

Sistematización de Práctica Profesional En La Empresa Terminal De Transportes De  
Girardot SA, Programa De Promoción y Prevención De La Salud y Estilos De Vida Saludable a  
Los Colaboradores De La Estación De Servicio Terminal De Transportes De Girardot SA-  
Primax

Leidy Marcela Puentes Rodríguez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Cundinamarca

Sede Girardot (Cundinamarca)

Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

Junio de 2025

Sistematización de Práctica Profesional En La Empresa Terminal De Transportes De Girardot SA, Programa De Promoción y Prevención De La Salud y Estilos De Vida Saludable a Los Colaboradores De La Estación De Servicio Terminal De Transportes De Girardot SA- Primax

Leidy Marcela Puentes Rodríguez

Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

Sistematización Presentado Como Requisito Para Optar Al Título De Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)

Sonia Elizabeth Hernández Girón

Profesional en Salud Ocupacional

Magister en Sistemas integrados de Gestión

Docente Universitario

Asesora en SG-SST

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Cundinamarca

Sede Girardot (Cundinamarca)

Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

Junio de 2025

## **Dedicatoria**

Con inmensa gratitud, dedico este trabajo a Dios, por la fortaleza, sabiduría y perseverancia que me concedió para lograr esta meta. A Él, toda la gloria.

A mí adorada hija, Ligia Samantha Padilla Puentes, mi inspiración constante y el motor de cada sacrificio. Que este logro sea un ejemplo de que, con amor y dedicación, todo es posible.

Y a mí invaluable madre, Marisol Rodríguez, cuya amorosa ayuda en el cuidado de mi hija fue fundamental. Sin su apoyo inquebrantable, este sueño no se habría hecho realidad

## **Agradecimientos**

En primer lugar, expreso mi más sincero agradecimiento a la Universidad UNIMINUTO, por haberme brindado la oportunidad de formarme profesionalmente y por los recursos y conocimientos impartidos a lo largo de esta etapa.

Mi gratitud se extiende a la profesora Sonia Elizabeth Hernández Girón, asesora de este trabajo de grado, por su invaluable guía, paciencia y dedicación. Sus conocimientos, orientación y constante apoyo fueron fundamentales para la culminación de este proyecto académico.

A los docentes de la facultad Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, por compartir su sabiduría y experiencia, las cuales enriquecieron mi aprendizaje y pensamiento crítico. Finalmente, a mis compañeros y amigos, por el apoyo mutuo y los momentos compartidos que hicieron este camino más llevadero.

## Tabla de contenido

Resumen .....	12
Abstract.....	13
Introducción .....	14
Antecedentes y marco referencia .....	16
Marco contextual.....	19
Marco Teórico .....	21
Marco Legal .....	24
Ejes y categorías.....	25
Planeación y metodología .....	26
Formulación del problema de aprendizaje .....	28
Objetivos.....	29
Objetivo general .....	29
Objetivos específicos .....	30
Identificación de actores involucrados y participantes .....	30
Estructura del modelo de reconstrucción de la experiencia .....	31
Variables, Indicadores, Herramientas E Instrumentos .....	33
Matriz de planeación (Diagrama de Gantt y tabla de recursos) .....	72
Modelo de divulgación de la experiencia .....	74
Reconstrucción de la experiencia.....	83
Momentos Históricos y Experiencias .....	83
Principales Hitos O Hechos Relevantes .....	96

Aprendizajes.....	100
Aportes significativos de la experiencia en lo humano.....	100
Aportes significativos en lo social .....	101
Aportes significativos en lo económico o técnico (de aplicar en el caso de las ingenierías, tecnologías o administración, principalmente).....	103
Principales aprendizajes en para el perfil profesional.....	104
Aprendizajes abordados desde la perspectiva de la socialización de la experiencia. ....	104
Conclusiones y recomendaciones .....	106
Recomendaciones. ....	107
Bibliografía .....	109

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Clasificación de los trabajadores de la empresa</i> .....	<b>21</b>
<b>Tabla 2</b> <i>Normativa aplicada a la sistematización</i> .....	<b>24</b>
<b>Tabla 3.</b> <i>Participantes involucrados en la sistematización de la experiencia</i> .....	<b>31</b>
<b>Tabla 4.</b> <i>Matriz de Planeación</i> .....	<b>72</b>
<b>Tabla 5</b> <i>Recursos</i> .....	<b>73</b>
<b>Tabla 6.</b> <i>Evidencias de Actividades</i> .....	<b>76</b>
<b>Tabla 7.</b> <i>Resultado del tamizaje cardiovascular</i> .....	<b>81</b>

## Índice de Figuras

<b>Figura 1.</b> <i>Ubicación geográfica de la empresa terminal de transporte de Girardot S.A.</i> .....	<b>20</b>
<b>Figura 2.</b> Encuesta de Perfil Sociodemográfico. Fuente: Elaboración Propia (2024) .....	<b>34</b>
<b>Figura 3.</b> <i>Socialización de la propuesta de la sistematización</i> .....	<b>35</b>
<b>Figura 4</b> <i>Realización de la encuesta del perfil sociodemográfico.</i> .....	<b>36</b>
<b>Figura 5.</b> <i>Estado civil</i> .....	<b>37</b>
<b>Figura 6.</b> <i>Estrato socioeconómico</i> .....	<b>38</b>
<b>Figura 7.</b> <i>Tipo de vinculación</i> .....	<b>40</b>
<b>Figura 8:</b> <i>Genero</i> .....	<b>41</b>
<b>Figura 9:</b> <i>Composición familiar</i> .....	<b>43</b>
<b>Figura 10.</b> <i>Grado de escolaridad</i> .....	<b>44</b>
<b>Figura 11.</b> <i>Tenencia de vivienda</i> .....	<b>45</b>
<b>Figura 12.</b> <i>Turno de trabajo</i> .....	<b>46</b>
<b>Figura 13.</b> <i>Ingresos</i> .....	<b>47</b>
<b>Figura 14.</b> <i>Uso del tiempo libre</i> .....	<b>49</b>
<b>Figura 15.</b> <i>Ha participado en actividades de salud</i> .....	<b>50</b>
<b>Figura 16.</b> <i>Le han diagnosticado alguna enfermedad</i> .....	<b>51</b>
<b>Figura 17.</b> <i>Consume bebidas alcohólicas</i> .....	<b>52</b>
<b>Figura 18.</b> <i>Practica algún deporte</i> .....	<b>53</b>
<b>Figura 19.</b> <i>Fuma</i> .....	<b>54</b>
<b>Figura 20.</b> <i>Cuáles de las siguientes molestias ha sentido con frecuencia</i> .....	<b>55</b>
<b>Figura 21.</b> <i>Condiciones en el nivel administrativo</i> .....	<b>57</b>
<b>Figura 22.</b> <i>Condiciones en el nivel operativo</i> .....	<b>60</b>
<b>Figura 23.</b> <i>Ha tenido accidentes de trabajo</i> .....	<b>63</b>

<b>Figura 24.</b> <i>Tiene algún tipo de discapacidad</i> .....	<b>65</b>
<b>Figura 25.</b> <i>Está en proceso de calificación de enfermedad laboral</i> .....	<b>66</b>
<b>Figura 26.</b> <i>Realiza actividad física</i> .....	<b>67</b>
<b>Figura 27.</b> <i>Cuántas comidas realiza al día</i> .....	<b>68</b>
<b>Figura 28.</b> <i>¿Desayuna regularmente, Qué desayuna?</i> .....	<b>69</b>
<b>Figura 29.</b> <i>Con que frecuencia consume frutas y verduras</i> .....	<b>70</b>
<b>Figura 30.</b> <i>Con que frecuencia consume frito</i> .....	<b>71</b>
<b>Figura 31</b> Programa de Promoción y Prevención de Estilos de Vida Saludables .....	<b>98</b>
<b>Figura 32.</b> Cartilla de hábitos saludables.....	<b>99</b>

## **Listado de Ilustraciones**

<b>Ilustración 1.</b> Tamizaje cardiovascular peso.....	<b>76</b>
<b>Ilustración 2.</b> Toma de muestra presión arterial.....	<b>78</b>
<b>Ilustración 3.</b> Resultados del tamizaje cardiovascular de los colaboradores de la estación de servicios Primax. ....	<b>80</b>
<b>Ilustración 4.</b> Pausas Activas Práctica .....	<b>85</b>
<b>Ilustración 5.</b> Capacitaciones SST Prácticas .....	<b>86</b>
<b>Ilustración 6.</b> Material Pedagógico.....	<b>87</b>
<b>Ilustración 7.</b> Inspección de Dotación.....	<b>88</b>
<b>Ilustración 8.</b> Entrega de EPP .....	<b>89</b>
<b>Ilustración 9.</b> Instalación de Señalizaciones.....	<b>90</b>
<b>Ilustración 10.</b> Socialización del producto final Pausas activas.....	<b>93</b>
<b>Ilustración 11.</b> Socialización final de la Sistematización .....	<b>95</b>

## **Listado de Apéndices**

**Apéndices A:** Formato de Encuesta de Condiciones de Salud

**Apéndices B:** Programa de Promoción y Prevención de y Estilos de Vida Saludables

**Apéndices C:** Cartilla de Hábitos Saludables

**Apéndices D:** Poster sobre hábitos de vida de saludable.

**Apéndices E:** Informe de Evidencia del Programa

**Apéndices F.** Encuestas de los colaboradores

## Resumen

La presente sistematización de la práctica profesional se desarrolló en la empresa Terminal de Transportes de Girardot S.A., en la estación de servicio, donde se identificó una problemática relacionada con los hábitos saludables de los colaboradores tanto operativos como administrativos. Entre los principales factores detectados se destacan la alimentación inadecuada, el sobrepeso y el sedentarismo. Ante esta situación se plantea desarrollar un programa de estilos de vida y trabajo saludable, mediante la implementación de acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

La metodología empleada fue de enfoque cualitativo, basada en la observación participativa, entrevistas y encuestas aplicadas a los colaboradores. Gracias a estas herramientas, fue posible identificar los principales factores de riesgo y, a su vez, orientar el diseño de intervenciones adaptadas a las necesidades del entorno laboral.

En el marco del proceso de intervención, se ejecutaron diversas actividades, entre ellas: campañas educativas sobre la importancia de una alimentación adecuada, pausas activas, jornadas de promoción de la actividad física, estrategias de manejo del estrés y recomendaciones para una mejor organización del tiempo durante los turnos. De esta manera, se espera que dichas acciones generen resultados como una mayor conciencia respecto a los hábitos saludables, la reducción de factores de riesgo asociados al sobrepeso, el fortalecimiento del autocuidado y, adicionalmente, la mejora del clima laboral.

En conclusión, el desarrollo e implementación de este programa constituye una estrategia clave para transformar las condiciones de trabajo en la estación de servicio, promoviendo no solo la salud y el bienestar integral de los trabajadores, sino también el compromiso organizacional hacia una cultura preventiva, que impacte positivamente tanto en la calidad del entorno laboral como en la eficiencia de los procesos operativos y administrativos.

**Palabras Clave:** Alimentación, Enfermedad, Hábitos saludables, Prácticas profesionales, Sistematización.

## **Abstract**

This systematization of professional practice was developed at the Girardot Transport Terminal S.A. service station, where a problem related to the unhealthy habits of both operational and administrative employees was identified. Among the main factors detected were poor nutrition, overweight, and a sedentary lifestyle. Given this situation, a healthy lifestyle and work program was proposed, implementing health promotion and disease prevention actions.

The methodology employed was a qualitative approach, based on participatory observation, interviews, and surveys administered to employees. These tools made it possible to identify the main risk factors and, in turn, guide the design of interventions tailored to the needs of the work environment.

As part of the intervention process, various activities were implemented, including educational campaigns on the importance of proper nutrition, active breaks, physical activity promotion days, stress management strategies, and recommendations for better time management during shifts. These actions are expected to generate results such as increased awareness of healthy habits, a reduction in risk factors associated with obesity, a strengthening of self-care practices, and, additionally, an improved work environment.

In conclusion, the development and implementation of this program constitutes a key strategy for transforming working conditions at the service station, promoting not only the health and well-being of workers but also the organizational commitment to a culture of prevention, which positively impacts both the quality of the work environment and the efficiency of operational and administrative processes.

**Keywords.** Nutrition, healthy habits, illness, systematization, professional practices.

## **Introducción**

En el periodo académico 2025-40, se desarrolla la práctica profesional en la Terminal de Transportes de Girardot S.A., una experiencia altamente enriquecedora que permitió fortalecer competencias clave en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Durante esta etapa, se contó con la oportunidad de participar activamente en diferentes procesos que aportaron significativamente a la seguridad operativa de la organización.

Entre las principales actividades realizadas se destacan la inspección detallada de elementos de emergencia como extintores, camillas y botiquines, así como la verificación del estado de la dotación de seguridad del personal y el mantenimiento de kits antiderrame, indispensables para mitigar riesgos ambientales por posibles derrames de hidrocarburos. Asimismo, se brindó apoyo en la entrega y control del uso adecuado de los Equipos de Protección Personal (EPP), así mismo se participó en la implementación y seguimiento de pausas activas, con el objetivo de mejorar el bienestar físico y mental de los colaboradores. Esta experiencia no solo permitió aplicar los conocimientos adquiridos durante la formación académica, sino también adquirir habilidades prácticas en un entorno real de trabajo, consolidando así una visión más integral sobre la importancia de la prevención, el autocuidado y la gestión de riesgos en el sector del transporte.

El presente documento de sistematización detalla la valiosa experiencia de la práctica profesional, cuyo objetivo primordial es la presentación de un programa de promoción y prevención de la salud y estilos de vida saludables en la empresa de la Terminal de transportes

S.A en la estación de servicio Primax este programa ha sido concebido para la integración estratégica en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa.

Durante el desarrollo de las prácticas, se identificó una necesidad crítica: la ausencia de un programa estructurado en la Terminal de transportes SA en la estación de servicio, que abordará explícitamente los hábitos, estilos de vida y un entorno de trabajo saludable. Esta observación fundamental impulsó la formulación de una propuesta que culminó en el diseño y la subsecuente ejecución del programa. Es crucial destacar que esta iniciativa se alinea estrictamente con el marco normativo legal vigente en el sector laboral colombiano, específicamente el Decreto 1072 de 2015, en su Artículo 2.2.4.6.12. y los estándares mínimos establecidos por la Resolución 0312 de 2019.

El programa de hábitos, estilos de vida y entorno de trabajo saludable está dirigido al área operativa y administrativa de los colaboradores de la Terminal de transportes de Girardot SA en la estación de Servicio- Primax con la misión primordial de proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de la población trabajadora. Su contenido abarca la sensibilización sobre el estado de salud individual, el fomento del cuidado en la alimentación y la relevancia de la actividad física. Además, incorpora actividades prácticas para una nutrición sana y equilibrada, promoviendo un entorno laboral saludable con el fin último de prevenir la aparición de enfermedades no transmisibles (ENT).

Este programa integral no solo busca prevenir las ENT derivadas de hábitos no saludables, sino que también establece mecanismos para medir el impacto de estas intervenciones en la población trabajadora. La implementación de un cronograma robusto de actividades preventivas y saludables es fundamental para la promoción efectiva de hábitos y

estilos de vida saludables, el fomento del autocuidado, la motivación y productividad laboral, y una mejora sustancial en la salud física y mental de los colaboradores.

### **Antecedentes y marco referencia**

En el desarrollo de la práctica profesional, la cual se adelantó durante el periodo 2025-40 en la empresa Terminal de Transportes de Girardot S.A., se evidenció la ausencia de un programa de estilo de vida saludable. Posteriormente, la sistematización del proceso se realizó durante el periodo 2025-45, lo que permitió analizar de manera estructurada la experiencia y generar aportes significativos orientados a fortalecer la promoción de la salud en el entorno laboral. Aspecto que genera ausencia de control en prevención de enfermedades en la población trabajadora de la organización, lo cual suele ser causante de altos índices de enfermedades y ausentismo laboral. Sumado a esta ausencia de control, las posturas y horarios prolongados son otra variable que genera un indicador más a esta problemática. Por lo anteriormente expuesto esta ausencia identificada, justifica la necesidad de diseñar un programa de promoción y prevención, el cual cuenta como objetivo principal promover estilos de vida saludables y así reducir los riesgos en la salud de la población expuesta.

En los últimos años, las organizaciones han identificado la necesidad de implementar estrategias que promuevan el bienestar integral de sus trabajadores, reconociendo que un ambiente laboral saludable contribuye de forma significativa al aumento de la productividad, la reducción del ausentismo y la mejora del clima laboral. En este contexto, los programas de promoción y prevención de la salud se han convertido en herramientas clave dentro de la gestión del talento humano.

En una estación de servicio en Girardot, Cundinamarca, los colaboradores del área operativa que se encargan de la venta y despacho de gasolina están constantemente expuestos a diversos factores de riesgo que pueden afectar significativamente su bienestar. A nivel de exposición a sustancias químicas, se evidencia vapores tóxicos, generados por la gasolina, la cual es una preocupación primordial, debido a que pueden ser inhalados o absorbidos por la piel, causando irritación en vías respiratorias y ojos, y posibles efectos a largo plazo. El ruido constante de motores y bombas puede llevar a problemas auditivos con el tiempo. Además, las temperaturas extremas de Girardot, tanto el calor intenso como las lluvias repentinas, exponen a los trabajadores a deshidratación o hipotermia. El riesgo de incendios o explosiones siempre está latente debido a la manipulación de combustibles, y los resbalones o caídas son comunes por derrames de combustible o aceite. En cuanto a los factores ergonómicos, las largas jornadas de pie son una constante, lo que puede provocar dolores lumbares, fatiga y problemas circulatorios. Los movimientos repetitivos al manipular la manguera y el gatillo de la bomba, así como el esfuerzo físico inherente a esta tarea, pueden derivar en trastornos musculo esqueléticos en brazos y hombros. Finalmente, los riesgos psicosociales son considerables: la alta demanda de atención y precisión para atender a múltiples clientes y manejar dinero bajo presión es agotadora. Las jornadas laborales largas y los turnos rotativos, incluyendo noches y fines de semana, afectan su ciclo de sueño y vida personal, aspecto que influye en desórdenes alimenticios y ausencia de actividad física. El trato con el público puede generar situaciones de estrés o, en casos extremos, de violencia, especialmente considerando el manejo de efectivo que aumenta el riesgo de robos. La monotonía de las tareas rutinarias también puede influir negativamente en su motivación.

Por lo tanto, se ha identificado la necesidad de diseñar e implementar un programa de promoción y prevención de la salud y estilos de vida saludable, dirigido específicamente a los

trabajadores del área operativa de la estación de servicio- Primax con el fin de fomentar hábitos de vida saludables, prevenir enfermedades laborales y fortalecer el bienestar general del personal.

En la actualidad, el estilo de vida constituye un constructo que involucra una serie de factores psicológicos, sociales, culturales y hasta económicos. Resulta importante en la medida que permite caracterizar a las personas que nos rodean y ubicarlas en categorías o en niveles, en función de la manera cómo viven y dirigen su conducta.

Según (Vasquez, 1999) señalan que los estilos de vida saludables son acciones realizadas por un sujeto, que influyen en la probabilidad de obtener consecuencias físicas y fisiológicas inmediatas y a largo plazo, repercuten en su bienestar físico y en su longevidad.

En el presente estudio, se consideran a los estilos de vida saludables como el conjunto de comportamientos frecuentes que realiza un individuo orientado al mantenimiento de la salud física y mental, entre los cuales se encuentran: el consumo de alimentos, práctica de actividades al aire libre y deportes, uso del tiempo libre, y calidad de las relaciones afectivas. (Vasquez, 1999)

Según Daza, Carolina (2019) El fenómeno del nomadismo gastronómico ha permanecido incomprendido por diversas razones, entre estas, porque los dueños de estos restaurantes han estudiado poco los estilos de vida de los nuevos clientes (Daza, 2019). Es relevante identificar las características centradas en los millennials, en adelante milénicos, lo que permite comprender el nuevo tipo de "nomadismo contemporáneo". Según la bibliografía sobre la modernidad tardía, la posmodernidad e hipermodernidad, el consumidor es un individuo nómada en todos los aspectos de su vida, totalmente efímero, pendiente de las tendencias, hiperconectado para expresarle al mundo lo que siente y piensa, con nuevos hábitos de consumo, que más que buscar

variedad de menú y buena sazón, busca nuevas experiencias y sensaciones diferentes, ya que tiene la capacidad adquisitiva debido a que tiene el pensamiento de "trabajar para vivir" y para disfrutar.

De acuerdo (Fabiana Paredes, 2018) El entorno laboral es un ámbito propicio para la promoción de la salud, dado el tiempo dedicado al trabajo diariamente. Las enfermedades desencadenadas por hábitos inadecuados se traducen en un alto costo para los empleadores. El objetivo del estudio fue comparar el estado nutricional, hábitos de alimentación y de vida saludable en un grupo de funcionarios que cuenta con un programa de Entorno Laboral Saludable y otro grupo que no, en la ciudad del Asunción, Paraguay, en el año 2014. Se realizó evaluación antropométrica, nutricional y encuestas sobre hábitos saludables a 121 funcionarios de dos empresas distintas: 55 personas con entorno laboral saludable (Grupo A) y 66 personas sin el entorno laboral saludable (Grupo B). Se observaron diferencias entre grupos en: ingesta de tipos de alimentos, comer entre comidas, realización de comidas principales, horas de sueño y actividad física. No se hallaron diferencias en cuanto al estado nutricional, adiposidad abdominal, tiempo dedicado a la alimentación, calidad del sueño, consumo de tabaco y alcohol. Los resultados encontrados sugieren que un entorno laboral saludable predispone a la promoción de un estilo de vida saludable en un ambiente laboral.

### **Marco contextual**

La presente sistematización de la práctica profesional se llevó a cabo en la estación de servicio de la Terminal de Transportes de Girardot S.A., un establecimiento privado destinado al examen técnico mecánico de vehículos automotores y a la revisión del control ecológico de sus emisiones de gases. Esta estación está ubicada en la Carrera 14 N. ° 26-02 del barrio Murillo Toro, en el municipio de Girardot, Cundinamarca. Cuenta con una extensión de 34.259 metros

cuadrados y se encuentra localizada en la parte trasera de la terminal de transportes. En sus instalaciones se ofrecen combustibles como Corriente, Extra G-Prix y Diésel. Además, se destaca la existencia de jornadas especiales denominadas “días naranja”, que se celebran los miércoles y domingos, ofreciendo beneficios específicos a los usuarios.

**Figura 1.**

*Ubicación geográfica de la empresa terminal de transporte de Girardot S.A.*



**Figura 1.** Ubicación de la estación de servicios de la terminal de transporte de Girardot S.A,

Fuente: (Google Maps, 2025).

La Terminal de Transportes de Girardot cuenta con una estación de servicios denominada EDS de la Terminal de Transportes de Girardot, identificada comercialmente como Primax. Esta estación se encuentra ubicada dentro de las instalaciones de la terminal y ofrece diversos servicios dirigidos al mantenimiento y correcto funcionamiento de los vehículos, entre los que se destacan el suministro de combustible, el cambio de aceite y otros servicios complementarios. Gracias a su ubicación estratégica, la EDS Primax presta atención a vehículos de transporte

público, desempeñando un papel fundamental en la operación diaria de la terminal y en el soporte logístico de la movilidad en la región.

Dentro de la empresa se encuentran distribuidas diversas áreas de trabajo en las cuales los colaboradores desarrollan sus funciones. En la Tabla 1 se presenta la clasificación correspondiente al cargo, el área y la cantidad de personal asignado.

**Tabla 1** *Clasificación de los trabajadores de la empresa*

CARGO	AREA	CANTIDAD
Auxiliar Operativo G2	Estación de Servicios	11
Auxiliar Administrativo	Estación de Servicios	2

**Tabla 1** Clasificación de los trabajadores de la empresa. Fuente elaboración propia (Junio 2025)

### **Marco Teórico**

La promoción y prevención en salud ocupan un lugar central en los modelos contemporáneos de intervención en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), ya que no solo buscan evitar la aparición de enfermedades o accidentes laborales, sino también fortalecer una cultura del autocuidado, el bienestar integral y la sostenibilidad en el entorno organizacional. En este contexto, el abordaje teórico de conceptos clave como la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y los estilos de vida saludables resulta fundamental para comprender el enfoque integral de las acciones implementadas en entornos laborales como la estación de servicios de la Terminal de Transportes de Girardot S.A. Estas categorías no solo orientan las estrategias institucionales en el marco del Sistema de Gestión en SST, sino que

también permiten construir intervenciones contextualizadas, participativas y sostenibles, en las que el trabajador es protagonista de su propio bienestar. A continuación, se presentan los principales fundamentos conceptuales que sustentan la intervención desarrollada.

Según (González, y otros, 2016) La adolescencia es una etapa en la que aumenta la necesidad de nutrientes esenciales (energía, proteínas, vitaminas y minerales) y se hace especialmente importante tener una dieta de alta calidad nutritiva. Una alimentación saludable en la infancia y la adolescencia promueve un crecimiento y desarrollo óptimos, previene problemas de salud inmediatos como la deficiencia de hierro, la anemia, la obesidad, los desórdenes de la alimentación y la caries dental, al tiempo que puede contribuir a prevenir problemas de salud a largo plazo, como la enfermedad coronaria, la obesidad, el cáncer, la hipertensión y la osteoporosis. Además, los hábitos alimentarios adquiridos en la adolescencia se convertirán en la edad adulta en rutinas, tanto los que protejan la salud como los que la pongan en riesgo.

De acuerdo con lo mencionado, (Paredes, Díaz, & C, 2018) El entorno laboral es un ámbito propicio para la promoción de la salud, dado el tiempo dedicado al trabajo diariamente. Las enfermedades desencadenadas por hábitos inadecuados se traducen en un alto costo para los empleadores. El objetivo del estudio fue comparar el estado nutricional, hábitos de alimentación y de vida saludable en un grupo de funcionarios que cuenta con un programa de Entorno Laboral Saludable y otro grupo que no, en la ciudad del Asunción, Paraguay, en el año 2014. Se realizó evaluación antropométrica, nutricional y encuestas sobre hábitos saludables a 121 funcionarios de dos empresas distintas: 55 personas con entorno laboral saludable (Grupo A) y 66 personas sin el entorno laboral saludable (Grupo B). Se observaron diferencias entre grupos en : ingesta de tipos de alimentos, comer entre comidas, realización de comidas principales, horas de sueño y actividad física. No se hallaron diferencias en cuanto al estado nutricional, adiposidad

abdominal, tiempo dedicado a la alimentación, calidad del sueño, consumo de tabaco y alcohol.

Los resultados encontrados sugieren que un entorno laboral saludable predispone a la promoción de un estilo de vida saludable en un ambiente laboral.

Según lo mencionado por (Marta García, 2021) las enfermedades cardiovasculares constituyen un grave problema de salud pública. El ámbito laboral es óptimo para intervenir sobre los factores de riesgo cardiovascular. El objetivo es evaluar una intervención grupal de promoción de hábitos saludables, mediante apoyo entre iguales en el ámbito laboral. En el programa participaron 325 trabajadores de 13 empresas con factores de riesgo cardiovascular (hipertensión, tabaquismo, exceso de peso, inactividad física). Antes y después del programa se midió peso y altura, tensión arterial y se pasó un cuestionario sobre hábitos de salud. El programa consistía en asistir a talleres formativos y sesiones grupales en las que los participantes compartían experiencias, conocimientos y progresos sobre hábitos saludables. El resultado se midió con el Índice Fuster BEWAT (IFB), calculado con la puntuación de 5 variables: tensión arterial, ejercicio, peso, alimentación y tabaco.

Así mismo, (Camilo Morales, 2023) dice que los contextos laborales no solamente son entornos de productividad, también son espacios de participación, socialización y desarrollo del ser. Con relación a esto, las compañías sean enfocadas en direccionar procesos de atención encaminados al bienestar de sus colaboradores, mucho más después de las situaciones vividas debido al COVID-19. De esta manera desde el área de cultura física apoyados en el departamento de seguridad y salud del trabajo, se desarrolla en una pequeña empresa en la ciudad de Bogotá Colombia, el programa, promotores de hábitos saludables (PHS), con el objetivo de sensibilizar frente a los hábitos saludables (HS), fortaleciéndolos a través de la realización de actividades y talleres teóricos prácticos, en búsqueda de mejorar el bienestar de los

colaboradores de la compañía, se emplea el Cuestionario de perfil de estilo de vida PEPS-I y se obtiene una mejora general del 19,9 % en lo que se refiere a la asimilación y aplicación de HS por parte de los colaboradores, permitiendo con esto evidenciar las contribuciones de la cultura física en espacios laborales y la relación con la teorización de los distintos autores consultados.

### **Marco Legal**

A continuación, se presenta el marco legal (COLOMBIA, s.f.) Que sustenta el desarrollo del presente estudio, el cual establece las disposiciones normativas, leyes, decretos y resoluciones vigentes relacionadas de la práctica profesional y sistematización. Este marco normativo permite garantizar que las acciones y propuestas planteadas se ajusten a la legislación aplicable.

### **Tabla 2**

#### *Normativa aplicada a la sistematización*

<b>NORMATIVA</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>ENTIDAD EMISORA</b>
<b>Ley 100 de 1993</b>	Crea el Sistema General de Seguridad Social en Salud.	El Congreso de Colombia
<b>Ley 1355 de 2009</b>	Esta Ley tiene como objetivo la prevención y tratamiento de la obesidad y enfermedades crónicas no transmisibles. Establece medidas para promover la alimentación saludable y la actividad física	El Congreso de Colombia
<b>Ley 1562 de 2012</b>	Que modifica el sistema de riesgos laborales e incorpora la promoción de la salud como parte fundamental de la prevención.	El Congreso de Colombia
<b>Decreto 2400 de 1979</b>	<b>Artículo 1</b> dicta que las organizaciones deben velar por preservar y mantener el buen estado de salud físico y mental de sus trabajadores, prevenir accidentes y enfermedades profesionales para mejorar las condiciones de higiene y bienestar de los colaboradores en la realización de sus funciones.	El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

<b>Decreto 1072 de 2015</b>	<b>ARTÍCULO 2.2.4.6.3.</b> 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.	Ministerio del Trabajo de Colombia
<b>Resolución 3202 de 2016</b>	Se establece que las organizaciones deben brindar un ambiente de trabajo saludable a sus trabajadores, que minimicen los factores de riesgos que puedan afectar la salud de sus colaboradores	Ministerio de Salud y Protección Personal
<b>Resolución 0312 de 2019</b>	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Ministerio del Trabajo de Colombia

**Tabla 2:** Normativa aplicada a la sistematización Fuente. Elaboración propia (2025)

### **Ejes y categorías**

En Colombia, la implementación de estrategias alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) ha cobrado una relevancia creciente, especialmente en el ámbito laboral. En este sentido, la práctica profesional desarrollada en la Estación de Servicio de la Terminal de Transporte de Girardot S.A. se orienta a fortalecer entornos laborales más seguros, saludables y sostenibles, contribuyendo directamente a los ODS 3 (Salud y bienestar) y ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).

Desde el enfoque del Pacto Mundial, estos objetivos se relacionan estrechamente con los principios sobre derechos humanos y normas laborales. El ODS 3 promueve condiciones que garanticen la salud física, mental y emocional de los trabajadores, mientras que el ODS 8 busca fomentar empleos dignos, seguros y sostenibles, que respeten los derechos laborales y la igualdad de oportunidades. En este contexto, fomentar hábitos de vida saludables dentro de la organización no solo mejora el bienestar del personal, sino que también contribuye a la productividad, la reducción del ausentismo y la construcción de una cultura orientada al autocuidado.

Por otro lado, el avance de la digitalización y el uso de tecnologías emergentes están transformando la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), herramientas como la inteligencia artificial, los sensores inteligentes y la analítica de datos están revolucionando la forma en que se identifican y gestionan los riesgos laborales. Estas innovaciones permiten anticiparse a situaciones peligrosas, facilitar la toma de decisiones informadas y aplicar medidas preventivas con mayor efectividad.

En el caso de la Terminal de Transporte de Girardot S.A., la integración de estas tecnologías representa una oportunidad para implementar sistemas de monitoreo que evalúen en tiempo real el estado de salud de los trabajadores, detecten condiciones de riesgo y activen mecanismos de intervención inmediata. De este modo, se fortalece la gestión preventiva y se avanza hacia un entorno de trabajo más eficiente, resiliente y alineado con los compromisos globales en desarrollo sostenible.

### **Planeación y metodología**

La presente sistematización de práctica profesional se fundamentó en el modelo metodológico de sistematización de experiencias propuesto por (Holliday, 2018) cuyo enfoque permite analizar críticamente los procesos desarrollados en contextos reales de intervención. Esta metodología no solo busca documentar lo vivido, sino comprender los aprendizajes emergentes, rescatar el sentido de las acciones ejecutadas y proyectarlas hacia mejoras significativas, tanto personales como institucionales. En palabras de Jara, sistematizar implica reconstruir, analizar y resignificar la experiencia para orientar futuras prácticas desde una perspectiva transformadora.

Desde esta óptica, la planeación de la sistematización de la práctica se estructuró en torno a cinco fases adaptadas al contexto de la estación de servicio donde se desarrollará la intervención. En la primera fase, correspondiente al punto de partida, se identifica la necesidad

de mejorar el bienestar físico y emocional de los colaboradores, considerando las condiciones laborales y los hábitos de vida detectados en el entorno de trabajo. A partir de esta realidad, se diseñó una encuesta de perfil sociodemográfico como herramienta diagnóstica inicial, para caracterizar a la población y conocer los factores contextuales que inciden en su salud y calidad de vida.

En la segunda fase, correspondiente a la planificación de la sistematización, se definió el eje central del proceso: la promoción de hábitos saludables en el lugar de trabajo. Para ello, se proyecta como experiencia a sistematizar el diseño e implementación de un conjunto de acciones orientadas a la prevención de enfermedades y al fortalecimiento del autocuidado. Esta planificación incluye la realización de un tamizaje físico y de salud, destinado a identificar signos de riesgo entre los trabajadores, como posibles alteraciones en el peso, presión arterial y niveles de estrés, permitiendo así una intervención oportuna y contextualizada.

La tercera fase consistirá en la reconstrucción del proceso vivido, mediante el desarrollo de actividades concretas como charlas educativas, pausas activas y talleres sobre hábitos de vida saludables. Cada una de estas acciones se llevará a cabo con el acompañamiento del personal de salud, promoviendo la participación de los colaboradores. La documentación de estas actividades se realizará a través de registros, evidencias fotográficas y retroalimentación directa de los participantes, lo cual permitirá reconocer los aprendizajes, las dificultades y los avances obtenidos durante la implementación del programa.

En esta fase se dará lugar a la recuperación y análisis crítico de los aprendizajes construidos a lo largo del proceso, no solo como una descripción de las actividades realizadas, sino como una reflexión participativa sobre lo vivido. A partir de los testimonios de los trabajadores, los resultados de las encuestas, las observaciones en campo y la interacción con los

diferentes actores, se identificará el sentido y el impacto de las acciones implementadas en el contexto institucional. Esta revisión será sistematizada en una guía práctica, que integrará recomendaciones, estrategias y formatos replicables, construidos desde la experiencia concreta. Se busca que esta guía no solo sea un producto técnico, sino también un reflejo del conocimiento colectivo generado durante la intervención, que pueda ser utilizado y adaptado por la organización en futuras acciones de promoción de la salud y prevención de riesgos, fortaleciendo así su capacidad institucional y el enfoque pedagógico del programa.

La fase final de la sistematización se centrará en la proyección de los aprendizajes construidos, mediante la socialización de los resultados con los actores clave de la organización. Esta socialización tendrá un carácter dialógico, en la medida en que se presentarán los hallazgos más significativos del proceso junto con los productos elaborados, como la guía metodológica y los materiales educativos, promoviendo una lectura compartida y crítica del camino recorrido. Se propiciará un espacio participativo de retroalimentación donde los trabajadores puedan valorar el proceso, plantear nuevas ideas y apropiarse de las propuestas surgidas. De esta manera, la sistematización no solo se convierte en memoria institucional, sino en una herramienta estratégica que alimenta la toma de decisiones, orienta nuevas prácticas y fortalece el sentido transformador de la experiencia en el marco del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **Formulación del problema de aprendizaje**

El presente estudio aborda la imperante necesidad de implementar un programa estructurado de promoción y prevención de estilos de vida saludables en la Terminal de Transportes S.A., específicamente en la estación de Servicio en Girardot, Cundinamarca. Esta iniciativa surge como respuesta a la problemática identificada en el desarrollo de la práctica

profesional, donde se observan comportamientos poco saludables, como hábitos alimenticios inadecuados y sedentarismo, que deterioran la salud laboral de los colaboradores y repercuten negativamente en su desempeño dentro de la organización.

El programa propuesto se orienta a fomentar la adopción de prácticas de vida saludables entre el personal, elevar el nivel de conciencia sobre la relevancia de una nutrición balanceada y la actividad física regular. Adicionalmente, este programa busca optimizar el bienestar integral de la fuerza laboral, promover la internalización de hábitos saludables que trasciendan el entorno de trabajo, y consolidar una cultura organizacional que priorice y valore la salud y el bienestar de sus empleados.

Como resultado de la sistematización de la práctica profesional, se formula la siguiente pregunta:

¿De qué manera un programa de promoción y prevención de estilos de vida saludables puede impactar positivamente la salud de los empleados en la Terminal de transportes SA – de la estación de servicio?

Frente a la problemática previamente identificada, surge la necesidad de crear un programa enfocado en la promoción y prevención de estilos de vida saludables, el cual se desarrollará a partir de los siguientes objetivos.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Desarrollar un programa de estilos de vida y trabajo saludable en la empresa Terminal de Transportes de Girardot S.A., en la estación de servicio mediante acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, para permitir un ambiente laboral seguro, fomentando el

bienestar integral de los trabajadores, y contribuyendo a la mejora de la productividad y la calidad de vida en el entorno laboral.

### **Objetivos específicos.**

Diagnosticar el estado actual de los estilos de vida y condiciones laborales en los trabajadores de la estación de servicio de la Terminal de Transportes de Girardot S.A., para identificar factores de riesgo y áreas de mejora en términos de salud y bienestar.

Diseñar un programa de intervención en salud y bienestar basado en los resultados del diagnóstico, que incluya actividades de promoción de la salud y prevención de enfermedades, adaptadas a las necesidades y condiciones del personal.

Implementar actividades formativas y prácticas saludables en el entorno laboral, como talleres de nutrición, manejo del estrés, ejercicio físico y hábitos saludables, para fomentar un estilo de vida equilibrado entre los empleados

### **Identificación de actores involucrados y participantes**

En el desarrollo de la práctica profesional se contó con actores involucrados y participantes de la experiencia son los colaboradores del área administrativa y operativa de la Terminal de Transportes S.A., específicamente en la Estación de servicio.

La señora María Paula Verastegui , Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo y los jefes del área administrativa y operativa la empresa.

Por su parte, Como asesora del trabajo de grado, la docente Sonia Elizabeth Hernández Girón cumple un papel fundamental en la sistematización de la experiencia de la práctica profesional. Su rol consiste en orientar, acompañar y brindar retroalimentación académica y metodológica a lo largo de todo el proceso, garantizando que el desarrollo del trabajo cumpla con los estándares de calidad exigidos por la institución. A través de su experiencia y conocimientos,

la docente guía la estructuración del documento, la formulación del programa de estilos de vida y trabajo saludable, y la correcta aplicación del enfoque de sistematización, fomentando en el estudiante una reflexión crítica sobre su experiencia en el contexto laboral. Su apoyo constante es clave para consolidar los aprendizajes adquiridos y transformar la práctica profesional en un aporte significativo al campo de la salud y seguridad en el trabajo.

**Tabla 3.**

*Participantes involucrados en la sistematización de la experiencia*

<b>PARTICIPANTES INVOLUCRADOS</b>	<b>ROL SISTEMATIZACIÓN</b>	<b>RESPONSABILIDADES</b>
Leidy Marcela Puentes Rodríguez	Estudiante de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, Universidad UNIMINUTO de Girardot Cundinamarca.	Diseñar el programa de promoción y prevención de la salud y estilos de vida saludable
Sonia Elizabeth Hernández Girón	Líder de prácticas profesionales y asesora en el trabajo de grado (Sistematización), Profesional en Salud Ocupacional, Magister en Sistemas integrados de Gestión.	Seguimiento de prácticas profesionales, asesoramiento en sistematización
María Paula Verastegui	Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo, (Interlocutor de prácticas profesionales)	Supervisión de prácticas, apoyo en la implementación del programa.
Líder administrativo	Líder administrativo	Fomentar la participación de los colaboradores en la encuesta y actividades relacionadas con el programa de salud y bienestar.

**Tabla 3.** Participantes involucrados en la sistematización Fuente. Elaboración propia (2025)

**Estructura del modelo de reconstrucción de la experiencia**

La práctica profesional fue realizada en la Terminal de Transportes de Girardot S.A., una entidad que comprende tres unidades de negocio: la terminal intermunicipal, la estación de servicio y el Centro de Diagnóstico Automotor. Esta experiencia representó una oportunidad fundamental para aplicar los conocimientos adquiridos en la carrera de Administración en

Seguridad y Salud en el Trabajo, así como para fortalecer mis competencias técnicas, comunicativas y humanas en un contexto real de intervención.

Desde el inicio de la práctica, se participó en actividades clave del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), comenzando por la inspección de elementos de emergencias esenciales como; botiquines, camillas, extintores y kits de derrames. Estas actividades me permitieron conocer de cerca las condiciones de trabajo, la cultura organizacional y el nivel de cumplimiento normativo, lo que enriqueció mi capacidad de análisis y diagnóstico en campo.

Uno de los momentos más significativos fue la implementación de pausas activas con los colaboradores del área operativa, el CDA y la estación de servicio. Estas intervenciones no solo permitieron mitigar riesgos ergonómicos, sino que promovieron el bienestar físico y mental de los trabajadores. A partir de esta experiencia, se diseñó material educativo como posters, incluyendo uno centrado en las pausas activas como estrategia para reducir el impacto del riesgo biomecánico derivado de la bipedestación prolongada.

Complementé estas acciones con la creación de folletos informativos sobre temas relevantes como el autocuidado, la prevención del consumo de alcohol, la huella de carbono, el ahorro de energía y la organización visual de políticas institucionales. Estas herramientas se enfocaron en la sensibilización y la educación preventiva, reforzando una cultura organizacional basada en la responsabilidad, la salud y la sostenibilidad.

Asimismo, se contó con la oportunidad de acompañar auditorías internas y procesos de capacitación en riesgos mecánicos, lo cual amplió comprensión sobre los mecanismos de mejora continua, seguimiento y control dentro del sistema de gestión. La entrega de elementos de

protección personal (EPP), junto con la explicación de su uso y cuidado, también se fortaleció el compromiso con la seguridad individual y colectiva de los trabajadores.

Durante todo el proceso, se comprendió que la práctica profesional va más allá de cumplir un cronograma: representa una experiencia transformadora que vincula el conocimiento con la acción. Permitiendo desarrollar habilidades para la observación crítica, la intervención preventiva, la gestión de recursos y la comunicación efectiva, siempre con un enfoque humano y participativo.

Al finalizar la práctica, se reflexiona sobre el impacto de las acciones desarrolladas en los colaboradores y sobre las necesidades identificadas en la estación de servicio, especialmente en el área operativa. Fue precisamente esta reflexión la que motivó la realización de la sistematización del programa de promoción y prevención de la salud y estilos de vida saludable, como una estrategia sostenible que responda a las condiciones reales del entorno laboral y fomente el autocuidado, la prevención de enfermedades laborales y el fortalecimiento del bienestar integral de los trabajadores.

### **Variables, Indicadores, Herramientas E Instrumentos**

Para la sistematización del programa de promoción y prevención de la salud y estilos de vida saludable, se establecieron variables e indicadores que permiten identificar las condiciones personales, laborales y sociales de los trabajadores del área operativa y administrativa de la estación de servicio. Estos elementos son fundamentales para orientar adecuadamente las estrategias de intervención, garantizando su pertinencia y efectividad.

La primera herramienta aplicada fue una encuesta, cuyo instrumento fue el formato de perfil sociodemográfico. Este instrumento permitió recolectar información clave sobre variables

como edad, sexo, estado civil, nivel educativo, tipo de contrato, horario laboral, antecedentes de salud, hábitos de actividad física, consumo de sustancias, entre otros. Los indicadores derivados de estas variables facilitarán el análisis de las condiciones de vida y trabajo de los colaboradores, y servirán como base para diseñar acciones ajustadas a sus necesidades. La recolección de esta información se desarrolló de manera confidencial, garantizando la participación voluntaria y el respeto por los principios éticos en el manejo de los datos.

Adicionalmente, se realiza un tamizaje cardiovascular a los trabajadores, el cual incluye la toma de peso, talla e índice de masa corporal (IMC), así como la medición de la tensión arterial. Esta evaluación contribuye a establecer un diagnóstico inicial del estado de salud física de los colaboradores, permitiendo detectar posibles factores de riesgo cardiovascular y orientar futuras intervenciones en salud ocupacional y promoción de estilos de vida saludable.

**Figura 1** Modelo Encuesta de Perfil Sociodemográfico a aplicar

The image shows two versions of a sociodemographic survey form. The left version is titled "ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO" and includes sections for personal data, marital status, and various demographic questions. The right version is titled "ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO" and includes sections for work-related information, health conditions, and a table for recording health complaints.

**Figura 2.** Modelo Encuesta de Perfil Sociodemográfico. Fuente: Elaboración Propia

(2024)

La encuesta de perfil sociodemográfico es un instrumento diseñado para recopilar información básica y relevante sobre los trabajadores de la estación de servicio, tanto del área operativa como administrativa. Su objetivo principal es caracterizar a la población participante en términos personales, sociales y laborales, con el fin de contextualizar adecuadamente el programa de hábitos saludables y orientar las intervenciones de promoción y prevención de la salud.

**Figura 2.**

*Socialización de la propuesta de la sistematización*



**Figura 3.** Socialización de la propuesta de la sistematización Fuente. Elaboración propia (2025)

Una vez realizada la socialización de la propuesta de sistematización del programa de hábitos saludables con los colaboradores de la estación de servicio, se procederá a la aplicación de la encuesta de perfil sociodemográfico. Esta herramienta permitirá recopilar información relevante sobre las características personales, sociales y laborales de los participantes, con el fin

de contextualizar adecuadamente la población objetivo y adaptar las estrategias del programa a sus necesidades reales.

La aplicación de esta encuesta constituye una fase fundamental dentro del desarrollo del trabajo de grado, ya que los datos obtenidos servirán como base para el análisis y la implementación de acciones orientadas a mejorar los hábitos de vida saludable en el entorno laboral.

#### **Figura 4**

*Realización de la encuesta del perfil sociodemográfico.*



**Figura 4.** Realización de la encuesta del perfil sociodemográfico. Fuente Elaboración propia (2025)

Una vez socializada la propuesta de sistematización del programa de hábitos saludables con los colaboradores de la estación de servicio, se da inicio a la aplicación de la encuesta de perfil sociodemográfico. Esta etapa tiene como propósito caracterizar a la población participante

mediante la recolección de información básica relacionada con aspectos personales, sociales, económicos y laborales.

La encuesta será aplicada de manera individual, en un espacio propicio que garantice la confidencialidad y disposición de los colaboradores. La información recolectada permitirá identificar patrones, necesidades y condiciones específicas de los trabajadores, lo cual facilitará el diseño e implementación de acciones más efectivas dentro del programa de hábitos saludables.

Este proceso marca el punto de partida para el análisis contextual y es fundamental para orientar el enfoque del trabajo de grado hacia una intervención pertinente y ajustada a la realidad de la población objeto de estudio.

**Figura 5.** *Estado civil*

<b>1. ESTADO CIVIL</b>	
<b>Soltero (a)</b>	5
<b>Casado (a)</b>	3
<b>Unión libre</b>	5
<b>Separado (a)</b>	0
<b>Divorciado</b>	0
<b>Viudo (a)</b>	0



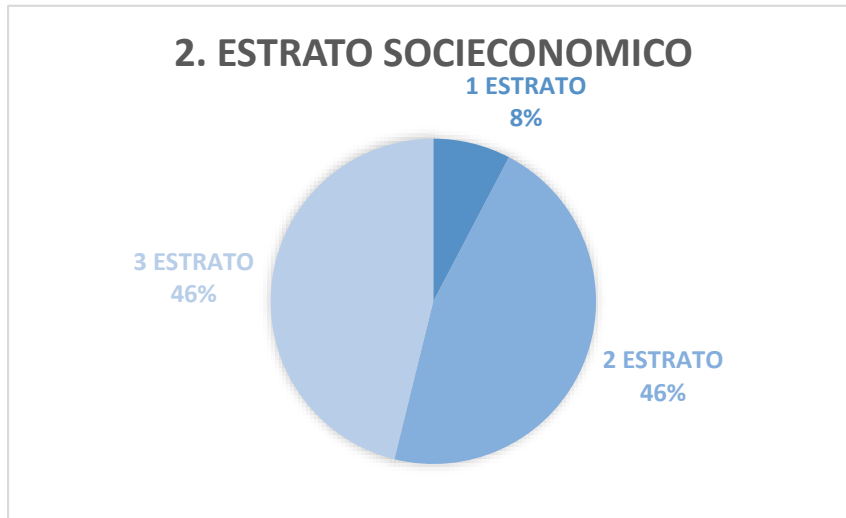
**Figura 5.** Estado civil, Fuente elaboración propia (2024) (encuesta en formato físico)

**ANALISIS:** Se realizó una encuesta sobre el estado civil de los colaboradores de una estación de servicio, arrojando como resultado que de los 13 encuestados, 5 son solteros, 3 están casados, 5 viven en unión libre, y ninguno se encuentra separado, divorciado o viudo. Este resultado indica que la mayoría de los colaboradores se encuentra en una situación civil sin vínculos matrimoniales formales, ya sea por soltería o por optar por una unión libre, lo cual representa el 76.9% del total. Esta tendencia sugiere un grupo de trabajadores predominantemente joven o en etapas tempranas de su vida personal, con menos responsabilidades familiares legales, lo que puede favorecer la disponibilidad para cumplir turnos flexibles, rotativos o en horarios extendidos, aspectos comunes en el trabajo en estaciones de servicio. La baja representación de personas casadas y la ausencia total de colaboradores separados, divorciados o viudos refuerzan la hipótesis de una plantilla juvenil, posiblemente con menor carga familiar y mayor movilidad laboral. Desde una perspectiva organizacional, esto puede representar ventajas en cuanto a adaptabilidad y flexibilidad, pero también plantea desafíos relacionados con la estabilidad laboral y la retención del talento. La empresa podría considerar estrategias que motiven a estos colaboradores a largo plazo, como oportunidades de desarrollo profesional, incentivos alineados con sus necesidades y un ambiente laboral que promueva el sentido de pertenencia, a fin de reducir posibles índices de rotación y aumentar el compromiso del equipo.

**Figura 6.**

*Estrato socioeconómico*

<b>2. ESTRATO SOCIOECONOMICO</b>	
<b>1 ESTRATO</b>	1
<b>2 ESTRATO</b>	6



**Figura 6.** Estrato socioeconómico. Fuente: Elaboración propia 2024 (Encuesta en formato físico)

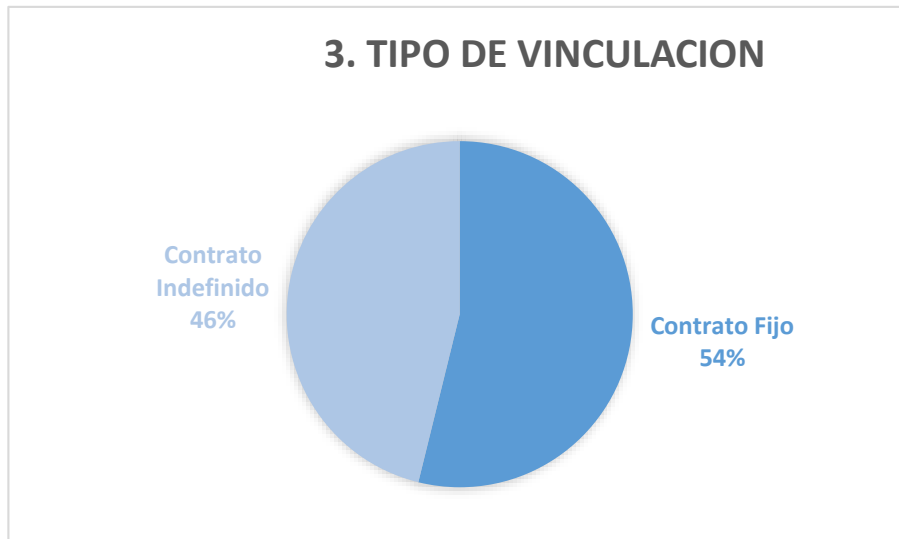
**ANALISIS:** Se encuestó a un total de 13 colaboradores de una estación de servicio para conocer su estrato socioeconómico. De estos, 1 pertenece al estrato 1, 6 al estrato 2 y 6 al estrato 3. Estos resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores proviene de sectores de ingresos bajos y medios-bajos, ya que el 92.3% se concentra en los estratos 2 y 3, mientras que solo un 7.7% pertenece al estrato 1. No hay representación de estratos superiores (4, 5 o 6), lo cual es coherente con el tipo de empleo, ya que las estaciones de servicio suelen contratar personal operativo y técnico, en su mayoría proveniente de contextos populares o de clase trabajadora. Este perfil socioeconómico también puede influir en las expectativas laborales, motivaciones y necesidades de los colaboradores, siendo más sensibles a temas como la estabilidad laboral, ingresos fijos, oportunidades de ascenso y beneficios sociales. Además, este dato puede orientar a la empresa en la formulación de programas de bienestar, capacitaciones y políticas de apoyo, teniendo en cuenta las condiciones de vida y realidades económicas de su personal. Comprender el contexto socioeconómico de los trabajadores es clave para fortalecer el

clima laboral, mejorar la retención y aumentar el sentido de pertenencia dentro de la organización.

**Figura 7.**

*Tipo de vinculación*

<b>3. TIPO DE VINCULACION</b>	
<b>Contrato Fijo</b>	7
<b>Contrato Indefinido</b>	6
<b>Prestación de Servicios</b>	0
<b>Otro Cual</b>	0



**Figura 7.** Tipo de vinculación. Fuente: Elaboración propia 2024 (Encuesta en formato físico)

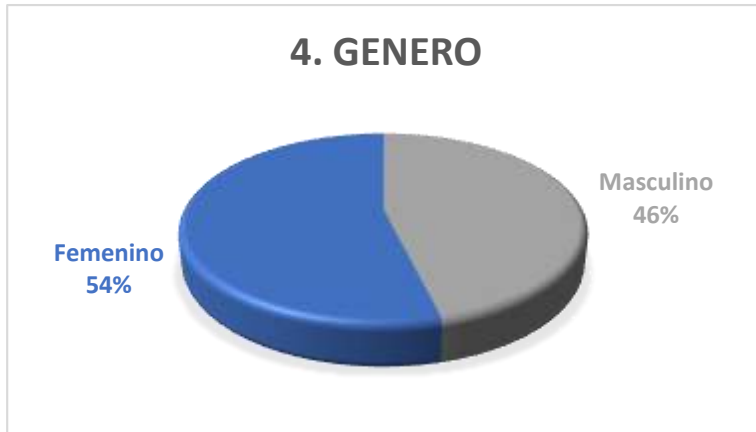
**ANALISIS:** De acuerdo, a los 13 colaboradores encuestados de la estación de servicio, se identificaron dos tipos de vinculación laboral: 7 personas tienen contrato a término fijo y 6 tienen contrato a término indefinido. No se registraron trabajadores bajo modalidad de prestación de servicios ni otros tipos de vinculación. Estos resultados reflejan una estructura laboral formalizada y relativamente estable, ya que el 100% del personal cuenta con algún tipo de

contrato legal. La mayoría con contrato fijo (53.8%) sugiere que la empresa mantiene esquemas contractuales temporales, posiblemente sujetos a renovaciones periódicas según el rendimiento o necesidades operativas, lo cual brinda cierto control sobre la gestión del recurso humano. Sin embargo, el hecho de que casi la mitad (46.2%) tenga contratos indefinidos también indica que la organización reconoce y valora la permanencia de algunos colaboradores, brindándoles mayor estabilidad y confianza laboral. La ausencia de contratistas por prestación de servicios o vinculaciones informales demuestra un compromiso con el cumplimiento de la normatividad laboral, lo cual puede repercutir positivamente en el ambiente de trabajo, la motivación del personal y la percepción de justicia organizacional. En este contexto, la empresa puede aprovechar la estabilidad contractual existente para fomentar procesos de formación continua, retención del talento y mejora del desempeño, garantizando así un equipo más comprometido, capacitado y alineado con los objetivos organizacionales.

**Figura 8:**

*Genero*

<b>GENERO</b>	
<b>Masculino</b>	6
<b>Femenino</b>	7



**Figura 8.** Genero. Fuente: Elaboración propia 2024 (Encuesta en formato físico)

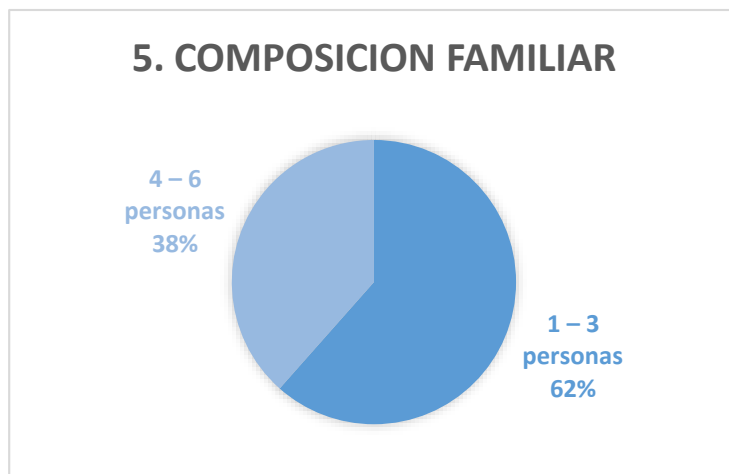
**ANALISIS:** De los 13 colaboradores de la estación de servicio revela que 6 son de género masculino y 7 de género femenino, lo cual representa una distribución casi equitativa, con una ligera mayoría femenina (53.8%). Este resultado evidencia una participación activa de la mujer en un sector históricamente masculinizado, como lo es el de servicios operativos en estaciones de combustible. La presencia equilibrada entre hombres y mujeres puede ser un reflejo de políticas de contratación más inclusivas o de un cambio en las dinámicas laborales, donde las mujeres están asumiendo roles tradicionalmente ocupados por hombres, como atención al cliente, manejo de equipos, ventas o labores técnicas. Esta diversidad de género en el equipo puede enriquecer el ambiente laboral al aportar diferentes perspectivas, habilidades y formas de interacción, promoviendo la colaboración y el respeto mutuo. Además, plantea la necesidad de que la empresa mantenga condiciones laborales equitativas, espacios seguros, y protocolos claros en prevención de acoso y discriminación, garantizando un entorno laboral justo y respetuoso para todos. Esta proporción equilibrada también permite a la organización desarrollar iniciativas internas que fomenten el liderazgo femenino, la conciliación entre vida laboral y personal, y la

equidad de oportunidades, fortaleciendo así su compromiso con la igualdad de género y la responsabilidad social.

**Figura 9**

*Composición familiar*

<b>4. COMPOSICION FAMILIAR</b>	
Solo	0
1 – 3 personas	8
4 – 6 personas	5
Más de 6 personas	0



**Figura 9.** Composición familiar. Fuente: Elaboración propia 2024 (Encuesta en formato físico)

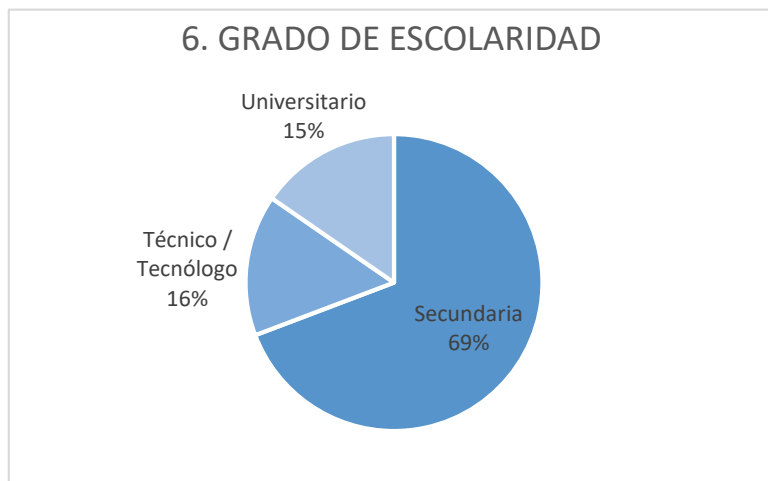
**ANALISIS:** La encuesta muestra que ningún colaborador vive solo, 8 viven en hogares de 1 a 3 personas y 5 en hogares de 4 a 6 personas. Esto indica que todos los trabajadores tienen algún tipo de núcleo familiar, predominando las familias pequeñas. Esta composición sugiere que, aunque tienen responsabilidades familiares, la carga no es excesiva, lo que podría facilitar el

cumplimiento de turnos y jornadas variables. La empresa puede considerar este contexto para ajustar beneficios y apoyos según el tamaño familiar, priorizando estabilidad económica y bienestar social.

**Figura 10.**

*Grado de escolaridad*

<b>GRADO DE ESCOLARIDAD</b>	
<b>Primaria</b>	0
<b>Secundaria</b>	9
<b>Técnico / Tecnólogo</b>	2
<b>Universitario</b>	2
<b>Otros</b>	0



**Figura 10.** Grado de escolaridad. Fuente: Elaboración propia 2024 (Encuesta en formato físico)

**ANÁLISIS:** De los 13 colaboradores encuestados, 9 cuentan con educación secundaria, 2 con formación técnica o tecnológica, y 2 con estudios universitarios. No se registraron personas con solo primaria ni en otras categorías. Esto indica que la mayoría posee un nivel educativo

medio, suficiente para desempeñar funciones operativas dentro de una estación de servicio, mientras que una minoría ha accedido a educación superior. Esta combinación sugiere un equipo con capacidades funcionales y potencial para desarrollo, pero con oportunidades para fortalecer competencias técnicas o administrativas a través de formación interna, lo cual podría mejorar el desempeño, la motivación y las posibilidades de ascenso dentro de la empresa.

**Figura 11.**

*Tenencia de vivienda*

<b>6. TENENCIA DE VIVIENDA</b>	
<b>Propia</b>	4
<b>Familiar</b>	4
<b>Arrendada</b>	5
<b>Otro</b>	0



**Figura 11.** Tenencia de vivienda Fuente: Elaboración propia 2024 (Encuesta en formato físico)

**ANALISIS:** Según la encuesta, 13 colaboradores de la estación de servicio, se evaluó la tenencia de vivienda, obteniendo los siguientes resultados: 4 personas (31.%) viven en vivienda propia, 4 (31.%) en vivienda familiar (es decir, de padres u otros parientes) y 5 (38.%) en vivienda

arrendada. Este panorama refleja una realidad socioeconómica diversa en términos de estabilidad habitacional. Solo un tercio cuenta con vivienda propia, lo cual puede estar relacionado con ingresos limitados o trayectorias laborales en desarrollo. Otro tercio vive en vivienda familiar, lo que sugiere dependencia económica parcial o convivencia multigeneracional, común en contextos de estratos bajos o trabajadores jóvenes. La mayoría relativa que arrienda vivienda (casi 40%) implica una carga económica adicional mensual que puede afectar la capacidad de ahorro y aumentar la sensibilidad a los ingresos estables. Este dato puede ser útil para la empresa al momento de diseñar beneficios como auxilios de vivienda, bonos por antigüedad o estrategias de apoyo financiero, con el fin de mejorar el bienestar de sus colaboradores y fomentar su permanencia en la organización

**Figura 12.**

*Turno de trabajo*

<b>7. TURNO DE TRABAJO</b>	
<b>Menos de 8 horas</b>	1
<b>8 horas</b>	12
<b>Más de 8 horas</b>	0



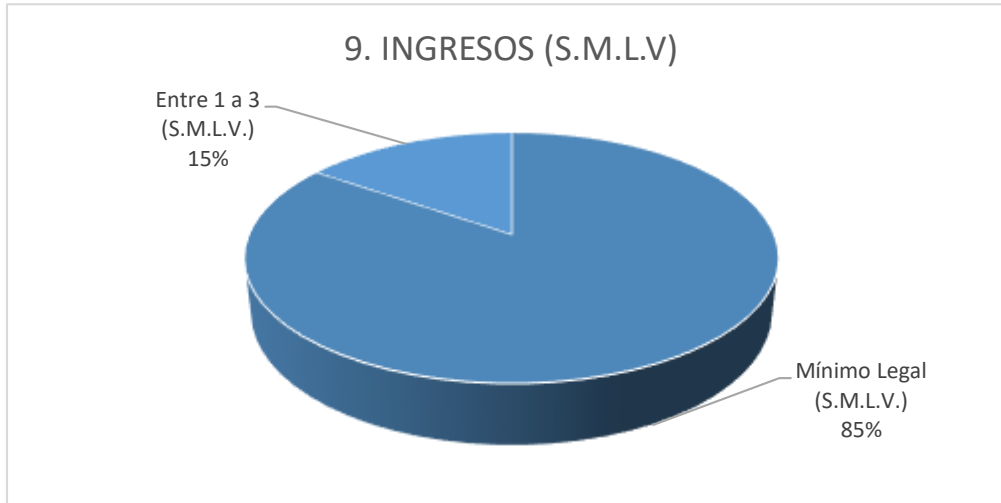
**Figura 12.** Turno de trabajo. Fuente: Elaboración propia 2024 (Encuesta en formato físico)

**ANÁLISIS:** Según los resultados de la encuesta, 12 de los 13 colaboradores (92.%) trabajan jornadas de 8 horas, mientras que solo 1 persona (7.7%) labora menos de 8 horas, y ninguno trabaja más de ese tiempo. Esto indica que la estación de servicio opera principalmente bajo una jornada laboral estándar, cumpliendo con lo estipulado en la legislación laboral para trabajos a tiempo completo. La ausencia de jornadas extendidas sugiere un manejo adecuado de los turnos, evitando la sobrecarga laboral y posibles efectos negativos en la salud o el rendimiento de los trabajadores. El caso aislado de la jornada reducida podría corresponder a un colaborador con contrato de medio tiempo o funciones específicas. En general, esta distribución favorece la estabilidad, el cumplimiento normativo y el bienestar del equipo, factores que contribuyen a un mejor clima laboral y productividad sostenida.

**Figura 13.**

*Ingresos*

<b>8. INGRESOS (S.M.L.V.)</b>	
<b>Mínimo Legal (S.M.L.V.)</b>	11
<b>Entre 1 a 3 (S.M.L.V.)</b>	2
<b>Entre 4 a 6 (S.M.L.V.)</b>	0
<b>Más de 7 (S.M.L.V.)</b>	0



**Figura 13. Ingresos** Fuente: Elaboración propia 2024 (Encuesta en formato físico)

**ANÁLISIS:** Del total de colaboradores encuestados, se observa que el 11 (85%) perciben ingresos equivalentes al salario mínimo legal vigente (SMLV), mientras que 2 (15.%) reciben entre 1 y 3 salarios mínimos. Ninguno gana más de 3 SMLV. Esto refleja que la mayoría del personal cuenta con ingresos bajos, ajustados al mínimo legal, lo cual es común en trabajos operativos en estaciones de servicio. La concentración de ingresos en el nivel mínimo puede limitar el poder adquisitivo y afectar la calidad de vida de los colaboradores, lo que hace importante que la empresa considere políticas de incentivos, bonos o beneficios adicionales para mejorar la motivación y estabilidad laboral. Además, esta situación puede incidir en la rotación del personal, por lo que ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo podría ser clave para retener talento.

**Figura 14.**

*Uso del tiempo libre*

1. USO DEL TIEMPO LIBRE	
Otro trabajo	0
Labores domésticas	8
Recreación y deporte	2
Estudio	0
Ninguno	1
Otro	Dormir, en casa



**Figura 14.** Uso del tiempo libre Fuente: Elaboración propia 2024 (Encuesta en formato físico)

**ANALISIS:** Al indagar del uso del tiempo libre de los colaboradores revela que la mayoría dedica su tiempo labores domésticas (8 personas), seguido por quienes practican recreación y deporte (2 personas). Ninguno realiza otro trabajo o estudios durante su tiempo libre, y solo 1 persona indicó no realizar ninguna actividad específica. Además, se mencionó “dormir en casa” como otra forma de ocupar el tiempo libre, lo que sugiere que el descanso es también una prioridad para algunos. Esto refleja que la mayoría utiliza su tiempo fuera del trabajo en actividades relacionadas con el hogar y el cuidado personal, con poca participación en actividades de

formación o trabajos adicionales. La empresa podría considerar incentivar actividades recreativas o programas de bienestar para mejorar la calidad de vida y el equilibrio entre trabajo y descanso de sus colaboradores.

**Figura 15.**

*Ha participado en actividades de salud*

1. HA PARTICIPADO EN ACTIVIDADES DE SALUD	
Vacunación	0
Salud Oral	0
Exámenes de laboratorio y otros	0
Exámenes médicos anuales	6
Ninguno	0
Todas las anteriores	7



**Figura 15.** Ha participado en actividades de salud Fuente: Elaboración propia 2024 (Encuesta en formato físico)

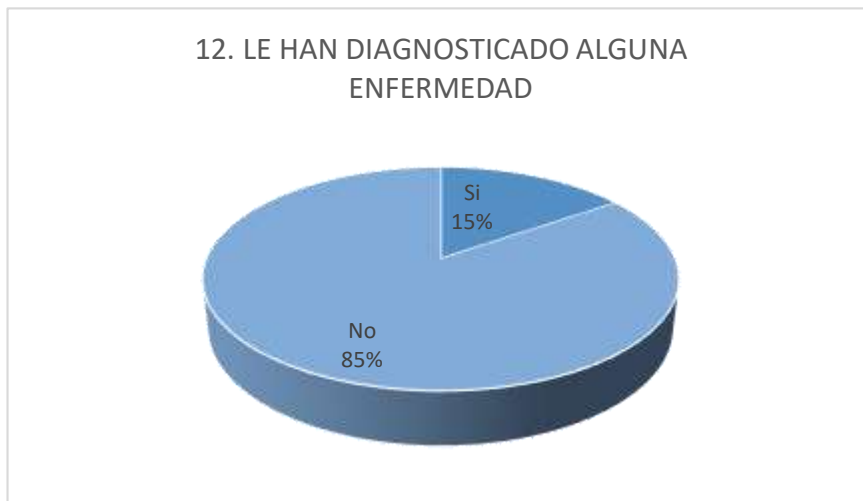
**ANÁLISIS:** Entre los colaboradores encuestados, 7 han participado en todas las actividades de salud propuestas (vacunación, salud oral, exámenes de laboratorio y exámenes médicos anuales), mientras que 6 han asistido únicamente a exámenes médicos anuales. Ningún trabajador reportó no haber participado en actividades de salud ni en alguna actividad aislada

diferente a estas. Esto indica un alto nivel de compromiso con la salud preventiva dentro del personal, especialmente en lo relacionado con los exámenes médicos periódicos. La participación en todas las actividades por parte de más de la mitad sugiere que la empresa promueve o facilita el acceso a programas integrales de cuidado de la salud, lo cual es positivo para el bienestar general y la prevención de enfermedades en el equipo.

**Figura 16.**

*Le han diagnosticado alguna enfermedad*

<b>9. LE HAN DIAGNOSTICADO ALGUNA ENFERMEDAD</b>	
<b>Si</b>	2
<b>No</b>	11
<b>Cual:</b>	0



**Figura 16.** Le han diagnosticado alguna enfermedad Fuente: Elaboración propia 2024 (Encuesta en formato físico)

**ANÁLISIS:** Según los colaboradores de la estación de servicio, 2 le han sido diagnosticados con alguna enfermedad, mientras que 11 no presentan ningún diagnóstico. Esto indica que la mayoría del personal goza de buena salud o, al menos, no tiene enfermedades registradas, lo que puede contribuir a un mejor desempeño laboral y menor ausentismo. Sin embargo, el hecho de que un pequeño grupo tenga alguna enfermedad resalta la importancia de mantener programas de salud y seguimiento médico dentro de la empresa para apoyar a estos colaboradores y prevenir complicaciones que puedan afectar su bienestar y productividad.

**Figura 17.**

*Consume bebidas alcohólicas*

---

**10. CONSUME BEBIDAS ALCOHOLICAS**



**Figura 17.** Consume bebidas alcohólicas Fuente: Elaboración propia 2024 (Encuesta en formato físico)

**ANÁLISIS:** Según el análisis de la encuesta el 5 (38.%) consumen bebidas alcohólicas, mientras que 8 (62%) no lo hacen. Esto muestra que la mayoría no tiene este hábito, lo cual es

positivo para mantener un ambiente laboral seguro y saludable, especialmente en una estación de servicio donde la responsabilidad y la atención son clave. Sin embargo, un porcentaje significativo sí consume alcohol, por lo que la empresa podría implementar campañas de prevención y concientización sobre el consumo responsable para minimizar riesgos asociados al trabajo y promover el bienestar general del equipo.

**Figura 18.**

*Practica algún deporte*



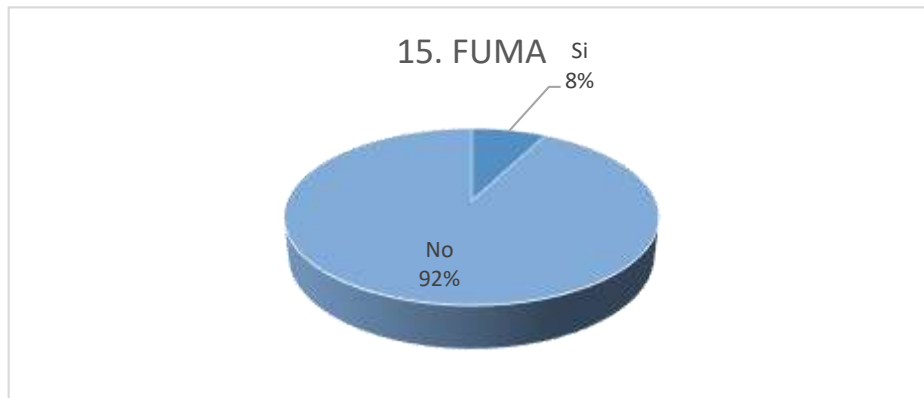
**Figura 18.** Practica algún deporte Fuente: Elaboración propia 2024 (Encuesta en formato físico)

**ANALISIS:** De acuerdo a la información obtenida, 5 practican algún deporte, mientras que 8 no realizan ninguna actividad deportiva. Entre quienes practican deporte, las actividades mencionadas son caminar y fútbol, aunque no se especifica la frecuencia. Esto indica que una parte del equipo mantiene hábitos saludables relacionados con la actividad física, lo cual puede

favorecer su bienestar general y rendimiento laboral. Sin embargo, la mayoría no realiza deporte, por lo que la empresa podría considerar promover programas o espacios para la actividad física, fomentando así estilos de vida más saludables entre los colaboradores.

**Figura 19. Fuma**

1. FUMA	
<b>Si</b>	1
<b>No</b>	12
<b>Promedio Diaria</b>	0

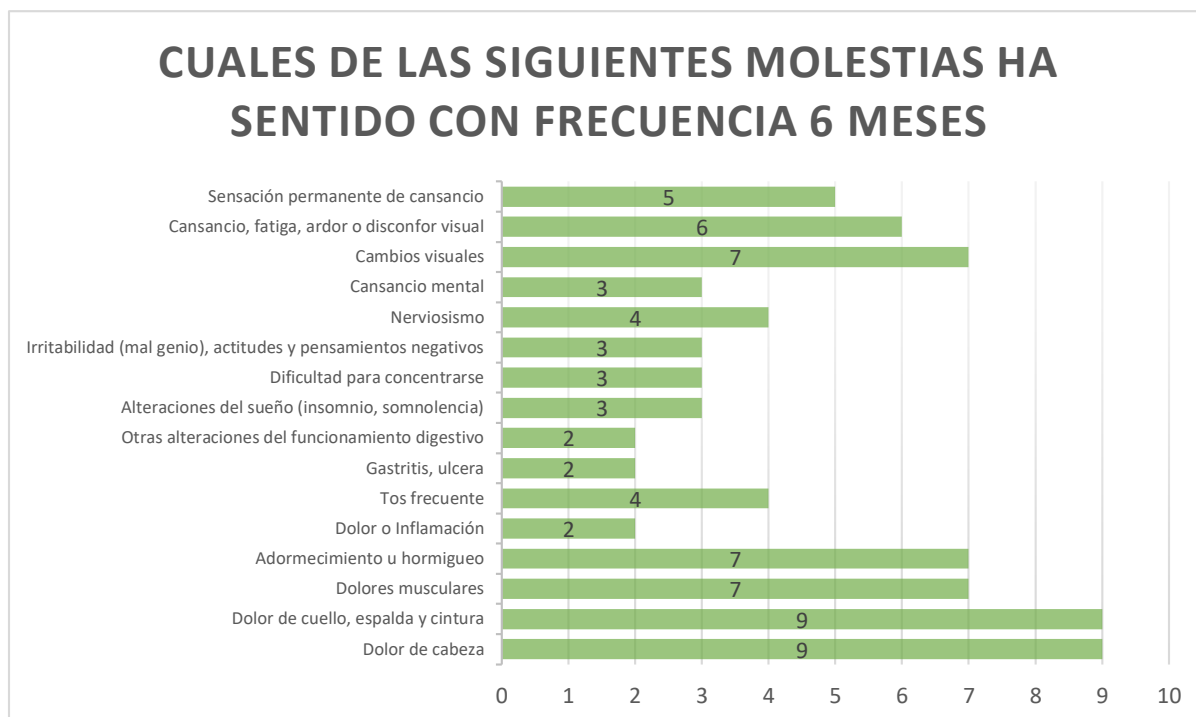


**Figura 19. Fuma.** Fuente: Elaboración propia 2024 (Encuesta en formato físico)

**ANALISIS:** A partir de la aplicación de la encuesta, solo 1 colaborador fuma mientras que 12 no tienen este hábito. Esto indica que la mayoría del personal no fuma, lo cual es favorable para mantener un ambiente laboral saludable y minimizar riesgos asociados a problemas respiratorios o enfermedades relacionadas con el tabaquismo. La baja prevalencia del hábito de fumar puede facilitar la implementación de políticas de salud y bienestar en la empresa, además de contribuir a un mejor desempeño y calidad de vida de los trabajadores.

**Figura 20.** *Cuáles de las siguientes molestias ha sentido con frecuencia*

16 CUALES DE LAS SIGUIENTES MOLESTIAS HA SENTIDO CON FRECUENCIA		
SINTOMA	6 MESES	1 AÑO
Dolor de cabeza	9	0
Dolor de cuello, espalda y cintura	9	0
Dolores musculares	7	0
Adormecimiento u hormigueo	7	0
Dificultad para algún movimiento	1	0
Disminución de la Fuerza	1	0
Dolor o Inflamación	2	0
Tos frecuente	4	0
Dificultad respiratoria	0	1
Gastritis, ulcera	2	1
Otras alteraciones del funcionamiento digestivo	2	0
Alteraciones del sueño (insomnio, somnolencia)	3	0
Dificultad para concentrarse	3	0
Irritabilidad (mal genio), actitudes y pensamientos negativos	3	0
Nerviosismo	4	0
Cansancio mental	3	2
Palpitaciones	1	0
Dolor en el pecho (angina)	2	0
Cambios visuales	7	0
Cansancio, fatiga, ardor o disconfor visual	6	0
Pitos o ruidos continuos o intermitentes en los oídos	2	1
Dificultad para oír	2	0
Sensación permanente de cansancio	5	1
Alteraciones en la piel	3	0
Otras alteraciones no anotadas	1	0



**Figura 20.** Cuáles de las siguientes molestias ha sentido con frecuencia Fuente: Elaboración propia 2024 (Encuesta en formato físico)

**ANALISIS:** En los últimos seis meses, los colaboradores de la estación de servicio han reportado con mayor frecuencia una serie de molestias físicas y mentales que reflejan un desgaste significativo asociado a sus labores. Los síntomas más comunes son dolor de cabeza y dolor en cuello, espalda y cintura, ambos con 9 reportes, seguidos de dolores musculares, adormecimiento u hormigueo y cambios visuales, con 7 reportes cada uno. También es notable la presencia de cansancio físico y mental, fatiga visual, nerviosismo, irritabilidad y dificultad para concentrarse, lo que indica que el trabajo puede estar afectando tanto la salud física como emocional de los

colaboradores. Menos frecuentes pero presentes están síntomas como tos frecuente, gastritis o úlcera, palpitaciones, dolor en el pecho, problemas auditivos y alteraciones en la piel. En el último año, se reportan en menor cantidad dificultades respiratorias, cansancio mental prolongado y ruidos en los oídos. Estos datos sugieren la necesidad de implementar programas de ergonomía, pausas activas, controles médicos periódicos y apoyo psicológico para mitigar el impacto de estas molestias y mejorar la calidad de vida y productividad del equipo. Además, la empresa debería evaluar las condiciones laborales para reducir factores de riesgo como posturas inadecuadas, estrés laboral o exposición a agentes irritantes.

**Figura 21.**

*Condiciones en el nivel administrativo*

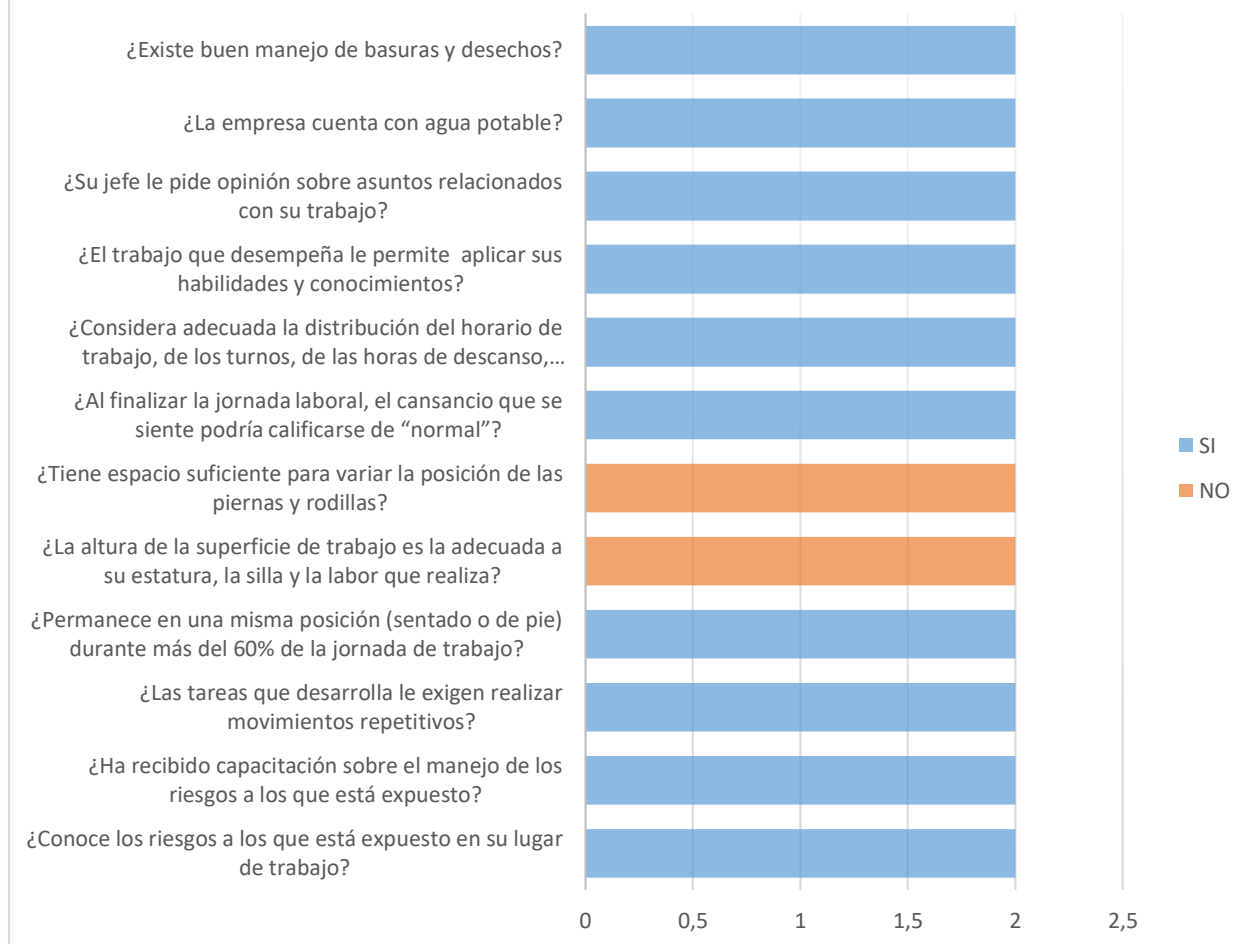
17. EN EL DESARROLLO DE SU LABOR ENCUENTRA LAS SIGUIENTES CONDICIONES:

ADMINISTRATIVO		
CONDICION	SI	NO
¿Conoce los riesgos a los que está expuesto en su lugar de trabajo?	2	0
¿Ha recibido capacitación sobre el manejo de los riesgos a los que está expuesto?	2	0
¿Considera que la iluminación de su puesto de trabajo es adecuada?	1	1
¿La temperatura de su sitio de trabajo le ocasiona molestias?	1	1
¿En su sitio de trabajo hay presencia de polvo en el ambiente?	1	1
¿Considera que los pisos, techos, paredes, escaleras, presentan riesgo para su salud?	0	2
¿Existen cables sin entubar, empalmes defectuosos, toma eléctrica sobrecargada, transformadores defectuosos?	0	2
¿Los sitios destinados para el almacenamiento son suficientes, poseen despacio adecuado y los insumos y productos se encuentran bien apilados?	1	2
¿Las tareas que desarrolla le exigen realizar movimientos repetitivos?	2	0

¿Permanece en una misma posición (sentado o de pie) durante más del 60% de la jornada de trabajo?	2	0
¿La altura de la superficie de trabajo es la adecuada a su estatura, la silla y la labor que realiza?	0	2
¿Tiene espacio suficiente para variar la posición de las piernas y rodillas?	0	2
¿La silla es cómoda y permite ajustarlo a su medida?	0	2
¿En general dispone de espacio suficiente para realizar el trabajo con holgura?	1	1
¿Su trabajo le exige mantenerse frente a la pantalla del computador más del 50% de la jornada?	1	1
¿Al finalizar la jornada laboral, el cansancio que se siente podría calificarse de “normal”?	2	0
¿Considera adecuada la distribución del horario de trabajo, de los turnos, de las horas de descanso, horas extras y pausas?	2	0
¿El trabajo que desempeña le permite aplicar sus habilidades y conocimientos?	2	0
¿Su jefe le pide opinión sobre asuntos relacionados con su trabajo?	2	0
¿La empresa cuenta con agua potable?	2	0
¿Existe buen manejo de basuras y desechos?	2	0

---

## 17. EL DESARROLLO DE SU LABOR ENCUENTRA LAS SIGUIENTES CONDICIONES



**Figura 21.** Condiciones en el nivel administrativo Fuente: Elaboración propia 2024 (Encuesta en formato físico)

**ANÁLISIS:** En el área administrativa, los colaboradores muestran un buen conocimiento y capacitación sobre los riesgos a los que están expuestos, con 2 personas afirmando conocerlos y haber recibido formación al respecto. Respecto al ambiente laboral, las opiniones están divididas: la iluminación es considerada adecuada por uno, mientras que otro no la encuentra así; la temperatura y la presencia de polvo generan molestias en igual proporción (1 sí, 1 no). No perciben riesgos en la infraestructura física como pisos, techos o escaleras, ni problemas eléctricos como

cables expuestos o equipos defectuosos. Sin embargo, en cuanto a la adecuación del espacio de almacenamiento, solo uno considera que es suficiente, mientras que dos lo consideran insuficiente. Las tareas administrativas implican movimientos repetitivos y permanecer en la misma posición durante la mayor parte de la jornada, lo que puede afectar la salud musculoesquelética. No consideran adecuada la altura de las superficies de trabajo ni la comodidad o ajuste de las sillas, señalando falta de espacio suficiente para variar la postura, lo que puede contribuir a molestias físicas. La mayoría considera que el espacio para trabajar con holgura es suficiente y que su trabajo les permite aplicar sus habilidades y conocimientos. También valoran positivamente la distribución del horario, el reconocimiento de su opinión por parte de sus jefes y la disponibilidad de agua potable y manejo adecuado de basuras en la empresa. En general, aunque reconocen fortalezas en la capacitación y aspectos organizacionales, es evidente que deben mejorarse las condiciones ergonómicas y ambientales para prevenir molestias y optimizar el bienestar en el puesto administrativo.

**Figura 22.**

*Condiciones en el nivel operativo*

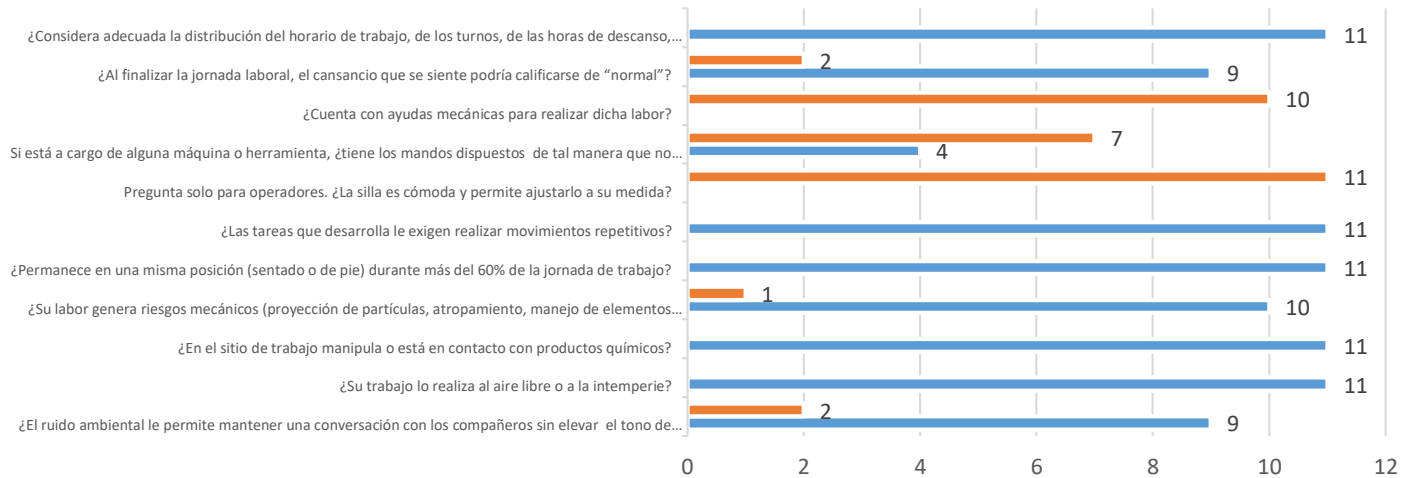
18. En el desarrollo de su labor encuentra las siguientes condiciones:

OPERATIVO		
CONDICION	SI	NO
¿Conoce bien los riesgos a los que está sometido en su puesto de trabajo?	11	0
¿Ha recibido capacitación sobre el manejo de los riesgos a los que está expuesto?	11	0
¿El ruido ambiental le permite mantener una conversación con los compañeros sin elevar el tono de voz?	9	2
¿Las máquinas y herramientas que utiliza en el desempeño de su labor producen vibración?	11	0
¿Su trabajo lo realiza al aire libre o a la intemperie?	11	0
¿En el sitio de trabajo manipula o está en contacto con productos químicos?	11	0

¿En su sitio de trabajo hay presencia de polvo en el ambiente?	9	1
¿Manipula productos o desechos de origen animal o vegetal?	0	11
¿Existe en su sitio de trabajo riesgos de incendio o explosión?	11	
¿Su labor genera riesgos mecánicos (¿proyección de partículas, atrapamiento, manejo de elementos contaminantes, punzantes, calientes abrasivas?	10	1
¿Permanece en una misma posición (sentado o de pie) durante más del 60% de la jornada de trabajo?	11	0
¿Las tareas que desarrolla le exigen realizar movimientos repetitivos?	11	0
Pregunta solo para operadores. ¿La silla es cómoda y permite ajustarlo a su medida?	0	11
Si está a cargo de alguna máquina o herramienta, ¿tiene los mandos dispuestos de tal manera que no necesite realizar movimientos forzados para accionarlo?	4	7
¿Su labor le exige levantar y transportar cargas?	0	11
¿Cuenta con ayudas mecánicas para realizar dicha labor?	0	10
¿Al finalizar la jornada laboral, el cansancio que se siente podría calificarse de “normal”?	9	2
¿Considera adecuada la distribución del horario de trabajo, de los turnos, de las horas de descanso, horas extras y pausas?	11	0
¿Puede abandonar el trabajo por unos minutos sin necesidad que lo sustituyan?	2	9
¿Las tareas que realiza le producen “sensación de peligrosidad”?	9	2
¿El trabajo que desempeña le permite aplicar sus habilidades y conocimientos?	11	0
¿En su puesto de trabajo necesita utilizar elementos de protección personal? Cuales	11	0
¿La empresa cuenta con agua potable?	11	0
¿Existe buen manejo de basuras y desechos?	11	0

---

## 18. EN EL DESARROLLO DE SU LABOR ENCUENTRA LAS SIGUIENTES CONDICIONES



**Figura 22.** Condiciones en lo operativo Fuente: Elaboración propia 2024 (Encuesta en formato físico)

**ANÁLISIS:** En el nivel operativo, los colaboradores muestran un alto conocimiento y capacitación sobre los riesgos laborales, con todos (11) afirmando conocer y haber recibido formación sobre los peligros a los que están expuestos. La mayoría señala que el ruido ambiental es moderado, permitiendo mantener una conversación sin elevar la voz (9 sí, 2 no). Las máquinas y herramientas utilizadas generan vibración, y el trabajo se realiza completamente al aire libre, con contacto constante con productos químicos y presencia de polvo en el ambiente, factores que incrementan la exposición a riesgos. No manipulan productos o desechos de origen animal o vegetal. Existe un riesgo elevado de incendio o explosión y riesgos mecánicos como proyección de partículas o manejo de elementos punzantes, con la mayoría enfrentando estas condiciones.

Todos permanecen en una misma posición durante más del 60% de la jornada y realizan movimientos repetitivos, pero ninguno cuenta con una silla cómoda o ajustable, lo que puede contribuir a molestias físicas. En cuanto al manejo de máquinas, solo 4 consideran que los mandos están dispuestos para evitar movimientos forzados. No levantan ni transportan cargas, y no disponen de ayudas mecánicas para esa labor. La mayoría siente un cansancio normal al final de la jornada y considera adecuada la distribución de horarios, turnos, descansos y pausas. Sin embargo, solo 2 pueden abandonar su puesto momentáneamente sin necesidad de sustituto, lo que puede generar estrés o dificultad para pausas. Nueve perciben sensación de peligrosidad en sus tareas, reflejando un ambiente laboral con riesgos constantes. A pesar de esto, todos consideran que su trabajo les permite aplicar sus habilidades y conocimientos, utilizan elementos de protección personal y cuentan con agua potable y buen manejo de desechos en su lugar de trabajo. En general, aunque se observan buenas prácticas en capacitación y equipamiento básico, es evidente la necesidad de mejorar aspectos ergonómicos y de seguridad para reducir la percepción de peligro y las condiciones físicas que podrían afectar la salud de los trabajadores operativos.

### **Áreas con oportunidad de mejora:**

Ergonomía: Todos los encuestados respondieron "No" a que la silla sea cómoda y ajustable.

Esfuerzo físico: Todos indican que deben levantar y transportar cargas, y que no tienen ayudas mecánicas para ello.

### **Figura 23.**

*Ha tenido accidentes de trabajo*

19. ¿HA TENIDO ACCIDENTES DE TRABAJO?	
<b>Si</b>	2
<b>No</b>	9



**Figura 23.** Ha tenido accidentes de trabajo Fuente: Elaboración propia 2024 (Encuesta en formato físico)

**ANALISIS:** El análisis de la encuesta evidencia que 2 colaboradores han sufrido accidentes de trabajo, mientras que 11 no han tenido ningún incidente. Esto indica que la mayoría mantiene un historial laboral sin accidentes, lo cual es positivo para la seguridad en la estación de servicio. Sin embargo, la presencia de accidentes en algunos casos resalta la importancia de continuar fortaleciendo las medidas preventivas, la capacitación constante y el uso adecuado de los elementos de protección personal para minimizar riesgos y proteger la integridad de todos los trabajadores.

**Figura 24.**

*Tiene algún tipo de discapacidad*

20, TIENE ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD?	
<b>Si</b>	2
<b>No</b>	11
<b>Cual</b>	RODILLA, LIGAMENTOS



**Figura 24.** Tiene algún tipo de discapacidad Fuente: Elaboración propia 2024 (Encuesta en formato físico)

**ANALISIS:** Los resultados de la encuesta aplicada, 2 colaboradores tienen algún tipo de discapacidad relacionada con la rodilla y los ligamentos, mientras que 11 no presentan ninguna discapacidad. Esto sugiere que una pequeña parte del equipo enfrenta limitaciones físicas que podrían afectar su desempeño o requerir adaptaciones en el lugar de trabajo. La empresa debería considerar implementar medidas de accesibilidad, ajustes ergonómicos y apoyo específico para garantizar la inclusión, seguridad y bienestar de estos colaboradores, facilitando su integración plena y evitando riesgos adicionales.

**Figura 25.**

*Está en proceso de calificación de enfermedad laboral*

21, ¿ESTÁ EN PROCESO DE CALIFICACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL?	
<b>Si</b>	0
<b>No</b>	13
<b>Cual</b>	0



**Figura 25.** Está en proceso de calificación de enfermedad laboral Fuente: Elaboración propia 2024 (Encuesta en formato físico)

**ANALISIS:** Ninguno de los 13 colaboradores está en proceso de calificación de enfermedad laboral, lo que indica que actualmente no hay casos reportados de enfermedades relacionadas oficialmente con el trabajo en la estación de servicio. Esto puede reflejar un buen manejo de la salud ocupacional o, alternativamente, la necesidad de fortalecer los procesos de detección y seguimiento para identificar posibles enfermedades laborales a tiempo y brindar el apoyo necesario a los trabajadores.

**Figura 26.**

*Realiza actividad física*

21. REALIZA ACTIVIDAD FISICA	
<b>Si</b>	6
<b>No</b>	7



**Figura 26.** Realizar actividad física Fuente: Elaboración propia 2024 (Encuesta en formato físico)

**ANALISIS:** A partir de la aplicación de la encuesta, 6 colaboradores realizan actividad física regularmente, mientras que 7 no lo hacen. Esto muestra una participación casi equilibrada, aunque con una ligera mayoría que no practica ejercicio. Fomentar la actividad física podría mejorar la salud general, reducir molestias musculo esqueléticas y aumentar el bienestar, por lo que la empresa podría considerar incentivar programas o espacios para promover el ejercicio entre sus trabajadores

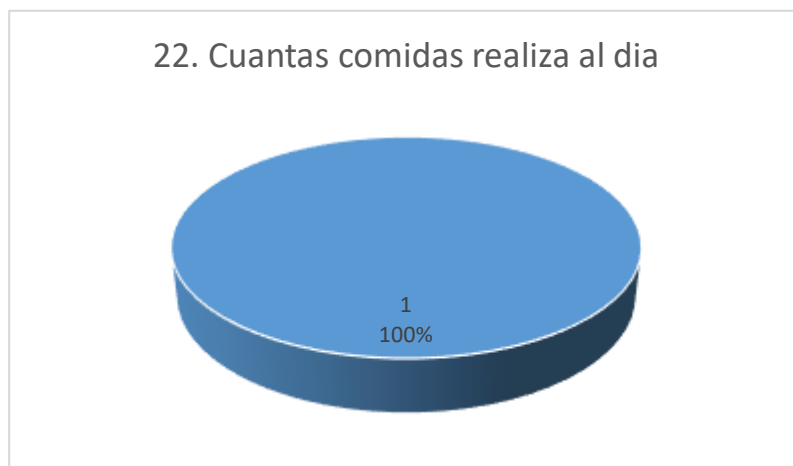
**Figura 27.**

*Cuántas comidas realiza al día*

---

22. CUANTAS COMIDAS REALIZA AL DIA
<b>3</b>

---



**Figura 27.** Cuántas comidas realiza al día Fuente: Elaboración propia 2024 (Encuesta en formato físico)

**ANÁLISIS:** Todos los colaboradores indicaron que realizan 3 comidas al día. Este hábito alimenticio es positivo, ya que mantener una alimentación regular contribuye a un buen estado de salud y energía para desempeñar sus labores diarias de manera eficiente.

**Figura 28.**

*¿Desayuna regularmente, Qué desayuna?*

23. DESAYUNA REGULARMENTE QUE DESAYUNA	
<b>Si</b>	13
<b>No</b>	0
<b>Que desayunan</b>	Café en leche, huevos, pan, avena, arepa, tostadas, chocolate o arepa o lo que vendan en el trabajo ( pasteles, tamal, lechona)



**Figura 28.** Desayuna regularmente. Que desayuna Fuente: Elaboración propia 2024 (Encuesta en formato físico)

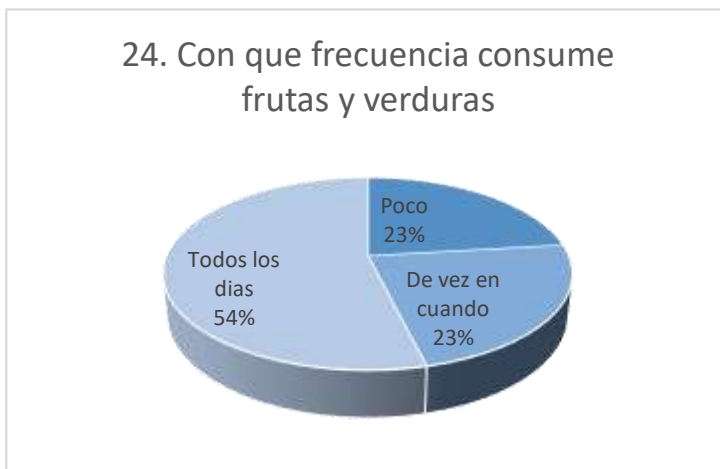
**ANALISIS:** Todos los colaboradores desayunan regularmente, lo cual es un buen indicador de hábitos alimenticios saludables que contribuyen a mantener la energía y concentración durante la jornada laboral. Los desayunos incluyen una variedad de alimentos como café con leche, huevos, pan, avena, arepa, tostadas, chocolate, además de opciones típicas del lugar de trabajo como pasteles, tamal y lechona. Esta diversidad refleja costumbres alimentarias propias

de la región y muestra que los trabajadores tienen acceso a comidas nutritivas que pueden favorecer su rendimiento y bienestar general. Así mismo, en cuanto sus horarios laborales comen alimentos no adecuados a su alimentación saludable por debido a su tiempo laboral, la cual consumen en las instalaciones de la estación de servicio.

**Figura 29.**

*Con que frecuencia consume frutas y verduras*

24. CON QUE FRECUENCIA CONSUME FRUTAS Y VERDURAS	
<b>Poco</b>	3
<b>De vez en cuando</b>	3
<b>Todos los días</b>	7



**Figura 29.** Con que frecuencia consume frutas y verduras Fuente: Elaboración propia 2024

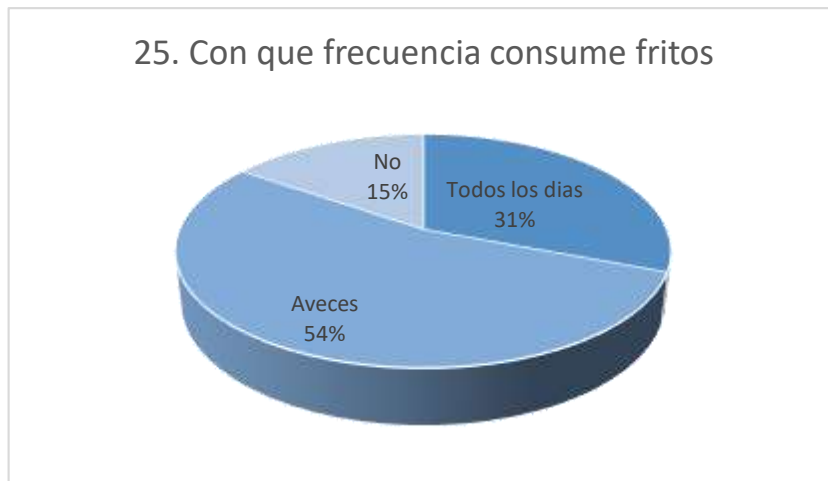
(Encuesta en formato físico)

**ANALISIS:** La mayoría de los colaboradores (7 de 13) consume frutas y verduras todos los días, lo cual es muy positivo para su salud y bienestar general. Tres personas las consumen de vez en cuando, y otras tres lo hacen poco, lo que indica que hay un grupo que podría mejorar sus hábitos alimenticios para aprovechar mejor los beneficios nutricionales de estos alimentos. Promover el consumo frecuente de frutas y verduras puede contribuir a prevenir enfermedades y mejorar la calidad de vida del equipo.

**Figura 30.**

*Con que frecuencia consume frito*

25. CON QUE FRECUENCIA CONSUME FRITOS	
<b>Todos los días</b>	4
<b>A veces</b>	7
<b>No</b>	2



**Figura 30.** Con que frecuencia consume frito Fuente: Elaboración propia 2024 (Encuesta en formato físico)

**ANALISIS:** Cuatro colaboradores consumen fritos todos los días, siete lo hacen ocasionalmente, y dos no los consumen. Esto indica que la mayoría tiene un consumo frecuente o moderado de alimentos fritos, lo cual puede afectar su salud si no se equilibra con una dieta adecuada. Sería beneficioso promover hábitos alimenticios más saludables para reducir el consumo excesivo de fritos y así prevenir problemas asociados como enfermedades cardiovasculares o digestivas.

### **Matriz de planeación (Diagrama de Gannt y tabla de recursos)**

Con el fin de organizar de manera estructurada y eficiente el proceso de sistematización del programa de promoción y prevención de la salud y estilos de vida saludable dirigido a los colaboradores del área operativa y administrativa de la estación de servicio, se ha diseñado un cronograma de actividades que permita planear, ejecutar y evaluar cada una de las fases de la intervención. Para ello, se utilizará un diagrama de Gantt, herramienta que facilitará la visualización de las tareas programadas en el tiempo, los responsables, los recursos necesarios y los periodos de ejecución, garantizando así un seguimiento claro y ordenado del proceso de sistematización.

**Tabla 4. Matriz de Planeación**

<b>Actividad</b>	<b>Mayo</b>	<b>Junio</b>	<b>Julio</b>	<b>Agosto</b>
Elaboración y presentación de la propuesta de opción de grado por sistematización	X			
Solicitud en la Terminal para realizar la sistematización	X			
Aprobación terminal de transportes para la sistematización			X	

Elaboración de encuesta de perfil sociodemográfico		X	
Elaboración de Charlas y pausas activas		X	
Elaboración de Tamizaje		X	
Elaboración de Guía programa de promoción y prevención de la salud y estilos de vida saludable a los colaboradores del área operativa de la estación de servicio.	X	X	X
Presentación y aprobación del documento y la guía			X

**Tabla 4:** Matriz de Planeación. Fuente: Elaboración Propia Julio (2025)

**Tabla 5** Recursos utilizados en la sistematización

Tipo de Recurso	Descripción
<b>Físicos</b>	Oficinas
	Áreas operativas
	Estaciones de servicio
<b>Humanos</b>	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)
	Practicante de SST
	Trabajadores de áreas operativa, administrativa de la estación de Servicio
<b>Tecnológicos</b>	Asesor
	Equipos de cómputo
	Software de diseño (Canva)
<b>Informativos</b>	Celular con cámara
	Poster
	Cartillas

**Tabla 5.** Recursos utilizados en la sistematización. Fuente: Elaboración Propia (2025)

### **Modelo de divulgación de la experiencia**

El proceso de sistematización del programa de promoción y prevención de la salud y los estilos de vida saludable se desarrolló de manera estructurada y participativa, comenzando con una fase de articulación institucional, considerada fundamental para el éxito de la propuesta. En esta etapa inicial, se estableció una comunicación directa con la profesional encargada del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Terminal de Transportes de Girardot S.A., a quien se le presentó formalmente la iniciativa. Se destacaron los objetivos preventivos del programa y su alineación con el Sistema de Gestión de SST, lo que facilitó el aval institucional y permitió definir los lineamientos generales de intervención.

Una vez aprobado el proyecto, se llevó a cabo una reunión informativa con los colaboradores de las áreas operativa y administrativa de la estación de servicio. Durante este encuentro, se socializó el propósito del programa, enfatizando la relevancia de adoptar hábitos saludables en el entorno laboral como estrategia para mejorar el bienestar general, prevenir enfermedades y promover una cultura de autocuidado. Esta sensibilización inicial fue clave para lograr el compromiso y la participación activa del personal.

Como parte del diagnóstico, se aplicó una encuesta de perfil sociodemográfico, cuyo objetivo fue recolectar información relevante sobre las condiciones personales, laborales y de salud de los participantes. Este insumo permitió comprender las particularidades del grupo, y con ello, diseñar estrategias de intervención contextualizada y pertinente a sus realidades y necesidades.

Las actividades desarrolladas a lo largo del programa incluyeron:

**Pausas activas:** implementadas diariamente para promover la movilidad corporal, reducir el sedentarismo y mejorar el estado de ánimo durante la jornada laboral.

Tamizaje cardiovascular: toma de peso, talla e índice de masa corporal (IMC), así como control de tensión arterial, permitiendo detectar factores de riesgo en la población trabajadora.

Charlas educativas sobre temáticas clave como:

**Alimentación saludable:** orientaciones sobre una dieta equilibrada, adecuada al entorno laboral.

**Salud cerebral:** factores protectores para la memoria y funciones cognitivas.

**Sueño reparador:** importancia del descanso y técnicas para mejorar la calidad del sueño.

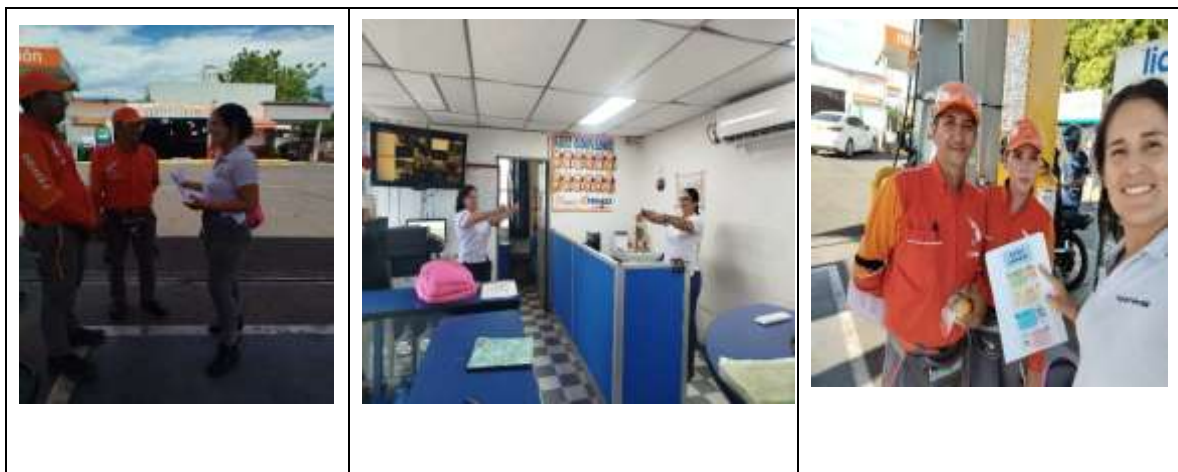
**Manejo del estrés:** herramientas prácticas para reducir tensiones y promover el bienestar emocional.

**Ejercicio físico:** beneficios del movimiento regular en la vida laboral y personal.

Estas acciones se acompañaron de material educativo (infografías) y de espacios para el intercambio de experiencias entre los participantes. De esta manera, se logró generar una mayor conciencia sobre el cuidado de la salud en el ámbito laboral, fortaleciendo el compromiso individual y colectivo con estilos de vida saludables.

En conclusión, esta experiencia no solo aportó al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, sino que también permitió articular esfuerzos institucionales en pro del bienestar, consolidando una cultura organizacional orientada a la prevención, el autocuidado y la promoción de la salud integral, entre compañeros, mejorando el clima laboral y reduciendo los niveles de estrés.

**Tabla 6. Evidencias de Actividades**



**Tabla 6. Actividades de la sistematización Fuente: elaboración propia (2025)**

**Ilustración 1. Tamizaje cardiovascular peso**



**Ilustración 1. Tamizaje cardiovascular. Fuente Elaboración propia (2025)**

Como parte de las acciones preventivas implementadas en el marco del programa de promoción de la salud y estilos de vida saludable, se realizó una jornada de tamizaje

cardiovascular dirigida a los colaboradores del área operativa y administrativa de la estación de servicio de la Terminal de Transportes de Girardot S.A de la estación de servicio Primax.

Esta actividad tuvo como objetivo identificar factores de riesgo asociados a enfermedades cardiovasculares mediante la valoración de indicadores antropométricos básicos. El tamizaje consistió en la toma de peso, talla y cálculo del índice de masa corporal (IMC), lo cual permitió obtener una primera aproximación sobre el estado nutricional de los participantes.

Además de estas mediciones, se proporcionó información educativa personalizada en función de los resultados obtenidos, con recomendaciones sobre hábitos saludables relacionados con la alimentación, la actividad física y el autocuidado diario. Esta orientación buscó sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de mantener un estilo de vida activo y equilibrado como estrategia para prevenir enfermedades crónicas no transmisibles.

La jornada se desarrolló en un ambiente cordial y de confianza, respetando la confidencialidad de los datos personales y de salud, y fomentando la participación activa del personal. Esta intervención permitió no solo recolectar información relevante para el diagnóstico de la población trabajadora, sino también fortalecer la cultura del cuidado de la salud en el entorno laboral.

El tamizaje cardiovascular se convierte así en una herramienta fundamental dentro de las acciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), aportando al bienestar físico de los trabajadores y permitiendo la implementación de medidas correctivas y preventivas de manera oportuna.

**Ilustración 2.** *Toma de muestra presión arterial*



**Ilustración 2.** Toma de muestra presión arterial. Fuente: Elaboración propia (2025)

Como parte de las actividades desarrolladas dentro del programa de promoción de la salud y prevención de enfermedades, se llevó a cabo una jornada de tamizaje cardiovascular, enfocada en la toma de la presión arterial a los colaboradores del área operativa y administrativa de la estación de servicio de la Terminal de Transportes de Girardot S.A.

Esta actividad tuvo como objetivo identificar posibles alteraciones en la presión arterial que pudieran representar factores de riesgo para enfermedades cardiovasculares como la hipertensión, enfermedad coronaria o accidente cerebrovascular. El tamizaje se desarrolló en un

espacio acondicionado para garantizar privacidad, comodidad y cumplimiento de las normas de bioseguridad.

Durante la jornada, se explicó brevemente a cada participante el procedimiento y la importancia del control regular de la presión arterial. La medición se realizó en reposo, siguiendo los parámetros establecidos por las guías clínicas, y se registraron los valores obtenidos de presión sistólica y diastólica. En los casos donde se detectaron cifras elevadas, se brindaron recomendaciones básicas sobre autocuidado, incluyendo alimentación saludable, reducción del consumo de sal, manejo del estrés, práctica de ejercicio regular y la importancia de realizar seguimiento médico.

Esta intervención permitió generar conciencia sobre la salud cardiovascular en el entorno laboral, fomentar el autocuidado y detectar a tiempo condiciones que podrían comprometer la salud de los trabajadores. Además, los resultados obtenidos se integraron al diagnóstico general de la población evaluada, permitiendo orientar futuras estrategias de intervención y prevención dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

**Ilustración 3.** Resultados del tamizaje cardiovascular de los colaboradores de la estación de servicios Primax.

DOCUMENTO IDENTIDAD	HOMBRE	EDAD	CARGO	PESO	ESTATURA	TENSION ARTERIAL	FRECUENCIA CARDIACA	IMC	
1.070.617.122	JOHAN ORLANDO MERCHAN VA	29	operativo	80	1.74	110-70	78	26.43	SOBREPESO
39.584.249	JOHANA ASTRID FAJARDO	40	operativo	72	1.65	120-70	78	26.44	SOBREPESO
1.070.614.203	MARITZA BALLESTEROS	30	operativo	56	1.57	100-70	84	22.71	PESO SALUDABLE
11.307.229	LUIS ANTONIO CABEZAS	63	operativo	75	1.75	118-84	84	27.76	SOBREPESO
39.583.031	VIVIANA CATALINA BUELVOS	41	operativo	82	1.58	120-90	66	32.85	OBESIDAD CLASE 1
39.573.940	ADA CAROLINA TORRES	47	operativo	72	1.61	120.70	72	27.75	SOBREPESO
65.799.129	NORMA CECILIA MEDINA	49	operativo	76	1.64	120-80	72	28.24	SOBREPESO
79.496.372	RAFAEL ESCOBAR SANCHEZ	57	operativo	58	1.60	120-80	84	22.64	PESO SALUDABLE
1.070.615.999	ANGIE TATIANA CUENCA CASTA	30	operativo	56	1.58	110-80	72	22.44	PESO SALUDABLES
11.319.164	LUIS ALFONSO CASTILLO BLANC	54	administrativo	66	1.75	130-60	72	21.55	PESO SALUDABLES
1.070.618.359	NATALIA SANCHEZ CUPITRE	29	operativo	72	1.63	120-80	72	27.08	SOBREPESO
1.070.588.487	GUSTAVO SALAZAR ORTIZ	38	operativo	90	1.75	120.60	84	29.37	SOBREPESO
1.070.610.543	WILFER JAVIER LIZARAZO S	31	operativo	80	1.75	110-80	72	26.13	SOBREPESO

**Ilustración 3.** Resultados del tamizaje cardiovascular Fuente: Elaboración propia Excel

(2025)

El tamizaje cardiovascular incluyó la toma de datos antropométricos (peso y estatura), signos vitales (tensión arterial y frecuencia cardíaca) y el cálculo del índice de masa corporal (IMC), con el fin de identificar factores de riesgo relacionados con enfermedades cardiovasculares en los colaboradores.

**Tabla 7.** Resultado del tamizaje cardiovascular

Clasificación del IMC	Número de Personas	Porcentaje (%)
<b>Peso Saludable</b>	4	30.77%
<b>Sobrepeso</b>	8	61.54%
<b>Obesidad Clase 1</b>	1	7.69%
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100.00%</b>

**Tabla 7:** Resultado de tamizaje cardiovascular Fuente elaboración propia (2025)

### **Análisis Detallado**

Prevalencia de Sobrepeso: La mayoría de las personas (61.54%) están clasificadas con "Sobrepeso". Esto indica que una parte significativa del grupo tiene un IMC por encima del rango saludable, lo que podría ser una preocupación para su salud a largo plazo.

Individuos con Peso Saludable: El 30.77% de las personas se encuentran dentro del rango de "Peso Saludable", lo cual es positivo.

Obesidad: Una persona (7.69%) cae en la categoría de "Obesidad Clase 1", lo que indica un mayor riesgo de problemas de salud relacionados con la obesidad.

### **Conclusiones generales**

Más del 50% de los colaboradores evaluados presentan cifras de presión arterial iguales o superiores a los valores normales.

Aunque no hay hipertensión grave, sí hay varios casos en fase inicial de riesgo, lo que indica la necesidad de intervención temprana.

Se evidencian tendencias de presión elevada en mayores de 50 años, lo que es esperable, pero requiere control.

Colaboradores jóvenes con presión límite deben recibir educación para prevenir complicaciones futuras.

### **Otras Observaciones**

**Rango de Edad:** Las edades de las personas oscilan entre los 29 y los 63 años, mostrando una mezcla de diferentes grupos etarios.

**Cargos:** La mayoría de las personas tienen el cargo de "operativo", con dos personas en "administrativo".

**Presión Arterial y Frecuencia Cardíaca:** Las lecturas de presión arterial y frecuencia cardíaca varían entre los individuos. Aunque no forman parte directamente de la clasificación del IMC, estos son signos vitales importantes que contribuyen a la evaluación general de la salud. Por ejemplo, algunas personas muestran presión arterial elevada (ej., Luis Alfonso Castillo Blanco con 130-60).

### **Recomendaciones**

Basado en este análisis, sería beneficioso:

**Promover Estilos de Vida Saludables:** Fomentar programas enfocados en nutrición y actividad física para ayudar a las personas en las categorías de "Sobrepeso" y "Obesidad Clase 1" a alcanzar pesos más saludables.

**Consultas Individuales:** Recomendar consultas de salud individuales para aquellos con "Sobrepeso" y "Obesidad Clase 1" para desarrollar planes de salud personalizados.

Monitorear Signos Vitales: Continuar monitoreando la presión arterial y la frecuencia cardíaca, brindando orientación a las personas con lecturas fuera del rango saludable.

### **Reconstrucción de la experiencia**

#### **Momentos Históricos y Experiencias**

Durante el desarrollo de las prácticas profesionales, se tuvo la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en el programa académico en contextos reales dentro de tres sectores económicos representativos: la Terminal de Transportes, el Centro de Diagnóstico Automotor (CDA) y la Estación de Servicios. Cada uno de estos escenarios permitió un acercamiento directo a las dinámicas de seguridad y salud en el trabajo, así como a los procesos de promoción de la prevención y mitigación de riesgos laborales.

En la Terminal de Transportes, se realizaron actividades enfocadas en la verificación del cumplimiento de los elementos de seguridad industrial, tales como la inspección de extintores, botiquines de primeros auxilios y kits de derrames. Se supervisó que estos elementos contaran con las condiciones óptimas para su uso, y se emitieron reportes con recomendaciones de mejora cuando fue necesario. Asimismo, se promovieron pausas activas con el personal operativo y administrativo como estrategia para la prevención de trastornos musculoesqueléticos derivados de labores repetitivas o de posturas prolongadas.

En el CDA, la labor se centró en la revisión y control de la dotación entregada a los trabajadores, verificando que se ajustara a los riesgos específicos de sus funciones, como guantes, gafas de seguridad, protectores auditivos y ropa reflectiva. Se realizó la entrega adecuada de elementos de protección personal (EPP) a los colaboradores, dejando los registros respectivos y asegurando su uso mediante el seguimiento y acompañamiento en sitio.

Además, se elaboraron y colocaron pósteres informativos relacionados con buenas prácticas en seguridad, uso correcto del EPP y señalización de riesgos.

En la Estación de Servicios, se llevaron a cabo actividades orientadas a la capacitación del personal en temas de riesgo mecánico, promoviendo la identificación de peligros y la adopción de medidas preventivas en el entorno laboral. Se utilizaron herramientas didácticas para facilitar la comprensión y apropiación del contenido, y se fomentó la participación activa del equipo de trabajo. Estas capacitaciones fueron clave para generar conciencia sobre la importancia de la prevención en escenarios de alto riesgo como lo es la manipulación de maquinaria o herramientas pesadas.

A lo largo de toda la experiencia práctica, se evidenció la importancia de implementar acciones sostenidas y sistemáticas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Cada intervención fue documentada mediante informes técnicos, listas de chequeo y registros fotográficos, lo cual permitió una trazabilidad clara de los avances y oportunidades de mejora.

Estos espacios permitieron fortalecer competencias profesionales como la observación crítica, la comunicación asertiva, el trabajo en equipo y la capacidad para proponer soluciones contextualizadas. Así mismo, se destacó el papel del profesional en formación como un agente activo en la construcción de entornos laborales seguros y saludables.

**Ilustración 4. Pausas Activas Práctica**



**Ilustración 4.** Pausas activas Fuente: Elaboración Propia (2025)

**Capacitaciones específicas en riesgos laborales**

Se llevaron a cabo sesiones educativas y formativas enfocadas en la identificación y prevención del riesgo mecánico, una de las principales amenazas en las labores del CDA y de los operarios. Estas capacitaciones no solo brindaron conocimientos técnicos sobre los tipos de riesgo, sino que también promovieron el desarrollo de habilidades prácticas en la gestión del riesgo, el uso correcto de maquinaria, herramientas y EPP. A través de estas jornadas, los trabajadores tuvieron la oportunidad de resolver dudas, compartir experiencias propias y fortalecer su sentido de corresponsabilidad frente a la seguridad. La metodología participativa facilitó la interiorización de los temas y permitió una mayor aplicabilidad de lo aprendido en el día a día laboral

**Ilustración 5. Capacitaciones SST Prácticas**



**Ilustración 5.** Capacitaciones SST Prácticas. Fuente Elaboración Propia (2025)

**Diseño y socialización de material educativo**

Como parte de la estrategia de comunicación del riesgo, se diseñaron afiches, pósteres y folletos informativos sobre temas clave para la salud y el bienestar en el entorno laboral. Entre estos se destacan los relacionados con el autocuidado, la prevención del consumo de bebidas alcohólicas, el ahorro energético, la huella de carbono, y el uso adecuado de las escaleras. Los materiales se caracterizaron por su diseño visualmente atractivo, lenguaje claro y mensajes directos, lo cual facilitó su comprensión por parte de todos los colaboradores. Su instalación en lugares estratégicos de circulación garantizó un alto nivel de visibilidad e impacto, convirtiéndolos en recordatorios permanentes del compromiso institucional con la prevención.

Ilustración 6. Material Pedagógico



Ilustración 6. Material Fuente: Elaboración Propia (2025)

### Inspecciones periódicas y revisión de dotación

Esta estrategia tuvo como propósito principal asegurar que todos los elementos de emergencia y protección individual estuvieran disponibles, completos y en condiciones óptimas de uso. Se realizaron inspecciones regulares a botiquines, camillas, extintores y kits de derrame, además de verificaciones de la dotación de cada trabajador. Esta labor no solo fortaleció los procedimientos internos de control, sino que también sensibilizó al personal sobre la importancia del mantenimiento y el uso adecuado de estos elementos. Al integrar la revisión de dotación durante las pausas activas, se promovió una mayor conciencia colectiva sobre el autocuidado y la responsabilidad compartida en la gestión del riesgo.

**Ilustración 7. Inspección de Dotación**



**Ilustración 7. Inspección de Dotación** Fuente: Elaboración Propia (2025)

**Entrega acompañada de elementos de protección personal (EPP)**

A diferencia de procesos anteriores donde la entrega de EPP se limitaba a una simple distribución, esta vez se acompañó de una capacitación clara y contextualizada sobre el uso, cuidado, vida útil y almacenamiento de cada elemento. Esta estrategia permitió a los trabajadores comprender la función específica de sus equipos, tomar decisiones informadas sobre su utilización y adoptar una actitud más proactiva en su conservación. La entrega informada de los EPP no solo fortaleció el cumplimiento normativo, sino que además generó un sentimiento de respaldo y valorización por parte de la empresa hacia sus colaboradores.

**Ilustración 8. Entrega de EPP**



**Ilustración 8.** Entrega de EPP. Fuente: Elaboración Propia (2025)

**Instalación de señalización de seguridad**

Se ejecutó un proceso sistemático de instalación y actualización de señalizaciones de seguridad en distintas zonas de la terminal, el CDA y la estación de servicio. Estas señales incluyeron rutas de evacuación, advertencias de riesgo, uso obligatorio de EPP, y puntos de encuentro en caso de emergencia. La correcta señalización facilita la identificación de peligros, orienta a los trabajadores en el cumplimiento de las normas, y en general, fortalece la cultura de prevención. Esta estrategia fue especialmente valorada por los empleados, ya que representa un recurso visual constante que les permite recordar prácticas seguras en sus tareas cotidianas.

**Ilustración 9.** *Instalación de Señalizaciones*



**Ilustración 9.** Instalación de Señalizaciones. Fuente: Elaboración Propia (2025)

Todas estas acciones, desarrolladas en el marco del programa de promoción y prevención de la salud, fueron posibles gracias a la articulación efectiva con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y al compromiso institucional por fomentar ambientes laborales más seguros y saludables. La práctica profesional, más allá de representar una etapa académica, se consolidó como una experiencia transformadora tanto para la organización como para la practicante, al integrar saberes técnicos con una mirada humana y participativa. La implementación de estrategias contextualizadas y pertinentes permitió evidenciar que es posible generar cambios significativos en la percepción del riesgo, el cuidado de la salud y la construcción de una cultura organizacional basada en la prevención, el respeto y el bienestar colectivo. Este proceso no solo fortaleció las capacidades individuales de quienes participaron, sino que también dejó

capacidades instaladas que la empresa podrá seguir desarrollando en su camino hacia la mejora continua y el cumplimiento de su Sistema de Gestión en SST.

Durante el periodo de prácticas profesionales en la Terminal de Transportes de Girardot S.A., tuve la oportunidad de participar activamente en diversas actividades que me permitieron aplicar, afianzar y enriquecer mis conocimientos en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), enfrentándome por primera vez al dinamismo de un entorno laboral real.

Desde el inicio, me integré a un equipo comprometido con el bienestar de sus trabajadores, lo cual facilitó el desarrollo de mis funciones. Una de las primeras labores que llevé a cabo fue el reconocimiento de las instalaciones, lo que me permitió familiarizarme con las distintas áreas y comprender la organización interna de los procesos. Posteriormente, asumí tareas relacionadas con la verificación de los elementos de emergencia como botiquines, extintores, camillas y kits de derrame. Cada inspección fue una oportunidad para entender la importancia de estos recursos en la respuesta inmediata ante posibles incidentes.

Un componente fundamental de la experiencia fue la implementación de pausas activas con los trabajadores del CDA, la estación de servicio y el personal operativo. Estas pausas, más allá de ser simples ejercicios, sirvieron como espacio de interacción, educación preventiva y cuidado corporal. A medida que avanzaba, fui adaptando las rutinas según las características de cada grupo, logrando mayor receptividad y participación.

Paralelamente, desarrollé materiales visuales y educativos como posters, folletos y señalizaciones orientadas a fomentar el autocuidado, la conciencia ambiental y la prevención de riesgos. Estas herramientas buscaron no solo informar, sino generar una cultura de seguridad y responsabilidad entre los colaboradores.

Durante las semanas más intensas, también acompañé procesos clave como la capacitación sobre riesgo mecánico, la entrega de elementos de protección personal (EPP) y la actualización de señalización en puntos críticos. Cada acción estaba pensada para proteger la integridad de los trabajadores y fortalecer el cumplimiento de los lineamientos del SG-SST.

La experiencia fue más allá de la ejecución de tareas técnicas. Me permitió desarrollar habilidades blandas como el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, la planeación y la solución de problemas. Entendí que la prevención en SST no es solo un conjunto de normas, sino un trabajo constante de sensibilización, seguimiento y mejora.

Uno de los aprendizajes más valiosos fue reconocer el impacto que una adecuada gestión de riesgos tiene sobre la calidad de vida laboral. Ver cómo pequeñas acciones como una pausa activa o una correcta entrega de EPP pueden prevenir lesiones y mejorar el ambiente de trabajo fue altamente satisfactorio.

Finalmente, como producto principal de mi intervención, elaboré una propuesta visual que promueve las pausas activas como estrategia para reducir los efectos negativos de la bipedestación prolongada, situación común en muchos de los puestos de trabajo observados. Este afiche se convierte en un recurso tangible que sintetiza el aporte realizado durante mi proceso de práctica.

**Ilustración 10.** Socialización del producto final Pausas activas



**Ilustración 10.** Socialización del producto final Pausas activas. Fuente: Elaboración propia. (2025)

Como parte de la culminación de mis prácticas profesionales en la Terminal de Transportes de Girardot S.A., se realizó la entrega de un producto final diseñado con enfoque educativo y preventivo, enmarcado en el programa de promoción de la salud y seguridad en el trabajo.

El material entregado consistió en un póster ilustrativo sobre pausas activas, orientado a fomentar la adopción de hábitos saludables durante la jornada laboral. Este recurso fue elaborado con base en las necesidades identificadas durante el diagnóstico inicial y en coherencia con las directrices del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la organización.

El póster contiene ejercicios sencillos de estiramiento y movilidad articular, con instrucciones claras y visuales que pueden ser fácilmente seguidas por los trabajadores, sin

necesidad de desplazarse de su puesto de trabajo. Su diseño busca ser práctico, accesible y motivador, con el objetivo de:

- Reducir el sedentarismo y prevenir trastornos osteomusculares.
- Mejorar la circulación y disminuir la fatiga laboral.
- Promover momentos de autocuidado durante la jornada.
- Contribuir al bienestar físico y mental del personal.

Este producto fue pensado como una herramienta de uso diario que facilite la continuidad de las acciones preventivas más allá de las actividades puntuales del programa, promoviendo la sostenibilidad de los hábitos saludables en el tiempo.

Su ubicación estratégica en áreas comunes de la estación busca maximizar el impacto y la participación, brindando a los colaboradores un recordatorio constante sobre la importancia del movimiento y el cuidado del cuerpo en el contexto laboral.

Con esta entrega, se deja un aporte tangible y funcional que complementa el proceso de intervención realizado durante las prácticas, y que podrá seguir siendo utilizado como parte de la estrategia de promoción de la salud ocupacional en la Terminal.

**Ilustración 11.** *Socialización final de la Sistematización*



**Ilustración 11.** Socialización final de programa de hábitos saludables Fuente: elaboración propia (2025)

Como parte del cierre de este proceso de sistematización, se llevó a cabo la implementación del producto final: un programa de hábitos saludables diseñado con el propósito de promover el bienestar físico y emocional de los participantes. Esta intervención marcó un momento clave en el desarrollo del proyecto, ya que permitió materializar los aprendizajes, reflexiones y acciones surgidas a lo largo del proceso.

El programa estuvo enfocado en brindar información clara, accesible y adaptada sobre la importancia de mantener hábitos saludables en la vida cotidiana. Se abordaron temas como la alimentación balanceada, la hidratación, el descanso adecuado, y la importancia de la actividad

física. La estrategia fue ejecutada en los distintos horarios de turno, garantizando así la participación de todos los involucrados sin interferir en sus responsabilidades diarias.

Además de la parte informativa, se entregó un refrigerio saludable compuesto por fruta, galletas y yogurt, como una forma concreta de reforzar los contenidos compartidos y de fomentar la adopción de prácticas saludables desde la experiencia directa. Esta acción fue muy bien recibida por los participantes, ya que no solo complementó el aprendizaje, sino que también generó un espacio de encuentro y reflexión en torno a sus propios hábitos.

Este producto final representó no solo el cierre formal del proceso de sistematización, sino también una acción significativa que buscó dejar una huella positiva y sostenible en la vida de quienes formaron parte del proyecto.

### **Principales Hitos O Hechos Relevantes**

Uno de los principales hitos durante el desarrollo de las prácticas profesionales fue la elaboración y entrega de un póster informativo sobre pausas activas, dirigido a los colaboradores de la Terminal de Transportes. Este producto fue diseñado con el objetivo de promover ejercicios de movilidad y estiramiento durante la jornada laboral, ya que se identificó que muchos de los trabajadores permanecen largos periodos sentados o de pie por más de 8 horas diarias, lo cual incrementa el riesgo de trastornos osteomusculares y fatiga general.

El póster se ubicó en zonas visibles y de fácil acceso dentro de las instalaciones de la terminal, y contiene una guía visual de ejercicios sencillos que pueden realizarse en cortos lapsos de tiempo, sin necesidad de herramientas adicionales. Esta estrategia buscó fomentar el autocuidado y la prevención de enfermedades asociadas al sedentarismo o a la sobrecarga postural.

Por otro lado, en la Estación de Servicio, se observó que los trabajadores cumplen jornadas laborales extensas bajo esquemas de turnos rotativos, lo cual puede afectar tanto su bienestar físico como su salud mental. Frente a esta situación, se implementó un Programa de Hábitos Saludables, el cual incluyó actividades como pausas activas guiadas, charlas breves sobre nutrición, recomendaciones de hidratación, y promoción del descanso adecuado. Este programa tuvo como finalidad mejorar la calidad de vida laboral y fortalecer una cultura preventiva en salud.

Adicionalmente, en este mismo entorno, se llevaron a cabo inspecciones de seguridad laboral, enfocadas en la verificación de elementos como extintores, botiquines de primeros auxilios, kits de derrames, entrega y uso de elementos de protección personal (EPP) y condiciones generales del lugar de trabajo. Estas acciones permitieron identificar riesgos, prevenir accidentes y fortalecer el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

En conjunto, estas intervenciones representaron los productos más significativos de la práctica profesional, al aportar herramientas visuales y programas de impacto directo sobre el bienestar físico y la prevención de riesgos en dos sectores laborales con dinámicas diferentes, pero igualmente exigentes. **(Apéndice C)**

**Figura 31** Programa de Promoción y Prevención de Estilos de Vida Saludables

UNIVERSIDAD DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES		Código: 107
INSTITUCIÓN EDUCATIVA		Nombre de
ESTRATEGIA DE SERVICIOS DE LA TERMINAL DE TRANSPORTES DEL COMERCIO S.A.		Fecha: 03/08/2025
<p><b>PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES TERMINAL DE TRANSPORTES DEL COMERCIO S.A. LA ESTACIÓN DE SERVICIO PÉREZ.</b></p> <p><b>1. OBJETIVO</b></p> <p>Diseñar e implementar un plan integral de bienestar laboral en la estación de servicio Pérez, orientado a fomentar el buen trato, salud y bienestar de personal. Esto por medio de acciones y programas que promuevan estilos de vida saludables, mejoren las condiciones de trabajo y reduzcan el riesgo de enfermedades. La intención es crear un ambiente de trabajo seguro y saludable, promoviendo así las prácticas y hábitos saludables de los usuarios de servicio, mejorando así el desempeño y la productividad del equipo.</p> <p><b>1. ALCANCE</b></p> <p>El programa de promoción y prevención de estilos de vida saludables en la estación de servicio Pérez, abarca todo el personal que labora en esta estación y actividades relacionadas con el bienestar y actividades recreativas o deportivas que se realicen en la estación de servicio Pérez, así como a personal de los alrededores, considerando así a un entorno seguro, cómodo y saludable para todos los usuarios.</p>		
<p>Elaborado por: [Nombre]</p> <p>Revisado por: [Nombre]</p> <p>Aprobado por: [Nombre]</p>		

UNIVERSIDAD DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES		Código: 107
INSTITUCIÓN EDUCATIVA		Nombre de
ESTRATEGIA DE SERVICIOS DE LA TERMINAL DE TRANSPORTES DEL COMERCIO S.A.		Fecha: 03/08/2025
<p><b>1. INTRODUCCIÓN</b></p> <p><b>1.1. OBJETIVO</b></p> <p>El objetivo principal del programa es promover y prevenir enfermedades relacionadas con el estilo de vida no saludable, como el sobrepeso, la hipertensión, la diabetes y el colesterol alto, entre otros. Este programa busca mejorar el bienestar y la productividad del personal y usuarios de la estación de servicio Pérez, promoviendo hábitos saludables y un ambiente de trabajo seguro y saludable.</p> <p><b>1.2. ALCANCE</b></p> <p>El programa de promoción y prevención de estilos de vida saludables en la estación de servicio Pérez, abarca todo el personal que labora en esta estación y actividades relacionadas con el bienestar y actividades recreativas o deportivas que se realicen en la estación de servicio Pérez, así como a personal de los alrededores, considerando así a un entorno seguro, cómodo y saludable para todos los usuarios.</p>		
<p>Elaborado por: [Nombre]</p> <p>Revisado por: [Nombre]</p> <p>Aprobado por: [Nombre]</p>		

UNIVERSIDAD DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES		Código: 107
INSTITUCIÓN EDUCATIVA		Nombre de
ESTRATEGIA DE SERVICIOS DE LA TERMINAL DE TRANSPORTES DEL COMERCIO S.A.		Fecha: 03/08/2025
1	<p><b>1.1. OBJETIVO</b></p> <p>El objetivo principal del programa es promover y prevenir enfermedades relacionadas con el estilo de vida no saludable, como el sobrepeso, la hipertensión, la diabetes y el colesterol alto, entre otros. Este programa busca mejorar el bienestar y la productividad del personal y usuarios de la estación de servicio Pérez, promoviendo hábitos saludables y un ambiente de trabajo seguro y saludable.</p> <p><b>1.2. ALCANCE</b></p> <p>El programa de promoción y prevención de estilos de vida saludables en la estación de servicio Pérez, abarca todo el personal que labora en esta estación y actividades relacionadas con el bienestar y actividades recreativas o deportivas que se realicen en la estación de servicio Pérez, así como a personal de los alrededores, considerando así a un entorno seguro, cómodo y saludable para todos los usuarios.</p>	
2	<p><b>2.1. OBJETIVO</b></p> <p>El objetivo principal del programa es promover y prevenir enfermedades relacionadas con el estilo de vida no saludable, como el sobrepeso, la hipertensión, la diabetes y el colesterol alto, entre otros. Este programa busca mejorar el bienestar y la productividad del personal y usuarios de la estación de servicio Pérez, promoviendo hábitos saludables y un ambiente de trabajo seguro y saludable.</p> <p><b>2.2. ALCANCE</b></p> <p>El programa de promoción y prevención de estilos de vida saludables en la estación de servicio Pérez, abarca todo el personal que labora en esta estación y actividades relacionadas con el bienestar y actividades recreativas o deportivas que se realicen en la estación de servicio Pérez, así como a personal de los alrededores, considerando así a un entorno seguro, cómodo y saludable para todos los usuarios.</p>	
3	<p><b>3.1. OBJETIVO</b></p> <p>El objetivo principal del programa es promover y prevenir enfermedades relacionadas con el estilo de vida no saludable, como el sobrepeso, la hipertensión, la diabetes y el colesterol alto, entre otros. Este programa busca mejorar el bienestar y la productividad del personal y usuarios de la estación de servicio Pérez, promoviendo hábitos saludables y un ambiente de trabajo seguro y saludable.</p> <p><b>3.2. ALCANCE</b></p> <p>El programa de promoción y prevención de estilos de vida saludables en la estación de servicio Pérez, abarca todo el personal que labora en esta estación y actividades relacionadas con el bienestar y actividades recreativas o deportivas que se realicen en la estación de servicio Pérez, así como a personal de los alrededores, considerando así a un entorno seguro, cómodo y saludable para todos los usuarios.</p>	
4	<p><b>4.1. OBJETIVO</b></p> <p>El objetivo principal del programa es promover y prevenir enfermedades relacionadas con el estilo de vida no saludable, como el sobrepeso, la hipertensión, la diabetes y el colesterol alto, entre otros. Este programa busca mejorar el bienestar y la productividad del personal y usuarios de la estación de servicio Pérez, promoviendo hábitos saludables y un ambiente de trabajo seguro y saludable.</p> <p><b>4.2. ALCANCE</b></p> <p>El programa de promoción y prevención de estilos de vida saludables en la estación de servicio Pérez, abarca todo el personal que labora en esta estación y actividades relacionadas con el bienestar y actividades recreativas o deportivas que se realicen en la estación de servicio Pérez, así como a personal de los alrededores, considerando así a un entorno seguro, cómodo y saludable para todos los usuarios.</p>	
<p>Elaborado por: [Nombre]</p> <p>Revisado por: [Nombre]</p> <p>Aprobado por: [Nombre]</p>		

UNIVERSIDAD DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES		Código: 107
INSTITUCIÓN EDUCATIVA		Nombre de
ESTRATEGIA DE SERVICIOS DE LA TERMINAL DE TRANSPORTES DEL COMERCIO S.A.		Fecha: 03/08/2025
<p><b>1. INTRODUCCIÓN</b></p> <p><b>1.1. OBJETIVO</b></p> <p>El objetivo principal del programa es promover y prevenir enfermedades relacionadas con el estilo de vida no saludable, como el sobrepeso, la hipertensión, la diabetes y el colesterol alto, entre otros. Este programa busca mejorar el bienestar y la productividad del personal y usuarios de la estación de servicio Pérez, promoviendo hábitos saludables y un ambiente de trabajo seguro y saludable.</p> <p><b>1.2. ALCANCE</b></p> <p>El programa de promoción y prevención de estilos de vida saludables en la estación de servicio Pérez, abarca todo el personal que labora en esta estación y actividades relacionadas con el bienestar y actividades recreativas o deportivas que se realicen en la estación de servicio Pérez, así como a personal de los alrededores, considerando así a un entorno seguro, cómodo y saludable para todos los usuarios.</p>		
<p>Elaborado por: [Nombre]</p> <p>Revisado por: [Nombre]</p> <p>Aprobado por: [Nombre]</p>		

**Figura 31.** Programa de Promoción y Prevención de Estilos de Vida Saludables.

Fuente: Elaboración propia (2025)

El programa está orientado al fortalecimiento del bienestar integral de los colaboradores, a través de la ejecución de estrategias y actividades enfocadas en la promoción de estilos de vida saludables, la prevención de enfermedades y la mejora de la calidad de vida laboral y personal. Como complemento, se elabora una cartilla de hábitos saludables, diseñada para ofrecer información práctica, clara y accesible, con recomendaciones orientadas a mejorar el bienestar

general y facilitar la adopción de comportamientos saludables en el entorno laboral y cotidiano.

(Ver Apéndice B)

**Figura 32.** Cartilla de hábitos saludables.



**Figura 32.** Cartilla de Hábitos Saludables. Fuente Elaboración Propia canva (2025)

La cartilla de hábitos saludables es un material didáctico diseñado como herramienta de apoyo para los colaboradores de la estación de servicio, con el objetivo de fortalecer el autocuidado y fomentar la adopción de prácticas que mejoren su salud física y mental en el entorno laboral y personal.

Este recurso fue elaborado de manera clara, sencilla y accesible, teniendo en cuenta las características del personal operativo y administrativo, y se alinea con los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), establecidos por la normativa colombiana. (Apéndice C)

## **Aprendizajes**

### **Aportes significativos de la experiencia en lo humano**

La sistematización del programa “Hábitos Saludables”, implementado con éxito entre los colaboradores operativos y administrativos de una estación de servicio, representó mucho más que una serie de actividades formativas; fue una vivencia transformadora con un fuerte impacto en lo humano. A lo largo del proceso, este programa se convirtió en una experiencia colectiva que propició momentos de reflexión, escucha activa, aprendizaje y cuidado mutuo entre los trabajadores.

Desde el componente educativo hasta las pausas activas, cada intervención fue diseñada no solo para informar, sino también para conectar emocionalmente con las realidades cotidianas de los colaboradores. Esta cercanía permitió visibilizar aspectos fundamentales del ser humano dentro del entorno laboral: la necesidad de sentirse escuchado, valorado y acompañado en sus esfuerzos por mejorar su salud y calidad de vida. La participación constante, el interés genuino y los cambios voluntarios en algunos hábitos demuestran que el impacto del programa no fue solo técnico, sino profundamente humano.

Esta experiencia fortaleció el sentido de comunidad dentro de la estación de servicio, promoviendo la empatía, la solidaridad y la corresponsabilidad entre compañeros de trabajo. A través del contacto directo con las historias de vida, los desafíos personales y los esfuerzos individuales por adoptar nuevos hábitos, fue posible evidenciar que la salud laboral no puede desligarse del bienestar emocional y social de las personas.

Como estudiante a cargo del proceso, esta vivencia cultivó mayor sensibilidad hacia el valor del capital humano. Aprendiendo a mirar más allá de los indicadores y cifras, y a comprender la importancia de construir espacios laborales más humanos, seguros y saludables.

Asimismo, perfecciona habilidades como la comunicación asertiva, el liderazgo participativo y la capacidad de adaptación ante públicos diversos, lo que consolidó competencias clave para mi futuro profesional.

En definitiva, la sistematización del programa no solo contribuyó al desarrollo personal y profesional de quien lo lideró, sino que dejó una huella significativa en el entorno laboral de la estación de servicio. Aportó a la construcción de una cultura organizacional más consciente, donde el bienestar de los colaboradores es entendido como un eje estratégico, humano y transformador.

### **Aportes significativos en lo social**

Desde el primer día de inmersión en la Estación de Servicio Primax, el proceso de sistematización del programa “Hábitos Saludables” se convirtió en una oportunidad única para comprender no solo las dinámicas laborales, sino también las realidades sociales que rodean a los colaboradores. A través de cada etapa —diagnóstico, planificación, implementación y evaluación— fue evidente que este programa trasciende lo puramente organizacional, generando un impacto significativo en el entorno social de los trabajadores, incluyendo sus espacios familiares y su vida cotidiana.

Las actividades desarrolladas, como las charlas sobre nutrición, manejo del estrés, pausas activas y estrategias de autocuidado, no solo fortalecieron la salud y el bienestar individual, sino que también sembraron conciencia sobre la necesidad de adoptar hábitos positivos que pueden ser replicados en el núcleo familiar. Muchos colaboradores expresaron su intención de llevar lo aprendido a sus hogares, compartiendo nuevas prácticas con sus hijos, parejas y seres cercanos, lo que demuestra el alcance comunitario del programa.

Además, la participación activa, el interés genuino y la apropiación de los contenidos reflejaron una transformación en la cultura interna de la estación, promoviendo relaciones laborales más solidarias, empáticas y cohesionadas. Las pausas activas, por ejemplo, se convirtieron en espacios no solo de movimiento físico, sino también de diálogo, integración y apoyo mutuo. Este tipo de iniciativas favorece la construcción de ambientes laborales más humanos, donde el bienestar no es una meta individual, sino una responsabilidad compartida.

La sistematización permitió visibilizar cómo el cuidado de la salud en el entorno laboral se proyecta en la vida personal de los colaboradores, mejorando su calidad de vida y reforzando sus vínculos sociales. Asimismo, evidenció que programas de este tipo pueden contribuir a reducir tensiones, mejorar la comunicación familiar y aumentar el sentido de responsabilidad hacia el autocuidado y el de sus seres queridos.

En definitiva, esta experiencia no solo me permitió fortalecer habilidades de intervención y adaptación, sino que reafirmó la idea de que cualquier transformación sostenible comienza en lo cotidiano, en lo cercano. Promover hábitos saludables en una estación de servicio no es solo una estrategia institucional, sino una apuesta directa por el bienestar integral de las personas, sus familias y su entorno social inmediato.

**Aportes significativos en lo económico o técnico (de aplicar en el caso de las ingenierías, tecnologías o administración, principalmente)**

La experiencia de liderar las actividades permitió profundizar en aspectos técnicos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). La necesidad de diseñar actividades efectivas, evaluar su impacto y documentar los procesos, brindó una comprensión más práctica de la implementación de programas de prevención. Asimismo, comprender la importancia vital de la asignación de recursos económicos y técnicos adecuados para la sostenibilidad y expansión de este tipo de programas. Esta visión estratégica, que considera la inversión en salud como un activo para la empresa, es un aprendizaje clave para mi desempeño futuro en cualquier organización.

Desde la perspectiva de la socialización de la experiencia, los aprendizajes fueron igualmente enriquecedores. Fomentar un entorno de comunicación abierta y efectiva fue crucial. Aprendí que compartir conocimientos no es solo impartir información, sino generar un diálogo donde todos los participantes se sientan valorados y escuchados. Ver cómo los colaboradores compartían sus propias experiencias y consejos entre sí fue un testimonio del impacto del programa. Esta interacción colaborativa no solo promovió prácticas saludables, sino que también fortaleció el sentido de comunidad y pertenencia dentro de la estación de servicio.

En síntesis, la sistematización del programa "Hábitos Saludables " ha sido mucho más que una opción de grado; ha sido una inmersión profunda en el mundo de la promoción de la salud laboral, dotándome de conocimientos, habilidades y una perspectiva humana invaluable como futuro profesional. Esta experiencia prepara para abordar con éxito los desafíos y

oportunidades en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo, contribuyendo activamente al bienestar de las personas en sus entornos laborales.

### **Principales aprendizajes en para el perfil profesional**

El desarrollo de este proceso de sistematización fue fundamental para la adquisición de una variedad de aprendizajes esenciales en el perfil profesional. Fortaleciendo conocimientos y habilidades prácticas en el dominio del SG-SST, lo que incluyó la organización de capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), la ejecución de inspecciones, la elaboración de sus correspondientes informes y el diseño de procedimientos y programas enfocados en la prevención. Se desarrolló una comunicación asertiva y adaptativa, lo que permitió interactuar de manera más efectiva con diversos públicos, desde la gerencia hasta el personal operativo, adaptando el lenguaje y el contenido a sus necesidades y contextos. Se Adquirió la experiencia en la práctica en la gestión de proyectos y equipos, aprendiendo a planificar, ejecutar y dar seguimiento a un programa, así como a coordinar con diferentes áreas y motivar a los participantes. La exposición a situaciones inesperadas y la necesidad de encontrar soluciones rápidas y efectivas en un entorno laboral real cultivaron la capacidad de análisis y e ingenio en la resolución de problemas en contexto real. Finalmente, la interacción con diferentes entornos laborales y perfiles de colaboradores enseñó generar adaptación a diversas dinámicas de trabajo, enriqueciendo adaptabilidad y versatilidad profesional

### **Aprendizajes abordados desde la perspectiva de la socialización de la experiencia.**

La sistematización del programa "Hábitos Saludables " para los colaboradores administrativos y operativos de la estación de servicio PRIMAX fue, pgenera una inmersión profunda en los aprendizajes derivados de la socialización de la experiencia. Descubrí que el

verdadero impacto no reside únicamente en la transmisión de información durante las charlas o pausas activas, sino en la capacidad de forjar un ambiente de comunicación abierta y efectiva, donde cada participante se siente valorado y escuchado. Las charlas fueron diseñadas para ser interactivas, fomentando la participación activa a través de preguntas, y el compartir de experiencias, lo que transformó cada sesión en un espacio de diálogo bidireccional. Las pausas activas, por su parte, trascendieron lo físico, convirtiéndose en momentos de camaradería y de intercambio informal de consejos sobre bienestar. Uno de los mayores descubrimientos fue observar cómo la socialización del conocimiento se convierte en una construcción colectiva; los colaboradores, con su invaluable experiencia de vida y laboral, aportaron perspectivas únicas que enriquecieron el programa, ofreciendo soluciones realistas para integrar hábitos saludables en su rutina diaria. Esta dinámica no solo rompió barreras iniciales de escepticismo, sino que generó una atmósfera de apoyo mutuo, donde el progreso de unos inspiraba a otros, creando una red informal de bienestar dentro de la estación de servicio. Esta experiencia me enseñó que el objetivo final es el empoderamiento: no se trata solo de enseñar, sino de dotar a las personas de las herramientas y la confianza para que sean ellas mismas quienes tomen las riendas de su salud. Al fomentar un diálogo constante, se les invitó a crear el programa, lo que les dio un sentido de pertenencia y los transformó en agentes de cambio activos, promoviendo hábitos saludables entre sus colegas y en sus hogares. Esta opción de grado me ha permitido comprender que la promoción de la salud es un esfuerzo colectivo que se nutre del diálogo, la empatía y la co-creación, preparándome para abordar futuros desafíos profesionales con una visión más inclusiva y humana

## **Conclusiones y recomendaciones**

La sistematización del programa de promoción de hábitos saludables desarrollado en la Estación de Servicio Primax permitió evidenciar avances significativos en el fortalecimiento de una cultura organizacional orientada al autocuidado, la salud y el bienestar integral del talento humano. A partir de un proceso estructurado que incluyó el diseño y aplicación de un instrumento diagnóstico, la interpretación de resultados, la formulación de un plan de intervención, la elaboración de material pedagógico y su posterior divulgación, se logró consolidar una experiencia exitosa de transformación en los comportamientos y actitudes de los colaboradores frente a su salud.

Los resultados obtenidos durante la implementación del programa reflejan una alta participación, apropiación y motivación por parte de los trabajadores, tanto del área operativa como administrativa, quienes encontraron en las estrategias propuestas herramientas prácticas y adaptadas a su realidad laboral. Las acciones pedagógicas, el enfoque participativo y la pertinencia del contenido contribuyeron no solo al mejoramiento de las condiciones individuales, sino también al fortalecimiento del trabajo en equipo, la comunicación interna y el sentido de pertenencia.

Además, el cumplimiento de los objetivos planteados en la sistematización demuestra la viabilidad técnica y operativa del programa, siempre que se mantenga el respaldo gerencial, se asegure el seguimiento continuo por parte de un equipo responsable y se integren las estrategias dentro del marco del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En este sentido, se concluye que el programa no solo es replicable en otros contextos similares, sino que constituye una práctica institucional ejemplar que posiciona a la organización como un agente comprometido con el desarrollo humano, la sostenibilidad laboral y la mejora

continua. Esta experiencia reafirma que invertir en la salud y el bienestar de los colaboradores no es solo una obligación ética, sino también una estrategia efectiva para elevar la productividad, la calidad del servicio y el clima organizacional dentro de la estación de servicio.

### **Recomendaciones.**

Para asegurar la continuidad y fortalecer los resultados alcanzados, se considera que el programa tiene un alto potencial de sostenibilidad a largo plazo. No obstante, su éxito futuro dependerá fundamentalmente del compromiso constante por parte de la gerencia y de la implementación permanente de acciones clave. Es recomendable establecer una figura o equipo responsable dentro de la Estación de Servicio de la Terminal de Transportes que asuma el liderazgo y la coordinación de las actividades del programa de manera continúa. Asimismo, es esencial garantizar una asignación presupuestal anual que cubra los recursos necesarios para la adquisición de materiales, la ejecución de eventos y, en caso de ser requerido, la contratación de profesionales especializados en temas de salud y bienestar. La comunicación interna juega un papel fundamental; por ello, es pertinente mantener canales activos como carteleras, correos institucionales o grupos de mensajería para recordar con regularidad la importancia de los hábitos saludables y compartir contenidos prácticos que fomenten su adopción. Igualmente, se sugiere mantener una programación variada que incluya charlas, talleres, desafíos y pausas activas, con el propósito de conservar el interés de los colaboradores y adaptarse a sus necesidades cambiantes. Promover la participación activa del personal es otro aspecto relevante, abriendo espacios para que los trabajadores propongan ideas, lideren iniciativas o compartan experiencias exitosas, lo cual fortalece el sentido de pertenencia y la corresponsabilidad. Es importante realizar evaluaciones periódicas, mediante encuestas de satisfacción o instrumentos

de seguimiento de hábitos, con el fin de medir el impacto del programa y efectuar los ajustes necesarios. Finalmente, se debe procurar que el bienestar se integre como un componente estructural de la cultura organizacional, consolidándose como un valor institucional que represente una inversión estratégica en el desarrollo del capital humano. La cultura de bienestar que ha comenzado a consolidarse no solo contribuye a mejorar el ambiente laboral, sino que también fortalece los vínculos de comunidad y el apoyo mutuo entre los colaboradores. Este enfoque cooperativo refuerza la cohesión interna y aporta significativamente al desarrollo y sostenibilidad de la Estación de Servicio de la Terminal de Transportes. Reconocer el bienestar del talento humano como un eje estratégico tendrá un impacto positivo en los niveles de productividad y en la satisfacción general de todos los miembros de la organización.

## Bibliografía

COLOMBIA, E. C. (s.f.). Función Pública. Obtenido de  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

Colombia, E. c. (s.f.). Obtenido de chrome-  
extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Li  
sts/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf

Escobar, C. D., & Rojas, D. H. V. (2022). Estilos de vida en millennials (milénicos). estudio en dos zonas gastronómicas de Cali (Colombia) 1. [Lifestyles in millennials. Study in two gastronomic areas of Cali (Colombia) Les modes de vie des millenials. Une étude dans deux zones gastronomiques de Cali - Colombie Estilos de vida em Millenials. Estudo em duas zonas gastronômicas de Cali, Colômbia.] Boletín De Antropología, 37(63), 186-208. doi:<https://doi.org/10.17533/udea.boan.v37n63a9>

Integral, C. E. (s.f.). Escuela de Salud Pública. Obtenido de chrome-  
extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://dsp.facmed.unam.mx/wp-  
content/uploads/2023/07/Prevencion.pdf

Muchotrigo, M. P. G. (2005). Estilos de vida saludables en un grupo de estudiantes de una universidad particular de la ciudad de Lima. *Liberabit*, 11, 75-82.

Retrieved from

Paredes, F. G., Ruiz Díaz, L., & González, N. (2018). Hábitos saludables y estado nutricional en el entorno laboral. *Revista chilena de nutrición*, 45(2), 119-127.

Primaria, P. A. (s.f.). Hábitos de alimentación y ejercicio físico en los adolescentes. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S113976322016000300003&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S113976322016000300003&script=sci_arttext&tlng=pt)

Pública, F. (14 de octubre de 2009). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37604>