

**PROGRAMA DE BIENESTAR Y ESTILOS  
DE VIDA SALUDABLE, EMPRESA  
MINERALES RINCON,  
SOGAMOSO(BOYACA) PARA LA  
PREVENCION DE ENFERMEDADES  
LABORALES, SEGUNDO  
BIMESTRE 2023**  
**Wellness program and healthy  
lifestyles, Minaerales Rincon company,  
Sogamoso (Boyacá) for the prevention  
of occupational diseases, second  
bimester 2023**

**Heidy Alejandra Hernández Rodríguez**  
hehernandez16@poligran.edu.co

**John Alexander Moreno Rodríguez**  
Jomoreno61@poligran.edu.co

**Luisa Magnolia Parra Parra**  
LUpparrap3@poligran.edu.co

**Derly Zamora Romero**  
dzamora@poligran.edu.co

Politécnico Gran Colombiano  
Programa Gestión de la  
Seguridad y Salud Laboral

## Resumen

Este artículo tiene como finalidad, dar a conocer la importancia de implementar los programas de bienestar y estilos de vida saludable en la empresa Minerales Rincón S.A.S, como herramienta de identificación de peligros en los ambientes de trabajo y donde sea necesario la intervención de los mismos, para mitigar y prevenir las enfermedades de tipo laboral. Esto como una estrategia de promoción de la salud y el bienestar laboral; De acuerdo con lo anterior para el desarrollo de este programa, se hizo necesario realizar una encuesta sociodemográfica y de morbilidad sentida, aplicada a la totalidad de los trabajadores, donde se obtuvieron unos datos como línea base para la elaboración del programa, en el cual se evidencio que la empresa presenta un déficit en a las buenas prácticas saludables relacionadas a la poca actividad física y los malos hábitos alimenticios, por tal motivo se debe hacer una intervención para ayudar a mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, la cual se vea reflejada en la satisfacción laboral de los mismos y productividad de la empresa.

## Palabras clave

Bienestar laboral, capital humano, satisfacción laboral.

## Abstract

The purpose of this article is to publicize the importance of implementing wellness programs and healthy lifestyles in the company Minerales Rincon S.A.S, as a tool for identifying hazards in work environments and where their intervention is necessary. to mitigate and prevent occupational diseases. This as a strategy to promote health and well-being at work; In accordance with the above, for the development of this program, it was necessary to carry out a sociodemographic and felt morbidity survey, applied to all the workers, where some data were obtained as a baseline for the development of the program, in which evidenced that the company presents a deficit in good healthy practices related to little physical activity and bad eating habits, for this reason an intervention must be made to help improve the quality of life of its collaborators, which is reflected in their job satisfaction and company productivity.

## Keywords

Labor welfare, human capital, work satisfaction.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad la salud y el bienestar se han convertido en una de las principales preocupaciones al interior de las organizaciones, tener un ambiente sano para trabajar significa lograr un equilibrio entre seguridad y bienestar laboral, lo que garantiza una mayor productividad y calidad de vida para los trabajadores. De acuerdo con lo anterior se puede deducir que el Bienestar laboral se relaciona con la satisfacción laboral y motivación de una persona para desempeñar sus tareas de una manera eficiente al interior de una organización. En Colombia y en otras partes del mundo el trabajo representa para el ser humano no solo una fuente de ingresos que pueda suplir sus necesidades básicas, si no la forma de autorrealizarse como persona adquiriendo reconocimiento en la sociedad.

La empresa Minerales Rincón de Sogamoso (Boyacá), es una entidad dedicada a la explotación de minas de carbón, la cual cuenta con un total de 38 trabajadores, siendo esta una actividad con un alto índice de riesgo en cuanto accidentes y enfermedades laborales, requiere mayor vigilancia en la promoción y prevención de la salud de los trabajadores, el personal que ahí labora, se le suministra los elementos de protección personal requeridos para esta actividad, sin embargo no es suficiente, ya que las horas de exposición a químicos y polvos orgánicos e inorgánicos es diaria y continua, donde los horarios de trabajo son extensos, y hay trabajadores que llevan más de 10 años exponiéndose a todos los riesgos que implica trabajar en una mina de carbón.

La presente investigación busca identificar la percepción que tienen los trabajadores de la empresa Mineros Rincón, con relación al tema de bienestar laboral al interior de la organización; El objetivo principal de esta investigación es poder crear un programa de bienestar y estilo de vida saludable que ayude a la empresa a mejorar la calidad de vida de los trabajadores para mitigar el riesgo de enfermedades laborales. En este orden de ideas esta investigación pretende determinar el perfil sociodemográfico y la percepción de enfermedades laborales de los trabajadores a través de la aplicación de una encuesta sociodemográfica y morbilidad sentida la cual se hará anual, como punto de partida para la elaboración del programa, Elaborar el programa de acuerdo con los resultados obtenidos y analizados en la encuesta, el cual permita fortalecer los entornos de trabajo saludable y mitigar el riesgo de enfermedad laboral, por

ultimo proponer un plan de trabajo para la ejecución y seguimiento de las actividades del programa para el segundo bimestre del 2023. De ahí la pregunta de investigación ¿Como promover una cultura de bienestar y hábitos saludables en los trabajadores de la empresa Minerales Rincón?.

### Antecedentes y Origen del Programa

Para poder establecer el programa de bienestar y estilo de vida saludable en la empresa Minerales Rincón, se parte de la consideración de que un estilo de vida; el cual considera los diferentes tipos de actitudes, hábitos, conductas, tradiciones y actividades que un individuo o un grupo de individuos desarrollan en una comunidad o una sociedad en su día a día y que pueden ser sujeto de modificaciones (J., 1994). En general todo estilo de vida se va construyendo desde la infancia hasta la vejez, muchos de los patrones o modelos de vida parten del entorno familiar, de grupos de amigos o contexto laboral, muchos de ellos influenciados por medios de comunicación o modelos sociales. Un estilo de vida puede favorecer o deteriorar el rol de un individuo en su contexto personal e interpersonal.

En cuanto a lo que se conoce como estilos de vida saludable, los primeros autores en tocar el tema corresponden a (Schwartzmann, 2003), la cual destaca la importancia de tomar en cuenta la percepción del individuo, sus deseos y motivaciones en procesos de tomas de decisión en salud, este documento discute algunos aspectos delo que hoy conocemos como calidad de vida relacionada con la salud, desde varios contextos de bienestar físico, psíquico, social y espiritual. En cuanto al estudios que involucre bienestar en empresa del sector minero, se han referenciado estudios principalmente de consecuencias sobre la salud por el desarrollo actividad minera por individuos o personas que ejecutaron algún tipo de actividad (Tamayo Molina & Vargas Ruiz, 2019).

Normativamente un programa de bienestar y estilo de vida saludable se enmarca dentro de los exigido por el decreto 1072 de 2015 (trabajo, 2015), artículo 2.2.4.6.12, numeral 13, el cual obliga a mantener a disposición y actualizados los documentos del SGSST, incluido los Programas, subprogramas y PVE de los trabajadores. La a resolución 0312 de 2019 (Trabajo, 2019) es más clara y explícita, obligando a empresas catalogadas y que ejecuten actividades de riesgo V, como lo es el caso de la minería, a que cuenten con un programa para promover entre los trabajadores estilos de vida saludable y entornos de

trabajo saludables. En cumplimiento de lo establecido normativamente Minerales Rincón desde el año 2021, incluyo dentro de sus programas el denominado programa de estilo de vida saludables, sin embargo, el alcance que se ha logrado no ha sido el esperado. Esto motiva a rediseñar y reprogramar el programa de bienestar y estilos de vida saludable, empresa Minerales Rincón, para la prevención de enfermedades laborales, segundo bimestre 2023.

Según Fasesolda, el sector de minas representa un 3.9% de las enfermedades laborales en Colombia, por eso la importancia de promover programas de bienestar laboral en coordinación con la dirección para cuidar la salud y prevenir la enfermedad, partiendo que la mayoría del tiempo permanecen en los lugares de trabajo; es necesario adoptar acciones que ayuden al trabajador con los malos hábitos que pongan en riesgo su salud. Los programas que promueven la salud y el bienestar en el trabajo se centran en abordar el estrés laboral, la violencia en el trabajo, el consumo excesivo de alcohol, drogas y promover lugares de trabajo libres de tabaco.

### Salud y Bienestar

En la antigüedad la salud de los trabajadores no era una prioridad para sus empleadores, solo cuando empezaron a presentarse ciertos acontecimientos repetitivos, tales como enfermedades, estrés y conflictos laborales, es donde se inicia a hablar sobre la importancia de la atención de estos sucesos al interior de las empresas. Pretender definir lo que significa la palabra bienestar puede sonar muy pretencioso ya que tal vez es un concepto algo subjetivo, sin embargo, se recurre a lo que dentro de la cotidianidad se identifica como aquello que usualmente puede resultar benéfico para una persona, núcleo familiar o población.

Entendido así, el bienestar podría contemplarse como algo cercano a la experiencia mística o utópica del ser humano, encontrando lo trascendente como fuente de felicidad. Csikszentmihalyi (1999), plantea la alternativa espiritual como expresamente psicológico si se parte de la premisa que la felicidad es un estado mental el cual las personas pueden llegar a controlar cognoscitivamente: la felicidad podría enfocarse así en los procesos en que la conciencia humana usa sus habilidades.

Es entonces aquella persona que llegue a un nivel máximo en su vida personal donde la catalogue como bienestar es porque ha llegado a tal punto de poder realizar concesiones y adecuaciones que poco

a poco fueron mejorando su calidad de vida. Ahora bien, un programa de bienestar debe pretender generar reflexiones en los seres humanos a tal punto de promover cambios significativos en sus proceder. Así es como un programa de bienestar laboral le debe ser dinámico, continuo y flexible, buscando la integración entre trabajadores y empleadores, promoviendo un ambiente favorable para trabajar e implementar un estilo de vida saludable, motivador y eficaz.

Serna, Ruiz, & Newball (2012) definen el concepto de bienestar laboral como. Un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar condiciones que favorezcan el desarrollo del trabajador, su nivel de vida y el de su familia, que a su vez incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las organizaciones. La problemática de falta de hábitos de vida saludable se sitúa no solo en el contexto laboral minero, sino por el contrario en muchas otros sectores laborales, educativos, cotidianos e incluso se podría llegar afirmar que estas “decisiones” de vida comienzan en el seno familiar en donde no se adoptó una cultura y disciplina de lo que se considera buenos hábitos de vida saludable, la idiosincrasia colombiana es tal vez muy alejada de una doctrina de vida saludable, teniendo en cuenta su gastronomía, fiestas típicas, culturas y demás.

Sin embargo, en las instituciones educativas como contextos transformadores de la sociedad, se adelantan la implementación de diversos programas que fomentan la elección por llevar una vida saludable, así mismo en las empresas, promoviendo diversas recetas de comida sana, actividad física por medio de las pausas activas y poco a poco ir creando una cultura saludable en la población. Es así como se crea el programa Eleven for Health en donde estrellas reconocidas del fútbol incidían en los adolescentes de diferentes Colegios públicos y privados de Colombia motivándolos a gozar de buena salud por medio de la divulgación de diferentes mensajes motivacionales, cuyo propósito era promover la salud a través del fútbol. Estudios científicos han demostrado que el fútbol, tanto profesional como aficionado, es saludable y reduce los factores de riesgo de muchas enfermedades registradas por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Según un trabajo de grado realizado por (Quintero 2014) en donde cita a (ENSIN, 2010.) menciona que. En Colombia los resultados de la Encuesta Nacional

de Situación Nutricional evidencia en las generaciones jóvenes que la prevalencia de sobrepeso u obesidad ha aumentado un 25,9%, en donde 1 de cada 6 jóvenes, presenta sobrepeso u obesidad; esta relación aumenta a medida que se incrementa el nivel del SISBEN y el nivel educativo de la madre (9,4% en madres sin educación vs 26,8% en madres con educación superior (ENSIN, 2010).

El panorama mundial según la Organización Mundial de la Salud arroja que 800 millones de personas en el mundo viven con obesidad. Y se estima que para el 2030 aumenten 2050 millones de casos (OMS). Es quizás esta la razón que nuevas políticas son obligadas a surgir como la ley 1355 de 2009 en los artículos 8 y 9, establece que el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Protección Social y del INVIMA deben reglamentar los requisitos y contenidos de grasas trans y saturadas en todos los alimentos con el fin de prevenir las enfermedades crónicas no transmisibles.

Así mismo en un artículo realizado por Laverde (2020) la ley de etiquetado frontal 2120 la cual como su nombre lo indica busca etiquetar aquellos “alimentos” altos en azúcares y grasas saturadas de forma visible permitiendo a su consumidor final realizar una reflexión de lo que está a punto de consumir. Por otro lado, está el contexto laboral quien también debe incentivar a sus colaboradores a la implementación de una vida saludable, aportando a los resultados del plan de gestión de riesgos, pues se tiene en cuenta que a mayor índice de salud en los trabajadores mayor productividad es por esto que Una correcta implementación del Sistema de Gestión promueve el desarrollo de programas con objetivos a la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, los cuales directamente se ven reflejados en un entorno laboral saludable.

Según Chiavenato (2004), el bienestar laboral es la garantía de los derechos e intereses sociales de los trabajadores de la organización, quienes prestan servicios acordes a sus funciones, que son solidarios y complementarios al bienestar laboral de la organización. Si bien es cierto que las enfermedades laborales están ligadas con diferentes causantes como el ambiente laboral físico, las actividades profesionales, el clima empresarial entre otros, también es cierto que los hábitos de vida saludable son un elemento fundamental al momento de un bienestar pleno.

Es el caso de los trabajadores que desempeñan sus labores en las empresas mineras, en donde la gran mayoría de ellos no adoptan adecuados estilos de vida, mencionando sobre la posibilidad de transformación consciente que se puede realizar en estos, es así como una alimentación incorrecta puede llegar a desencadenar enfermedades crónicas como la malnutrición, el sedentarismo aumenta la posibilidad de padecer enfermedades cardiovasculares, musculoesqueléticas, el consumo habitual de sustancias psicoactivas, alcohol u otras, ocasionando enfermedades cancerígenas, EPOC, enfermedades coronarias y otras.

El fumar cigarrillos, consumir bebidas alcohólicas, comer alimentos altos en grasa, la poca actividad física y conducir de manera irregular son algunos ejemplos de los comportamientos malsanos o de riesgo. Todos estos comportamientos están estrechamente relacionados con las tres causas de muerte más importantes en la actualidad: enfermedades cardiovasculares, cáncer y accidentes de tráfico (Rodríguez Marín y García, 1995).

Estas enfermedades aparte de ocasionar malestar en el empleado terminan afectando su desempeño laboral, afrontando padecimientos como síndrome de burnout y absentismo laboral, llevando a las empresas a replantear estrategias que contengan la presencia de enfermedades a causa de malos hábitos de vida saludable. Lo anterior se sustenta en una investigación realizada en Ecuador acerca de Los Riesgos Psicosociales que intervienen en la morbilidad de los trabajadores como; Accidentes laborales, incremento del consumo de sustancias como tabaco y alcohol pueden producir riesgos psicológicos, físicos y resultados sociales negativos como el estrés laboral, agotamiento o la depresión, que afectan a la salud del trabajador y puede ser perjudicial para la empresa ya que se promueve el absentismo y menor productividad (Bimos, 2014).

Entendiéndose el ausentismo como hábito de faltar a un evento específico, que es una obligación o tarea pendiente, clases o trabajo por varios motivos. (Ruiz, 2007).

De acuerdo con la OMS, en el año fallecen cerca de 2,8 millones de personas por problemas de salud relacionados con sobrepeso y obesidad mórbida donde una de cada 10 padece una enfermedad de salud mental. En Colombia un 60% de las personas mayores sufre por una mala alimentación en su niñez donde no tienen un buen régimen alimenticio y en su mayoría no saben o desconocen las

propiedades nutricionales de los alimentos que comen a diario.

Con relación a las cifras tomadas de la FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura), se puede considerar que en el mundo 672 millones de personas tienen problemas de sobrepeso, esto debido en un principio a lo que consumen en especial las personas que viven en las grandes ciudades. De esta manera, los estudios señalan que en los últimos años el ingerir comida procesada en abundancia y sustituir los alimentos saludables es uno de los factores que desencadenan este fenómeno.

En el sector minero los hábitos de alimentación y el sedentarismo son conductas que terminan desencadenando problemáticas de salud en sus trabajadores, hábitos como el horario no establecido en el consumo de alimentos, el alto consumo de comida chatarra y el no establecimiento de la rutina del sueño, son acciones que de su práctica recurrente ocasionan grandes problemáticas en las personas afectando sus rutinas laborales.

Es por esta razón que se hace necesario la creación de un programa que intervenga en la creación de buenos hábitos saludables que promuevan nuevos estilos de vida en los trabajadores mineros, potencializando sus funciones y laborales dentro de la empresa.

### Hábitos de vida saludables

La Organización Mundial de la Salud OMS (2000) define los hábitos de vida saludables como la interacción entre las condiciones de vida y los comportamientos determinados por los factores sociales, culturales y las características personales en un gran sentido. Según Weber (1993) un estilo de vida está conformado por dos elementos: una conducta y una oportunidad vital. Conducta vital es aquella elección de las personas para realizar su estilo de vida, y una oportunidad vital es la probabilidad de realizar esas opciones según su posición económica. De esta forma, en contraste con Marx, Weber, aunque enfatiza la importancia de los condicionantes sociológicos ofrece cierto margen de libertad al individuo en su comportamiento (Abel et al, 1993).

Los hábitos alimentarios es aquella selección y elección de la cantidad, calidad y forma de preparación de los alimentos que consume un individuo, como respuesta de sus gustos,



disponibilidad de alimentos, poder adquisitivo, tradiciones familiares y socioculturales, acompañado de ciertos elementos conscientes; por lo tanto, un hábito se conserva por ser cómodo y agradable para la persona, llegando a ser parte de la vida cotidiana en donde llega a determinar un modo de actuar, preferencias, elecciones y un estilo de vida propio (Borgues, 1990).

Dentro de los mitos que existen se piensa que el hábito de vida saludable es solo para aquellas personas con mayores posibilidades económicas, sin embargo, es necesario tener en cuenta que el hábito de vida saludable comprende desde el concepto que se entiende por descansar hasta la forma de cocinar los alimentos. Y con esto se hace referencia a que el hábito de vida saludable como su primera palabra lo indica debe ser una cultura transformadora en donde se llegue al nivel de comprender como funciona el cuerpo humano para reflexionar sobre aquello que atenta a la salud del mismo.

Los hábitos alimentarios se pueden evaluar de forma cualitativa (alimentos preferidos y rechazados), semicuantitativa a través de cuestionarios de frecuencia de consumo, y cuantitativamente: (recordatorio de 24 h, pesaje de alimentos, etc.). Estos métodos permiten conocer el valor nutricional de las dietas, determinar el papel que juega la dieta en el estado nutricional de los individuos y la relación entre la dieta y patologías específicas, lo que nos acercará a los hábitos alimentarios preferidos. Actualmente existen algunos cuestionarios disponibles **para** estudiantes, universitarios estudiantes Cuantificar e identificar diferentes condiciones como trastornos alimentarios, estado nutricional y envejecimiento, hábitos de sobrepeso y obesidad, hábitos alimentarios y consumo de grasas y azúcares, conductas alimentarias, etc (OPS, 2012).

### Enfermedad laboral

Según el artículo 4 de ley 1562 de 2012. Donde se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan nuevas disposiciones con relación a Salud Ocupacional enuncia: “La enfermedad laboral como el resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar” (Minsalud,2014). De acuerdo con lo anterior, es el Gobierno Nacional el encargado de determinar de manera periódica las enfermedades que se puedan considerar como laborales; Sin embargo, donde se presenten casos que la enfermedad no se encuentre

relacionada como laboral, pero se presenten los soportes que fue contraída por factores de riesgo relacionados con su labor, tendrá validez como enfermedad laboral de acuerdo a la normatividad legal vigente.

El Ministerio del Trabajo estará en la obligación de velar que se cumplan las políticas para proteger a los trabajadores , por esta razón se desarrollaron nuevas reglas y se establecieron acuerdos mundiales en materia de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), para ser implementado por las empresas el cual está basado en una mejora continua y se evaluara anualmente por unas fases de mejora continua , a través de una política organizacional para su aplicación y evaluación para anticipar, reconocer y mantener el control para minimizar los riesgos que puedan afectar los lugares de trabajo.

Ortega (2015) dicta que: La teoría asistencial es propia de la Edad Media y de la Edad Moderna, que fundamenta exclusivamente la reparación de los daños o infortunios causados por un accidente de trabajo, en motivos morales y religiosos. Según esta teoría, no hay obligación legal de reparar el daño por parte del empresario, maestro o contratante; la única obligación nace del deber de auxilio o socorro que, además del carácter ético, se basa también en el deber legal de protección en el caso del maestro o patrono (Ortega, 2015, párr. 35).

Según estimaciones recientes publicadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2,4 millones de muertes de origen laboral están relacionadas con enfermedades laborales. Se calcula que los días de trabajo perdidos representan cerca del 4 por ciento del PIB mundial y, en algunos países, hasta el 6 por ciento o más (OIT,2019). Cabe destacar que, de acuerdo con los informes de Siniestralidad laboral en 2021, se presentaron 513.857 accidentes, con un promedio aproximado de 1.408 accidentes de trabajo por día lo que representa una tasa de 4,76 accidentes por cada 100 trabajadores. No obstante, en el mismo año se presentaron 42.646 enfermedades laborales lo que equivale a una tasa de 394,9 enfermedades por cada 100.000 trabajadores. Todo esto llevó a que se presentarán 608 muertes de trabajadores en total. Asimismo, el 3,5 % aumentó la afiliación de los trabajadores, pasando de 10.413.580 trabajadores afiliados a 10.799.343 trabajadores (CCS, 2021).

De acuerdo a la accidentalidad relacionada con la actividad económica, las estadísticas presentadas

demuestran que el sector productivo tuvo una mayor accidentalidad en el 2021 en los campos de la Agricultura y Ganadería con un porcentaje del 13,75% de accidentes de trabajo; el segundo sector con mayor cifra de accidentes es Minas y Canteras, con una tasa de 12,59%. En Colombia normalmente estos sectores se encuentran reconocidos con un nivel de riesgo V en cuanto accidentes y enfermedades laborales y por último el sector con mayor índice de enfermedad laboral es el de servicios sociales y salud con un porcentaje de 66% en el 2021. (CCS,2021).

Para reducir los peligros y eludir que dichos se materialicen en accidentes o patologías, la legislación nacional vigente ordena a hacer una secuencia de planes de actuación y protocolos preventivos, además de hacer inspecciones periódicas para supervisar su utilización; de forma que las organizaciones otorguen beneficios de estabilidad y salud de los trabajadores relacionadas con la entrega (en óptimas condiciones) y obligatoriedad del uso de EPP, cumplimiento en la utilización de medios preventivos correctivos y mejoras en las posibilidades que permitan evadir los peligros. Los accidentes del trabajo y las patologías expertos poseen enormes implicaciones en los individuos y en sus familias, no solamente a partir de la perspectiva económica, sino además a lo que se refiere con su salud mental a corto y largo plazo. Es posible tener cambios relevantes en las organizaciones, perjudicando el desempeño económico, causando problemas en el desarrollo de la producción, perjudicando la competitividad y buena imagen de la organización, con consecuencias nocivas para la economía y la sociedad en general.

### Normatividad

El bienestar laboral es un tema importante en la normatividad colombiana como en el mundo empezando en la Constitución Política Colombiana en el Artículo 48 por el cual se dictan las disposiciones en materia de seguridad social donde se refiere a ella como un “servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del estado y que en conjunto con otras normas conformaran las políticas para el bienestar laboral”(1991), entre las que se encuentran las siguientes:

- Decreto 614 de 1998 que se refiere las bases para la organización de la salud ocupacional

- Decreto 1567 de 1998 Por el cual se crea el programa de estímulos e incentivos en materia de bienestar
- Ley 1562 de 2012 por la que se modifica el Sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en salud ocupacional
- Ley 1616 de 2012 donde se expide la ley de la salud mental
- Decreto 1072 de 2015, capítulo 6 Sistema de la Gestión de la Seguridad y salud Laboral por la cual se expide las acciones para prevenir y mitigar los riesgos a través de una mejora continua en las organizaciones
- La OIT convenio 161 de (1985) sobre servicios de salud ocupacional
- Declaración Global de salud Ocupacional OMS (1994) prevención de accidentes salud seguridad y factores como el estrés
- OMS Estrategia global sobre Salud Ocupacional (1996)
- OIT Estrategia Global de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales (2003)

### MÉTODO

Este artículo de investigación se desarrolla a partir de un enfoque cuantitativo y alcance descriptivo; los estudios descriptivos consisten en describir situaciones o eventos en pocas palabras el cómo se manifiesta un fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Dankhe, 1986). Con esta metodología se pretende analizar la percepción de los trabajadores frente aspectos relacionados a los hábitos de vida y enfermedades laborales de la población seleccionada, donde se recolectaron datos del personal a través de un encuesta sociodemográfica y morbilidad sentida a través del diseño no experimental transversal para indagar la incidencia de los valores donde se manifiestan una o más variables. Los diseños trasversales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en lo que se manifiestan una o más variables dentro del enfoque cuantitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p. 273).

Con la aplicación de esta encuesta sociodemográfica y de morbilidad sentida, se partirá de una línea base para realizar el estudio que permita, determinar las necesidades de los trabajadores referente al tema de bienestar laboral y como está afectando su salud física y mental; la

encuesta consta de 29 preguntas donde se evaluaron tres aspectos personales, los hábitos de vida y por último su percepción frente a enfermedades laborales. Teniendo en cuenta los resultados de esta encuesta se podrá empezar a elaborar el programa de bienestar en pro de mejorar el estilo de vida de los trabajadores y minimizar las enfermedades laborales.

De acuerdo con lo anterior se establece la población objeto, teniendo en cuenta que la empresa cuenta con un total de 38 trabajadores y su aplicación es para la totalidad de la empresa, la muestra tomada será no probabilística. “Las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección informal. Se utilizan en muchas investigaciones, y a partir de ellas, se hacen inferencias sobre la población” (Hernández, et al, 2003, p. 326). ya que los criterios de evaluación son aplicables para todos ya que se trata del bienestar laboral de toda la empresa y de cómo prevenir enfermedades de tipo laboral con el diseño de este programa.

### Instrumento

Para la validación de la información se diseñó y aplico la encuesta del INSHT la cual es de uso libre que se ANEXA en la carpeta de anexos del documento, esta consta de 29 preguntas enfocadas en determinar o identificar algunos agentes que impactan directamente en los estilos de vida de los trabajadores, como lo son hábitos de deporte, de alimentación, de consumo de alcohol, y sustancias psicoactivas, uso de tiempo libre entre otros. El instrumento utiliza variables cuantitativas nominales y discretas, así como variables cualitativas buscando definir las características de los empleados y tener bases estadísticas para plantear los objetivos y metas del programa. La captura de información se realizará de manera conjunta a todo el personal durante capacitación que se enfocará en el tema (estilos de vida saludable), para lo cual se plantea la realización de la misma encuesta en formulario de Google form, esto a fin de poder contar con una data en la que no intervenga un tercero para evitar posibles errores al momento de transcribir información.

### Procedimiento

La Fase analítica se realizará una vez se cuente con los datos de los empleados, sea validada a fin de definir la pertinencia de los resultados obtenidos, el proceso será realizado por los diferentes integrantes de la investigación. Como

consideración final se evaluarán las diferentes conclusiones, las cuales servirán de base de partida de lo que se definirá como plan de intervención de aplicabilidad del Programa de Bienestar y estilos de vida saludable de la empresa Minerales Rincón. Se hace la aclaración que para la aplicación del programa se deberá contar con recursos humanos, financieros y técnicos que deberá aportar la empresa citada.

### Consideraciones Éticas

Desde el punto de vista ético de la investigación, la totalidad de la población entrevistada será informada de manera oportuna ( ver encabezado de encuesta anexada), además se garantizara que todo el personal que sea participe de la investigación se socialice de manera clara y oportuna el objetivo de la misma, sin que esta implique toma de represarías o estigmas por parte de la empresa o de los compañeros por la información allí consignada., esta se mantendrá protegida bajo concepto de privacidad de la información. Los participantes e investigadores se rigen bajo el principio de respeto de los participantes, en caso de que alguno de los empleados decida no participar se respetara su decisión.

### RESULTADOS

Los resultados de estudio corresponden al análisis de respuestas a encuesta aplicado entre el 8 al 10 de junio del 2023 a 38 trabajadores mineros de las bocaminas La Fuente (52.6%), Carbonera (18.4%), Bugas (26.3%) y administrativos (2.7%), mediante formulario web de Google form, <https://forms.gle/a8tM9pTxWXTnbh6N9>, en [general](#) la representatividad del personal operativo corresponde al del 97.3%.



Figura 1 Grafico de origen de los datos (BM Origen)  
Nota: Encuesta propia

Rango de Edad (años)	Envasador	Picador	Malacatero	Otra función
Entre 18 y 30	2	6		1
Entre 30y 40	0	16		0
Entre 40 y 50	0	8	2	1
Mayores de 50	0	2		0



Tabla 1 Rango de edad y funciones.

Nota: Encuesta propia



Figura 2 Tipo de función de los trabajadores

Nota: Encuesta propia

El tipo de trabajador objeto del estudio corresponde al cargo de picador con un 84% del total general y una edad entre 18 y 50 años (78%) de la población.

Tiempo de desempeño laboral (años)	Primaria	Secundaria	Profesional
Menos de 1	0	5.26%	0
Entre 1 y 5	5.26%	21.05%	0
Entre 5 y 10	7.89%	28.95%	2.63%
Entre 10 y 15	13.16%	5.26%	-
Mayor a 15 años	7.89%	2.63%	-
<b>TOTAL</b>	<b>34.21%</b>	<b>63.16%</b>	<b>2.63%</b>

Tabla 2 Tiempo de desempeño laboral y grado de educación.

Nota: Encuesta propia

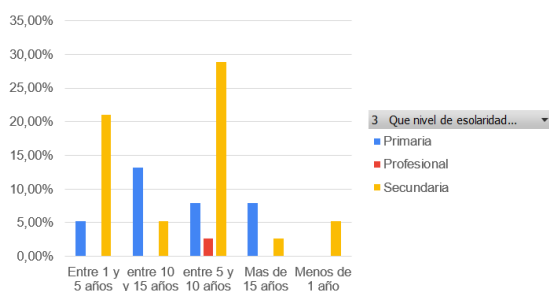


Figura 3 Gráfico tiempo de desempeño y escolaridad

Referencia: Encuesta propia

El grado de escolaridad y el tiempo que el trabajador ha desarrollado es un factor importante para determinar sus hábitos y poder tener bases sólidas para plantear un programa de bienestar. En general el 63.16% de los trabajadores tienen un nivel educativo de secundaria con un tiempo predominante de ejecutar la labor entre 5 y 10 años (28.95%) de los trabajadores.

Como hábito de estilo de vida saludable se encuentra la práctica de ejercicio asociado a algún

deporte, sin embargo, dada la gran cantidad de energía utilizada a lo largo de la jornada por el trabajador minero, generalmente presentan contexturas normales y delgadas, los resultados mostraron que el 94.74% no practican ningún deporte durante la semana, sin embargo, solo el 23.68% se considera con algo de sobrepeso.

TIPO DE CONTEXTURA	Cantidad de Horas de ejercicio practicado a la semana		Total
	1 a 3 horas en la semana	No realizo ningún tipo de deporte durante la semana	
Con algo de Sobrepeso	0,00%	23,68%	23,68%
Delgado	2,63%	21,05%	23,68%
Normal	2,63%	50,00%	52,63%
<b>Total</b>	<b>5,26%</b>	<b>94,74%</b>	

Tabla 3 Tiempo de desempeño laboral y grado de educación.

Nota: Encuesta propia

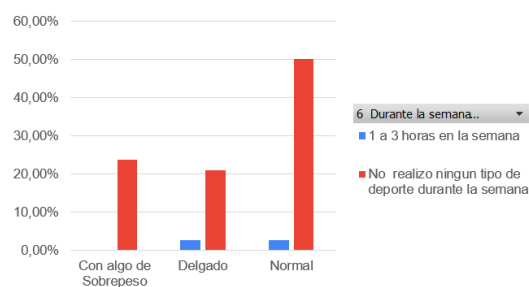


Figura 4 Contextura Física vs Practica de deporte

Referencia: Encuesta propia

De los trabajadores de minerales Rincón SAS, solo el 23.68% se consideran con algo de sobrepeso a pesar de que el 97.74% del total no realizan ningún deporte.

Como hábito que afecta directamente la salud de cualquier trabajador se encuentra el consumo de cigarrillo, para lo cual la encuesta evaluó con las preguntas 8, 9 y 10 el consumo de cigarrillo, tras lo cual se concluye que:

	NO	SI, menos de menos de un año	Si entre 1 y 3 años	Mas de 3 años
	Durante su vida a Fumado	28,95%	52,63%	7,89%

En la actualidad fuma	SI	NO
	44,74%	55,26%

Tabla 4 Hábito de consumo de cigarrillo.

Nota: Encuesta propia

En general el 71.05% de los trabajadores de Minerales Rincón SAS han fumado, durante su vida, sin embargo, el 44.74% manifestaron que en la actualidad continua con el consumo de cigarrillo.

De la población fumadora, se determinó la cantidad:

	Hábitos de consumo diario de cigarrillo	Total
<b>NO</b>	55,26%	55,26%
<b>SI</b>		
1 a 2 cigarrillos	18,42%	44,73%
2 a 5 cigarrillos	18,42%	
5 a 10 cigarrillos	7,89%	

Tabla 5 Hábito diarios de consumo de cigarrillo.

Nota: Encuesta propia

Hábitos de consumo diario de cigarrillo

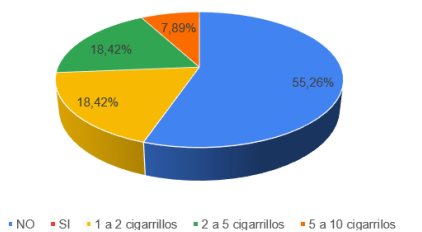


Figura 5 Hábitos diarios de consumo de cigarrillo

Referencia: Encuesta propia

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta y la valoración de la OMS (Heatherton TF, 1991) el 18.42% se considerarían fumadores moderados y el 7.89% se consideraría fumador fuerte.

El consumo de bebidas embriagantes también fue objeto de medición, buscando determinar cantidad de veces que se consume bebidas embriagantes al mes y el tipo de bebida consumida.

Cantidad de veces que consume bebidas embriagantes al mes	
1 vez al mes	47,37%
2 veces al mes	34,21%
más de 2 veces al mes	18,42%

Tabla 6 Hábito de consumo de bebidas embriagantes

Nota: Encuesta propia

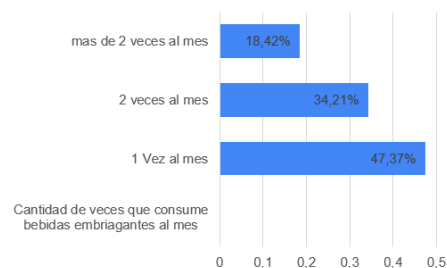


Figura 6 Hábitos de consumo de bebidas embriagantes

Referencia: Encuesta propia

En general los resultados indican que el 47.37% consume al menos 1 vez al mes bebidas embriagantes, el 34.21% dos veces al mes que coincidiría con el pago de quincenas y el 18.42% de los trabajadores manifestaron que consumen más de 2 veces al mes bebidas embriagantes. Se concluye que el 100% de los trabajadores indicaron consumir bebidas embriagantes, siendo la de preferencia la cerveza.

A fin de evaluar la relación de morbilidad cercana a los trabajadores, se evaluó algunas enfermedades de familiares o propias, teniendo en cuenta que se pueden presentar varias en el entorno familiar o propio con los siguientes resultados.

Morbilidad Familiar o propia	
Diabetes	23,60%
Hipertensión	34,20%
Enfermedad de Tiroides	10,50%
Sobrepeso	79,00%
Cáncer	2,60%
Cardiovasculares, o problemas cardiacos	31,60%
Otras	2,60%
Ninguna	18,40%

Tabla 7 Morbilidad familiar o propia

Nota: Encuesta propia

Esta será base de partida para planes enfocados de bienestar enfocados en enseñar a alimentarse.

Con el diario desempeño de las labores, se presentan algunas molestias y dolores en diferentes partes del cuerpo, esto se debe a las largas y mantenidas posturas a los que los trabajadores se ven sometidos. Se busco determinar los lugares del cuerpo que más se presentan manifestaciones de dolor a fin de enfocar el plan de calistenia que se planteara.

PARTE DE CUERPO CON MAYOR MANIFESTACION DE DOLOR ASOCIADO AL TRABAJO						
	Cabeza, cuello	Hombro Brazo	Mano Muñeca	Espalda Alta, espalda baja	Tronco, Cadera	Piernas, rodillas
Nunca	47,37%	47,37%	78,95%	23,68%	28,95%	94,74%
Ocasionalmente	36,84%	23,68%	10,53%	31,58%	28,95%	2,63%
De manera Intermitente	15,79%	26,32%	10,53%	42,11%	39,47%	2,63%
Siempre	0,00%	2,63%	0,00%	2,63%	2,63%	0,00%

Tabla 8 Manifestación de dolor en cuerpo asociado al trabajo

Nota: Encuesta propia

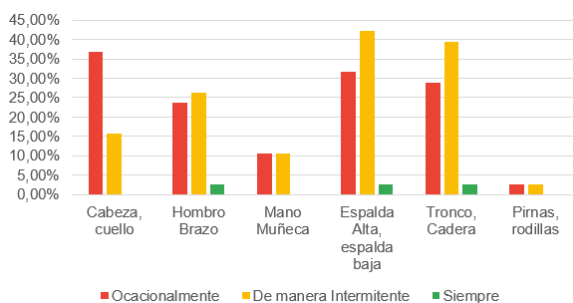


Figura 7 Manifestaciones de dolor en el cuerpo asociado a trabajo

Referencia: Encuesta propia

En general las partes más afectadas corresponden a cabeza, cuello espalda y tronco de forma ocasional, espalda alta y baja de manera intermitente. En algunos trabajadores el hombro, espalda y tronco siempre presentan molestia, dado la posición forzada de trabajo.

A fin de afianzar el conocimiento del tipo de alimentos que se consumen dentro de la jornada laboral se incluyó pregunta que permitiera definir el hábito de consumo, tras lo cual se concluye que:

Alimentos que habitualmente consume en su jornada laboral	
Pan y gaseosa, Pan y Frutiño	78,90%
Alimentos de Paquete, Papas galletas	15,80%
Fruta	2,63%
Empanadas y otros fritos	2,63%

Tabla 9 Hábitos de consumo de alimentos en jornada laboral

Nota: Encuesta propia

En general el 78.9% de los trabajadores manifestaron su preferencia por el consumo de alimentos ricos en azúcares y harinas es elevado

Teniendo en cuenta que el trabajador y la empresa deben dedicar al tiempo, recursos que buscan

impactar en el bienestar de los trabajadores, se consultó que programa le gustaría que se realizara, o considera más importante. Los resultados se presentan en la siguiente tabla y figura:

Programa de Bienestar que le gustaría que se implementara	
Calistenia, ejercicio, deporte	26,32%
Condiciones y mejoras en la manera de alimentarse	7,89%
Disminución y formas del manejo del estrés	2,63%
Forma de resolver conflictos	26,32%
Prevención en consumo de cigarrillo, alcohol, y otras	36,84%

Tabla 10 Programa de bienestar que le gustaría se aplicara

Nota: Encuesta propia

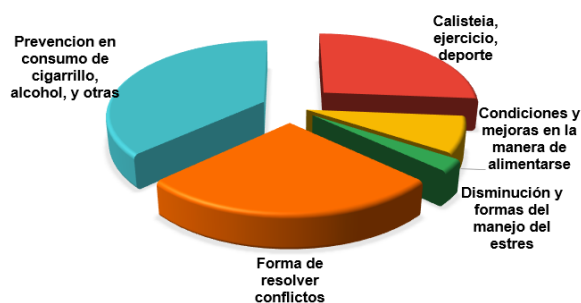


Figura 8 Programa de bienestar propuesto por los trabajadores

Referencia: Encuesta propia

Los anteriores programas son coherentes con la cantidad y porcentajes de población que se ve impactada, como por ejemplo el consumo de cigarrillo y alcohol.

A fin de definir una periodicidad de actuación de los programas de bienestar y estilo de vida saludables, se consultó a los trabajadores u preferencia.

Periodicidad a aplicar Programa de bienestar y estilo de vida saludable	
1 vez cada 3 meses	44,7%
1 vez a la semana	2,6%
1 vez al mes	15,8%
1 vez al semestre	34,2%
1 vez cada 15 días	2,6%

Tabla 11 preferencia aplicación de programa, según trabajadores

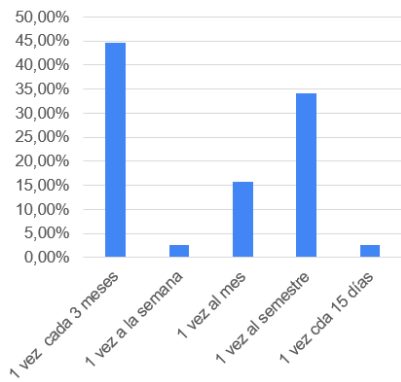


Figura 9 Periodicidad propuesta por trabajadores  
Referencia: Encuesta propia

En general y teniendo en cuenta que un alto porcentaje de los trabajadores manifestaron que es de su agrado que el programa realice intervenciones trimestrales, se recomienda realizarlos con esta periodicidad

## DISCUSIÓN

El proyecto desarrollado permitió identificar lo que para los empleados de la empresa minerales rincón Sogamoso significaba tener una vida saludable, así mismo lo que esto implicaba, identificando en un primer momento aquellos hábitos y rutinas que en su labor diaria tienen respecto a su vida.

Y es que según Arrivillaga et al (2003) definen el estilo de vida como el conjunto de pautas y hábitos comportamentales cotidianos de una persona, teniendo en cuenta estos comportamientos pueden indicar que tan saludable sería la vida que una determinada persona lleva.

Comportamientos como el consumo de cigarrillo, la ingesta de bebidas gasificadas y oscuras, el sedentarismo y demás costumbres, según su práctica repetitiva directamente indicarían que tan saludable o no sería la vida de un individuo.

La encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa minerales rincón Sogamoso identificó que el consumo de cigarrillo, alcohol grandes porciones de carbohidratos y grasas en el almuerzo, son los hábitos que comúnmente suelen realizar los trabajadores. Dentro de sus argumentos se encuentran “la generación de estrés y cansancio” como motivo o excusa para el consumo de cigarrillo y alcohol y “la necesidad de mantenerse llenos y tener músculo para la realización de sus labores” como explicación de sus altos consumos de carbohidratos y grasas.

Por otro lado, Cockerham (2005) indica que los estilos de vida en salud son patrones de

comportamiento colectivos de salud, que se configuran a partir de diferentes elecciones que hacen los seres humanos y están condicionados por las oportunidades de vida que les brinda el contexto en que se desarrollan.

Lo anterior puede explicar un poco el que los empleados de la empresa minerales rincón Sogamoso al ser la gran mayoría de ellos quien realice estos hábitos alimenticios y costumbres de vida, se pueda volver un acto recurrente y normalizado en sus comportamientos. Lo que tal vez puede justificar que el 71.05% de los trabajadores encuestados manifestaron haber consumido cigarrillo. Y el 44,74% manifestó que en actualidad fuma.

Dentro de otros hábitos se encuentran la ingesta de cerveza recurrentemente, la no realización de ejercicio, el dormir mínimo 8 horas al día, por otro lado, la presencia de enfermedades como Diabetes: 26.3%, Hipertensión 34.2%, Enfermedad de tiroides 10.5%, Sobrepeso 7.9%, Cáncer 2.6%, entre otras no reportadas.

También resultó importante la realización de la pregunta sobre según sus necesidades e intereses que programa implementarían para el mejoramiento del bienestar laboral. a lo que se respondió 36.8% a programas de prevención de consumo de cigarrillo y alcohol. El 26.3% a programa de resolver conflictos, 26.3% a calistenia y formas de hacer ejercicio, 7.8 % a programa que indique mejoras de alimentarse, 2.6% programa de resolver conflictos. Apuntando todos a la mejora de los hábitos de vida saludable.

Dellert S. Elliot (1993) Según este autor, Un estilo de vida saludable se entiende cada vez más como un patrón de comportamientos relacionados con la salud realizados de manera relativamente estable. Una de las contribuciones más importantes de Eliot es su estudio de las características fundamentales de un estilo de vida saludable, resumido en las siguientes cuatro partes:

a. Tiene propiedades conductuales y observables. En este sentido, las actitudes, valores y motivaciones no forman parte de ella, aunque pueden ser sus determinantes.

b. Las conductas que lo conforman deben mantenerse durante un tiempo. Conceptualmente, el estilo de vida denota hábitos que poseen alguna continuidad temporal, dado que supone un modo de vida habitual. Así, por ejemplo, el haber probado alguna vez el tabaco no es representativo de un estilo de vida de riesgo para la salud. Por la misma regla, si un comportamiento se ha abandonado ya no forma parte del estilo de vida.

c. El estilo de vida denota combinaciones de conductas que ocurren consistentemente. De hecho, se considera al estilo de vida como un modo de vida que abarca un amplio rango de conductas organizadas de una forma coherente en respuesta a las diferentes situaciones vitales de cada persona o grupo.

d. El concepto de estilo de vida no implica una etiología común para todas las conductas que forman parte del mismo, pero sí se espera que las distintas conductas tengan algunas causas en común.

Lo anterior es considerado a modo personal como aspectos fundamentales que deberían de contener el programa de bienestar y estilos de vida saludable para la empresa minerales rincón, Sogamoso con el fin de prevenir las enfermedades laborales.

### Conclusiones

Teniendo en cuenta los objetivos planteados al inicio del proyecto y los resultados obtenidos durante la aplicación de la encuesta, los cuales fueron claves para el desarrollo del trabajo se puede concluir que:

- El 94.74% no realiza actividad física diferente a la realizada en su labor, aspecto determinando para identificar que estilo de vida que llevan los empleados de la empresa minerales Rincón Sogamoso.
- Así mismo se indaga por las actividades que usualmente realizan los trabajadores los fines de semana, para lo que se identificó que el 26.32% comparte con sus amigos alrededor del consumo de cerveza.
- De esta manera se concluye que la bebida embriagante más consumida por los colaboradores de minerales rincón Sogamoso es la cerveza.
- El 71.05% de los trabajadores manifiesta haber consumido cigarrillo, pero solo el 44.74% lo sigue consumiendo.

Lo anterior resulta de suma importancia para la implementación del programa que brinde un bienestar laboral en torno a los hábitos saludables de vida, pues se tiene una previa caracterización de la población trabajadora en la empresa minerales rincón Sogamoso, permitiendo identificar más el contexto a quien iría dirigido dicho programa.

### REFERENCIAS

[1] Gallo, P. (2020). PERSPECTIVA PENAL DE LA SEGURIDAD LABORAL EN LATINOAMÉRICA. *Gestión De La Seguridad Y La Salud*

En *El Trabajo*, 1(1), 17–20.  
<https://doi.org/10.15765/gsst.v1i1.1580>

[2] Santacruz, J. C... (2021). El cuidado como estilo de vida para organizaciones saludables. *Gestión De La Seguridad Y La Salud En El Trabajo*, 2(2),59–63.  
<https://doi.org/10.15765/gsst.v2i2.2115>

[3] Benavides Rojas, J. C... (2021). La participación del personal como un factor clave en la mejora continua del sistema de gestión: Staff participación as a key factor in the continuous improvement of the management system. *Gestión De La Seguridad Y La Salud En El Trabajo*, 3(3),34–37.  
<https://doi.org/10.15765/gsst.v3i3.2804>

[4] Montoya Santa, Ángela, Londoño Muñoz, C., Ramírez López, J., Quijano Martínez, J., Santos Rojas, Y., & Ponce Palacio, Z. (2022). Liderazgo transformacional y cultura organizacional: Transformational Leadership and Organizational Culture. *Gestión De La Seguridad Y La Salud En El Trabajo*, 4(1(4),23–31.  
<https://doi.org/10.15765/gsst.v4i4.3011>

[5] Pérez Vallejo, C... (2022). Sistemas de Gestión de la promoción de la salud y el bienestar en organizaciones saludables. *Gestión De La Seguridad Y La Salud En El Trabajo*, 4(2 (5), 33–38.  
<https://doi.org/10.15765/gsst.v4i5.3053>

[6] Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L., & Mora Martínez, A. (2017). BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1–13. Recuperado a partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>

[7] OMS. (2000). Promoción de la salud. Organización mundial de salud. Bimos, D. (2014). Factores de Riesgo Psicosociales y su Relación con las Enfermedades Profesionales del Personal. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3681/1/T-UCE-0007-90.PDF>.

[8] Ruiz, C. & Declós, J.& García, A.& Ronda, E.& Benavides, F. (2007). Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales... *Revista Española de Salud Pública*, 9.

[9] Rodríguez-Marín J y García JA. Estilo de vida y salud. En: JM Latorre, (ed.), *Ciencias psicosociales aplicadas II* (pp. 25-34). Madrid: Síntesis, 1995



[10] Abel T y Cockerham WC. Lifestyle or Lebensführung? Critical Remarks on the mistranslation of Weber's: Class, Status, Party. *The Sociological Quarterly*, 1993, 34(3): 551-556  
de Colombia, M. de S. y. P. S. (s/f). *Obesidad, un factor de riesgo en el covid-19*. Gov.co. Recuperado el 12 de abril de 2023, de <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Obesidad-un-factor-de-riesgo-en-el-covid-19.aspx>

Aristizábal Gomez J.C (2013). La enfermedad laboral en Colombia. [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/enfermedad-laboral-colombia2013.pdf&ved=2ahUKEwiekr\\_v\\_tf2AhVXCsoKHf7AqoQFnoECCUQAQ&usg=AOvVaw2GMttoZlfS3UG3u34gdIZU](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/enfermedad-laboral-colombia2013.pdf&ved=2ahUKEwiekr_v_tf2AhVXCsoKHf7AqoQFnoECCUQAQ&usg=AOvVaw2GMttoZlfS3UG3u34gdIZU)

[10] Ministerio de salud (2012). Genero. <https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/pro-mocion-social/Paginas/genero.aspx>

[11] Ministerio del trabajo (2015). Decreto 1072. Reglamento único del trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>.

[12] Fasecolda (2021). Reporte por clase de riesgo y actividad económica. <https://sistemas.fasecolda.com/ldataos/Reportes/xClaseGrupoActividad.aspx>.

[13] M. de S. y. P. S. (2012). *Colombia, segundo país del mundo con resultados positivos en programa "11 para la Salud" de la FIFA*. Gov.co. Recuperado el 20 de mayo de 2023, de <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Colombia-segundo-pais-del-mundo-con-resultados-positivos.aspx>

[14] Quintero Godoy, J. V. (2014). Hábitos alimentarios, estilos de vida saludables y actividad física en neojaverianos del programa nutrición y dietética de la PUJ primer periodo 2014^.

[15] Laverde, J. M. (2020). Estudios sobre la influencia del etiquetado frontal en los alimentos sobre el comportamiento de los consumidores en diversos países y en Colombia Breve revisión del estado actual. *Alimentos Hoy*, 28(49), 47-82. [https://acta.org.co/acta\\_sites/alimentoshoy/index.php/hoy/article/view/556/426](https://acta.org.co/acta_sites/alimentoshoy/index.php/hoy/article/view/556/426)

[16] Borgues H. (1990). Costumbres prácticas y hábitos alimentarios. Cuadernos de Nutrición, Volumen 13, Número 2.  
OPS. 1999. Protocolo de estilos de vida saludables y educación física en la escuela. [en línea] <http://www.col.opsoms.org/Municipios/Cali/08EstilosDeVidaSsaludables.htm> (Consulta: 9/02/14)

Csikszentmihalyi, M. (1999). If we are so rich, why aren't we happy? *American Psychologist*, 54 (10), pp. 821 – 827

[17] Granobles Serna, C. M., Herrera Ruiz, M., & Gutiérrez Newball, T. (2012). Bienestar social laboral en clave de necesidades y satisfactores. *Tendencias y Retos*, 17(2), 89-99.

[18] M. de S. y. P. S. (2012). *Colombia, segundo país del mundo con resultados positivos en programa "11 para la Salud" de la FIFA*. Gov.co. Recuperado el 20 de mayo de 2023, de <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Colombia-segundo-pais-del-mundo-con-resultados-positivos.aspx>

[19] Quintero Godoy, J. V. (2014). Hábitos alimentarios, estilos de vida saludables y actividad física en neojaverianos del programa nutrición y dietética de la PUJ primer periodo 2014^.

[20] Laverde, J. M. (2020). Estudios sobre la influencia del etiquetado frontal en los alimentos sobre el comportamiento de los consumidores en diversos países y en Colombia Breve revisión del estado actual. *Alimentos Hoy*, 28(49), 47-82. [https://acta.org.co/acta\\_sites/alimentoshoy/index.php/hoy/article/view/556/426](https://acta.org.co/acta_sites/alimentoshoy/index.php/hoy/article/view/556/426)

[21] Arrivillaga, M., Salazar, I. C., & Correa, D. (2003). Creencias sobre la salud y su relación con las prácticas de riesgo o de protección en jóvenes universitarios. *Colombia médica*, 34(4), 186-195.

[22] Cockerham W. Health lifestyle theory and the convergence of agency and structure. *J Health Soc Behav*. 2005; 46(1): 51-67.

[23] Elliot, D. S. (1993). Health-enhancing and health-compromising lifestyles. En S. G. Millstein, A. C. Petersen & E. O. Nightingale (Eds.), *Promoting the health of adolescents. New directions for the twenty-first century* (pp. 119-150). Oxford, Inglaterra: Oxford University Press.

[24] Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2020). *Cuestionario de promoción de la Salud en el Trabajo*. España. Obtenido de <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/cuestionarios-de-promocion-de-la-salud-en-el-trabajo>

[25] Calva, J. L. (2007). Empleo, ingreso y bienestar. México: H. Cámara de Diputados, LX Legislatura.

[26] Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas).

[27] Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista médica del instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314. Llamas

[28] Jiménez, A. (2014). Promoción de hábitos saludables en el trabajo para el bienestar de la población trabajadora. *Revista colombiana de Cardiología*, 21(4), 199-201.

Calpa-Pastas, A. M., Santacruz-Bolaños, G. A., Álvarez-Bravo, M., Zambrano-Guerrero, C. A., Hernández-Narváez, E. D. L., & Matabanchoy-

[29] Tulcan, S. M. (2019). Promoción de estilos de vida saludables: estrategias y escenarios. *Hacia la Promoción de la Salud*, 24(2), 139-155.

[30] Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.

[31] Godoy, J. N. (2011). El capital humano en la atención al cliente y la calidad de servicio. *Observatorio laboral revista venezolana*, 4(8), 23-35.

[32] Heatherton TF, K. L. (1991). The Fagerström Test for Nicotine Dependence. he Fagerström Test for Nicotine Dependence: a revision of the Fagerström Tolerance Questionnaire. *British Journal of Addiction*. Obtenido de <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/add.1991.86.issue-9/issuetoc>