

# PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE 2025



**GESTIÓN HUMANA**

**2025**

## 1. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define los entornos saludables como aquellos que protegen la salud, permitiendo a las personas desarrollar autonomía sobre su bienestar. Estos entornos abarcan diversos espacios como el hogar, la comunidad, los lugares de estudio, el esparcimiento y el trabajo, y deben ser capaces de controlar factores de riesgo mientras promueven la salud y el bienestar de los individuos, mejorando así la calidad de vida.

Un entorno laboral saludable, según la OMS, es un lugar donde todos los trabajadores colaboran para alcanzar un objetivo común de salud y bienestar. Este tipo de entorno ofrece condiciones que protegen tanto la salud física como la mental de los trabajadores, mejorando su seguridad, productividad y satisfacción en el trabajo. Un ambiente de trabajo saludable también contribuye a la calidad de vida general de los empleados, tomando en cuenta sus necesidades y situaciones fuera del ámbito laboral.

Los factores clave para promover un entorno de trabajo saludable incluyen:

- Condiciones físicas y ambientales adecuadas en el lugar de trabajo.
- Bienestar psicosocial del trabajo, como un clima y cultura organizacional positivos.
- Recursos humanos y físicos disponibles para mejorar la salud de los empleados.

De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (OPS), el lugar de trabajo se considera un espacio prioritario para la promoción de la salud, ya que influye directamente en la productividad, motivación y calidad de vida de los trabajadores.

En Colombia, la Ley 1122 de 2007 establece que la salud pública debe ser gestionada de manera integral, con acciones que beneficien tanto a nivel individual como colectivo, promoviendo la participación de todos los sectores de la comunidad. Esta ley también subraya la importancia de crear ambientes saludables en las instituciones públicas.

El Departamento Administrativo de la Función Pública en Colombia tiene un rol clave en la gestión del talento humano en las entidades públicas, estableciendo políticas para el bienestar de los servidores. En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se reconoce al personal como el activo más valioso, destacando

la importancia de un entorno laboral saludable para mejorar la productividad, la motivación y el desempeño tanto individual como institucional.






Así, el programa de entorno laboral saludable en Colombia cuenta con un respaldo normativo vinculante, que involucra al Ministerio de Salud y Protección Social, al Ministerio del Trabajo y otras entidades públicas y privadas, con el objetivo de fomentar condiciones laborales que favorezcan el bienestar de los trabajadores y, en consecuencia, mejoren su desempeño y la calidad de vida en el trabajo.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1. Objetivo General**

Diseñar e implementar un programa de Entorno Laboral Saludable que promueva y mejore la salud física, mental y emocional, así como la seguridad y bienestar de los trabajadores, contribuyendo al fortalecimiento de la productividad, la satisfacción laboral y la calidad de vida, con el fin de crear un entorno de trabajo seguro, saludable y favorable para todos los colaboradores.

### **2.2. Objetivos Específicos:**

-  Promover la mejora de las condiciones de trabajo, implementando medidas de higiene, ergonomía y prevención de riesgos para crear un entorno laboral más seguro y saludable.
-  Fomentar un clima laboral saludable que promueva el bienestar emocional, la motivación y la colaboración entre los empleados, mejorando el ambiente psicosocial.
-  Desarrollar e implementar programas de prevención de riesgos tanto físicos como psicosociales, con un enfoque en la salud integral de los trabajadores.
-  Promover la salud mental de los colaboradores a través de actividades de prevención del estrés, la ansiedad y el agotamiento laboral.
-  Desarrollar actividades de prevención, promoción y formación relacionadas con Entornos Laborales Saludables en la población trabajadora.

## **3. ALCANCE**

El Programa de Entorno Laboral Saludable está dirigido a todos los colaboradores del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional Humberto Velásquez García.

El programa comenzará con la caracterización de las condiciones de salud de los colaboradores, a través del análisis de los resultados del perfil sociodemográfico, el diagnóstico de las condiciones de salud de los servidores públicos, entre otros instrumentos pertenecientes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El proceso concluirá con la implementación de actividades de prevención y promoción de la salud, alineadas con los resultados obtenidos.

#### 4. FUNDAMENTO LEGAL

✚ **Ley 9 de 1979:** Regula la salud ocupacional, enfocándose en la protección de los trabajadores frente a riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos y mecánicos en los lugares de trabajo. Establece medidas para eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud.

✚ **Ley 1122 de 2007:** Define la salud pública como un conjunto de políticas para garantizar la salud de la población mediante acciones tanto individuales como colectivas. Promueve la participación comunitaria y la prevención de factores de riesgo, buscando mejorar el bienestar y las condiciones de vida.

✚ **Ley 909 de 2004:** Establece que las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos para mejorar el desempeño y la satisfacción de los empleados.

✚ **Ley 1355 de 2009:** Declara la obesidad y enfermedades crónicas no transmisibles asociadas como una prioridad de salud pública. Establece el 24 de septiembre como el Día Nacional de lucha contra la obesidad y la semana de hábitos de vida saludable.

✚ **Ley 1335 de 2009:** Regula el consumo de tabaco, estableciendo la prohibición en lugares cerrados públicos y de trabajo. Promueve también la actividad física en instituciones educativas y en el ámbito laboral, donde se deben fomentar pausas activas.

✚ **Ley 1562 de 2012:** Modifica el Sistema de Riesgos Laborales y regula los servicios de promoción y prevención en el entorno laboral.

✚ **Ley 181 de 1995:** Fomenta la práctica del deporte, la recreación y la actividad física como hábitos de salud para mejorar la calidad de vida de la población.

✚ **Ley 2088 de 2021:** Regula el trabajo en casa y establece disposiciones para proteger los derechos de los trabajadores remotos.

✚ **Ley estatutaria 1618 de 2013:** Garantiza los derechos de las personas con discapacidad, estableciendo medidas de inclusión y acción afirmativa para eliminar la discriminación.

✚ **Decreto 1295 de 1994:** Establece la promoción de condiciones óptimas de trabajo y la adopción de comportamientos seguros en los lugares de trabajo.

✚ **Decreto 1108 de 1994:** Regula el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas en el ámbito laboral.

✚ **Decreto 1083 de 2015:** Obliga a las entidades a tomar medidas sobre el control de personal y el bienestar social, incluyendo la actualización de censos de empleados y programas de seguridad social.

✚ **Decreto 1072 de 2015:** Exige que los empleadores implementen actividades de prevención de accidentes y enfermedades laborales en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

✚ **Decreto 1108 de 1994:** Prohíbe que los empleados se presenten al trabajo bajo el influjo de estupefacientes o sustancias psicotrópicas, imponiendo sanciones para quienes infrinjan esta norma.

✚ **Resolución 2400 de 1979:** Regula la higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, mejorando las condiciones de vida en los espacios laborales.

✚ **Resolución 4225 de 1992:** Establece el 31 de mayo como el Día Nacional sin Tabaco y promueve medidas sanitarias contra el tabaquismo.

✚ **Resolución 2346 de 2007:** Regula las evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo de historias clínicas laborales.

✚ **Resolución 1075 de 1992:** Promueve actividades de prevención y control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo en el ámbito laboral.

✚ **Resolución 0223 de 2021:** Modifica la Resolución 666 de 2020, específicamente en los temas relacionados con las medidas de bioseguridad en el contexto laboral.

## 5. DEFINICIONES

✚ **Entorno Laboral Saludable:** Es un ambiente de trabajo que promueve la salud y el bienestar de los empleados, creando condiciones físicas, mentales y emocionales favorables para su desarrollo. Incluye la seguridad, la cultura laboral y el clima organizacional.

✚ **Salud Ocupacional:** Conjunto de actividades dirigidas a proteger la salud física, mental y social de los trabajadores, enfocándose en prevenir enfermedades y accidentes laborales y promover hábitos saludables.

✚ **Políticas de Salud Ocupacional:** Directrices organizacionales para promover la seguridad y salud de los trabajadores, abordando la identificación de riesgos y la creación de un entorno saludable.

✚ **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** Conjunto de normas y prácticas para proteger la integridad física y mental de los trabajadores, identificando riesgos y aplicando medidas preventivas.

✚ **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** Conjunto de procesos que permiten identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales, garantizando la seguridad y el bienestar de los empleados. Es obligatorio en Colombia.

✚ **Salud Mental en el Trabajo:** Bienestar emocional y psicológico de los empleados, incluyendo la gestión del estrés y el fomento de un entorno equilibrado para la salud mental.

✚ **Prevención de Riesgos Laborales:** Medidas destinadas a evitar o reducir accidentes y enfermedades profesionales, mediante la evaluación y control de los peligros en el trabajo.

✚ **Promoción de la Salud:** Actividades que buscan mejorar el bienestar de los empleados, promoviendo hábitos saludables y creando un entorno favorable para su desarrollo físico, mental y emocional.

✚ **Bienestar Laboral:** Equilibrio entre la salud física, mental y emocional de los trabajadores, mejorando su satisfacción con las condiciones de trabajo y el ambiente organizacional.

✚ **Ergonomía:** Disciplina que adapta los puestos de trabajo a las características de los empleados, evitando problemas de salud relacionados con posturas inadecuadas y movimientos repetitivos.

✚ **Clima Organizacional:** Percepción de los empleados sobre su entorno laboral, que incluye la comunicación, las relaciones interpersonales y el nivel de motivación, influenciando el bienestar y la productividad.

✚ **Trastornos Psicosociales:** Problemas de salud mental causados por la interacción de las condiciones laborales y factores psicológicos o sociales, como el estrés, la ansiedad o la depresión.

✚ **Ambiente Físico de Trabajo:** Condiciones del espacio laboral que afectan el confort y bienestar de los trabajadores, como la iluminación, la ventilación y la seguridad, influyendo en su rendimiento.

✚ **Autocuidado:** Acciones realizadas por una persona para proteger su salud e integridad física y psicológica, previniendo riesgos y manteniendo su bienestar.

✚ **Carga Física:** Requerimientos físicos impuestos al trabajador, que incluyen esfuerzo muscular, desplazamientos y manejo de cargas, tanto estáticos como dinámicos.

✚ **Desórdenes Musculoesqueléticos:** Condiciones que afectan músculos, tendones, nervios y estructuras de soporte, como los discos intervertebrales. Son causadas por factores individuales, laborales, organizacionales y ambientales.

✚ **Estilo de Vida:** Conjunto de hábitos, actitudes y conductas que una persona adopta en su vida diaria, que pueden ser modificados para mejorar su salud y bienestar.

## 6. DIAGNOSTICO

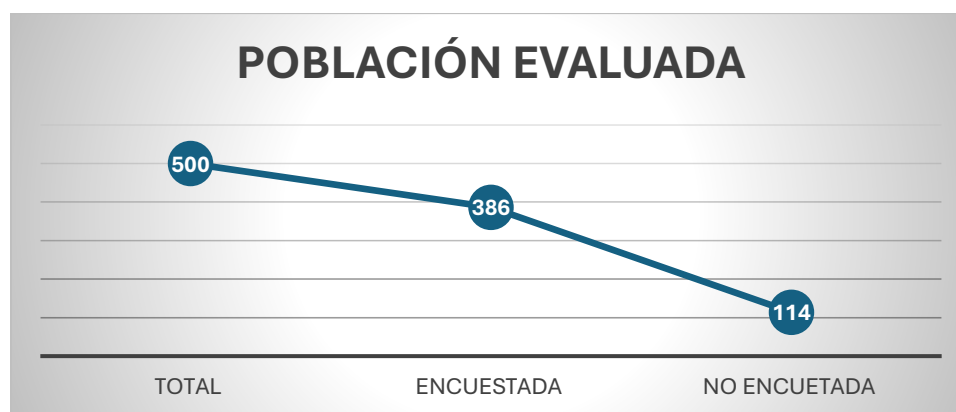
Para el diagnóstico de condiciones de salud se tuvo en cuenta los resultados del perfil sociodemográfico y los factores de riesgo psicosocial de la población trabajadora del Instituto Nacional de Formación Técnica y profesional Humberto Velásquez García “INFOTEP”, los cuales se presentan a continuación.

### 6.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN.

#### 6.1.1. Población Evaluada

Se evaluó a los trabajadores del Instituto nacional de Formación Técnica y profesional Humberto Velásquez García “INFOTEP”, teniendo como base una población objeto de 500 funcionarios, practicando la encuesta de perfil sociodemográfico a 386 trabajadores durante los días 1 al 30 de noviembre de 2024.

La información consagrada en las encuestas se interpreta en las siguientes graficas:

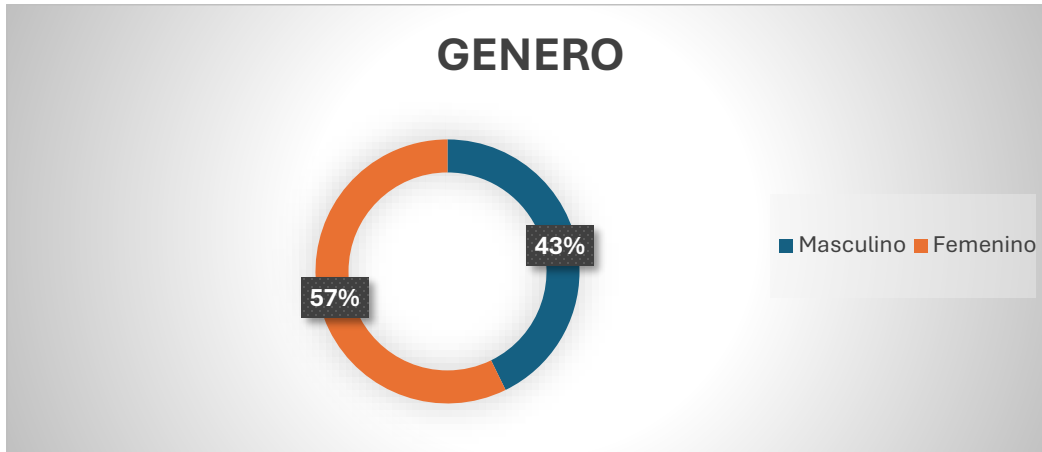


#### INTERPRETACIÓN:

La encuesta se aplicó al 77% de la población trabajadora, es decir, a 386 empleados de 500. Esta muestra es suficientemente representativa para obtener conclusiones válidas sobre las características sociodemográficas de los empleados del INFOTEP, lo que garantiza que los resultados puedan generalizarse a la población total de la institución.

### 6.1.2. DISTRIBUCION POR SEXO.

MASCULINO	FEMENINO
65	221

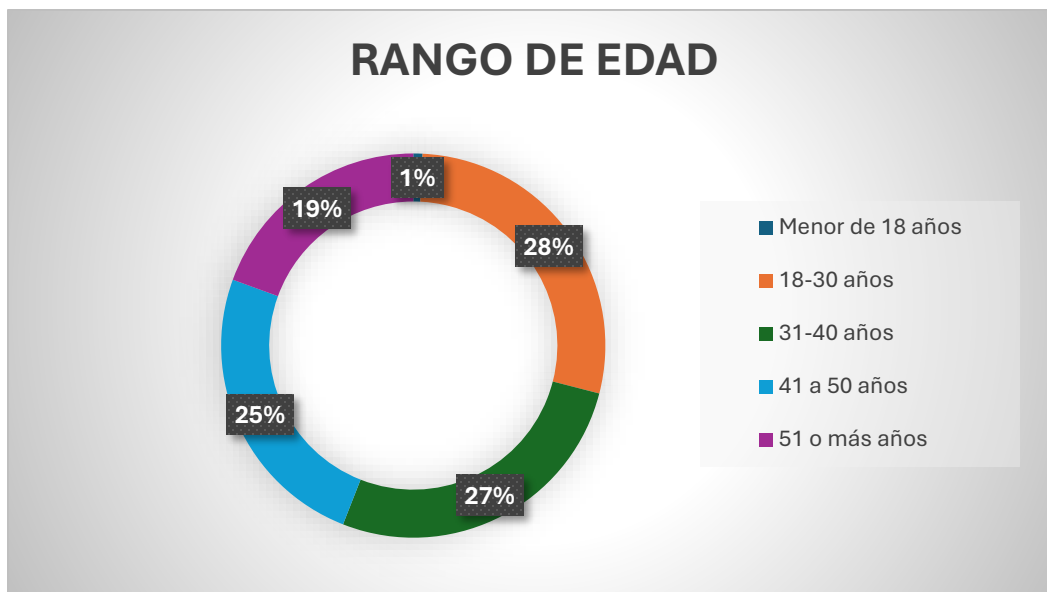


### INTERPRETACIÓN:

La población de trabajadores en INFOTEP está conformada por una mayoría femenina, con un 57% de mujeres frente a un 43% de hombres. Esto sugiere que el instituto tiene una fuerza laboral con una mayor representación femenina. Este dato podría ser utilizado por la institución para desarrollar iniciativas que sigan promoviendo la inclusión y equidad de género, tanto en programas de capacitación como en estrategias de desarrollo profesional. Además, es importante seguir evaluando las necesidades de ambos géneros para garantizar que todos los empleados tengan acceso a las mismas oportunidades y condiciones de trabajo.

### 6.1.3. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN GRUPO ETARIO.

RANGO DE EDADES				
Menor de 18 años	18-30 años	31-40 años	41 a 50 años	51 o más años
3	109	104	95	75



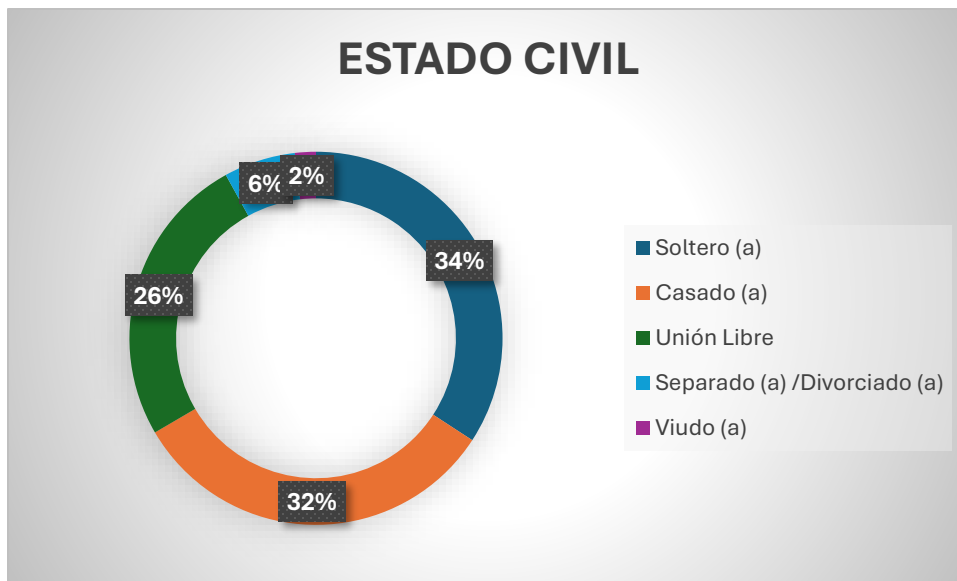
#### INTERPRETACIÓN:

La mayoría de los trabajadores de la IES Infotep se encuentran en los rangos de edad de 18 a 30 años y 31 a 40 años, lo que refleja una población laboral dinámica, con personas en etapas clave de su vida profesional.

Esta distribución de la población laboral puede indicar que la institución tiene una base de empleados jóvenes, en su mayoría comprometidos, con una creciente responsabilidad a medida que se consolidan profesionalmente. Para los más jóvenes, podría ser útil implementar estrategias de retención y apoyo que ayuden a reducir los factores de ausentismo y favorezcan su integración al entorno laboral.

#### 6.1.4. ESTADO CIVIL.

ESTADO CIVIL				
Soltero (a)	Casado (a)	Unión Libre	Separado (a) /Divorciado (a)	Viudo (a)
132	125	98	24	7

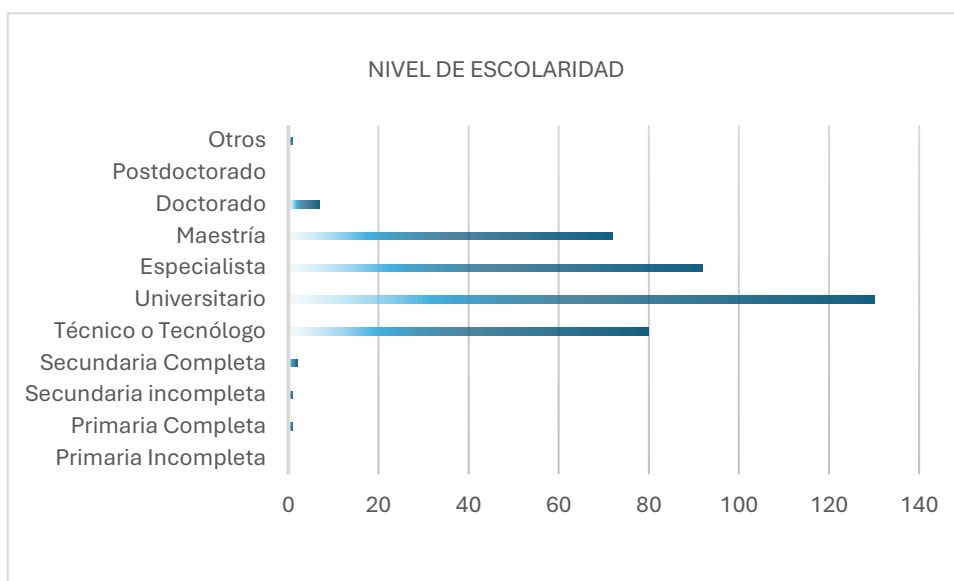


#### INTERPRETACIÓN:

La distribución del estado civil en los trabajadores de INFOTEP muestra una población laboral diversa. La mayoría de los trabajadores están solteros(as) o casados(as), lo que sugiere una población principalmente adulta joven y en etapas de consolidación personal y familiar. La información sobre los trabajadores en unión libre también refleja un cambio en las dinámicas sociales contemporáneas. Los grupos de separados(as), divorciados(as) y viudos(as) representan una proporción menor, pero es importante tomar en cuenta su bienestar emocional y personal, ya que pueden necesitar apoyo adicional en su entorno laboral.

#### 6.1.5 DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE ESCOLARIDAD DE LA POBLACIÓN

NIVEL DE ESCOLARIDAD	
Primaria Incompleta	0
Primaria Completa	1
Secundaria incompleta	1
Secundaria Completa	2
Técnico o Tecnólogo	80
Universitario	130
Especialista	92
Maestría	72
Doctorado	7
Postdoctorado	0
Otros	1



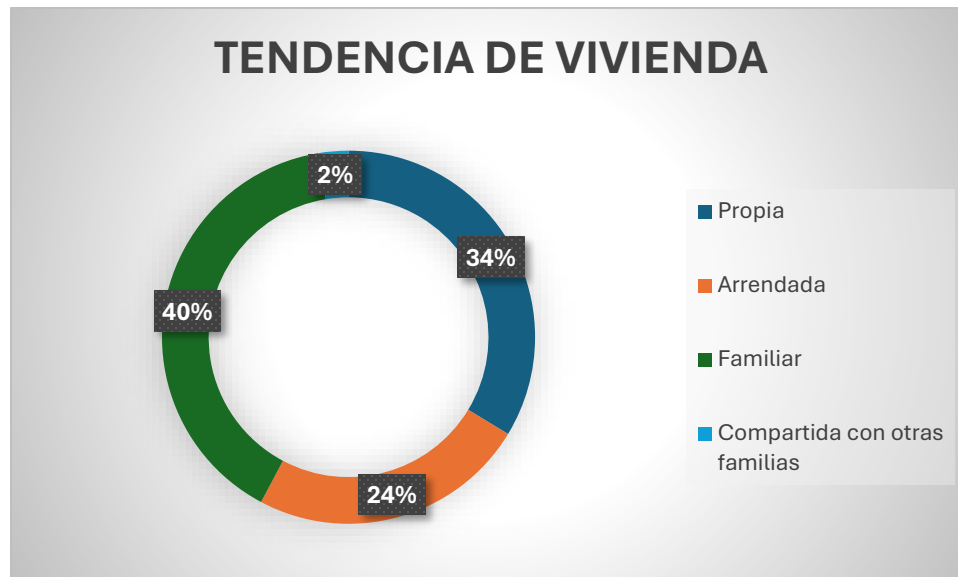
### INTERPRETACIÓN:

La **gran mayoría** de los trabajadores de INFOTEP tiene **formación técnica, universitaria o superior**, lo que refleja que la institución cuenta con un personal altamente calificado, acorde a su misión de ofrecer formación técnica y profesional. El **34%** de los trabajadores tiene estudios universitarios, mientras que un **24%** tiene estudios de especialización y un **19%** tiene maestría, lo que es un indicador positivo de la alta cualificación de su fuerza laboral.

La presencia de trabajadores con **doctorado** (1.8%) y **especialización** (24%) sugiere que INFOTEP también está incorporando personal con un alto nivel de conocimiento técnico y académico, lo que puede ser clave para mantener la calidad educativa y desarrollar nuevas iniciativas de formación.

### 6.1.6 TENENCIA DE VIVIENDA

TENENCIA DE VIVIENDA			
Propia	Arrendada	Familiar	Compartida con otras familias
130	93	153	10



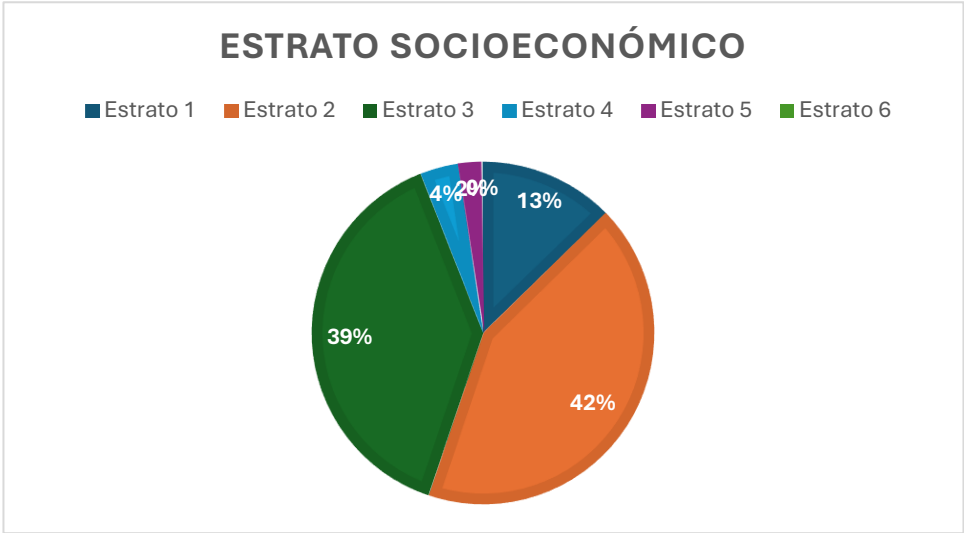
#### INTERPRETACIÓN:

La distribución de la **tenencia de vivienda** entre los trabajadores de INFOTEP muestra que la mayoría vive en condiciones compartidas o arrendadas, con una proporción significativa (40%) de empleados que viven en viviendas familiares. Esto puede indicar que muchos trabajadores están en una etapa de su vida en la que comparten el hogar con otros miembros de la familia por razones económicas o de apoyo familiar.

El **34%** de trabajadores con **vivienda propia** es un dato positivo, ya que refleja un nivel de estabilidad económica en una parte de la población laboral. Sin embargo, el hecho de que el **40%** viva en vivienda familiar sugiere que aún hay una proporción considerable de empleados que no han alcanzado total independencia económica en términos de vivienda.

#### 6.1.7. ESTRATO SOCIOECONÓMICO

Estrato socioeconómico					
Estrato 1	Estrato 2	Estrato 3	Estrato 4	Estrato 5	Estrato 6
49	164	150	14	8	1



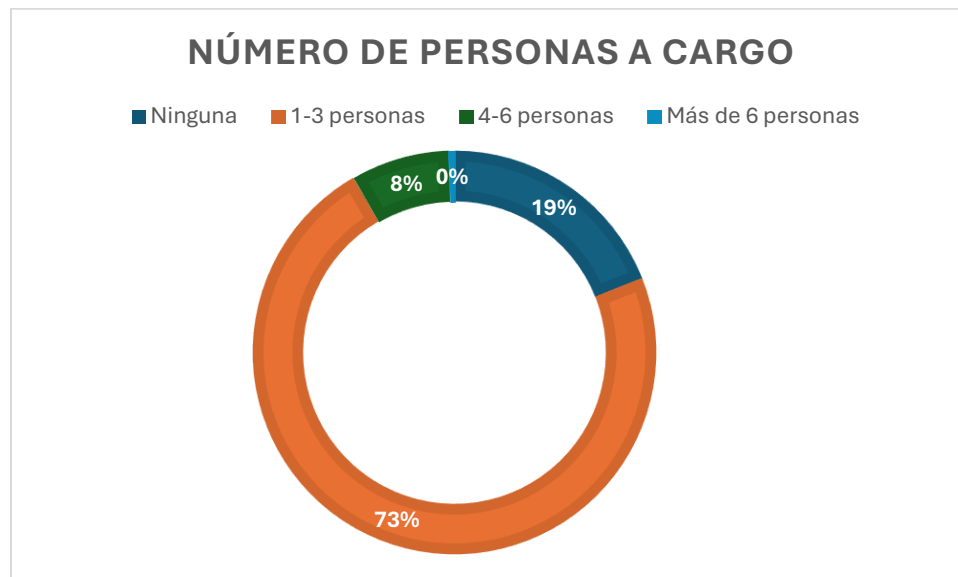
**INTERPRETACIÓN:**

La mayor parte de la fuerza laboral proviene de los estratos 2 y 3, que representan el 42.4% y el 38.7% de los empleados, respectivamente. Esto sugiere que la Entidad está compuesta principalmente por empleados de clase media-baja a media, lo que puede influir en sus expectativas salariales, necesidades de capacitación y tipos de beneficios que consideran importantes. Los trabajadores de estos estratos tienden a estar más enfocados en la estabilidad laboral, el acceso a oportunidades de desarrollo profesional y la mejora de sus condiciones de vida a través de programas sociales y educativos.

Por otro lado, la representación baja de los estratos 4, 5 y 6 (que en conjunto no superan el 9% de la fuerza laboral) sugiere que hay una menor presencia de empleados provenientes de sectores de mayor poder adquisitivo. Esto puede implicar que la Entidad tiene una composición social más homogénea, con menos empleados de alto nivel socioeconómico.

**6.1.8. PERSONAS A CARGO**

NÚMERO DE PERSONAS A CARGO			
Ninguna	1-3 personas	4-6 personas	Más de 6 personas
75	287	31	2



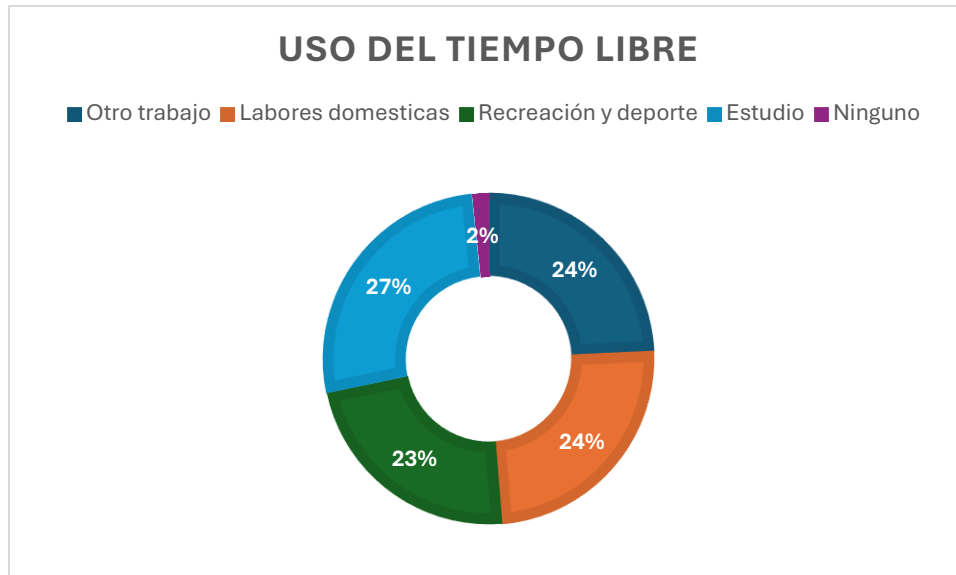
#### INTERPRETACIÓN:

La mayoría de los trabajadores en INFOTEP tiene responsabilidades de supervisión sobre **1 a 3 personas** (74%), lo que sugiere una estructura organizacional en la que predominan los roles de supervisión intermedia. Esto también puede indicar que la institución cuenta con una fuerza laboral distribuida en equipos pequeños y autónomos, con pocos empleados encargados de equipos más grandes.

El hecho de que solo el **19%** de los empleados no tenga personas a su cargo podría sugerir que una gran parte de la institución tiene algún tipo de responsabilidad en la gestión o liderazgo de grupos pequeños. Además, la baja proporción de trabajadores con más de **6 personas a cargo** refleja una estructura jerárquica relativamente plana, con pocas posiciones de alto mando, lo que podría fomentar una mayor autonomía y responsabilidad en los equipos de trabajo.

#### 6.1.9 USO DEL TIEMPO LIBRE

USO DEL TIEMPO LIBRE				
Otro trabajo	Labores domesticas	Recreación y deporte	Estudio	Ninguno
134	135	127	147	9



#### INTERPRETACIÓN:

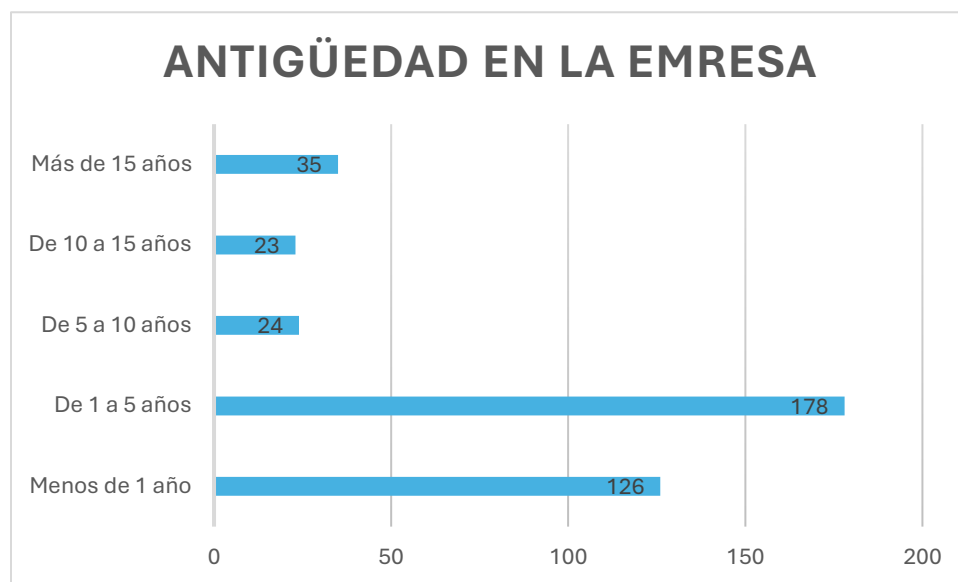
El uso del **tiempo libre** de los trabajadores en INFOTEP refleja una mezcla de actividades laborales adicionales, compromiso con el hogar, y un fuerte interés en el estudio y el desarrollo personal. El **38%** de los trabajadores invierte su tiempo libre en **estudios**, lo que es una muestra clara de su interés en la mejora continua de sus competencias profesionales. Además, **labores domésticas** y **otro trabajo** son actividades comunes, lo que refleja que muchos empleados tienen responsabilidades adicionales fuera de su jornada laboral.

El **32.9%** de los trabajadores que se dedican a **recreación y deporte** también muestra que una proporción significativa valora su bienestar físico y mental, lo cual es fundamental para mantener un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral.

## 6.2. CARACTERÍSTICAS LABORALES.

### 6.2.1. ANTIGÜEDAD EN LA IES.

ANTIGÜEDAD EN LA EMRESA				
Menos de 1 año	De 1 a 5 años	De 5 a 10 años	De 10 a 15 años	Más de 15 años
126	178	24	23	35



#### INTERPRETACIÓN:

La distribución de la antigüedad de los trabajadores muestra que, en su mayoría, la empresa cuenta con una fuerza laboral con poca antigüedad, particularmente en el rango de menos de 1 año y 1 a 5 años. Esto puede ser indicativo de un crecimiento reciente de la empresa o de un cambio constante de personal en los primeros años.

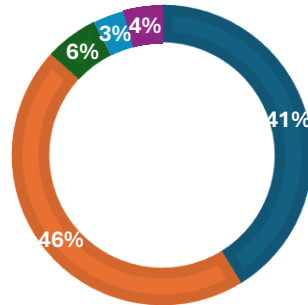
Además, la menor cantidad de empleados con más de 5 años sugiere que la rotación de personal aumenta conforme transcurre el tiempo. Esto puede requerir que la empresa implemente estrategias de fidelización, tales como programas de desarrollo profesional, mejoras salariales o beneficios a largo plazo, con el fin de fortalecer la retención de talento y la estabilidad organizacional.

#### 6.2.2. ANTIGÜEDAD EN EL CARGO ACTUAL

ANTIGÜEDAD EN EL CARGO ACTUAL				
Menos de 1 año	De 1 a 5 años	De 5 a 10 años	De 10 a 15 años	Más de 15 años
159	176	22	13	16

## ANTIGÜEDAD EN EL CARGO ACTUAL

■ Menos de 1 año ■ De 1 a 5 años ■ De 5 a 10 años  
■ De 10 a 15 años ■ Más de 15 años



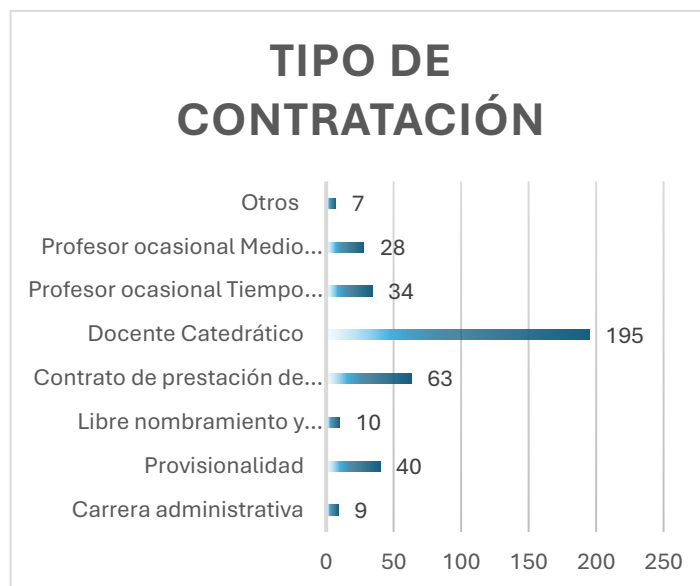
### INTERPRETACIÓN:

La mayoría de los trabajadores se encuentran en los primeros años de su cargo, con un gran número de empleados (159) con menos de 1 año en su puesto, lo que podría reflejar una alta rotación o cambios recientes en la estructura organizacional. La categoría con 1 a 5 años de antigüedad en el cargo, con 176 empleados, indica que la mayoría de los trabajadores ha alcanzado una fase de consolidación en sus roles.

Por otro lado, la disminución de la cantidad de empleados con más de 5 años en el cargo puede reflejar una falta de permanencia prolongada en las mismas funciones, lo que podría ser resultado de promociones internas, cambios de roles o una alta rotación a largo plazo. Este patrón también sugiere que la empresa podría considerar mejoras en la retención de empleados a largo plazo, asegurando que aquellos con más experiencia permanezcan en puestos clave para mantener la continuidad y el conocimiento institucional.

### 6.2.3. TIPO DE CONTRATACION

TIPO DE CONTRATACIÓN	
Carrera administrativa	9
Provisionalidad	40
Libre nombramiento y remoción	10
Contrato de prestación de servicios	63
Docente Catedrático	195
Profesor ocasional Tiempo completo	34
Profesor ocasional Medio tiempo	28
Otros	7



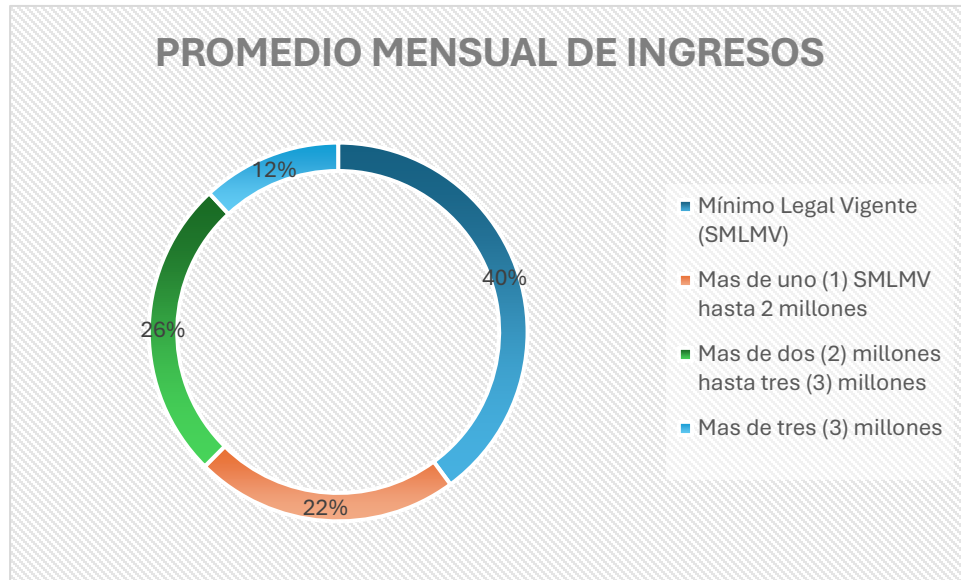
#### INTERPRETACIÓN:

La distribución de los tipos de contratación en IES INFOTEP refleja una estructura educativa flexible, donde predominan las modalidades que permiten una adaptación a las necesidades académicas y operativas de la institución. En particular, la alta cantidad de docentes catedráticos (195) y profesores ocasionales (62) sugiere que la institución depende en gran medida de personal contratado por asignatura o periodo, lo que es característico de muchas instituciones educativas que deben ajustar sus recursos humanos según la demanda educativa.

La provisionalidad (40 trabajadores) también es común en el sector educativo y podría estar relacionada con la cobertura de vacantes temporales o situaciones transitorias. Esto, combinado con los contratos de prestación de servicios (63), indica que IES INFOTEP recurre a un modelo de contratación flexible para cubrir diversas áreas de su operación, lo cual le permite adaptarse a los ciclos académicos y a las necesidades cambiantes del entorno educativo.

Finalmente, los grupos más pequeños en las categorías de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción refuerzan la idea de que IES INFOTEP mantiene una estructura organizacional que combina contrataciones fijas y estables con otras más flexibles, adaptadas a los requerimientos específicos del sector educativo.

## 6.2.4. PROMEDIO DE INGRESOS



<b>PROMEDIO MENSUAL DE INGRESOS</b>			
<b>Mínimo Legal Vigente (SMLMV)</b>	<b>Mas de uno (1) SMLMV hasta 2 millones</b>	<b>Mas de dos (2) millones hasta tres (3) millones</b>	<b>Mas de tres (3) millones</b>
154	87	99	46

### INTERPRETACIÓN:

La distribución del promedio mensual de ingresos muestra que la mayoría de los trabajadores (38%) tienen ingresos cercanos al salario mínimo, mientras que un 32.9% se encuentra en el rango de 2 a 3 millones. Solo un 23.8% supera los 3 millones, indicando que la mayoría de los trabajadores se encuentra en niveles salariales bajos o medios, con una minoría alcanzando ingresos más altos.

## 6.2.5. CONSUMO DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS.

<b>CONSUMO DE BEBIDAS ALCOHOLICAS</b>				
<b>Si</b>				<b>No</b>
<b>Semanal</b>	<b>Quincena l</b>	<b>Mensual</b>	<b>Ocasional</b>	
1	5	8	200	172

## CONSUMO DE BEBIDAS ALCOHOLICAS



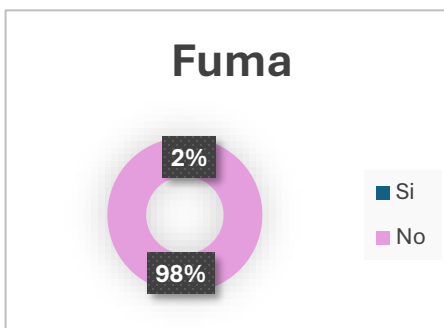
### INTERPRETACIÓN:

**Bajo Consumo Frecuente de Alcohol:** El consumo semanal (solo 1 trabajador) y quincenal (5 trabajadores) es relativamente bajo, lo que es una señal positiva desde el punto de vista. Aunque este tipo de consumo podría generar algunos riesgos asociados con el alcoholismo o el impacto en la salud física y mental, la baja prevalencia sugiere que el consumo frecuente de alcohol no es una práctica común en IES INFOTEP.

**Consumo Moderado y Ocasional:** La mayoría de los empleados (200 trabajadores) consumen alcohol de forma ocasional, lo cual generalmente se considera un patrón de consumo moderado y menos riesgoso. Este tipo de consumo ocasional, si bien no está exento de riesgos, generalmente no impacta de manera significativa en la salud o en el rendimiento laboral, siempre y cuando se mantenga dentro de límites razonables.

**Gran Proporción Sin Consumo de Alcohol:** El hecho de que 172 empleados (44.7%) no consuman alcohol es un dato positivo que refleja un compromiso con hábitos saludables. Este porcentaje alto sugiere que una buena parte de los trabajadores elige no consumir alcohol, lo cual tiene beneficios tanto para su salud como para su desempeño en el trabajo.

Fuma			
Si			No
1 a 3	3 a 6	6 a 9	377
8	0	1	

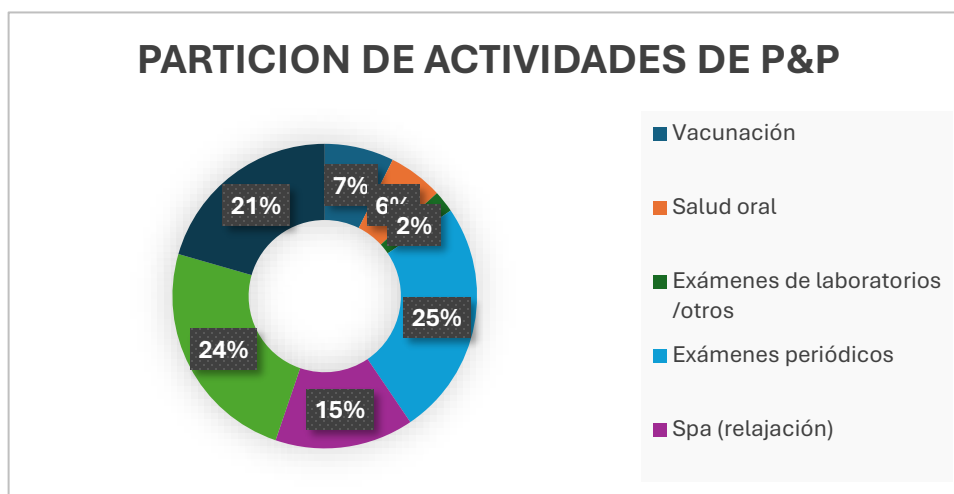


## INTERPRETACIÓN:

Solo el 2% de los trabajadores de los 386 empleados encuestados reportan ser fumadores. Esta cifra indica que el consumo de tabaco es muy bajo en comparación con otros hábitos, lo que podría ser una señal positiva en términos de salud ocupacional. La gran mayoría, es decir, 377 trabajadores (aproximadamente el 98%), no consumen tabaco, lo que es un reflejo favorable de la adopción de hábitos saludables en la fuerza laboral. Donde se evidencia el compromiso de la **Política De Prevención Del Consumo De Alcohol Y Sustancias Psicoactivas**, pero es recomendable seguir promoviendo la política para mantener un ambiente libre de humo y exploren el consumo de otras sustancias psicoactivas para garantizar el bienestar de todos los empleados.

### 6.2.6 ACTIVIDADES DE SALUD EN LAS QUE HA PARTICIPADO

PARTICIÓN DE ACTIVIDADES DE P&P						
Vacunación	Salud oral	Exámenes de laboratorio / otros	Exámenes periódicos	Spa (relajación)	Cap. SST	Ninguna
38	30	12	129	76	125	106



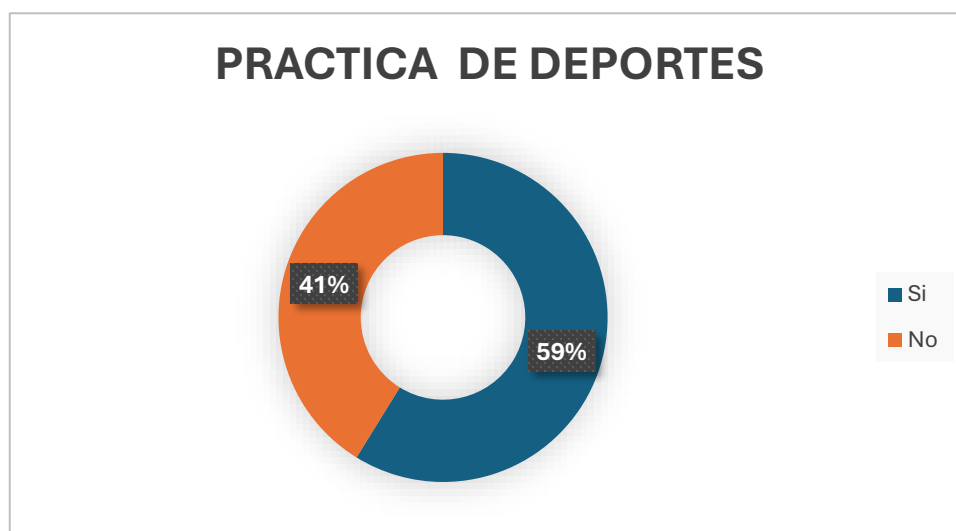
## INTERPRETACIÓN:

En general, las actividades de promoción y prevención en IES INFOTEP están bien implementadas, con una alta participación en exámenes periódicos (129 trabajadores) y en capacitación en SST (125 trabajadores). Estas actividades reflejan un compromiso positivo con la salud ocupacional y la seguridad de los trabajadores.

Sin embargo, las actividades como vacunación, salud oral, y exámenes de laboratorio tienen una participación más baja, lo que podría indicar la necesidad de mejorar la concientización y la accesibilidad de estas actividades entre los empleados. Además, el número significativo de trabajadores que no participan en ninguna de las actividades (106 trabajadores) sugiere que se debe hacer un esfuerzo adicional en comunicación y motivación, con el fin de fomentar una participación más activa en las iniciativas de promoción y prevención.

### 6.2.7. PRACTICA DE DEPORTE.

PRACTICA ALGUN DEPORTE					
Si					No
Diario	Semanal	Quincenal	Mensual	Ocasional	
68	86	9	5	59	159



#### INTERPRETACIÓN:

Un porcentaje importante de empleados realiza actividad física con frecuencia. El **17.6%** de los trabajadores practican deporte a nivel **diario**, y el **22.3%** lo hacen **semanalmente**. Estos porcentajes son positivos porque la actividad física regular contribuye a mejorar la salud cardiovascular, reducir el estrés y aumentar la energía y productividad en el trabajo. **Frecuencia de la Actividad Física:** Los empleados que practican deporte de manera **ocasional** o **mensual** (16.6% del total) aún pueden beneficiarse de una mayor orientación para incorporar ejercicio en su rutina, mejorando así su bienestar general. Para este grupo, podría ser útil ofrecer **campañas de concientización** sobre los beneficios del ejercicio y cómo integrarlo de manera accesible en la vida diaria.

Aunque una parte significativa de los empleados es activa físicamente, aún **41.2%** no practica deporte, lo que representa un desafío. Este porcentaje podría mejorar con la implementación de programas de incentivo para fomentar la actividad física, como **descuentos en gimnasios, caminatas corporativas** o incluso **competencias deportivas internas**.

#### 6.2.8. GRUPO POBLACIONAL

RECONOCIMIENTO DE GRUPOS POBLACIONALES	
Indígena.	1
Afrocolombiano	28
Raizal.	0
Rom.	0
Población con discapacidad.	1
Víctima de conflicto.	25
Ninguno.	331



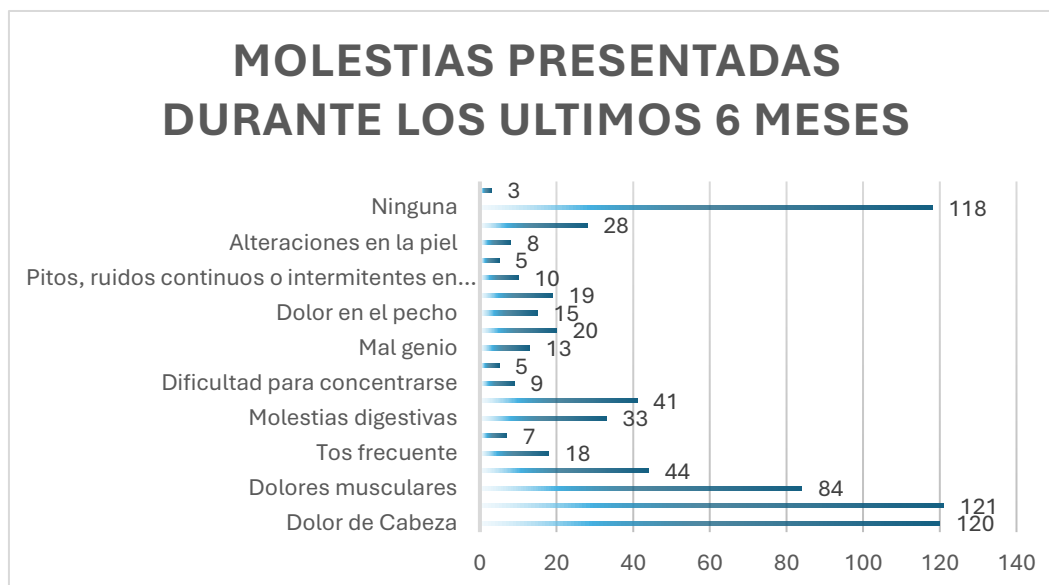
#### INTERPRETACIÓN:

- ✓ **Indígena (0.3%):** Muy pocos trabajadores se identifican como indígenas.
- ✓ **Afrocolombiano (7.3%):** Existe una presencia notable de trabajadores afrocolombianos en la Entidad.
- ✓ **Raizal y Rom (0%):** No hay empleados que se identifiquen como raizales o rom.
- ✓ **Población con discapacidad (0.3%):** La representación de personas con discapacidad es baja, lo que podría indicar barreras de inclusión.
- ✓ **Víctimas del conflicto (6.5%):** Un porcentaje significativo de empleados son víctimas del conflicto armado, un grupo históricamente vulnerable.
- ✓ **Ninguno (86%):** La mayoría de los empleados no pertenecen a grupos poblacionales específicos.

### 6.3. CONDICIONES DE SALUD

#### 6.3.1. CUÁL O CUÁLES DE LAS SIGUIENTES MOLESTIAS HA SENTIDO DURANTE LOS ÚLTIMOS SEIS (6) MESES.

MOLESTIAS PRESENTADAS DURANTE LOS ULTIMOS 6 MESES	
Dolor de Cabeza	120
Dolor de cuello, espalda y cintura	121
Dolores musculares	84
Dolor en articulaciones	44
Tos frecuente	18
Dificultad respiratoria	7
Molestias digestivas	33
Alteraciones del sueño	41
Dificultad para concentrarse	9
Nerviosismo	5
Mal genio	13
Fatiga mental	20
Dolor en el pecho	15
Fatiga, ardor o disconfort visual	19
Pitos, ruidos continuos o intermitentes en los oídos	10
Dificultad para oír	5
Alteraciones en la piel	8
Sensación de cansancio permanente	28
Ninguna	118
Otras	3



## **INTERPRETACIÓN:**

Las molestias más comunes son;

- Dolor de cuello, espalda y cintura (121 casos).
- Dolor de cabeza (120 casos).
- Dolores musculares (84 casos).

Estas afecciones son típicas de problemas relacionados con la postura, el sedentarismo o el estrés físico.

### **Molestias psicosociales**

- Se reportan alteraciones del sueño (41)
- nerviosismo (5)
- fatiga mental (20)
- dificultad para concentrarse (9).

Esto podría estar vinculado a factores como carga laboral, académica, o estrés en el entorno laboral y educativo.

### **Molestias menos frecuentes:**

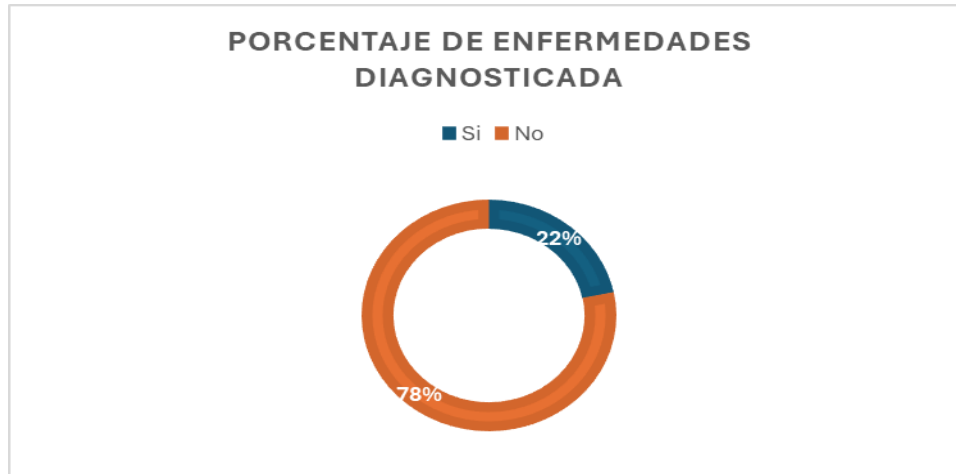
- Dificultades respiratorias (7)
- Nerviosismo (5),
- dificultad para oír (5)
- alteraciones en la piel (8) tienen menor incidencia
- 

Su baja frecuencia no los descarta como áreas de atención, especialmente si afectan significativamente a quienes las experimentan.

### **Población sin molestias**

- 118 personas (ninguna molestia): Representan un porcentaje importante que no reporta problemas de salud. Esto podría estar relacionado con hábitos saludables o buenas condiciones en el entorno.

### 6.3.2 DIAGNOSTICO DE ENFERMEDADES.



PORCENTAJE DE ENFERMEDADES DIAGNOSTICADA	
Si	No
84	302

#### INTERPRETACIÓN:

El análisis de las enfermedades diagnosticadas dentro de IES INFOTEP muestra que la mayoría de los empleados se encuentran saludables o no han sido diagnosticados con enfermedades graves. Sin embargo, es esencial no bajar la guardia y continuar con el fortalecimiento de las medidas preventivas y el seguimiento de la salud de los trabajadores, para detectar a tiempo cualquier enfermedad ocupacional o riesgo asociado.

La baja incidencia de diagnósticos es una señal positiva, pero el 8.5% de trabajadores diagnosticados con alguna enfermedad también debe considerarse como una oportunidad para optimizar las políticas de salud y seguridad dentro del SG-SST, asegurando que todos los empleados mantengan un estado óptimo de bienestar tanto físico como mental.

- ✓ Fortalecimiento de la Salud Preventiva: Se recomienda reforzar las estrategias preventivas en relación con las enfermedades más comunes, como **hipertensión y gastritis**, ofreciendo programas educativos sobre hábitos saludables, manejo del estrés y pausas activas.

- ✓ Atención Integral a la Salud Mental: Dado que el **estrés** y otras afecciones relacionadas con la salud mental son frecuentes, es crucial proporcionar un entorno de apoyo psicológico para los empleados y crear un espacio donde los trabajadores puedan expresar sus preocupaciones y recibir asistencia.
- ✓ Intervención en Ergonomía: Implementar y evaluar programas de ergonomía y bienestar físico para prevenir **enfermedades musculoesqueléticas** como la gonartrosis o la hernia discal.
- ✓ Monitoreo Continuo: Seguir realizando revisiones periódicas y asegurarse de que los empleados en estudios complementarios reciban seguimiento para su diagnóstico.

#### **6.4. ANÁLISIS Y RECOMENDACIONES:**

En noviembre de 2024, se realizó una encuesta para evaluar las condiciones sociodemográficas de los trabajadores del Instituto Nacional de Formación Técnica y Profesional Humberto Velásquez García (INFOTEP), con el fin de caracterizar su población y diseñar programas orientados a mejorar sus niveles de vida. La encuesta fue aplicada a 386 empleados, lo que representa el 77% de la población total de la institución. Los resultados más relevantes son los siguientes:

- El índice de participación en actividades de promoción y prevención, jornadas de salud y capacitaciones es aceptable, aunque se debe ampliar la cobertura para incluir a la mayor parte de la población trabajadora en estos programas.
- Las enfermedades más comunes diagnosticadas entre los trabajadores incluyen hipertensión, trastornos osteomusculares, diabetes y problemas relacionados con el sobrepeso.
- Los índices de tabaquismo, consumo de alcohol y práctica de deportes son relativamente bajos, lo que es positivo desde el punto de vista de la salud ocupacional.

Con base en estos resultados, se proponen las siguientes recomendaciones:

- Incentivar el autocuidado y la adopción de estilos de vida saludable entre los trabajadores.
- Promover la seguridad y salud laboral como un factor clave para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los empleados.
- Entrenar al personal en temas relacionados con la higiene postural, pausas activas y prevención de riesgos biomecánicos.

- Implementar un programa de estilos de vida saludables que abarque la actividad física, alimentación y bienestar emocional.
- Dar seguimiento a los empleados diagnosticados con enfermedades crónicas o profesionales mediante la aplicación de exámenes médicos ocupacionales periódicos.

#### **6.4.1 RECOMENDACIONES GENERALES.**

Las personas responsables de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo deben facilitar la creación de entornos laborales saludables, mediante estrategias que respondan a las condiciones específicas de la IES INFOTEP, considerando su distribución por sexo, grupos etarios, escolaridad, área de residencia y otros indicadores sociodemográficos.

La promoción del autocuidado es una estrategia costo-efectiva que tiene un impacto positivo en la salud física y mental de los empleados. Es crucial que los trabajadores tomen conciencia de la importancia de proteger su salud, modificar hábitos de vida no saludables como el sedentarismo, y participar activamente en la identificación y control de riesgos ocupacionales, utilizando mecanismos como el auto-reporte de condiciones inseguras en los lugares de trabajo, el uso adecuado de elementos de protección personal, y la adopción de prácticas seguras en su jornada laboral.

#### **6.4.2. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS**

De acuerdo con los resultados del análisis, se proponen las siguientes actividades para mejorar las condiciones de salud laboral y fomentar un entorno más saludable para los trabajadores de INFOTEP:

##### Promoción y Prevención en Salud

- Campañas de Capacitación en Cuidado Visual: Desarrollar en conjunto con el departamento de Bienestar Institucional campañas para concienciar a los trabajadores sobre la higiene visual y la importancia de realizar controles y evaluaciones anuales con la EPS correspondiente.
- Programa de Acondicionamiento Físico y Estilos de Vida Saludables: Implementar un programa integral dentro de la institución que fomente la práctica regular de ejercicio y el consumo de alimentos saludables. Este programa debe incluir charlas, actividades grupales y apoyo a los trabajadores para llevar un estilo de vida activo.
- Campañas Periódicas de Control de Peso y Tensión Arterial: Realizar actividades periódicas de control de peso y medición de la tensión

arterial como mecanismos primarios para el tamizaje y control de riesgos cardiovasculares, especialmente para aquellos empleados en situaciones de sobrepeso o con antecedentes familiares de enfermedades cardíacas.

- Capacitación en Higiene Postural: Organizar sesiones formativas para los trabajadores sobre la importancia de mantener una postura adecuada durante la jornada laboral, adoptando técnicas que ayuden a prevenir trastornos musculoesqueléticos.

#### Control de Riesgos Ocupacionales

- Cumplimiento de Estándares de Seguridad en los Puestos de Trabajo: Verificar que se cumplan las recomendaciones derivadas de los estudios de iluminación, ventilación y ergonomía realizados por la ARL POSITIVA. Asegurar que cada puesto de trabajo esté adecuado para prevenir riesgos laborales, especialmente los relacionados con la postura y la carga física.

#### Divulgación de la Actividad y Resultados

- Socialización de los Resultados de la Encuesta Sociodemográfica: Es esencial que los trabajadores conozcan los resultados de la encuesta y las medidas que se tomarán en respuesta a las necesidades identificadas. Esto debe reflejarse en las políticas institucionales de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST). Además, se debe retroalimentar a los empleados de forma individualizada para garantizar que las recomendaciones sean entendidas y aplicadas.

#### Medidas de Control

- Seguimiento a los Trabajadores Diagnosticados con Enfermedades: Se debe implementar un sistema de seguimiento a los empleados que presenten condiciones de salud diagnosticadas, ya sean enfermedades comunes o relacionadas con su actividad profesional, asegurando que reciban el tratamiento adecuado y que se mantenga un control sobre su evolución.

#### Seguimiento

- Plazo de Ejecución y Evaluación de las Recomendaciones: Las recomendaciones deben implementarse dentro de un plazo no mayor a 6 meses. Se debe realizar un seguimiento continuo para evaluar su efectividad, ajustando las estrategias según los resultados obtenidos. Esto incluirá la implementación de programas periódicos de promoción y prevención en salud laboral.

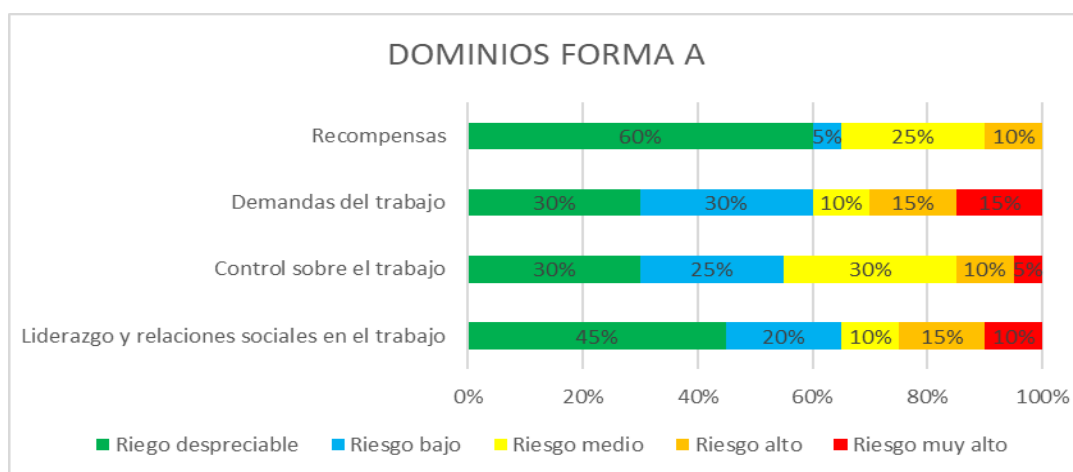
## 6.5. RESULTADOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.

En cuanto a estos resultados fue necesario realizar el análisis del diagnóstico de condiciones de salud en los cuales se observa lo siguiente:

### 6.5.1. RESULTADOS EVALUACION FACTORES INTRALABORALES

#### DOMINIOS FORMA A

DOMINIOS FORMA A NIVELES DE RIESGO	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	DEMANDAS DEL TRABAJO	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	RECOMPENSAS
RIESGO MUY ALTO	5%	15%	10%	0%
RIESGO ALTO	10%	15%	15%	10%
RIESGO MEDIO	30%	10%	10%	25%
RIESGO BAJO	25%	30%	20%	5%
RIESGO DESPRECIABLE	30%	30%	45%	60%



Dentro de la tabla y la gráfica no se observan Dominios como factores protectores al 100% de manera general, a continuación, se podrán identificar las dimensiones que representan algún tipo de riesgo:

#### DIMENSIONES FORMA A

DOMINIO	DIMENSION	Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
	Capacitación	25%	20%	30%	20%	5%
	Claridad de rol	40%	20%	10%	20%	10%

Control sobre el trabajo	Control y autonomía sobre el trabajo	10%	40%	15%	20%	15%
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	60%	25%	10%	5%	0%
	Participación y manejo del cambio	40%	20%	20%	15%	5%
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	30%	30%	30%	0%	10%
	Demandas cuantitativas	20%	20%	35%	5%	20%
	Demandas de carga mental	20%	10%	15%	45%	10%
	Demandas de la jornada de trabajo	20%	40%	15%	15%	10%
	Demandas emocionales	50%	35%	10%	0%	5%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	15%	25%	30%	15%	15%
	Consistencia del rol	50%	20%	15%	15%	0%
	Exigencias de responsabilidad del cargo	25%	15%	10%	30%	20%
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	35%	35%	20%	5%	5%
relaciones sociales en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	30%	45%	15%	10%	0%
	Retroalimentación del desempeño	50%	15%	5%	20%	10%
	Relación con los colaboradores	60%	15%	15%	5%	5%
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	60%	15%	5%	20%	0%
	Reconocimiento y compensación	60%	15%	10%	15%	0%

De acuerdo a los resultados arrojados por la aplicación y procesamiento de la información de la batería de riesgo psicosocial, se puede evidenciar en la tabla que las dimensiones de los trabajadores con cargos de jefatura o con personal a cargo con niveles de riesgo Bajo o Despreciable son:

- ❖ Control sobre el trabajo
- ✓ Claridad de rol
- ✓ Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos
- ✓ Participación y manejo del cambio

- ❖ Demandas del trabajo
  - ✓ Demandas emocionales
  - ✓ Demandas ambientales y de esfuerzo físico
  - ✓ Demandas de la jornada de trabajo
  - ✓ Consistencia del rol
- ❖ Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
  - ✓ Relación con los colaboradores
  - ✓ Relaciones sociales en el trabajo
  - ✓ Retroalimentación del desempeño
  - ✓ Características del liderazgo
- ❖ Recompensas
  - ✓ Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
  - ✓ Reconocimiento y compensación

Las siguientes Dimensiones presentan un nivel de Riesgo Medio por lo tanto se amerita observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

- ❖ Control sobre el trabajo
  - ✓ Capacitación
  - ✓ Control y autonomía sobre el trabajo
- ❖ Demandas del trabajo
  - ✓ Exigencias de responsabilidad del cargo
  - ✓ Demandas de carga mental
  - ✓ Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
  - ✓ Demandas cuantitativas

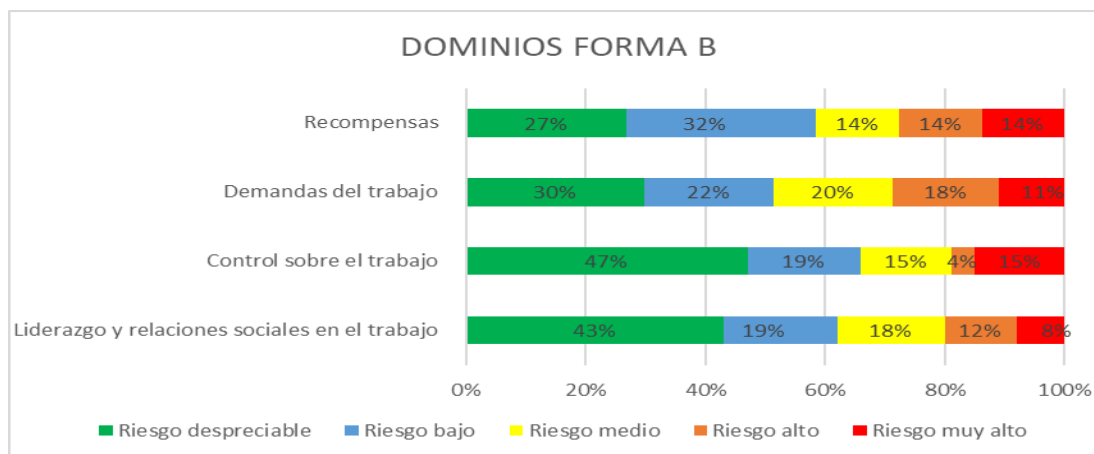
PUNTAJE TOTAL INTRALABORAL FORMA A	NIVEL DE RIESGO
22,7	Riesgo Bajo

Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A:

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Forma A	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100

### DOMINIOS FORMA B

NIVELES DE RIESGO	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	DEMANDAS DEL TRABAJO	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	RECOMPENSAS
RIESGO MUY ALTO	15%	11%	8%	14%
RIESGO ALTO	4%	18%	12%	14%
RIESGO MEDIO	15%	20%	18%	14%
RIESGO BAJO	19%	22%	19%	32%
RIESGO DESPRECIABLE	47%	30%	43%	27%



Dentro de la tabla y la gráfica no se observan Dominios como factores protectores al 100% de manera general, a continuación, se podrán identificar las dimensiones que representan algún tipo de riesgo:

### DIMENSIONES FORMA B

DOMINIO	DIMENSION	Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Control sobre el trabajo	Capacitación	41%	19%	12%	19%	9%
	Claridad de rol	50%	9%	11%	12%	18%
	Control y autonomía sobre el trabajo	51%	20%	16%	1%	11%
	Oportunidades para el	58%	19%	8%	12%	3%

	uso y desarrollo de habilidades y conocimiento					
	Participación y manejo del cambio	35%	27%	14%	12%	12%
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	42%	20%	14%	15%	9%
	Demandas cuantitativas	30%	41%	11%	11%	8%
	Demandas de carga mental	28%	27%	22%	11%	12%
	Demandas de la jornada de trabajo	42%	23%	20%	14%	1%
	Demandas emocionales	35%	22%	19%	16%	8%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	20%	30%	12%	22%	16%
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	45%	19%	18%	11%	8%
	Relaciones sociales en el trabajo	32%	30%	24%	8%	5%
	Retroalimentación del desempeño	47%	9%	15%	19%	9%
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	53%	11%	16%	5%	15%
	Reconocimiento y compensación	22%	38%	18%	12%	11%

De acuerdo con los resultados arrojados por la aplicación y procesamiento de la información de la batería de riesgo psicosocial, se puede evidenciar en la tabla que las dimensiones en los trabajadores forman B con niveles de riesgo Bajo o Despreciable son:

❖ **Control sobre el trabajo**

- ✓ Participación y manejo del cambio
- ✓ Control y autonomía sobre el trabajo
- ✓ Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos
- ✓ Capacitación

❖ **Demandas del trabajo**

- ✓ Demandas cuantitativas
- ✓ Demandas de la jornada de trabajo
- ✓ Demandas ambientales y de esfuerzo físico

❖ **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo**

- ✓ Características del liderazgo
- ✓ Relaciones sociales en el trabajo

❖ **Recompensas**

- ✓ Reconocimiento y compensación
- ✓ Recompensas derivadas de la pertenencia a la Entidad y del trabajo que se realiza.

Las siguientes Dimensiones presentan un nivel de Riesgo Medio por lo tanto se amerita observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

❖ **Control sobre el trabajo**

- ✓ Claridad del rol

❖ **Demandas del trabajo**

- ✓ Demandas emocionales
- ✓ Demandas de carga mental
- ✓ Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral

❖ **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo**

- ✓ Retroalimentación del desempeño

PUNTAJE TOTAL INTRALABORAL FORMA B	NIVEL DE RIESGO
23,5	Riesgo Bajo

Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B:

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Forma B	0,0 - 20,6	20,7 - 26,0	26,1 - 31,2	31,3 - 38,7	38,8 - 100

Teniendo en cuenta lo anterior se recomienda intervenir los niveles de riesgo Medio de las dimensiones Intralaborales de Forma A y B basados en los siguientes aspectos:

### Control sobre el trabajo

**Capacitación:** Se entiende como las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la empresa suministra a sus colaboradores con el fin de desarrollar sus habilidades como conocimientos.

**Claridad del rol:** es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la Entidad, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.

**Control y autonomía sobre el trabajo:** es el margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.

**Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos:** se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos, se recomienda evitar la asignación de tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

**Participación y manejo del cambio:** es el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral, entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.

### Demandas del trabajo

**Demandas de carga mental:** son las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucra procesos mentales superiores de atención, memoria, y análisis de información para generar una respuesta, la carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.

**Demandas cuantitativas:** son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

**Demandas ambientales y de esfuerzo físico:** son las condiciones del lugar de trabajo y la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación, son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.

**Demandas de la jornada de trabajo:** son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

**Demandas emocionales:** situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador, la exposición a las exigencias emocionales demanda del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otra persona y b) ejercer control de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.

**Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral:** se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral.

**Consistencia de rol:** se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.

**Exigencias de responsabilidad del cargo:** las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas, en particular, se considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial; salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas, adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.

#### Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

**Características del liderazgo:** son los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.

**Relaciones sociales en el trabajo:** son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, haciendo referencia a la posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral, las características y calidad de las interacciones entre compañeros, el apoyo social que se recibe de compañeros, el trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común), la

cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo cuyo fin es la integración).

**Retroalimentación del desempeño:** es la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo, esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

**Relaciones con los colaboradores:** son los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.

### Recompensas

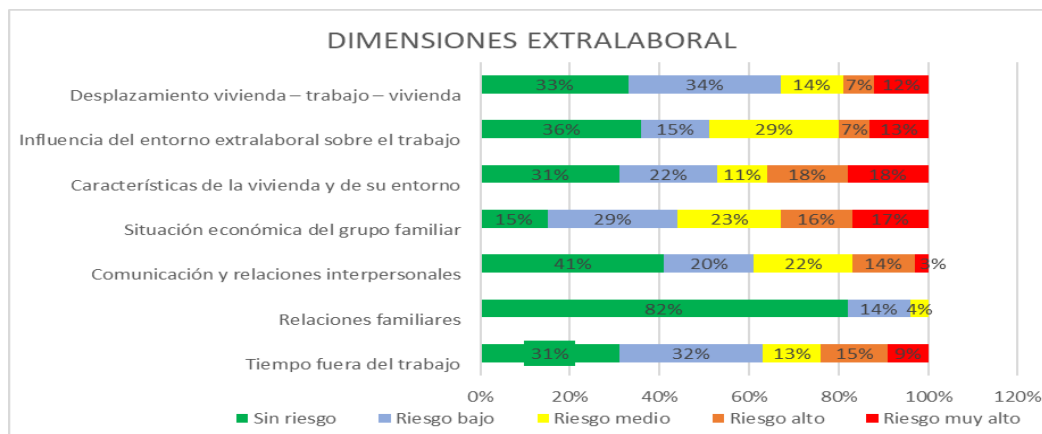
**Recompensas derivadas de la pertenencia a la Entidad y del trabajo que se realiza:** es el sentimiento de orgullo y la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una Entidad, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.

**Reconocimiento y compensación:** son las retribuciones que la Entidad le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo, estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.

## 6.5.2. RESULTADOS FACTOR EXTRALABORAL:

### DIMENSIONES GENERAL

NIVELES DE RIESGO	CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO	COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	DESPLAZAMIENTO VIVIENDA - TRABAJO - VIVIENDA	INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO	RELACIONES FAMILIARES	SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR	TIEMPO FUERA DEL TRABAJO
RIESGO MUY ALTO	18%	3%	12%	13%	0%	17%	9%
RIESGO ALTO	18%	14%	7%	7%	0%	16%	15%
RIESGO MEDIO	11%	22%	14%	29%	4%	23%	13%
RIESGO BAJO	22%	20%	34%	15%	14%	29%	32%
RIESGO DESPRECIABLE	31%	41%	33%	36%	82%	15%	31%



Dentro de la tabla y la gráfica no se observan Dimensiones como factores protectores al 100%, por lo cual se recomienda intervenir las dimensiones que tengan mayor porcentaje de nivel medio, alto y muy alto como Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, Características de la vivienda y de su entorno y Situación económica del grupo familiar, tomando como guía la siguiente descripción:

**Características de la vivienda y de su entorno:** son las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.

**Comunicación y relaciones interpersonales:** cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.

**Desplazamiento vivienda- trabajo- vivienda:** son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa, comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.

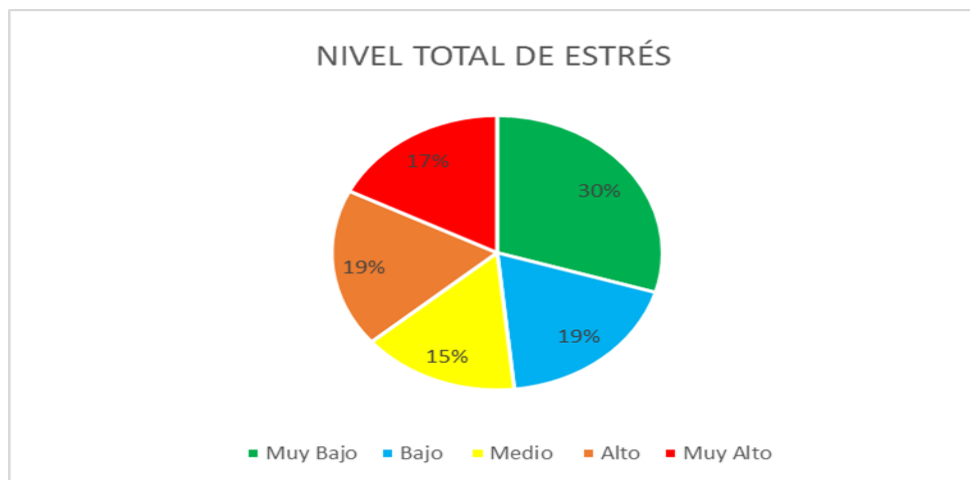
**Influencia del entorno extralaboral, sobre el trabajo:** es el influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.

**Relaciones familiares:** propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar, red de apoyo.

**Situación económica del grupo familiar:** es la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.

**Tiempo fuera del trabajo:** es el tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.

### 6.5.3. ESCALA DE ESTRÉS



De acuerdo con los resultados obtenidos en la escala de estrés se observa que el 36% de los trabajadores del **IES INFOTEP "HVG" - CIÉNAGA** se encuentran en nivel de Riesgo Alto y Muy Alto, el 64% se encuentra en Riesgo Medio, Bajo o Muy Bajo de estrés, por lo que se recomienda realizar intervención de promoción y prevención de la salud.

### 6.5.4. RECOMENDACIONES

- ❖ Se recomienda crear o actualizar el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial, para el seguimiento a las dimensiones que presentan niveles de riesgo medio, igualmente realizar intervención a 1 trabajador que puntúa riesgo alto o muy alto en los tres factores evaluados.
- ❖ De acuerdo con los resultados y a la Resolución 2764 de 2022, art 3. se recomienda realizar una actualización de esta evaluación dentro de dos años, como orientación pueden desarrollar las acciones de ejemplo aplicables a los riesgos identificados de la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora.
- ❖ La prevención a nivel de riesgo psicosocial requiere un abordaje simultaneo en tres niveles (individual, intralaboral y extralaboral), por lo tanto, se recomienda que las intervenciones se realicen interdisciplinariamente y se hagan teniendo en cuenta estos tres aspectos si se presentan riesgos, igualmente tener en cuenta que no genera un cambio representativo realizar la acción una única vez, debe ser constante durante los dos años del plan de acción.

- ❖ Es necesario recordar que todo proceso para la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo implica el compromiso y la participación de cada uno de los trabajadores que laboran en la Empresa, en la actual aplicación participaron voluntariamente 91 trabajadores, en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran los consentimientos informados y el no asentimiento diligenciado de 9 trabajadores que no participaron durante el proceso.
- ❖ Se recomienda realizar la gestión de información, para que los trabajadores a través de la caja de compensación o cualquier otra entidad, conozcan sobre los ahorros programados o subsidios y logren generar la adquisición de vivienda propia o remodelación de acuerdo con los resultados obtenidos.
- ❖ Se recomienda dentro del Programa de Bienestar generar espacios de formación, capacitación y actualización frente a las habilidades y conocimientos que debe aprender, desarrollar o reforzar cada trabajador para desempeñar la labor de su cargo actual o para las funciones de apoyo que se le soliciten en otras áreas, indagar con los centros educativos y los colaboradores, qué temas son importantes.
- ❖ Se recomienda la socialización del manual de funciones en las inducciones y reinducciones, con el fin de que el trabajador tenga claridad sobre sus funciones y sobre las actividades de colaboración que se le podrán solicitar en cualquier momento relacionadas con su cargo, se tiene claridad que las empresas están en constante proceso de mejora por lo tanto se recomienda tener en cuenta la actualización de los manuales de funciones de acuerdo a las necesidades.
- ❖ Se recomienda realizar dentro del programa de pausas activas, ejercicios osteomusculares que se encuentren acorde con los perfiles, cargos y funciones de los trabajadores, ya que de esta forma se beneficia la salud, el desempeño y por ende la productividad dentro de la empresa, darle seguimiento a que se cumpla, educar a los trabajadores de la importancia en la iniciativa de cada uno para realizarlas.
- ❖ Se recomienda realizar dentro del Programa de pausas activas, actividades que refuercen los procesos cognitivos relacionados con percepción, atención, memoria, lenguaje y pensamiento, con el fin de promover la gimnasia cerebral y las pausas activas mentales, sensibilizar a los trabajadores de la importancia en la incorporación individual del hábito.
- ❖ Se recomienda realizar actividades en la que los trabajadores aprendan sobre manejo y gestión de las emociones, para incorporar tanto en la atención a los estudiantes como en las relaciones interpersonales a nivel laboral.
- ❖ Se recomienda realizar actividades de administración del tiempo intralaboral y extralaboral, estilos de afrontamiento.

❖ Se recomienda revisar, diseñar o modificar el instrumento de evaluación de desempeño, que sea acorde con las funciones, objetivos o metas a lograr en cada uno de los cargos, es importante que cada jefe, coordinador o líder brinde la retroalimentación individual de las mismas, siendo formado en el desarrollo de habilidades blandas, igualmente generar espacios de socialización verbal frente a las fortalezas y dificultades que se están obteniendo de manera semanal, mensual, trimestral o como el Instituto o las jefaturas deseen.

❖ Se recomienda realizar actividades sobre seguridad vial, manejo del riesgo público, prevención de consumo de sustancias psicoactivas, prevención del acoso laboral, administración adecuada de los recursos económicos.

❖ De acuerdo con los aspectos donde se determina el nivel de riesgo frente al ESTRÉS es importante realizar acciones de Promoción, Prevención e intervención adecuada del Estrés, conocimiento frente a la sintomatología relacionada, técnicas y manejo para la disminución o control, estilos de vida y trabajo saludable, actividades recreativas y deportivas, masajes terapéuticos, relajantes, o como el Instituto lo determine.

❖ Se recomienda al Instituto socializar los resultados de la presente aplicación con los trabajadores.

❖ Se recomienda realizar seguimiento en los exámenes médicos periódicos, de los síntomas y patologías asociados al estrés, solicitar a la IPS proveedor que se indaguen estos síntomas en el examen médico ocupacional de cada trabajador ya sea de ingreso o periódico.

❖ Las recomendaciones mencionadas anteriormente son una guía de las actividades que pueden desarrollar, igualmente es válido realizar cualquier otro tipo de acción que encamine a la disminución de los factores de riesgo identificados.

## **7. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE 2025**

Como se ha indicado previamente, el Programa Entorno Laboral Saludable tiene como objetivo principal promover y mejorar la salud física, mental y emocional de los trabajadores de la IES INFOTEP, así como fomentar su seguridad y bienestar general. Para lograr esto, se implementarán las siguientes acciones:

<b>PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD</b>	<b>Campañas de Capacitación en Cuidado Visual:</b> Desarrollar campañas en conjunto con el Departamento de Bienestar Institucional para concienciar a los trabajadores sobre la higiene visual. Promover la importancia de realizar controles y evaluaciones visuales con las EPS.
--	---

	<p>Esto incluirá charlas educativas y distribución de material informativo.</p>
	<p><b>Acondicionamiento Físico y Estilos de Vida Saludables:</b> Implementar la práctica regular de ejercicio físico y la adopción de hábitos alimenticios saludables. Esto incluirá charlas de educación nutricional, actividades físicas grupales (como clases de yoga o caminatas) y apoyo individualizado para aquellos que deseen mejorar su estilo de vida activo.</p>
	<p><b>Campañas Periódicas de Control de Peso y Tensión Arterial:</b> Realizar actividades periódicas de medición de peso y tensión arterial para detectar posibles problemas cardiovasculares. Estas actividades serán especialmente importantes para empleados con sobrepeso o antecedentes familiares de enfermedades cardíacas, proporcionando una intervención temprana.</p>
<p><b>ERGONOMÍA PREVENCIÓN DE LESIONES MUSCULOESQUELÉTICAS</b></p>	<p><b>Capacitación en Higiene Postural:</b> Organizar talleres formativos para enseñar a los empleados la importancia de mantener una postura adecuada durante su jornada laboral. Las capacitaciones incluirán técnicas de postura y movimientos correctos para evitar problemas musculoesqueléticos y aumentar el confort en el trabajo.</p>
	<p><b>Verificación de Iluminación, Ventilación y Ergonomía:</b> Asegurar que los puestos de trabajo estén adecuados según las recomendaciones de la ARL POSITIVA, en cuanto a iluminación, ventilación y ergonomía. Esto incluye revisar el mobiliario, el equipo de trabajo y las condiciones del entorno laboral para prevenir riesgos relacionados con la postura y la carga física.</p>
<p><b>GESTIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL</b></p>	<p><b>Seguimiento a los Trabajadores Diagnosticados con Enfermedades:</b> Asegurar que los trabajadores diagnosticados con enfermedades comunes o</p>

	profesionales reciban recomendaciones y seguimiento para controlar la evolución de su estado de salud.
<b>BIENESTAR INTEGRAL Y CALIDAD DE VIDA</b>	<b>Educación y Sensibilización Continua:</b> Realizar actividades de sensibilización sobre la importancia del bienestar integral, combinando ejercicio físico, buena alimentación, descanso adecuado y prevención de enfermedades. Esto también incluirá la promoción de programas de autocuidado y de cómo incorporar prácticas saludables en la vida diaria, tanto dentro como fuera del trabajo.
<b>SALUD FÍSICA Y PREVENCIÓN DE LESIONES</b>	<p><b>Ejercicios osteomusculares:</b> Realizar pausas activas adaptadas a las tareas específicas de cada puesto de trabajo para prevenir lesiones musculoesqueléticas.</p> <p><b>Masajes terapéuticos y relajantes:</b> Ofrecer sesiones periódicas de masajes para reducir tensiones musculares y mejorar el bienestar general.</p> <p><b>Actividades recreativas y deportivas:</b> Fomentar la actividad física como caminatas, ejercicios grupales o deportes dentro del horario laboral para mejorar la salud física y la cohesión entre los empleados.</p>
<b>BIENESTAR EMOCIONAL Y SALUD MENTAL</b>	<p><b>Manejo y gestión de las emociones:</b> Impartir talleres o charlas sobre cómo manejar las emociones en el entorno laboral y en situaciones de estrés, con el fin de mejorar las relaciones interpersonales.</p> <p><b>Promoción, Prevención e intervención en Estrés:</b> Desarrollar actividades educativas sobre la sintomatología del estrés, cómo prevenirlo y técnicas para reducirlo, como la respiración profunda o la meditación.</p> <p><b>Técnicas de afrontamiento:</b> Ofrecer talleres sobre cómo gestionar el estrés tanto intralaboral como extralaboral, mejorando la resiliencia de los</p>

		empleados ante situaciones desafiantes.
<b>EDUCACIÓN CONCIENTIZACIÓN SEGURIDAD PREVENCIÓN</b>	<b>Y EN Y</b>	<p><b>Manejo del riesgo público:</b> Realizar formaciones sobre cómo reconocer y actuar ante situaciones de riesgo en el entorno público o en la vía pública.</p> <p><b>Prevención del consumo de sustancias psicoactivas:</b> Implementar campañas de concientización sobre los riesgos asociados al consumo de drogas y alcohol en el ámbito laboral y su impacto en la salud.</p> <p><b>Prevención del acoso laboral:</b> Capacitar sobre cómo reconocer, prevenir y actuar ante situaciones de acoso laboral, promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso y seguro.</p>

## 8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento al Programa Entorno laboral saludable se realizará a través de la encuesta de satisfacción de las actividades ejecutadas. Durante la ejecución de las actividades, se deberán dejar los siguientes registros:

TIPO DE REGISTRO	APLICACIÓN	N° FORMATO
REGISTRO DE ASISTENCIA	Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la entidad o por formulario digital cuando las actividades sean de forma virtual.	037-FO-GT V06
REGISTRO DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD	Aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará semestralmente para las actividades realizadas. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa.	No aplica
REGISTROS FOTOGRÁFICOS	Con el propósito de captar y mostrar cada una de las actividades adelantadas en desarrollo del plan se realizará un registro fotográfico de los eventos realizados.	No aplica

## 9. INDICADORES





NOMBRE	INDICADOR
Cumplimiento a las actividades	$\frac{\text{No. de actividades realizadas en el año}}{\text{No. de actividades programadas en el año}} \times 100$
Cobertura de capacitación	$\frac{\text{No. de funcionarios asistentes}}{\text{No. de funcionarios invitados}} \times 100$

## 10. RESPONSABLES




El Grupo de trabajo de Gestión de Humana y SST serán los responsables de hacer seguimiento, evaluar y retroalimentar el desarrollo de las actividades ejecutadas dentro del Programa Entorno Laboral Saludable del 2025, de acuerdo con los formatos previstos en el sistema de calidad y a su vez verificar la eficacia y el efecto en las personas y decidir sobre su modificación o continuidad.

## 11. RECURSOS

Para garantizar el éxito del Programa Entorno Laboral Saludable, se contará con el apoyo de diversas áreas y recursos estratégicos que trabajarán de manera coordinada. Estas incluyen:

-  El respaldo de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera
-  La colaboración del equipo de Gestión Humana, Bienestar Institucional y SST quienes serán fundamentales en la implementación y gestión del programa, asegurando que se realicen las actividades programadas.
-  La participación de profesionales externos, quienes brindarán su experiencia, conocimiento y aportando las mejores prácticas para el desarrollo del programa.
-  Encuestas de satisfacción para recoger retroalimentación continua, lo que ayudará a ajustar el programa según las necesidades de los funcionarios.

De igual forma se contará con el apoyo de los siguientes aliados:

-  Entidades Promotoras de Salud.
-  Administradora de Riesgos Laborales.
-  La Caja de Compensación Familiar (CAJAMAG).

## 12. OBLIGACIONES

### EMPLEADOR:

- 🇺🇲 Asignar recursos financieros para cubrir el Programa Entorno Laboral Saludable de la I.E.S. INFOTEP H.V.G.
- 🇺🇲 Divulgar, promocionar e incentivar la participación de todos los trabajadores en las actividades que se propongan en el marco del Programa.
- 🇺🇲 Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los eventos y actividades contemplados en el Programa Entorno Laboral Saludable.

### EMPLEADOS:

- 🇺🇲 Asistir y participar en las actividades programadas por las dependencias de Gestión Humana, SST y Bienestar institucional de la I.E.S. INFOTEP H.V.G.
- 🇺🇲 Evaluar las actividades desarrolladas, con la finalidad de apoyar el mejoramiento continuo del Programa.
- 🇺🇲 Procurar el cuidado integral de su salud.