

**CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS ALCALDIA  
MUNICIPAL DE GIRARDOT**

**YENIS MARIA GARCIA LOZANO**

**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE ENFERMERIA  
GIRARDOT CUNDINAMARCA  
2019**

**CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS ALCALDÍA  
MUNICIPAL DE GIRARDOT**

**YENIS MARIA GARCIA LOZANO**

**Enfermera  
ESO FLORALBA MARTINEZ PINZÓN  
Directora Interna de la Pasantía**

**Profesional en Salud Ocupacional  
LIZETH LEAL FORERO  
Directora Externa funcionaria encargada del Sistema de Gestión de Seguridad y  
Salud en el Trabajo**

**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE ENFERMERÍA  
GIRARDOT CUNDINAMARCA  
2019**

## AGRADECIMIENTOS

Después de un intenso período, escribo este apartado de agradecimientos para finalizar mi trabajo de pasantía como modalidad de trabajo de grado. Ha sido un período de aprendizaje intenso, no solo en el campo científico, pero también a nivel personal. Escribir este trabajo ha tenido un gran impacto en mí y es por eso que me gustaría agradecer a todas aquellas personas que me han ayudado y apoyado durante este proceso.

Primero que todo, agradezco a mi padre celestial por haber yo nacido. También me gustaría agradecer a mi asesora externa Lizeth Leal Forero quien estuvo apoyándome y darme las gracias por todas las oportunidades que me brindó durante mi proceso, también doy las gracias a mi asesora interna Floralba Martínez por su valiosa ayuda. Definitivamente me habéis brindado todas las herramientas necesarias para completar mi trabajo satisfactoriamente.

También me gustaría agradecer a mis hijos y a mi esposo (compañero, amigo) por su comprensión, paciencia y sobre todo mi estado emocional cuando he desvanecido.

Finalmente, a mi madre que a pesar de todo me colaboró económicamente para poder terminar este proceso y a mis pocos amigos, ya que me mantendría aislada de todo el grupo. No solo habéis estado ahí para apoyarnos entre nosotros en los momentos difíciles, sino que también hemos tenido charlas sobre otras cosas no relacionadas con universidades y artículos científicos.

¡Muchas gracias a todos!

**Nota de Aceptación:**

Aprobado por el comité de Grado en cumplimiento de los requisitos exigidos por la Universidad de Cundinamarca para optar el título de Enfermera Profesional.

---

Jurado

---

Jurado

## TABLA DE CONTENIDO

	Pag.
INTRODUCCIÓN .....	9
1.JUSTIFICACIÓN .....	10
2.OBJETIVOS .....	11
2.1 Objetivo General. ....	11
2.2 Objetivos Específicos .....	11
3.MARCOS DE REFERENCIA .....	12
3.1 MARCO CONCEPTUAL .....	12
3.2 MARCO TEÓRICO .....	14
3.2.1 Descripción sociodemográfica .....	14
3.3. MARCO LEGAL.....	18
3.3.1 Normas Generales.....	18
3.3.2 Normas Institucionales.....	19
3.4 MARCO ÉTICO.....	20
3.5 MARCO INSTITUCIONAL .....	20
3.6 RECURSOS HUMANOS .....	22
4 METODOLOGÍA. ....	23
4.1 ASPECTOS GENERALES .....	23
4.2 ACTIVIDADES REALIZADAS .....	23
5 ANALISIS DE LA INFORMACIÓN .....	25
6 CONCLUSIONES .....	37
7.RECOMENDACIONES .....	40
8.WEBGRAFIA.....	41
9.ANEXOS 43	
ANEXO A. Acompañamiento de capacitaciones sobre Rutas de accidente laboral y enfermedad laboral.....	43

ANEXO B. Acompañamiento del personal de la ARL AXA COLPATRIA para el personal Interno y Externos de la Alcaldía Municipal de Girardot.....	44
ANEXO C. Capacitación de hábitos saludables básicos a Instituciones Educativas oficiales del Municipio de Girardot. ....	46
ANEXO D. Graficas del Perfil Sociodemografico Alcaldia Municipal De Girardot 2019..	49

## LISTADO DE TABLAS

Pág.

<b>Tabla 1. Distribución de los trabajadores de la Alcaldía Municipal de Girardot por dependencia, 2019. ....</b>	<b>25</b>
<b>Tabla 2. Distribución de los trabajadores de la Alcaldía municipal de Girardot según Grado de Escolaridad 2019.....</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 3. Distribución De Los Trabajadores De La Alcaldía Municipal De Girardot Encuestados, Según Ingresos Económicos, 2019.....</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 4. Distribución De Los Trabajadores De La Alcaldía Municipal De Girardot Encuestados, Según Composición Familiar, 2019.....</b>	<b>27</b>
<b>Tabla 5. Distribución De Los Trabajadores De La Alcaldía Municipal De Girardot Encuestados, Según Estrato Socioeconómico, 2019.....</b>	<b>27</b>
<b>Tabla 6. Distribución De Los Trabajadores De La Alcaldía Municipal De Girardot Encuestados, Según Estado Civil, 2019.....</b>	<b>28</b>
<b>Tabla 7. Distribución De Los Trabajadores De La Alcaldía Municipal De Girardot Encuestados, Según Edad, 2019.....</b>	<b>28</b>
<b>Tabla 8. Distribución De Los Trabajadores De La Alcaldía Municipal De Girardot Encuestados, Según Género, 2019.....</b>	<b>29</b>
<b>Tabla 9. Distribución De Los Trabajadores De La Alcaldía Municipal De Girardot Encuestados, Según Turno De Trabajo, 2019.....</b>	<b>29</b>
<b>Tabla 10. Distribución De Los Trabajadores De La Alcaldía Municipal De Girardot Según Tiempo De Antigüedad En La Empresa, 2019.....</b>	<b>29</b>
<b>Tabla 11. Distribución De Los Trabajadores De La Alcaldía Municipal De Girardot Según Tiempo De Antigüedad En El Cargo, 2019.....</b>	<b>30</b>
<b>Tabla 12. Distribución De Los Trabajadores Tamizados De La Alcaldía Municipal De Girardot, Según Índice De Masa Corporal, 2019.....</b>	<b>30</b>
<b>Tabla 13. Síntomas Reportados Por Los Trabajadores De La Alcaldía Municipal De Girardot, 2019.....</b>	<b>31</b>

<b>Tabla 14. Distribución De Los Trabajadores Según La Utilización Del Tiempo Libre, 2019.....</b>	<b>31</b>
<b>Tabla 15. Distribución De Los Trabajadores Según Consumo De Bebidas Alcohólicas, 2019. ....</b>	<b>32</b>
<b>Tabla 16. Distribución De Los Trabajadores Según La Práctica De Algún Deporte, 2019. ....</b>	<b>32</b>
<b>Tabla 17. Distribución De Los Trabajadores Según Consumo De Cigarrillo, 2019.</b>	<b>33</b>
<b><i>Tabla 18. Condiciones laborales para los trabajadores vinculados a cargos Administrativos, 2019. ....</i></b>	<b>33</b>
<b>Tabla 19. Condiciones laborales para los trabajadores vinculados a cargos Operativo, 2019.....</b>	<b>35</b>

## INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), busca con la intervención de varias disciplinas y con la participación activa de todos los niveles de la Organización, mejorar las condiciones de trabajo y de salud de la población trabajadora mediante acciones coordinadas de promoción de la salud, prevención y control de riesgos, de manera que promuevan el bienestar del grupo y la productividad de la Organización.

El Sistema según el decreto 1072 de 2015, incluye planeación, organización, ejecución y evaluación de las intervenciones sobre las Condiciones de Salud (medicina preventiva y del trabajo) y las condiciones de trabajo (higiene y seguridad industrial), incluye la descripción práctica de los principales elementos que conforman los sistemas de Seguridad y Salud en el trabajo, a partir de los parámetros establecidos por el Ministerio de trabajo, en el Manual de Estándares Mínimos para la Elaboración del SGSST. El enfoque básico es la mejora continua de las condiciones y los comportamientos de Seguridad y Salud en el trabajo, tras el logro de una cultura sostenible de bienestar en las empresas<sup>1</sup>.

El mencionado decreto plantea la necesidad de que cada centro de trabajo debe establecer las condiciones de trabajo y salud de los funcionarios con el fin de contar con un referente que permita promover y mantener la salud de sus trabajadores, acciones que realizará la estudiante durante su pasantía en la Alcaldía Municipal de Girardot, de acuerdo a la metodología que se planteará. Además de lo planteado anteriormente, la pasante dará continuidad a la práctica y a los proyectos que se han venido desarrollando desde años anteriores en la alcaldía municipal de Girardot.

---

<sup>1</sup> GARZÓN, L. E. (2015). *DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015*. BOGOTÁ D.C.: MINTRABAJO

## 1. JUSTIFICACIÓN

La salud y seguridad en el trabajo es la ejecución y aplicación de diversas actividades y estrategias que surgen como una necesidad de disminuir los impactos negativos del ejercicio y ejecución de labores por parte de los trabajadores, los cuales sin una adecuada orientación de su quehacer pueden potenciar riesgos que generen enfermedades, limitando sus funciones, repercutiendo directamente en el desempeño laboral y en consecuencia una disminución de la calidad de vida del trabajador. Con el fin de dar obligatorio cumplimiento a lo requerido en la Resolución 1072 de 2015 la cual establece que “El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El presente trabajo se realizó con el fin de determinar el perfil sociodemográfico de la población evaluada de la alcaldía municipal y la prevalencia de morbilidad sentida asociada a las condiciones de trabajo de los funcionarios de las distintas dependencias que conforman el gobierno municipal de la ciudad de Girardot. En este contexto se de una base para orientar los programas específicos de prevención primaria y secundaria que mejoren la calidad de vida de los trabajadores, procurando reducir tanto las contingencias de origen profesional ya sean accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, como patologías de origen común que puedan verse agravadas por exposiciones laborales.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo General.**

Identificar las condiciones de salud en el trabajo de los funcionarios de la Alcaldía municipal de Girardot con el fin plantear estrategias de promoción y mantenimiento de la salud además del cumplimiento de la normatividad vigente en materia de Salud y Seguridad en el trabajo.

### **2.2 Objetivos Específicos**

Caracterizar socio demográficamente a los funcionarios de la Alcaldía del municipio de Girardot.

Identificar las condiciones de trabajo a nivel administrativo y operativo de los funcionarios de la alcaldía.

Identificar las condiciones de salud de la población trabajadora de la alcaldía.

Implementar acciones preventivas dirigidas a los funcionarios de la secretaria de educación como aporte al SG-SST en su componente de Gestión de la salud.

### 3. MARCOS DE REFERENCIA

#### 3.1 MARCO CONCEPTUAL

**Accidente de trabajo.** Todo suceso repentino que sobrevenga por causa con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o muerte<sup>2</sup>.

**Autorreporte de condiciones de trabajo y salud.** Proceso mediante el cual trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo<sup>3</sup>.

**Centro de trabajo.** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada<sup>4</sup>.

**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<sup>5</sup>.

**Condiciones y medio ambiente de trabajo.** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales<sup>6</sup>

**Evaluación del riesgo.** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de

---

<sup>2</sup> Benavides, Fernando G., et al. "Lesiones por accidentes de trabajo, una prioridad en salud pública." *Revista Española de Salud Pública* 80.5 (2006): 553-565.

<sup>3</sup> Opcite, Benavides G, Fernando, Pág. 2.

<sup>4</sup> Opcite, Ministerio del trabajo, Pág. 4.

<sup>5</sup> Opcite, Ministerio del trabajo, Pág. 3

<sup>6</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072 (16, mayo, 2015) por la cual se definen las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Bogotá D.C.: El Ministerio, 2015.

probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción<sup>7</sup>.

**Enfermedad laboral.** La contraída como 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. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes<sup>8</sup>.

**Identificación del peligro.** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este<sup>9</sup>.

**Peligro.** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones<sup>10</sup>.

**COPASST.** El comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, constituye un medio importante para promocionar la Salud laboral en todos los niveles de la empresa, buscar acuerdos con las directivas y responsables del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros.

**Medicina del trabajo.** Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a proveer y mejorar la salud del trabajador, evalúa la capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicofísicas.

**Higiene industrial.** Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que pueden afectar la salud de los trabajadores.

**Sistema General de Riesgos Laborales.** Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes

---

<sup>7</sup> Ibid., Pág. 3

<sup>8</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Ley 1562 (11, julio, 2012) por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Bogotá D.C.: El Ministerio, 2015.

<sup>9</sup> Opcite, Ministerio del trabajo, Pág. 2.

<sup>10</sup> Opcite, Ministerio del trabajo, Pág. 4.

de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales<sup>11</sup>.

**Seguridad y Salud en el trabajo.** Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

**Salud.** "La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades".

**Política de seguridad y salud en el trabajo.** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

## 3.2 MARCO TEÓRICO

**3.2.1 Descripción sociodemográfica.** La descripción sociodemográfica de la población trabajadora como lo contempla el decreto 1072 de 2015, incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

**3.2.2 Modelo de entorno laboral saludable de la OMS.** Para la OMS un entorno laboral saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del espacio de trabajo, considerando lo siguiente, basado en necesidades identificadas:

- La salud y la seguridad dependen del entorno físico del trabajo.
- La salud, seguridad y bienestar dependen del entorno psicosocial del trabajo, incluyendo la organización del trabajo y la cultura del espacio laboral.
- Los recursos personales de salud en el espacio laboral.

---

<sup>11</sup> ASTURIAS, Fundación Médicos. Manual básico de prevención de riesgos laborales: higiene industrial, seguridad y ergonomía. Edita: Sociedad Asturiana de Medicina y Seguridad en el Trabajo. Madrid, Año, 2000

Las formas de participar en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y los otros miembros de la comunidad<sup>12</sup>.

Esta definición pretende en primer término, enfocarse a la prevención primaria, esto es, en primer lugar prevenir la ocurrencia de accidentes o enfermedades. Sin embargo, también debe incluirse la prevención secundaria y terciaria a través de los servicios de salud ocupacional como “recursos personales de salud” cuando esto no esté disponible en la comunidad.

Además, se pretende crear un entorno de trabajo que no cause recaídas o volverse a accidentar cuando alguien regresa al trabajo luego de estar ausente por un accidente o enfermedad, aun cuando no sean relacionados con el trabajo. Y finalmente, se pretende describir un lugar de trabajo que apoya, incluye y se adapta a los trabajadores más viejos o aquellos que presentan enfermedades o discapacidades crónicas.

El fundamento y modelo de la OMS encierra los principios y factores comunes que parecen ser fundamentados universalmente en la literatura y las Percepciones de expertos y practicantes en los campos de la salud, seguridad y salud organizacional.

La habilidad de una empresa para implementar el modelo de entorno laboral saludable propuesto a continuación, estaría influida por la situación legal, política y reguladora de su país. Los gobiernos tienen el poder de crear ambientes de apoyo y facilitadores para los entornos laborales saludables o para crear ambientes que les pongan obstáculos y barreras a cada paso<sup>13</sup>.

- **Entorno laboral saludable.** Cualquier definición de Entorno de Trabajo Saludable, debe ajustarse a la definición de salud de la OMS: “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad<sup>14</sup>.”
- **Definición de Entorno de Trabajo Saludable de la OMS.** 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 espacio físico de trabajo.

---

<sup>12</sup> WORLD HEALTH ORGANIZATION, et al. Entornos laborales Saludables: Fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de apoyo, 2010.

<sup>13</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072 (16, mayo, 2015) por la cual se definen las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Bogotá D.C.: El Ministerio, 2015.

<sup>14</sup> WORLD HEALTH ORGANIZATION, et al. Entornos laborales Saludables: Fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de apoyo, 2010.

\* La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.

\* Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo, y Las formas En que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad<sup>15</sup>.

**El entorno físico del trabajo:** El Ambiente Físico Del Trabajo es la parte de los recursos del espacio de trabajo que puede detectarse mediante monitoreo humanos o electrónicos 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. Si el trabajador realiza sus actividades en el exterior o en un vehículo, entonces ese sitio es su ambiente físico de trabajo.

**El entorno psicosocial del trabajo.** Incluye la organización del trabajo y la cultura organizacional; las actitudes, valores, creencias y prácticas que se demuestran como cotidianas en la empresa/organización, y que afectan el bienestar físico y mental de los empleados. Generalmente se refiere a ellos como estresores del espacio de trabajo, los cuales pueden causar estrés mental o emocional a los trabajadores.

**Los recursos personales de salud en el espacio de trabajo.** Se entiende por Recursos Personales de salud en el espacio de trabajo, un ambiente promotor de la salud, servicios de salud, información, recursos, oportunidades y flexibilidad que una empresa proporciona a los trabajadores para apoyar o mantener sus esfuerzos para mejorar o mantener estilos de vida saludables, así como para monitorear y apoyar constantemente su salud física y mental.

**La participación de la empresa en la comunidad.** Las empresas existen en comunidades, afectan y son afectadas por esas comunidades. Dado que los trabajadores viven en comunidades, su salud es afectada por el medio físico y social de la comunidad. La participación de la empresa en la comunidad comprende las actividades, conocimientos y otros recursos que una empresa proporciona a la comunidad o hacen que se conecte con la comunidad dentro de la cual opera; y aquellos que afectan la salud física y mental, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y sus familias. Esto incluye actividades, conocimientos y recursos proporcionados al entorno local inmediato, pero también al más extenso entorno global.

**Proceso de Implementación de un Programa de Espacio Laboral Saludable.** Para

---

<sup>15</sup> *ibid.*, Pág. 15.

crear con éxito tal entorno laboral saludable, una empresa debe seguir un proceso que involucra la mejora continua, un abordaje de sistemas de dirección, y el cual incorpore la transferencia de conocimiento y componentes de investigación – acción. El proceso recomendado por la OMS está basado en la adaptación de los Lineamientos Regionales de la WPRO.

**3.2.3 IMC (OMS).** El **Índice de Masa Corporal** es un sencillo **índice** sobre la relación entre el peso y la altura, generalmente utilizado para clasificar el peso insuficiente, el peso excesivo y la obesidad en los adultos.

La OMS define el sobrepeso como un IMC igual o superior a 25, y la obesidad como un IMC igual o superior a 30.

Según la resolución N° 2465/2016, la clasificación antropométrica del estado nutricional para adultos de 18-64 años, el IMC y la subclasificación de la obesidad es la siguiente:

$IMC = \text{Peso (kg)} / \text{altura (m)}$ . Es un índice utilizado frecuentemente para clasificar el sobrepeso y la obesidad en adultos.

De igual forma, en las siguientes tablas se describe la caracterización del IMC.

IMC	Categoría
Bajo peso	<18,5
Peso Normal	18,5 – 24,9
Sobrepeso	25,0 – 29,9
Obesidad Grado I	30,0 – 34,5
Obesidad Grado II	35,0 -39,9
Obesidad Grado III	>40,0

Delgadez < de 18
Normal < de 25
Sobrepeso entre 25-30
Obesidad > de 30
Obesidad Mórbida >40

### 3.3. MARCO LEGAL

#### 3.3.1 Normas Generales

**Resolución 2844 del 2007.** Decreto por el cual se adoptan las guías de atención integral de salud ocupacional basadas en la evidencia. La política pública tiene como objetivo fundamental mejorar las condiciones de trabajo en esta población específica, el plan nacional de salud ocupacional, define que una de las principales estrategias es el diseño, difusión y aplicación de las guías de atención integral basada en la evidencia para las 10 principales causas de morbilidad profesional.

La dirección general de riesgos laborales del ministerio de la protección social evidencio que la primera causa de enfermedad profesional son los desórdenes musculoesqueléticos y que otras enfermedades tales como: dolor lumbar, sordera neurosensorial, síndrome de hombro doloroso, hernia de disco intervertebral, etc.; aumentaron significativamente en el periodo del año 2003- 2004<sup>16</sup>.

**Resolución 2346 de 2007.** Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, norma que aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratistas, subcontratistas, entidades administradoras de riesgos profesionales, personas naturales y prestadoras o proveedoras de servicios de salud ocupacional, entidades promotoras de salud, prestadoras de servicios de salud y trabajadores independientes del territorio nacional<sup>17</sup>.

Las evaluaciones médicas ocupacionales constituyen un instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores para el diseño de programas de prevención de enfermedades, cuyo objetivo es mejorar su calidad de vida, Que el seguimiento estandarizado de las condiciones de salud de los trabajadores en los lugares de trabajo y la unificación de criterios en la aplicación de evaluaciones médicas ocupacionales, permite que sus resultados sean aplicados en la recolección y análisis de información estadística, desarrollo de sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de rehabilitación integral y proceso de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral.

**Decreto 1507 del 2014.** Es el decreto por el cual se expide el manual único para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional. , el cual se constituye en el instrumento técnico para evaluar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 100 de 1993 modificado por los artículos 142 del Decreto- ley 019 de 2012 y 18 de la Ley 1562 de 2012,

---

<sup>16</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2844 (16, agosto, 2007) Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia. Bogotá D.C.: El Ministerio, 2015.

<sup>17</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2346 (11, julio, 2007) Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas. Bogotá D.C.: El Ministerio, 2015.

en concordancia con lo previsto en el artículo 6° de la Ley 776 de 2012.

**Resolución 6045 del 2014.** Es la resolución que adopta el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021 el cual será de obligatorio cumplimiento para los integrantes del sistema general de riesgos laborales en el ámbito de sus competencias y obligaciones.

**Decreto 1477 de 2014.** Tabla de Enfermedades Laborales. Tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tiene doble entrada por un lado agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, por otro grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.

**Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. En el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6. se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema la aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, se debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA.

**La Resolución 0312 de 2019** define los nuevos Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este acto administrativo y deroga la Resolución 1111 de 2017.

### **3.3.2 Normas Institucionales**

**Resolución N° 413 de 2019.** Por la cual se convoca a la elección de los representantes de los empleados ante el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST del municipio de Girardot periodo 2019-2021.

**Resolución N° 018 de 2019.** Por medio del cual se adopta el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo de la alcaldía municipal de Girardot – Cundinamarca de vigencia 2019.

### 3.4 MARCO ÉTICO

La estructuración e intervención del instrumento, el cual permitió la identificación del perfil sociodemográfico de los empleados de la Alcaldía Municipal de Girardot., se enmarcó en el Código de ética profesional de los Trabajadores Sociales en Colombia, en el cual se hace especial énfasis en la justicia social, el respeto, la dignidad y la confidencialidad; adicional a ello se tendrán presente la Ley Estatutaria 1581 de 2012, de protección de datos personales y las políticas internas de la empresa en mención, ya que orientan el quehacer dentro de la organización.

Este trabajo se realizó con el fin de dar cumplimiento al Artículo 2.2.4.6.12 del Decreto 1072 de 2015 y a su vez con la intención de conocer y comprender las necesidades, motivaciones, las condiciones intralaborales y extralaborales de los trabajadores de la empresa, para mejorar sus condiciones laborales y de este modo aportar a su bienestar y así mismo a la calidad de las labores desempeñadas por los mismos, a través del programa de bienestar laboral.

### 3.5 MARCO INSTITUCIONAL

**Misión.** El Plan de Desarrollo "GIRARDOT PARA SEGUIR AVANZANDO 2016 - 2019" gestionará y orientará hacia la oportuna y adecuada prestación del servicio al ciudadano, con un enfoque de promoción de los derechos humanos que haga partícipe a la comunidad en las acciones del Estado, con procesos de inclusión, desarrollo social, gobernabilidad, seguridad y convivencia pacífica, se trabajará integralmente para crear las condiciones armónicas, propicias, adecuadas y construir las bases sólidas que permitirán el desarrollo de integración regional, la construcción de paz y la reducción de las brechas de inequidad de la población Girardoteña, generando las condiciones socioeconómicas de sostenibilidad entre la zona rural y urbana.

**Visión.** En el 2032 el municipio de Girardot, es la ciudad Regional del Alto Magdalena y compite con desarrollo humano integral, gobernabilidad, convivencia y seguridad ciudadana, territorio y eco-región sostenible, con productividad industrial, agroindustrial y de servicios, dentro del marco de ciencia, tecnología y de servicios.

**Política del Sistema de Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo.** La Alcaldía Municipal de Girardot, Entidad territorial con autonomía política, fiscal y administrativa, dentro de los límites que señalen la Constitución y la Ley y cuya finalidad es el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población<sup>18</sup>.

A través de la presente política, establece su compromiso hacia la implementación y mejora continua de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la gestión de los riesgos laborales dirigido a todos sus colaboradores, independiente de su forma de contratación o vinculación incluyendo contratistas y subcontratistas, acorde con la legislación colombiana

---

<sup>18</sup> Fuente: Pagina WEB de la Alcaldía Municipal De Girardot

y al cumplimiento del Decreto 1072 de 2015, con el objetivo y compromiso de:

- Liderar y asignar los recursos financieros, tecnológicos, físicos y de talento humano que sean necesarios para garantizar el más alto desempeño en Seguridad e Higiene Industrial.
- Identificar, evaluar y controlar todos los peligros y riesgos propios derivados de las actividades y procesos que puedan afectar la salud de sus colaboradores.
- Gestionar en el menor tiempo posible todos los recursos necesarios para la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales que se puedan presentar
- Diseñar, implementar y evaluar medidas de prevención y control de riesgos laborales bajo el enfoque de mejora continua.
- Controlar y evaluar los resultados del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, y de las acciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
- Todos los directivos de la Alcaldía Municipal de Girardot son responsables de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo con las normas legales vigentes en Colombia y otros requisitos que suscriba la organización en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Todos los colaboradores deben procurar el cuidado integral de su salud, participar en los eventos relacionados con la prevención, cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema.

**Administración Municipal.** La administración pública municipal es la actividad que realiza el Gobierno Municipal, en la prestación de bienes y servicios públicos para satisfacer las necesidades; garantizando los derechos de la población que se encuentra establecida en un espacio geográfico determinado, en los términos que prevén las disposiciones jurídicas que regulan la administración pública municipal.

Es necesario llevar a cabo una acción de reforma administrativa, para lograr mayor credibilidad en las autoridades municipales, la participación social en la planeación y ejecución de obras, así como servicios públicos, que faciliten la identificación de problemas y cumplimiento de objetivos.

- Despacho del Alcalde
- Oficinas asesoras
  - Oficina asesora de planeación
  - Oficina asesora de jurídica
  - Oficina de control interno disciplinario
  - Oficina de control interno de gestión

- Oficina de contratación
- Secretarías
  - De hacienda
  - De Gobierno
  - De educación:
    - I.E Francisco Manzanera Henríquez
    - I.E Manuel Elkin Patarroyo
    - I.E Ramón Bueno y José Triana
    - I.E Luis Antonio Duque Peña
    - I.E Policarpa Salavarrieta
    - I.E Atanasio Girardot
    - I.E Escuela Normal María Auxiliadora
    - I.E Comuna Dos
  - De Salud
  - De infraestructura
  - De desarrollo socioeconómico
  - De tránsito y transporte
- Direcciones
  - Dirección de Vivienda
  - Dirección de asistencia Técnica y medio ambiente
  - Dirección Administrativa
  - Dirección de Deporte
  - Dirección técnica de planeación
  -

### **3.6 RECURSOS HUMANOS**

De acuerdo a los procesos apoyados para el desarrollo de la pasantía, se describe a continuación el recurso humano de la Alcaldía Municipal de Girardot, Cundinamarca. Cuenta con 900 trabajadores las cuales se referencian a continuación:

Personal de planta con 435 trabajadores

Personal de contrato con 465 trabajadores

## 4 METODOLOGÍA.

### 4.1 ASPECTOS GENERALES

El desarrollo de la práctica en modalidad de pasantía en la Alcaldía municipal de Girardot, se llevó a cabo de la siguiente manera.

La recolección de la información para la elaboración de la caracterización de los trabajadores de la alcaldía municipal de Girardot contó con varias etapas así:

- Inicialmente se realizó la recolección de la información durante el primer periodo del año 2019 por la estudiante de enfermería de la UdeC, en modalidad de prácticas de la profundización en salud ocupacional abordando 164 trabajadores.
- Del 09 de julio hasta el 13 de septiembre del año 2019 se realizaron 132 encuestas por la responsable de la pasantía.
- El 26 agosto la estudiante de la profundización de salud ocupacional de la universidad de Cundinamarca, continúa con el proceso hasta el 31 de octubre, logrando cubrir a 35 personas.
- A mediados del mes de septiembre se asigna a una estudiante de práctica formativa en salud ocupacional de la universidad UNIMINUTO quien recolecta la información de secretaria de educación para un total de 30 encuestados.
- Así mismo, se cuenta con el apoyo de dos estudiantes de práctica formativa en salud ocupacional de la universidad UNIMINUTO para la recolección de la información a los trabajadores vinculados a la Alcaldía en modalidad de contratistas, tomándose una muestra de 174 trabajadores.

Finalmente se elaboró con la totalidad de la información una base de datos consolidada con la totalidad de la muestra, la cual estuvo constituida por 445 trabajadores distribuidos de la siguiente forma:

<b>Personal</b>	<b>Número</b>
Nómina de empleados municipales	167
Carrera Administrativa	21
Libre Nombramiento y remoción	15
Trabajadores Oficiales	41
Provisionalidad	27
Prestación de servicios (Contratistas)	174

### 4.2 ACTIVIDADES REALIZADAS

Durante la realización de la pasantía además de lo anteriormente referenciado se realizaron otras actividades correspondientes a la implementación del SG-SST en el componente educativo, referenciadas a continuación:

- Acompañamiento a las capacitaciones sobre Ruta de accidente de trabajo y enfermedad laboral con Lizeth Leal Forero encargada del SG-SST en la Oficina de Talento humano las

fechas fueron; En Desarrollo económico el 10 Julio 2019, Secretaria Deportes el 19 Julio 2019 y Talleres Municipales el 26 Julio 2019. Ver evidencias en el Anexo A.

- Acompañamiento del personal de la ARL AXA Colpatria para todo el personal de la Alcaldía Municipal de Girardot en la Capacitación sobre temas variados, por la Psicóloga María Jimena Gutiérrez sobre riesgo Psicosocial en Julio 25, capacitación Orden y Aseo encargado por el fisioterapeuta Carlos Bonilla el 29 Julio 2019 y capacitación Inspección puesto de trabajo encargado por la fisioterapeuta Natalia Cruz el 01 Agosto 2019, Ver Anexo B.

- Capacitación de Hábitos de vida Saludable encargada por la persona de la pasantía Yenis García de la Universidad de Cundinamarca, para el personal Administrativo de las instituciones educativas oficiales del municipio de Girardot en fechas acordados así:

- Institución Educativa Francisco Manzanera Henríquez el 05 de Agosto 2019 horario de 08:00 am a 09:00 am.
- Institución Educativa Fundadores Ramón Bueno y José Triana el 09 de Agosto 2019, horario de 08:00 am a 09:00 am.
- Institución Educativa Atanasio Girardot el 12 de Agosto 2019, horario de 08:00 am a 09:00 am.
- Institución Educativa Normal Superior María Auxiliadora el 16 de Agosto 2019 horario de 08:00 am a 09:00 am.
- Institución Educativa Policarpa Salavarrieta el 19 de Agosto 2019, horario de 08:00 am a 09:00 am.
- Institución Educativa Nuevo Horizonte el 21 de Agosto 2019 horario de 06:20 am a 07:20 am.
- Institución Educativa Manuel Elkin Patarroyo el 22 de Agosto 2019 horario de 08:00 am a 09:00 am, Ver Anexo C.

## 5 ANALISIS DE LA INFORMACIÓN

**Tabla 1. Distribución de los trabajadores de la Alcaldía Municipal de Girardot por dependencia, 2019.**

Dependencia	Número	Porcentaje
Almacén	1	0,22
Area Económica	1	0,22
Atención Al Ciudadano	1	0,22
Casa De Justicia	4	0,90
Cobro Coactivo	1	0,22
Comisaria De Familia	8	1,80
Control Interno De Gestión Y Resultados	9	2,02
Control Interno Disciplinario	7	1,57
DATMA	6	1,35
Desarrollo Económico Y Social	27	6,07
Despacho Alcalde	7	1,57
Dirección De Vivienda	6	1,35
Dirección Operativa	4	0,90
Dirección De Deportes	9	2,02
ICA	1	0,22
Inspección Policial	2	0,45
Jefe Ventanilla	1	0,22
Oficina Asesora De Planeación	24	5,39
Oficina De Contabilidad Y Presupuesto	7	1,57
Oficina De Contratación	11	2,47
Oficina De Correspondencia	2	0,45
Oficina De Juridica	3	0,67
Oficina De Sistemas	5	1,12
Oficina De Talento Humano	13	2,92
Oficina De Tesoreria	12	2,70
Oficina Tic	1	0,22
S.E.M Área De Inspección Y Vigilancia	1	0,22
Secretaria De Educación	110	24,72
Secretaria De Gobierno	34	7,64
Secretaria De Hacienda	21	4,72
Secretaria De Infraestructura	67	15,06
Secretaria De Salud	14	3,15
Secretaria De Transito Y Transporte	25	5,62
<b>Total General</b>	<b>445</b>	<b>100</b>

**Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019**

En cuanto en la Distribución de los trabajadores de la Alcaldía Municipal de Girardot por dependencia se contó con 110 trabajadores de la Secretaria de Educación, equivalente al 24,72 %, frente al 15,06 % con 67 trabajadores con Secretaria de Infraestructura.

**Tabla 2. Distribución de los trabajadores de la Alcaldía municipal de Girardot según Grado de Escolaridad 2019.**

Grado de Escolaridad	Número	Porcentaje
Primaria	24	5,39
Secundaria Completa	109	24,49
Secundaria Incompleta	1	0,22
Técnico/tecnólogo	106	23,82
Universitario	187	42,02
Otros	18	4,04
<b>Total General</b>	<b>445</b>	<b>100</b>

**Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019.**

En cuanto a la distribución según el grado de escolaridad se evidencia que el 65.84 % que equivale a 293 trabajadores presentan un grado de escolaridad a nivel de formación superior (técnico, universitario), seguido de secundaria completa con 24,49 %. El 4,04 % de los trabajadores han realizado especializaciones o maestrías.

**Tabla 3. Distribución De Los Trabajadores De La Alcaldía Municipal De Girardot Encuestados, Según Ingresos Económicos, 2019.**

Ingresos Económicos (SMLV)	Número	Porcentaje
Mínimo legal (S.M.L.V)	110	24,72
Entre 1 a 3 (S.M.L.V)	301	67,64
Entre 4 a 6 (S.M.L.V)	31	6,97
Más de 7 (S.M.L.V)	3	0,67
<b>Total general</b>	<b>445</b>	<b>100</b>

**Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019.**

Evidentemente en la distribución según ingresos económicos el mayor porcentaje cuenta con ingresos económicos de 1 a 3 SMLV con 67,64 % que equivale a 301 trabajadores, frente a solo 3 trabajadores con un porcentaje de 0,67 % que cuentan con ingresos de más de 7 SMLV. Este dato está directamente relacionado con la ocupación que desempeñan los trabajadores dentro de su área de trabajo, el cual se les ve remunerado de diferente manera.

**Tabla 4. Distribución De Los Trabajadores De La Alcaldía Municipal De Girardot Encuestados, Según Composición Familiar, 2019.**

<b>Composición Familiar</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Solo	37	8,31
1-3 personas	269	60,45
4-6 personas	127	28,54
Mas de 6 personas	12	2,70
<b>Total general</b>	<b>445</b>	<b>100</b>

**Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019.**

En cuanto a la composición familiar se observa que 269 correspondiente al 60,45 % de los trabajadores conviven con 1 a 3 personas, frente a los 127 trabajadores que conviven con 4 - 6 personas, y 12 trabajadores se encuentran viviendo más de 6 personas.

**Tabla 5. Distribución De Los Trabajadores De La Alcaldía Municipal De Girardot Encuestados, Según Estrato Socioeconómico, 2019.**

<b>Estrato Socioeconómico</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
I	39	8,76
II	221	49,66
III	149	33,48
IV	33	7,42
V	3	0,67
<b>Total general</b>	<b>445</b>	<b>100</b>

**Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019.**

Se puede identificar que respecto al estrato socioeconómico que el 49,66 % con 221 trabajadores pertenecen al estrato II, seguido del estrato III con 149 trabajadores para un 33,48 % y solo 3 trabajadores correspondiente al 0,67 % se encuentra en estrato V. Se deduce que el estrato socioeconómico está relacionado con el promedio de ingresos que presenta el trabajador ya que éste último le da la solvencia económica para suplir sus necesidades básicas.

**Tabla 6. Distribución De Los Trabajadores De La Alcaldía Municipal De Girardot Encuestados, Según Estado Civil, 2019.**

Estado Civil	Número	Porcentaje
Soltero	156	35,06
Casado	119	26,74
Union Libre	135	30,34
Separado	19	4,27
Divorciado	5	1,12
Viudo	11	2,47
<b>Total general</b>	<b>445</b>	<b>100</b>

**Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019.**

En cuanto al estado civil, se halló que el 35,06 % de los trabajadores de la empresa están solteros, 30,34 % en unión libre, el 26,74 % se encuentran casados y el 1,12 % son divorciados.

**Tabla 7. Distribución De Los Trabajadores De La Alcaldía Municipal De Girardot Encuestados, Según Edad, 2019.**

Edad en años	Número	Porcentaje
18 a 25	26	5,84
26 a 30	48	10,79
31 a 40	107	24,04
41 a 50	108	24,27
51 a 60	124	27,87
61 y mas	32	7,19
<b>Total general</b>	<b>445</b>	<b>100</b>

**Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019.**

Por otra parte respecto a las edades, éstas se analizaron a través del curso de vida, lo cual permitió hallar que la población que hace parte de la empresa en su mayoría, un 86,97 % se encuentra entre los 26 a 60 años éstos trabajadores se encuentran en el curso de vida en la etapa de Adultez; seguido por las edades de 18 a 25 con un 5,84 % estos trabajadores se encuentran en curso de vida en la etapa de la Juventud y por ultimo 61 años y más que equivalentes al 7,19% de la población se encuentra en la etapa de la vejez.

Es importante decir la estructura del ciclo de vida va desde el nacimiento, primera infancia (0-5 años), infancia (6 - 11 años), adolescencia (12-18 años), juventud (14 - 26 años), adultez (27 - 59 años) y vejez (60 años y más).

**Tabla 8. Distribución De Los Trabajadores De La Alcaldía Municipal De Girardot Encuestados, Según Género, 2019**

Género	Número	Porcentaje
Femenino	232	52
Masculino	213	48
<b>Total general</b>	<b>445</b>	<b>100</b>

**Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019.**

De acuerdo en la distribución según el género el 52% hacen parte del sexo femenino, seguido con el 48 % hacen parte del sexo masculino lo que nos indica que hay inclusión femenina e igualdad de condiciones a la hora de realizar la contratación.

**Tabla 9. Distribución De Los Trabajadores De La Alcaldía Municipal De Girardot Encuestados, Según Turno De Trabajo, 2019.**

Turno De Trabajo	Número	Porcentaje
Menos de 8 horas	1	0,2
8 horas	397	89,2
Más de 8 horas	47	10,6
<b>Total general</b>	<b>445</b>	<b>100</b>

**Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019.**

En cuanto a la distribución según el turno de trabajo el 89,2 % se encuentra en turnos de 8 horas seguido con 10,6 % se encuentra en turnos más de 8 horas, personal de manejo y confianza (Operarios, Aux. administrativo, jefes de oficina, Guardianes y conductores) y solo el 0,2 % tiene el turno menos de 8 horas.

**Tabla 10. Distribución De Los Trabajadores De La Alcaldía Municipal De Girardot Según Tiempo De Antigüedad En La Empresa, 2019.**

Tiempo De Antigüedad En La Empresa	Número	Porcentaje
< 1 año	130	29,21
1-5 años	81	18,21
6-11 años	90	20,22
12-17 años	45	10,11
18 y más	99	22,25
<b>Total general</b>	<b>445</b>	<b>100</b>

**Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019.**

En cuanto a la distribución según el tiempo de antigüedad el 29,21 % tienen un tiempo de antigüedad en la empresa menor a un año, personal nueva que fueron seleccionados por la convocatoria de trabajo, seguido de 1 a 11 años equivalente al 38,43 % frente a 12 a 18

años y más, equivalente al 32,36%.

**Tabla 11. Distribución De Los Trabajadores De La Alcaldía Municipal De Girardot Según Tiempo De Antigüedad En El Cargo, 2019.**

<b>Tiempo De Antigüedad En El Cargo</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
< 1 año	164	36,85
1-5 años	93	20,90
6-11 años	81	18,20
12-17 años	39	8,77
18 y Más	68	15,28
<b>Total general</b>	<b>445</b>	<b>100</b>

**Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019.**

En cuanto a la distribución según el tiempo de antigüedad el 36,85 % tienen un tiempo de antigüedad en la empresa menor a un año personal nuevo que fueron seleccionados por la convocatoria de trabajo, seguido de 1 a 11 años equivalente al 39,10 % frente a 12 a 18 años y más, equivalente al 24,05 %.

**Tabla 12. Distribución De Los Trabajadores Tamizados De La Alcaldía Municipal De Girardot, Según Índice De Masa Corporal, 2019.**

<b>Clasificación IMC</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Delgadez < de 18	8	1,80
Normal < de 25	122	27,42
Sobrepeso entre 25-30	192	43,15
Obesidad > de 30	103	23,15
Obesidad Mórbida >40	20	4,49
<b>Total general</b>	<b>445</b>	<b>100</b>

**Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019.**

En cuanto a la distribución según el Índice de masa corporal el 43,15 % se encuentra en sobrepeso dentro del rango de 25 a 29.9, el 23,15 % se encuentran en obesidad en cada uno de sus grados dentro de los rangos > de 30 a 39,9 y el 4,49 % se encuentra en obesidad mórbida con un rango >40.

Con esto se presume que los trabajadores en su gran mayoría se encuentran en sobrepeso, obesidad y obesidad mórbida lo que nos puede indicar que los hábitos alimenticios y de estilos de vida no están siendo lo mejores para los trabajadores, quedando en un alto riesgo de patología cardiovascular.

**Tabla 13. Síntomas Reportados Por Los Trabajadores De La Alcaldía Municipal De Girardot, 2019.**

Síntomas Reportados	Número Si	%	Número No	%	Total
1. Dolor De Cabeza	197	44,27	248	55,73	445
2. Dolor De Cuello, Espalda, y Cintura	198	44,49	247	55,51	445
3. Dolores Musculares	124	27,87	321	72,13	445
4. Adormecimiento U Hormigueo	82	18,43	363	81,57	445
5. Dificultad Para Algún Movimiento	48	10,79	397	89,21	445
6. Disminución De La Fuerza	51	11,46	394	88,54	445
7. Dolor ó Inflamación	52	11,69	393	88,31	445
8. Tos Frecuente	45	10,11	400	89,89	445
9. Dificultad Respiratoria	42	9,44	403	90,56	445
10. Gastritis, Ulcera	59	13,26	386	86,74	445
11. Otras Alteraciones Del Funcionamiento Digestivo	36	8,09	409	91,91	445
12. Alteraciones Del Sueño (Insomnio, Somnolencia)	70	15,73	375	84,27	445
13. Dificultad Para Concentrarse	31	7,49	413	99,76	445
14. Irritabilidad ( Mal Genio ), Actitudes y Pensamientos Negativos	38	8,54	407	91,46	445
15. Nerviosismo	35	7,87	410	92,13	445
16. Cansancio Mental	60	13,48	385	86,52	445
17. Palpitaciones	29	6,52	416	93,48	445
18. Dolor En El Pecho (Angina)	37	8,31	408	91,69	445
19. Cambios Visuales	92	20,67	353	79,33	445
20. Cansancio, Fatiga, Ardor ó Discosor Visual	82	18,43	363	81,57	445
21. Pitos O Ruidos Continuos ó Intermitentes En Los Oídos	49	11,01	396	88,99	445
22. Dificultad Para Oír	38	8,54	407	91,46	445
23. Sensación Permanente De Cansancio	45	10,11	400	89,89	445
24. Alteraciones En La Piel	34	7,64	411	92,36	445
25. Otras Alteraciones No Anotadas	12	2,70	433	97,30	445

**Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019.**

En cuanto a la distribución según los síntomas reportados por los trabajadores, se encontró que el más relevante con un 44,27 % es el dolor de cabeza seguido el 44,49 % manifiesta tener dolor de cuello, espalda y cintura y el 27,87 % manifiesta dolores musculares.

**Tabla 14. Distribución De Los Trabajadores Según La Utilización Del Tiempo Libre,**

2019

Uso Del Tiempo Libre	Número	Porcentaje
Estudio	53	11,91
Labores Domesticas	180	40,45
Recreación y Deportes	124	27,87
Ninguno	38	8,54
Otro	50	11,24
<b>Total general</b>	<b>445</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019.

En relación a la utilización del tiempo libre por cada empleado, 180 trabajadores utiliza su tiempo libre en realizar labores domésticas con un 40,45 %, seguido a 124 trabajadores lo utiliza en recreación y deportes con un 27,87 % y un 8,54 % equivalente a 38 de los funcionarios no realizan ninguna actividad de tipo recreativo.

**Tabla 15. Distribución De Los Trabajadores Según Consumo De Bebidas Alcohólicas, 2019.**

Consume Bebidas Alcohólicas	Número	Porcentaje
SI	239	53,71
NO	206	46,29
<b>Total general</b>	<b>445</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019.

En cuanto en la distribución según consumo de bebidas alcohólicas el 53,71 % equivalente a 239 empleados si consumen y que el 46,29 % equivalente a 206 empleados no consumen.

**Tabla 16. Distribución De Los Trabajadores Según La Práctica De Algún Deporte, 2019.**

Práctica Algún Deporte	Número	Porcentaje
SI	216	48,54
NO	229	51,46
<b>Total general</b>	<b>445</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019.

De acuerdo con la distribución según practica algún deporte el 51,46 % equivalente a 229 personas no practica ningún deporte, podemos establecer que 48,54 % equivalente a 216 personas si practica de algún deporte Fútbol, Tejo, Natación, Atletismo, Ciclismo, Baloncesto y Gimnasio.

**Tabla 17. Distribución De Los Trabajadores Según Consumo De Cigarrillo, 2019.**

<b>Fuma</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	27	6,07
NO	418	93,93
<b>Total general</b>	<b>445</b>	<b>100</b>

**Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019.**

En cuanto el consumo de cigarrillos el 93,93 % equivalente a 418 funcionarios no fuma ningún tipo de cigarrillo y un 6,07 % equivalente a 27 personas si fuman o consumen algún tipo cigarrillo. Al observar la base de datos solo 6 personas pertenecen al sexo femenino y 21 personas pertenecen al sexo masculino.

**Tabla 18. Condiciones laborales para los trabajadores vinculados a cargos Administrativos, 2019.**

<b>Condición</b>	<b>Si</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>No</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Total</b>
1. ¿Conoce los riesgos a los que está expuesto en su lugar de trabajo?	178	66,42	90	33,58	268
2. ¿Ha recibido capacitación sobre el manejo de los riesgos a los que está expuesto?	86	32,09	182	67,91	268
3. Considera que la iluminación de su puesto de trabajo es adecuada?	148	55,22	120	44,78	268
4. ¿La temperatura de su sitio de trabajo le ocasiona molestias?	137	51,12	131	48,88	268
5. ¿En su sitio de trabajo hay presencia de polvo en el ambiente?	176	65,67	92	34,33	268
6. ¿Considera que los pisos, techos, paredes, escaleras, presentan riesgo para su salud	154	57,46	114	42,54	268
7. ¿Existen cables sin entubar, empalmes defectuosos, toma eléctrica sobrecargada, transformadores defectuosos?	155	57,84	113	42,16	268
8. ¿Los sitios destinados para el almacenamiento son suficientes, poseen despacio adecuado y los insumos y productos se encuentran bien apilados?	98	36,57	170	63,43	268
9. ¿Las tareas que desarrolla le exigen realizar movimientos repetitivos?	187	69,78	81	30,22	268
10. ¿Permanece en una misma posición (sentado o de pie) durante más del 60% de la jornada de trabajo?	191	71,27	77	28,73	268
11. ¿La altura de la superficie de trabajo es la adecuada a su estatura, la silla y la labor que realiza?	137	51,12	131	48,88	268

Continuación Tabla 18. Condiciones laborales para los trabajadores vinculados a cargos Administrativos, 2019.

12. Tiene espacio suficiente para variar la posición de las piernas y rodillas?	183	68,28	85	31,72	268
13. ¿La silla es cómoda y permite ajustarlo a su medida	102	38,06	166	61,94	268
14. ¿En general dispone de espacio suficiente para realizar el trabajo con holgura?	167	62,31	101	37,69	268
15. ¿Su trabajo le exige mantenerse frente a la pantalla del computador más del 50% de la jornada?	203	75,75	65	24,25	268
16. ¿Al finalizar la jornada laboral, el cansancio que se siente podría calificarse de "normal"?	189	70,52	79	29,48	268
17. ¿Considera adecuada la distribución del horario de trabajo, de los turnos, de las horas de descanso, horas extras y pausas	221	82,46	47	17,54	268
18. El trabajo que desempeña le permite aplicar sus habilidades y conocimientos?	242	90,30	26	9,70	268
19. ¿Su jefe le pide opinión sobre asuntos relacionados con su trabajo?	224	83,58	44	16,42	268
20. ¿La empresa cuenta con agua potable?	183	68,28	85	31,72	268
21. ¿Existe buen manejo de basuras y desechos?	196	73,13	72	26,87	268

**Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico, 2019.**

Para la tabla 18 se toman 268 empleados están a cargo a nivel Administrativo. En cuanto en las Condiciones laborales para los trabajadores a nivel Administrativo el 90,30 % de los empleados manifiestan que la empresa le permite aplicar sus habilidades y conocimientos, el 83,58 % de los empleados, su jefe le pide opinión sobre asuntos relacionados con su trabajo, el 82,46 % de los empleados, la empresa les da una adecuada distribución del horario de trabajo de los turnos, horas de descanso, horas extras y pausas, el 75,75 % de los empleados permanecen más del 50% frente a un computador.

**Tabla 19. Condiciones laborales para los trabajadores vinculados a cargos Operativo, 2019**

Condición	SI	Porcentaje	NO	Porcentaje	Total
1. ¿Conoce bien los riesgos a los que está sometido en su puesto de trabajo?	144	81,36	33	18,64	177
2. ¿Ha recibido capacitación sobre el manejo de los riesgos a los que está expuesto?	96	54,24	81	45,76	177
3. ¿El ruido ambiental le permite mantener una conversación con los compañeros sin elevar el tono de voz?	114	64,41	63	35,59	177
4. ¿Las máquinas y herramientas que utiliza en el desempeño de su labor producen vibración?	50	28,25	127	71,75	177
5. ¿Su trabajo lo realiza al aire libre o a la intemperie?	113	63,84	64	36,16	177
6. En el sitio de trabajo manipula o está en contacto con productos químicos	50	28,25	127	71,75	177
7. ¿En su sitio de trabajo hay presencia de polvo en el ambiente?	147	83,05	30	16,95	177
8. ¿Manipula productos o desechos de origen animal o vegetal?	49	27,68	128	72,32	177
9. ¿Existe en su sitio de trabajo riesgos de incendio o explosión?	76	42,94	101	57,06	177
10. ¿Su labor genera riesgos mecánicos (proyección de partículas, atrapamiento, manejo de elementos contaminantes, punzantes, calientes abrasivas)?	50	28,25	127	71,75	177
11. ¿Permanece en una misma posición (sentado o de pie) durante más del 60% de la jornada de trabajo?	97	54,80	80	45,20	177
12. Las tareas que desarrolla le exigen realizar movimientos repetitivos	146	82,49	31	17,51	177
13. Pregunta solo para operadores. ¿La silla es cómoda y permite ajustarlo a su medida?	23	12,99	154	87,01	177
14. Si está a cargo de alguna máquina o herramienta, ¿tiene los mandos dispuestos de tal manera que no necesite realizar movimientos forzados para accionarlo?	36	20,34	141	79,66	177
15. ¿Su labor le exige levantar y transportar cargas?	67	37,85	110	62,15	177
16. ¿Cuenta con ayudas mecánicas para realizar dicha labor?	41	23,16	136	76,84	177

Continuación Tabla 19. Condiciones laborales para los trabajadores vinculados a cargos Operativo, 2019.

17. ¿Al finalizar la jornada laboral, el cansancio que se siente podría calificarse de "normal"?	129	72,88	48	27,12	177
18. ¿Considera adecuada la distribución del horario de trabajo, de los turnos, de las horas de descanso, horas extras y pausas?	141	79,66	36	20,34	177
19. ¿Puede abandonar el trabajo por unos minutos sin necesidad que lo sustituyan?	107	60,45	70	39,55	177
20. ¿Las tareas que realiza le producen "sensación de peligrosidad"?	63	35,59	114	64,41	177
21. ¿El trabajo que desempeña le permite aplicar sus habilidades y conocimientos?	151	85,31	26	14,69	177
22. ¿En su puesto de trabajo necesita utilizar elementos de protección personal? Cuales	111	62,71	66	37,29	177
23. ¿La empresa cuenta con agua potable?	140	79,10	37	20,90	177
24. ¿Existe buen manejo de basuras y desechos?	133	75,14	44	24,86	177
25. ¿Ha Tenido Accidentes De Trabajo?	41	23,30	135	76,70	176
26. Tiene Algún Tipo De Discapacidad?	10	5,65	167	94,35	177
27. ¿Está En Proceso De Calificación De Enfermedad Laboral?	9	5,36	168	94,92	177

**Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico, 2019.**

Para la tabla 19 se toman 177 empleados están a cargo a nivel Operativo. En cuanto en las Condiciones laborales para los trabajadores vinculados a cargos Operativos el 85,31 % de los empleados, la empresa le permite aplicar sus habilidades y conocimientos, el 83,05 % de los empleados su sitio de trabajo no es conveniente ya que hay presencia de polvos en el ambiente, el 82,49 % de los empleados el trabajo que desempeña en la empresa le exigen realizar movimientos repetitivos, El 81,36 % de los empleados si conoce los riesgos a los que está sometido en su puesto de trabajo, El 5,65 % de los empleados presenta una discapacidad las cuales son (Mano Derecha, Movimientos bruscos, Movimiento Hombro Derecho, Discopatía, Lumbago, manguito Rotador, Rodilla, Espondilolistesis, Ruptura Del Tendón Supraespinoso, Hipoacusia, Problemas De Columna) y El 5,36 % se encuentra en procesos de calificación de enfermedad laboral las cuales son (Lesión en La Columna, Túnel Del Carpo, Manguito Rotador, Rodilla Derecha, Espondilolistesis, Desviación De Columna, Cateterismo, Hernia Discal L5 S1, Fractura Del Pie).

## 6 CONCLUSIONES

La información para la elaboración de la descripción del perfil socio demográfico que se presenta en éste informe se recolectó durante el año 2019 en el cual se encuestaron 445 trabajadores de los cuales 271 son de planta y 174 de contrato. Este perfil sociodemográfico se deberá actualizar periódicamente acorde a la normatividad del SG-SST.

Se evidencia que el mayor porcentaje de los trabajadores encuestados presentan un grado de escolaridad a nivel de formación superior (técnico, universitario), así mismo cuentan con secundaria completa y un porcentaje mínimo ha realizado especializaciones o maestrías. Se identifica que los trabajadores que se encuentran laborando en el área administrativa son los que presentan mayor grado de escolaridad, contrario a los trabajadores que realizan las labores operativas los cuales presentan menor grado de escolaridad.

Se logró identificar que el mayor porcentaje cuenta con ingresos económicos de 1 a 3 SMLV y el menor porcentaje cuentan con ingresos de más de 7 SMLV. Este dato está directamente relacionado con la ocupación que desempeñan los trabajadores dentro de su área de trabajo, el cual se les ve remunerado de diferente manera.

Dentro de la composición familiar se observa que el mayor porcentaje conviven con 1 a 3 personas, seguido con 4 a 6 personas y el menor porcentaje conviven con más de 6 personas. En cuanto al estrato socioeconómico el mayor porcentaje son de estrato III, seguido con el estrato II y el menor porcentaje son de estrato socioeconómico V. Se deduce que el estrato socioeconómico está relacionado con el promedio de ingresos que presenta el trabajador ya que éste último le da la solvencia económica para suplir sus necesidades básicas.

Del total de la población encuestada según estado civil el mayor porcentaje se encuentra en estado civil soltero y el menor porcentaje se encuentra en el estado civil divorciado.

Del total de la población encuestada según la edad y ciclo de vida, el mayor porcentaje de los trabajadores se encuentra en la etapa de adultez y el menor porcentaje se encuentra en la etapa de la juventud y la vejez.

Se puede observar que en cuanto al género de los trabajadores el mayor porcentaje hace parte del sexo femenino y el menor porcentaje hace parte del sexo masculino. Lo que nos indica que hay inclusión femenina e igualdad de condiciones a la hora de realizar la contratación.

Se evidencia que el mayor porcentaje de los trabajadores tiene turnos de 8 horas que es reglamentado por el código sustantivo del trabajo, seguido con el personal que se encuentra en turnos más de 8 horas, son el personal de manejo y confianza de la empresa (Operarios, Aux. administrativo, jefes de oficina, Guardianes y conductores) y el menor porcentaje con un trabajador que labora menos de 8 horas.

Respecto a lo anterior el Código Sustantivo del trabajo, en el artículo 161 menciona la Jornada Ordinaria de Trabajo Máxima la cual corresponde a 8 horas diarias, 48 horas a la semana, de forma tal que, una jornada diaria o semanal superior a la ordinaria, supondría trabajo suplementario o de horas extras. Se observa que el total de la población encuestada según tiempo de antigüedad en la empresa el mayor porcentaje se encuentran de 1 a 11 años, seguido con el personal que lleva 12 a 18 años y más y el de menor porcentaje se encuentran menor de 1 año.

Se evidencia que el personal encuestada según tiempo de antigüedad según el cargo el mayor porcentaje se encuentran de 1 a 11 años, seguido con el personal que lleva 12 a 18 años y más y el de menor porcentaje se encuentran menor de 1 año.

En cuanto el estado de salud de los trabajadores mediante el análisis del IMC (Índice de masa corporal), los trabajadores en su gran mayoría hay un gran porcentaje que se encuentra en sobrepeso, obesidad y obesidad mórbida lo que nos puede indicar que los hábitos alimenticios y de estilos de vida no están siendo lo mejores para los trabajadores quedando en un alto riesgo de patología cardiovascular.

De los empleados encuestados los síntomas reportados por los trabajadores se encontró que el más relevante, manifiesta tener dolor de cabeza seguido con dolor de cuello, espalda y cintura y por ultimo dolores musculares.

De los empleados encuestados a la utilización del tiempo libre por cada empleado el mayor porcentaje utilizan su tiempo libre, en labores doméstica, recreación y deportes y el menor porcentaje no realizan ninguna actividad de tipo recreativo

En los funcionarios de la alcaldía se pudo establecer que el mayor porcentaje no consume ningún tipo de bebidas alcohólicas en comparación con el porcentaje si consumen bebidas alcohólicas.

De los funcionarios de la alcaldía el mayor porcentaje no practica ningún deporte y el menor porcentaje practican deporte como Futbol, Tejo, Natación, Atletismo, Ciclismo, Baloncesto y Gimnasio.

De los empleados encuestados el mayor porcentaje no consume ningún tipo de cigarrillo y el menor porcentaje si consumen algún tipo de cigarrillo (al observar la base de datos solo 6 personas pertenecen al sexo femenino y 21 personas pertenecen al sexo masculino).

Con los anteriores resultados se presume que los trabajadores no poseen un autocuidado observándose que los hábitos saludables son incorrectos. Cabe aclarar que el sobrepeso que se refleja con un resultado elevado se relaciona con la falta de actividad física, la mala alimentación, el estrés y el sedentarismo.

De los empleados encuestados en las Condiciones laborales para los trabajadores a nivel Administrativos el mayor porcentaje de las preguntas (la empresa le permite aplicar sus habilidades y conocimientos, pueden tener opiniones sobre asuntos laborales, distribuyen adecuadamente sus horarios (horas de descanso, horas extras y pausa) y el menor porcentaje de las preguntas (el trabajador debe permanecer frente a un computador más del 50% lo cual lo requiere la empresa).

De los empleados encuestados en las Condiciones laborales para los trabajadores a nivel Operativos el mayor porcentaje de las preguntas (la empresa le permite aplicar sus habilidades y conocimientos, los empleados refiere que su sitio de trabajo no es conveniente por la presencia de polvo en el ambiente, los empleados refiere realizar movimiento repetitivo, los empleados refieren conocer sus riesgo en su puesto de trabajo) y el menor porcentaje de las preguntas (los empleados presenta una discapacidad las cuales son (Mano Derecha, Movimientos bruscos, Movimiento Hombro Derecho, Discopatía, Lumbago, manguito Rotador, Rodilla, Espondilolistesis, Ruptura Del Tendón Supraespinoso, Hipoacusia, Problemas De Columna)) seguido (con el proceso de calificación de enfermedad laboral las cuales son (Lesión en La Columna, Túnel Del Carpo, Manguito Rotador, Rodilla Derecha, Espondilolistesis, Desviación De Columna, Cateterismo, Hernia Discal L5 S1, Fractura Del Pie)).

## **7. RECOMENDACIONES**

Actualizar periódicamente la base de datos del perfil sociodemográfico de los trabajadores de la alcaldía Municipal de Girardot acorde a la normatividad del SG-SST.

Documentar los indicadores de gestión de salud especificando la causa, para así realizar el respectivo análisis, utilizando las bases de datos construidas para tal fin.

Se recomienda continuidad con la Implementación del programa y estilos de vida y trabajo saludable a los funcionarios de la alcaldía municipal.

Se recomienda implementar actividad física en horarios establecidos dentro de la empresa ordenados por el jefe encargado.

Que se cumpla la normatividad para todos los funcionarios de la alcaldía, de planta y contratistas.

## 8. WEBGRAFIA

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo / MinTrabajo.gov.co / Riesgos Laborales.

Alcaldía de Girardot. Sitio web.

Archivo Alcaldía Municipal de Girardot – Sección: Dirección administrativa / Talento humano. Serie: Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo / COPASST. Código: 200.55.4

COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Ley 1562 (11, julio, 2012) por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Bogotá D.C.: El Ministerio, 2015.

Benavides, Fernando G., et al. "Lesiones por accidentes de trabajo, una prioridad en salud pública." Revista Española de Salud Pública 80.5 (2006): 553-565.

COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072 (16, mayo, 2015) por la cual se definen las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Bogotá D.C.: El Ministerio, 2015.

COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072 (16, mayo, 2015) por la cual se definen las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Bogotá D.C.: El Ministerio, 2015.

COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Ley 1562 (11, julio, 2012) por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Bogotá D.C.: El Ministerio, 2015.

ASTURIAS, Fundación Médicos. Manual básico de prevención de riesgos laborales: higiene industrial, seguridad y ergonomía. Edita: Sociedad Asturiana de Medicina y Seguridad en el Trabajo. Madrid, Año, 2000.

WORLD HEALTH ORGANIZATION, et al. Entornos laborales Saludables: Fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de apoyo, 2010.

COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2844 (16, agosto, 2007) Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia. Bogotá D.C.: El Ministerio, 2015.

COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2346 (11, julio, 2007) Por la cual se regula la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Bogotá D.C.: El Ministerio, 2007

## 9. ANEXOS

### ANEXO A. Acompañamiento de capacitaciones sobre Rutas de accidente laboral y enfermedad laboral.

Desarrollo económico, en compañía de la encargada en SGSST Lizeth Leal Forero



Fecha: 10/Julio/2019

Secretaria de Deporte en compañía de la líder en SST Lizeth Leal Forero.



Fecha: 19/ Julio/2019

Trabajadores Oficiales (talleres Municipales) con la jefe Lizeth Leal forero.



Fecha: 26/ Julio/ 2019

**ANEXO B. Acompañamiento del personal de la ARL AXA COLPATRIA para el personal Interno y Externos de la Alcaldía Municipal de Girardot.**

Capacitación de riesgo Psicosocial con la Psicóloga María Jimena Gutiérrez de la ARL AXA COLPATRIA.



Fecha: 25/ Julio/ 2019

Capacitación de Orden y Aseo con Carlos Bonilla de la ARL AXA COLPATRIA



Fecha: 29 / Julio/ 2019

Capacitación de Inspección de puesto de trabajo con la Fisioterapeuta Natalia Cruz Ospina de la ARL AXA COLPATRIA



Fecha: 01/Agosto/ 2019.

**ANEXO C. Capacitación de hábitos saludables básicos a Instituciones Educativas oficiales del Municipio de Girardot.**

Colegio Nacional Francisco Enrique Manzanares (Personal administrativo)



Fecha: 05/ Agosto/ 2019

Institución José Triana y Ramón Bueno (Personal administrativo)



Fecha: 09/ Agosto/ 2019

Institución Atanasio Girardot (Personal administrativo)



Fecha: 12/ Agosto/ 2019

Institución Escuela Normal Superior María Auxiliadora (Personal administrativo)



Fecha: 16/ Agosto/ 2019

Institución Policarpa Salavarrieta (Personal administrativo)



Fecha: 19/ Agosto/ 2019

Institución Nuevo Horizonte (Personal administrativo)



Fecha: 21/ agosto/ 2019.

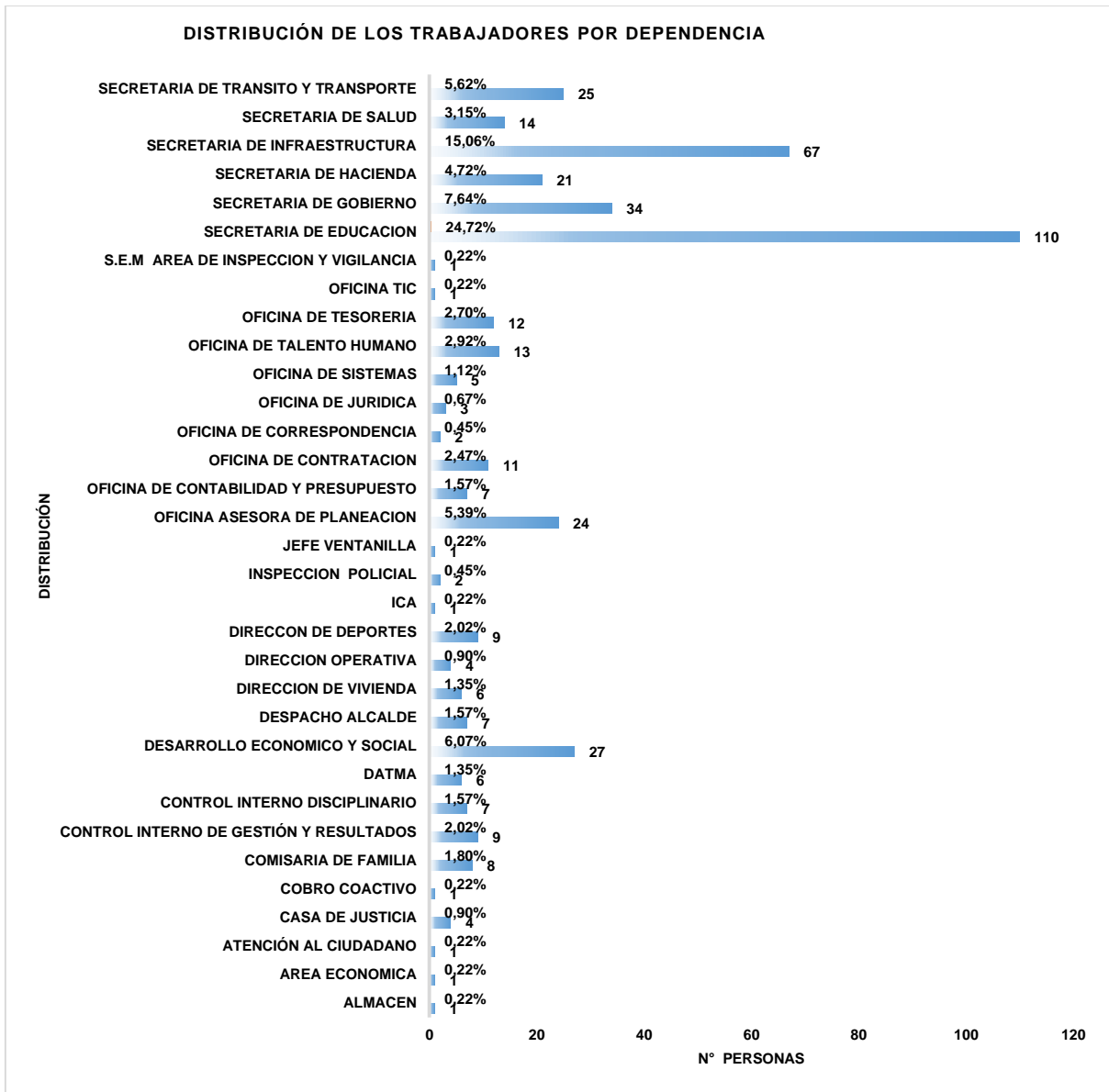
Institución Manuel Elkin Patarroyo Personal administrativo)



Fecha: 22/ agosto/ 2019.

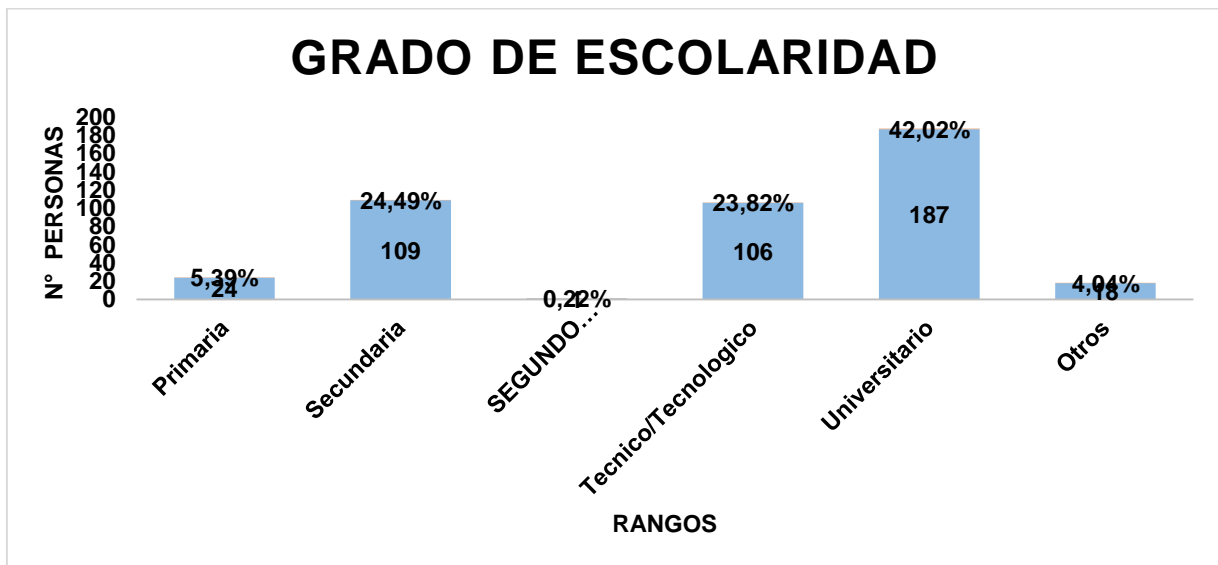
## ANEXO D. Graficas del Perfil Sociodemografico Alcaldia Municipal De Giradot 2019.

Grafica N° 1. Distribución de los trabajadores por dependencia, 2019.



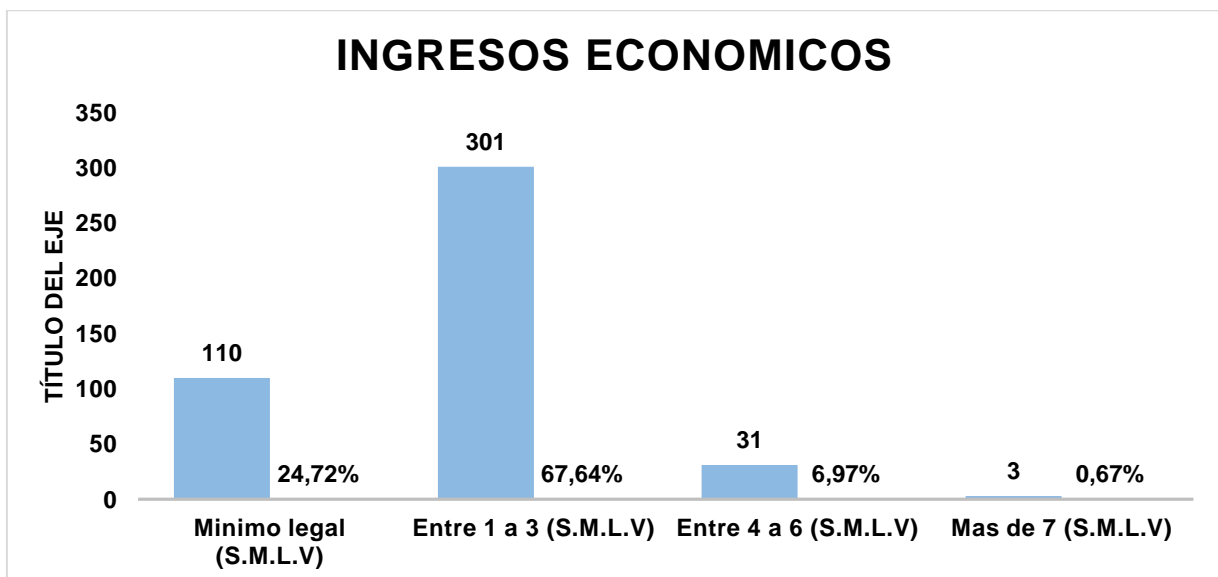
Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019

**Grafica N° 2. Distribución de los trabajadores según grado de Escolaridad, 2019.**



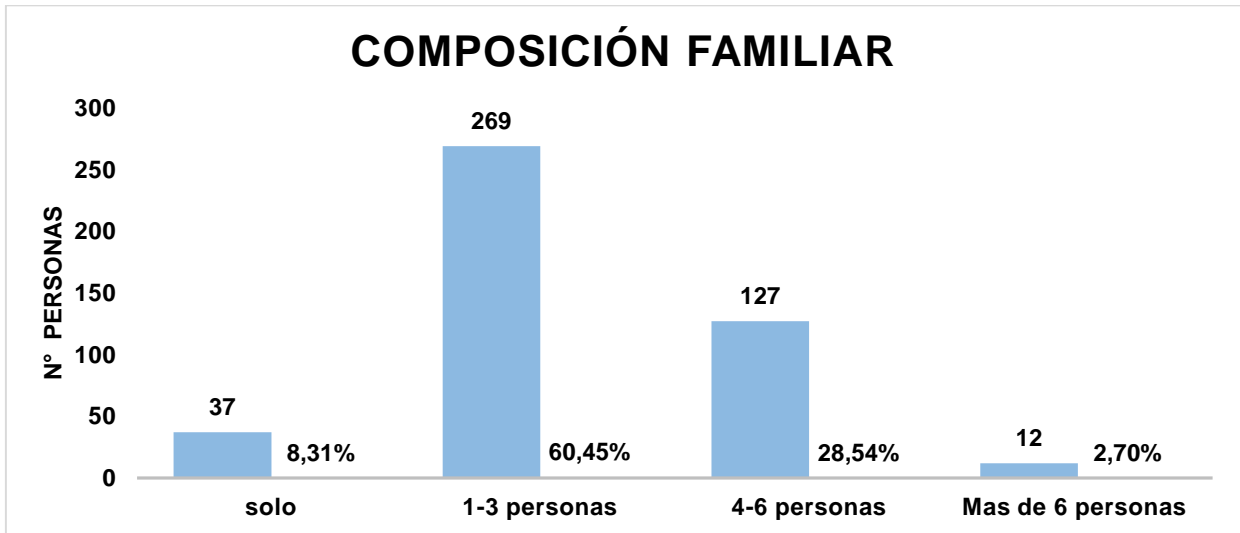
Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019

**Grafica N° 3 Distribución de los trabajadores de la Alcaldía municipal de Girardot encuestados, según ingresos económicos, 2019.**



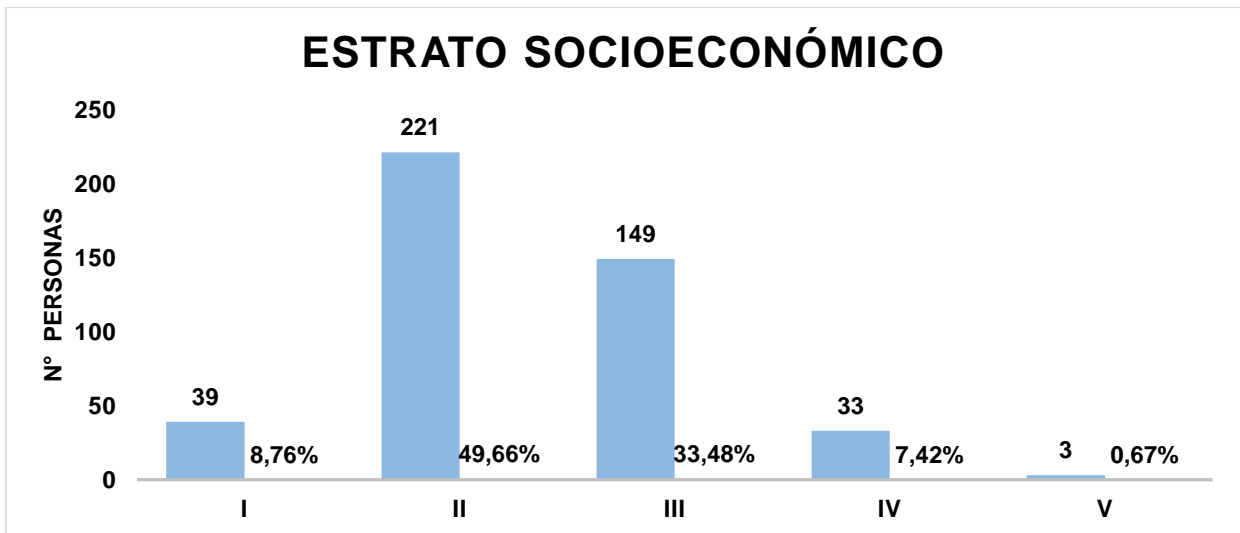
Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019

**Grafica N° 4 Distribución de los trabajadores de la Alcaldía municipal de Girardot encuestados, según composición familiar, 2019.**



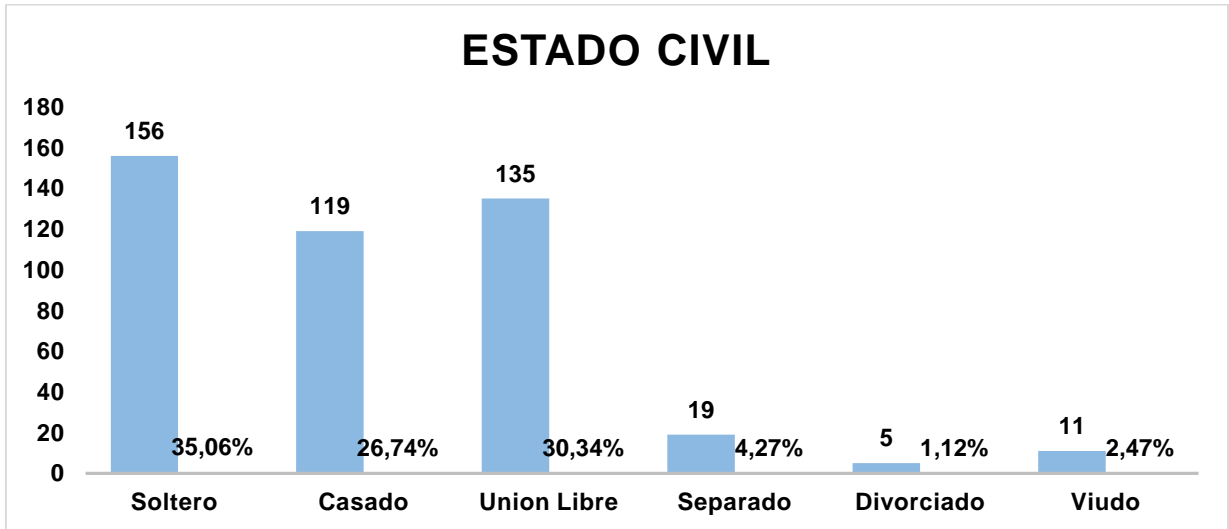
Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019

**Grafica N° 5 Distribución de los trabajadores de la Alcaldía municipal de Girardot encuestados, según Estrato socioeconómico, 2019.**



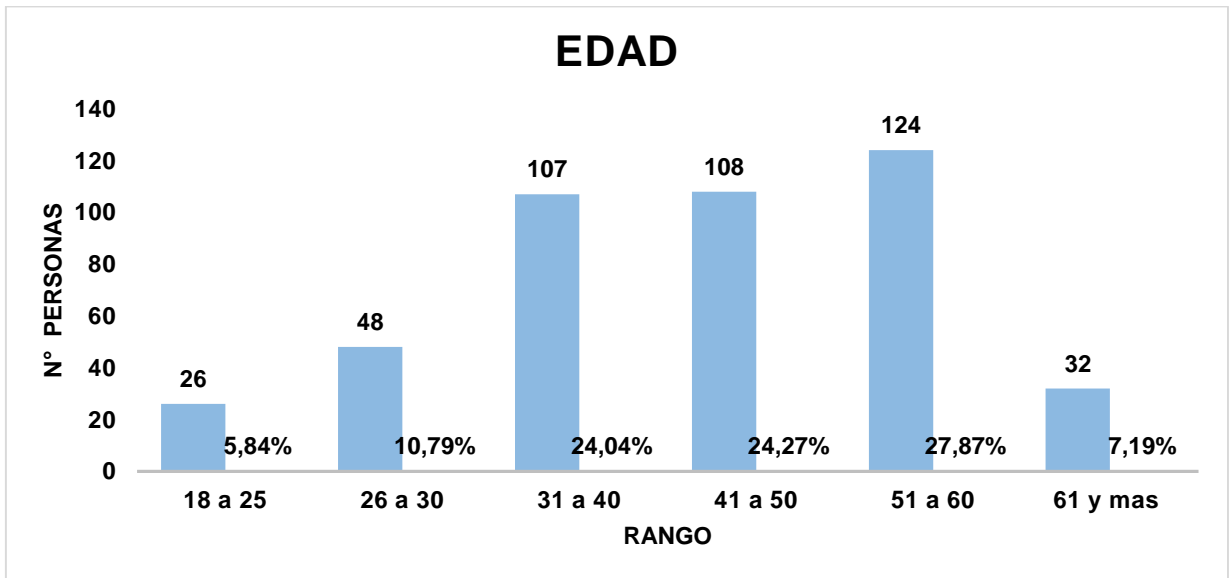
Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019

**Grafica N° 6 Distribución de los trabajadores de la Alcaldía municipal de Girardot encuestados, según Estado civil, 2019.**



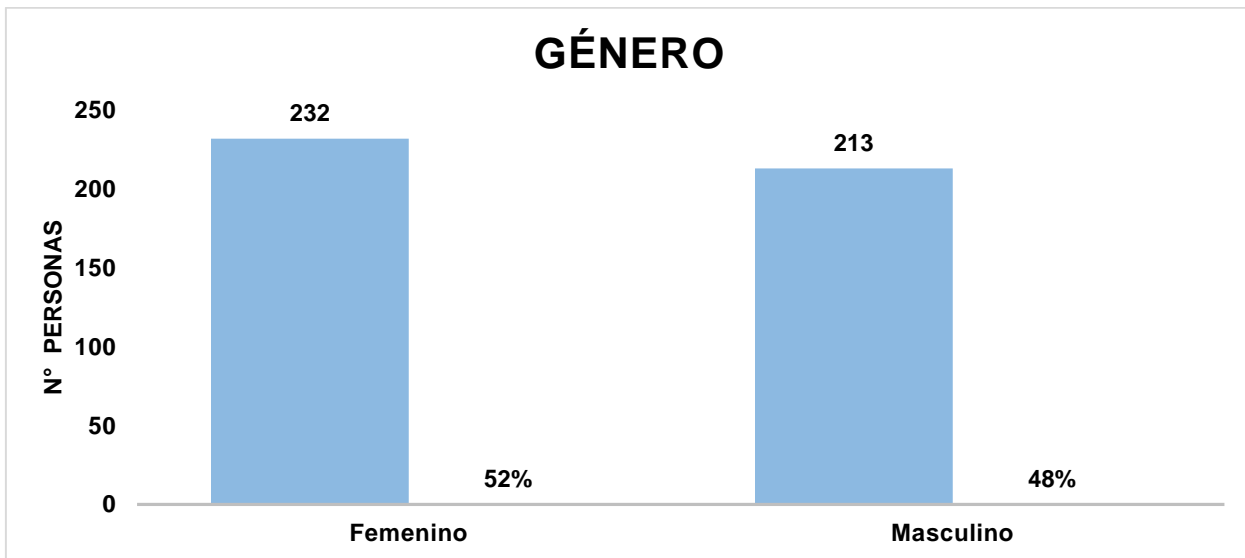
Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019.

**Grafica N° 7 Distribución de los trabajadores de la Alcaldía municipal de Girardot encuestados, según Edad, 2019**



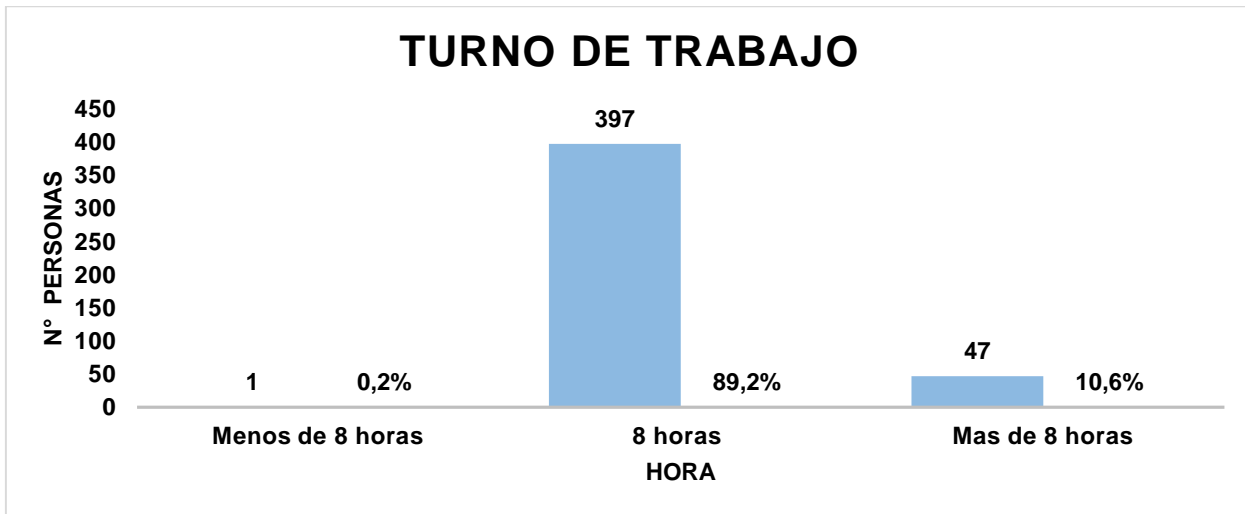
Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019.

**Grafica N° 8 Distribución de los trabajadores de la Alcaldía municipal de Girardot encuestados, según Género, 2019.**



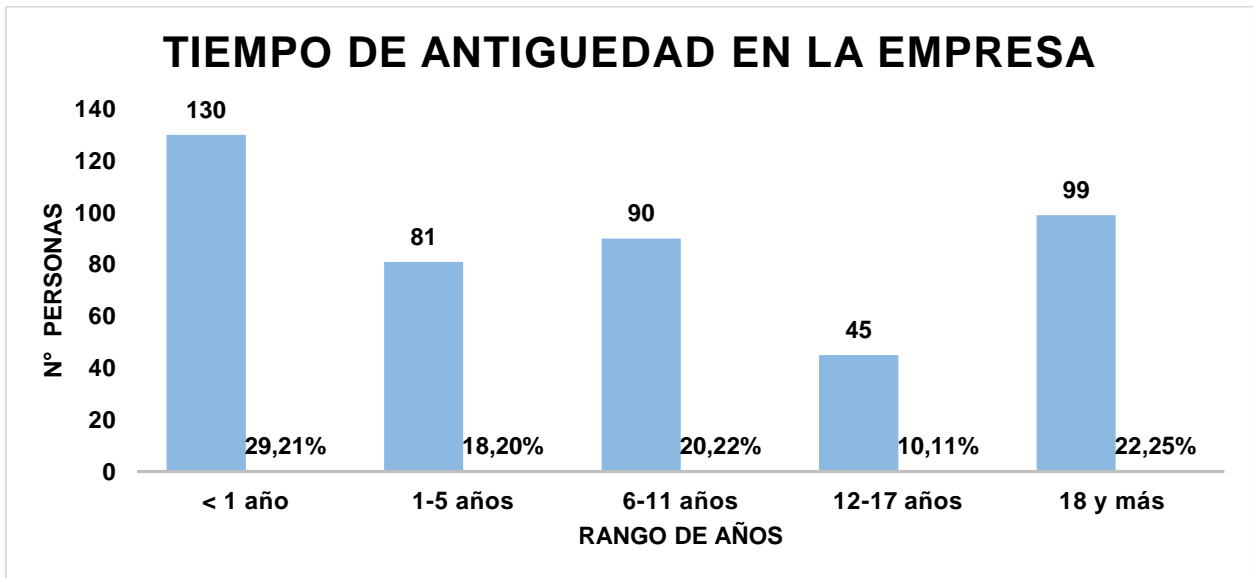
Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019.

**Grafica N° 9 Distribución de los trabajadores de la Alcaldía municipal de Girardot encuestados, según Turno de trabajo, 2019.**



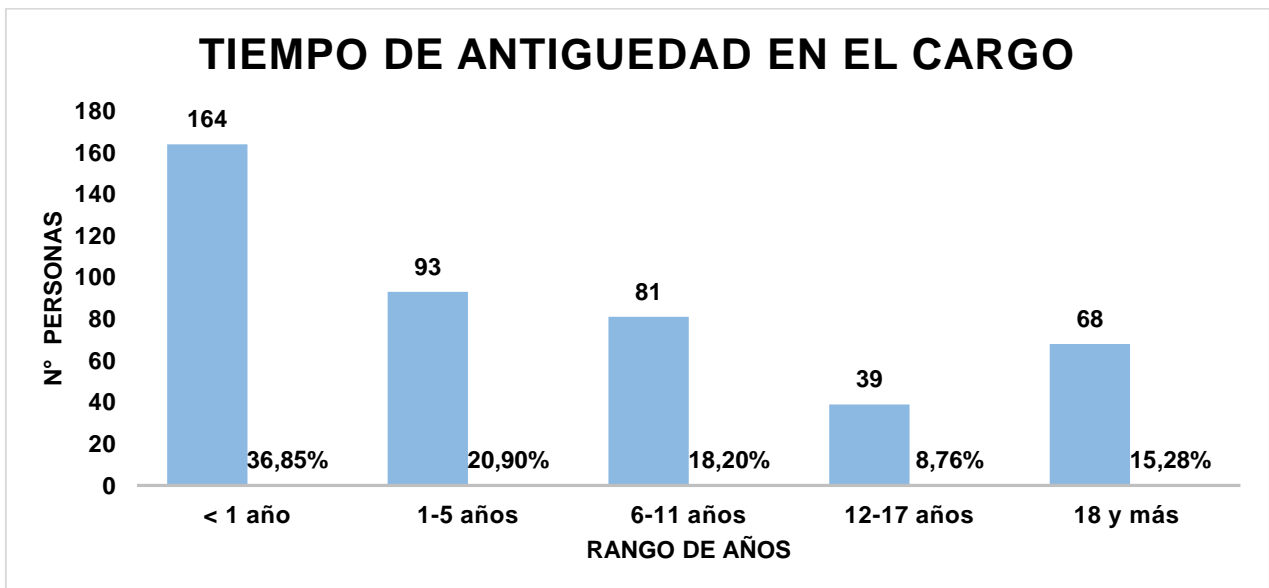
Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019.

**Grafica N° 10 Distribución de los trabajadores de la Alcaldía municipal de Girardot según Tiempo de antigüedad en la empresa, 2019.**



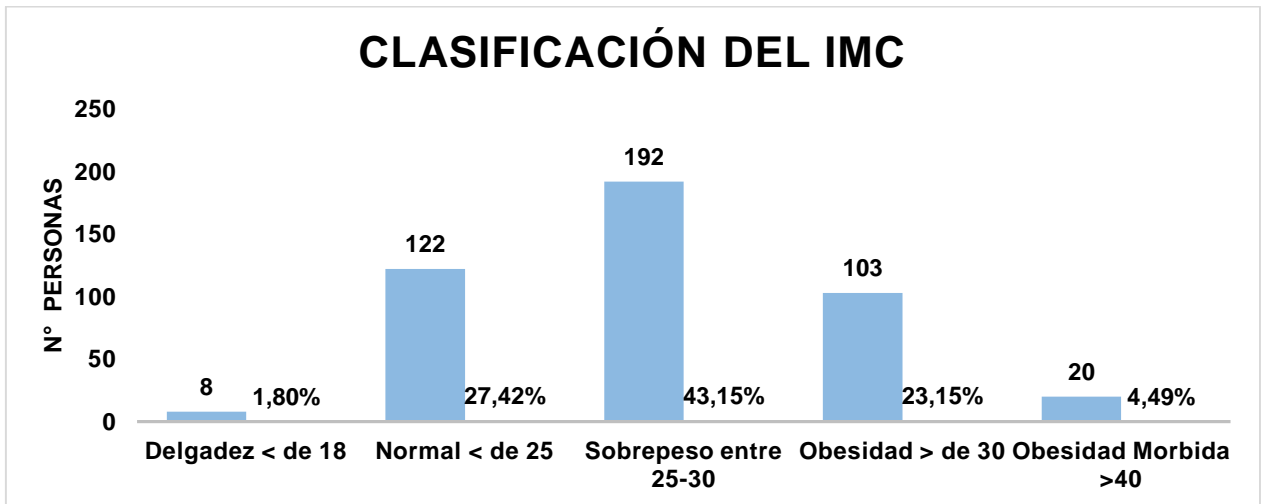
Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019.

**Grafica N° 11 Distribución de los trabajadores de la Alcaldía municipal de Girardot según Tiempo de antigüedad en el cargo, 2019.**



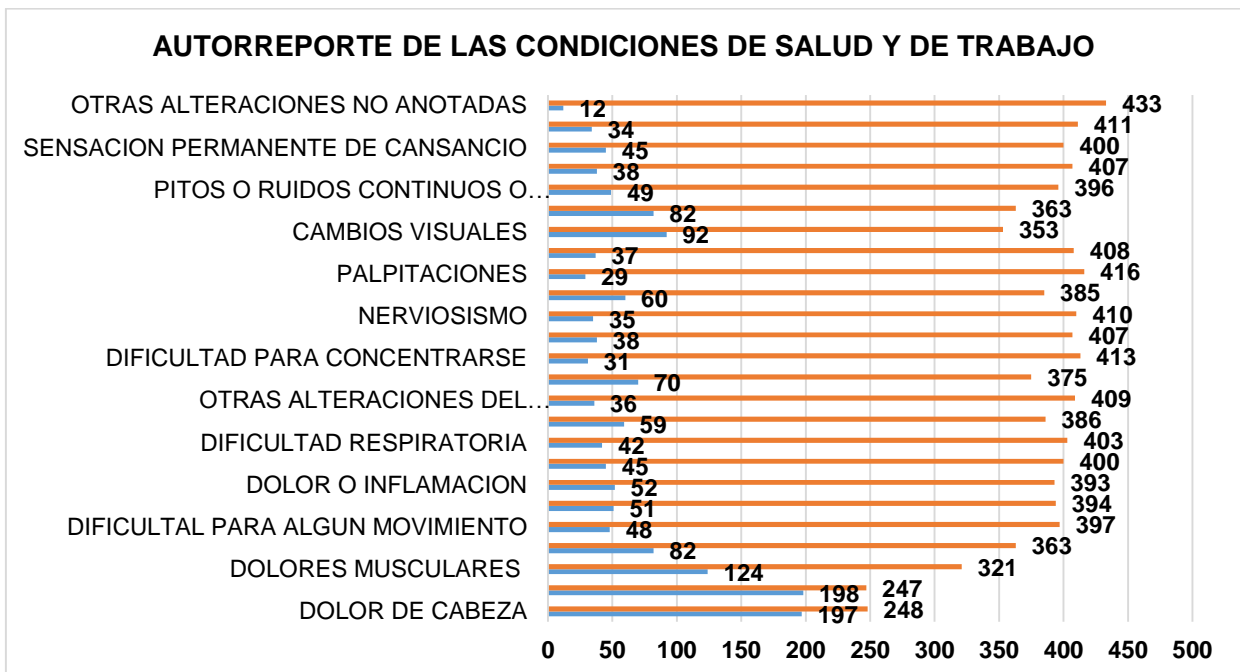
Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019.

**Grafica N° 12 Distribución de los trabajadores tamizados de la Alcaldía municipal de Girardot, Según Índice de Masa Corporal, 2019.**



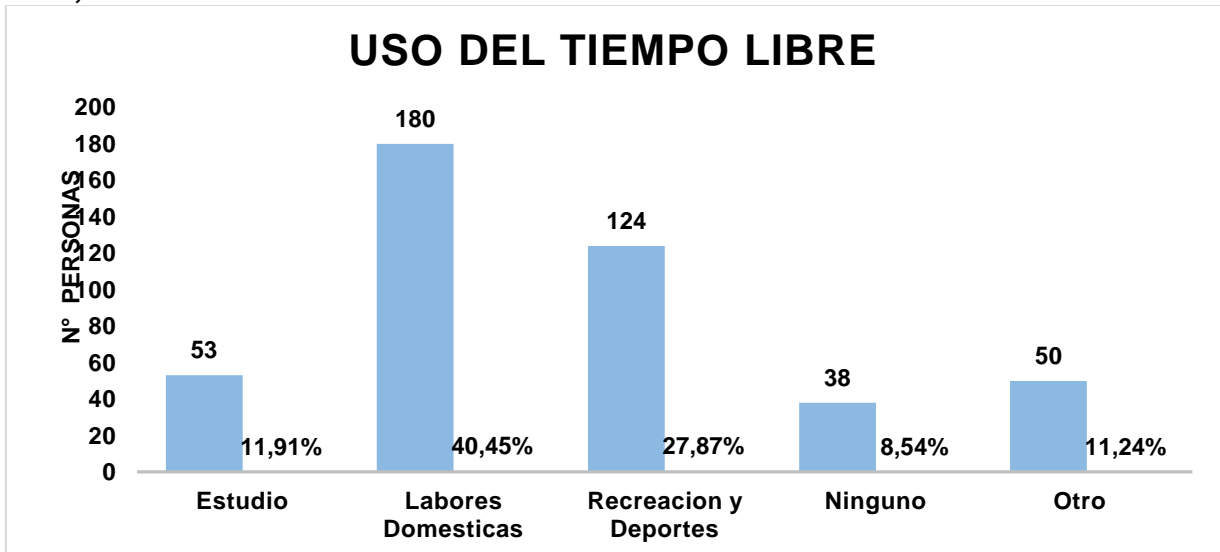
Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico 2019.

**Grafica N° 13 Síntomas reportados por los trabajadores de la Alcaldía municipal, 2019.**



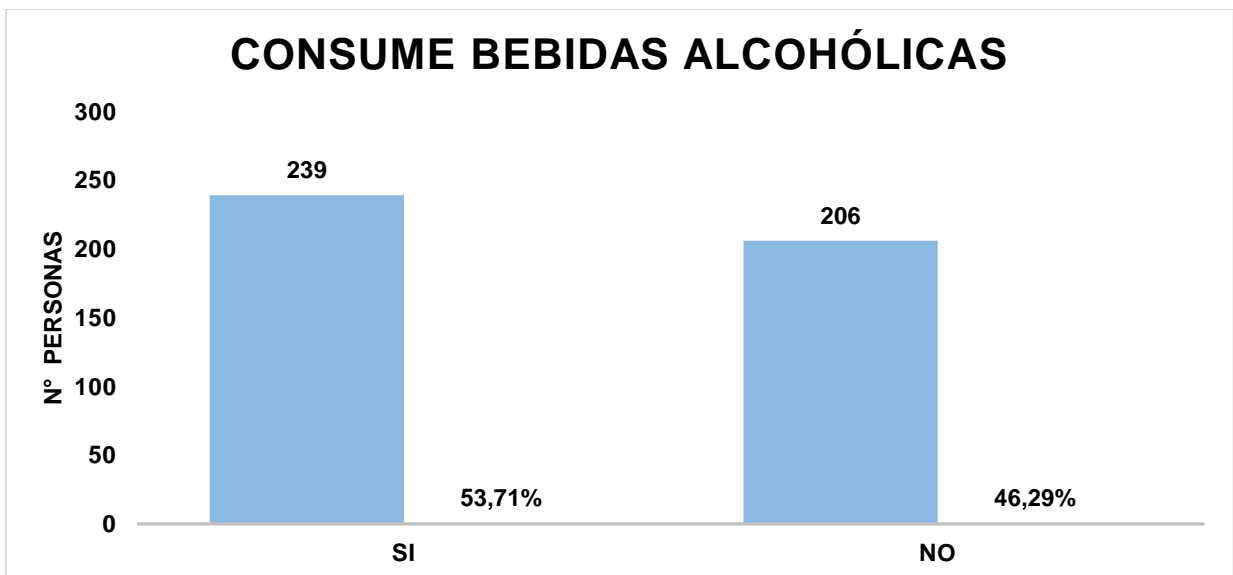
Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico, 2019.

**Grafica N° 14 Distribución de los trabajadores según la utilización del tiempo libre, 2019.**



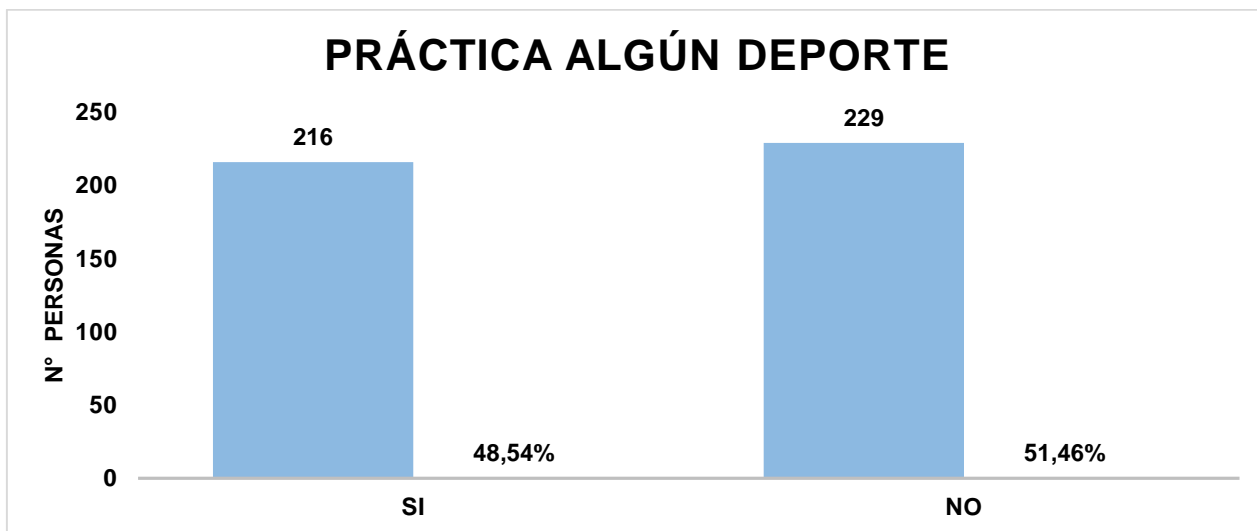
Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico, 2019.

**Grafica N° 15 Distribución de los trabajadores según consumo de bebidas alcohólicas, 2019.**



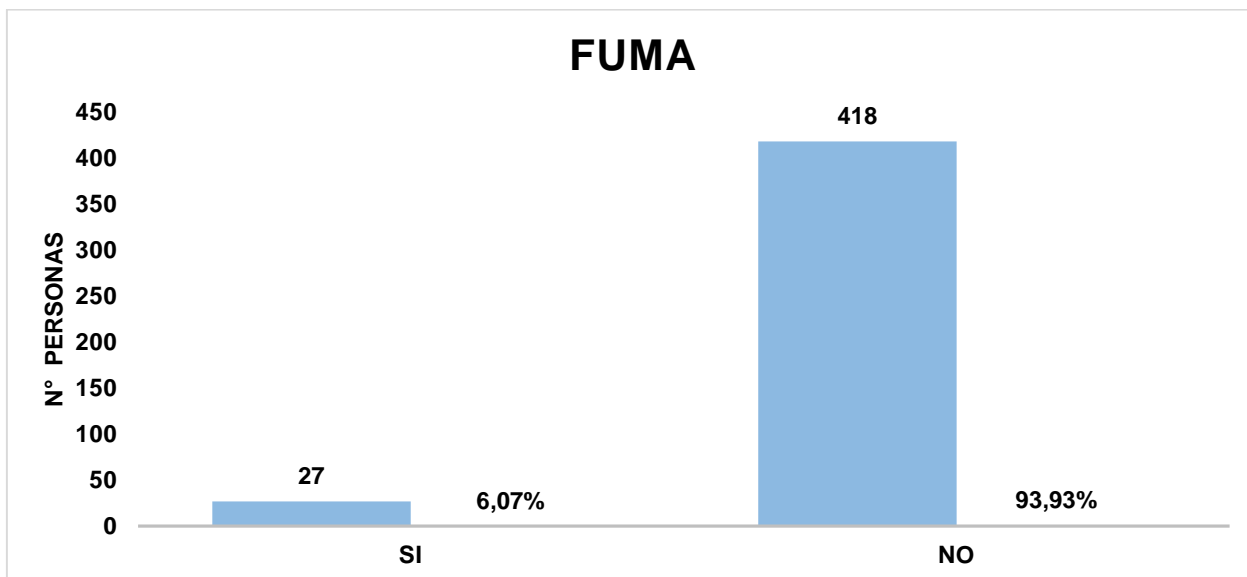
Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico, 2019.

**Grafica N° 16 Distribución de los trabajadores según la práctica de algún deporte, 2019.**



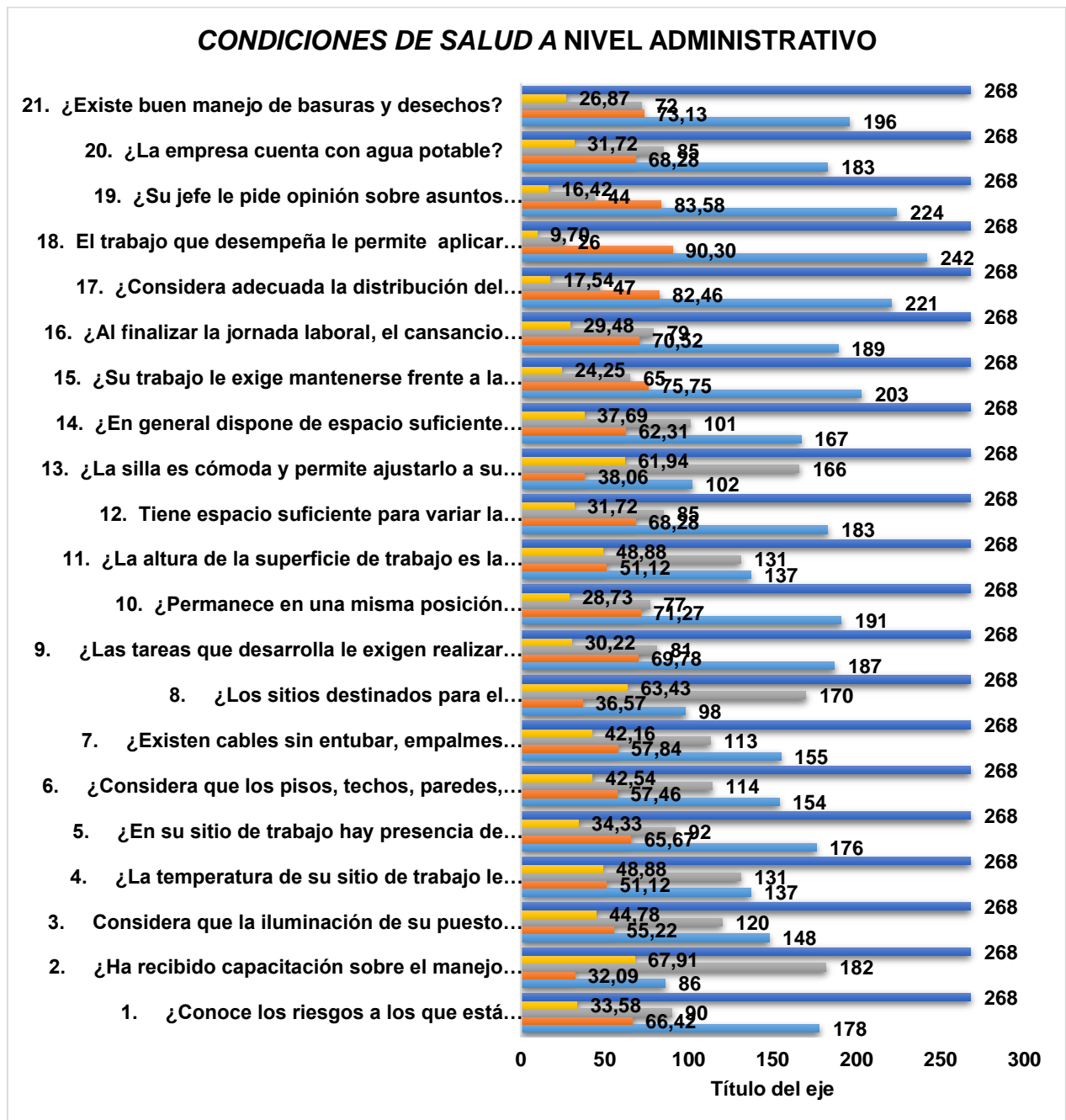
Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico, 2019.

**Grafica N° 17 Distribución de los trabajadores según consumo de cigarrillo, 2019.**



Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico, 2019.

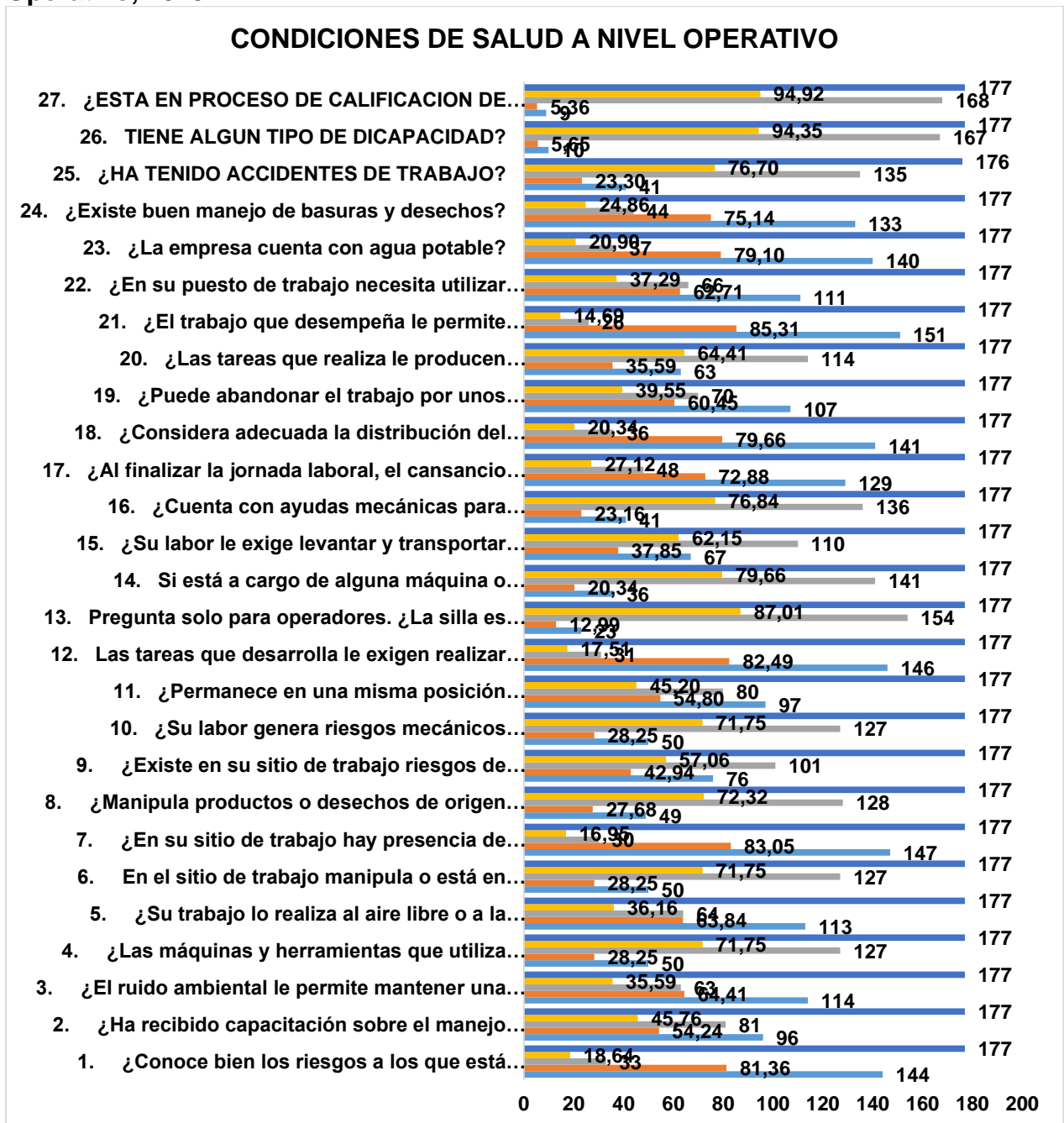
**Grafica N° 18 Distribución de los trabajadores según Condiciones de Salud a Nivel Administrativo, 2019.**



Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico, 2019.

**Grafica N° 19 Distribución de los trabajadores según Condición de Salud a Nivel**

Operativo, 2019.



Fuente: Encuesta del perfil sociodemográfico, 2019.