

Hábitos para estar bien, un modelo integral en SST de la compañía Haceb

Gerencia de Comunicaciones

Consejo
Colombiano de
Seguridad (CCS)

Fotos: cortesía Haceb



E

l bienestar, entendido como un estado positivo que abarca la calidad de vida y la capacidad de aportar con propósito al mundo (OMS, s. f.), se construye en gran medida a partir de las experiencias que las personas viven en sus entornos de pertenencia: familia, comunidad o trabajo.

Dado que el entorno laboral ocupa una parte significativa del tiempo y la vida de los individuos, las organizaciones tienen la responsabilidad de propiciar condiciones seguras, saludables y motivadoras que promuevan el bienestar integral, articulando lo físico, lo mental y lo social.

De acuerdo con Antolínez (2025), para conso-

lidar organizaciones saludables es indispensable adoptar un enfoque integral de la salud, en el que intervienen factores como la cultura organizacional, el clima laboral, el liderazgo positivo y todas aquellas acciones encaminadas a garantizar condiciones de trabajo favorables que fortalezcan el bienestar de los trabajadores.

En este contexto, Haceb, empresa antioqueña con 84 años de historia dedicada a mejorar la calidad de vida de las familias a través de soluciones funcionales e innovadoras, declaró en 2022 su propósito superior: **“Bienestar y progreso para todos”**. A partir de este enfoque, la compañía impulsó desde su área de talento humano un proyecto integral orientado a fomentar hábitos y estilos de vida saludables entre sus trabajadores, consolidando así un modelo que integra el bienestar y el equilibrio en las distintas dimensiones de la vida.

El modelo 'Estar bien'

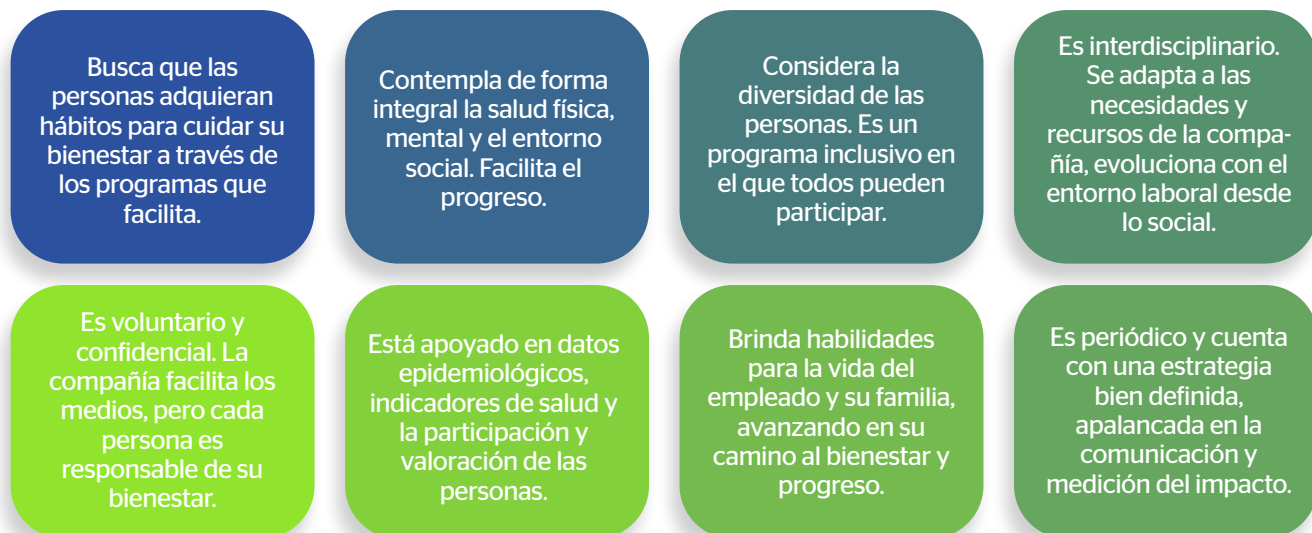
El modelo 'Estar bien', creado por Haceb bajo un enfoque integral preventivo y de promoción de la salud, abarca ocho pilares (ver figura 1) en cinco dimensiones clave: física, espiritual y emocional, inte-

lectual, social y financiera. Estas dimensiones parten de las definiciones de bienestar de la Organización Mundial de la Salud (OMS), del autor Álvaro González Alorda¹ y del modelo de diagnóstico de hábitos de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia (Comfama),

adaptándolas a las necesidades y realidades de los trabajadores de la empresa.

Dichas dimensiones, en conjunto, permiten abordar el bienestar de manera completa e integral como se detalla a continuación:

Figura 1. Pilares de éxito del modelo



Fuente: Haceb (2025).

En la **dimensión física**, se enfoca en el cuidado de la salud de los trabajadores a través de la promoción de hábitos de vida saludables con el establecimiento de programas de actividad física, nutrición y descanso. Se trata de mantener un equilibrio físico que les permita a los trabajadores rendir de manera óptima en el área laboral y en su vida personal.

En la **dimensión espiritual y emocional**, los trabajadores tienen acceso a herramientas para gestionar adecuadamente el estrés, fomentar la resiliencia y fortalecer su bienestar emocional. Esto incluye el acceso a espacios de meditación, programas de apoyo psicológico y actividades que fomenten la conexión con el ser interior y el manejo de

las emociones. Esta dimensión contribuye a fomentar un clima y cultura de bienestar en la organización.

En cuanto a la **dimensión intelectual**, Haceb promueve el aprendizaje continuo, la curiosidad y la capacitación en áreas laborales y en temas de interés personal mediante programas de formación en idiomas, Excel, inteligencia artificial (IA), entre otras habilidades. También brinda acceso a experiencias y convenios que faciliten el crecimiento intelectual de los trabajadores para que se desarrollen tanto dentro como fuera del ámbito laboral. La constante innovación y actualización de conocimientos son aspectos que fomentan una cultura organizacional vibrante y proactiva.

Respecto a la **dimensión social**, el propósito es que los trabajadores construyan relaciones laborales y personales sanas. Para ello, fomenta un ambiente colaborativo y de respeto, donde se valora la comunicación, el trabajo en equipo y el apoyo mutuo entre todos. Entre las estrategias implementadas se destaca un programa de voluntariado desarrollado a través de la fundación de la compañía² que permite a los trabajadores interactuar con comunidades vulnerables y contribuir activamente a su bienestar.

Otra acción relevante consiste en motivar a los trabajadores a participar en las diferentes comunidades creadas desde el modelo para fortalecer el desarrollo colectivo de

¹ Profesor y director del área de innovación de ISEM Fashion Business School, profesor asociado del Instituto de Empresa y profesor visitante de otras nueve escuelas de negocios en España y América (La Vanguardia, 2008).

² Esta fundación es una entidad sin ánimo de lucro que propende el desarrollo de las capacidades de las personas más vulnerables a través de dos líneas de intervención: calidad de vida y ciencia, tecnología e innovación; a partir del reconocimiento de la dignidad humana, la solidaridad y el compromiso social con el medio ambiente y el desarrollo social (Haceb, 2025).

hábitos como la lectura, el *running*, el ciclismo, el disfrute de *hobbies* culinarios, artísticos, turísticos, entre otros.

Por último, en la **dimensión financiera** se les brinda herramientas para mejorar la gestión de sus finanzas personales, ofreciendo asesoría en temas de ahorro, planificación financiera y educación sobre el manejo responsable de recursos. Estas acciones se desarrollan a través de consultores independientes, convenios con aliados estratégicos y el acompañamiento de miembros internos que actúan como embajadores financieros.

En esta área se incluyen beneficios que permiten el acceso a seguros de salud, pólizas y otros instrumentos que promueven la seguridad económica de los colaboradores y sus familias, así como la realización de sus proyectos personales y familiares mediante el programa interno 'Construyamos progreso'.

Este último funciona a través de convocatorias internas en las que los colaboradores se inscriben voluntariamente para recibir acompañamiento en la creación de hábitos y el logro de metas personales y familiares. Cada participante cuenta con mentoría, talleres formativos y seguimiento periódico, lo que permite medir avances y mantener la motivación (Haceb, 2025).

Una vez definidas las dimensiones y pilares del modelo, Haceb, en alianza con Comfama, aplicó una encuesta de hábitos a sus trabajadores —diseñada y validada por la caja de compensación y su laboratorio de hábitos— con el fin de obtener un diagnóstico individual y corporativo sobre la adherencia a hábitos saludables en la compañía.

En esta evaluación participó un total de 2265 trabajadores y se ana-



lizaron 12 hábitos en función de la frecuencia (repetición) y la automatización (facilidad) de las acciones o comportamientos cotidianos. El 34 % de los encuestados declaró practicar hábitos de progreso, mientras que el 34 % afirmó tener hábitos de bienestar³. La práctica más predominante, con un 64 %, fue “trabajar con propósito” y la de menor predominancia fue “dedicar tiempo al ocio”, con un 14 %. Estos resultados permitieron diseñar estrategias de fortalecimiento del bienestar, promoviendo la adopción de nuevos hábitos y la participación en los distintos beneficios y programas que ofrece la compañía. Para ellos, se entregaron sugerencias a nivel individual de actividades disponibles para fortalecer el bienestar de los trabajadores.

Entre tanto, a nivel colectivo se identificó la necesidad de fortalecer la práctica del ocio, con el propósito de ayudar a las personas a resignificar este concepto y reconocer su valor en el bienestar integral. Durante los espacios de socialización estos resultados dieron origen a la creación de diversas comunidades temáticas orientadas al disfrute y la conexión entre compañeros y equi-

pos de trabajo: ‘Amantes de las letras’, ‘Pasión por las ruedas’, ‘Sazón y sabor’, ‘Runners’, ‘Puebloando’, ‘Amor por el arte’ y ‘Entre senderos’. La participación en estas iniciativas es voluntaria, promoviendo la construcción de vínculos y el desarrollo de intereses compartidos dentro de la organización.

Para Claudia Cecilia Sánchez Sepúlveda, coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo de Haceb, en el desarrollo del modelo ha sido clave las actividades diferenciadoras de acuerdo con las necesidades y expectativas de cada trabajador. Estas incluyen la articulación con los beneficios de la compañía para hacer que las personas sean conscientes de que estos les permiten potenciar hábitos deseados, así como las mentorías, los reconocimientos y la divulgación de victorias tempranas de los trabajadores en los boletines internos de la compañía.

En el segundo semestre del 2023, Haceb realizó el lanzamiento del modelo ‘Estar bien’ en el que se les socializaron a los trabajadores los hábitos a promover, en cada una de las cinco dimensiones, como se muestra en la figura 2:

³ Los hábitos de bienestar se refieren a los que se enfocan en la prevención, el cuidado y el disfrute a nivel individual. Los de progreso se refieren a los hábitos para vivir mejor a nivel espiritual y material (Comfama, 2023).



Consciente de la importancia de acompañar a los trabajadores en el proceso de adopción y fortalecimiento de hábitos saludables, ha implementado un seguimiento permanente a través de mentorías en el marco del programa de liderazgo y de los planes de desarrollo individual. Asimismo, ha hecho de la tecnología una aliada: en 2024 creó varias herramientas para facilitar el uso del modelo por medio de las cuales los trabajadores pueden

consultar en la intranet información completa del modelo: dimensiones, beneficios, actividades, convenios, comunidades y boletines.

En marzo de 2025 lanzó la app 'Estar Bien', una herramienta con acceso para los 3400 trabajadores con los que aproximadamente cuenta la compañía actualidad. La aplicación está diseñada para analizar la adopción de los hábitos por parte de los usuarios del programa, facilitar la

comunicación y generar insumos que permitan fortalecer el acompañamiento y la continuidad del desarrollo de estas prácticas. "A partir del análisis del comportamiento de uso de la aplicación y del registro de hábitos de nuestros colaboradores, proponemos retos, metas y otros elementos que permitan su adherencia a la iniciativa y fortalezcan nuestro bienestar organizacional", afirma Sánchez.

“En el desarrollo del modelo han sido clave las actividades diferenciadoras de acuerdo con las necesidades y expectativas de cada trabajador”.



Hitos destacados del modelo

Los resultados más importantes de este modelo integral, cuyo objetivo principal es cuidar a los trabajadores y generar entornos laborales saludables y protectores, se detallan a continuación:

- 3400 trabajadores con acceso al modelo a través de la app 'Estar Bien', de los cuales el 5 % registraron sus hábitos en la aplicación en sus dos primeros meses de implementación.
- El índice de salud y bienestar ha permanecido por encima del 98 % en los últimos dos años.
- Las dimensiones de bienestar con mayor porcentaje de participación y/o adherencia a los hábitos han sido la física, la emocional, la espiritual y la financiera.
- El consumo de bebidas gaseosas se ha reducido en un 50 %.
- El uso del gimnasio aumentó en un 41 % y la asistencia a este en las instalaciones de la compañía se incrementó en un 50 %.
- La participación de los trabajadores en la Red de Salud Mental creció en un 33 %.
- Más de 1000 colaboradores han participado en 14 actividades de alto impacto a partir del modelo, orientadas a fortalecer el bienestar integral. Entre estas se encuentran sesiones espe-

ciales de aeróbicos, zumba y entrenamiento funcional; sesiones de yoga y meditación; tamizajes de salud; talleres de cocina con el chef del restaurante interno, charlas sobre prevención de enfermedades, salud mental, manejo del duelo y acompañamiento para cuidadores; voluntariados en la fundación de la compañía; conversatorios literarios, venta y préstamo de libros en alianza con bibliotecas, así como actividades y charlas de bienestar financiero.


- El 80 % de los participantes logró organizar las finanzas a través de ahorro con propósito y disminución de gastos hormiga, logrando avanzar en su organización financiera, con planes de ahorro y reducción de deudas familiares en el marco del programa 'Construyamos progreso'. Por otro lado, el 76 % adquirió el hábito de la alimentación saludable e inició rutinas de actividad física.

Con respecto a los resultados obtenidos, la coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo de Haceb señala que la principal barrera que se ha presentado en la implementación del modelo ha sido mantener la práctica constante de los hábitos, así como el registro regular de las actividades. Para superar este reto, la compañía ha explorado metodologías basadas en estudios del comportamiento que permitan fortalecer la adherencia. A su vez, ha realizado actividades para promover su aplicación y ajustes

desde la perspectiva del usuario a fin de hacer la experiencia más atractiva e interesante. Paralelamente, Haceb se ha propuesto actualizar continuamente el modelo a partir de los aprendizajes obtenidos de los participantes y detectar nuevas oportunidades de mejora.

De esta forma, la iniciativa implementada por Haceb representa una apuesta desde la SST para la adopción y transformación de hábitos que contribuyan a la promoción y fortalecimiento de la salud integral.

La experiencia de la compañía demuestra que promover el bienestar requiere un compromiso compartido entre las organizaciones y sus trabajadores. En este sentido, es fundamental que las empresas interesadas en fomentar hábitos saludables en sus equipos de trabajo sean flexibles, realicen los ajustes necesarios y asignen los recursos adecuados para que las estrategias y sus acciones puedan adaptarse a las características, dinámicas y necesidades del entorno laboral.

De igual manera, resulta esencial que los trabajadores, de manera voluntaria, asuman su autocuidado e incidan en el fortalecimiento de hábitos a nivel familiar. La adopción de comportamientos de cuidado y de progreso es reflejo de empresas integrales y de trabajadores que se hacen responsables de su bienestar, lo que contribuye a crear comunidades activas, resilientes y sostenibles. 

Referencias

Antolinez C. (2025). El bienestar integral como pilar de las organizaciones saludables. *Protección & Seguridad* No. 420 (marzo- abril 2025), 17-31. <https://ccs.org.co/portfolio/el-bienestar-integral-como-pilar-de-las-organizaciones-saludables/>

Comfama. (2023). II Encuentro nacional de ciencias del comportamiento 2023. Propuestas para navegar el cambio. Recuperado de <https://www.comfama.com/Ciencias-del-comportamiento/encuentro-nacional/>

Haceb. (2024). Reporte de sostenibilidad e informe de gestión 2024. Recuperado de https://www.haceb.com/institucionssal/empresa?srsId=AfmBOooS8g_gdiQSbKeN2S8cdOhZhIw8p24uani_OSXQoeQs644OmLtO

La Vanguardia. (2008). Biografía Álvaro González Alorda. Recuperado de <https://www.lavanguardia.com/libros/autores/alvaro-gonzalez-alorda-20089179>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Entornos seguros y saludables. Una guía para apoyar a las organizaciones empresariales a promover la seguridad y la salud en el trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40act_emp/documents/publication/wcms_764111.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS). (s.f.). Promover el bienestar. Recuperado de <https://www.who.int/activities/promoting-well-being>

Sánchez, C. (27 de octubre de 2025). Información escrita. [Comunicación personal].