



## **SISTEMATIZACIÓN DE PRACTICA ENTREGA 1 Y 2**

**Presentado por:**

Cristian Stiven Duran Zapata

**ID :451624**

**Docente:**

Álvaro Mauricio Salazar Calle

**NRC: 3196**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA**

**ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL**

**2019**

## Tabla de contenido

### **CAPITULO 1. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PRÁCTICA**

1. JUSTIFICACIÓN .....	5
2. OBJETIVOS .....	6
3. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA .....	7
3.1 Problemáticas observadas .....	10
3.2 Oportunidad de mejora .....	10
3.3 Rol desempeñado .....	11

### **CAPITULO 2. REFERENTE CONCEPTUAL**

4. ANTECEDENTES .....	12
4.1 Referente Teórico .....	21
4.2 Marco conceptual .....	24
4.3 Marco normativo .....	29

### **CAPITULO 3. ASPECTOS METODOLÓGICOS**

ASPECTOS METODOLÓGICOS .....	33
------------------------------	----

### **CAPITULO 4. RESULTADOS DE PRÁCTICA .....**

CONCLUSIONES .....	49
--------------------	----

## INTRODUCCIÓN

Las empresas e instituciones a nivel mundial enfrentan hoy en día retos trascendentales para el bienestar de sus empleados, extendiendo la ciencia de la salud a lo laboral, entes como la organización mundial de la salud, organización internacional del trabajo y secretarías de salud en cada país velan a diario por mejorar los procesos laborales, que ejercen la integralidad del empleado, es por esto que la seguridad y salud en el trabajo se convierte en una disciplina esencial para los empleados y utiliza herramientas teórico prácticas como la identificación de riesgos y peligros por medio de matrices con el objetivo de priorizar aquellas falencias o riesgos latentes a los que se encuentran expuestos los individuos, sobre la base de las consideraciones anteriores la promoción y prevención de la salud resulta ser más efectivo que la misma atención de aquellas enfermedades o accidentes de tipo laboral que se pudiesen presentar, en efecto generar y contar con programas de salud que contribuyan con la calidad de los empleados siempre tendrán un valor positivo en las organizaciones .

## **RESUMEN**

La presente sistematización pretende abordar aspectos en materia de seguridad y salud en el trabajo, ejercidos desde la resolución 0312 y el decreto 1072 que contemplan la identificación de la matriz de riesgos en los puestos de trabajo y la ejecución de programas y actividades en pro del bienestar laboral, apuntándole a la mitigación de riesgos laborales. después de las consideraciones anteriores es factible afirmar que las actividades y programas previamente mencionados disminuyen la prevalencia e incidencia de enfermedades y accidentes laborales, que a su vez permite que el trabajador tenga un desarrollo de vida mucho más placentero y armónico con su entorno.

Todas las acciones anteriormente mencionadas deben ser consignadas en información documentada que permita la fluidez de un ciclo PHVA.

## **PALABRAS CLAVE**

Seguridad y salud en el trabajo, programa de promoción y prevención para empleados, matriz de riesgos laborales, identificación de riesgos y peligros, salud, empleados, informes de salud, exámenes ocupacionales

**SISTEMATIZACIÓN DE ESTRUCTURA Y DESARROLLO DE PROGRAMA DE  
PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN PARA LOS EMPLEADOS DE LA INSTITUCIÓN  
UNIVERSITARIA PASCUAL BRAVO**

**1.JUSTIFICACIÓN**

A diario podemos observar que los accidentes y enfermedades laborales en las empresas e instituciones son multifactoriales, y entre estas características o variables es evidente que la falta de prevención y promoción en salud aumenta significativamente los mismos, es por ello que es importante y necesario desarrollar un programa de prevención y promoción en salud en la Institución Universitaria Pascual Bravo, y a su vez sistematizarlo para estandarizar y estructurar actividades en hábitos de vida saludable que contribuyan y generen un mejoramiento continuo en la calidad en salud de los empleados, contratistas y demás, priorizando el sistema desde la proactividad y por ende dando cumplimiento al decreto 1072 .

## **2. OBJETIVO**

Diseñar un programa físico y dinámico de Prevención y Promoción de hábitos y estilos de vida saludable en los empleados y contratistas de la Institución Universitaria Pascual Bravo a partir del 1 de febrero del 2019

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Contar con un programa sistemático que permita el desarrollo de un cronograma de actividades en prevención y promoción de la salud en la Institución Universitaria Pascual Bravo, procurando disminuir la tasa de accidentalidad y enfermedad laboral de los empleados y contratistas
- Proteger la seguridad y salud de los trabajadores por medio de un programa de salud que contenga acciones en medicina preventiva y promoción y prevención de la enfermedad.
- Documentar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, con un programa de prevención y promoción en salud, que permita el desarrollo de actividades y

estilos de vida saludable, para los empleados de la Institución Universitaria Pascual Bravo.

### **ALCANCE**

La presente sistematización del programa de prevención y promoción aplica para los empleados y contratistas de la Institución Universitaria Pascual Bravo.

## **3. INFORMACIÓN DE EMPRESA**

### **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PASCUAL BRAVO**

#### **MISIÓN**

Somos una Institución Universitaria líder en Educación Superior Tecnológica, comprometida socialmente con la formación de profesionales íntegros, con certificación de calidad en nuestros procesos y en busca de la excelencia académica, a través de modelos pedagógicos dinámicos que respondan a las necesidades de la región y del país.

## **VISIÓN**

En el 2020 seremos una institución pública de educación superior con acreditación de alta calidad institucional y de sus programas académicos, mediante la modernización, innovación y la incursión a nivel internacional, con un sistema de gestión integral certificado, con transparencia y responsabilidad social.

## **OBJETO SOCIAL**

- Formar profesionales integrales, de acuerdo con las exigencias del desarrollo de la región y del país.
- Preparar recurso humano, técnico, tecnológico y científico indispensable para el desarrollo socioeconómico del Municipio de Medellín, del Departamento de Antioquia, y del país y propender por la integración al proceso nacional de desarrollo preservando sus valores ambientales, culturales y sociales.
- Ampliar las oportunidades de ingreso a la Educación Superior, especialmente de las personas con mayores dificultades económicas.
- Adelantar programas que propicien la integración al sistema de Educación Superior de aspirantes provenientes de las zonas urbanas deprimidas, rurales y de grupos indígenas o afrodescendientes, marginados del desarrollo económico y social.

- Fomentar la investigación científica y tecnológica en el campo de las áreas del conocimiento propias de su actividad académica, de los recursos y necesidades del Municipio de Medellín, del Área Metropolitana, del Departamento de Antioquia y del país para identificar sus potencialidades y recursos y proponer medios científicos de explotación y conservación que permitan articularlos al desarrollo del país.
- Articular su actuación en todos los campos con la red de instituciones del Municipio de Medellín.
- Liderar el desarrollo científico, técnico, tecnológico, artístico, económico y político y ser paradigma ético en la región y en el país

### **CARACTERÍSTICAS Y ASPECTOS RELEVANTES**

La Institución adopta como sus principios generales los contenidos en el Título Primero de la Ley 30 de 1992, y los actos legales que la reformen o complementen y define en forma expresa otros concordantes con su misión:

- La Institución Universitaria Pascual Bravo orienta sus esfuerzos hacia la consolidación como centro de cultura, de ciencia y tecnología que por su naturaleza tiene una especial responsabilidad con la sociedad a la cual se debe; se compromete en la búsqueda de nuevos conocimientos y de las soluciones a los problemas de la sociedad, con alto sentido humanístico en el marco de una concepción universal.
- La Institución Universitaria Pascual Bravo se reconoce como espacio de controversia racional, regida por el respeto a las libertades de conciencia, opinión, información, enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra. Orientadas todas por las

exigencias de los criterios éticos que se traducen en una real convivencia universitaria y con una alta vocación de servicio orientada prioritariamente hacia los sectores más vulnerables de la sociedad.

### **3.1 PROBLEMÁTICAS OBSERVADAS**

Después concretar las actividades a realizar en la Institución Universitaria Pascual Bravo se identificaron necesidades en salud por medio de revisión de datos epidemiológicos, exámenes ocupacionales y registros de atención, posibilitando concluir que es necesario desarrollar temas de medicina preventiva en: nutrición, higiene postural, pausas activas, actividad física y deporte, y hábitos de vida saludable, disminuyendo así tasa de accidentes y enfermedades de tipo laboral.

### **3.2 OPORTUNIDADES DE MEJORA**

La práctica permitió identificar algunos aspectos de mejora en el área de SGSST, pues el personal no es suficiente para desarrollar el sistema, las matrices de riesgos y puestos de trabajo a evaluar e identificar sobre pasan la capacidad del recurso humano, se debe priorizar actividades, cronogramas para la ejecución de tareas y desarrollar un protocolo, formato para contar con nuevas oportunidades de personas practicantes, que posibilite parametrizar el rol del practicante, sin embargo durante la práctica se avanzó en procesos adicionales al programa de prevención y promoción en salud para empleados, como lo fue el desarrollo de 13 matrices de riesgos en puestos de trabajo, que apuntan al cumplimiento y ejecución del programa en SGSST

### **3.3 ROL DURANTE LA PRACTICA**

La práctica profesional fue desarrollada en la Institución Universitaria Pascual Bravo, lugar donde laboro actualmente, como tecnólogo en atención prehospitalaria en el departamento de Bienestar Universitario, allí brindo atención en caso de urgencia y emergencia, y realizo actividades encaminadas a la prevención y promoción de la salud, al contar con la asesoría de mi anterior tutor y el área de seguridad y salud en el trabajo se encontró que si bien desde dicha área se realizan actividades de prevención y promoción, no se contaba con un programa estandarizado, dinámico y documentado que permitiera el desarrollo cronológico de actividades y estilos de vida saludable, direccionado a empleados, pues si bien se realizan jornadas en salud desde Bienestar Universitario, donde el mayor grado de participación es por los estudiantes y una minoría por parte de los empleados.

## **Contextualización**

Si bien desde el departamento de Gestión humana / Seguridad y Salud en el Trabajo se vienen realizando actividades encaminadas a la prevención y promoción de la salud, solo existía un pequeño texto para empezar a crear el programa por parte de la líder pasada del área, es por esto que durante el acuerdo de practica se consideró necesario que se le diera continuidad a dicho programa que apunte a los requerimientos del decreto 1072 con toda su estructuración.

## **4. ANTECEDENTES**

- **Programa de salud para empleados de la Universidad de Antioquia**

### **Acerca del Programa de Salud**

*El Programa de Salud de la Universidad de Antioquia es una Entidad Administradora de Planes de Beneficios (EAPB) del Sistema Universitario de Seguridad Social, que aporta a la calidad de vida de sus afiliados y su grupo familiar, a través de un Modelo de Atención Primaria en Salud, fomentando la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad.*

## **Objetivos**

- Aumentar el número de afiliados
- Priorizar la atención de nuestros afiliados y colaboradores a través de todos los canales posibles de comunicación
- Incorporar en cada uno de nuestros procesos la sistematización y digitalización de la información
- Educación permanente a través de todos los medios al alcance a todos los afiliados y colaboradores sobre nuestras acciones realizadas
- Contratación vigente con las diferentes IPS para garantizar una red adecuada de prestación de servicios de salud.
- Impactar en forma positiva en el mejoramiento de la salud y la calidad de vida de los afiliados
- Promover hábitos saludables
- Realizar una óptima gestión del riesgo en salud
- Racionalidad de los gastos y gestión adecuada de sus ingresos.

**El Programa de Salud está adscrito a la Vicerrectoría Administrativa de la Universidad de Antioquia**

### **Funciones:**

1. Ofrecer a sus afiliados el Plan de Salud Universitario (Acuerdo Superior 363).
2. Administrar y controlar el Sistema de Información.

3. Realizar los reportes estadísticos para el cumplimiento de las normas legales.
4. Administrar los ingresos y gastos acorde con la Ley y con las normas del sistema.
5. Desarrollar y mantener el Sistema de Garantía de la Calidad en los Servicios de Salud.

### **Junta Administradora**

#### **Conformación**

1. El Rector, quien asistirá cuando lo considere pertinente; el Vicerrector Administrativo será su delegado y presidirá la Junta en ausencia del Rector.
2. Un decano del área de la salud, nombrado por el Consejo Superior Universitario por un período de 2 años.
3. Un representante de los afiliados pensionados, o su suplente, elegidos por ellos mediante votación universales y secreta, por un período de 2 años.
4. Un Representante de los afiliados vinculados laboralmente con la Institución, o su suplente, elegidos por ellos mediante votación universal y secreta, por un período de 2 años.

El director del Programa de Salud, quien asistirá con voz, pero sin voto, y hará las veces de secretario de

#### **Modelo de atención**

*El modelo de atención busca pautar los lineamientos conceptuales, técnicos y metodológicos del Programa de Salud de la Universidad de Antioquia, con el fin de permitir la identificación y priorización de los problemas en los que se cuente con población afiliada, y enfocar la gestión*

*del riesgo de sus afiliados en el marco de coordinación intersectorial y transitoria establecido por el Plan Decenal de Salud Pública PDSP 2012-2021 y el cumplimiento del MIAS.*

El Ministerio de Salud y Protección Social –MSPS definió la Política de Atención Integral en Salud reglamentada en la Resolución 429 de 2016 dirigida a los integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud - SGSSS y de las demás entidades que tengan a su cargo acciones en salud, en el marco de sus competencias y funciones, como es el caso de las Entidades Administradoras de Planes de Beneficio – EAPB.

Con el fin de empezar a sincronizar la puesta en marcha de la Política Pública en la formulación de los diferentes planes, entre ellos el Plan de Salud Territorial y los Planes Operativos Anuales y de Inversión establecidos en la Resolución 1536 de 2015 (Planeación Integral para la Salud), se hace necesario que el Programa de Salud de la Universidad de Antioquia como actor del SGSSS cuente con los insumos fundamentales para la construcción de dichos planes como lo es la caracterización de la población afiliada a esta Entidad Administradora de Planes de Beneficios del Régimen Especial.

Por ello, se adoptó la primera guía conceptual y metodológica diseñada por la Dirección de Epidemiología y Demografía del Ministerio de Salud y Protección Social –MSPS; para la caracterización de la población afiliada como instrumento orientador para el desarrollo del proceso de la caracterización a la vez que facilita la comprensión y su hacer mediante el uso de instructivos y anexos que complementan la guía.

- **Programas de la Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo: El caso de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá**

#### PROBLEMÁTICA DE OBJETO DE ESTUDIO

La salud laboral de los trabajadores, por las mismas fuerzas de cambio que prevalecen en el contexto socio-económico nacional y mundial, ha tenido cambios importantes. Dentro de estas fuerzas se reconoce que la flexibilización en la contratación, los factores demográficos, los cambios en las organizaciones, la diferenciación en términos de género, la estructura y el ciclo de vida de las empresas y el progreso tecnológico, son algunas de las cuestiones cruciales que pueden generar nuevos peligros.

El sector educación tiene la misión de promover y garantizar el acceso y la permanencia en el servicio educativo, así como la calidad y pertinencia en sus distintas formas, niveles y modalidades, con el propósito democrático de formar individuos capaces de vivir productiva, creativa y responsablemente en comunidad. A su vez, debe asumir acciones de planificación,

organización e intervención bajo la actuación de una empresa para mejorar los procesos y la calidad, con el reto de adoptar una posición importante en el bienestar y cuidado integral de los estudiantes, docentes y administrativos que hacen parte de la comunidad educativa.

El sector educativo se ve impactado en la actualidad por la incorporación de las nuevas tecnologías, la pérdida de valores, la problemática social, las dificultades derivadas de la violencia y la inmigración, la diversidad en el aula y los constantes cambios curriculares. Estos factores han llevado a los trabajadores del sector educativo a realizar un gran esfuerzo para adaptarse a los cambios, los cuales implican estrés e incluso un impacto directo sobre la salud y el bienestar físico y mental. Los esfuerzos de adaptación a los que se ven sometidos los trabajadores del sector educativo se evidencian por las condiciones en que laboran, las cuales pueden traer consecuencias para su seguridad y su salud, pues la elección de los equipos, la determinación y adecuación de condiciones y su respectiva incorporación traen consigo peligros que comprometen el buen desarrollo y el bienestar de quienes se convierten en sus colaboradores. Es así como este sector productivo adquiere responsabilidades directas en la organización de las actividades de protección de la salud y prevención de los peligros potenciales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

### **Objetivo general**

Ofrecer orientaciones para el diseño de una propuesta que fortalezca los Programas de Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo dirigidos a los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Colombia a través de un modelo de intervención sistemática y participativa, desarrollada conceptualmente desde el modelo de entornos saludables de la OPS.

### **Objetivos específicos**

1. Teorizar los pasos a desarrollar conforme el modelo teórico de base: *Modelo de entornos saludables de la OPS*.
2. Plantear actividades orientadoras para cada uno de los pasos del modelo, teniendo en cuenta la evaluación previamente realizada, que favorezca la participación de los trabajadores.

### **Diseño metodológico**

#### **Tipo de estudio**

Este proyecto corresponde a un estudio descriptivo de corte transversal y de tipo estudio de caso. Se definió como *Caso* la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá. El *Universo* lo constituye los trabajadores administrativos que son beneficiarios de los programas de promoción de la salud, cuyo total se estima en 1.046 trabajadores.

Antes de avanzar en la metodología que seguirá este estudio, es importante aclarar lo que significa el diseño de *Estudios de caso*. Al respecto, Hernández Sampieri en 2006 recoge y presenta algunas definiciones, así:

Estudios que al utilizar los procesos de investigación cuantitativa, cualitativa o mixta analizan profundamente una unidad para responder a un planteamiento del problema, probar una hipótesis y desarrollar una teoría.

## **Conclusiones y Recomendaciones**

Los cambios en el mundo laboral han traído como consecuencia ajustes en las condiciones de trabajo, las cuales han impactado a todo tipo de instituciones que tienen la responsabilidad de ajustarse, autoevaluarse y mejorar sus procesos de salud y seguridad en el trabajo, garantizando siempre el bienestar de sus trabajadores.

Este proyecto buscó describir los programas de PSLT, (Promoción de la salud en lugares de trabajo) teniendo en cuenta dos miradas, la primera, desde el equipo de trabajo (*Grupo de Salud Ocupacional*) quienes, a través de su recurso humano, el presupuesto y la logística con los que cuentan, diseñan, ejecutan y miden sus programas de promoción y prevención. La segunda, desde *los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá*, quienes participan o no de los programas y quienes en este proyecto tuvieron la oportunidad de evidenciarlo, mostrando su nivel de participación, el tipo de actividades en que les gustaba hacerlo, la forma como hasta ahora lo hacían y las capacidades que tienen para aportar y participar en el futuro.

Este proyecto, con respecto al primer objetivo específico que obedeció a la caracterización sociodemográfica y de participación de los trabajadores, identificó que entre lo relevante, el 69% de la población superaba los 40 años de edad, detalle que es indispensable tener en cuenta en el momento de plantear y diseñar programas de promoción de la salud, bajo el reto de cumplir

estrictamente con las necesidades a las que a esta edad se está expuesto en torno a las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida.

- **Nivel de actividad física en los trabajadores de una Dirección Regional de Salud de Lima, Perú**

**Objetivo** Determinar la prevalencia de la actividad física en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud (DIRESA) y describir el estado nutricional y antecedentes de enfermedades no transmisibles.

**Material y Método** El estudio fue observacional y transversal; se realizó entre agosto y noviembre 2012. La población de estudio fue 172 trabajadores de la salud de la DIRESA, según criterios de inclusión y aceptación para participar. Se excluyeron a trabajadores con algún tipo de limitación física para hacer ejercicio. El nivel de actividad física se determinó mediante el instrumento IPAQ que mide la actividad física en dominios: laboral, doméstico, transporte y tiempo libre. Los datos se procesaron en SPSS-19. El estado nutricional fue evaluado a través del Índice de Masa Corporal según clasificación de la OMS.

**Resultados** El 88,0 % de los trabajadores de la DIRESA tuvieron bajo nivel de actividad física y un 64,0 % exceso de peso. Entre las enfermedades no transmisibles referidas por los trabajadores, se encontró que 4,7 % tuvieron diabetes, 15,6 % hipertensión arterial, 32,6 % de dislipidemia y 15,0 % fumaba.

**Conclusiones** Los trabajadores de la DIRESA tienen alta prevalencia de inactividad física y exceso de peso por lo que es recomendable implementar políticas saludables que contribuyan a mejorar su estado de salud

#### **4.1 REFERENTE TEÓRICO**

La promoción de la salud, según la Carta de Ottawa, consiste en proporcionar a los pueblos los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre ella. El concepto de prevención de la enfermedad, por su parte, se utiliza para designar las estrategias tendientes a reducir los factores de riesgo de enfermedades específicas, o bien para reforzar factores personales que disminuyan la susceptibilidad a sufrirlas. Ambas estrategias pretenden generar reflexión para la acción, concretada por medio de hábitos y estilos de vida que se espera sean adquiridos por las personas para que contribuyan al cuidado de su salud

De acuerdo con lo planteado por Laevell y Clark en 1965, las intervenciones de promoción y prevención tienen como fin evitar el desarrollo de la historia natural y social de las enfermedades, por medio de intervenciones primarias, secundarias o terciarias (3). Se considera, además, que estas intervenciones son cada vez más necesarias, dada la transición epidemiológica a enfermedades crónicas no transmisibles (4) y el comportamiento de enfermedades infecciosas que se conservan en los países en vía de desarrollo, todas ellas ligadas de manera importante a hábitos inadecuados que favorecen su ocurrencia, lo que no significa que no existan otros riesgos o factores asociados a su ocurrencia. (Barrientos-Gómez JG, 2015)

La organización mundial de salud responde a la pregunta “¿Que es la promoción de la salud en el lugar de trabajo?” afirmando lo siguiente:

La PSLT ( Promoción de la salud en lugares de trabajo )incluye la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles, a aumentar el control sobre su salud y a mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países. (Who, 2000)

El ministerio de salud adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013 – 2021 del Ministerio del Trabajo (2014), brinda respuesta a las necesidades reales de la población trabajadora colombiana, en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos laborales, con un Sistema General de Riesgos Laborales renovado, con miras a fomentar una cultura preventiva en todos los niveles, que finalmente se refleja en el bienestar y calidad de vida de los trabajadores. (Minsalud, 2018)

La Ley 9 de 1979 fue la primera aproximación real del gobierno a la protección de la salud del trabajador, en especial su artículo 81 que señala que “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el gobierno y los particulares” 3. A partir de esta nueva concepción, se han producido importantes cambios, no sólo a nivel teórico-legal, sino en el comportamiento de empresas y trabajadores, los cuales se

ven reflejados en acciones más consecuentes con el objetivo de lograr una mejor calidad de vida para la población trabajadora de Colombia. (César G. Lizarazo, 2010)

El entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores, pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. (Sara Barrios Casas, 2006)

Para la OMS y la OPS (1), la promoción de la salud en el lugar de trabajo incluye la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles a aumentar el control sobre su salud y a mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países. El lugar de trabajo puede ser cualquier entorno en el cual la gente trabaja, incluidos el hogar y la calle. La promoción de la salud en el lugar de trabajo convoca la participación de trabajadores, empleadores y otros actores sociales interesados en la puesta en práctica de iniciativas acordadas en forma conjunta para la salud y el bienestar de la fuerza laboral. (Sara Barrios Casas, 2006)

la salud laboral cuenta con diferentes tipos de intervenciones, que son complementarias. En primer lugar, las actividades de prevención de riesgos laborales, que incluyen actuaciones sobre

las condiciones de trabajo estructurales (edificios, máquinas, herramientas, etc.), ambientales (climáticas, contaminantes, etc.), ergonómicas (movimientos, cargas, etc.) y psicosociales (demandas, control, apoyo, etc.). En segundo lugar, las actividades de carácter asistencial, que incluyen el diagnóstico, el tratamiento y la rehabilitación de lesiones, enfermedades e incapacidades. Finalmente, las actividades de promoción de la salud en el lugar de trabajo, cuyo objetivo es desarrollar medidas organizativas e individuales que den capacidad a las personas que trabajan en el cuidado de su salud, para lo cual la participación de estas es una condición necesaria (Sanitaria, 2018)

## **4.2 MARCO CONCEPTUAL**

Antes de contextualizar la prevención y promoción de la salud laboral es importante mencionar que dichos conceptos son funcionales en la medida que los mismos trabajan conjuntamente, creando sinergia y armonización para los trabajadores

**Accidentes de trabajo :** La OIT define el accidente de trabajo como el suceso ocurrido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, que causa: A. lesiones profesionales mortales; B. lesiones profesionales no mortales. (OIT, s.f.)

## **Bienestar:**

En este sentido es relevante magnificar y definir el concepto de bienestar como lo hace Diener y Smith “una amplia categoría de fenómenos que incluye las respuestas emocionales de las personas, la satisfacción con los dominios, y los juicios globales sobre la satisfacción con la vida” (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999, p. 277).

## **Calidad de vida**

Calidad de Vida Relacionada con la Salud es, pues, el aspecto de la calidad de vida que se refiere específicamente a la salud de la persona y se usa para designar los resultados concretos de la evaluación clínica y la toma de decisiones terapéuticas. (Juan Antonio Fernández-López (1), 2010)

## **Condiciones del trabajo:**

Las condiciones de trabajo son aquellos factores tales como la organización, el contenido y el tiempo de trabajo, la remuneración, la ergonomía [12], la tecnología involucrada, la gestión de la fuerza de trabajo, los servicios sociales y asistenciales y, también, la participación de los trabajadores. Por su parte, el medio ambiente de trabajo señala el lugar donde se lleva a cabo la actividad y permite clasificar los riesgos según su naturaleza (Giraudó, Neffa, 1990).

### **Enfermedad laboral:**

Para la OIT ( Organización internacional del trabajo ), es toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulten de la actividad laboral. (OIT, Enfermedad profesional , 2009)

**Prevención primaria:** todas las acciones para eliminar, aislar, sustituir y proteger al trabajador, intentando que el peligro no se convierta en un riesgo. También se incluye en esta categoría todo lo que se haga en el medio ambiente para que, por ejemplo, los trabajadores dispongan de agua potable e instalaciones sanitarias. (WHO, 2011)

**Prevención secundaria:** las acciones de control de la salud de los trabajadores para hacer una detección temprana de los posibles daños a la salud. Por ejemplo, en la Argentina están establecidos en la Resolución SRT 37/2010[18] los exámenes médicos periódicos (WHO, 2011)

**Prevención terciaria** : : cuando un trabajador sufre un deterioro en su salud, ya sea por un accidente, accidente in itinere o enfermedad laboral, se lo debe curar y rehabilitar. (WHO, 2011)

### **Promoción de la salud:**

La promoción de la salud es definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como "el proceso que permite a las personas incrementar el control sobre su salud". Este concepto se pone en práctica usando enfoques participativos; los individuos, las organizaciones, las comunidades y las instituciones colaboran para crear condiciones que garanticen la salud y el bienestar para todos. (OPS, s.f.)

### **Salud:**

La organización mundial de la salud define la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (OMS, 1948)

### **Salud mental:**

La salud mental se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad (WHO, 2013)

### **Salud ocupacional:**

Según la OIT y la OMS, la salud ocupacional es "la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo"1. Si bien la definición de salud ocupacional varía en gran manera, las condiciones y el ambiente de trabajo son factores muy conocidos que contribuyen a la salud. (PAHO, s.f.)

### **4.3. MARCO LEGAL**

<b>LEY, DECRETO , RESOLUCIÓN</b>	<b>CONTEXTO DE LA NORMA</b>	<b>INTERPRETACIÓN NORMATIVA EN</b>
Anexo resolución 429 del 2019	Atención integral en salud y modelo integral de atención en salud: Fortalecimiento del Recurso Humano en Salud - RHS: Para el fortalecimiento del RHS se deben implementar acciones en cuatro ejes, a saber, la	El recurso humano es salud, debe ser transversal a todas las poblaciones, grupos y sectores, en este sentido lo que permita dicho anexo es generar integralidad en la sociedad, incluyendo y

	<p>formación, la armonización con el esquema de cuidado integral y provisión de servicios, el fortalecimiento del responsable de la planeación y gestión territorial en salud, y el mejoramiento de condiciones laborales. Estos ejes deben articularse en los planes territoriales de salud para generar impacto real en la población.</p>	<p>mejorando las condiciones y factores laborales</p>
<p>Resolución 0312 del 2019</p>	<p>CAPÍTULO II</p>	<p>Las empresas que cuenten de 11 a 50 trabajadores deberán desarrollar actividades de medicina del trabajo previniendo y mitigando las enfermedades previamente diagnosticadas en los perfiles epidemiológicos con los cuales cuentan, se</p>

	<p>Estándares mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II o III</p> <p><b>ART. 9°—Estándares Mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores. Las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores y las unidades de producción agropecuaria de once (11) a cincuenta (50) trabajadores permanentes clasificadas con riesgo I, II o III deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores:</b></p> <p>Desarrollar las actividades de medicina del trabajo, prevención y promoción de la</p>	<p>deben implementar acciones que mitiguen y controlen enfermedades en campos de nutrición, ergonomía, deporte y demás</p>
--	---	--

	<p>salud de conformidad con las prioridades identificadas en el diagnóstico de condiciones de salud y con los peligros/riesgos prioritarios.</p>	
<p>Decreto 1072 Artículo 2.2.4.2.2.15. Obligaciones del contratante.</p>	<p>El contratante debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes:</p> <p>Numeral 3. Realizar actividades de prevención y promoción</p> <p>Numeral 4 .Participar en las actividades de Prevención y Promoción organizadas por los contratantes, los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigías Ocupacionales o la Administradora de Riesgos Laborales</p>	<p>Las empresas contantes están en obligación de generar acciones que mejoren y apunten a la calidad de vida de los trabajadores y a su vez a participar de las mismas, dicho decreto y su artículo apuntan al bienestar laboral</p>

<p>Ley 1562 del 11 de julio del 2012</p>	<p>POR LA CUAL SE MODIFICA EL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL" Artículo 1°. Definiciones: Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.</p>	
--	--	--

## **5.ASPECTO METODOLÓGICO DE PRÁCTICA**

Para el desarrollo de la práctica profesional se contó con el apoyo del docente y asesor de práctica, Alejandro Valencia Ortiz, quien recomendó algunas opciones para ejecutar la misma, posteriormente se tuvo reunión con la Coordinadora del área de seguridad y salud en el trabajo, el director de talento humano y el asesor encargado, donde se identificaron dos (2) necesidades en el área: la documentación y mejoramiento del programa de promoción y prevención en salud para empleados y la realización de algunas de las matrices de riesgos y peligros .

La ejecución y documentación del programa de promoción y prevención en salud para empleados, se empezó a realizar desde un archivo básico que anteriormente se tenía, luego fue necesario tomar otros instrumentos que permitían identificar necesidades que presentan los empleados en materia de salud, como lo son los registros de atención prehospitalaria ( Ilustración 1) en los cuales se documentó en Excel, con el fin de obtener información clasificada como : Motivo de consulta en docentes, empleados y contratistas, y de esta manera obtener la prevalencia e incidencia .( Ilustración 2)

Por otro lado, se solicitó a la coordinadora de seguridad y salud en el trabajo los anteriores informes de condiciones de salud (Ilustración 3), medicina preventiva del trabajo realizados en el año 2018 y el informe epidemiológico 2017 y 2018 , (Ilustración 4), para así analizar dicha información y documentar en el programa recomendaciones de medicina preventiva y datos

estadísticos que no se habían tenido que apuntaban a las necesidades que se debían trabajar , tales como : realización de talleres de ergonomía, talleres de nutrición y alimentación saludable , higiene postural, actividad física y deporte en los empleados, que son necesarios a la hora de crear actividades y hábitos de vida saludable en la institución o que por algún motivo no se priorizaron anteriormente para la población específica .

Desde Bienestar Universitario /área de salud se oferta la semana de la salud para toda la población, antes, durante y después de la semana, se focalizaron actividades direccionadas para empleados que apuntaron a las necesidades anteriormente mencionadas.

Por otra parte, para realizar las matrices de riesgos en los puestos de trabajo asignados, el área de seguridad y salud en el trabajo, realizo un cronograma para visitar los departamentos a evaluar, luego se recibió el procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y elaboración de riesgos y determinación de controles( Ilustración 5), se procedió a revisar dicho procedimiento y se realizó la primera visita en compañía de una profesional del área, sin embargo la asesoría y explicación para desarrollar la actividad fue muy sutil, lo que hizo necesario analizar con mucha más profundidad el procedimiento y fue necesario remitirnos a la GTC 45 (Guía técnica colombiana ), que brinda los lineamientos para finalmente diligenciar los formatos,

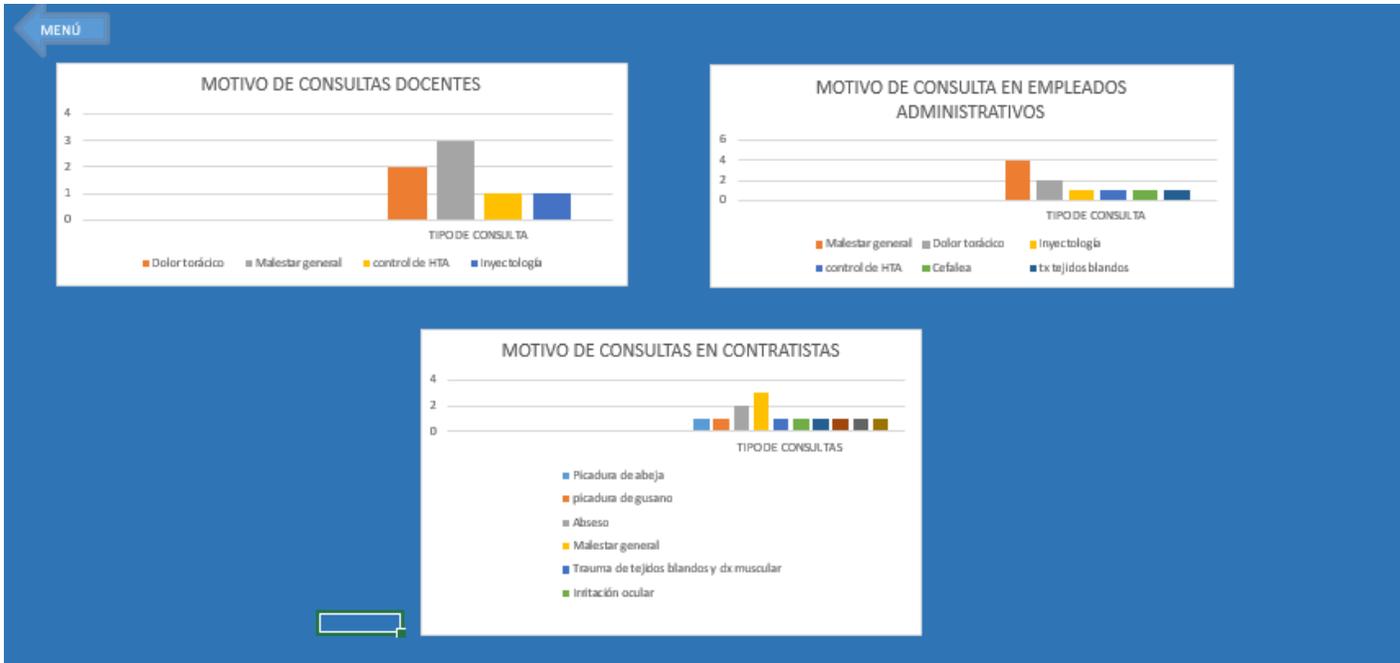
En muchas ocasiones se modificaron los formatos pues se presentó cambio de coordinadora en el área de SST, en consiguiente, la revisión de la GTC 45 permitió hacer algunas sugerencias para el desarrollo de la matriz con el fin de simplificar los formatos y adecuarlos a las verdaderas necesidades, desde el área se aceptaron las sugerencias y luego se modificó y se montó el formato con el cual se trabaja hoy en día.

La metodología anteriormente señalada le permitió al área de seguridad y salud en el trabajo, contar con un programa sistémico de promoción y prevención en salud de los empleados de la Institución Universitaria Pascual Bravo, y a su vez el desarrollo de las matrices de riesgos y peligros realizadas, dan cuenta de la gestión operacional con el motivo de dar cumplimiento a la resolución 0312 de 2019 y el decreto 1072 de 2015.

*Ilustración 1 Formato de Atención prehospitalaria*

MES	FECHA	NOMBRE	DOCUMENTO	PROGRAMA O DEPENDENCIA	FACULTAD	PROGRAMA	MOTIVO DE CONSULTA	TIPO DE ATENCIÓN	ÁREA PROTEGIDA	HORA
(Si es estudiante o SINERGIA)										
1	Enero	15/01/2019	Gabriel Hernandez J	71589312	Laboratorista Quimico		Trauma ocular		No	
2	Enero	18/01/2019	Lina Jimenez	44003468	Vicerectoria		Malestar general		No	
3	Enero	21/01/2019	Luciola Margarita Aguirre	43053519	Servicios Generales		Picadura gusano		No	
4	Enero	21/01/2019	Lina Jimenez	44003368	Vicerectoria		Inyectologia		No	
5	Enero	23/01/2019	Ricardo Pelli Montoya	32670750	Darfores		Dolor en Torax		No	

*Ilustración 2 Documentación del programa de Promoción y prevención en salud*



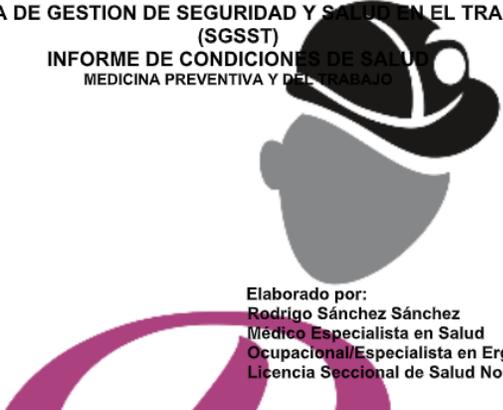
*Ilustración 3 Informe condiciones de salud*



INFORME DE CONDICIONES DE SALUD / versión 1

**INSTITUCION UNIVERSITARIA PASCUAL BRAVO**

**SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST)**  
**INFORME DE CONDICIONES DE SALUD**  
**MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO**



Elaborado por:  
**Rodrigo Sánchez Sánchez**  
Médico Especialista en Salud  
Ocupacional/Especialista en Ergonomía  
Licencia Seccional de Salud No. 033036

*Ilustración 4 informe epidemiológico*



**INFORME EPIDEMIOLÓGICO**

**INSTITUCION UNIVERSITARIA PASCUAL BRAVO**  
**MEDELLÍN (ANT)**

**SISTEMA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**  
**EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES**

**ELABORADO POR:**

**NORA LIGIA PUERTA G**  
**MD.ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL**  
**MEDICO LABORAL CENTROLAB I.P.S**

*Ilustración 5 Procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y elaboración de riesgos y determinación de controles*

 <b>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PASCUAL BRAVO</b> <small>Granada, Venezuela</small>	Código: GTH-PR-25
<b>PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACION Y VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES</b>	Versión: 001
	Página 1 de 25

**1. OBJETIVO:**

Definir las directrices para la identificación de peligros, la evaluación, valoración y clasificación de los riesgos y medidas de control a implementar en los diferentes procesos de la Institución Universitaria Pascual Bravo.

**2. ALCANCE:**

Inicia desde la identificación de los peligros hasta la formulación de las medidas de control necesarias para mitigar el riesgo.

**3. RESPONSABLE**

La alta dirección con la participación y compromiso de todos los niveles de la Institución Universitaria Pascual Bravo.

**4. DEFINICIONES**

**4.1. Accidente de trabajo:** todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

*Ilustración 6 GTC 45 (Guía técnica colombiana )*

**GUÍA TÉCNICA  
COLOMBIANA**

**GTC  
45**

2010-12-15

---

**GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS  
PELIGROS Y LA VALORACIÓN DE LOS RIESGOS  
EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**



E: GUIDANCE FOR HAZARD IDENTIFICATION AND  
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY RISK ASSESSMENT

---

CORRESPONDENCIA:

---

DESCRIPTORES: seguridad ocupacional; riesgo; riesgo  
laboral; prevención de accidentes;  
seguridad laboral; salud ocupacional.

---

## 6 . INTERPRETACIÓN CRÍTICA DE LA PRÁCTICA

Uno de los procesos de desarrollo más importantes y congruentes durante la etapa universitaria, es la práctica, pues esta misma permite ejecutar y realizar actividades que ponen a prueba el conocimiento del estudiante, y a su vez posibilita optimizar y generar nuevas competencias profesionales.

Para desempeñar la práctica en la Institución Universitaria Pascual Bravo, fue necesario contar con el aval de 2 líderes de proceso, la dirección de Bienestar Universitaria y el Director de Gestión de talento humano, este último está a cargo del área de seguridad y salud en el trabajo, si bien la Corporación Universitaria Minuto de dios cuenta con una estructura y directriz parametrizada para desarrollar la práctica profesional, fue necesario dar a entender los motivos y modalidades en los que se podía ejecutar el proceso en la Institución por medio de una estudiante que realizó su práctica en años pasados, ya que los formatos y requerimientos con los que Uniminuto cuenta no eran lo suficientemente “claros” para el director de Gestión de talento humano, esto hizo necesario llamar a la última practicante del área para ponerla como ejemplo y empezar con la apertura de práctica.

Trabajar como tecnólogo en atención prehospitalaria durante 5 años en la Institución Universitaria Pascual Bravo, brindando el servicio de atención en caso de urgencias y emergencias, y a su vez implementado actividades de promoción y prevención para la población en general, permite que cada día se tenga una visión más clara de las necesidades y fortalezas en materia de salud laboral, es por esto que para el inicio de la práctica era importante justificar y argumentar la pertinencia de la ejecución de un programa de promoción y prevención de salud

laboral para los empleados de la institución,, pues el asesor de practica encargado ya contaba con 4 líneas o temas a desarrollar durante la práctica.

En la apertura de práctica se contó con la asistencia de asesor de práctica, director de gestión de talento humano, líder de seguridad y salud en el trabajo y practicante, allí se abordaron varios puntos de vista de las necesidades tanto del estudiante a desarrollar durante la practica como de la Institución en materia de seguridad y salud en el trabajo, donde finalmente se concluyó que una de las necesidades del sistema de gestión integral era el diseño e implantación de un programa de promoción y salud para los empleados, ya que si bien se tenía algo, esto no estaba bien estructurado y era importante ejecutarlo para dar cumplimiento a la resolución 0312, (resolución que previamente se evaluó con un sistema que brindo el asesor ), y en adición la participación por parte de los empleados, contratista y docentes en las jornadas en salud era muy baja. Por otro lado, la líder de seguridad y salud en el trabajo propuso que el practicante realizara algunas de las matrices de riesgo pendientes, teniendo en cuenta que esta actividad permite la documentación del sistema de gestión y fortalece las competencias del practicante en salud ocupacional, de acuerdo a lo anterior esas fueron las actividades establecidas a desarrollar.

Para empezar a ejecutar la práctica se tuvieron varios contratiempos por que la líder de seguridad y salud en el trabajo, generalmente estaba ocupada o cuando se tenía una reunión debía de salir a un compromiso, sin embargo finalmente se pudo realizar una reunión donde se asignaron 13 matrices de riesgos a identificar y un programa de promoción y salud para empleados que apenas estaba en sus comienzos, no obstante durante la práctica se tenían muchas expectativas de adquirir otros conocimientos , pues el sistema de gestión en las empresas es bastante amplio, pero incluso el mismo inicio de la práctica fue difícil, porque en efecto no se contó con un acompañamiento por parte de la líder para la primera visita en campo, solo se

brindó el procedimiento para desarrollar la matriz y una que otra indicación, a pesar de que se habían programado las visitas en el calendar, esta situación exige al practicante si o si, tener iniciativa por lo que se decide apropiarse del tema y leer el procedimiento para la identificación de riesgos y peligros, repasar más detalladamente la norma GTC 45 y contactar las personas que recibiría la visita.

Después de efectuada la primera visita y revisa por la líder, se desarrolla la practica con un poco más fluidez, pero con una sensación de vacío de “se pudiera estar aprovechando mucho más el conocimiento de las personas que ya tienen la experiencia “, cabe resaltar la importancia de que el practicante haya tenido experiencia laboral en el sector minero, pues gracias a esto se recobraron conocimiento y autonomía para desempeñar las tareas asignadas.

Respecto a la ejecución y diseño del programa de promoción y prevención en salud para los empleados, se tomaron algunas herramientas como: registros de atención prehospitolaria, registros de asistencia a jornadas de salud, y al tiempo se solicitó al área de seguridad y salud en el trabajo informes epidemiológicos, condiciones de salud y datos estadísticos de ausentismo laboral, para así contener y sistematizar la información en un programa dinámico,

Durante la práctica se presentó la renuncia de la líder de seguridad y salud en el trabajo, lo que con llevo a que la misma fuera algo más difícil pues no se tuvo mucha asesoría al respecto, pero era necesario continuar desarrollando las actividades, por ello algunas matrices y el programa de promoción y prevención de salud para empleados fue entregado al director de gestión de talento humano. Posteriormente se planea una revisión de los entregables y se revisa los componentes del programa, la pertinencia del mismo y las propuestas de actividades

adicionales que se podrían desarrollar en los exámenes ocupacionales, pues estos se hacen en la misma Institución.

A pesar del poco acompañamiento durante el desarrollo de práctica se pudieron tener buenos resultados al momento de calificar y validar el programa de promoción y prevención para empleados, no obstante, aún faltaba claridad de cómo se continuarían desarrollando las matrices de riesgos y peligros, pues en ese momento ya no se contaba con un líder específico para la actividad, y aun había muchas dudas en todo el equipo, pues los formatos eran muy dispendiosos y unos se parecían a otros. Esto ocasiono un retraso en el desarrollo de las actividades propuestas, pero el director de gestión de talento humano dice que en cuanto se contratara el nuevo líder se revisarían las acciones ya realizadas para retroalimentar las mismas.

Trascurridos 2 meses llega la nueva líder de seguridad y salud en el trabajo, y nuevamente se reprograman las visitas en campo para socializar y sensibilizar los empleados de la importancia de incluir a los mismos en la identificación de riesgos y peligros, pues estos hacen parte del sistema y quien mejor que ellos para saber a qué están expuestos. Al revisar los formatos con los que anteriormente se trabajan, la nueva líder toma la decisión de simplificar los mismos y hacerlos más prácticos, acción que beneficia al sistema y permite la priorizan, sin embargo al revisar la nueva matriz con todo el equipo, hay diferentes opiniones y dudas en el equipo, confusión y discordancia para establecer el formato y simplificarlo, por lo que la líder le pide al practicante que desde su experiencia y algunas propuestas que anteriormente había recomendado, genere un modelo de cómo se podría simplificar y adecuar el formato para que el mismo se tomara como ejemplo y cada profesional o tecnólogo continuara alimentándolo. En este sentido se revisa el formato, se identifican que muchos de los riesgos en los laboratorios son iguales por lo que se adjunta una nueva columna con la especificación del lugar que permite la optimización

de la identificación y una sistematización no reiterativa, si no dinámica, se presentó la propuesta a la nueva líder y la misma fue aprobada y compartida con el resto del equipo.

El desarrollar la practica en la Institución Universitaria Pascual Bravo faculto documentar y alimentar mucho más el sistema de gestión, que es transversal a todos los procesos de la organización, en total se realizaron 13 matrices de riesgos equivalentes al 30% del total que se deben ejecutar para el año 2019, y adicional se diseñó e implemento el programa de seguridad y salud en el trabajo que da cumplimiento a uno de los estándares mínimos en seguridad y salud en el trabajo, en síntesis las actividades propuestas para la práctica se pudieron efectuar, aportando al sistema .

Realmente se tenían muchas expectativas en la práctica profesional, teniendo en cuenta que son muchas las actividades que se ejecutan desde el área de seguridad y salud en el trabajo, por motivos de tiempo y disposición de los lideres estas expectativas no fueron cumplidas a cabalidad, sin embargo el acompañamiento en la sensibilización con los empleados en la identificación de riesgos y peligros fue positiva , y por otro lado esta experiencia enseño la importancia de ser autónomos en cualquier lugar de trabajo, la forma resiliente de afrontar las circunstancias laborales y el valor que juega la autonomía para obtener el conocimiento, hechas las consideraciones anteriores es valioso anotar que el lugar de practica debe despertar en el estudiante proactividad y un acercamiento en la capacidad de discernir .

Sobre la base de las consideraciones anteriores se puede deducir que el proceso de practica en la Institución Universitaria Pascual Bravo podría ser mucho mejor, si e cuenta con un cronograma de actividades a realizar junto al practicante, que quede firmado, brindando mucho más acompañamiento en las inspecciones planeadas, y tomando como referencias otras Instituciones que cuenten con mayor experiencia en campo de prácticas.

Cabe de decir que el practicante previamente debe tener claro que el proceso de practica no es fácil y es necesario tener paciencia, pues los colaboradores generalmente ya tienen tareas asignas y deben dar cumplimiento a las mismas.

## **7. CONCLUSIONES**

Las empresas hoy en día deben de tener un enfoque integral para los trabajadores, que incluyan hábitos de vida saludable dentro y fuera del entorno laboral, el desarrollo de un programa de promoción y prevención en los empleados de la Institución Universitaria Pascual Bravo permitió disminuir positivamente el estrés laboral, la tasa de prevalencia en enfermedades de origen ocupacional y el riesgo a padecer diferentes trastornos metabólicos.

Los estudios epidemiológicos, exámenes ocupacionales e informes del estado de salud de los empleados de la Institución Universitaria Pascual Bravo evidenciaron la importancia de implementar acciones encaminadas al bienestar físico y psicosocial de los empleados.

En la identificación de riesgos y peligros en seguridad y salud en el trabajo es fundamental la participación de los empleados, involucrarlos en el sistema de gestión integral permite materializar la percepción del entorno laboral y la importancia del autocuidado.

La revisión de la información documentada de las acciones y actividades desarrolladas en promoción y prevención de la salud laboral en la Institución Universitaria Pascual Bravo posibilita generar un plan de acción encaminado a mitigar necesidades en hábitos de vida saludable y a su vez a crear nuevas estrategias para generar bienestar y calidad en el individuo.

## **RECOMENDACIONES**

Es importante dar continuidad a la generación de actividades encaminadas a la promoción y salud de los empleados de la Institución Universitaria Pascual Bravo con el fin de mitigar el riesgo de padecimiento de enfermedades y accidentes Laborales.

Se deben de gestionar la implementación de las sugerencias provenientes de estudios y exámenes complementarios en salud, realizados en la Institución Universitaria Pascual bravo para así mejorar el perfil de bienestar y salud de los empleados.

La matriz de riesgos laborales, perteneciente al sistema de gestión integral es transversal a todos los procesos Institucionales por ellos es fundamental, que todos los líderes de la organización, empleados y contratistas participen activamente en el desarrollo de la misma.

El programa de promoción y prevención de salud en los empleados de la institución universitaria Pascual Bravo cuenta con un cronograma de actividades y necesidades a desarrollar, lo que hace vital la ejecución periódica e implantación de nuevos modelos que satisfagan las expectativas de los empleados en materia de salud.

## Bibliografía

Antioquia, U. d. (2019). *udea.edu.co*. Obtenido de [http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/programa-salud/institucional/contenido/asmenulateral/modelo/!ut/p/z1/vVTBbuIwEP2WHjhGnoQ4hGMloYUSIAvpJr5UTmLAK2KnwdDVfv06bFWpqIVWhfXFtubNG88b6yGCEkQE3fMvVVwKutH3IDiPkwgHpuXDGPp3A\\_DCxTyCIbhx10Q\\_DwC361umZ2vA](http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/programa-salud/institucional/contenido/asmenulateral/modelo/!ut/p/z1/vVTBbuIwEP2WHjhGnoQ4hGMloYUSIAvpJr5UTmLAK2KnwdDVfv06bFWpqIVWhfXFtubNG88b6yGCEkQE3fMvVVwKutH3IDiPkwgHpuXDGPp3A_DCxTyCIbhx10Q_DwC361umZ2vA)

Antioquia, U. d. (2019). *udea.edu.co*. Obtenido de <http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/programa-salud/institucional/contenido/asmenulateral/acerca-programa-salud/!ut/p/z1/xVRdb4IwFP0tPvhIekG-fERkfkxUpmzS16VA1S5SEKtb9utX3LJE43TLZtYXetNzzqXnNgdhNEOYkx1bEMFyTlayjrD5OAwMT9VcGEC7ewOOP50E0AM7bKroY>

Barrientos-Gómez JG, Á.-J. G.-H. (2015). *Caracterización de los servicios de promoción*. Obtenido de Proquest: <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/2046773548?pq-origsite=summon>

Castro, D. D. (2014). *unal.edu.co*. Obtenido de <http://www.bdigital.unal.edu.co/43055/1/5539631.2014.pdf>

Hernán Sanabria-Rojas 1, 2. C.-M.-B.-Z.-C. (16 de 07 de 2013). Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/rsap/2014.v16n1/42-52/#ModalArticles>

Institución Universitaria Pascual Bravo . (s.f.). *Pascualbravo.edu.co*. Obtenido de <http://www.pascualbravo.edu.co/index.php/lainstitucion/direccionamiento-estrategico/filosofiainstitutional>

Juan Antonio Fernández-López (1), M. F.-F. (4 de 2010). *Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la Clasificación Internacional del Funcionamiento*. Obtenido de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272010000200005](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272010000200005)

Minsalud. (07 de 2018). *Lineamiento operativo para*. Obtenido de Ministerio de salud : <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/entorno-laboral-saludable-2018.pdf>

OIT. (2009). *Enfermedad profesional* . Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_248685.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf)

OIT. (s.f.). *Accidente de trabajo* . Obtenido de La OIT define el accidente de trabajo como el suceso

OMS. (7 de 4 de 1948). *¿Cómo define la OMS la salud?* Obtenido de <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>

OPS. (s.f.). *Promoción de la Salud*. Obtenido de Organización Panamericana de la salud : [https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_topics&view=article&id=144&Itemid=40829&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_topics&view=article&id=144&Itemid=40829&lang=es)

- PAHO. (s.f.). *¿Qué es Salud Ocupacional?* Obtenido de [https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es)
- Who. (20 de 04 de 2000). *Who.it*. Obtenido de [https://www.who.int/occupational\\_health/regions/en/oehpromocionsalud.pdf](https://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehpromocionsalud.pdf)
- WHO. (14 de 4 de 2011). *Prevención y control de enfermedades no trasmisibles* . Obtenido de [http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/WHA64/A64\\_21-sp.pdf](http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA64/A64_21-sp.pdf)
- WHO. (12 de 2013). *Salud mental: un estado de bienestar*. Obtenido de who.int: [https://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/es/](https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/)
- Casas, S. B., & Klijn, T. P. (2006). Promoción de la salud y su entorno laboral saludable. *Rev Latino-am Enfermagem*, 14(1), 136-
- Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L. (2011). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 14(1), 38-42.
- Benavides, F. G., Delclós, J., & Serra, C. (2018). Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral. *Gaceta Sanitaria*, 32, 377-380.

