El cuestionario recopilará información sobre aspectos clave como:

- Dieta y actividad física: Preguntas relacionadas con la ingesta diaria de frutas y verduras, así como datos sobre el tiempo dedicado a la actividad física.
- Indicadores de salud: Información sobre colesterol (presencia de medicación prescrita), presión arterial (antecedentes de hipertensión y medicamentos), antecedentes de diabetes y su control.

- Características demográficas y hábitos generales: Datos como calidad del sueño, nivel de actividad física, consumo de tabaco y alcohol, número de comidas principales al día, y tiempo dedicado a la alimentación.

Este cuestionario permitió identificar tanto los hábitos saludables como los no saludables entre los trabajadores, aportando insumos clave para diseñar un programa específico de prevención y promoción de la salud. La aplicación del cuestionario se realizará previa firma de un consentimiento informado por parte de los participantes (ver Anexo 2).

Planeación estratégica

De acuerdo con González & Rodríguez (2019), la planeación estratégica es una herramienta esencial para gestionar organizaciones de manera eficiente, ya que minimiza la improvisación y actúa como un sistema de control al vincular planificación y seguimiento. Según los autores, esta metodología fomenta la estructura y la eficacia, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales. La planeación estratégica aplicada en este proyecto permitirá diseñar acciones orientadas a mejorar los hábitos saludables de los trabajadores, integrando la evaluación diagnóstica proporcionada por el cuestionario con las estrategias de implementación y control. La figura asociada a esta herramienta ilustra cómo la planificación y el control se relacionan en un ciclo continuo para optimizar resultados.

Figura 1.

Relación de la planeación y el control.



Fuente: Gonzales & Rodriguez (2019).

Esto se complementa mediante el uso de una matriz DOFA con el fin de conocer las debilidades, amenazas, y poderlas mitigar y por el contrario potenciar fortalezas y oportunidades, brindando una mejora en cuanto la salud de los trabajadores, de igual manera estudiar los factores internos y externos que afectan de manera positiva y negativa la salud de los trabajadores.

La Matriz de peligros y valoración de riesgo: Se analizó con el fin de determinar objetivamente los factores asociados con el sobre peso , como lo puede ser el tiempo de las comidas durante la jornada laboral, la realización de actividades laborales en horario extra, la realización de pausas activas, entre otros que se consideran relevantes para seguridad y salud del trabajador, teniendo en cuenta el riesgo que se presenta en diferentes tareas que desarrollan los trabajadores, evaluar las medidas de control existentes de las mismas.

Exámenes ocupacionales periódicos: Se revisaron los exámenes ocupacionales periódicos con el objetivo de identificar patrones repetitivos en la condición de salud de los trabajadores,

prestando especial atención a la detección de casos de obesidad. Además de evaluar el estado general de salud y la condición física (osteomuscular, visiometría, audiometría), se buscaron indicios de aumento de peso.

5.4. Procedimientos.

1. Gestión de Permisos y Autorizaciones

Solicitud de permisos: se redactó y envió solicitudes formales de permisos a las autoridades competentes de la empresa COFAI SAS EPS, explicando los objetivos, beneficios y procedimientos realizados para la implementación del programa de hábitos y estilos saludables para la prevención de enfermedades en dicha empresa. (Véase Anexo 1.)

- Consentimiento informado: se presentó el proyecto y se entregó formularios de consentimiento informado a los participantes (trabajadores), detallando la naturaleza del proyecto, la confidencialidad de los datos, se documentó todas las partes involucradas en un registro formal que incluyo nombres, cargos, y roles específicos en el proyecto. (Ver Anexo 2)
- Obtención de permisos: Se recopiló las aprobaciones formales y los formularios de consentimiento firmados.

2. Preparación del Instrumento de Investigación

Diseño del instrumento: Dado que COFAI SAS EPS cuenta con 29 empleados, un tamaño manejable pero suficientemente grande para ofrecer diversidad de opiniones, el instrumento más adecuado sería una combinación de encuesta.

La encuesta evaluó el interés y la necesidad de los empleados en relación con hábitos y estilos de vida saludable, se incluyeron temas de nutrición, ejercicio, manejo de estrés y bienestar general; conociendo los hábitos actuales (rutinas de ejercicio, alimentación, sueño y manejo de

estrés), que interés muestran en el programa (que tipos de actividades están interesados en desarrollar), además de indagar sobre los obstáculos que se enfrentan para adoptar los hábitos saludables. La encuesta se realizó a todos los empleados para obtener una visión general de sus hábitos y expectativas. (Ver Anexo 3).

3. Planificación y Coordinación de la Aplicación

- Definición del cronograma: Se estableció un calendario detallado para la recolección de datos, asignando fechas específicas para cada fase.
- Coordinación logística: Se aseguro que todos los recursos necesarios (materiales, acceso a sitios, etc.) estén disponibles y coordina con los participantes para fijar fechas y horas.

4. Aplicación del Instrumento

- Recolección de datos en campo: Se aplicó el instrumento según lo planificado. En el caso de encuestas o cuestionarios, se optó por formatos digitales o impresos.
- Supervisión del proceso: Se monitoreo la aplicación para asegurar la calidad de los datos recolectados y resolver cualquier problema que surja en el proceso.
- Registro de la información: se revisó de que toda la información recolectada esté correctamente documentada y almacenada, respetando la confidencialidad acordada.

5. Revisión y Verificación de Datos

- Verificación de completitud: Se reviso que todos los datos recolectados para asegurar que están completos y en el formato correcto.
- Corrección de errores: se identificaron y corrigieron las inconsistencia o error en los datos.

- Consolidación de datos: Organizó y consolidó la información recolectada en una base de datos o archivo centralizado para su posterior análisis.

6. Análisis de Datos

- Preparación para el análisis: Limpió y organizó los datos para facilitar el análisis. Codifica los datos si es necesario.
- Aplicación de técnicas de análisis: Utiliza las técnicas de análisis estadístico o cualitativo apropiadas para extraer conclusiones a partir de los datos.
- Interpretación de resultados: Interpreta los resultados en el contexto de los objetivos de la investigación.

7. Informe de Resultados

- Redacción del informe: Preparo un informe detallado con los hallazgos, análisis e interpretación de los datos.
- Revisión del informe: Se sometió el informe a una revisión interna o externa para asegurar su calidad.
- Divulgación de resultados: Se distribuyó el informe final a las partes interesadas y, si es necesario, publica los resultados en medios apropiados.

8. Evaluación Post-Proceso

Evaluación del proceso: Reflexiona sobre el proceso de recolección y análisis de datos para identificar áreas de mejora. Se realizó el análisis de los exámenes médicos ocupacionales periódicos con el fin de obtener información sobre un control de estas condiciones de salud de los trabajadores y si se había presentado algún programa anteriormente para el control y manejo de los mismos.

9. Aplicación de planeación estratégica

Esta fase implica la implementación de un proceso estructurado para definir los objetivos de una organización, desarrollar estrategias para alcanzarlos y establecer mecanismos de control que permitan evaluar el avance y los resultados obtenidos mediante las siguientes partes:

- Fines: Se especifican metas y objetivos
- Medios: Se eligen políticas, programas, procedimientos y prácticas que se utilizan para alcanzar los objetivos.
- Recursos: se determinan los tipos y las cantidades de recursos que se necesitan, se define como se van a adquirir o generar y adicionalmente cómo se asignan las actividades.
- Realización: se diseñan los procedimientos para la toma de decisiones, así como la forma de organizarlos, para que el plan se pueda realizar.
- Control: para el control se diseña un procedimiento que permita detectar con anticipación errores o las fallas del plan, así como para prevenirlos y corregirlos (Gonzales y Rodriguez, 2019).

10. Creación del programa

El programa integral que abarque todos los aspectos necesarios obtenidos en los resultados de la aplicación de la encuesta que permita mejorar los hábitos y estilos de vida de los trabajadores involucrados. Presentar el programa integral a los trabajadores y realizar socialización del mismo, con el fin de que todos conozcan los conceptos y logren aplicar el mismo en su totalidad.

Tabla 2

Matriz de actividades según objetivos específicos, recursos y responsables

Actividad	Fecha Estimada	Recursos Humanos	Recursos Técnicos	Recursos Financieros	Responsables
------------------	-----------------------	-------------------------	--------------------------	-----------------------------	---------------------

Gestión de permisos y autorizaciones	1 - 7 enero 2024	Equipo directivo, personal administrativo	Computadoras, impresoras	Costos administrativos	Gerente de proyecto, asistente administrativo
Diseño del instrumento de evaluación	8 - 12 enero 2024	Psicólogos, especialistas en salud ocupacional	Software de encuestas, internet	Honorarios profesionales	Coordinador de salud, analista de datos
Definición del cronograma	15 enero 2024	Equipo técnico	Herramientas de planificación	Sin costo adicional	Coordinador de proyecto
Aplicación del cuestionario	22 - 26 enero 2024	Encuestadores	Formularios digitales o impresos	Gastos operativos menores	Líder de campo, analista de datos
Revisión y verificación de datos	29 enero - 2 febrero 2024	Analistas de datos	Software de análisis de datos	Sin costo adicional	Coordinador de análisis de datos
Análisis de datos recolectados	5 - 16 febrero 2024	Estadísticos, analistas de datos	SPSS, Excel	Licencias de software	Analista principal, equipo de soporte
Diseño del programa integral de intervención	19 - 23 febrero 2024	Psicólogos, nutricionistas, expertos en actividad física	Herramientas digitales	Honorarios profesionales	Coordinador de intervención, consultores externos
Socialización del programa con los trabajadores	26 febrero - 1 marzo 2024	Líderes de grupo, capacitadores	Materiales audiovisuales	Gastos de capacitación	Facilitadores y líderes designados
Implementación del programa	4 marzo - 30 mayo 2024	Personal operativo y administrativo	Espacios adecuados, insumos específicos	Costos logísticos y de recursos	Coordinador del programa, líderes operativos
Evaluación post-implementación	3 - 14 junio 2024	Equipo técnico de evaluación	Software para análisis estadístico	Sin costo adicional	Equipo de evaluación

Fuente: Elaboración propia

5.5. Análisis de información.

EXAMENES MEDICOS

Se recopiló la información y datos hallados en los exámenes médicos de los trabajadores, lo cual permitirá identificar los factores de riesgo más comunes y su prevalencia entre los empleados, garantizando que los empleados hayan dado su consentimiento para el uso de sus datos médicos con fines de análisis y mejora.

MATRIZ DOFA

Se realizó mediante un análisis generalizado de los trabajadores y el área de trabajo analizando tanto factores internos como externos que afecten la ejecución de la empresa con el fin de mitigar las debilidades y amenazas y potenciar las fortalezas y oportunidades de la misma para su correcta ejecución de las actividades de la empresa.

INTEGRACION DE RESULTADOS:

Combino los análisis cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión más completa de las necesidades, percepciones y sugerencias de los empleados respecto al programa de hábitos y estilos saludables. Entregar un resultado en la herramienta Microsoft Power BI que nos crea visualizaciones más dinámicas y comprensibles.

5.6. Consideraciones éticas

En la planificación y ejecución del proyecto, es esencial considerar diversos aspectos éticos para asegurar que todas las acciones sean responsables y respetuosas. En primer lugar, el proyecto debe cumplir rigurosamente con todas las normativas y regulaciones locales, nacionales e internacionales aplicables. Esto incluye regulaciones laborales, de seguridad y salud y cualquier otra legislación relevante, garantizando que todas las actividades se alineen con los estándares legales pertinentes.

Además, es fundamental mantener una comunicación abierta y honesta a lo largo de todas las etapas del proyecto. La presentación precisa de información, la divulgación de posibles conflictos de interés y la reportación fiel de los avances y resultados son cruciales para asegurar la transparencia. El respeto a los derechos humanos es otro pilar central. El proyecto debe promover y respetar los derechos fundamentales de todas las personas involucradas, garantizando condiciones de trabajo justas y seguras, evitando cualquier forma de discriminación

y respetando la dignidad de cada individuo. Además, se debe garantizar la protección de la privacidad y la confidencialidad de la información sensible y personal relacionada con el proyecto. La información confidencial debe manejarse de manera segura y responsable, implementando políticas estrictas para su gestión.

La equidad en la toma de decisiones es igualmente importante. Todas las decisiones deben basarse en criterios justos y equitativos, evitando favoritismos o beneficios injustos para ciertos grupos o individuos. Aplicar criterios imparciales y ofrecer oportunidades iguales para todos los involucrados en el proceso es clave.

Finalmente, el uso eficiente y responsable de los recursos asignados es otra consideración ética, se deben implementar controles financieros y operativos para evitar el despilfarro y asegurar que los recursos se utilicen de la manera más beneficiosa posible.

6. Cronograma

Para el diseño y ejecución del programa hábitos, estilos de vida y trabajo saludable se construyó el siguiente cronograma de actividades

Tabla 3.

Cronograma de actividades propuestas para la implementación y evaluación del programa de hábitos saludables

No.	Actividad propuesta	Fecha de implementación	Producto
1	Solicitud de permiso empresa para manejo de base de datos e implementación de programa	08-2024	Permiso para manejo de base de datos
1.1	Recolección de datos de campo por personal investigador sobre empresa y trabajadores COF AMBIENTAL INGENIERIA SAS EPS	08/2024	Base de datos sobre personal y caracterización de este
1.2	Revisión y consolidación de información de manera virtual por grupo investigador.	08-2024	Base de datos sobre personal y caracterización de este
2	Creación de consentimientos informados sobre el programa e investigación a los trabajadores	09-2024	Consentimiento informado de los participantes
3	Diseño de instrumento (Encuesta, entrevista, visita de campo)	09-2024	Formato Google Forms
4	Análisis exámenes ocupacionales COF AMBIENTAL INGENIERIA SAS EPS	09-2024	Análisis y segmentación de información ocupacional de los trabajadores
4.1	Visita de campo por personal investigador valoración revisión actividades y riesgos laborales	09-2024	
4.2	Aplicación de formato Forms - Personal no valorable en visita de campo	09-2024	Formato Forms
5	Reunión virtual grupo investigador socialización resultados (Formato Forms – entrevista y visita de campo)	10-2024	Socialización de información, planteamiento de actividades
6	Creación de instrumento	10-2024	Creación de actividades según información recolectada.

7	Capacitación de trabajadores con instrumento - generado por grupo investigador	11-2024	Implementación de actividades en grupo piloto
7.1	Recolección de resultados actividades	11-2024	
8	Informe de resultados	11-2024	Informe de resultados a grupo de mentores y profesionales administrativos empresa
9	Divulgación de resultados	12-2024	Divulgación de resultados a grupo de mentores y profesionales administrativos empresa
10	Evaluación post proceso	12-2024	Evaluación proceso conjunta a mentores proceso
11	Reestructuración de programa según hallazgos	12-2024	Reestructuración de programa para implementación en la totalidad de población

Fuente: Elaboración propia

7. Presupuesto

Para el diseño del programa hábitos y estilos de vida saludable en la empresa COF AMBIENTAL INGENIERIA SAS ESP se calculó el siguiente presupuesto.

Tabla 4.

Presupuesto detallado para la implementación del programa de hábitos saludables

RUBROS	Rubros propios	Contrapartida Empresa	TOTAL
1. Personal	\$0	\$2.000.000	\$2.000.000
2. Equipos	\$0	\$0	\$0
3. Software	\$0	\$0	\$0
4. Materiales e insumos	\$0	\$0	\$0
5. Viajes nacionales	\$0	\$0	\$0
6. Viajes internacionales	\$0	\$0	\$0
7. Salidas de campo	\$200.000	\$200.000	\$200.000
8. Servicios técnicos	\$200.000	\$200.000	\$200.000
9. Capacitación	\$300.000	\$300.000	\$300.000
10. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y vinculación a redes de información.	\$0	\$0	\$0
11. Difusión de resultados: Correspondencia para activación de redes, eventos	\$50.000	\$50.000	\$50.000
12. Propiedad intelectual y patentes	\$0	\$0	\$0
13. Otros	\$0	\$0	\$0

Fuente: Elaboración propia

8. Resultados y discusión

Durante la realización de la encuesta se tuvo la participación de 25 personas. Al inicio del proyecto, la empresa contaba con 29 empleados; sin embargo, dos dejaron la organización durante el proceso y otros dos decidieron no participar en diligenciamiento de la encuesta. Realizando el análisis correspondiente de acuerdo con el instrumento utilizado se evidenció en los resultados obtenidos la siguiente información:

Tabla 5.

Descripción de las variables generales de los trabajadores.

	variable	N número	porcentaje
Edad	18 a 27 años	11	44%
	28 a 37 años	6	24%
	38 a 47 años	5	20%
	Mas de 47	3	12%
Cargo	Ingeniero de proyecto	5	20%
	Conductor operativo	2	8%
	Operador PTAR	5	20%
	Operador de servicios	10	40%
	Inspector SST	3	12%

. Fuente: Elaboración propia

Esta tabla 5 permite observar la distribución de los trabajadores en función de su edad y cargo, lo que ayuda a identificar la composición demográfica y profesional del grupo analizado. La población laboral está formada principalmente por jóvenes de entre 18 y 27 años (44%), lo que subraya la necesidad de implementar programas preventivos para fomentar hábitos saludables desde etapas tempranas y prevenir enfermedades crónicas.

En cuanto a los cargos, los operadores de servicios representan el 40%, destacando la importancia de enfocarse en mitigar riesgos asociados a labores físicas. Los ingenieros de proyecto y operadores PTAR constituyen el 20% cada uno, reflejando un equilibrio entre roles técnicos y operativos. Esta composición demográfica y ocupacional permite diseñar estrategias

diferenciadas que incluyan educación en salud, actividad física adaptada y manejo del estrés, con impacto positivo en la calidad de vida, productividad y sostenibilidad empresarial.

Ahora bien, en la siguiente tabla se muestran los resultados obtenidos para el hábito de alimentación que tienen actualmente los trabajadores de la compañía:

Tabla 6.

Descripción de las variables relacionadas con los hábitos alimenticios de los trabajadores

	variable	N número	porcentaje
¿Cuántas comidas principales consumes diariamente?	Menos de 3 comidas	6	24%
	3 comidas	14	56%
	4 comidas	4	16%
	5 comidas	1	4%
¿Cuántas veces a la semana consumes frutas y verduras?	3	16	64%
	5	5	20%
	7	1	4%
	No consumo frutas ni verduras	3	12%
¿Cuánta agua bebes al día?	1 litro	11	44%
	2 litros	6	24%
	3 litros	6	24%
	No suelo beber agua	2	8%
¿Cuántas veces en la semana consumes comida rápida?	1 vez a la semana	17	68%
	2-3 veces por semana	5	20%
	No suelo consumir este tipo de alimentos	3	12%
¿Cuánto tiempo dejas pasar entre comidas?	3 horas	3	12%
	5 horas	22	88%
¿Con cuánto tiempo cuentan habitualmente para consumir el almuerzo?	15 minutos	5	20%
	Media Hora	9	36%
	Una hora	11	44%

Fuente: Elaboración propia

El análisis de los hábitos alimenticios y de hidratación de los trabajadores resalta áreas críticas que requieren intervención. El 24% de los trabajadores consume menos de 3 comidas al día, un patrón que, según Paredes et al (2018), puede favorecer el aumento de peso si se

compensa con alimentos calóricos. Además, Farshchi et al (2005) destaca que saltarse comidas altera el metabolismo basal y predispone al cuerpo a acumular grasa. Por otro lado, el 56% consume 3 comidas principales, mientras que solo un 16% alcanza 4 comidas y un 4% 5 comidas diarias, lo cual muestra un bajo cumplimiento de una alimentación regular.

El consumo de frutas y verduras también es insuficiente. Aunque el 64% de los trabajadores las incluye al menos 3 veces por semana, un preocupante 12% no las consume en absoluto, lo que, según Cabrera (2007), puede incrementar el riesgo de obesidad y enfermedades metabólicas crónicas. Además, el 68% consume comida rápida una vez por semana y el 20% lo hace entre 2 y 3 veces por semana, un hábito que, según Alzamil et al (2020) combinado con baja actividad física, puede afectar negativamente la salud general si no se equilibra con una dieta adecuada.

En cuanto a hidratación, el 44% reporta beber solo un litro de agua al día, y un 8% no consume agua regularmente, lo que puede según Mckiernan, et al (2008) en muchas ocasiones confundirse con hambre y aumentar la ingesta de alimentos, Solo el 24% cumple con la ingesta recomendada de 2 litros o más al día. Finalmente, el 88% de los trabajadores deja pasar 5 horas entre comidas, lo cual puede alterar el metabolismo basal y fomentar la acumulación de grasa. En términos de tiempo disponible para almorzar, el 44% tiene una hora, lo que favorece hábitos alimenticios saludables; sin embargo, el 20% dispone de solo 15 minutos, lo que podría propiciar elecciones rápidas y poco saludables.

La Tabla 7 proporciona una descripción detallada de las variables relacionadas con el ambiente y las condiciones laborales de los trabajadores.

Tabla 7.

Descripción de variables de ambiente y condiciones laborales

	Variable	N número	porcentaje
¿Cuentas con el espacio suficiente para el consumo de tus alimentos en el trabajo?	Si	5	20%
	No	7	28%
	Depende de la actividad	13	52%
¿Sientes que el entorno laboral influye en tu consumo de tabaco o alcohol?	Si	2	8%
	No	16	64%
	No aplica	7	28%

Fuente: Elaboración propia

Solo el 20% de los trabajadores cuenta con un espacio adecuado para consumir sus alimentos, mientras que el 28% no dispone de este espacio y el 52% depende de las actividades laborales para acceder a uno. Cabe mencionar que este es un aspecto para intervenir, puesto que un ambiente inapropiado puede afectar la calidad de la alimentación y contribuir al estrés, lo que impacta negativamente en el bienestar general de los empleados. (Chávez & Díaz, 2013).

Por otro lado, el 64% de los empleados considera que el entorno laboral no influye en su consumo de tabaco o alcohol, mientras que un 8% afirma que sí lo hace. Un 28% indica que esta variable no aplica a su situación. Sin embargo, para los que afirmaron que el entorno laboral influye sumado a la presión laboral y la posible falta de actividades recreativas, podría contribuir a largo plazo a problemas de salud, incluyendo el aumento de peso y el estrés relacionado con el trabajo (Riaño, Claro, & Estrada, 2016).

Por consiguiente, presenta una descripción de las variables relacionadas con el consumo de tabaco y alcohol entre los trabajadores

Tabla 8.*Descripción de variables de consumo de tabaco y alcohol*

	Variable	N	
		número	porcentaje
¿Consumes tabaco regularmente?	Si	2	8%
	No	23	92%
¿Consumes bebidas alcohólicas?	Si	3	12%
	No	4	16%
	En ocasiones especiales	18	72%

Fuente: Elaboración propia

En general, los datos indican que el consumo de tabaco y alcohol entre los trabajadores es bajo. Solo el 8% de los encuestados reporta consumir tabaco regularmente, mientras que el 92% afirma no hacerlo. En cuanto al consumo de alcohol, solo el 12% lo consume regularmente, y la mayoría, representada por el 72%, indica que lo hace en ocasiones especiales.

Según Higuera, et al (2017) , incluso el consumo ocasional de alcohol puede tener implicaciones significativas en términos de salud laboral, especialmente en actividades de alto riesgo. Este hábito puede afectar la concentración y el rendimiento, aumentando la probabilidad de accidentes laborales y disminuyendo el bienestar general. Por lo tanto, es esencial abordar estas prácticas dentro de las estrategias de promoción de la salud en el lugar de trabajo.

Por último, se presenta información sobre las variables relacionadas con los hábitos de sueño y el uso del tiempo libre de los trabajadores.

Tabla 9.*Descripción de variables de sueño y uso de tiempo libre*

	variable	N número	porcentaje
¿Cuántas horas duermes cada noche?	Menos de 5hrs	1	4%
	5 horas	11	44%
	7 horas	12	48%
	Mas de 8 horas	1	4%
¿Cuánto tiempo dedicas a realizar actividades al aire libre como caminar, trotar o practicar deportes?	Diariamente	3	12%
	2 veces por semana	7	28%
	3-5 veces por semana	5	20%
	No dedico mi tiempo libre a este tipo de actividades	10	40%

Fuente: Elaboración propia

En estos resultados se evidencio que el 4% de los trabajadores duerme menos de 5 horas por noche, y el 44% reporta dormir solo 5 horas. Este descanso insuficiente puede influir en la regulación de las hormonas del apetito, como la leptina y la grelina, lo que incrementa la sensación de hambre y el riesgo de obesidad, como lo señalan Taheri et al. (2004). Aunque el 48% alcanza un promedio de 7 horas, considerado ideal, el descanso sigue siendo una preocupación para una parte significativa de la población laboral.

En cuanto a las actividades físicas recreativas, el 40% de los trabajadores no dedica tiempo a estas actividades, reflejando un estilo de vida predominantemente sedentario. Solo el 12% realiza actividad física diariamente, mientras que un 28% lo hace dos veces por semana y un 20% entre 3 y 5 veces por semana. Este bajo nivel de actividad física, combinado con el sedentarismo, es un factor determinante en la acumulación de peso corporal y el desarrollo de obesidad, como destaca Cruz et al. (2001), quienes subrayan que la inactividad física contribuye significativamente al aumento del riesgo de enfermedades crónicas.

Tabla 10*Matriz de Peligros*

Descripción	Clasificación	Posibles efectos	Priorización del riesgo	Personal expuesto		
				Actividad de campo	Administrativo	Labores operacionales
Movimientos Repetitivos	Biomecánico	Provoca la aparición de lesiones musculoesqueléticas en diferentes partes del cuerpo	ALTO	X	X	X
Dificultades para maniobrar equipos o realizar tareas físicas debido a limitaciones de movilidad.	Condición de seguridad	Puede producirse accidentes al operar maquinaria pesada o en espacios confinados.	ALTO	X		X
Posturas prolongadas en personas con obesidad. Por las largas horas de trabajo.	Biomecánico	Alteraciones lumbares y tensión muscular	ALTO		X	X
Superficies de Trabajo irregulares, resbaladizas o inclinadas.	Condición de seguridad	Caídas por falta de equilibrio, lo que puede ocasionar lesiones graves.	ALTO	X		X
Características de la tarea (demandas emocionales) expuesto a situaciones estresantes y conflictos interpersonales	Psicosocial	Estrés relacionado con el estigma de la obesidad en el lugar de trabajo	ALTO		X	X

Jornadas de trabajo prolongadas, que exceden las 10 horas diarias	Psicosocial	Accidentes cardiovasculares, especialmente en condiciones de estrés físico y mental prolongado.	ALTO	X	X
Espacios confinados	Condición de seguridad	Dificultan el acceso y rescate en áreas reducidas, lo que puede retrasar operaciones y aumentar los riesgos en emergencias	ALTO	X	X

Fuente: Elaboración propia

Los peligros identificados en la matriz abarcan factores biomecánicos, psicosociales y de condiciones de seguridad, que representan un impacto significativo en la salud de los trabajadores lo que influye en el bienestar de los mismos, particularmente en un contexto laboral que puede agravarse por el exceso de peso y estilos de vida no saludables.

En el ámbito biomecánico, los principales peligros se asocian a movimientos repetitivos, posturas prolongadas y algunas limitaciones en términos de movilidad, estos factores elevan la incidencia de lesiones musculoesqueléticas en los trabajadores operativos de la empresa COF ambiental Ingeniería SAS ESP. Estas condiciones evidencian las deficiencias funcionales en las estaciones de trabajo y una falta de estrategias preventivas.

Desde una perspectiva psicosocial, las demandas emocionales originado del estigma asociado a la obesidad tiene un impacto adverso en el bienestar psicológico, las relaciones interpersonales y la cohesión del equipo. Este componente afecta la autoestima de los trabajadores generando un entorno laboral desfavorable, que puede comprometer el desempeño de los mismos. La discriminación o exclusión relacionadas con esta condición agravan la experiencia laboral, impactando negativamente en la satisfacción y el compromiso organizacional.

Así mismo, la matriz evidencia problemas relacionados con la fatiga general y respiratoria, exacerbados por jornadas laborales prolongadas y actividades de alta demanda física. Estas condiciones incrementan la probabilidad de accidentes laborales los cuales contribuyen al desarrollo de enfermedades crónicas, incluidas patologías cardiovasculares y respiratorias, representando una amenaza para la sostenibilidad de la fuerza laboral.

En cuanto a condiciones de seguridad, el peso corporal excesivo aumenta la carga articular, incrementando la susceptibilidad a lesiones, disminuyendo la capacidad funcional de los empleados y aumenta el tiempo de respuesta ante emergencia, lo que repercute negativamente en la productividad y el desempeño general.

De la misma forma, las personas con sobrepeso tienen un centro de gravedad alterado que puede afectar su equilibrio, particularmente en superficies irregulares, resbaladizas o inclinadas, lo que aumenta la probabilidad de caídas que pueden resultar en lesiones graves.

Dado este diagnóstico, resulta necesario la implementación de estrategias integrales de intervención en el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Es prioritario optimizar las estaciones de trabajo bajo principios ergonómicos, promoviendo el uso de herramientas adecuadas y ajustes personalizado para los trabajadores de la empresa COF AMBIENTAL INGENIERIA SAS ESP

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el primer instrumento, se construyó la matriz DOFA con el fin de identificar estrategias clave para diseñar un programa eficaz de prevención de la obesidad, maximizando los recursos disponibles y aprovechando las oportunidades externas halladas como se demuestra a continuación:

Tabla 11

Matriz DOFA

Esquema estratégico basado en la matriz DOFA (planeación estratégica)			
		Factores internos	
Empresa COF ambiental ingeniería SAS ESP	<p>Esta matriz permite identificar la situación actual de la empresa frente al tema de la obesidad, de esta manera planear estrategias futuras de crecimiento y así poder reaccionar frente a las circunstancias teniendo en cuenta las debilidades y amenazas que se presentan en la empresa frente a esta situación.</p>	Fortalezas	Debilidades
		Disponibilidad de recursos para ofrecer talleres educativos (salud, nutrición, actividad física)	Baja motivación o resistencia al cambio por parte de los participantes
		Apoyo de expertos en nutrición, psicología y medicina	Recursos limitados para implementar programas de largo plazo o personalizados
		Capacidad de adaptar actividades a distintos grupos etarios y perfiles	Dificultad para medir el impacto del programa en la prevención de la obesidad a corto plazo
		Entorno motivador (puede ser la empresa comunidad, etc.) Que puede promover el cambio de hábitos	Dificultad para involucrar a personas con diferentes niveles de conocimiento sobre salud
		Conciencia interna sobre los problemas relacionados con la obesidad y la salud	Desinformación o mitos sobre la obesidad y sus consecuencias
	Oportunidades	Estrategias F-O	Estrategias D-O
<p>Aumento del interés global por la salud pública y prevención de enfermedades crónicas</p> <p>Políticas públicas en muchas regiones enfocadas en la prevención de la obesidad</p> <p>Creciente disponibilidad de plataformas digitales de salud y apps que apoyan hábitos saludables</p> <p>Colaboración con organizaciones y gobiernos que fomentan la prevención de la obesidad</p>	<p>Aprovechar la experiencia de los expertos para desarrollar materiales educativos interactivos que puedan ser distribuidos en línea o en eventos comunitarios, alcanzando un público más amplio.</p> <p>Colaborar con gobiernos y organizaciones de salud pública para acceder a financiamiento o apoyo institucional que ayude a llevar a cabo el programa.</p>	<p>La implementación de estrategias digitales se presenta como una oportunidad estratégica para abordar la problemática desde un enfoque innovador y accesible, considerando que la mayoría de la población objetivo es joven. Las redes sociales pueden ser utilizadas como plataformas clave para difundir contenido educativo y dinámico, fortaleciendo la conexión con los jóvenes. El uso de aplicaciones móviles con elementos de gamificación permite motivar e involucrar a los jóvenes en la adopción de hábitos saludables.</p> <p>Las campañas de sensibilización pueden integrar</p>	

Factores externos	Proyectos de prevención de la obesidad que reciben financiamiento de fondos públicos o privados.	Desarrollar una plataforma digital que combine seguimiento de la actividad física, nutrición y bienestar emocional, aprovechando el auge de la tecnología para motivar a los participantes.	actividades participativas en espacios estratégicos como instituciones educativas, parques o centros culturales. Se pueden diseñar talleres prácticos, ferias de salud y colaboraciones con influenciadores que promuevan un estilo de vida saludable. Fomenta la apropiación del mensaje por parte de los participantes al incrementar la visibilidad de la estrategia. Ofrecer incentivos tangibles, como descuentos en productos o servicios relacionados con el bienestar, fortalece la percepción de accesibilidad y refuerza el compromiso con las iniciativas propuestas. Al combinar la eficacia de las herramientas digitales con la adaptabilidad de los jóvenes a nuevos paradigmas, se convierte una debilidad en una oportunidad de alto impacto.
	Amenazas	Estrategias F-A	Estrategias D-A
	Estilos de vida sedentarios y patrones de alimentación poco saludables en la sociedad	Incorporar mensajes claros y consistentes sobre los riesgos de la obesidad en todos los niveles de la organización o comunidad, para contrarrestar los mensajes de marketing de alimentos poco saludables.	Desarrollar un enfoque gradual y flexible en el programa, permitiendo que los participantes avancen a su propio ritmo, con incentivos para mantener la motivación. Fomentar el liderazgo dentro de la organización o comunidad para generar un entorno favorable, donde la prevención de la obesidad sea vista como una prioridad. Generar evidencia sobre el impacto positivo del programa a través de métricas claras y estudios de caso, para asegurar la sostenibilidad a largo plazo.
	Publicidad y marketing de alimentos poco saludables y bebidas azucaradas	Crear alianzas con marcas de alimentos saludables para que se involucren en el programa y proporcionen opciones accesibles y atractivas.	
	Falta de apoyo institucional y liderazgo para implementar programas a gran escala	Involucrar a líderes comunitarios o empresariales en la promoción de un estilo de vida saludable, para contrarrestar la cultura de hábitos perjudiciales.	
	Resistencia al cambio en hábitos profundamente arraigados		
Crisis económica o recortes presupuestarios que pueden afectar la financiación del programa			

Fuente: Elaboración propia

Por consiguiente, se retoma de manera detallada las actividades necesarias para el diseño e implementación de un programa de hábitos y estilos de vida saludables para los trabajadores de COF AMBIENTAL INGENIERÍA SAS EPS. Incluye las fechas, los recursos requeridos y los responsables de cada tarea, con el fin de asegurar una planificación eficiente y el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Tabla 12.

Actividades para el Diseño del Programa de Hábitos y Estilos de Vida Saludables

Actividades	Fechas	Recursos	Responsables
Solicitud de permiso a la empresa	Noviembre 2024	Personal de la empresa ya sea el gerente o el dueño de la empresa, carta de permiso, papelería para su diligenciamiento o un dispositivo con acceso a internet y correo electrónico.	Autores y Gerencia General
Diligenciamiento de consentimientos informados	Noviembre 2024	Personal disponible para la actividad, dispositivo tecnológico con acceso a internet y correo y firma electrónicos o en caso de no contar con este contar con papelería para su debida impresión.	Autores y trabajadores participantes
Aplicación de encuesta	Noviembre 2024	Personal disponible para la actividad, dispositivo tecnológico con acceso a internet y correo y firma electrónicos o en caso de no contar con este contar con papelería para su debida impresión.	Autores y trabajadores participantes
Revisión de matriz de peligros y valoración de riesgo	Noviembre 2024	Accesibilidad de apps que permitan el fácil diligenciamiento de los misma, acceso a internet, dispositivo tecnológico.	Autores
Realización de matriz DOFA	Noviembre 2024	Accesibilidad de apps que permitan el fácil diligenciamiento de los misma, acceso a internet, dispositivo tecnológico.	Autores
Revisión de exámenes médicos periódicos	Noviembre 2024	Autorización del personal encargado para la revisión, y personal capacitado para el mismo.	Autores
Análisis de resultados de la encuesta	Diciembre 2024	Aplicaciones donde se pueda recopilar toda la información en una base de datos y obtener representación graficas de los mismos. Dispositivos tecnológicos.	Autores
Retroalimentación de los factores en las matrices	Diciembre 2024	Aplicaciones donde se pueda recopilar toda la información en una base de datos y obtener representación graficas de los mismos. Dispositivos tecnológicos.	Integrantes del grupo

Planeación de programa de hábitos y estilos de vida saludables	Diciembre 2024	Información de bases de datos con hábitos de vida saludables según organizaciones como la OMS, herramientas digitales para la creación del programa.	Autores
Presentación del programa a la empresa	Diciembre 2024	Salón con adaptación visual como televisor o un proyector de imagen, personal de la empresa.	Autores y Gerencia General

Fuente: Elaboración propia

La formulación de acciones para desarrollar en la población trabajadora debe estar articulada con los hallazgos de la matriz DOFA, alineándose con las fortalezas y oportunidades identificadas, mientras se buscan mitigar las debilidades y amenazas. A continuación, se presenta una propuesta estructurada de acciones concretas basadas en los resultados obtenidos y los factores analizados en la matriz DOFA:

Propuesta de Acciones Articuladas

El análisis realizado evidencia que los trabajadores de COF Ambiental Ingeniería SAS ESP enfrentan desafíos significativos relacionados con la adopción de hábitos saludables, tales como alimentación inadecuada, hidratación insuficiente, sedentarismo y descanso deficiente. Estos factores, combinados con la exposición a entornos laborales exigentes, incrementan el riesgo de desarrollar obesidad y enfermedades crónicas asociadas.

En este contexto, la implementación de un programa de prevención de la obesidad se justifica no solo como una estrategia para mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores, sino también como una inversión en la productividad, sostenibilidad y cultura organizacional de la empresa.

Componentes del Programa

1. Componente Educativo

Este componente busca capacitar a los trabajadores en la importancia de adoptar hábitos saludables, utilizando metodologías participativas e interactivas.

- Talleres de Educación Nutricional: Sesiones presenciales y virtuales sobre planificación de comidas, lectura de etiquetas nutricionales y preparación de alimentos saludables. Estas actividades serán lideradas por nutricionistas.
- Campañas de Sensibilización: Uso de medios digitales, carteleras y redes sociales para difundir mensajes clave sobre la prevención de la obesidad, el consumo adecuado de frutas y verduras, y la hidratación diaria.
- Charlas sobre Manejo del Estrés: Intervenciones dirigidas por psicólogos para abordar los efectos del estrés en los hábitos alimenticios y el peso corporal.

2. Componente de Alimentación Saludable

El análisis mostró que una parte significativa de los trabajadores consume alimentos poco saludables y no cuenta con el tiempo suficiente para disfrutar de sus comidas en un espacio adecuado.

- Adecuación de Espacios para Consumo de Alimentos: Creación de áreas designadas para el consumo de alimentos, equipadas con mobiliario cómodo, iluminación adecuada y elementos para fomentar un ambiente relajado.
- Promoción de Opciones Saludables: Establecimiento de alianzas con proveedores locales para ofrecer opciones saludables en la empresa, incluyendo snacks, frutas y almuerzos balanceados a precios accesibles.
- Reducción del Consumo de Comida Rápida: Campañas informativas sobre los riesgos del consumo excesivo de comida rápida, acompañadas de incentivos para quienes adopten prácticas alimenticias más saludables.

3. Componente de Actividad Física

El sedentarismo es uno de los principales factores de riesgo identificados en la población trabajadora. Este componente busca contrarrestar esta tendencia mediante actividades inclusivas y accesibles.

- **Prevención al estrés ocupacional:** Al establecer tiempos definidos para comer, se evita la ansiedad o el estrés por hambre durante la jornada.
- **Programas de Ejercicio:** Convenios con gimnasios locales y plataformas digitales de fitness para ofrecer acceso a rutinas de entrenamiento adaptadas a las necesidades de los trabajadores.
- **Actividades Recreativas:** Organización de caminatas, torneos deportivos y actividades grupales durante los fines de semana, fomentando la socialización y el ejercicio físico.

4. Componente de Descanso y Gestión del Estrés

Los resultados reflejaron un descanso insuficiente y altos niveles de estrés en una parte significativa de los trabajadores.

- **Talleres de Mindfulness y Técnicas de Relajación:** Sesiones regulares para enseñar técnicas de meditación, respiración y relajación muscular.
- **Promoción de Hábitos de Sueño Saludable:** Distribución de guías prácticas y charlas sobre la importancia de un sueño adecuado, lideradas por expertos en salud ocupacional.
- **Gestión del Tiempo y Productividad:** Capacitación en estrategias para manejar el tiempo de forma efectiva, reduciendo la carga de trabajo innecesaria y mejorando el balance entre vida laboral y personal.

5. Componente Digital

El uso de plataformas digitales es una oportunidad clave para involucrar a los trabajadores jóvenes y garantizar el acceso a los recursos educativos.

- Desarrollo de una Aplicación Móvil: Creación de una app para el seguimiento de la actividad física, la hidratación y la alimentación, con funcionalidades como recordatorios, retos grupales y recompensas.
- Plataforma de e-Learning: Espacio virtual con módulos educativos, videos interactivos y foros para resolver dudas relacionadas con hábitos saludables.
- Gamificación: Integración de elementos lúdicos en las estrategias digitales para motivar la participación activa de los trabajadores.

Estrategias de Implementación

Plan de Acción del Programa de Hábitos y Estilos de Vida Saludables

Fase	Descripción	Actividades Clave	Estrategia DOFA Aplicada
Fase de Diagnóstico	Identificación de las condiciones actuales y barreras para la adopción de hábitos saludables.	<ul style="list-style-type: none"> - Recopilación de datos adicionales mediante cuestionarios, entrevistas y observación. - Identificación de barreras culturales, laborales o personales que dificulten los cambios en hábitos. 	D-O: Reducción de resistencia al cambio y desinformación mediante enfoques participativos, aprovechando la disponibilidad de plataformas digitales y expertos para sensibilización y educación.
Fase de Planificación	Diseño detallado de las actividades e indicadores para el seguimiento del impacto del programa.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de un cronograma que integre actividades de todos los componentes. - Definición de indicadores clave como IMC, niveles de hidratación, consumo de frutas/verduras y percepción de bienestar. 	F-O: Uso del apoyo de expertos y recursos internos para estructurar un programa integral, alineado con políticas públicas de salud y tecnologías digitales.
Fase de Ejecución	Implementación de las actividades programadas con un enfoque	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de talleres educativos y sesiones de manejo del estrés. 	F-A: Aprovechamiento de recursos internos y entorno motivador para mitigar amenazas externas como el

Fase	Descripción	Actividades Clave	Estrategia DOFA Aplicada
	progresivo y participativo.	- Implementación de pausas activas y adecuaciones en los espacios de alimentación. - Monitoreo continuo de participación y retroalimentación con líderes de equipo.	sedentarismo y patrones de alimentación poco saludables.
Fase de Evaluación	Medición del impacto y presentación de resultados a la gerencia para ajustes y sostenibilidad.	- Análisis de cambios en los indicadores definidos (IMC, actividad física, calidad del sueño, etc.). - Elaboración de informes con recomendaciones para ajustes o ampliación del programa.	D-A: Generación de evidencia del impacto positivo para superar la dificultad de medir resultados a corto plazo y garantizar la sostenibilidad del programa.

Fuente: Elaboración propia

7. Beneficios Esperados

La implementación del programa de prevención de la obesidad y promoción de hábitos saludables en COF Ambiental Ingeniería SAS ESP generará un impacto positivo tanto en los trabajadores como en la empresa, consolidando una estrategia integral de bienestar laboral.

Para los trabajadores, este programa ofrecerá una mejora sustancial en su calidad de vida, abordando no solo su salud física, sino también su bienestar emocional. Al fomentar una alimentación balanceada, incrementar los niveles de actividad física y promover el manejo adecuado del estrés, se reducirán los riesgos asociados a la obesidad y a enfermedades crónicas como la diabetes, la hipertensión y las afecciones cardiovasculares. Esto, a su vez, contribuirá a una mayor motivación y satisfacción en el ámbito laboral, ya que los empleados se sentirán respaldados por una organización que prioriza su bienestar. Una fuerza laboral más saludable no solo se traduce en mejores condiciones personales, sino también en una mayor energía y compromiso con las responsabilidades laborales.

Desde el punto de vista empresarial, el programa permitirá un incremento significativo en la productividad, ya que empleados más saludables y motivados tienden a tener un mejor desempeño y menor incidencia de ausentismo debido a enfermedades. Además, al implementar un enfoque en la prevención de la obesidad y la promoción de la salud, la empresa fortalecerá su cultura organizacional, consolidando un ambiente laboral donde el bienestar de sus colaboradores es prioritario. Este compromiso con la salud de los empleados proyectará una imagen positiva hacia el exterior, mejorando la reputación corporativa y posicionando a COF Ambiental Ingeniería SAS ESP como un referente en la promoción de la salud ocupacional y el bienestar integral.

9. Conclusiones

La presente investigación logró cumplir con los objetivos establecidos, identificando factores asociados al sobrepeso en los trabajadores operativos de COF Ambiental Ingeniería SAS ESP y analizando cómo las condiciones laborales influyen en sus hábitos de vida. A través de encuestas, se evidenció que el 44% de los trabajadores consume solo un litro de agua al día, el 24% realiza menos de tres comidas principales diarias, y el 40% no realiza actividad física recreativa, factores que, combinados con un descanso insuficiente (48% duerme menos de siete horas por noche) y jornadas laborales extensas, aumentan el riesgo de obesidad. Además, se identificó que los trabajadores suelen dejar pasar cinco horas entre comidas, superando las recomendaciones de la OMS de consumir alimentos cada dos a tres horas, y presentan un elevado consumo de comida rápida (20% entre dos y tres veces por semana). Estas condiciones reflejan hábitos poco saludables, influenciados por la falta de espacios adecuados, la sobrecarga laboral y un acceso limitado a opciones nutritivas.

En términos generales, el programa diseñado para la prevención de la obesidad y la promoción de hábitos saludables en COF Ambiental Ingeniería SAS ESP constituye una respuesta integral a las necesidades detectadas durante la fase de diagnóstico. Más allá de la mejora en el bienestar físico y emocional de los trabajadores, su implementación se alinea estratégicamente con los objetivos corporativos de la empresa, reforzando su cultura organizacional y consolidando su posición como una organización comprometida con la salud y la calidad de vida de sus empleados.

El análisis DOFA revela que COF Ambiental Ingeniería SAS ESP tiene una oportunidad clave al aprovechar el creciente interés global en la salud pública para fortalecer sus programas educativos sobre la obesidad, aunque enfrenta retos como la resistencia al cambio de hábitos en los participantes y la limitación de recursos para programas personalizados. Esto resalta la

necesidad de diseñar estrategias innovadoras y escalables, como plataformas digitales y campañas de sensibilización adaptadas, que maximicen el impacto con los recursos disponibles y fomenten la sostenibilidad de las iniciativas a largo plazo.

Como respuesta, se definieron acciones específicas tanto organizacionales como individuales. A nivel organizacional, se propone la adecuación de espacios para el consumo de alimentos, el desarrollo de talleres de educación nutricional, manejo del estrés y actividad física, además de garantizar el respeto por los tiempos de descanso y la planificación de horarios adecuados para que los trabajadores puedan disfrutar, en lo posible, de las comidas principales correspondientes a su jornada laboral (desayuno y almuerzo, o cena si aplica en turnos nocturnos). A nivel individual, se sugiere realizar exámenes médicos periódicos para monitorear la implementación de hábitos saludables y abordar barreras específicas. Estas estrategias buscan mejorar la calidad de vida de los trabajadores, reducir incapacidades médicas y aumentar el rendimiento laboral, estableciendo un enfoque preventivo integral que refuerce la sostenibilidad y el bienestar organizacional.

Este enfoque integral, que combina estrategias innovadoras y accesibles, asegura un impacto positivo a largo plazo. Al abordar la salud de manera holística, el programa tiene el potencial de transformar el ambiente laboral, reduciendo riesgos de salud, incrementando la motivación de los trabajadores y fortaleciendo el vínculo entre empleados y organización. En última instancia, esta iniciativa no solo beneficiará a quienes participan directamente en ella, sino que también contribuirá al crecimiento sostenible de la empresa, promoviendo una cultura de bienestar que marcará la diferencia en el sector.

10. Recomendaciones

Es imprescindible diseñar e implementar un programa integral de hábitos y estilos de vida saludables, fundamentado en los factores identificados en esta investigación. Este programa debe ser incorporado al plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la compañía, con enfoque en la prevención de la obesidad y la promoción del bienestar físico y emocional de los empleados.

Se recomienda incluir las actividades propuestas dentro del plan de capacitación anual de COFAI SAS ESP, priorizando talleres prácticos en nutrición, actividad física y manejo del estrés. Estas actividades deben estar alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa y ser monitoreadas para evaluar su efectividad a lo largo del año.

La implementación y promoción del programa deben ser lideradas por el Gerente General y el responsable del SG-SST, quienes tienen la responsabilidad de garantizar su ejecución, hacer las adaptaciones necesarias de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y reportar periódicamente los avances y resultados obtenidos.

Establecer indicadores clave de desempeño (KPIs) para medir el impacto del programa, como el índice de masa corporal (IMC) promedio de los trabajadores, la reducción en el ausentismo laboral relacionado con problemas de salud, y el nivel de satisfacción de los empleados con el programa. Estos indicadores permitirán realizar ajustes oportunos y garantizar la sostenibilidad de las iniciativas.

11. Referencias Bibliográficas

- Alzahrani, S., Saeedi, A. A., Baamer, M., Shalabi, A. F., & Alzahrani, A. M. (2020). Eating habits among medical students at king abdulaziz university, Jeddah, Saudi Arabia. *International Journal of General Medicine*, 13, 77-88.
doi:<https://doi.org/10.2147/IJGM.S246296>
- Bejarano, R. J. (2023). Educación alimentaria y nutricional en la salud pública. Complejidades y perspectivas. *Medicina*, 45(2), 284–294. doi:<https://doi.org/10.56050/01205498.2239>
- Bourdieu, P. (1977). *Outline of a Theory of Practice (R. Nice, Trans.)*. Cambridge:: Cambridge University Press. Obtenido de <https://doi.org/10.1017/CBO9780511812507>
- Bryce, M. A., Alegría, V. E., & San Martin, S. M. (2017). Obesidad y riesgo de enfermedad cardiovascular. *Anales de La Facultad de Medicina*, 78(2), 97., 202-206.
doi:<http://dx.doi.org/10.15381/anales.v78i2.13218>
- Cabrera, D. M. (2007). Repercusiones de la comida rápida en la sociedad. *rastornos de la conducta alimentaria*(6), 635-659. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2480144>
- Cardona, L. P. (2022). . *Trabajo en alturas y las condiciones médicas relevantes para el desarrollo del mismo. (Trabajo de grado para optar el título de especialista en Seguridad y Salud en el trabajo)*. Universidad Santo Tomás, Bucaramanga, Colombia.
- Chávez, O. H., & Díaz, S. F. (2013). Consumo de comida rápida y obesidad, el poder de la buena alimentación en la salud. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 4(7), 176-199. Obtenido de <http://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/93>

- Cruz, B. E., Ramos, J. A., & Cárdenas, V. V. (2021). Efectividad de intervenciones de ejercicio físico, en adolescentes con hipertensión y obesidad: revisión sistemática. *Horizonte sanitario*, 20(1), 29-36. doi:<https://doi.org/10.19136/hs.a20n1.3641>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2014). Decreto 1443 de 2014. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=58841
- Farshchi, H. R., Taylor, M. A., & Macdonald, I. A. (2005). Deleterious effects of omitting breakfast on insulin sensitivity and fasting lipid profiles in healthy lean women 1–3. *The American journal of clinical nutrition*, 81(2), 388-396. doi:<https://doi.org/10.1093/ajcn.81.2.388>
- Forastieri, V. (2012). *SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo : guía del formador*. Organización Internacional del Trabajo (Ed.), Oficina Internacional del Trabajo & Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. . Obtenido de <https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:VA6C2:04405fd5-c1ea-48e7-b9d7-37ab8a1851d4>
- García, S. M., Gutiérrez, G. E., Santos, S. S., Villar, V. C., & Dal Re, S. M. (2021). Intervención grupal de promoción de hábitos saludables en el ámbito laboral: Programa IPHASAL. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 67(262), 24–36. doi:<https://doi.org/10.4321/s0465-546x2021000100003>
- González, M. J., & Rodríguez, D. M. (2019). *Manual práctico de planeación estratégica*. Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de www.editdiazdesantos.com
- Higuera, S. J., Mendoza, C. G., Rieke, C. U., Ponce, G., de León, P., & Camargo, B. A. (2017). El consumo de alcohol como factor de riesgo para adquirir sobrepeso y obesidad. *Raximhai*, 13(2), 53-62. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46154510004>

La Nota Económica. (2024). *Obesidad en Colombia ¿Cómo hacerle frente a esta enfermedad?*

Obtenido de Salud. <https://lanotaeconomica.com.co/movidas-empresarial/obesidad-en-colombia-como-hacerle-frente-a-esta-enfermedad/>

Madero, M. D., Mahecha, C. Y., Munar, V. J., Rojas, L. N., & Sánchez, R. A. (2021). Diseño de una propuesta de intervención para la promoción de estilos de vida y trabajo saludable en la empresa Montacargas de Occidente al Día, mediante la creación de una huerta orgánica [Tesis de pregrado, Universidad Piloto de Colombia]. Obtenido de

<https://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/10096/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Manquillo, C. M., & Arias, P. J. (2019). Estado nutricional y estilos de vida de los trabajadores de una fundación de atención integral para niños, niñas y adolescentes en situación de discapacidad de la ciudad de Popayán durante el año 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Santiago de Cali]. Obtenido de

<http://5.161.118.10:8080/bitstream/20.500.12421/1889/1/ESTADO%20NUTRICIONAL%20Y.pdf>

Márquez, R. M. (2020). *Estilos de vida saludable en la promoción de la salud y prevención de enfermedades: Revisión documental en el contexto de Latinoamérica, España e Italia.*

[Tesis de pregrado, Universidad de Córdoba]. Repositorio Universidad de Córdoba.

Obtenido de <https://repositorio.unicordoba.edu.co/server/api/core/bitstreams/8741a4ba-c3d8-47f0-9fd6-47d7f5cb0441/content>

McKiernan, F., Houchins, J. A., & Mattes, R. D. (2008). Relationships between human thirst, hunger, drinking, and feeding. 94(5), 700-708.

doi:<https://doi.org/10.1016/j.physbeh.2008.04.007>

- Méndez, L. d. (2020). Intervención en la prevención de la obesidad y sobrepeso en escolares: un meta-análisis. *Cuidando La Salud*, 17(1), 1–22. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8293547>
- Organización Mundial de la Salud. (16 de September de 2023). Enfermedades no transmisibles. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/noncommunicable-diseases>
- Pan American Health Organization. (1997). Declaración de Yakarta sobre la promoción de la salud en el siglo XXI. Obtenido de https://www.uv.mx/cendhiu/files/2018/02/5_Declaracion_de_Yakarta.pdf
- Pan American Health Organization. (2017). Obesity, a key driver of diabetes. Obtenido de <https://www.paho.org/en/news/10-11-2017-obesity-key-driver-diabetes>
- Paredes, F., Ruiz, D. L., & Gonzalez, N. (2018). Hábitos saludables y estado nutricional en el entorno laboral. *Revista chilena de nutrición*, 45(2). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/s0717-75182018000300119>
- Riaño, M., Claro, C., & Estrada, C. (2016). Estilo de vida en docentes y administrativos de la Universidad de Santander Cúcuta. *Semana de Divulgación Científica*, 39–43. Obtenido de <http://service.udes.edu.co/semanadivulgacion/segundaSemana/memorias/ponencias/p6>
- Saz, G. I., Gil. Lacruz, M., & Gil, L. A. (2020).
- Taheri, S., Lin, L., Austin, D., Young, T., & Mignot, E. (2004). Short sleep duration is associated with reduced leptin, elevated ghrelin, and increased body mass index. *1(3)*, e62. doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pmed.0010062>

Valdez, Y., & Mejia, C. R. (2021). Obesity as a cause of non-work skills in construction companies. *Nutricion Clinica y Dietetica Hospitalaria*, 41(2), 36–44. doi: <https://doi.org/10.12873/412valdez>

Anexos

Anexo 1.



GG-FRT-001 V2 29/09/2022 Página 1 de 2

Bogotá, 3 de septiembre de 2024

Señores
Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO
Bogotá.

Referencia: Autorización de ejecución de proyecto aplicado.

Mediante la presente, me permito presentar la autorización para la ejecución del proyecto titulado Programa de hábitos y estilos de vida saludables para la prevención de la obesidad en el personal operativo de la empresa COF AMBIENTAL INGENIERIA SAS ESP desplegado por los estudiantes Angie Carolina Pineda Buitrago con documento de identificación 1024584138 de Bogotá, Mónica Andrea Flórez con documento de identificación 36757046 de Pasto y Nancy Tatiana Peña Peña con documento de identificación 1007773570 de Bogotá, del programa *Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo* de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Para la ejecución del proyecto se solicita a los estudiantes e institución las siguientes garantías:

1. Garantizar que toda la información sensible o confidencial a la que los estudiantes tengan acceso sea manejada de manera ética y bajo acuerdos de confidencialidad.

Así mismo, la institución se compromete a facilitar los siguientes recursos o insumos para el cumplimiento del proyecto aprobado:

1. Garantizar el acceso a bases de datos, documentación técnica, e información confidencial relacionada con la empresa, siempre bajo acuerdos de confidencialidad.
2. Se garantizará la gestión de los permisos necesarios dentro de la empresa para que los estudiantes puedan interactuar con el personal, acceder a áreas específicas o realizar actividades dentro de las instalaciones.

3. Establecer que los estudiantes gestionen los recursos financieros o materiales necesarios, en caso de que el proyecto requiera compras, alquileres o utilización de recursos especiales.
4. En caso de que el proyecto tenga resultados innovadores o destacados, la empresa apoyará su difusión, ya sea a través de presentaciones internas, publicaciones o eventos relacionados.

Sin otro particular, agradezco la atención prestada.

Atentamente,


Cristina Ochoa Figueroa
CC 32.299.390
Gerente General



Anexo 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES EN LA ENCUESTA DE HÁBITOS Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLE

Información General:

Este documento autoriza al área de SST para recolectar, almacenar y procesar los datos personales obtenidos en la **Encuesta de Hábitos y Estilos de Vida Saludable**. Esta información será utilizada únicamente con fines de análisis y creación de programas de bienestar y promoción de estilos de vida saludable.

Información Recopilada

Los datos que solicitamos en esta encuesta pueden incluir:

- Información de contacto (edad, género, etc.).
- Hábitos de vida relacionados con salud (alimentación, actividad física, patrones de sueño, entre otros).

Finalidad

La información que usted nos proporcione se empleará exclusivamente para:

- Analizar tendencias de salud y bienestar en la comunidad.
- Identificar áreas de mejora y necesidades de programas de salud.
- Diseñar iniciativas que promuevan hábitos saludables.

Protección y Confidencialidad:

Su información personal se tratará de acuerdo con la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 de protección de datos en Colombia. La empresa garantizará la confidencialidad de sus datos y solo el personal autorizado tendrá acceso a ellos. Los datos serán conservados únicamente mientras sean necesarios para cumplir los objetivos de esta encuesta y se eliminarán después de este periodo.

Consentimiento:

Al aceptar este documento, confirma que entiende la finalidad y el uso de sus datos en esta encuesta y otorga su consentimiento libre y voluntario para el tratamiento de los mismos.

Nombre y Firma del Participante:

Anexo 3

Formato de Encuesta para el Programa de Hábitos y Estilos de Vida de la empresa COF AMBIENTAL INGENIERIA SAS ESP

Este cuestionario tiene como propósito recopilar información sobre los hábitos y estilos de vida de los empleados para fomentar una cultura de bienestar y promover prácticas saludables en el entorno laboral.

Objetivo: El objetivo es evaluar los patrones de conducta relacionados con la salud, como la alimentación, la actividad física, el manejo del estrés y el descanso, con el fin de identificar oportunidades de mejora y diseñar programas que beneficien la salud integral de los trabajadores.

El cuestionario está compuesto por preguntas que abordan los siguientes aspectos:

- Frecuencia y tipo de actividad física.
- Hábitos alimenticios y consumo de agua.
- Prácticas de descanso y calidad del sueño.
- Estrategias de manejo del estrés y bienestar emocional.
- Consumo de sustancias como tabaco y alcohol.

Los trabajadores se beneficiarán de los resultados del cuestionario, ya que la empresa podrá implementar programas y recursos que promuevan un estilo de vida más saludable. Esto contribuye a una mejor calidad de vida, reducción del estrés y mayor productividad y satisfacción en el trabajo.

La empresa garantiza la total confidencialidad de la información proporcionada. Los datos serán utilizados únicamente para fines de análisis y desarrollo de iniciativas de bienestar. La participación es anónima y se respetará la privacidad de cada respuesta, siguiendo las políticas de protección de datos personales.

Información General

Edad:

Cargo:

Fecha:

1. ¿Cuántas comidas principales consumes diariamente?
 - Menos de 3 comidas
 - 3 comidas
 - 4 comidas

- 5 comidas
 - Más de 5 comidas
2. ¿Cuántas veces a la semana consumes frutas y verduras?
- 3
 - 7
 - 5
 - No consumo frutas ni verduras
3. ¿Cuánta agua bebes al día?
- 1lt
 - 2lt
 - 3lt
 - No suelo beber agua
4. ¿Cuántas veces en la semana consumes comida rápida?
- 2-3 veces por semana
 - 1 vez a la semana
 - 5 veces a la semana
 - No suelo consumir este tipo de alimentos
5. ¿Cuántas horas duermes cada noche?
- Menos de 5hrs
 - 5hrs
 - 7hrs
 - Más de 8hrs
6. ¿Cuánto tiempo dedicas a realizar actividades al aire libre como caminar, trotar o practicar deportes?
- Diariamente
 - 2 veces por semana
 - 3-5 veces por semana
 - No dedico mi tiempo libre a este tipo de actividades
7. ¿Cuentas con el espacio suficiente para el consumo de tus alimentos en el trabajo?
- Si
 - No
 - Depende la actividad laboral
8. ¿Cuánto tiempo dejas pasar entre comidas?

- 2 horas
 - 3 horas
 - 5 horas
9. ¿Con cuánto tiempo cuentan habitualmente para consumir el almuerzo?
- 1 hora
 - Media hora
 - 15 minutos
10. ¿Consumes tabaco regularmente?
- Si
 - No
11. ¿Consumes bebidas alcohólicas?
- Si, regularmente
 - No
 - En ocasiones especiales
12. ¿Sientes que el entorno laboral influye en tu consumo de tabaco o alcohol?
- Si
 - No
 - No aplica