SECRETARIA DISTRITAL DE SALUD

SUBSECRETARIA DE SALUD PÚBLICA

ACCIÓN O PROCESO INTEGRAL E INTEGRADO: CUIDADO CONTINUO POR UNA VIDA CON BIENESTAR

LINEA OPERATIVA O SUBPROCESO: GESTIÓN DEL RIESGO PARA EL BIENESTAR COLECTIVO E INDIVIDUAL EN LOS TERRITORIOS

ACCIÓN DE BIENESTAR: 77. ASESORÍA EN SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN EMPRESAS DEL SECTOR FORMAL

VIGENCIA: OCTUBRE 1 DE 2025 A 30 DE JUNIO 2027

Bogotá D.C. Diciembre 2025

Contenido

1. Conceptualización de los elementos centrales de la acción de bienestar 3
2. Descripción de la acción de bienestar: 5
3. Indicadores 11

- Control de cambios 12

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE SALUD

FICHA TÉCNICA ACCIÓN DE BIENESTAR o ACCIÓN DE GESTIÓN PARA EL BIENESTAR:

77. ASESORÍA EN SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN EMPRESAS DEL SECTOR FORMAL.

1. Conceptualización de los elementos centrales de la acción de bienestar

A través del plan de desarrollo “Bogotá camina segura” 2024-2028 que tiene como objetivos generales: “Mejorar el bienestar, la calidad de vida y la salud de la ciudadanía de Bogotá mediante un modelo de salud basado en Atención Primaria Social y Fortalecer la gobernabilidad y gobernanza territorial por medio de una acción sectorial e intersectorial efectiva, que incida positivamente en los determinantes sociales de la salud y mejore las condiciones de vida y salud de personas, familias y comunidades” y en el marco de la implementación de Modelo “Mas Bienestar”, y con la intención de favorecer un trabajo digno y saludable, la Secretaría Distrital de Salud, desde el Entorno Cuidador Laboral “Bienestar en nuestro entorno laboral” desarrolla acciones de bienestar para la promoción del cuidado y el bienestar de los trabajadores informales de la zona urbana y rural de Bogotá, implementando la estrategia de entornos laborales saludables (adaptada) en unidades de trabajo informal priorizadas y que mediante el despliegue de planes concertados, busca el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores (en curso de vida juventud, adultez y vejez) de la economía popular y comunitaria. Las acciones de educación para la Salud Pública, así como la aplicación de tamizajes reúnen elementos de las prioridades de Salud Mental, Sexualidad y Derechos Sexuales y reproductivos, Vida Saludable, Condiciones no Transmisibles y desde Salud Laboral.

Por otro lado, se vincula con la implementación de los contenidos de la ruta de promoción y mantenimiento de la salud en el componente colectivo desde los alcances y tecnologías referidas para el entorno cuidador laboral, a partir de la identificación de condiciones de salud y trabajo en los trabajadores de la economía popular y comunitaria, y toma en cuenta los enfoques poblaciones, diferenciales y de género desde una perspectiva social y comunitaria interviniendo los determinantes sociales y la afectación de la salud de la población con la finalidad de modificar en los entornos de trabajo, las prácticas que inciden de manera negativa en los trabajadores, orientando la disminución de la exposición a riesgos, mitigación el daño en las Unidades de Trabajo Informal (UTI) y transformando comportamientos que promuevan la salud, bienestar y desarrollo de la población trabajadora de la economía popular y comunitaria.

CONCEPTOS:

Estrategia de entornos saludables es el “conjunto de actividades e intervenciones intersectoriales de carácter básicamente promocional, preventivo y participativo que se desarrollan para ofrecer a las personas protección frente a las amenazas para su salud, y a su vez, permitirles ampliar sus conocimientos y capacidades para identificar los riesgos y actuar oportunamente frente a ellos” (Luna, 2010).

La definición de **Entorno Laboral Saludable** de la OMS contiene tres elementos claros dentro de esta pequeña muestra de definiciones de entorno de trabajo saludable, y que aparecen también en otras definiciones que se encuentran en la literatura publicada:

• La **salud** del empleado se incorpora generalmente a la definición de salud (física, mental y social) de la OMS y va más allá de la ausencia de afectación física.

• Un **entorno de trabajo saludable**, en el sentido extenso del término es también una organización próspera desde el punto de vista de su funcionamiento y de cómo consigue sus objetivos. La salud de la empresa y la del empleado están estrechamente vinculadas.

• Un entorno de trabajo saludable debe incluir protección a la salud y promoción de la salud.

En Bogotá, la **Estrategia de entornos de trabajo saludable**, fue retomada y adaptada en 2006 en respuesta a una de sus responsabilidades como es la de proteger y promocionar la salud de la población trabajadora del Distrito Capital, en el marco de la estrategia Municipios, Ciudades y Comunidades Saludables (MCS) de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Esta experiencia es una de las iniciativas más destacadas de la Secretaría Distrital de Salud en la promoción de la salud (Luna et al., 2015).

Esta estrategia ha sido desarrollada por la Secretaría Distrital de Salud desde 2005 para abordar el tema de salud en el trabajo de la población trabajadora en la economía informal y, particularmente, en las unidades productivas, llamadas Unidades de Trabajo Informal (UTI).

La **estrategia de entornos laborales** saludables enfoca sus acciones en la prevención de riesgos laborales, en el cuidado de la salud y prevenir eventos como accidentes y posibles enfermedades derivados de la ocupación. Adicionalmente se promueven prácticas para el mejorar sus condiciones de salud y bienestar desarrollaron acciones de educación desde los contextos de promoción del cuidado y autocuidado en el trabajo, para la prevención de factores de riesgo de condiciones crónicas y salud mental de la población trabajadora informal.

Trabajo digno es aquel que asegura un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, que se desarrolla en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, y que brinda acceso a la protección social y al ejercicio pleno de los derechos laborales (Ministerio de trabajo, Colombia 2013)

Trabajo decente oportunidad de acceder a un trabajo productivo que genere un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las personas expresen sus opiniones, se organizan y participen en las decisiones que afectan sus vidas, e igualada de oportunidades y trato para mujeres y hombres (OIT, 1999)

Finalmente, se subraya la importancia de dar continuidad a las acciones de educación para la salud pública con el fin de prevenir y controlar el riesgo de enfermedades emergentes en esta población trabajadora.

1.1 Objetivo General

Implementar, acciones de educación para la salud pública en empresas del sector formal del distrito capital, a cargo de los equipos de salud del entorno laboral, mediante la formulación y seguimiento de planes de trabajo concertados.

2. Descripción de la acción de bienestar:

Esta acción de bienestar corresponde a la línea operativa de Gestión del Riesgo para el Bienestar Colectivo e Individual en los Territorios.

Consiste en el desarrollo de acciones en empresas del sector formal (incluye micro, pequeñas, medianas y grandes empresas), en la propuesta de dar mayor y mejor respuesta y atención a eventos que son de gran impacto en la salud de la población bogotana, especialmente en las dimensiones de salud mental, seguridad alimentaria y nutricional, salud sexual y reproductiva, salud materna infantil, y condiciones crónicas no transmisibles, con una clara afectación diferencial en poblaciones de mayor vulnerabilidad. Su nivel de operación es local, sin embargo, su operación obedece según el tamaño de la empresa para desarrollo de acciones para un nivel distrital en trabajo articulado con las otras subredes.

Momento de Curso de vida: Juventud, adultez, vejez

Seguimiento: mensual, teniendo en cuenta que desde la caracterización hasta el cierre de proceso con cada empresa depende de la concertación realizada y durante el periodo de vigencia del convenio, con posibilidad de cierre dentro de la vigencia del mismo o de acuerdo con la asignación de metas de la PPP.

Énfasis: política de trabajo digno y decente.

Contenidos mínimos: promoción de la salud, canalización, salud, salud materno perinatal, salud sexual y reproductiva, salud mental, prevención de enfermedades de transmisión sexual y reproductiva, seguridad alimentaria y nutricional, prevención de

condiciones crónicas no transmisibles, Prevención en control de infecciones - prevención de resistencia antimicrobiana.

Descripción de la acción:

El desarrollo de las actividades implica la realización de acompañamientos en empresas, en articulación con la persona encargada o designada por la empresa (seguridad y salud en el trabajo, auxiliar administrativo, talento humano). El plan de trabajo concertado es único con cada empresa. El tiempo de intervención es acorde a las concertaciones realizadas con cada empresa. A continuación, se presentan las líneas estratégicas y las acciones requeridas:

1. Búsqueda activa

De acuerdo con las necesidades para la ejecución del producto, se realizará la búsqueda activa de empresas que cumplan con criterios de priorización definidos por la Secretaría Distrital de Salud (SDS). Se dará prioridad a aquellas que cuenten con población vulnerable: madres cabeza de hogar, víctimas del conflicto armado, migrantes o empresas cuya actividad económica represente mayor riesgo para la salud. También se priorizarán micro, pequeñas, medianas y grandes empresas con alta proporción de personal operativo frente al administrativo, así como empresas de transporte público con operaciones en Bogotá.

Esta búsqueda podrá realizarse mensualmente y la intervención se ajustará a la dinámica y necesidades de cada empresa.

Se establece como soporte un acta con la descripción de las concertaciones realizadas, donde incluyan las diferentes modalidades (reunión virtual, búsqueda telefónica, reunión presencial, entre otras estrategias).

2. Orientación técnica y concertación

Orientación técnica al equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la empresa o al personal delegado por la empresa, enfocado en eventos que impactan significativamente la salud de la población bogotana: salud materno-infantil, salud sexual y reproductiva, seguridad alimentaria y nutricional, enfermedades crónicas no transmisibles, salud mental, movilidad y seguridad en el contexto del riesgo público, así como la vinculación a las rutas integrales de atención en salud (RIAS) entre otras temáticas priorizadas de acuerdo con las necesidades identificadas.

Asistencia en la definición del formato de caracterización de condiciones de salud o encuesta sociodemográfica para aquellas empresas que aún no disponen de esta información. Este insumo podrá ser entregado por la empresa dentro del periodo de intervención acordado.

3. Caracterización para identificar necesidades en prevención, protección y detección específica

El área de SST de cada empresa o persona delegada deberá identificar a la población priorizada, a través de la implementación del estudio sociodemográfico el cual también podrá ser utilizado para la definición de las actividades de educación de acuerdo con las características registradas.

Se deberá identificar personas que cumplan con alguno de los siguientes criterios: gestantes, lactantes, personas con enfermedades crónicas o en riesgo, personas con riesgo psicosocial. También se incluirá a migrantes, cuidadores, personas con escolaridad incompleta y aquellas pertenecientes a estratos 1, 2 y 3.

De acuerdo con las necesidades identificadas, se brindará acompañamiento técnico al área de SST o a la persona delegada para canalizar a estos trabajadores hacia las RIAS.

4. Desarrollo de estrategias conjuntas para el acceso a servicios de salud

El desarrollo de la estrategia conjunta se desarrolla principalmente de manera sectorial con acciones de bienestar; cuídate y se feliz (teniendo en cuenta que no puede estar al interior de la empresa sino por fuera de ella), PAI (según la población que se priorice, la disponibilidad de vacunas, entre otros), pruebas rápidas (según concertación con entorno comunitario y equipo de SSR), entre otras, de acuerdo a necesidad y de articulación con las acciones de las subredes. Se revisará con las áreas de talento humano, seguridad y salud en el trabajo o con la persona que delegue la empresa las estrategias conjuntas que puedan favorecer las acciones promocionales y preventivas para el tema del autocuidado de la población trabajadora formal. Lo anterior de acuerdo con las necesidades identificadas.

- Acompañamiento colectivo, virtual o presencial, para promover el cuidado de la salud, incluyendo:

Promoción de la actividad física

La práctica constante de actividad física disminuye las probabilidades de desarrollar Condiciones Crónicas No Transmisibles como las Enfermedades Cardiovasculares, Diabetes tipo 2, ataques cerebrovasculares, hipertensión y ciertos tipos de cáncer, como el de colon y el de mama. Además, ayuda a evitar el aumento de peso, mejora la aptitud física general, disminuye el riesgo de caídas, beneficia la salud de los huesos y alivia los síntomas de la depresión.

La práctica de actividad física al interior de los entornos laborales tiene los siguientes beneficios tanto para para empleados como para los empleadores:

- Salud física: Reduce el riesgo de enfermedades crónicas (enfermedades cardíacas, diabetes), baja la presión arterial, mejora el sistema inmunitario y reduce el dolor y el malestar. La actividad física fortalece el sistema inmunitario, lo que puede ayudar a prevenir resfriados y gripes, lo que se traduce en menos bajas por enfermedad.
- Bienestar mental: La actividad física libera endorfinas, lo cual disminuye el estrés, la ansiedad y la depresión; mejora el estado de ánimo, la autoestima y la resiliencia y la productividad.
- Productividad y concentración: Mejora la función cognitiva, la concentración, la creatividad y el rendimiento.
- Compromiso y cultura: Aumenta la motivación, la lealtad, el trabajo en equipo y la atracción/retención de talento.

Dependiendo las características de la empresa se recomienda trabajar en los siguientes componentes para la promoción de la actividad física:

- Espacios y Equipamiento: Gimnasios, salas de pausas activas, senderos, duchas y mobiliario ergonómico (sillas, escritorios ajustables).
- Programas y Actividades:
    - Pausas Activas: Ejercicios de fuerza, flexibilidad y equilibrio durante la jornada.
    - Desafíos y Competencias: Retos de caminata, ciclismo o deportivos internos para motivar.
    - Transporte Activo: Fomentar caminar o usar bicicleta al trabajo.
    - Clases Grupales: Yoga, baile, etc.
- Flexibilidad y Cultura:
    - Horarios Flexibles: Turnos escalonados para adaptar el trabajo a la vida personal.
    - Promoción de Hábitos: Educación sobre nutrición, control de tabaco y alcohol.
    - Evaluación Continua: Medir indicadores de salud (IMC, presión) y bienestar.
- Incentivos y Reconocimiento: Premios por participación y logros en actividad física.
    - Facilitación del acceso a controles médicos.
    - Promoción y realización de jornadas de vacunación (incluyendo VPH para niñas entre 9 y 17 años).
    - Fomento de entornos alimentarios saludables.

- Implementación y fortalecimiento de Salas Amigas de la Familia Lactante (SAFL).
- Jornadas de salud para grupos priorizados y salud mental.
- Acciones preventivas relacionadas con el clima organizacional.

5. Educación para la Salud pública (Educación transformadora)

Promover, junto al área de SST o persona delegada por la empresa, la implementación de procesos educativos en salud pública, priorizando temáticas como:

programa ampliado de inmunización, prevención de ITS, alimentación saludable, promoción de actividad física, salud sexual y reproductiva, salud materno perinatal, salud oral, visual y auditiva, prevención del cáncer, salud mental, consumo de sustancias psicoactivas, seguridad vial y otros temas priorizados de acuerdo con las necesidades identificadas.

6. Articulación y seguimiento de indicadores

Se articulará con el área de SST o recursos humanos para evaluar los siguientes indicadores:

- % de trabajadores caracterizados mediante encuesta sociodemográfica.

  Fórmula: Nº trabajadores caracterizados / Nº total de trabajadores.

- % de trabajadores priorizados vinculados a programas o servicios de salud.

  Fórmula: Nº trabajadores priorizados vinculados / Nº total de priorizados.

- % de estrategias conjuntas implementadas.

  Fórmula: Nº estrategias desarrolladas / Nº estrategias priorizadas.

- % de trabajadores con educación en salud

  Fórmula: Nº trabajadores con educación en salud / Nº total de trabajadores caracterizados.

- % de trabajadores con adherencia a servicios de salud

  Fórmula: Nº trabajadores adherentes a servicios de salud / Nº total de trabajadores identificados con condiciones de salud.

Los anteriores indicadores aplican de acuerdo con las estrategias realizadas en cada una de las empresas y características suministradas por la empresa en el sociodemográfico.

7. Seguimiento a empresas intervenidas en años anteriores

Se realizará seguimiento a empresas intervenidas en vigencias anteriores, en articulación con sus áreas de SST o recursos humanos, para verificar el cumplimiento de las prioridades en salud, revisar indicadores y fortalecer la continuidad de las acciones.

Consideraciones operativas

- La intervención en cada empresa estará sujeta a concertación y aceptación formal de las acciones por parte del equipo de Subredes y la empresa.
- El informe final deberá incluir los resultados de salud y la encuesta sociodemográfica.
- Las sesiones de fortalecimiento se podrán realizar de manera virtual o presencial, buscando alcanzar el 100% de cobertura de los trabajadores de la empresa.
- La duración de la intervención dependerá de las concertaciones realizadas.
- Para finalizar el proceso, se requiere contar con el estudio sociodemográfico. Si la empresa no tiene al inicio de la intervención, la información completa, se construirá durante la intervención.
- Las temáticas de fortalecimiento se priorizarán según las necesidades expresadas por los delegados de la empresa.
- Es obligatorio el registro, mediante acta, del estado de vacunación de los trabajadores intervenidos, incluyendo referencias sobre remisión a puntos de vacunación o su preferencia.

Nota: Dentro del proceso de Asesoría se valida el desarrollo de las siguientes actividades:

Productos	Cantidad Ejecutada	Homologación
Búsqueda activa	8 horas	4 asesorías
Orientación técnica y concertación	2 horas	2 asesorías
Caracterización	2 horas	2 asesorías
Desarrollo de estrategias conjuntas	2 horas	2 asesorías

Educación Transformadora	4 horas	4 asesorías
Articulación y seguimiento a indicadores	2 horas	2 asesorías

Nombre de la actividad	***Periodicidad***	***Perfiles del talento humano***	***Entregables***
Asesoría en salud para trabajadores y trabajadoras en empresas del sector formal	*Mensual*	*Profesional especializado 4 Operativo - Especialista en salud ocupacional con perfil de base, profesión de la salud* *Mínimo 6 meses de experiencia en salud pública.*	*Actas de reunión y listados de asistencia, ficha técnica de acompañamientos colectivos según equipo de ESP- educación transformadora.* *Formato diligenciado y Aplicativo de empresas formales diligenciado y entregado a GESI mensualmente.* *Tablero de indicadores con reporte mensual por UT.* *Resultados de caracterización de condiciones de salud – Sociodemográfico (de acuerdo con la dinámica de la empresa)* *Soporte de canalizaciones realizadas según necesidades identificadas – SIRC* *Informe final de la gestión realizada la cual incluye acciones con empresas nuevas y antiguas intervenidas*

Nota general: Para todos los formatos de los diferentes productos del entorno laboral, se valida máximo un error por formato con el debido registro de observación en el formato con la información ajustada y se debe garantizar que la base de datos cuente con el respectivo ajuste en el mes de facturación de la intervención y previo a la revisión del equipo de apoyo a supervisión o auditoría externa

3. Indicadores

Nombre del indicador	**Numerador**	**Denominador**	**Frecuencia**	**Tipo de Indicador**	**Unidad de Medida**	**Fuente**	**Nombre de la Acción o proceso de Bienestar**	**Nivel Operación (Local, Zonal o Distrital)**
Proporción de empresas nuevas con cumplimiento de plan concertado	Número de empresas nuevas con proceso terminado	Número de empresas nuevas con plan de trabajo concertado * 100	Semestral	Resultado	Porcentaje	Base de datos de Entorno Cuidador Laboral, Sección	Asesoría en salud para trabajadores y trabajadoras en empresas del sector formal	Local

						Empresas nuevas		
Trabajadores/as intervenidos/as en empresas nuevas del sector formal	Número de trabajadores/as intervenidos de las empresas nuevas con plan concertado	No aplica	Semestral	Proceso	Nominal	Base de datos de Entorno Cuidador Laboral, Sección Empresas nuevas - Individuos	Asesoría en salud para trabajadores y trabajadoras en empresas del sector formal	Local
Proporción de empresas de vigencias anteriores con seguimiento	Número de empresas de vigencias anteriores con proceso terminado	Número de empresas con plan de trabajo concertado * 100	Semestral	Resultado	Porcentaje	Base de datos de Entorno Cuidador Laboral, Sección Empresas – vigencias anteriores	Asesoría en salud para trabajadores y trabajadoras en empresas del sector formal	Local

Referencias bibliográficas

- *Secretaría Distrital de Planeación. Plan de Desarrollo Bogotá 2024-2028. Disponible en https://www.sdp.gov.co/gestion-a-la-inversion/programacion-y-seguimiento-a-la-inversion/planes-de-desarrollo-local/plan-de-desarrollo-bogota-2024-2028*

- *Los oficios y ocupaciones mercantiles (producción, distribución y comercialización de bienes y servicios) y no mercantiles (domésticas o comunitarias) desarrolladas por unidades económicas de baja escala (personales, familiares, micronegocios o microempresas), en cualquier sector económico". Plan Nacional de Desarrollo, 2022 – 2026.*

- Control de cambios

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	RAZÓN DE CREACIÓN O ACTUALIZACIÓN
1	15/08/2025	Inicio convenios interadministrativos GSP-PSPIC Octubre 2025
2	18/12/2025	Ajustes técnicos a los convenios interadministrativos GSP-PSPIC de acuerdo con el proceso de estabilización

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre (s)	Sandra Rodríguez Miryam Charry Erica Ospina Javier Isaac Maldonado Figueredo	Sofía Rios Marcela Martínez	Sofía Rios Marcela Martínez Claudia Cuellar Diana Walteros
Firma (s)			
Cargo	Profesional especializado Subdirección de Determinantes Profesional especializado Subdirección de Determinantes Profesional especializado Subdirección de Acciones Colectivas	Subdirectora Determinantes Subdirectora Acciones Colectivas	Subdirectora Determinantes Subdirectora Acciones Colectivas Subdirectora Políticas públicas Sudirectora Vigilancia
Fecha	Agosto de 2025	Septiembre de 2025	Septiembre de 2025
	Diciembre 2025	Diciembre 2025	Diciembre 2025

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE SALUD