



Guía de entornos saludables

Proceso: Administración del Talento Humano

G-A-ATH-13

Versión 3

25/04/2024



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	GUÍA DE ENTORNOS SALUDABLES	 Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 25/04/2024	Código: G-A-ATH-13

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCION	3
2	JUSTIFICACIÓN	3
3	OBJETIVO	4
4	BENEFICIOS	4
5	ENTORNOS.....	4
5.1	EL ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO	6
5.2	RECURSOS PERSONALES DE SALUD EN EL ESPACIO DE TRABAJO	6
5.3	PARTICIPACIÓN DE LA EMPRESA EN LA COMUNIDAD	6
6	PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL SALUDABLE	7
6.1	EL AMBIENTE FÍSICO DEL TRABAJO	7
6.2	MOVILIZAR.....	8
6.3	REUNIR.....	8
7	PROCESOS EVALUATIVOS.....	9
7.1	PRIORIZAR.....	9
7.2	PLANEAR.....	11
7.3	HACER.....	11
7.4	EVALUAR.....	11
7.5	MEJORAR.....	12
8	RESPONSABILIDAD DE LOS ACTORES.....	13
8.1	MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	13
8.2	DEL SECTOR SALUD EN LOS DEPARTAMENTOS Y DISTRITOS.....	13
8.3	ENTIDADES PROMOTORAS DE SALUD (EPS).....	14
8.4	INSTITUCIONES PRESTADORAS DE SALUD (IPS).....	14
8.5	CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR (CCF)	15
8.6	MINISTERIO DEL TRABAJO	15
8.7	DEL SECTOR TRABAJO EN LOS DEPARTAMENTOS Y DISTRITOS	15
8.8	ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES (ARL).....	16
8.9	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	17
8.10	CONTRATANTES Y EMPLEADORES	17
8.11	TRABAJADORES	18
9	BIBLIOGRAFÍA	19



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	GUÍA DE ENTORNOS SALUDABLES	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 25/04/2024	Código: G-A-ATH-13

1 INTRODUCCION

La OMS considera un entorno saludable, todo aquello que lleve a las personas a una vida social y económicamente productiva, por lo cual “un entorno de trabajo saludable 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 los siguientes indicadores; la salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo, la salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del espacio de trabajo, Los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo, Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores y sus familias y de otros miembros de la comunidad”.


Se busca enfocar en prevención de accidentes y enfermedades de diferentes orígenes, en especial de origen laboral, sin dejar a un lado la prevención secundaria y terciaria por medio de los servicios de salud común y laboral, buscando garantizar el goce efectivo del derecho a la salud y el desarrollo de condiciones sociales favorables, que permitan generar capacidades en los individuos, familias y comunidades, para el cuidado de su salud. Por lo anterior este programa pretende conectar y coordinar el SGSST con los entornos saludables, dando integridad para el colaborador y su familia, promoviendo mejores estilos y calidad de vida en relación con lo planteado en la Declaración de Stresa (OMS, 2010), con el apoyo de las Empresas Promotoras de Salud (EPS), la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) POSITIVA y la Caja de Compensación Familiar (CCF) COMPENSAR.

2 JUSTIFICACIÓN

El programa de entornos saludables el cual consiste en proteger, promover y apoyar el bienestar físico, mental y social de los colaboradores, el MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE, debe acoplarse a cuatro “avenidas de influencia” basadas en necesidades identificadas según la OMS.

Las cuatro avenidas forman el contenido del programa de entornos saludables, cada una se intersecta y superpone entre ellas, se aclara que las cuatro avenidas no necesariamente deben solicitarse al mismo tiempo, se debe basar en las necesidades y prioridad que se detecten mediante un proceso de evaluación en el cual se incluye una prolongada encuesta a los colaboradores y directivos.

Las cuatro avenidas que menciona la OMS, en las cuales todos los colaboradores del Ministerio del Medio ambiente pueden sentir algún tipo de influencia que afecte su productividad y competitividad es el entorno físico del trabajo, entorno psicosocial del trabajo, los recursos personales de salud en el espacio de trabajo, la participación de la empresa en la comunidad.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	GUÍA DE ENTORNOS SALUDABLES	 Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 25/04/2024	Código: G-A-ATH-13

3 OBJETIVO

Ofrecer al Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, pautas para la promoción de un entorno laboral saludable, para lo cual se requiere la implementación de acciones en promoción de la salud de la mano con Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, procurando mantener o mejorar las condiciones y calidad de vida de los trabajadores.

4 BENEFICIOS

- Mejorar el clima laboral, repercutiendo sobre la motivación y desempeño de los colaboradores del ministerio.
- Optimizar la calidad de vida de todos aquellos que laboran en MINAMBIENTE.
- Aumenta el desempeño laboral lo cual se ve reflejado en una mayor productividad.
- Promover mejores condiciones de salud, reflejadas en disminución del ausentismo laboral causado por patologías de origen común o laboral e incluso patologías agravadas por el trabajo.
- Optimizar las condiciones físicas, mentales, ambientales, laborales y culturales con el fin de mejorar la salud y bienestar de los colaboradores, promoviendo practicas saludables y reduciendo factores del trabajo desencadenantes de estrés y con ello practicas no saludables.
- Estimular la cultura de los hábitos saludables en el trabajo, hogar y demás entornos en los que se mueve el ser humano

5 ENTORNOS

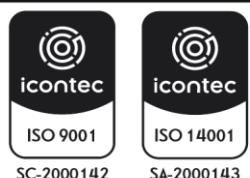
Se parte de la definición en Colombia de entorno saludable la cual según el ministerio de salud y la protección social define que: “Son espacios urbanos o rurales en los que transcurre la vida cotidiana, donde las personas interactúan entre ellas y con el ambiente que las rodea, generando condiciones para el desarrollo humano sustentable y sostenible. En ellos se promueve la apropiación y la participación social, la construcción de políticas públicas, el mejoramiento de los ambientes y la educación para la salud, contribuyendo al bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de los individuos y de la comunidad.”

El entorno saludable “Promueven el desarrollo de capacidades; contribuyendo al bienestar individual y colectivo. Permiten gestionar el ejercicio de los derechos desde la protección integral”

Partiendo de las definiciones anteriores y reconociendo dentro del modelo de la OMS se encuentran los factores denominados Avenidas de Influencia, a continuación, se describen:

AVENIDAS DE INFLUENCIA PARA UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible debe implementar las “cuatro avenidas de influencia” según las necesidades identificadas con anterioridad, esto con el fin de propiciar un ambiente laboral enfocado a promover, apoyar y proteger el bienestar social, mental y físico de los colaboradores del ministerio. Estos cuatro ambientes al ser trabajados en conjunto con todos los miembros del ministerio y de todos los niveles jerárquicos, se puede llegar a influir en el estado de salud de todos los colaboradores y en general del ministerio como conjunto en la competitividad, eficiencia y productividad, las cuatro avenidas son:



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	GUÍA DE ENTORNOS SALUDABLES	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 25/04/2024	Código: G-A-ATH-13

- El entorno físico del trabajo.
- El entorno psicosocial del trabajo.
- Los recursos personales de salud en el espacio de trabajo.
- La participación del ministerio en la comunidad.

Las avenidas hacen referencia al contenido del programa de entorno laboral saludable, como ya se hizo mención con anterioridad estas avenidas no son separadas ni independientes, se representa el modelo gráfico como círculos que se intersectan.



Diagrama 1. Avenidas de influencia de la OMS

El ministerio puede tener la necesidad de solicitar cada una de estas avenidas al mismo tiempo, o cada una a la vez, la forma de identificar y abordar las avenidas basándose en las necesidades detectadas mediante el proceso de evaluación que incluye la consulta a todos los colaboradores que laboran en el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	GUÍA DE ENTORNOS SALUDABLES	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 25/04/2024	Código: G-A-ATH-13



Diagrama 2. Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

5.1 EL ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO

En esta avenida se incluye la organización del trabajo, cultura organizacional, las actitudes, valores, creencias y prácticas cotidianas en el ministerio, las cuales pueden afectar el bienestar físico y mental de aquí laboran, en muchos casos se consideran como aspectos estresantes del espacio de trabajo, desencadenantes de estrés mental o emocional en los colaboradores.

5.2 RECURSOS PERSONALES DE SALUD EN EL ESPACIO DE TRABAJO

Hace referencia a un ambiente en el cual se promueva la salud, se mantenga disponible la información pertinente, recursos necesarios, oportunidades y flexibilidad proporcionada a los colaboradores desde el ministerio para apoyar, mantener o mejorar los estilos de vida saludables, a su vez realizando monitoreo de la salud física y mental de todos los colaboradores.

5.3 PARTICIPACIÓN DE LA EMPRESA EN LA COMUNIDAD

Las comunidades se encuentran en todo lado, dentro de las comunidades se ubican el Ministerio y los colaboradores, lo cual influye en el ambiente físico y social de los mismos. Las actividades realizadas por el ministerio con la comunidad deben incluir aquellas que van en beneficio de la salud física mental, seguridad y beneficio de los colaboradores y sus familias, en su entorno inmediato y debe ser extensivo a su entorno global. Dentro de las actividades se debe encontrar el programa de vigilancia epidemiológico de riesgo psicosocial, programa de vigilancia epidemiológico de riesgo osteomuscular, actividades lúdicas y recreativas con apoyo de la caja de compensación.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	GUÍA DE ENTORNOS SALUDABLES	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 25/04/2024	Código: G-A-ATH-13

6 PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL SALUDABLE

Para implementar el programa de forma sustentable y efectiva atendiendo las necesidades de los colaboradores, es necesario conocer los aspectos a considerar, tal como se indicó con anterioridad en las cuatro avenidas de influencia. Un entorno laboral saludable requiere que el proceso involucre la mejora continua, integración y compromisos de los involucrados, transferencia del conocimiento e investigación y medidas correctivas.

La OMS recomienda un proceso cíclico el cual inicia con la planeación, actuar, revisar y mejorar, se aplica el ciclo a todos los aspectos del programa, la siguiente grafica ilustra el respectivo ciclo.

6.1 EL AMBIENTE FÍSICO DEL TRABAJO.

Es la parte de los recursos del espacio de trabajo aquellos que se pueden detectar por medio de monitoreos a la estructura, aire, procesos, químicos, equipos, maquinaria, espacios de trabajo entre otros, que pueden afectar física, mental, en la salud y el bienestar a los colaboradores del ministerio, sin importar en donde se realizan las actividades laborales.

En los países desarrollados el ambiente físico del trabajo se considera parte de la salud y seguridad ocupacional, independientemente de esto en muchas partes los riesgos en al ambiente físico afecta diariamente a los colaboradores, esto se ve reflejado en la ocurrencia de accidentes laborales y el diagnóstico de enfermedades laborales, siendo ambos escenarios prevenibles.

Para priorizar los problemas se debe pensar en jerarquizar los mismo se sugiere usar la escala de Maslow, en la cual el segundo nivel de la base de la Pirámide la forma la seguridad y la protección.

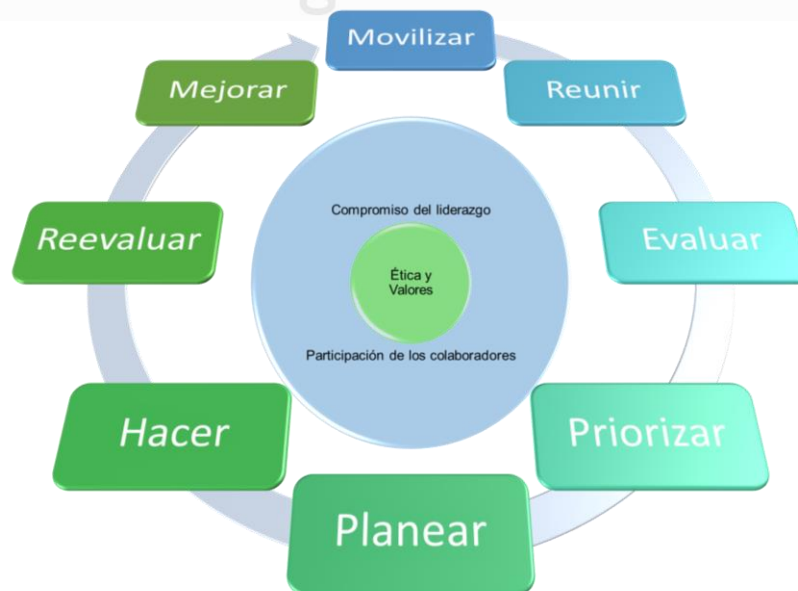



Diagrama 3. Proceso cíclico

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	GUÍA DE ENTORNOS SALUDABLES	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 25/04/2024	Código: G-A-ATH-13

6.2 MOVILIZAR

Es muy importante el compromiso de todos los colaboradores en especial de aquellos que ejercen influencia positiva dentro del ministerio antes de dar inicio al programa. Es esencial contar con los recursos y apoyo de la alta gerencia, del presidente del sindicato, de los jefes de área entre otras figuras de autoridad en el ministerio, es muy importante contar con el apoyo de estas personas antes de dar inicio al programa porque ellos serán un apoyo muy importante en cuanto a permisos y motivación para la ejecución de las actividades.

Las personas tienen diferentes motivaciones como por ejemplo los resultados estadísticos, ciencia, lógica, historias de vida o humanas, conciencia, creencias religiosas entre otras, por lo cual es muy importante reconocer a los líderes en cada uno de los temas y además aquellas personas que ejercen influencia positiva en el ministerio, además las cuales ayuden a generar compromiso con el programa.


En este paso se debe adoptar una política integral junto con la política de alcohol, tabaco y drogas, ambas firmadas por las directivas del ministerio y estas políticas deben ser publicadas a todo el personal sin excepción. Este programa busca generar cambios y para ello se requiere que proporcione tiempo entre otros componentes para poder realizar los cambios requeridos en el ambiente de trabajo. En este paso se genera un indicador el cual mide el compromiso de los seleccionados como líderes, dicho indicador debe ser evidenciado de forma continua para todos los involucrados en el programa.

6.3 REUNIR

Este paso inicia una vez se ha logrado movilizar las partes involucradas y se ha demostrado el compromiso de estas, se proporcionan los recursos, entre otros puntos clave dados en el ítem anterior, se debe reunir al equipo de seguridad y salud en el trabajo quienes efectuarán los cambios necesarios en ambiente laboral, siendo los encargados de indicar y verificar el cumplimiento de todo lo propuesto.

Es importante para el programa contar con la participación de personal de recursos humanos, directivos, representantes del sindicato y personal de salud en el caso que se cuente con este, se debe tener presente los riesgos que a la salud que se presentan según el género, por lo cual se deben escuchar a las partes en cada etapa de la creación de un entorno laboral saludable.

A la par que se van concretando el equipo de trabajo y las acciones que se van a ejecutar, se debe asegurar el espacio físico para reuniones, tiempo para hacer reuniones dentro de la jornada laboral, solicitar los respectivos permisos y notificaciones de participación, recursos financieros, materiales de trabajo, entre otros requerimientos para iniciar con la implementación del programa.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	GUÍA DE ENTORNOS SALUDABLES	 Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 25/04/2024	Código: G-A-ATH-13

7 PROCESOS EVALUATIVOS

El grupo de seguridad y salud en el trabajo debe hacer dos procesos evaluativos amplios, estos son:

1. La situación actual del ministerio y de sus colaboradores.
2. Las condiciones en las cuales se desea llegar y los resultados para el ministerio y los colaboradores.

La evaluación inicial se puede hacer de diferentes formas, una de ellas es partir con la recolección de datos demográficos de los colaboradores, información de enfermedades comunes, de trabajo, accidentes, discapacidad, rotación de personal, quejas sindicales, hallazgos de inspecciones de seguridad, identificación riesgos, entre otras que permitan identificar acciones de mejora. No se debe olvidar en este punto los reglamentos o acuerdos tales como los horarios flexibles de trabajo, convenios en empresas externas, entre otros.

Dentro de la evaluación de los estados de salud se debe incluir preguntas de cultura organizacional, liderazgo, estrés laboral, otras causas de estrés, hábitos de salud, peligros a los cuales se encuentra el colaborador expuesto en el ambiente de trabajo y en la comunidad.


Para la recolección de datos se sugiere los siguientes métodos:

- Revisión documental de los reportes de inspecciones, estadísticas de accidentes y enfermedades, ausentismo laboral, entre otros.
- Inspecciones para la identificación de peligros y riesgos para la salud en el entorno físico laboral.
- Monitoreo ambiental, Programas de vigilancia epidemiológica, entre otras, las cuales deben contar con la asesoría de personal especializado en cada tema.
- Encuesta física o virtual en la cual se pregunte sobre los ítems citados con anterioridad.
- Buzón de sugerencias, en la cual de manera respetuosa y anónima se hagan sugerencias.
- Los instrumentos usados para las encuestas deben ser confidenciales y anónimos

7.1 PRIORIZAR

Una vez recolectada la información por parte del grupo de seguridad y salud en el trabajo, se debe hacer la clasificación de prioridad debido a que se puede presentar variados y muchos problemas al mismo tiempo. Antes de hacer la priorización es importante acordar los criterios para hacer dicha clasificación. Se deben considerar aspectos para la toma de decisiones:

1. Las opiniones y preferencias de los colaboradores del ministerio con respecto al ambiente físico de trabajo.
2. La jerarquización propuesta por Maslow, cabe resaltar que esta jerarquía de necesidades puede ser contra productiva cuando quienes laboran dentro del ministerio no son conscientes de los riesgos de tomar decisiones informadas, por lo cual es importante capacitarse y aprender de otros.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	GUÍA DE ENTORNOS SALUDABLES	 Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 25/04/2024	Código: G-A-ATH-13

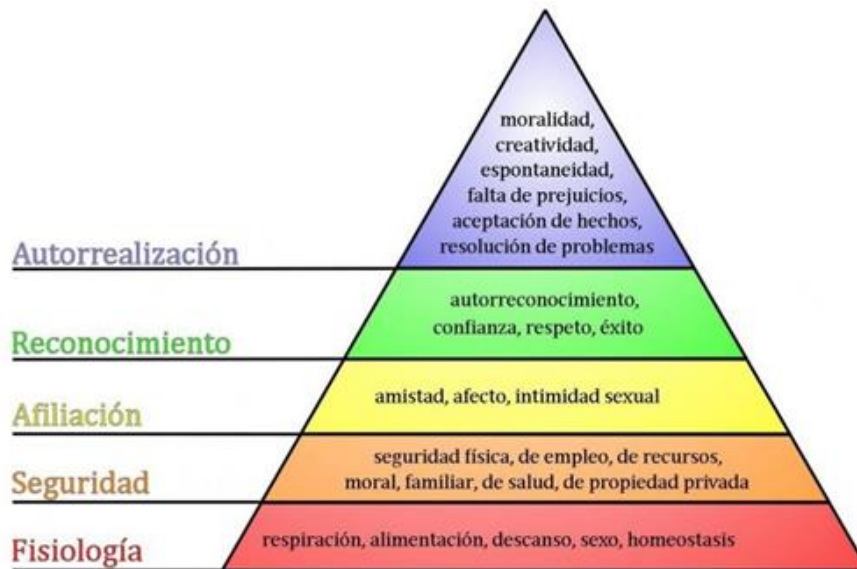


Diagrama 4. Pirámide de necesidades de Maslow.


Es importante aclarar que se deben tratar primero los problemas de la base antes de ir escalando en la pirámide hasta llegar a la punta de esta. En muchos casos los problemas relacionados con la seguridad física o la salud son prioritarios con respecto a la salud mental o bienestar, por lo cual es importante tener muy claros los criterios de priorización. Otros criterios para considerar son:

- Con que facilidad se puede implementar soluciones a los problemas encontrados.
- El riesgo para los trabajadores (Es la combinación de la severidad de la exposición al daño y la probabilidad de que este ocurra).
- Posibilidad de hacer diferencia (Soluciones efectivas al problema, disposición al cambio, probabilidad de éxito, entre otras).
- Costo del problema.
- Consideraciones “políticas” (Dadas por la situación del país o por las “políticas internas” del ministerio).
- Enlistar los problemas, los miembros del grupo de SST escogen tres problemas cada uno según los cuales para ellos son prioritarios, sumar y organizar según el número de votos obtenido por cada uno.

Otro método es ubicar los problemas en las siguientes categorías:

- Importante y urgente.
- Urgente pero no importante.
- Importante pero no urgente.

Se debe ubicar todos los ítems de la categoría A en la parte superior de la lista de prioridades, planee la intervención primaria de estos problemas. Posteriormente se hace lo mismo con el grupo y C, la planeación debe quedar en un cronograma que pueda ser modificado según como se va adelantando el proceso de implementación del programa.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	GUÍA DE ENTORNOS SALUDABLES	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 25/04/2024	Código: G-A-ATH-13

7.2 PLANEAR

En este paso se debe desarrollar el plan de salud, se deben plasmar actividades en términos generales para atender los problemas prioritario con amplios plazos, entre estas actividades se debe incluir implementación de la política de Alcohol, Tabaco y Drogas, Programa de riesgo Psicosocial, el programa de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular, entre otros Programas de Vigilancia Epidemiológica que se apliquen según lo encontrado en la priorización de los problemas.

Se deben plantear metas y objetivos a largo plazo, deben ser medibles con el fin de establecer el éxito del Programa implementado, una vez fijadas las metas y los objetivos se debe elaborar el plan de trabajo anual con el abordaje de las prioridades y controlar de este modo el primer año de trabajo.

Una vez establecidas las soluciones a los problemas prioritarios se debe aplicar el principio “Aprender de otros”, con lo cual se busca resolver problemas de formas diversas, sin olvidar las cuatro avenidas de influencia, puesto que la solución a los problemas del entorno físico no necesariamente debe ser físicas. Se deben considerar los factores psicosociales como la carga laboral, cultura organizacional que anteponga la productividad a seguridad y salud de los colaboradores.

No se debe basar solamente en encontrar alertas en salud, se debe generar el cambio de conductas y estilos de vida, para lo cual se requiere incluir en el plan de acción todos los recursos requeridos como lo es las instalaciones, recursos humanos, instalaciones, plan de lanzamiento, promoción del programa, difusión de las políticas, capacitaciones entre otros.

Es importante mantener evaluaciones para los indicadores establecidos los cuales van de la mano con las iniciativas, con metas claras y objetivos definidos lo cual permite evaluar mejor a largo plazo el programa de entorno laboral saludable.

7.3 HACER

En esta etapa se vuelve a hacer muy importante la participación de todo el personal que labora en el ministerio sin excepción, los directivos deben demostrar el payo y compromiso con los programas y políticas contenidas dentro de los entornos saludables, así como la participación en las etapas de cambio, dando el ejemplo y apoyo tanto a los colaboradores como al grupo de SST que propone y ejecuta las acciones a tomar.

7.4 EVALUAR

Es esencial para establecer que se encuentra funcionando, que no y establecer cuáles son los obstáculos del éxito de las actividades que se están ejecutando. Es importante evaluar la implementación y los resultados ya sean a corto o largo plazo, como cada plan de acción debe tener un proceso de evaluación, se crea la necesidad de implementar el plan de evaluación. Es importante hacer evaluaciones al programa cuando se presenten cambios significativos, cambios de directivos u otros eventos que pueden impactar el desarrollo del programa.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	GUÍA DE ENTORNOS SALUDABLES	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 25/04/2024	Código: G-A-ATH-13

7.5 MEJORAR


Este es el último paso que da inicio nuevamente al ciclo, es ejecutar los cambios según lo encontrado en los resultados de las evaluaciones realizadas con el fin de mejorar los programas implementados o incluir nuevos componentes que se darán inicio en el nuevo ciclo. Las evaluaciones pueden dar nuevas necesidades no evidenciadas al inicio, también se pueden detectar técnicas que no funcionaron como se esperaba y deben ser revisadas.

Es muy importante reconocer el éxito y comunicarlo a todos los interesados para que ellos se enteren y continúen apoyando el programa y las acciones de este. El refuerzo positivo para todos los colaboradores sin importar la modalidad de contrato, el nivel jerárquico y al grupo de SST, permiten que cada día el programa sea fortalecido y mejor recibido por parte de todos.

En la primera parte se presentó la gráfica de las cuatro avenidas de influencia, las cuales definen el contenido del Programa de Entornos Laborales Saludables, también se describió los pasos a seguir para implementar el programa, alcance y las metas. El compromiso de todos los colaboradores del ministerio y los componentes de los entornos laborales saludables se combinan y se representan en el Modelo de OMS para la creación de Entornos Laborales Saludables.



Diagrama 5. Modelo de Espacio Laboral Saludable de la OMS: Avenidas de influencia, Proceso y Principios Centrales.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	GUÍA DE ENTORNOS SALUDABLES	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 25/04/2024	Código: G-A-ATH-13

8 RESPONSABILIDAD DE LOS ACTORES

El grupo de gestión humana es quien debe gestionar el trabajo integrado entre los actores y los sectores para el desarrollo de la infraestructura, bienes y servicios, se debe también articular los recursos humanos materiales y tecnológicos con el fin de lograr la promoción de la salud de los colaboradores, de este modo se reconocen los acuerdos adelantados por la Organización Mundial de la Salud -OMS- y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).


En el marco de lo dispuesto en el Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021 (MSPS, 2013), la Ley 1562 de 2012 (Congreso de Colombia, 2012), Decreto 1072 de 2015 (Min Trabajo, 2015) y la Resolución 312 de 2019 (Min Trabajo, 2019), se consolidan las siguientes responsabilidades que permiten la acción conjunta por la salud y el bienestar de los trabajadores:

8.1 MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL

- Abogar por la inclusión de acciones sectoriales e intersectoriales que influyan en los Determinantes Sociales de la Salud.
- Seguimiento, evaluación, actualización de metas y estrategias del PDSP, mediante la gestión y articulación de procesos de concertación con los actores sectoriales, transectoriales y comunitarios.
- Brindar asesoría y asistencia técnica a los territorios, Entidades Promotoras de Salud (EPS), o a quien haga sus veces, Instituciones Prestadoras de Salud (IPS), Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), actores sectoriales, transectoriales y comunitarios, para la elaboración del análisis de responsabilidades de los actores la Situación de Salud (ASIS), la planeación, seguimiento y evaluación del Plan Decenal de Salud Pública (PDSP) y los planes territoriales de salud.
- Definir, orientar y articular, en el marco de sus competencias, la acción de los diferentes sectores para la ejecución, seguimiento y evaluación de los determinantes sociales en el Plan Decenal de Salud Pública.
- Definir, promover y propiciar los espacios de participación y articulación sectorial, transectorial y comunitaria para negociar las intervenciones sobre los Determinantes Sociales de la Salud de mayor impacto en el Plan Decenal de Salud Pública.
- Definir y diseñar agendas comunes entre los diferentes sectores, normas conjuntas, estrategias y acciones desde sus competencias para promover la salud en todas las políticas transectoriales y comunitarias.
- Realizar procesos de coordinación intersectorial en el momento y la evaluación transectorial del impacto del Plan Decenal de Salud Pública.

8.2 DEL SECTOR SALUD EN LOS DEPARTAMENTOS Y DISTRITOS

- Realizar el Análisis territorial de la Situación de Salud (ASIS) para la identificación de necesidades e inequidades en salud con la convocatoria de todos los actores territoriales, y socializarlo con la comunidad y la nación.
- Acompañar técnicamente a las Entidades Promotoras de Salud (EPS), o a quien haga sus veces, y a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), para que elaboren el Plan Institucional de Salud, en el marco de sus competencias.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	GUÍA DE ENTORNOS SALUDABLES	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 25/04/2024	Código: G-A-ATH-13


- Generar la información requerida por el sistema de información en salud.
- Coordinar y desarrollar procesos de movilización social, con la participación de los ciudadanos, las instituciones sectoriales, transectoriales, los Consejos Territoriales de Salud, el Consejo de Política Social, las organizaciones de base comunitaria, los gremios, el sector de la economía, que pueden desarrollar acciones sobre los Determinantes Sociales de la Salud.
- Adoptar y adaptar los lineamientos técnicos para la operación de las líneas de promoción de la salud, gestión del riesgo y gestión de la salud pública que expida el Ministerio de Salud y Protección Social para el desarrollo de las dimensiones prioritarias y transversales contenidas en el Plan Decenal de Salud Pública.
- Coordinar, supervisar y controlar las acciones de salud pública que realicen en su jurisdicción las Entidades Promotoras de Salud (EPS), las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) e instituciones relacionadas, de acuerdo con lo definido en el artículo 43 de la ley 715 de 2001.

8.3 ENTIDADES PROMOTORAS DE SALUD (EPS)

- Elaborar y actualizar la caracterización en salud de la población afiliada, identificando las inequidades en salud a intervenir y remitir copia al municipio, departamento y nación.
- Formular, adoptar y armonizar el Plan Institucional de Salud con los Planes Territoriales de Salud de cada Entidad Territorial, de forma que responda a las necesidades particulares de la población.
- Realizar la medición cuantitativa de los riesgos de la población afiliada, identificando los diferenciales poblacionales para la planeación de la atención en salud.
- Planear la atención en salud de la población y ajustar con base en los riesgos y necesidades diferenciales de atención, la organización y funcionamiento de la oferta de sus servicios.
- Incorporar los indicadores para medir la modificación de daños, riesgos y resultados en salud.
- Generar la información requerida por el sistema de información de salud y suministrarla a la nación y a las entidades territoriales, de conformidad con la normatividad en la materia.
- Vincularse y participar en los mecanismos de articulación territorial de salud pública para gestionar el riesgo en salud de la población y aportar al logro de los resultados en salud priorizados por el territorio.
- Adoptar y adaptar los lineamientos técnicos de su competencia para la operación de las líneas de promoción de la salud, gestión del riesgo y gestión de la salud pública que expida el Ministerio de Salud y Protección Social para el desarrollo de las dimensiones prioritarias y transversales contenidas en el Plan Decenal de Salud Pública.

8.4 INSTITUCIONES PRESTADORAS DE SALUD (IPS)

- Fortalecer e implementar los procesos, herramientas e instrumentos para mejorar el acceso, oportunidad y calidad de los servicios de salud.
- Coordinar con las Entidades Promotoras de Salud (EPS), las metas y las acciones a cumplir en el marco del Plan Decenal de Salud Pública, e incorporar los indicadores para medir los daños, riesgos y logros en salud y generar la información requerida por el sistema de información de salud.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	GUÍA DE ENTORNOS SALUDABLES	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 25/04/2024	Código: G-A-ATH-13

- Implementar los lineamientos técnicos que expida el Ministerio de Salud y Protección Social (MSPS) en promoción de la salud, gestión del riesgo y gestión de la salud pública para la atención de las dimensiones prioritarias y transversales contenidas en el Plan Decenal de Salud Pública, en el marco de su competencia.
- Implementar un mecanismo de seguimiento, evaluación y mejoramiento continuo de las acciones de promoción de la salud, prevención, atención y rehabilitación.
- Asegurar la formación continua y el desarrollo de competencias del talento humano necesaria para cumplir las metas de salud del Plan Decenal de Salud Pública.

8.5 CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR (CCF)

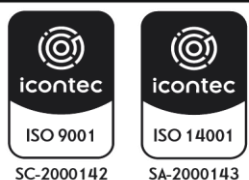
- Brindar a los trabajadores y sus familias un apoyo directo, en términos de facilitar recursos a través de: subsidios de vivienda, crédito de fomento para industrias familiares, crédito en servicios sociales, entre otros.
- Fomentar la recreación y el bienestar familiar a partir de acciones dirigidas a la recreación social, programas de nutrición, salud, programas de adulto mayor y personas en condición de discapacidad, programas de bienestar y educación familiar.
- Promover la educación y cultura a partir de la creación y/o apoyo a escenarios tales como bibliotecas, guarderías, instituciones de educación formal e instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano.


8.6 MINISTERIO DEL TRABAJO

- Velar por la ejecución de las políticas, planes y programas en las áreas de seguridad y salud en el trabajo, medicina laboral, higiene y seguridad industrial, y riesgos laborales, tendientes a la promoción y prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales.
- Definir en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social y velar por la ejecución de las políticas, planes y programas en las áreas de seguridad y salud en el trabajo, medicina laboral, higiene y seguridad industrial, y riesgos laborales, tendientes a la prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales.
- Diseñar, dirigir y coordinar los programas, planes y proyectos de higiene y seguridad industrial.
- Proponer, diseñar y evaluar políticas, planes y programas y la expedición de normas en las áreas de seguridad y salud en el trabajo, y medicina laboral.
- Propiciar la concertación entre representantes de los trabajadores, empleadores, entidades estatales y otras organizaciones vinculadas con el Sistema General de Riesgos Laborales, con el fin de coordinar políticas y orientaciones para la promoción y prevención de riesgos laborales.

8.7 DEL SECTOR TRABAJO EN LOS DEPARTAMENTOS Y DISTRITOS

Según el decreto 1072 del 2015, las siguientes son algunas de las responsabilidades de las Direcciones Territoriales:



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	GUÍA DE ENTORNOS SALUDABLES	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 25/04/2024	Código: G-A-ATH-13

- Inspección, vigilancia y control del incumplimiento de la afiliación, administración, prevención, promoción, atención y control de los riesgos y las actividades de seguridad y salud en el trabajo.


8.8 ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES (ARL)

Conforme a la Ley 1562 de 2012, las ARL cuentan con las siguientes responsabilidades en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales:

- Deberán presentar al Ministerio del Trabajo un reporte de las actividades de promoción y prevención desarrolladas durante el año en sus empresas afiliadas, y los resultados logrados en términos del control de riesgos más prevalentes en promoción y de las medidas de prevención.
- Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y Ministerio del Trabajo, supervisarán las empresas de alto riesgo en la aplicación de medidas especiales de promoción y prevención.
- Fortalecerán las actividades de promoción y prevención en los micros y pequeñas empresas que presentan alta siniestralidad o están clasificadas como de alto riesgo.
- Responsables de las actividades mínimas de promoción y prevención, programadas y evaluadas conforme a los indicadores de riesgos laborales.
- Deben otorgar todos los servicios de promoción y prevención sin ninguna discriminación, bajo el principio de la solidaridad, sin tener en cuenta el monto de la cotización o el número de trabajadores afiliados.
- En todos los municipios donde existan trabajadores afiliados al SGRL, deben desarrollar las actividades de promoción y prevención con un grupo interdisciplinario bajo su responsabilidad. La ejecución de dichas actividades podrá realizarse a través de esquemas de acompañamiento virtual.
- Deberán presentar un plan con programas, metas y monto de los recursos a desarrollar durante el año en promoción y prevención, al Ministerio del Trabajo conforme a las directrices establecidas por la Dirección de Riesgos Laborales.
- Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención.
- Capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, en los aspectos relativos al SG-SST.
- Conforme a lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015, prestarán asesoría y asistencia técnica a las empresas y trabajadores afiliados, para la implementación del capítulo 6 del mencionado Decreto.

En concordancia con la Resolución 1841 de 2013 (MSPS, 2013), las ARL asumen las siguientes responsabilidades frente a la implementación del PDSP:

- Elaborar y actualizar el Análisis de la Situación de Salud (ASIS) de la población afiliada, identificando las inequidades en salud a intervenir, y remitir copia al municipio, al departamento y a la nación.
- Articularse con las direcciones territoriales para la formulación, seguimiento y evaluación de las metas relacionadas con los riesgos laborales en el Plan Territorial de Salud y los procesos de promoción de la afiliación a riesgos laborales.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	GUÍA DE ENTORNOS SALUDABLES	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 25/04/2024	Código: G-A-ATH-13

- Incorporar los indicadores para medir logros en salud según sus competencias, y generar la información requerida en el sistema de información de salud.
- Definir y desarrollar el plan de trabajo anual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de sus empresas afiliadas, con base en los riesgos prioritarios a los cuales están expuestos sus afiliados, en función de la actividad económica, el tamaño de la empresa y la accidentalidad.
- Participar en la operación de la vigilancia en salud en sus componentes de vigilancia en salud pública y de vigilancia en salud en el entorno laboral.
- Garantizar la atención y rehabilitación de los daños ocasionados por las enfermedades ocupacionales y accidentes laborales.
- Asegurar la formación continua y el desarrollo de competencias del talento humano necesarias para cumplir las metas de la salud del Plan Decenal de Salud Pública.


8.9 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

- Promover la implementación de la estrategia de Entorno Laboral Saludable en las entidades públicas del orden nacional y territorial.
- Hacer seguimiento, analizar y evaluar la implementación del Entorno Laboral Saludable en las entidades públicas del orden nacional y territorial.
- Promover Entorno Laboral Saludable como parte del sistema de bienestar y estímulos dentro de la Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Asesorar a las entidades públicas en la implementación de Entorno Laboral Saludable como parte del sistema de bienestar y estímulos de cada entidad.
- Establecer lineamientos de bienestar que se orienten a la consolidación de estilos de vida saludable en el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano en el sector público.
- Establecer alianzas con entidades y empresas en el marco del Programa Servimos orientadas a hábitos de vida saludable.

8.10 CONTRATANTES Y EMPLEADORES

Según el decreto 1072 del 2015, las siguientes son algunas de las responsabilidades:

- Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Realizar actividades de prevención y promoción.
- Permitir la participación del contratista en las capacitaciones que realice el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Verificar en cualquier momento el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud necesarios para cumplir la actividad contratada.
- Establecer las medidas para que los contratistas sean incluidos en sus Sistemas de Vigilancia Epidemiológica. El costo de los exámenes periódicos será asumido por el contratante.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	GUÍA DE ENTORNOS SALUDABLES	 Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 25/04/2024	Código: G-A-ATH-13

- Incluir dentro de sus estadísticas, los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales que sufran los contratistas, las cuales deben ser tenidas en cuenta para determinar el índice de lesión incapacitante y de siniestralidad.
- El empleador, tendrá entre otras, la obligación de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, tal como lo establece el Decreto 1072 de 2015.

8.11 TRABAJADORES

Según el decreto 1072 del 2015, las siguientes son algunas de las responsabilidades:

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Hacer uso de los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad laboral.
- Informar al empleador o contratante la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Participar en las actividades de promoción y prevención realizadas por los empleadores o contratantes, los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigías de Seguridad y Salud en el Trabajo o la Administradora de Riesgos Laborales.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	GUÍA DE ENTORNOS SALUDABLES	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 25/04/2024	Código: G-A-ATH-13

9 BIBLIOGRAFÍA

- <http://www.fespugtpv.org/es-ES/categoria-salud-laboral-medio-ambiente/1917-oms-ambientes-de-trabajo-saludables>
- <https://www.revistaseguridadadminera.com/salud-ocupacional/entorno-laboral-saludable-segun-oms/>
- <https://www.revistaseguridadadminera.com/salud-ocupacional/entorno-laboral-saludable-segun-oms/>
- <https://psicoportal.com/teorias-psicologicas/jerarquia-de-necesidades-de-maslow/>
- <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/entorno-laboral-saludable-2018.pdf>

