



Sistematización de la experiencia de práctica profesional en la gestión e implementación de pausas activas de la empresa Seapto S.A

Julyann Paola Salazar Suarez

Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Vicerrectoría Regional Tolima y Magdalena Medio  
Sede Ibagué (Tolima)  
Programa Administración en Salud Ocupacional  
Agosto 2021



Sistematización de la experiencia de práctica profesional en la gestión e  
implementación de pausas activas de la empresa Seapto S.A

Julyann Paola Salazar Suárez

Sistematización presentada como requisito para optar al título de Administrador  
en Salud Ocupacional

Asesora

Adriana Patricia Correa Garibello

Docente director (a) Opción de grado

Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Vicerrectoría Regional Tolima y Magdalena Medio

Sede Ibagué (Tolima)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Agosto 2021

## Tabla de Contenido

1. Introducción .....	5
2. Abstract .....	6
3. Palabras clave .....	6
4. Objetivos .....	7
4.1. General .....	7
4.2. Específicos .....	7
5. Justificación .....	8
6. Marco referencial.....	9
6.1. Marco Legal .....	10
6.2. Marco Teórico.....	11
6.3 Marco Conceptual.....	14
7. Primer Tiempo: Punto de Partida.....	17
7.1 Aspectos generales de la empresa.....	18
7.1.1 Misión.....	19
7.1.2 Visión.....	19

7.1.3 Valores corporativos.....	20
7.1.4 Mapa de procesos.....	20
8. Segundo Tiempo: Preguntas iniciales.....	22
8.1 Preguntas iniciales.....	22
9. Tercer Tiempo: Recuperación del Proceso Vivido.....	24
10. Cuarto Tiempo: Reflexiones de fondo .....	26
10.1. ¿Porque paso lo que paso?.....	27
11. Quinto tiempo: Los Puntos de Llegada .....	28
12. Conclusiones .....	29
13. Referencias bibliográficas.....	30
14. Registros fotográficos.....	32

## **1. Introducción**

La práctica profesional realizada en la empresa Seapto S.A de la ciudad de Ibagué tuvo como objeto la creación de una cartilla de pausas activas para realizar seguidamente su implementación como medida preventiva frente a los riesgos biomecánicos y los riesgos psicosociales con la finalidad de mitigar y controlar los efectos adversos en la salud de los colaboradores, en la realización de sus actividades diarias en la empresa.

Teniendo en cuenta que los colaboradores de la empresa Seapto S.A en un 90% son cargos en los que predominan las actividades administrativas, se realizó un estudio estadístico de puestos de trabajo y valoración osteomuscular en los exámenes médicos periódicos, en donde se determinaron las afectaciones más frecuentes en los colaboradores, partiendo de esto, se logró determinar cuál es el enfoque de las pausas activas y las actividades físicas en las cuales se enfocaron para intervenir directamente la mayor afectación presentada en los colaboradores, se realizaron actividades de calentamiento, estiramiento, actividades lúdicas y dinámicas, con el fin de mitigar los riesgos a los que se ven expuestos los colaboradores.

Antes de iniciar con las pausas activas se socializó con los colaboradores los beneficios de realizarlas de forma periódica y se socializaron aspectos a tener en cuenta como: contraindicaciones médicas o físicas que presentaron ciertos colaboradores, entre ellos mujeres en estado de gestación, problemas lumbares y fracturas recientes.

## 2. Abstract

The professional practice carried out in the company Seapto SA in the city of Ibagué had as its objective the creation of an active break booklet to subsequently carry out its implementation as a preventive measure against biomechanical risks and psychosocial risks in order to mitigate and control the adverse effects on the health of employees, in carrying out their daily activities in the company.

Taking into account that 90% of the employees of the company Seapto SA are positions in which administrative activities predominate, a statistical study of jobs and musculoskeletal evaluation was carried out in the periodic medical examinations, where the most affectations were determined. frequent in the collaborators, starting from this, it was possible to determine what is the focus of the active breaks and the physical activities in which the greatest affectation presented in the collaborators was focused to directly intervene, warm-up activities, stretching, recreational activities were carried out and dynamics, in order to mitigate the risks to which employees are exposed.

Before starting with the active breaks, the benefits of taking active breaks periodically were socialized with the collaborators, and aspects to be taken into account were socialized, such as the medical or physical contraindications that certain collaborators presented, including pregnant women, problems lumbar and recent fractures.

### 3. **Palabras claves**

Pausas Activas, Enfermedad laboral, Trauma acumulativo, Estrés, Desordenes músculo- esqueléticos.

### 4. **Objetivos**

#### 4.1 **Objetivo General**

- Sistematizar la experiencia del proceso de práctica en la empresa Seapto S.A de la ciudad de Ibagué mediante la gestión e implementación de pausas activas.

#### 4.2 **Objetivos Específicos**

- Reconstruir ordenadamente el proceso experimentado de prácticas profesionales.
- Caracterizar las etapas del proceso vivido dentro de la práctica profesional y documentarla para futuros practicantes.
- Reflexionar sobre las experiencias adquiridas durante y después de las prácticas profesionales con exposición al riesgo biomecánico, en la empresa Seapto S.A.
- Socializar el conocimiento adquirido de la experiencia frente a la realización de la práctica profesional.

## 5. Justificación

En el proceso vivido con la realización de la sistematización de la práctica profesional, llevada a cabo en la empresa Seapto S.A, durante el noveno semestre del programa de administración en salud ocupacional, se basó en la implementación de pausas activas enfocada a la mitigación de los riesgos biomecánicos y psicosociales que se ven expuestos los colaboradores, ya que se evidenció adopción de malas posturas y largas jornadas en posición sedente lo que genera lesiones por traumas acumulativos y lumbalgias, también se tuvo en cuenta factores psicosociales como la monotonía y carga laboral, por lo que se debía actuar de forma inmediata ya que esto no solo puede afectar su rendimiento profesional sino también su salud física y psicológica.

Seapto S.A es una empresa que tiene como actividad económica juegos de suerte y azar, cuenta con 1787 colaboradores en total, de ellos 1611 cumplen labores administrativas y 173 son operativos, de ahí la necesidad de enfocarse en la realización de una cartilla enfocada a la ejecución de pausas activas.

En la empresa Seapto S.A no se estaban implementando pausas activas de forma continua, pero se vió la necesidad de partir de la creación de una cartilla de pausas activas, así mismo socializar la actividad con todos los colaboradores para empezar a gestionarlas, creando en los colaboradores una cultura de autocuidado en pro de la prevención de riesgos para así evitar enfermedades laborales.



## 6. Marco referencial

Gatiso DLI y ED: La Guía de Atención Integral de Salud Ocupacional basada en la evidencia para Dolor Lumbar Inespecífico y Enfermedad Discal (2007) En los países industrializados el dolor lumbar es considerado un problema de salud pública de primera línea y en el lugar de trabajo ha sido catalogado como uno de los desastres de los siglos XX y XXI. Se ha calculado que la incidencia anual del dolor lumbar es del 1 a 12% y un tercio de los colaboradores en América están expuestos a actividades laborales que pueden aumentar significativamente el riesgo de desarrollar o agravar este cuadro. En Colombia, tanto el dolor lumbar como la ED se han encontrado entre las 10 primeras causas de diagnóstico de EP reportadas por las EPS. En el 2001 el dolor lumbar representó el 12% de los diagnósticos (segundo lugar), en el 2003 el 22% y en el 2004 el 15%. Por su parte, la hernia de disco ocupó el quinto lugar en el 2002 con el 3% de los casos diagnosticados y subió al tercer puesto con el 9% en el 2004 (Tafur, 2001, 2006).

NTC 5723 Evaluación de posturas de trabajo estáticas (2009) Especifica los límites recomendados para posturas de trabajo estáticas en las que no se ejerce ninguna fuerza externa, o la que se ejerce es mínima, y se tienen en cuenta los ángulos del cuerpo y los aspectos de tiempo.

Está diseñada para brindar orientación sobre la evaluación de algunas variables de las tareas y permite evaluar los riesgos para la salud de la población trabajadora.

Se aplica a la población adulta trabajadora. Las recomendaciones brindarán protección razonable para prácticamente todos los adultos saludables.

Las recomendaciones concernientes a protección y riesgos para la salud se basan principalmente en estudios experimentales concernientes a carga musculoesquelética, incomodidad/dolor, y resistencia/fatiga relacionados con posturas de trabajo estática.

Según Silvia Alfaro Gurrola (2018) Las pausas activas son una serie de actividades y acciones que les permiten a diferentes partes del cuerpo un cambio en su rutina habitual. Debemos descartarlas como interrupciones laborales y por el contrario verlas como períodos de recuperación que se hacen durante la jornada de trabajo; para recuperar la energía, disminuir el estrés y mejorar el desempeño y eficiencia en las labores. Está comprobado que la inactividad física aumenta el número de incapacidades, no sólo en cuanto a su frecuencia sino también en cuanto a su duración; alterando la dinámica para el colaborador y la empresa.

### **6.1 Marco Legal:**

**Ley 100 (1993)** Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

**Resolución 2646 (2008)** Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, a su vez da origen a la batería de riesgo psicosocial, que es un instrumento de medición de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo que evalúa los aspectos intralaborales, extralaborales y las condiciones individuales.

**Ley 1562 (2012)** Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

**GTC 45 (2012)** Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.

**Decreto 1507 (2014)** Por el cual se expide el manual único para la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional.

**Decreto 1477 (2014)** Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

**Decreto 1072 (2015)** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Capítulo 6. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

## **6.2 Marco Teórico:**

- En Colombia, un estudio realizado por el Instituto de Seguros Sociales en 1997, sobre el síndrome del túnel carpiano en 248 trabajadores de diferente actividad económica, mostró una prevalencia del 20.9 % en primer lugar, en el sector de alimentos, seguido por el sector de las flores.
- Dolor Músculo-Esquelético y su Asociación con Factores de Riesgo Ergonómicos, en Trabajadores Administrativos (2005) En conclusión, los resultados del estudio permiten evidenciar que la aparición de las lesiones musculo esqueléticas está asociada a factores de riesgo ergonómico (postura, fuerza, y movimiento) contribuyendo a la evidencia científica planteada por

Kumar sobre la presunción de que todas las lesiones musculoesqueléticas ocupacionales son de origen biomecánico.

- Factores de riesgo biomecánicos para el síndrome del túnel del carpo en trabajadores administrativos (2005) Existen riesgos biomecánicos, ergonómicos, psicosociales y por susceptibilidad individual, así tenemos las posturas forzadas, posturas articulares extremas, fuerza intensa, movimientos repetitivos, tiempo de trabajo excesivo, características individuales (edad, sexo, estado de salud, antecedentes médicos, peso corporal). A mayor número de factores de riesgo mayor probabilidad de producirse la enfermedad, por lo que es necesario un equilibrio entre las exigencias físicas de la tarea y la capacidad física de la persona; también pueden sumarse otras actividades desarrolladas fuera del trabajo (trabajo doméstico, algunos deportes). Entre los grupos con riesgo tenemos operadores de máquinas, secretarias, mecanógrafas etc.

- Efecto de un programa de pausa activa más folletos informativos en la disminución de molestias musculoesqueléticas en trabajadores administrativos (2015) El desarrollo de molestias musculoesqueléticas dependerá de los factores de riesgo a nivel físico, organizativo, psicosocial e individual del trabajador, es así que existen diferencias en la frecuencia de trastornos musculoesqueléticos entre el sector administrativo y el sector construcción o agricultura, ya que los factores de riesgo en cada uno de estos sectores presentan características distintas. Se conoce que, en los trabajadores administrativos, las zonas más afectadas son el cuello, miembros superiores y la región dorso lumbar,

ya que su labor demanda posturas mantenidas, patrones de movimientos rítmicos y repetitivos con pocos periodos de descanso.

- En la Universidad de Antioquia en el 2018 se realizó una investigación basada en la identificación de factores de riesgo laborales que se encuentran relacionados con la presentación de Desordenes Músculo esqueléticos en los trabajadores de un Centro Gerontológico, mediante un Estudio descriptivo. El universo muestral lo conformaron 50 trabajadores. La recolección de datos estuvo basada en el reporte de síntomas músculo esqueléticas con la aplicación del Cuestionario Nórdico de Kuorinka estandarizado. En la investigación se encontró que los factores de riesgos laborales que inciden con mayor frecuencia en la presentación de desórdenes músculo esquelético son los riesgos biomecánicos, debido a la manipulación manual de cargas, la adopción de posturas estáticas y prolongadas y los movimientos repetitivos durante la tarea habitual. Con el estudio se pudo concluir que los síntomas más frecuentes expresados por los trabajadores se asocian a dolor lumbar, cervical y en muñecas, cuyo origen se debe a la presencia de riesgos biomecánicas, condiciones locativas y puestos de trabajos inadecuados.

### 6.3 Marco Conceptual:

**Accidente de trabajo:** todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el colaborador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

**Ausentismo:** Tiene que ver con días perdidos de labor o las horas de ausencia en el trabajo sumadas también se considera ausentismo.

**Causalidad:** Es un concepto que legalmente se utiliza, para determinar las razones o "causas" aunque suene redundante, por las que se presenta un hecho determinado. Legalmente, existen varias teorías de la causalidad, pero la que actualmente se acepta es la teoría de la causalidad adecuada, la cual indica que debe tomarse como causa de un hecho la que directamente lo produce.

**Condición insegura:** Se refieren a todas las acciones y decisiones humanas, que pueden causar una situación insegura o incidente, con consecuencias para el colaborador, la producción, el medio ambiente y otras personas. También el comportamiento inseguro incluye la falta de acciones para informar o corregir condiciones inseguras.

**Desordenes musculoesqueléticos:** Es una lesión de los músculos, tendones, ligamentos, nervios, articulaciones, cartílagos, huesos o vasos sanguíneos de los brazos, las piernas, la cabeza, el cuello o la espalda que se produce o se agrava por tareas laborales como levantar, empujar o halar.

**Enfermedad laboral:** Es aquella enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el colaborador se ha visto obligado a trabajar.

**Ergonomía:** Estudio de las condiciones de adaptación de un lugar de trabajo, una máquina, un vehículo, etc., a las características físicas y psicológicas del colaborador o el usuario.

**Factor de riesgo:** Se entiende bajo esta denominación, la existencia de elementos, fenómenos, condiciones, circunstancias y acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo.

**Hiperextensión:** Extensión exagerada de un miembro del cuerpo generada por un sobre esfuerzo que puede llevar a una lesión.

**Incapacidad:** Se presenta cuando un colaborador está impedido de desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado. Equivale al 100% del salario base de cotización, calculado desde el día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo, o se diagnosticó la enfermedad laboral, y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez total o su muerte.

**Incapacidad permanente parcial:** Se define como incapacidad permanente parcial al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad laboral, presente una disminución definitiva de su capacidad laboral, en relación con aquello para lo cual ha sido contratado o capacitado, igual o superior al 5% pero inferior al 50%.

**Incidente:** Son los eventos anormales que se presentan en una actividad laboral y que conllevan un riesgo potencial de lesiones o daños materiales. Cuando este tipo de

incidente tiene un alto potencial de lesiones es necesario investigar las condiciones peligrosas o intervenir los comportamientos inseguros.

**Medicina preventiva:** Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del colaborador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas.

**Peligro:** Es una fuente o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos.

**Riesgo:** La probabilidad de que un evento ocurrirá. Abarca una variedad de medidas de probabilidad de un resultado generalmente no debido a fenómenos naturales particulares y por consiguiente, el producto de riesgos específicos y elementos de riesgo.

Seguridad y salud en el trabajo.



## **7. Primer Tiempo: Punto de partida**

De acuerdo con los parámetros de la corporación universitaria minuto de Dios, cumpliendo con el plan educativo, se da inicio a las prácticas profesionales en la empresa Seapto S.A donde se realiza la revisión documental al Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo donde se establece la necesidad frente al control de los riesgos biomecánicos y psicosociales, donde se presenta una opción básica, económica, fácil de implementar y socializar con los colaboradores, y lo es la creación de una cartilla enfocada a las pausas activas.

Es allí donde se empieza a hacer una retroalimentación de los conocimientos adquiridos durante todo el proceso formativo del programa de administración en salud ocupacional, para poder crear una cartilla que abarque las pausas activas de una forma amplia, clara y dinámica, ya que la empresa tiene implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y se deben seguir manteniendo los 62 estándares mínimos establecidos por la resolución 0312/2019. Se estableció el siguiente cronograma para la entrega del proyecto final de prácticas profesionales “Cartilla de pausas activas”

1. Como primera medida se realizó un estudio estadístico de puestos de trabajo y valoración osteomuscular de los exámenes médicos periódicos, de allí se determinaron las afectaciones más frecuentes en los colaboradores siendo éstas los dolores lumbares, partiendo de esto se logró determinar cuál es el enfoque de las pausas activas para intervenir directamente a la mayor afectación presentada en los colaboradores.

2. Con la revisión de los exámenes médicos ocupacionales se determinó que las pausas activas serían necesarias para mitigar las molestias

musculares presentadas en los colaboradores, seguidamente se estableció la población objeto, que sería las personas que desarrollaran actividades de tipo administrativas.

3. Los colaboradores que presentaron algún tipo de restricción en la realización de las pausas activas, como: enfermedades discales, enfermedades de base (hipertensión, hipoglicemia y vértigo), fracturas recientes y estado de gestación avanzada, desde el área médica se indica omitir ciertas actividades, con el fin de preservar su estado de salud, y a su vez, que participaran de algunas actividades siendo conscientes de que su condición no impide la actividad física, pero si se debe hacer de forma responsable y bajo las recomendaciones del médico ocupacional.

4. Antes de iniciar con la implementación de pausas activas se socializó con los colaboradores los beneficios de realizarlas de forma periódica, con el fin de generar conciencia en cada unos de ellos.

5. Se realizaron actividades de calentamiento, estiramiento, actividades lúdicas y dinámicas, con el fin de mitigar los riesgos a los que se ven expuestos los colaboradores.

**Figura. 1**

*Cronograma de actividades desarrolladas en la empresa Seapto S.A para la realización de la cartilla de pausas activas. (2021)*

<b>PLAN DE TRABAJO CARTILLA DE PAUSAS ACTIVAS SEAPTO GANA-GANA</b>				
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>Febrero</b>	<b>Marzo</b>	<b>Abril</b>	<b>Mayo</b>
1. Seleccionar al personal con el que se van a empezar a trabajar las pausas activas.				
2. Seleccionar las pausas activas acordes a los trabajadores.				
3. Empezar a socializar las pausas activas con los trabajadores del edificio administrativo.				
4. Elaborar el diseño de la cartilla (imágenes y actividades).				
5. Hacer socialización con el jefe y el gerente administrativo.				
6. Hacer correcciones pertinentes, a la cartilla.				
7. Imprimir la cartilla para entrega a la docente en la sustentación				

## 7.1 Aspectos Generales de la empresa

**7.1.1 Misión:** Somos SEAPTO S.A. marca GANAGANA, la red transaccional en la que conectamos sus anhelos con la realidad, generando emociones positivas, sirviendo con eficiencia y amabilidad donde usted nos necesita, facilitando su vida y premiando su confianza.

**7.1.2 Visión:** Seremos la empresa líder, la más querida y reconocida, fidelizando a todos nuestros grupos de interés por:

- **Colaboradores:** Ser una organización llena de oportunidades, en donde todos podemos tener un lugar.
- **Portafolio:** Estar a la vanguardia tecnológica para brindar el más completo portafolio de productos y servicios, con calidad, oportunidad e innovación al alcance de todos.
- **Cientes:** Ser preferidos y queridos por nuestros clientes por ser la mejor opción y experiencia de servicio.

- **Empresa:** Aumentar la generación de valor garantizando la sostenibilidad en el tiempo, siendo social y familiarmente responsables.
- **Comunidad:** Caracterizarnos por ser partícipes en el desarrollo del patrimonio de los tolimenses.
- **Aliados y proveedores:** Ser constructores de relaciones duraderas y confiables brindando la mejor alternativa para la consecución de excelentes resultados para las partes.

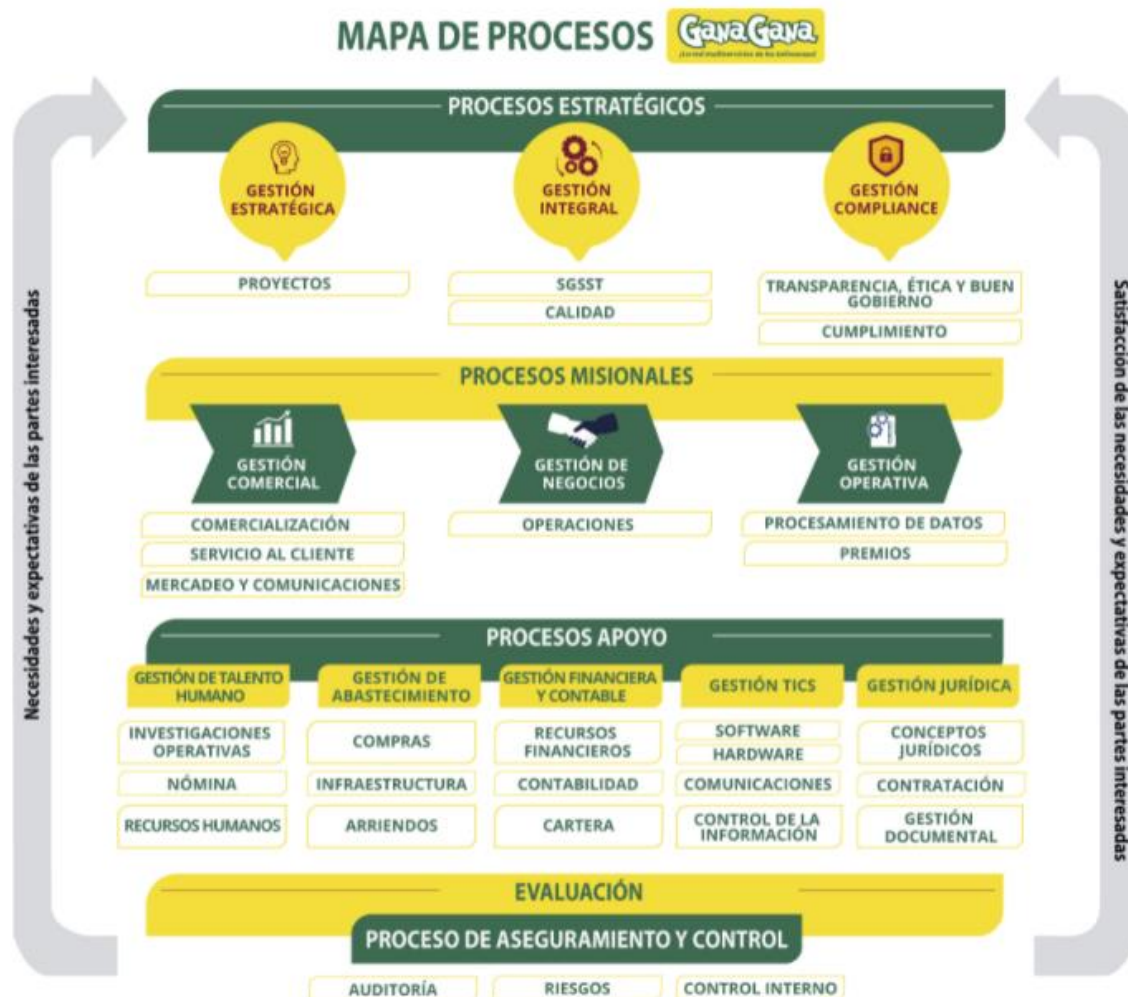
### 7.1.3 Valores corporativos:

- Honestidad
- Confianza
- Responsabilidad
- Transparencia
- Amabilidad
- Calidad
- Compromiso

### 7.1.4 Mapa de procesos

#### Figura. 2

*Mapa de procesos de la empresa Seapto S.A (2021) Tomado de la página web de la empresa Seapto S.A: <https://www.ganagana.com.co/index.php/empresa/mapa-de-procesos>*



Nota. En la empresa se desarrollaron las prácticas profesionales en el proceso estratégico de Gestión integral, en el sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **8. Segundo tiempo: Preguntas iniciales**

Durante la realización de las prácticas profesionales en la empresa Seapto S.A se da inició no solo con la experiencia y primera mirada con enfoque a realizar actividades propias del proceso de seguridad y salud en el trabajo, sino que también se establece el inicio de la vida laboral en una empresa legalmente constituida.

De forma personal se enriqueció ampliamente los conocimientos adquiridos durante el plan educativo, las habilidades se afianzaron y en muchos aspectos personales se evolucionó en conocimientos técnicos y teóricos, también se afrontaron nuevos retos, ya que al momento de iniciar esta etapa se revelaron inseguridades frente al nuevo ambiente y entorno laboral, el saber sortear los desafíos de responsabilizarse de las actividades desarrolladas en la disciplina, cabe resaltar que el aspecto que se mejoró ampliamente fue el manejo de personal, ya que es determinante en la ejecución de las actividades de promoción y prevención de la salud en los colaboradores de la empresa.

### **8.1.1 Preguntas iniciales:**

- ¿Para qué se quiere hacer la sistematización?

La sistematización de la experiencia de práctica en la empresa Seapto S.A mediante la gestión e implementación de pausas activas, se realiza con el fin de recuperar y dar conocer el proceso vivido para poder compartir el aprendizaje con futuros practicantes, contribuyendo a la reflexión teórica de los conocimientos adquiridos durante el plan educativo.

- ¿Qué experiencias se quieren sistematizar?

Principalmente la experiencia a sistematiza es la gestión e implementación de la cartilla de pausas activas realizada en la empresa Seapto S.A como entregable en el proceso de prácticas profesionales.

- ¿Qué aspectos centrales de las experiencias interesa sistematizar?

El eje de la sistematización es el proceso de prácticas profesionales a través de la gestión e implementación de la cartilla de pausas activas realizada en la empresa Seapto S.A.

- ¿Qué fuentes de información se van a utilizar?

Las principales fuentes de información son los registros de aptitud física que emite el médico ocupacional y que se llevan en la empresa, para tener un control frente a los posibles casos de restricciones vs la labor que desempeña el colaborador en la empresa.

- ¿Qué procedimientos se van a seguir?

Durante el proceso de sistematización se seguirá con un cronograma que se estableció durante el semestre de trabajo, enfocado a la identificación de la experiencia a sistematizar, la necesidad de recuperar el proceso vivido y la aplicación de la metodología de sistematización de

Oscar Jara:

- Se recopiló toda la información que surgió del proceso de práctica profesional y se inició con la construcción del trabajo.
- Se realizó las correcciones que consideró la asesora y se continuó con la elaboración del trabajo.
- Se realizó la entrega final del trabajo a la asesora de sistematización, con el fin de que lo evalúe y sea aprobado para la sustentación en el siguiente mes ante el jurado calificador.

- Por último, se realizará la sustentación final al jurado para aprobar como opción de grado la sistematización de la práctica profesional.

### **9. Tercer Tiempo: Recuperación del proceso vivido**

En el proceso de realización de la práctica profesional llevada a cabo en la empresa Seapto S.A, dentro del proceso SIG “Sistemas Integrados de Gestión” fue posible la aprehensión de nuevos conocimientos, gracias al manejo y al desarrollo de todo lo adquirido durante la formación profesional.

Allí se realizaron varias actividades propias de la profesión, pero todo se dio inicio a partir de la inducción la cual es de vital importancia para el desarrollo de la práctica dentro de la empresa, ya que se establecieron las actividades que se iban a realizar durante el periodo de práctica:

1. Inicialmente se estableció la actividad diaria de revisión y seguimiento a los casos confirmados o posibles casos de contagio SARSCoV-2, ya que desde la implementación del SIG-SST se emplea una matriz de seguimiento con el fin de llevar un control sobre el estado de salud de los colaboradores y estadísticas en la empresa.
2. Semanalmente se empleaba el registro de la matriz de ausentismo laboral, estableciendo los días de ausentismo, el diagnóstico y el tipo de ausentismo de los colaboradores, con el fin de llevar orden y control frente a éstas ausencias.
3. Se realiza control con la documentación propia del Sistema integrado de Gestión, que incluye el archivo del comité paritario de seguridad y



salud en el trabajo y del comité de convivencia laboral, seguimiento a los casos de enfermedades laborales, políticas de seguridad y salud en el trabajo, documentación requerida para el mantenimiento del plan estratégico de seguridad vial, control de entregas de elementos de bioseguridad, slider de la información socializada, entre otros.

4. Seguimiento diario a los check list preoperacionales de los colaboradores que hacían parte del plan estratégico de seguridad vial, con fin de hacer una revisión al estado del automotor antes de iniciar la marcha.

5. Se realizaron capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, con los siguientes temas: manejo de sustancias químicas, manejo de síntomas relacionados al SARSCoV-2 y prevención de enfermedades y accidentes laborales.

6. Se realizó apoyo documental al sistema de gestión de calidad, actualizando diferentes formatos.

7. Se realizaron inducciones al personal que ingresaba a la empresa, en aspectos relacionados a la seguridad y salud en el trabajo.

8. Se inicia con el trabajo investigativo para la realización de la cartilla de pausas activas, como entregable para la empresa en la asignatura de prácticas profesionales.

9. Se realizó apoyo y seguimiento a casos de enfermedades laborales en la empresa.

10. Se alimentó la matriz de condiciones de aptitud física de exámenes médicos ocupacionales y sus respectivas restricciones.

Dentro de las actividades de apoyo al Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, se reforzaron y ampliaron aspectos teóricos vistos durante el periodo académico.

### **10. Cuarto Tiempo: Reflexiones de fondo**

Dentro del proceso de practica desarrollado en la empresa Seapto S.A se establecieron varios aspectos relevantes e interrelacionados para llevar con éxito el proceso de práctica, desde la universidad ayudan impartiendo todos los conocimientos básicos, ya que es necesario para una buena comunicación en el ambiente y se usa un lenguaje más técnico y es necesario entenderlo para así poder brindar nuestros conocimientos y apoyar el proceso en el cual nos encontramos.

Como segundo actor determinante es la comunicación asertiva, es necesario saber sortear las adversidades que se presentan con el manejo de personal, ya que por la naturaleza de la profesión es continuo el manejo de personal.

Se puede decir que como tercer aspecto relevante es la seguridad con la que se muestra en cada situación de adversidad, porque comenzar la vida laboral es un cambio drástico a la vida académica, pero a su vez es una forma de autoevaluarse y medir todos los aspectos que se tienen como futuro profesional, en cada situación de adversidad se puede ver una opción de reflexión y mejora como persona y como profesional.

### **10.1 ¿Porque paso lo que paso?**

Una de las experiencias más significativas, la cual vale la pena resaltar, es que durante el desarrollo de las prácticas profesionales, se evidenció un gran avance en la realización de las actividades solicitadas por parte de la jefe encargada del proceso, es por esto que al salir una vacante en la empresa, se permitió realizar la postulación y la gran oportunidad de pertenecer a la empresa como colaborador, gracias a las buenas recomendaciones por parte de la jefe del proceso de sistemas integrados de gestión y el avance que se logró demostrar en el desarrollo de las prácticas profesionales, es así como en la actualidad se pertenece a la empresa Seapto S.A como colaborador activo, en el proceso de aseguramiento y control, lo que genera un gran valor agregado a la realización de la prácticas profesionales.

## 11. Quinto Tiempo: Los puntos de llegada

Durante el proceso de práctica profesional llevado en la empresa Seapto S.A de la ciudad de Ibagué es claro que deja como reflexión que tan preparados se encuentran los estudiantes para afrontar la vida laboral que no es nada fácil en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo, dado que es una profesión que está en constante cambio y se debe estar actualizándose y capacitándose constantemente para cumplir con los requisitos legales, es claro que es una profesión en la cual el bienestar de los colaboradores está en manos de los conocimientos propios y de la forma en que se puedan sortear las situaciones las cuales dependen del profesional en formación.

Es claro que se debe tener conciencia de que los conocimientos que se imparten semestre a semestre en el alma mater son base de la formación profesional, pero si es importante aclarar que cada persona es libre de moldear su propio camino con esfuerzo y esmero propio para lograr dar el paso de la vida académica a la vida laboral de forma exitosa.

Es ahí donde se ve la importancia de realizar prácticas profesionales para tener una mirada más real al mundo laboral y poder determinar cuáles son los aspectos por mejorar.

## 12. Conclusiones

- Mediante la creación de la cartilla de pausas activas se gestionó e implementó el programa de pausas activas y se logró sistematizar las experiencias obtenidas del proceso de práctica profesional en la empresa Seapto S.A.
- Se logró caracterizar y documentar una a una las etapas del proceso vivido en la experiencia de práctica profesional en la empresa Seapto S.A.
- Se determinó la importancia de la experiencia vivida en la empresa Seapto S.A en la identificación de peligros biomecánicos y la realización de la cartilla de pausas activas para su mitigación.
- Con la realización de este documento se pretende dar a conocer la importancia de la realización de las prácticas profesionales, en relación al desarrollo de la vida académica y profesional, para futuros practicantes.
- Mediante las capacitaciones que se llevaron a cabo en la empresa Seapto S.A, se logró concientizar a los colaboradores sobre los beneficios de realizar pausas activas de forma continua con el fin de mejorar su calidad de vida de acuerdo a su actividad laboral.

### 13. Referencias bibliográficas

- Gatiso DLI y ED: La Guía de Atención Integral de Salud Ocupacional basada en la evidencia para Dolor Lumbar Inespecífico y Enfermedad Discal (2007).
- NTC 5723 Evaluación de posturas de trabajo estáticas (2009).
- Kumar, C.A (2005) Dolor Músculo-Esquelético y su Asociación con Factores de Riesgo Ergonómicos, en Trabajadores Administrativos.
- Vélez Manchego, L. (2019). Análisis de riesgo biomecánico en escenografía neurológica en el área administrativa. (Trabajo de grado). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bello - Colombia.
- Herrán Peñafiel J.W, Duque López V. P. (2015) Las pausas activas como estrategia para el control de la fatiga. Informe final del trabajo del Titulación de Psicólogo Industrial. Carrera de Psicología Industrial.
- Andrade Albán J. R, Tunja Castro, D. T. (2021) Pausas activas para la disminución del estrés laboral.
- Arbeláez Álvarez G.M, Velásquez Carrillo S.A, Tamayo Rendón C.M. (2011) Principales patologías osteomusculares relacionadas con el riesgo ergonómico derivado de las actividades laborales administrativas.
- Llivisaca Desiderio, J. (2020). Análisis de implementación de pausas activas en empresas para disminuir el estrés laboral en personal administrativo. Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Licenciado en Terapia Ocupacional. Carrera de Terapia Ocupacional. Quito

- Atuncar Almeyda, J. L; Quispe Morocco, F. M; Sinche Vicente, K I. A. (2018) Efectividad del programa de pausas activas en la disminución de sintomatologías músculo esqueléticos en trabajadores de una empresa.
- Linares, C; Linares, C. (2020). Importancia de las pausas activas para mejorar el desempeño laboral y prevenir graves enfermedades.

#### 14. Anexos- Registros fotográficos

**Figura. 3**

*Implementación de pausas activas en la empresa Seapto S.A (2021)*



**Figura. 4**

*Implementación de pausas activas en la empresa Seapto S.A (2021)*





**Figura. 5**

*Implementación de pausas activas en la empresa Seapto S.A (2021)*

**Figura. 6**

*Implementación de pausas activas en la empresa Seapto S.A (2021)*

**Figura. 7**

*Implementación de pausas activas en la empresa Seapto S.A (2021)*



**Figura. 8**

*Implementación de pausas activas en la empresa Seapto S.A (2021)*

**Figura. 9**

*Implementación de pausas activas en la empresa Seapto S.A (2021)*



**Figura. 10**

*Implementación de pausas activas en la empresa Seapto S.A (2021)*



**Figura. 11**

*Implementación de pausas activas en la empresa Seapto S.A (2021)*



**Figura. 12**

*Implementación de pausas activas en la empresa Seapto S.A (2021)*



**Figura. 13**

*Implementación de pausas activas en la empresa Seapto S.A (2021)*

