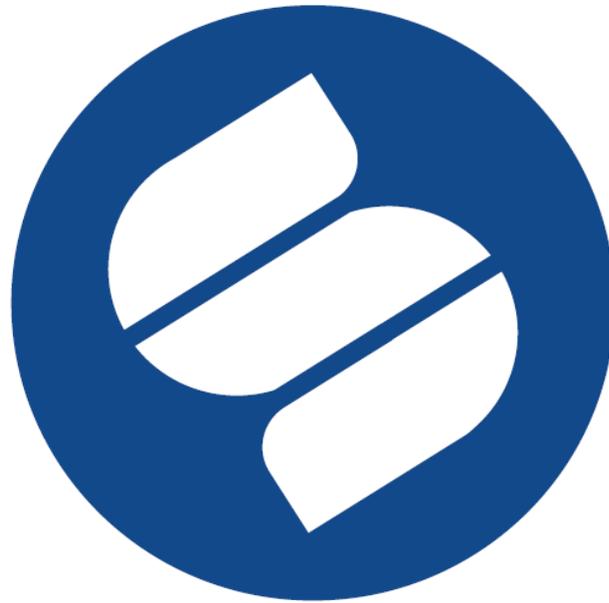


 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código:GTH-PRO-004
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 23 de mayo de 2024
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE HÁBITOS DE VIDA Y ENTORNOS LABORALES SALUDABLES	Página 1 de 18



SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

PROGRAMA DE HÁBITOS DE VIDA Y ENTORNOS LABORALES SALUDABLES

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código:GTH-PRO-004
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 23 de mayo de 2024
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE HÁBITOS DE VIDA Y ENTORNOS LABORALES SALUDABLES	Página 2 de 18

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	5
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	5
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
3. ALCANCE.....	6
4. MARCO NORMATIVO.....	7
5. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	10
6. ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	14
7. DESARROLLO DEL PROGRAMA.....	15
7.1 FASE DIAGNÓSTICA.....	15
7.2 FASE DE INTERVENCIÓN.....	16
7.3 FASE DE EVALUACIÓN.....	17
8. INDICADORES.....	17
9. CONTROL DE CAMBIOS.....	18

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código:GTH-PRO-004
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 23 de mayo de 2024
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE HÁBITOS DE VIDA Y ENTORNOS LABORALES SALUDABLES	Página 3 de 18

1. INTRODUCCIÓN

Es pertinente señalar que, la Organización Mundial de la Salud (OMS), preciso en relación con el tema que nos ocupa lo siguiente: *“los entornos saludables como aquellos que apoyan la salud y ofrecen a las personas protección frente a las amenazas para la salud, permitiéndoles ampliar sus capacidades y desarrollar autonomía respecto a salud; comprenden los lugares donde viven las personas, su comunidad local, el hogar, los sitios de estudio, los lugares de trabajo y el esparcimiento, incluyendo el acceso a los recursos sanitarios y las oportunidades para su empoderamiento”*¹. Sin lugar a duda, deja entrever la gran relevancia que tiene su difusión e implantación y desde luego los efectos positivos que ello trae consigo.

Ahora bien, dentro del contexto de los entornos laborales saludables es prudente señalar que, se deben identificar los riesgos latentes y la incidencia gradual de los mismos en la Entidad, permitiendo de esta manera establecer los respectivos controles y las acciones preventivas que conlleven a mitigar ostensiblemente la ocurrencia de estos.

Aunado a lo anterior, es necesario que, por parte del liderazgo de los diferentes equipos de trabajo, se priorice la construcción de relaciones laborales saludables, en el cual se propenda por el bienestar grupal y se eliminen los sesgos que puedan quebrantar la solidez de los citados equipos. En consecuencia, se logrará consolidar un espacio conveniente en términos de salubridad mental y física, psicológica, colectiva, institucional, corporativa, entre otras; desencadenando un mejoramiento notable en el rendimiento y la percepción de los servidores públicos con la institución en la cual se desenvuelven laboralmente.

Desde luego, la difusión de medidas que permitan mejorar los hábitos de vida diarios por parte de los funcionarios, contratistas y estudiantes, toman mayor preponderancia, teniendo en cuenta el contexto actual por el cual atraviesa la sociedad, ya que los hábitos saludables han pasado a un segundo plano, impactando negativamente la salud de miles de un sinnúmero de ciudadanos, es allí donde el llamado a generar una corrección en la curva comportamental es imperativo.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código:GTH-PRO-004
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 23 de mayo de 2024
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE HÁBITOS DE VIDA Y ENTORNOS LABORALES SALUDABLES	Página 4 de 18

Entre tanto, se debe propender por el mejoramiento del clima organizacional, en pro de cultivar espacios en los cuales el respeto, la integridad, el trabajo en equipo, entre otros, se constituyan en pilares que cultiven las relaciones laborales y ello evite a toda costa que los equipos sean víctimas de aspectos como el estrés, el rechazo, la soledad, la discriminación por una u otra índole. Además de ello, es vital la promoción de actividades físicas que erradiquen la quietud y el sedentarismo tan arraigados en nuestra sociedad, evitando de esta manera el padecimiento de enfermedades que han tomado fuerza en las últimas décadas, por la ausencia en la implantación de rutinas que fortalezcan nuestra salud tanto mental, como física.

Sumado a ello, existen factores con gran trascendencia en la búsqueda por mejorar nuestros hábitos diarios y que contengan un mayor índice de salubridad, dentro de los cuales es posible destacar la higiene del sueño y del descanso, las rutinas de ejercicio frecuentes, el autocuidado en la alimentación, priorizando la comida natural y evitando la comida procesada, junto a la ultra procesada, dado que éstas últimas han desencadenado en múltiples enfermedades en el mediano y largo plazo. Asimismo, la importancia de evitar el consumo de bebidas alcohólicas y sustancias psicoactivas, por tal razón, son decisiones paulatinas que permitirán ir blindando nuestra salud física y mental.

Por lo tanto, es imprescindible que la Entidad participe activamente en la promoción de hábitos saludables, que corrijan patrones de comportamiento inadecuados y ello se acompañe en la toma de decisiones por parte de los funcionarios, contratistas y estudiantes, lo cual encaminará su salud por el sendero correcto y evitará la proliferación de enfermedades que han logrado permear a los ciudadanos a nivel global.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código:GTH-PRO-004
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 23 de mayo de 2024
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE HÁBITOS DE VIDA Y ENTORNOS LABORALES SALUDABLES	Página 5 de 18

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Promover hábitos de vida y entornos laborales saludables en todos los funcionarios, contratistas y estudiantes que presten sus servicios en la Superintendencia de Sociedades, lo anterior, orientado en la prevención de enfermedades y el fortalecimiento en términos de salubridad.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Concienciar a los funcionarios, contratistas y estudiantes en relación con los diferentes hábitos de vida saludable que pueden incluir en su vida diaria, como la actividad física, alimentación adecuada, actividades que fortalezcan la salud mental, y osteomuscular, junto al autocuidado, entre otros.
- Fomentar la prevención en términos de salubridad, por intermedio de los programas de vigilancia epidemiológicos y ello genere óptimos resultados en la vida de los funcionarios, contratistas y estudiantes.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código:GTH-PRO-004
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 23 de mayo de 2024
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE HÁBITOS DE VIDA Y ENTORNOS LABORALES SALUDABLES	Página 6 de 18

3. ALCANCE

El presente programa está dirigido a todos los funcionarios, contratistas y estudiantes que prestan sus servicios en cada una de las sedes de la Superintendencia de Sociedades a nivel nacional.

4. NORMATIVIDAD

Constitución Política de Colombia:

- Título II, capítulo 1. Derechos fundamentales.
- Artículo 13: El estado protegerá a las personas con debilidad manifiesta y sancionará abusos o maltratos.
- Artículo 49. La atención de la salud y saneamiento de los servicios públicos.

Código Sustantivo del Trabajo:

- Artículo 56: Obligaciones de las partes en general.
- Artículo 57: Obligaciones especiales del patrono.
- Artículo 58: Obligaciones especiales del trabajador.
- Artículo 348 - 351: Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y sus elementos: Suministro de condiciones locativas y de equipos que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores por parte del empleador.

Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Ley 9 de 1979 de enero 24 de 1979: Ministerio de Salud. Normas para preservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.
- Resolución 2400 del 22 de mayo de 1979: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Estatuto general de seguridad e higiene industrial.
- Resolución 1016 marzo 31 de 1989: Ministerios de Trabajo y de Salud. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
- Ley 100 del 23 de diciembre de 1993: Ministerios de Trabajo y de Salud Principios generales del Sistema de Seguridad Social integral, servicios de salud por enfermedad profesional y accidentes de trabajo.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código:GTH-PRO-004
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 23 de mayo de 2024
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE HÁBITOS DE VIDA Y ENTORNOS LABORALES SALUDABLES	Página 7 de 18

- Ley 378 del 9 de 1997: Congreso de la República. Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo" adoptado por la 71 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985.
- Decreto 3075 del 23 de diciembre de 1997: Por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 9 de 1979 y se dictan otras disposiciones. (Manipulación de Alimentos).
- La resolución número 412 de 2000 (febrero 25), Por la cual se establecen las actividades, procedimientos e intervenciones de demanda inducida y obligatorio cumplimiento y se adoptan las normas técnicas y guías de atención para el desarrollo de las acciones de protección específica y detección temprana y la atención de enfermedades de interés en salud pública.
- Resolución 2346 del 11 de Julio del 2007: Ministerio de la Protección Social por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
- Ley 1122 de 2007 (enero 9), Congreso de la República. Por medio de la cual se fortalecen los programas de Salud Pública entre otros aspectos.
- Resolución 1918 del 5 de junio del 2009: Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007(Exámenes Médicos Ocupacionales) y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1335 de Julio 21 del 2009. Prevención del consumo del tabaco: Disposiciones por medio de las cuales se previenen daños a la salud de los menores de edad, la población no fumadora y se estipulan políticas públicas para la prevención del consumo del tabaco y el abandono de la dependencia del tabaco del fumador y sus derivados en la población colombiana.
- Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- Resolución 652 de 2012. Modificada parcialmente por la resolución 1356 de 2012, acerca del comité de convivencia laboral.
- Ley 1616 de 2013 (enero 21). Ley de salud mental.
- Plan Decenal de Salud Pública 2012 – 2021. Ministerio de Salud, Bogotá, marzo 15 de 2013.
- Resolución 2674 del 22 de Julio de 2013: Establece los requisitos sanitarios que deben cumplir las personas naturales y o jurídicas que ejercen actividades de fabricación, procesamiento, preparación, envase, almacenamiento, transporte, distribución, comercialización de alimentos y materias primas de alimentos y los

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código:GTH-PRO-004
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 23 de mayo de 2024
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE HÁBITOS DE VIDA Y ENTORNOS LABORALES SALUDABLES	Página 8 de 18

requisitos para la notificación, permiso, registro sanitario de los alimentos, según el riesgo de salud pública con el fin de proteger la vida y la salud de las personas.

- Decreto 903 del 13 de mayo de 2014. Por el cual se dictan disposiciones en relación con el Sistema Único de Acreditación en Salud.
- Resolución 044 de 2014 (febrero 25). Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas
- Resolución 1565 de 2014 (6 de junio) "Por la cual se expide la guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial.
- Resolución 181 de 2015. Guía para la medición indirecta de alcoholemia a través de aire espirado.
- Ley Estatutaria 1751 de 2015 (febrero 16). Objeto: Garantizar el derecho fundamental a la salud, regularlo y establecer sus mecanismos de protección.
- Decreto 1072 de mayo de 2015:
- Sección 3: Actividades recreativas, culturales o de capacitación dentro de la jornada de trabajo.
- Artículo 2.2.1.2.3.1. Acumulación de horas para actividades recreativas, culturales o de capacitación.
- Artículo 2.2.1.2.3.2. Programas recreativos, culturales o de capacitación.
- Artículo 2.2.1.2.3.3. Obligación de asistir.
- Artículo 2.2.1.2.3.4. Ejecución de los programas.
- Resolución 0312 del 13 de febrero del 2019 Por la cual se definen los estándares mínimos del SG-SST.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código:GTH-PRO-004
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 23 de mayo de 2024
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE HÁBITOS DE VIDA Y ENTORNOS LABORALES SALUDABLES	Página 9 de 18

5. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Actividad física: Todo movimiento esquelético-muscular del cuerpo, el cual produce un consumo de energía. Ahora bien, en el escenario en el cual se efectúe de manera planificada, estructurada y repetida se considera como ejercicio físico. Sin embargo, cuando se realiza bajo un ambiente regulado y en competencia, es denominado deporte.

Dipsomanía: El alcoholismo es considerado una patología, reflejada en la sumisión al consumo de bebidas alcohólicas, ocasionando una afectación notable en la salud mental y física de quienes padecen este flagelo.

Alimentación saludable: Se concentra en aquella que puede proporcionar los nutrientes requeridos, con el fin de cubrir las exigencias de las diferentes etapas de la vida, optimizando el funcionamiento del cuerpo humano y mitigando la ocurrencia de posibles enfermedades.

Ausentismo: Inasistencia laboral dentro de los períodos legalmente contemplados. Es preciso señalar que, cuando se da por incapacidad médica, se evidencia por parte del médico tratante el decaimiento o afectación temporal en su estado de salud.

Autocuidado: Actividades encaminadas a ejercer un control propio ante posibles riesgos que puedan comprometer de una y otra manera su salud física y/o mental.

Conciencia alimentaria: Mediante el conocimiento de los pros y contras de uno u otro alimento,

Se define como el conocimiento reflexivo acerca de los alimentos que consumimos cotidianamente, es decir, es el acto de alimentarse con información certera, llevando una dieta saludable y equilibrada como objetivo final. La alimentación consciente es el proceso de darse cuenta de todo lo que te rodea antes, durante y después de una comida. Implica comer usando todos los sentidos, reconociendo las sensaciones, pensamientos y emociones que surgen relacionadas con la comida.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código:GTH-PRO-004
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 23 de mayo de 2024
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE HÁBITOS DE VIDA Y ENTORNOS LABORALES SALUDABLES	Página 10 de 18

Bienestar: Conjunto de factores que participan en la calidad de vida del trabajador permitiendo que exista un equilibrio físico, mental y de relaciones positivas con su entorno familiar, social y laboral.

Calidad de Vida Laboral: Ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte de los trabajadores. Ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias y que permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas, así como enaltecer la labor del servicio.

Condiciones de Salud: El conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Entorno laboral saludable: (OMS) Es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a la salud y seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo; la salud, seguridad y bienestar concernientes al medio psicosocial incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo, y, los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo. Las formas en que la comunicad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familiares y de otros miembros de la comunidad.

Entorno físico del trabajo: Es la parte de los recursos del espacio de trabajo que puede detectarse mediante monitoreo humano o electrónico e incluyen la estructura, aire, maquinaria, equipo, productos, químicos, materiales y procesos que se realizan o están presentes en el espacio de trabajo, y que pueden afectar la seguridad física o mental, la salud y el bienestar de los trabajadores.

Estilos de vida saludable: conjunto de comportamientos o actitudes cotidianas que realizan las personas para mantener su cuerpo y mente de una manera adecuada, se relacionan con los patrones de consumo del individuo en su alimentación, tabaco, así como con el desarrollo o no de actividad física.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código:GTH-PRO-004
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 23 de mayo de 2024
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE HÁBITOS DE VIDA Y ENTORNOS LABORALES SALUDABLES	Página 11 de 18

Factores de riesgo: Condiciones del ambiente, instrumentos, materiales, la tarea o la organización del trabajo que encierra un daño potencial en la salud de los servidores o un efecto negativo en la empresa.

Fomentos de estilos de vida saludables: Conjunto de acciones que buscan desarrollar y/o fortalecer los conocimientos, actitudes y hábitos en pro de la salud del individuo y la comunidad.

Hábitos saludables: Hábitos adquiridos a lo largo de la vida que influyen en nuestra alimentación. Llevar una dieta equilibrada, variada y suficiente acompañada de la práctica de ejercicio físico, tener un estado de bienestar emocional y psicológico necesario para mantener y desarrollar las capacidades cognitivas, las relaciones sociales y el afrontamiento de los retos personales y profesionales de la vida diaria. Las relaciones sociales son un aspecto fundamental para la salud del ser humano la suma de todos los elementos son la fórmula perfecta para estar sanos.

Obesidad: Enfermedad caracterizada por el exceso de tejido adiposo en el organismo. Se determina la existencia de obesidad en adultos cuando se presenta un índice de masa corporal mayor de 30.

Prevención: Son las medidas destinadas no solamente a prevenir la aparición de la enfermedad tales como la reducción de factores de riesgo, sino también a detener su avance y atenuar sus consecuencias una vez establecida. La promoción de salud como tal es una estrategia establecida en Ottawa en 1986, donde se la define como: el proceso que proporciona a los individuos y las comunidades los medios necesarios para ejercer un mayor control sobre su propia salud y así poder mejorarla.

Salud: (OMS) “Es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades y no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia. En consecuencia, estar sano es estar y sentirse bien en todos los aspectos: físico (salud del cuerpo), mental (estado de ánimo, modo de ser y actuar) y social (capacidad de relacionarse e integrarse a la comunidad y sociedad en que nos toca vivir”.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código:GTH-PRO-004
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 23 de mayo de 2024
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE HÁBITOS DE VIDA Y ENTORNOS LABORALES SALUDABLES	Página 12 de 18

Sedentarismo: Estilo de vida carente de movimiento o actividad física. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define como sedentaria a aquella persona que realiza menos de noventa minutos de actividad física semanal para la salud. En 1994 la OMS declaró el sedentarismo como un problema de salud.

Sustancia Psicoactiva: (OMS) Producto químico natural o sintético que ejerce un efecto estimulante en el sistema nervioso central y puede provocar adicción y daño. Es toda sustancia que introducida en el organismo por cualquier vía de administración, produce una alteración del funcionamiento del sistema nervioso central y es susceptible de crear dependencia ya sea psicológica, física o ambas. Además, las sustancias psicoactivas, tienen la capacidad de modificar la conciencia, el estado de ánimo o los procesos de pensamiento de la persona que las consume.

Trabajo: Toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad.

Tabaquismo: adicción al tabaco que es provocada principalmente por uno de sus componentes más activos, la nicotina; la acción de dicha sustancia acaba condicionando al abuso de su consumo. Dicha adicción produce enfermedades nocivas para la salud del consumidor.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código:GTH-PRO-004
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 23 de mayo de 2024
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE HÁBITOS DE VIDA Y ENTORNOS LABORALES SALUDABLES	Página 13 de 18

6. ROLES Y RESPONSABILIDADES

6.1 Alta Dirección de la Entidad.

- Asegurar los recursos requeridos para la implementación de cada una de las acciones contentivas del programa.
- Efectuar el correspondiente seguimiento al desarrollo del programa que nos ocupa.

6.2 Coordinadores de los grupos de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desarrollo del Talento Humano

- Llevar a cabo el cumplimiento de las acciones promotoras y preventivas del presente programa.
- Realizar el respectivo acompañamiento a la ejecución del programa.
- Promover la puesta en marcha de cada una de las acciones del programa.
- Consumar las actividades pedagógicas por intermedio de talleres, capacitaciones virtuales y presenciales e instrumentos lúdicos con el fin que sea interiorizado el mensaje y se genere concienciación en los funcionarios, contratistas y estudiantes de la Entidad.

6.3 Jefes de área

- Tener conocimiento y avalar la participación de sus colaboradores en las actividades contenidas en el programa.
- Asistir y promover la ejecución de las actividades del programa.
- Motivar a los funcionarios, contratistas y estudiantes a cargo para que vigilen su salud, además de ello, fomentar el autocuidado de su equipo de trabajo.

6.4 Todos los colaboradores

- Acometer el cuidado global de su salud, mediante la puesta en marcha de hábitos saludables que contribuyan al mejoramiento paulatino de su estado físico y mental.
- Proveer información fidedigna y sin fraccionamientos, sobre su estado de salud, con el fin de tomar las precauciones al respecto.
- Cumplir a cabalidad la normatividad y los lineamientos establecidos en el SG-SST.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código:GTH-PRO-004
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 23 de mayo de 2024
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE HÁBITOS DE VIDA Y ENTORNOS LABORALES SALUDABLES	Página 14 de 18

- Participar en las actividades de prevención de hábitos de vida y entornos laborales saludables.

Los líderes del SG-SST y de cultura física (éste último hace parte del Grupo de Desarrollo del Talento Humano), serán los responsables por la actualización, realización de ajustes, puesta en marcha y la difusión institucional del programa en todos los niveles de la Entidad.

Todos los funcionarios, contratistas y estudiantes que presten sus servicios en la Superintendencia de Sociedades, serán los responsables y los llamados a implementar cada uno de los parámetros contemplados en el programa, sin excepción alguna.

7. DESARROLLO DEL PROGRAMA

El programa de hábitos de vida y entornos laborales saludables considera dos tópicos de análisis, destacándose allí tanto los entornos físicos del equipo de trabajo, como los estilos de vida saludable; por lo tanto, como epicentro de información es plausible considerar el correspondiente reporte del diagnóstico del estado de salud, las percepciones en términos de salud ocupacional, junto al comportamiento porcentual del ausentismo y desde luego los sondeos producto de las actividades de bienestar.

De conformidad con lo anterior, el referido desarrollo se pretende efectuar en tres fases:

7.1 FASE DIAGNÓSTICA

Reconocer a los funcionarios, contratistas y estudiantes que presenten patologías, con enfermedades, afecciones y factores de riesgo, lo anterior, mediante la valoración médica del estado de salud, análisis que deberá tener inmerso las medidas antropométricas, la tensión arterial, alergias, contraindicaciones, entre otros. (***Entradas: Diagnóstico del estado de salud, porcentaje de ausentismo, reportes médicos, informes previos de accidentes deportivos, enfermedades sufridas en el entorno laboral.***)

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código:GTH-PRO-004
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 23 de mayo de 2024
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE HÁBITOS DE VIDA Y ENTORNOS LABORALES SALUDABLES	Página 15 de 18

7.2 FASE DE INTERVENCIÓN

En consecuencia, ello dará lugar al establecimiento de un plan de trabajo que contenga las actividades que se llevarán a cabo en el transcurso del año, basadas en campañas preventivas. No obstante, es prudente señalar que, la gestión clínica corresponde específicamente a las Entidades Prestadoras de Salud (EPS), por ser competencia de estas últimas.

En síntesis, en la fase que nos atañe, se efectuará una priorización de los factores latentes de riesgo, de acuerdo con los efectos generados en el diagnóstico del estado de salud, el cual surgirá de las evaluaciones médicas periódicas ocupacionales.

Intervención principal:

- Se efectuarán campañas que promuevan hábitos preventivos y salvaguarden la salud de funcionarios, contratistas y estudiantes, a través de los medios institucionales de difusión interna, en los cuales se replicarán mensajes alusivos a la salud mental, nutrición sana, fortalecimiento en términos osteomusculares, rutinas físicas, salud auditiva y visual, mitigación de riesgos cardiovasculares (diabetes, sobrepeso, hígado graso, obesidad, hipertensión arterial). Adicionalmente, es esencial destacar la higiene del sueño y la prevención en el consumo de sustancias psicoactivas.
- Difundir y estimular la realización de pausas activas en lapsos de 5 a 10 minutos, dos veces al día, evitando de esta manera el estrés laboral, la fatiga visual y posibles afectaciones osteomusculares, ello permitirá facilitar la concentración y el rendimiento laboral.
- Impulsar las actividades formativas y constructivas, vinculadas con los hábitos de vida saludable y entornos laborales saludables.

Intervención complementaria:

- Implementar el debido seguimiento a los conceptos y percepciones ocupacionales emitidos con anterioridad, reiterando a los involucrados, el cumplimiento estricto de las instrucciones impartidas por el médico y la

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código:GTH-PRO-004
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 23 de mayo de 2024
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE HÁBITOS DE VIDA Y ENTORNOS LABORALES SALUDABLES	Página 16 de 18

continuación en detalle del tratamiento contemplado por la Entidad Promotora de Salud (EPS).

7.3 FASE DE EVALUACIÓN

La finalidad de esta fase es calcular y dar lugar a los ajustes requeridos en el desarrollo de las actividades programadas, validando el cumplimiento de los objetivos planteados con anterioridad.

8. INDICADORES

$$\text{Cumplimiento} = \frac{\text{\# de actividades ejecutadas del programa}}{\text{\# de actividades programadas}} \times 100\%$$

Meta: 85%

Periodicidad de la medición: Trimestral

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código:GTH-PRO-004
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 23 de mayo de 2024
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE HÁBITOS DE VIDA Y ENTORNOS LABORALES SALUDABLES	Página 17 de 18

9. CONTROL DE CAMBIOS.

VERSIÓN	VIGENCIA DESDE	VIGENCIA HASTA	IDENTIFICACIÓN DE LOS CAMBIOS	RESPONSABLE
001	31-05-2019	22-05-2024	Se incluye el documento en el SGI de la Entidad.	Líder SST – Coordinador Grupo de Desarrollo del Talento Humano
002	23-05-2024		Se ajusta de acuerdo con la normatividad legal vigente y necesidades del programa.	Coordinadores de los grupos de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desarrollo del Talento Humano

Elaboró: Líder de Seguridad y Salud en el Trabajo y Líder de Cultura Física

Fecha: 07 de mayo de 2024

Revisó: Coordinador Grupo de Desarrollo de Talento Humano. Asesor de la Dirección de Talento Humano.

Fecha: 07 de mayo de 2024

Aprobó: Secretario General

Fecha: 17 de mayo de 2024