



IMPORTANCIA DE LAS PAUSAS ACTIVAS: UNA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Jairo Enrique Niño Peña ID 723283

Maricela Solano Aguado ID 289432

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el
Trabajo

Noviembre 28 de 2020.

IMPORTANCIA DE LAS PAUSAS ACTIVAS: UNA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Jairo Enrique Niño Peña

Maricela Solano Aguado

Monografía presentada como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en
Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor

Danery Elber Tirado Acuña

Abogado especialista en SG-SST y Derecho Laboral

Mg, Educación

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Noviembre 28 de 2020

Contenido

Resumen.....	7
Abstract.....	8
Introducción	9
Capítulo 1. Planteamiento del problema.....	11
1.1 Justificación.....	11
1.2 Objetivos	13
1.2.1 Objetivo general.....	13
1.2.2 Objetivos específicos.	13
Capítulo 2. Marco Referencial	14
2.1. Pausas activas laborales	14
2.2. Organización o empresa.....	17
2.3. Talento humano	19
2.4. Promoción de las estrategias de la seguridad y salud en el trabajo	21
2.5 Marco legal	25
Capítulo 3. Metodología	28
3.1 Enfoque metodológico	28
3.2 Diseño metodológico	29
3.3 Muestra de la investigación	30
3.4 Categorización	31
3.5 Instrumentos de recolección de datos	32
3.5.1 La ficha bibliográfica para revisión documental.	32

3.5.2 Entrevista semiestructurada.	33
3.5.3 Rejilla de análisis cualitativo.	34
3.6 Procedimientos.....	34
3.7 Cronograma de actividades.....	37
3.8 Presupuesto año 2020	39
3.9 Consideraciones éticas	40
Capítulo 4. Análisis de resultados.....	41
4.1 Pausas activas laborales y normatividad.....	41
4.2 Procedimientos para la realización de pausas activas laborales.	46
4.3 Estrategias específicas: pausas activas laborales	48
4.4 Verificación y valoración de las estrategias específicas: pausas activas laborales.	53
4.5 Alcance de los objetivos específicos.....	55
Capítulo 5. Conclusiones	56
Recomendaciones	58
Referencias bibliográficas.....	59
Anexos	61

Índice de tablas

Tabla 1	25
Tabla 2	30
Tabla 3	31
Tabla 4	37
Tabla 5	41
Tabla 6	46
Tabla 7	49
Tabla 8.	50
Tabla 9	53

Índice de gráficos

Gráfico 1.	22
Gráfico 2.	24
Gráfico 3.	45

Índice de Anexos

Anexo 1. Ficha bibliográfica	61
Anexo 2. Entrevista semiestructurada	62
Anexo 3. Cronograma de actividades año 2020	65
Anexo 4. Presupuesto año 2020.	67

Resumen

La presente monografía pretende demostrar la importancia de las pausas activas laborales con el fin de garantizar la responsabilidad en el cuidado del talento humano como parte del desarrollo en la seguridad y salud en el trabajo. Por tanto, la necesidad de la aplicación de las pausas laborales activas en torno al personal administrativo y operativo de una empresa permite igualmente, realizar una búsqueda bibliográfica de los antecedentes de la investigación, analizar el estado físico y el cuidado de los trabajadores, así como el análisis y la aplicación de un marco legal que posibilite la comprensión de establecer unas pausas activas que genere el buen desempeño en el trabajo y así mejorar dolores por cansancio muscular y funciones repetitivas, además de concientizar tanto a las empresas como a los colaboradores de la importancia de tener una vida saludable tanto física, como emocional.

Es por ello, que es importante analizar, desarrollar, implementar y verificar los procedimientos en el desarrollo de las pausas activas dentro de una organización como parte de la responsabilidad de la salud del talento humano y así preservar el estado físico de los trabajadores, los cuales tendrán una calidad de vida y un ambiente laboral acorde con su desempeño.

Es necesario hacer especial énfasis primero en crear conciencia de vida sana y para una vida sana es necesario minimizar los riesgos laborales a los que están expuestos utilizando mecanismo como las pausas activas y alimentación saludable, en segundo lugar, llevar estos comportamientos al entorno familiar y social promoviendo actitudes de autocuidado utilizando lo más natural para el cuerpo, el movimiento

Palabras clave. Pausas activas laborales, cuidado del talento humano, procedimientos adecuados, responsabilidad y salud en el trabajo.

Abstract

This monograph aims to demonstrate the importance of active work breaks in order to guarantee responsibility in the care of human talent as part of the development of health and safety at work. Therefore, the need to apply active work breaks around the administrative and operational staff of a company also allows a bibliographic search of the background of the investigation, to analyze the physical condition and care of the workers, as well as the analysis and application of a legal framework that makes it possible to understand the establishment of active breaks that generate good performance at work and thus improve pain due to muscle fatigue and repetitive functions, in addition to raising awareness in both companies and employees of the importance of having a healthy life both physically and emotionally.

That is why it is important to analyze, develop, implement and verify the procedures in the development of active breaks within an organization as part of the responsibility for the health of human talent and thus preserve the physical state of workers, which They will have a quality of life and a work environment consistent with their performance.

It is necessary to place special emphasis first on creating awareness of healthy life and for a healthy life it is necessary to minimize the occupational risks to which they are exposed to the mechanism such as active breaks and healthy eating, secondly, take these behaviors to the family and social environment promoting self-care attitudes using what is most natural for the body, movement.

Keywords. Active work breaks, care for human talent, proper procedures, responsibility and health at work.

Introducción

La presente monografía tiene como enfoque principal una revisión bibliográfica de las pausas activas laborales con el fin de garantizar la responsabilidad en el cuidado del talento humano como parte del desarrollo en la seguridad y salud en el trabajo y, asimismo, detectar las acciones físicas que se realizan a diario en el campo y del reconocimiento de riesgo laboral. Siendo su finalidad la importancia de pausas laborales activas.

La estructura del trabajo se deriva de partes importantes como la descripción de una organización cualquiera, en donde se desarrolla una herramienta como lo es una entrevista semiestructurada, con respecto a las actividades que se realizan a diario, es importante tener en cuenta que los cuidados de estas actividades laborales no se les da la importancia que se merecen especialmente por los colaboradores; al realizar el acercamiento se busca realizar promoción utilizando los mecanismos que nos provee el medio, en este caso buscar alternativas que mejoren la calidad de vida de cada integrante de una organización.

Todo esto abarca en un sitio de trabajo, para generar calidad de vida a todos los trabajadores que desempeñan sus labores diarias y así evitar cualquier incidente, accidente o enfermedad laboral que pueda ocurrir en una organización y poder obtener un estilo de vida saludable con la prevención y la promoción en la salud.

El objetivo primordial de la monografía es demostrar la importancia de las pausas activas laborales dentro de una organización con el fin de garantizar la responsabilidad en el cuidado del

talento humano como parte del desarrollo en la seguridad y salud en el trabajo, partiendo de los resultados obtenidos por la herramienta aplicada (entrevista semiestructurada), donde se conocerá que tipo de riesgo están sufriendo los colaboradores para una revisión bibliográfica acorde.

En la actualidad muchas organizaciones alrededor del mundo están comprendiendo que el recurso más importante dentro de cada empresa es el recurso humano, siendo este irremplazable, convirtiéndose en el activo fijo principal de las empresas, sin el cual sería imposible cumplir los objetivos trazados. El desempeño que cada colaborador demuestre en las actividades que realiza, determina la eficiencia y crecimiento de la empresa, cumpliendo con los objetivos y metas. Por ello la importancia de crear unidades administrativas y operativas destinadas a la comprensión y manejo idóneo del personal.

Capítulo 1. Planteamiento del problema

La importancia que tienen las pausas activas como actividad física, para obtener un hábito de vida laboral saludable generando desarrollo de programas que eduquen al trabajador sobre la importancia y beneficios del acondicionamiento físico, psicológico y mental, con el objetivo de disminuir el sedentarismo y el riesgo de aparición de patologías relacionado con el sobre uso del sistema osteomuscular, es por eso que se realiza una entrevista semiestructurada para obtener una revisión bibliográfica de los riesgos que están expuestos los colaboradores, como apoyo a la organización.

Su aplicación debe estar contemplado en el programa de estilo de vida saludable como un subprograma implementado con el apoyo y compromisos de los directivos, con el departamento de salud y seguridad en el trabajo, el departamento de talento Humano y la ARL a la que pertenece la organización. Adicional se debe contar con la participación de los trabajadores en la planeación, desarrollo y manejo del programa, así como en el control de los riesgos asociados.

Es por eso que las organizaciones le están apuntando a las pausas activas (ejercicios y masajes regeneradores que se practican en medio de la actividad laboral), esta práctica resulta ser más cómoda tanto para la organización como para los trabajadores, pues se puede realizar en muy poco tiempo máximo quince (15) minutos y en el lugar de trabajo.

1.1 Justificación

La importancia de las pausas laborales activas se enfocan en mejorar las tensiones de los trabajadores que se encuentran en los diferentes sectores como son administrativos y operativos

en una organización laboral , para así poder disminuir el estrés, los problemas en las articulaciones, y así mismo, corregir las malas posturas y los movimientos repetitivos en el trabajo diario, gracias al interés de una buena aplicación de pausas activas que demuestra la eficacia de los trabajadores de una organización y así mismo brindaran un excelente rendimiento laboral.

De igual manera, es indispensable identificar y analizar la importancia de organizar descansos breves que se realizan durante la jornada laboral diaria los cuales se debe efectuar dos veces al día con una duración aproximada de 15 minutos y mínimo 10 minutos, que sirven para recuperar energía, mejorar el desempeño y la eficiencia en el trabajo, a través de las diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga laboral, trastornos osteomusculares y prevenir el estrés.

Es así como la siguiente monografía permitirá demostrar la importancia de las pausas activas laborales dentro de una organización con el fin de garantizar la responsabilidad en el cuidado del talento humano como parte del desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo y, así mismo, realizar una revisión bibliográfica que permita como base acatar cada una de las instrucciones pertinentes para efectuar las acciones debidas en las jornadas laborales.

Todos los trabajadores administrativos y operativos de una empresa que hacen su labor continuamente deben acatar el uso de la revisión bibliográfica, de manera consciente y realizar las pausas laborales activas que les ayudará a tener una mejorar calidad de vida y a preservar su salud.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general.

Demostrar la importancia y la efectividad de las pausas activas laborales en el rendimiento de los trabajadores dentro de una organización, partiendo de una base bibliográfica y otras herramientas útiles.

1.2.2 Objetivos específicos.

Identificar el uso de las pausas activas para la prevención de los trastornos musculoesqueléticos, físicos y psíquicos en una organización como parte del desempeño laboral.

Caracterizar los impactos que ha tenido la implementación de las pausas activas para la prevención de los trastornos musculoesqueléticos en el riesgo biomecánico y ergonómico.

Capítulo 2. Marco Referencial

En el presente capítulo se realiza una revisión conceptual coherente con el objeto de esta monografía, cuya intención es suministrar un contexto y fundamentación de la exploración que concierne a una investigación por medio de una entrevista semiestructurada y revisión bibliográfica de manejo de pausas activas laborales que la organización desarrolle.

2.1. Pausas activas laborales

Una pausa activa o gimnasia laboral cumple la función de aliviar la tensión de diversos músculos del cuerpo, mejorar la movilidad articular corregir las malas posturas, disminuir cargas osteomusculares por mantenimiento de posiciones prolongadas, eliminar la falta de concentración y el mal humor, suspender momentáneamente las actividades que involucren movimientos repetitivos.

La inactividad física incrementa significativamente las causas de sufrir enfermedades no transmisibles, y es generada en gran parte por el sedentarismo laboral, comprendido como la falta de actividad física regular, ocasionada por el desempeño de las tareas relativas al trabajo. Por lo anterior, las pausas activas se han convertido en una de las principales herramientas de la seguridad y salud en el trabajo.

Desde su inicio la categoría de las pausas laborales activas en el lugar del trabajo ha sido definida por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT – OMS, 1950, p. 1-8), como la medicina del trabajo que se encarga de las actividades médicas que mantenían la promoción en el mayor grado de bienestar físico, mental y social del recursos humanos en todas las profesiones que colaboran en una organización, el amparo de los

empleados frente a todo tipo de riesgo gestionando adaptar las actividades de cada sujeto y su ambiente a las capacidades fisiológicas y psicológicas de los trabajadores. Por lo tanto, la organización toma la relación en el papel del ambiente de la salud del trabajador. De esta manera se puede decir que las pausas activas desde sus inicios han sido de gran relevancia para las actividades de los planes de acciones que deben construir las empresas como parte de su funcionamiento y normativas que deben cumplir en los países en el que se encuentra la organización radicada.

Por otro lado, en estos tiempos contemporáneos Gavio (2014), quien define que las pausas activas laborales residen en el manejo de una variedad de técnicas en etapas cortas (máximo 10 minutos), durante los horarios de trabajo con el fin de activar “la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desordenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental, y potenciar el funcionamiento cerebral, incrementando la productividad y el rendimiento laboral”. (p. 6), de esta manera se puede sintetizar que son momentos en donde los colaboradores deben tomarse un tiempo determinado que asigna el Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST), el cual compone un medio importante para promocionar la Seguridad y salud en el trabajo en todos los escenarios de una empresa, quienes construyen sobre pactos con las directivas y garantes del Sistema de Gestión en una empresa.

En otro escenario, el Ministerio de Salud y Protección Social (2015) define las pausas activas laborales de Colombia como,

Sesiones de actividad física desarrolladas en el entorno laboral, con una duración continua mínima de 10 minutos que incluye adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad buscando reducir el riesgo

cardiovascular y las lesiones musculares por su sobreuso asociados al desempeño laboral. Las Pausas Activas serán una forma de promover la actividad física, como hábito de vida saludable, por lo cual se deben desarrollar programas educativos sobre la importancia y los beneficios de la actividad física regular. (p 26).

Desde la visión del estado colombiano se puede indicar que hay una responsabilidad de vigilancia sobre estos espacios que protegen la salud de los colaboradores frente a los accidentes que se pueden presentar en algunas de las actividades que ejercen dentro de la organización.

De la misma manera, las pausas activas radican en la aplicación de variadas técnicas en períodos cortos de tiempo que pueden oscilar entre 10 a 15 minutos, durante la jornada laboral. Asimismo, permiten que se pueda recuperar la energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, además de prevenir enfermedades causadas por posturas prolongadas y movimientos repetitivos. Por tanto, se pueden realizar en los momentos más adecuados durante la jornada laboral.

En síntesis las pausas activas laborales son las que generan un ambiente armónico y de cuidado por parte de la organización en su talento humano como estrategias que logren que el colaborador se siente protegido en su puesto de trabajo como parte de la protección de las normativas que promociona el Estado colombiano dentro de las organizaciones públicas y privadas a través del acompañamiento de las Administradora de Riesgos Laborales (ARL), que generan espacios de capacitación y acompañamiento constante de la salud del trabajador colombiano.

2.2. Organización o empresa

La categoría organización o también llamada empresa, ha sido abordada desde diferentes puntos de vistas de autores como Thompson (2006), quien define la organización como conjunto de factores, organizados, compuestos por un conjunto de personas, que interactúan entre ellos mismos bajo esquemas pensado y diseñado para que el talento humano, físico, financieros, de información entre otros, estos organizan desde una coordinación y regulada por las normativas internas y externas que logran determinados fines, los cuales pueden ser de lucro o no.

De esta manera, se puede indicar que el término de organización o empresa no solamente se emplea para referirse a instituciones legales establecidas por las entidades que legitiman, sino también, a entidades que operan informalmente sin ninguna regulación estatal.

Por otro lado, Hall (1981), ha definido a la organización como “como un proceso de organizar un negocio es dotado con todo lo necesario para su funcionamiento en el mercado: materias primas, herramienta, capital y recurso humano” (p.19).

El experto de este apartado reconoce que la organización se puede fragmentar en dos áreas: organización material y capital humano, como parte de los elementos que fortalecen a una organización a nivel interna y externa.

Del mismo modo, León (1985), señala que “una organización es en el sentido más amplio, es un acuerdo entre personas, para cooperar en el desarrollo de algunas actividades” (p.68). a la postura del autor este es un acuerdo que puede tener características informales ya que forma una sociedad con base en la legislación establecida formalmente a través de estatutos, funciones y el número de sus socios.

Koonts y Weihrich, (1999) quien define la organización como la caracterización, sistematización de actividades pertinentes, conjunto de acciones necesarias para lograr objetivos,

retribución de un grupo de actividades a un administrador con autoridad, delegación estructura y coordinación. La definición del concepto organización es un vocablo con múltiples usos en la cotidianidad del mundo moderno, para un sujeto, incluye todas las actividades de todos los trabajadores. La identificación con el sistema total de relaciones sociales y culturales. Pero en la actualidad, muchos expertos en la administración señalan que el termino organización involucra una estructura de funciones o puestos formalizados.

Para finalizar, Chiavenato, (2009) quien considera que la “organizaciones pueden ser comerciales, industriales, de servicios, financieras, universidades, hospitales ya sean públicas o privadas, se encuentran en constante cambio a fin de enfrentar el mundo competitivo y globalizado del siglo XXI” (párr. 10), en donde el empresario o las personas naturales quienes fraguan el futuro de las organizaciones siendo la estructura una base fundamental para lograr el éxito.

Se puede afirmar que, teniendo en cuenta lo expuesto, la organización es un conjunto de tarea propia del administrador, la cual se ve influenciada por las diferentes variables de una dinámica social y cultural propia de contextos particulares, caracterizada por su discurso teórico y práctico según las normativas estatales. Se destaca la compleja relación entre la organización formal e informal que enseña, el talento humano que aprende y el conocimiento contextualizado, en la que intervienen y desarrollan los diferentes procesos que se presentan en la empresa. Se podría conceptuar que las innovaciones futuras en la organización pueden gestarse mediante el análisis, el cuestionamiento y el conocimiento de las diferentes variables que impactan el ejercicio del administrador, razón por la cual se hace imprescindible considerar al talento humano como un actor relevante en el funcionamiento de todas las áreas que la componen interna y externa.

2.3. Talento humano

En la categoría el talento humano Martínez, (2004), abordar el tópico de la gestión del talento humano en la empresa y su estructura en la sociedad, es consentir al trabajador el progreso pleno de sus habilidades, profesión y sus posibilidades tanto intelectuales como físicas. Es por ello por lo que el hombre que acceden las organizaciones se les debe crear un contexto favorable para que consigan trascendencia, potencialidad y que su proceso de progreso sea constante, en incesante innovación, predominio y que tenga sostenible en el tiempo.

Es necesario que se comprenda las enormes posibilidades que tienen los individuos para formar evoluciones en la sociedad y en las organizaciones. Desarrollar el talento humano es viabilizar a los colaboradores elecciones de vida y de trabajo con calidad laboral, pertenencia y plenas garantías en el bienestar social de su actividad laboral, así como una apuesta clara en la consecución de sus retos y objetivos personales.

Es consentir que el trabajador pueda mostrarse de acuerdo con su disciplina y así generar espacios, oportunidades que le permitan ser él mismo; es fundar espacios para la reflexión en las actividades laborales y asocio con otros, para dignificar y generar tendencias en la asimilación de la experiencia donde se disfrute de los logros y retos personales, valorando los fracasos o dificultades.

La gestión del talento humano se aborda desde una representación diferente los individuos que son parte de las organizaciones, comprendiendo que los colaboradores son trabajadores únicos, que están en constante interacción, que instituyen habitualmente unas sólidas, aunque invisibles relaciones sociales. Se demandan juicios cualitativos para reconocer tanto a las necesidades de la organización, como a las de los trabajadores que las conforman.

Por su parte, Rodríguez (2007), señala que “los recursos humanos los forman las personas que trabajan para una institución, quienes poseen habilidades y conocimientos acerca del sistema de trabajo, por lo que son de gran valor para los administradores” (p.16). Es así como los colaboradores son parte fundamental de la productividad de una organización frente a la competitividad del mercado al que pertenecen los productos o servicios de la empresa en la que son parte ellos como factor principal del sostenimiento de la empresa en el tiempo.

De la misma manera, Quintanilla (2002), quien realiza una comparación entre la gestión del conocimiento y capital humano como parte fundamental de una organización y su funcionamiento productivo dándole el factor de la distribución y optimación de la conducta de los colaboradores, desde las perspectivas de la empresa, pero además tomado presente todos los deseos de cada uno de los empleados tienen, delimitan y caracterizan en su espacio de interacción.

Aguilar (2007), quienes en sus grandes investigaciones evidencia como resultado que la gestión del talento humano es como:

un objetivo más sino un requerimiento indispensable para continuar en el mercado global, donde la competencia es cada día más fuerte. Se trate de instituciones públicas o empresas privadas, el objetivo por cumplir es el mismo, ser mejores, brindando Un mundo laboral tan competitivo como el de hoy, el ser eficiente en los negocios no es servicios o productos de alta calidad al más bajo costo; lo anterior, es una tarea imposible de cumplir si las organizaciones se aferran a paradigmas tradicionales de reclutamiento y selección. Es por ello, que se hace indispensable la implementación de herramientas funcionales que aporten soluciones a dichas organizaciones. (p. 102 -108).

Desde el punto de vista de los autores buscan cumplir en los escenarios públicos y privados con las normativas que requieren que sus colaboradores se desenvuelvan profesionalmente para darle un valor productivo a la organización, este con el fin de contribuir a la calidad de los trabajadores con que cuenta la organización es continuamente el componente que establece su bienestar, que convierte la transformación en beneficio agradable y que consiente que alcance sus objetivos. En este sentido la elección de los trabajadores logre gran excelencia como manera básica y adicional de la Administración de Recursos Humanos en toda organización.

2.4. Promoción de las estrategias de la seguridad y salud en el trabajo

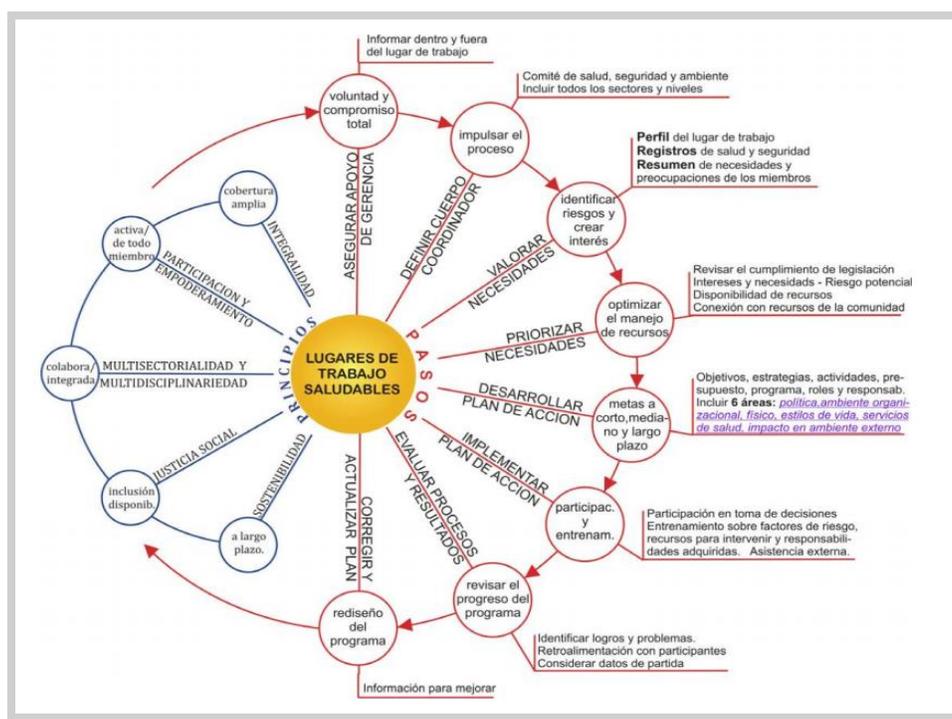
Para iniciar hablando de la última categoría de este marco teórico, es necesario citar nuevamente a la Organización Mundial de la Salud (2010), quien describe que hace poco se está hablando de la promoción de la salud en los contextos laborales pues durante una época extensa de tiempo la actividad de promoción de la salud ocupacional se encontraba polarizadas frente a lo que solicitaba la industria. En las últimas décadas esta relación se ha estado fortaleciendo con un mismo objetivo a través del planteamiento de los modelos desarrollados por la Organización Mundial de la Salud en la promoción de la seguridad y salud ocupacional.

A lo anterior, la OMS y la OPS en concordancia con Castro (2010, p 46) Adaptado de Regional Guidelines for the Development of Healthy Workplaces (1999) y Estrategia de Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo de América Latina y el Caribe (2000).

De hablar un mismo discurso en la globalización han propuesto unas estrategias desde la Promoción Salud en el Lugar de Trabajo (PSLT) que se expresa en el siguiente grafico tomado de los informes que han presentado estas organizaciones internacionales de las américa

Gráfico 1.

Principios y los pasos para los lugares de trabajo saludable.



Nota. Castro E. (2010, p 46) Adaptado de Regional Guidelines for the Development of Healthy Workplaces (1999) y Estrategia de Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo de América Latina y el Caribe (2000) tomado de <https://cutt.ly/RgZKMr>

Bajo los criterios de la figura anterior se puede identificar los elementos principales que se debe tener para la implementación de la Atención Primaria en Salud Ocupacional, como parte de las estrategias de promoción:

- ✓ Énfasis en la promoción de la salud y prevención de la enfermedad.
- ✓ Acciones Intersectoriales para impactar los determinantes en salud.
- ✓ Cultura del autocuidado.
- ✓ Orientación individual, familiar y comunitaria.

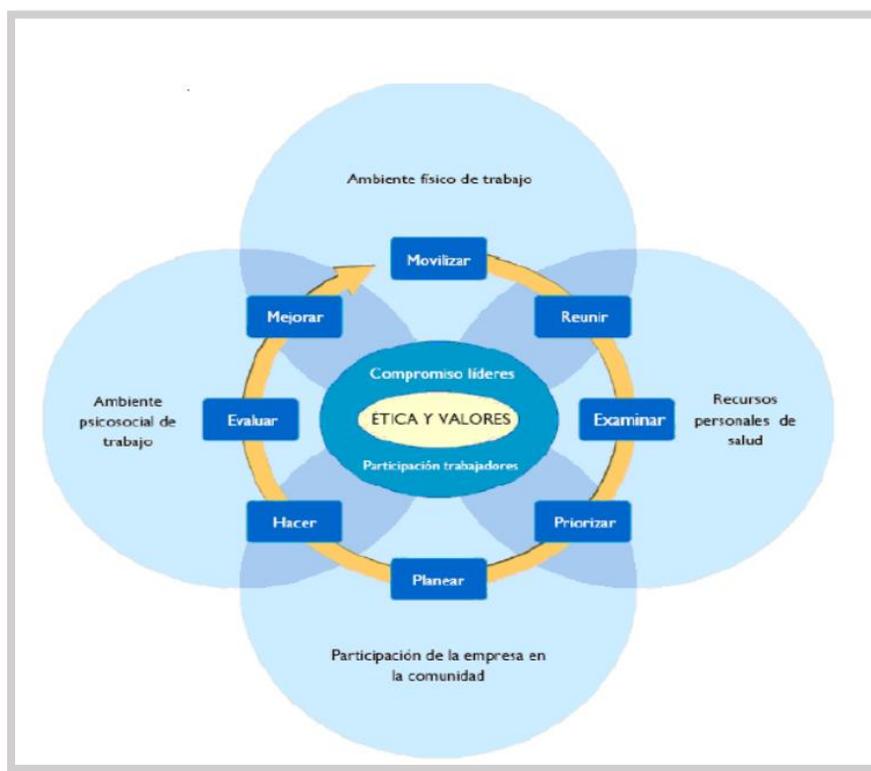
- ✓ Atención integral, integrada y continua.
- ✓ Interculturalidad, que incluye entre otros los elementos de prácticas tradicionales, alternativas y complementarias para la atención en salud.
- ✓ Talento humano organizado en equipos multidisciplinarios, motivado, suficiente y cualificado.
- ✓ Fortalecimiento de la baja complejidad para mejorar la resistividad.
- ✓ Participación de la comunidad.
- ✓

Los cuales están respaldado por el Congreso de la Republica de Colombia (2011), quien describe en los principios fundamentales “la universalidad, interculturalidad, igualdad y enfoque diferencial, atención integral e integrada, acción intersectorial por la salud, participación social comunitaria y ciudadanía decisoria y paritaria, calidad, sostenibilidad, eficiencia, transparencia, progresividad e irreversibilidad” (p.8).

Con toda regulación y acompañamiento de las normativas de cada nación, en este caso Colombia se puede decir que los administradores de las empresas que le apuestan a las estrategias de en los entornos de trabajo saludable, posee formidables posibilidades de que su empresa según su tamaño como pequeña, mediana o grande sea exitosa, pues identifica en los trabajadores el potencial para el alcance de las metas, lo que quiere decir que con el aseguramiento de condiciones de trabajo y salud optimas generará crecimiento de la organización tanto interna como externamente, y será reconocida como una organización inteligente. En la siguiente grafica se identifica la secuencia de lo mencionado.

Gráfico 2.

Modelo de la OMS para entornos laborales saludables:



Nota. el modelo que presenta la OMS para Entornos Laborales Saludables como parte de las políticas globales para los espacios de calidad en las empresas para los colaboradores: Avenidas de Influencia, Procesos y Principios fundamentales. (OMS 2010 p 4). Tomado de <https://cutt.ly/RgZKMr>

El gráfico muestra los procesos de entornos de trabajo saludables como un ejemplo para la reproducción de impulso de la salud en las organizaciones por eso la calidad de hacer su

abordaje teórico para la observación del Plan Nacional de Salud Ocupacional que deben general las organizaciones cada año en sus planes de acciones.

2.5 Marco legal

En la actualidad, Colombia como un país de estado de derecho ha trabajado en las últimas décadas sobre la protección del ambiente laboral en la seguridad y salubridad administrativa, en una noción de la calidad del talento humano en las organizaciones públicas y privadas. A continuación, se realiza a través de la tabla un análisis de los decretos, normas y leyes que amparan la seguridad del trabajador.

Tabla 1

Socialización de las normativas vigente que regulan la seguridad en la salud ocupacional del país.

NORMATIVA	OBJETIVO	APORTE A LA INVESTIGACIÓN
DECRETO 1072 DE 2015	Es fundamental comprender que el Ministerio del Trabajo es quien formula y adopta las políticas, los planes, los programas y los proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, el cuidado y las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control.	Es indispensable acoger todas las políticas emanadas por el Ministerio de Trabajo en torno a la salud y bienestar del empleado, así como establecer los procedimientos pertinentes para las pausas activas laborales, las cuales, garantizan la protección y el cuidado de las personas que hacen parte de una organización.
LEY 1562 DE 2012	Se define mediante esta ley lo	Gracias a la construcción y adaptación de la ley 1562, se toman las medidas

	<p>laborales, salud ocupacional, programa de salud ocupacional, así como las demás políticas que se establecen por el Ministerio de salud.</p>	<p>pertinentes frente a la construcción y aplicación del sistema de riesgos laborales, la salud ocupacional y el programa de seguridad y salud en el trabajo, las cuales, estarán regidas bajo la vigilancia del Ministerio de salud para así garantizar la protección y el cuidado de los empleados de una empresa. (podría ser que el accidente de trabajo y la enfermedad laboral se puedan minimizar si se aplican de forma consecuente las pausas activas)</p>
<p>DECRETO 472 DE 2015</p>	<p>A través de la implementación de este decreto se propende reglamentar los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales. Asimismo, se presentan las normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.</p>	<p>Se presentan todos los criterios que se deben implementar en una empresa. Para así brindar un cumplimiento en torno a la estructuración y la aplicación de los procedimientos pertinentes al momento de establecer las pausas activas laborales, a fin de evitar sanciones y multas inoficiosas.</p>
<p>RESOLUCIÓN 0312 DE 2019</p>	<p>La resolución pretende 312 de 2019 presenta los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este Acto Administrativo.</p>	<p>Para una empresa, es indispensable cumplir con los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el Trabajo SG-SST para así garantizar un equipo de trabajo que establezca el cumplimiento de acuerdo con la salud y bienestar de los empleados, tomando en cuenta las empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores clasificadas con riesgo I, II o III</p>
<p>LEY 1355 DE 2009 ARTÍCULO 5</p>	<p>Esta ley busca establecer las actividades físicas en torno a la organización mediante el cual se define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a esta como una prioridad de salud</p>	<p>Realizar las pausas activas laborales dentro de una empresa requiere una gran importancia a la hora de evitar y prevenir la obesidad y las enfermedades crónicas que pueden aparecer por falta de las actividades físicas dentro de la organización, por tanto, se establece una guía que permite realizar las pausas</p>

RESOLUCIÓN 2400 DE 1979	<p>pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención. La resolución 2400 establece algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Así como los criterios para el cumplimiento de cada una de estas disposiciones las cuales deben acogerse en las empresas.</p>	<p>activas pertinentes para lograr un bienestar y salud en los empleados. Las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad para una empresa. Se toman en cuenta según la preservación y el medio ambiente ocupacional de acuerdo con las condiciones estipuladas por la norma según las exigencias de medicina industrial, el cuidado de personal y la aplicación de las pausas activas laborales para prevenir enfermedades o riesgos en la salud por la inactividad física o las acciones repetitivas.</p>
LEY 100 DE 1993	<p>Esta ley establece que la seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad.</p>	<p>La empresa, propende por el desarrollo y la seguridad de sus empleados, generando salud, bienestar y calidad de vida en todos los empleados cumpliendo uno a uno las disposiciones generadas por la Ley 100 de 1993.</p>

Nota. Análisis de las últimas normatividades jurídicas en torno a las pausas activas. Se toma tal cual algunas de las disposiciones establecidas en las normas.

Capítulo 3. Metodología

El presente capítulo permite reconocer e identificar el enfoque, el diseño, el método de la investigación, el cual, estará dirigido hacia el enfoque cualitativo (hermenéutico), siendo este el que posibilita a la descripción, la categorización, la aplicación de instrumentos para la recolección de datos, así como el análisis pertinente, bajo las categorías establecidas.

3.1 Enfoque metodológico

En ese contexto, se toma como referencia a Hernández, Fernández y Baptista (2010) quien refiere al enfoque cualitativo -hermenéutico- como el análisis descriptivo de la realidad subjetiva, dispuesta y conformada por varios contextos, los cuales estarán sujetos a las diversas interpretaciones que pueden surgir a partir de ello. Por tanto, para la presente monografía, es indispensable privilegiar este enfoque ya que permite el análisis profundo y reflexivo en torno a demostrar la importancia de las pausas activas laborales dentro de una organización con el fin de garantizar la responsabilidad en el cuidado del talento humano como parte del desarrollo de la salud ocupacional.

De igual manera, se requiere de analizar la literatura y el marco legal sobre las pausas activas laborales dentro de la organización, así como desarrollar los procedimientos establecidos para la realización de las pausas activas, implementar las estrategias pertinentes y, por último, verificar la aplicación de las pausas activas laborales por medio de la valoración física y mental de los trabajadores a través de encuestas con el personal operativo y administrativo.

3.2 Diseño metodológico

Para el presente estudio, se toma como herramienta de la investigación en forma general por ejemplo, la entrevista semiestructurada, la cual, busca resolver las problemáticas reales de una organización, de manera inmediata y con los procedimientos que permitan mejorar y fortalecer las condiciones, que, para este caso, se enfoca en la salud y bienestar en torno a la revisión bibliográfica tanto del uso como del impacto de las pausas activas laborales dando cumplimiento a los objetivos específicos.

Es por ello, que se hace fundamental la información descriptiva con los colaboradores de acuerdo con su estado de salud, así como las acciones que realizan a lo largo de su jornada laboral, donde se toma como puntos clave y en palabras del autor Stringer (1999), las tres fases esenciales de los diseños de investigación-acción son: Observar (construir un bosquejo del problema y recolectar datos), pensar (analizar e interpretar) y actuar (resolver problemas e implementar mejoras), las cuales se dan de una manera cíclica, una y otra vez, hasta que el problema es resuelto, el cambio se logra o la mejora se introduce satisfactoriamente (Citado por Hernández, Fernández & Baptista, 2006) (p. 73).

Al mismo tiempo, se toman los pasos para la realización de los análisis de datos cualitativos desde: la observación, el análisis y la interpretación, y, por último, la resolución del problema de la investigación establecida desde la identificación el uso de las pausas activas para la prevención de los trastornos musculo esqueléticos, físicos y psíquicos en una organización como parte del desempeño laboral.

3.3 Muestra de la investigación

Para alcanzar una muestra de calidad en la presente investigación, se sugiere que las organizaciones se puedan apoyar en la entrevista semiestructurada, como herramienta base de alcance del objetivo general, aportando unos resultados para un insumo bibliográfico pertinente.

Tabla 2.

Organización y estructura de cargos y funciones de una empresa para la elaboración de la entrevista semiestructurada.

Cargo
Gerente
Administrativos
Contador
SISO
Trabajadores operativos
Trabajadores Administrativos

Nota. La tabla señala la composición de una empresa a nivel interna que participaría en la implementación de los instrumentos de la investigación.

Es así como los trabajadores administrativos cumplen diversas funciones de recepción, análisis contable, servicios en gestión administrativa en general teniendo como entorno laboral la oficina donde permanecen en un estado de inactividad por varios tiempos. Es decir, no se establecen unas pausas activas acordes a sus funciones.

De la misma manera, los trabajadores operativos se encuentran realizando de manera rutinaria acciones repetitivas, cargas pesadas, acciones biomecánicas, ruidos y condiciones climáticas; donde requieren de unas pausas activas que les permitan generar una prevención en

su salud física y mental, así como la disminución de ruidos y demás acciones que puedan perjudicar su estado de salud.

3.4 Categorización

A continuación, se presenta el cuadro de categorías de análisis para la investigación.

Tabla 3

Cuadro de categorías de análisis

Objetivo específico	Categorías	Instrumentos
Analizar la literatura y el marco legal sobre las pausas activas laborales dentro de una organización como parte de la responsabilidad de la salud del talento humano.	Pausas activas laborales y normatividad	Fichas bibliográficas
Desarrollar los procedimientos establecidos para la realización de las pausas activas dentro de una Organización como parte de la responsabilidad de la salud del talento humano.	Procedimientos para la realización de pausas activas laborales	Entrevista semiestructurada
Implementar las estrategias de pausas activas laborales para una organización que permita al comité de salud ocupacional realizar permanentemente los procedimientos pertinentes en el cuidado del talento humano.	Estrategias específicas: pausas activas laborales	Rejilla de análisis cualitativa
Verificar la aplicación de las pausas activas laborales por medio de la valoración física y mental de los trabajadores a través de encuestas con el personal operativo y administrativo.	Verificación y valoración de las estrategias específicas: pausas activas laborales.	Rejilla de análisis cualitativa

Nota. Elaboración y construcción del cuadro de categorías de análisis para la investigación.

3.5 Instrumentos de recolección de datos

Para la presente monografía y al pertenecer al estudio con enfoque cualitativo, se toma como instrumentos de investigación a la aplicación de fichas bibliográficas para revisión documental, la entrevista semiestructurada y la rejilla de análisis cualitativo. Tomando en cuenta a cada uno de los objetivos específicos elaborados a fin de implementar los instrumentos y realizar sus respectivos análisis.

3.5.1 La ficha bibliográfica para revisión documental.

Para el análisis de la literatura y el marco legal sobre las pausas activas laborales dentro de la organización como parte de la responsabilidad de la salud del talento humano, se aplicará la ficha bibliográfica para la revisión documental, la cual, son utilizadas para identificar, registrar y resumir la información meticulosamente seleccionada de las fuentes bibliográficas en diversos textos, revistas, documentos, etc. Es así como gracias a la implementación de esta técnica, se selecciona la información más valiosa en torno al diseño de una guía de pausas activas laborales para una organización.

Asimismo, las fichas bibliográficas para revisión documental están constituida por seis criterios que permiten a los investigadores obtener la literatura más indispensable para la identificación de las pausas activas que estarán estructuras: la descripción del autor del documento consultado, el título de este observado, identificación de la cita completa, la editorial,

el lugar que puede ser ciudad o país, donde fue escrito el documento y finalmente, el año en que fue publicada la información. (Ver anexo 1)

3.5.2 Entrevista semiestructurada.

La entrevista semiestructurada es una técnica de recolección de datos que permite tener un acercamiento con la muestra y población del presente estudio a través de la organización de preguntas claras, pertinentes y relacionadas con el tema de la investigación. Por tanto, la entrevista semiestructurada permitirá la recolección de datos específicos y las respuestas intencionadas que coadyuva a un análisis reflexivo, que para la autora Blasco (2008), la entrevista semiestructurada.

Al igual que las anteriores las preguntas están definidas previamente -en un guión de entrevista, pero la secuencia, así como su formulación pueden variar en función de cada sujeto entrevistado. Es decir, el/la investigador/a realiza una serie de preguntas (generalmente abiertas al principio de la entrevista) que definen el área a investigar, pero tiene libertad para profundizar en alguna idea que pueda ser relevante, realizando nuevas preguntas. Como modelo mixto de la entrevista estructurada y abierta o en profundidad, presenta una alternancia de fases directivas y no directivas. (Blasco, 2008, p. 3).

Es así como se brindará respuesta al objetivo específico desarrollar los procedimientos establecidos para la realización de las pausas activas dentro de una Organización como parte de la responsabilidad de la salud del talento humano, donde se presentarán las preguntas intencionadas a fin de obtener algunas sugerencias o comentarios a la hora de estructurar una revisión bibliográfica acorde con la empresa que así lo solicite. (Ver anexo 2)

3.5.3 Rejilla de análisis cualitativo.

Este instrumento de la investigación brindará respuesta a los objetivos implementar las estrategias de pausas activas laborales para una organización que permita al comité de seguridad y salud en el trabajo, realizar permanentemente los procedimientos pertinentes en el cuidado del talento humano y verificar la aplicación de las pausas activas laborales por medio de la valoración física y mental de los trabajadores a través de encuestas con el personal operativo y administrativo.

Gracias a esta técnica se corrobora y se verifica la pertinencia de la revisión bibliográfica de procedimientos para la realización de pausas activas, tomando en cuenta el proceso de valoración y evaluación que en palabras de Alonso (2001) se toma a la rejilla como, Toda evaluación surge en el contexto de un problema y desde unos supuestos que define qué evaluar, cómo hacerlo y qué uso hacer de la información. En este momento, sin embargo, suponiendo que se desee evaluar el sistema de constructos personales del sujeto y sus posibles implicaciones comportamentales, hay ciertos aspectos generales que es preciso tener en cuenta, con independencia del problema de que se trate (p.3)

Es así como a través del diseño de la rejilla y las respectivas respuestas obtenidas de la entrevista semiestructurada se propondrá una revisión bibliográfica de pausas coherente y pertinente desde cada cargo y función de una empresa. (Ver anexo 3)

3.6 Procedimientos

A continuación, se presentan los procedimientos de la investigación, donde se permitirá aplicar la metodología, instrumentos de recolección de datos con un enfoque cualitativo, los procesos de sistematización y, finalmente, la interpretación y el análisis de los resultados.

Lo anterior para alcanzar los objetivos fijados de identificación en el uso de las pausas activas y de igual manera caracterizar los impactos que ha tenido la implementación de las pausas activas.

Como insumo importante se tuvo en cuenta las diferentes consultas bibliográficas en varios estamentos líderes de la temática como recordaremos: material informático de diferentes ARL, autores como Chiavenato, García J. Universidad del Valle, Gomero C, Martínez, Quintanilla de España, y organismos internacionales como: OMS, OIT, y otros.

Fase I. Proceso de identificación y análisis de la literatura – marco legal

Para el proceso de identificación y análisis de la literatura y marco legal en torno a demostrar la importancia de las pausas activas laborales dentro de una organización con el fin de garantizar la responsabilidad en el cuidado del talento humano como parte del desarrollo de la salud ocupacional y, por ende, el diseño e implementación de la revisión bibliográfica de pausas activas se toma en cuenta los siguientes pasos:

- ✓ Identificación de los documentos, artículos científicos, investigaciones y marco legal y normativo sobre pausas activas específicas laborales.
- ✓ Recopilar los datos e información cualitativa pertinentes para el objetivo investigativo que corresponda a la realización de una guía de pausas activas.
- ✓ Selección de la información coherente y pertinente en torno a la búsqueda epistemológica y normativa que permitirá la importancia de pausas activas laborales.
- ✓ Facilitación de la organización y clasificación de información recopilada.

- ✓ Preparación de la documentación seleccionada que propicie el estado de interpretación por el lector y la revisión bibliográfica de pausas activas.

Fase II. Proceso de sistematización de los resultados

En la segunda fase, se realizará el proceso de sistematización, realizando la caracterización de los resultados obtenidos a través de los tres instrumentos de recolección de datos: fichas bibliográficas para revisión documental, entrevista semiestructurada y rejilla de valoración, para obtener en la cual, estará organizada a partir del cuadro de categorización estipulado desde los objetivos específicos y categorías de análisis correspondientes.

Por consiguiente, es indispensable tener en cuenta:

- ✓ Interpretación de la información

Hace referencia a la información que se logra obtener a partir del estado de arte en referencia a la importancia de pausas activas laborales.

- ✓ Categorización de la información

Este se refiere al cómo se puede comprender desde los objetivos su aprobación desde el contenido investigativo, el cual dará pasos al análisis de los resultados.

3.7 Cronograma de actividades

Tabla 4.

Cronograma de Actividades año 2020

Nombre de la actividad	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Búsqueda del material bibliográfico	02 de agosto				
Estructura de protocolo	02 de agosto				
Planteamiento de la sistematización	02 de agosto				
Descripción de la sistematización	02 de agosto				
Justificación	02 de agosto	10 de septiembre			
Objetivos	02 de agosto	10 de septiembre			
Marco teórico					
Visita Empresa	12 agosto				
Metodología					
Aplicación de instrumentos	02 de agosto	10 de septiembre			
Recolección de datos	02 de agosto				
Lección aprendida				28 de noviembre	
Resultados			10 de octubre	28 de noviembre	3 de diciembre Ponencia

Nota. Fuente: Elaboración propia (2020)

3.8 Presupuesto año 2020

Recursos	Descripción	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Financiero	1. Recolección de la información (fotocopia, préstamos de libros transportes). Impresión de textos, reuniones con asesores.	\$ 10.000	\$ 10.000	\$ 20.000	\$ 15.000	\$ 20.000
	2. Impresión Trabajo final (Impresión, de trabajo final y guía DVD, autenticación de firmas)	\$ 5.000	\$ 15.000	\$ 20.000	\$ 60.000	\$ 50.000
	3. Visita empresa (Transportes, alimentación).	\$ 160.000				
Subtotal		\$ 175.000	\$ 25.000	\$ 40.000	\$ 75.000	\$ 70.000
315						
Humano	2. Organización de los documentos (Elaboración Guía)	\$ 20.000	\$ 15.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 40.000
Subtotal		\$ 20.000	\$ 15.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 40.000
Tecnológico	Servicios tecnológicos (internet)	\$ 10.000	\$ 15.000	\$ 20.000	\$ 15.000	\$ 20.000
Subtotal		\$ 10.000	\$ 15.000	\$ 20.000	\$ 15.000	\$ 20.000
Total						\$ 560.000

3.9 Consideraciones éticas

Teniendo en cuenta los principios y parámetros señalados por la resolución 8430 de 1993 emitida por el Ministerio de Salud colombiano; el equipo investigador de la presente monografía, lo componen: MARICELA SOLANO AGUADO identificada con c.c. No: 1.031.122.705 de Bogota de profesión ADMINISTRADORA EN SALUD OCUPACIONAL y JAIRO ENRIQUE NIÑO PEÑA identificado con c.c. No 19.378.254 de Bogota de profesión INGENIERO CIVIL estudiantes de la Especialización en Riesgos Laborales- UVD – del Universidad Minuto de Dios.

Con esta investigación se propone ofrecer, un documento base, mediante el cual, cualquier empresa, puede adherirse, al practicar las Pausas Activas Laborales; teniendo en cuenta que al implementar las mismas, se minimizarían las tipologías de los riesgos laborales, generando así un gran sentido de pertenencia y una gran calidad de vida extra e intralaboral, a nivel personal de todos los colaboradores de una unidad empresarial, como tal.

Acorde a lo anterior damos fe, que nos apoyamos en la bibliografía, leyes, revistas, y argumentos de diferentes fuentes, siempre respetando los derechos de autor, y de propiedad intelectual según la decisión 486 /2000 del pacto andino, la cual nos rige como nación, para la creación contextualizada de la presente monografía.

Capítulo 4. Análisis de resultados

Con el propósito de suministrar elementos de juicio para demostrar la importancia de las pausas activas laborales dentro de una organización, es preciso ofrecer ahora una muestra de la recolección de datos empíricos en el uso de los instrumentos seleccionados, que, en este caso, fueron la entrevista semiestructurada, ficha bibliográfica y la rejilla como herramienta de análisis de los datos. De esta manera, el presente capítulo constituye la realización del análisis de los resultados, en cuanto a lo que la muestra se refiere.

Este análisis se desenvuelve de forma sincrónica, para demostrar la importancia de las pausas activas laborales dentro de una organización, conforme a la identificación que la muestra brinda y lo referido en el marco teórico. Seguidamente, se presenta una aproximación de los efectos que tiene las pausas activas laborales dentro de la salud y calidad de los colaboradores de una organización basado en la bibliografía explorada y la entrevista semiestructurada.

4.1 Pausas activas laborales y normatividad

A continuación, se presenta el análisis de los resultados de la categoría “Pausas activas laborales y normatividad”, la cual se caracteriza tomando en cuenta el objetivo al que se le dará respuesta y los instrumentos.

Tabla 5.

Analizar la literatura y el marco legal sobre las pausas activas

Categoría	Normativa	- Instrumento 1. Fichas bibliográficas
		A lo anterior, corresponde a lo indicado por el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, es responsabilidad que las organizaciones deberán asociarse para compartir talento humano, recursos

Pausas activas laborales y normatividad	Resolución 0312 de 2019	tecnológicos, procedimientos y actividades de capacitación, brigadas de emergencias, primeros auxilios y evacuación, señalización, zonas de deporte, seguridad vial, dentro del campo de los criterios de la seguridad del trabajador. Pero es importe aclarar que las empresas deben garantizar la realización y ejecución de este sistema de acuerdo con sus tipologías particulares del sector productivo.
	Ley 1355 de 2009 Artículo 5	Esta ley busca establecer las actividades físicas en torno a la organización mediante el cual se define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a esta como una prioridad de salud pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención.
		Lo que propone el Ministerio de Protección Social, es reglamentar que las empresas propongan mecanismos en promover en las jornadas laborales de sus empleados pausas activas como parte de la protección de su salud; en donde estas organizaciones se apoyen de la orientación que puedan proporcionar Administradoras de Riegos Profesionales.
	Resolución 2400 de 1979	La resolución 2400 establece algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Así como los criterios para el cumplimiento de cada una de estas disposiciones las cuales deben acogerse en las empresas.
		En donde se evidencia la necesidad de que el colaborador tenga las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, a su vez busca prevenir accidentes, enfermedades profesionales, con el objetivo de lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades laborales.
Ley 100 de 1993	Esta ley establece que la seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad.	

La ley busca que las organizaciones del territorio nacional se alinean a brindar una calidad de vida a los ciudadanos del territorio nacional en cada una de las actividades que se generan.

Nota. La tabla evidencia los hallazgos de revisión bibliográfica sobre las normativas del Estado colombiano en relación con las pausas activas laborales.

Para triangular los datos de la muestra bibliográfica, expuesta en la tabla de la primera categoría, cómo se concibe desde las normativas vigentes del estado colombiano en las organizaciones productivas del país en el lugar del análisis, inicialmente se encuentran los hallazgos de la literatura consultada, donde se evidencia, claramente, que las leyes, normas y decreto que hablan sobre la importancia que las empresas deben cogerse a la divulgación de los sistemas de seguridad que protejan la integridad del trabajador, en donde se le recomienda que deben estar preparadas para generar actividades de prevención de la integridad física y emocional del colaborador.

La Resolución 0312 de 2019 refiere “presenta los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el Trabajo SG-SST” (p.65), la Ley 1355 de 2009 Artículo 5 indica “establece las actividades físicas en torno a la organización mediante el cual se define la obesidad y las enfermedades crónicas en prevención de sus trabajadores” (p. 30), la Resolución 2400 de 1979 propone “sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo” (p.23) y por último la Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona) esto, respondiendo a las estrategias que debe implementar. Es indispensable cumplir con los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el Trabajo SG-SST para así garantizar un equipo de talento humano que

establezca el cumplimiento de acuerdo con la salud y bienestar de los empleados, tomando en cuenta las empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores clasificadas con riesgo I, II o III.

Por otro lado, se encuentra a través de los instrumentos, las necesidades que tienen los trabajadores de que sus organizaciones implementen estrategias en el proceso de aplicar las normas básicas de cuidados de sus colaboradores como lo indica Gavio (2014), quien define que las pausas activas laborales residen en el manejo de una variedad de técnicas en etapas cortas (máximo 10 minutos), durante los horarios de trabajo con el fin de activar “la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desordenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental, y potenciar el funcionamiento cerebral, incrementando la productividad y el rendimiento laboral”. (p. 6), a continuación, se explica en la gráfica los elementos importantes de cada norma que se debe aplicar por parte de la empresa en cuestión.

Gráfico 3.

Las empresas y las pausas activas según la normatividad



Nota. El gráfico señala los procesos que debe acatar las empresas para el desarrollo de las pausas activas según la legislación vigente en Colombia.

El anterior gráfico muestra los elementos fundamentales que una organización como la debe manejar según la normativa, iniciando con las características que el comité interno de la empresa debe tener como proceso clave en el cumplimiento, las cuales determinan los buenos resultados en el cuidado de la salud del empleado, a través de la persistencia e innovación en cada pausa que se integra diariamente en las jornadas laborales, teniendo empatía y conocimiento de cada uno de los puestos de trabajo que hacen parte en cada área que integra la organización,

siendo asertivo los empleados en el momento que el comité elegidos por los mismos empleados propongan las actividades a realizar en las jornadas. Los siguientes elementos son las vertientes que debe tener el comité en relación con las normativas que propone el estado colombiano como parte de la seguridad y el bienestar que debe cumplir las organizaciones frente a su talento humano.

4.2 Procedimientos para la realización de pausas activas laborales.

La siguiente categoría “procedimientos para la realización de pausas activas laborales” es presentada a través de los resultados analizados de acuerdo con el objetivo específico al que se le quiere dar alcance, utilizando los hallazgos de los instrumentos. Es un análisis desde la entrevista semiestructurada a los colaboradores que hacen parte de una organización cualquiera, donde se recolecta información sustanciosa que indaga en diferentes puntos de vista y revisión bibliográfica.

Tabla 6.

Procesamiento de las pausas activas en la organización

Categoría	Instrumento 1. Entrevista directivos	- Instrumento 2. Encuesta abierta empleados
Procedimientos para la realización de pausas activas laborales	Los hallazgos con la entrevista a los directivos de una organización cualquiera han realizado esfuerzos en promover la realización de las pausas activas según lo indica las normativas del estado colombiano, esto se evidencia al observar que el gerente ha propuesto una estructura de comité, pero la cual no ha sido implementada por parte del mismo gerente. Indicando que la población no le gusta dejar sus puestos de trabajo para quemar tiempo y se desconcentran en su quehacer.	Los colaboradores buscan que los motiven con actividades diferentes, para aprender con más facilidad lo que es un comité de seguridad en el trabajo. Los trabajadores no entienden los diferentes comités que hablan las aseguradoras. No han escuchado en ningún momento que deben realizar pausas activas, solo que deben

Un coordinador de área considera que la individualización no se está teniendo en cuenta, las áreas son generalizadas y no se implementan diálogos asertivos, para identificar necesidades particulares de las pausas activas.	cumplir con sus tiempos que corresponde a su cargo.
	Se evidencia falta de estimulación creativa, ya que no practican lo que indican las ARL que nos visitan a la planta como parte del proceso de que debe tener una empresa con sus trabajadores.

Nota. El cuadro evidencia parte del análisis de la entrevista aplicada en una empresa cualquiera como parte de la investigación y nos da la información pertinente para una buena revisión bibliográfica.

Thompson (2006), quien define la organización como conjunto de factores, organizados, compuestos por un conjunto de personas, que interactúan entre ellos mismos bajo esquemas pensado y diseñado para que el talento humano, físico, financieros, de información entre otros, estos organizan desde una coordinación y regulada por las normativas internas y externas que logran determinados fines, los cuales pueden ser de lucro o no como parte de la misión y visión de esta. Con esto, el procesamiento de las pausas activas en la organización es necesario que sean estructuradas e implementadas para un mejor desempeño y, por consiguiente, influir en la calidad de sus procesos laborales que respondan a las necesidades de cada área que integra a la organización.

Es así como, después de la triangulación, para el análisis de la información recolectada a través de las entrevistas a aplicada los directivos y colaboradores, ellos coincidieron que es necesario que toda empresa que se ponga de acuerdo y aplique la importancia de las pausas activas a través de un comité que sea integrado por todas las áreas que integra la empresa; y diseñar un plan estratégico de cada una de las actividades que se implementaran para que los

trabajadores tomen el hábito de parar (10) minutos diarios en sus jornadas para mover el cuerpo y la mente en función de la salud laboral.

Gavio (2014), quien define que las pausas activas laborales residen en el manejo de una variedad de técnicas en etapas cortas (máximo 10 minutos), durante los horarios de trabajo con el fin de activar “la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desordenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental, y potenciar el funcionamiento cerebral, incrementando la productividad y el rendimiento laboral”. (p. 6),

Con esto se identifica un buen comité en seguridad y salud en el trabajo garantizado por parte de las directivas de una empresa, pero también se evidencia falta de iniciativa y creatividad por parte de los trabajadores, especialmente por los operarios, ya que no es suficiente el empeño por suspender espacios para aplicar las recomendaciones dadas por las (ARL), como parte de su desempeño sano. Además, una empresa que quiere transformarse requiere de muchas estrategias, con iniciativa, que logren un proceso de autonomía y menos restricciones.

4.3 Estrategias específicas: pausas activas laborales

En la tabla 3, se presentan las estrategias de pausas activas laborales para la organización que permita al comité de seguridad y salud en el trabajo realizar permanentemente los procedimientos pertinentes en el cuidado del talento humano. La organización, la cual se encuentra ordenada por áreas laborales de procesos los cuales son gerencia, contabilidad, gestión del talento humano, ventas, Logística y producción, donde se evidencia que una empresa tiene una estructura básica según la ley colombiana, el programa se realizaría enfocándose en cada empleado; su entorno laboral y en sus aptitudes frente a su puesto de trabajo.

Tabla 7.

Diseño del plan estratégico con el programa laboral de pausas activas.

Objetivo: Diseñar para el comité un plan de pausas activas e implementarlo como plan estratégico dentro de una empresa, permitiendo con esto que los trabajadores tomen acciones que mejoren su calidad de en la salud laboral, como también su productividad, cuyas actividades planificadas dirigidas y orientadas por el jefe del área, para prevenir riesgos laborales en los trabajadores.

El plan de acción está diseñado para trabajar en toda la empresa, pero se le delegara a un miembro por área que promueva, motive y haga seguimiento a la realización de los ejercicios planificados por el comité en asesoría de la (ARL). Los colaboradores deben estar cómodos y relajados al momento de iniciar con los movimientos según el ejercicio instruido.

El comité propone que el promotor de cada área adelante un ejercicio cada 120 minutos, llevando a los colaboradores a relajar sus músculos y disminuir el estrés que produce su carga laboral.

En cada trimestre del año en conjunto con la (ARL), Comité de seguridad y Salud en el trabajo la oficina de Talento Humano programase jornadas, donde se amplíen tópicos en relación con las Pausas Laborales Activas.

El plan estará estructurado con los siguientes ejercicios: para el cuello, para las manos, para los brazos y para la relajación muscular, por recomendación son los miembros del cuerpo con mayor tensión, los cuales accederán aliviar la dolencia y eliminar la fatiga que se generan en las actividades laborales diarias de cada trabajador.

Por otro lado, se pueden evidenciar las tensiones musculoesqueléticas surgen fácilmente cuando se adelantan actividades rutinarias durante varias horas y al realizar los estiramientos establecidos en las pausas laborales activas podemos recuperar los músculos la longitud normal, aumentando la circulación de la sangre, y mantener los músculos sanos y flexibles.

Tabla 8.

Plan de acción de los ejercicios para los colaboradores

Implementación del modelo	Implementación del Programa	Ejercicios recomendados
<p>Asignar responsabilidades a uno de los miembros del área seleccionado por voto, de promover salud y definir los planes de acción para realizar los ciclos de mejora.</p>	<p>El programa de Pausas Laborales Activas estas a cargo del área Recursos Humanos de la empresa</p>	<p>Ejercicios recomendados para el Cuello.</p>  <p>Imagen 2. González, Rubén (2014). Ejercicios de Pausas Activas para un Cajero. Recuperado de: https://senaculturafisica.files.wordpress.com/2014/03/pausas-activas-manosv2.png</p>
<p>Facultar al trabajador sobre los beneficios del proceso del plan estratégico de Salud ocupacional que se estaría brindando.</p>	<p>El Comité de salud adelantará reuniones con todos los colaboradores de una empresa, donde dará a conocer a estos el</p>	<p>Ejercicios recomendados para manos.</p>

Programa de Pausas Activas diseñado,



Imagen 2. González, Rubén (2014). Ejercicios de Pausas Activas para un Cajero. Recuperado de: <https://senaculturafisica.files.wordpress.com/2014/03/pausas-activas-manosv2.png>

Seleccionar la integración del comité que se encargara del plan de acción de la seguridad y salud en el trabajo.

El proceso será guiado por el empleado nombrado en cada área y quien los representa en el comité SST de una empresa.

Ejercicios recomendados para brazos.



Imagen 3. Díaz, Pedro (2014). Seguridad Ocupacional. Pausas Activas. Recuperado de: <http://pedro405.blogspot.com.co/p/pausas-activas.html>

Actualización de los temas de capacitación y las metodologías utilizadas en el desarrollo del plan de acción.

Los empleados cumplirán el plan de acción diseñado por el comité y aprobado por la (ARL) y el gerente.

Ejercicios recomendados para relajación muscular.

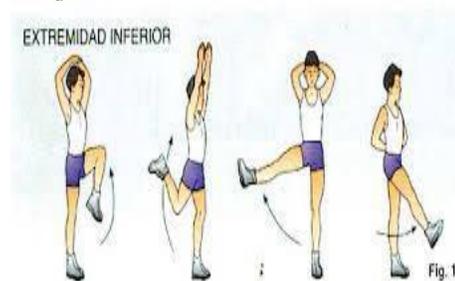


Imagen 4. Ergonomía II. Estiramientos para odontólogos en clínicas. Recuperado de: <https://www.dentalix.com/blog/ergonomia-ii-estiramientos-odontologos-clinicas>

Nota. La tabla muestra el diseño del plan de acción de los ejercicios a realizar con los colaboradores para cualquier empresa.

La primera imagen relata los movimientos que se deben adelantar los colaboradores guiados con instrucciones claras con el fin de no confundir al trabajador o generar mayores problemas con las pausas.

Por ejemplo: La nuca, como comúnmente se conoce el cuello es donde la tensión muscular más se siente y si la persona esta estresada, esta rigidez se torna dolorosa. Algunos de los beneficios de adelantar ejercicios en el cuello son: Disminuye el dolor de espalda, aumenta la flexibilidad, relaja los músculos, baja la tensión y fortalecimiento de la parte trasera del cuello como parte de la interacción del cuerpo y el trabajador.

Por otro lado, la segunda imagen narra los ejercicios pertinentes para el cuidado de las manos permitiendo al trabajador que se empodere de las instrucciones que brinda su líder del área en cuanto al plan de ejercicios para el cuidado de su salud. Dentro de las actividades que adelantan los colaboradores de la empresa, las manos son las partes del cuerpo más utilizadas dentro de estas, es por ello la importancia de ejercitarlas para evitar lesiones. Algunos de los beneficios de adelantar ejercicios en las manos son: fortalecimiento de las manos y las muñecas, incremento de la fuerza en las manos, aumento de la destreza, relajación muscular, baja el nivel de posibilidad de enfermedades, reforzar los tendones y fortalece los dedos de las manos.

En tercer lugar, la imagen tres educa la forma en que se debe implementar los movimientos para la relajación de los brazos, en donde estos deben ser de forma pausada para cumplir con el objetivo de la actividad sin dañar o tensionar el mismo por errores. Por ejemplo, tener presente lo siguiente: fortalece muñeca, antebrazos, codos y hombros, relaja los músculos, disminuye la tensión y estira los músculos.

En cuarto lugar, la ilustración cuatro indica como se deben implementar los ejercicios que buscan relajar los músculos utilizando en alguno de ellos inmuebles que están en la oficina. Para

adelantar este tipo de ejercicios no es necesario contar con grandes espacios, solo es tener su puesto de trabajo organizado y tener la mayor disposición de elaborar los ejercicios. Algunos Beneficios de realizar una relajación muscular, por ejemplo: sentir un alivio muscular, corrige malas posturas, las cuales son muy comunes, baja los niveles en el cuerpo de recibir algún tipo de lesión musculoesquelética, permite que aumente la elasticidad muscular ya que con la constancia de los ejercicios esta va aumentando, el adelantar este tipo de estiramiento, lleva a que el empleado se motivó a seguir con hábitos saludables por medio de las practicas descritas y recomendadas.

4.4 Verificación y valoración de las estrategias específicas: pausas activas laborales

Por último, la categoría cuatro “verificación y valoración de las estrategias específicas: pausas activas laborales” es presentada a través de una rejilla como parte de los resultados de la aplicación de la estrategia propuesta e implementada en una empresa donde se recolecta información sustanciosa que indaga en diferentes puntos de vista de esta población frente a este plan de acción con las pausas activas laborales.

Tabla 9.

Rejilla sobre valoración de la estrategia aplicada

Categoría	Hallazgos entre los trabajadores y directivos
	El gerente aprueba la elección y conformación del comité que llevará acabo el desarrollo de las actividades en pro de la salud física y emocional de sus trabajadores.

**Verificación y
valoración de las
estrategias.**

Se ha podido detectar que el 95% de los trabajadores que integran la organización conocen la (ARL) en donde se encuentran afiliados, además de esto que han generado capacitaciones acerca del tema de seguridad y salud en el trabajo, que se brindaron a través del comité, que dentro del plan de capacitación trimestral que se elabora por los integrantes elegidos que lideraran los procesos peritales.

Luego de ser capacitados en temas de SST, los colaboradores conocen como manejar los tiempos de las pausas laborales activas, pero están de acuerdo con que estas son importantes y por lo tanto les ha gustado como su líder del área está atento a cada actividad requerida.

Es evidente que dentro de la empresa ya se ha avanzado gran parte en el tema de SST teniendo en cuenta que se ha contado con capacitaciones y con la creación del comité de salud, es por ello por lo que adelantar el programa de pausas laborales activas es un proceso más sencillo, pero sus beneficios son altos.

Por último, los trabajadores recomiendan incrementar las capacitaciones a los delegados de cada área, y empleados en cuanto a las funciones que se deben adelantar diariamente para que el plan de acción de pausas activas sea llevado a cabo con éxito, trayendo beneficios a nivel organizacional.

Nota. La tabla evidencia las opiniones posibles de los colaboradores evidenciando un plan de acción de las pausas activas laborales a implementar.

4.5 Alcance de los objetivos específicos

“Identificar el uso de las pausas activas para la prevención de los trastornos musculoesqueléticos, físicos y psíquicos en una organización como parte del desempeño laboral”.

Después de hacer una excelente revisión bibliográfica y recomendar la utilización de la herramienta de la entrevista semiestructurada, y con base en la bibliografía citada; se deduce que el presente objetivo se alcanzó, ya que las pausas laborales activas, son de carácter obligatorio para las organizaciones y de igual forma para que los colaboradores las apliquen correctamente y en los momentos indicados para obtener una vida laboral sana y en sus entornos.

El buen uso de las pausas activas laborales brinda bienestar laboral a los colaboradores y la producción de las organizaciones son más eficientes.

El alcance mayor al realizar las pausas activas laborales correctamente trae beneficios tanto para el colaborador y su entorno familiar ya que se dispone de una excelente calidad de vida.

“Caracterizar los impactos que ha tenido la implementación de las pausas activas para la prevención de los trastornos musculoesqueléticos en el riesgo biomecánico y ergonómico”.

El mayor impacto que se puede presentar en las organizaciones es el mejoramiento continuo de la productividad y la vida sana de sus colaboradores, ya que no presentan al ser practicadas ningún perjuicio, osteomuscular o musculoesquelético, físico y psíquico realizando constantemente las pausas activas; teniendo en cuenta la minimización de los riesgos biomecánicos y ergonómicos.

Otro impacto importante es el crecimiento económico, social y cultural de las organizaciones, generando nuevas opciones laborales para el crecimiento positivo del país.

Capítulo 5. Conclusiones

Al concluir esta monografía se pueden identificar aspectos importantes a considerar la importancia de las pausas activas y la jornada laboral en beneficio de los colaboradores de una empresa los siguientes:

1. Crear de forma permanente estrategias para los empleados de una empresa que realicen de forma dinámica las pausas activas laborales en concordancia con el cronograma establecido por la empresa,
2. Presentar un programa de promoción de estilos de vida saludable con base a los riesgos ergonómicos y biomecánicos en donde se cuente con un equipo calificado en el tema.
3. Desarrollar una metodología clara en el plan de acción presentado a la organización como parte de su misión en el cuidado de sus empleados para restablecimiento anímico y actitudinal conforme a los requerimientos de la jornada laboral de la empresa y el fundamento teóricos conceptuales en la promoción de la actividad física como herramienta fundamental en el bienestar del ser humano en la calidad de vida.
4. Respetar el tiempo de cada actividad, para la realización de las pausas activas laborales.

5. El impacto que puede generar un plan de acción de la importancia de las pausas activas dentro de una empresa es la mejora continua en el bienestar laboral del colaborador
6. Las pausas activas se han convertido en una herramienta necesaria y fundamental para mejorar las condiciones de salud en el trabajo, evitando el sedentarismo laboral. Su ejecución permite disminuir riesgos de sufrir enfermedades físicas o psíquicas derivadas de las actividades laborales.
7. La importancia de realizar las pausas activas en el trabajo es contribuir con la eliminación y/o disminución de enfermedades laborales. Por ello el empleador, junto con las administradoras de riesgos laborales, deberá implementar mecanismos, políticas, dinámicas y demás estrategias que permitan mantener en condiciones óptimas la salud de los trabajadores.

Recomendaciones

Después de realizar la investigación, se identifican aspectos que pueden dar pie a recomendaciones y sugerencias que permiten mejorar las falencias que fortalezcan la calidad de la importancia de las pausas activas laborales; por tanto, algunas visibles recomendaciones son:

- Establecer un cronograma anual para la realización de las pausas activas durante la jornada laboral, donde se especifique los ejercicios correspondientes para cada área de la organización.
- El comité líder debe aprender a conocer cada departamento que tiene la organización, identificando sus necesidades y contribuyendo con diferentes estrategias para su acompañamiento, brindado seguridad y bienestar a todos los empleados en su proceso laboral. Además, conocer sus habilidades y destrezas trabajando en fortalecer la pertinencia de los ejercicios que se proporcionan en las capacitaciones por la ARL.
- El comité debe generar procesos de autoevaluación en torno al bienestar laboral para luego capacitar a los empleados frente a los temas de salud, autocuidado y los temas que proporcionan la ARL y así preservar el cuidado físico y mental de los trabajadores en las diferentes funciones laborales.
- El empleado debe generar espacios de acogida y autorregulación en cuanto al autocuidado en las jornadas laborales y, asimismo, realizar los ejercicios de pausas activas sugeridas por el comité y el líder de área.

Referencias bibliográficas

- Arl Positiva. (2017). Futura activo programa de pausas saludables. Tomado de https://positivaeduca.positiva.gov.co/posipedia/public/files/archivos_descargas_categorias/e71ab4_.pdf.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México : Mc graw hill.
- colombia, C. d. (211). *Regulación de propoción de salud en el trabajo* . Bogotá : Congreso de Colombia.
- Decreto 1443 de 2014. “Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo” Ministerio de trabajo, Bogotá, Colombia.
- García. J., (2012). Propuesta de un programa de pausas activas para colaboradores qué realizan funciones de oficina en la empresa de servicios públicos gases de occidente s.a e.s.p de la ciudad de Cali. Universidad del Valle
- Gomero, c. (2006). Medicina del trabajo, medicina ocupacional y del medio ambiente y salud ocupacional. Revista médica. Hered, <http://www.areacucuta.com/3-tipos-de-pausas-activas-para-realizar-en-el-gimnasio-o-en-la-oficina/> búsqueda 02/08/16
- Hall. (1981). *Administración de Negocios*. GRADOS, P. P.
- Koonts & Weihrich, H. (1999). *Administracion de nueva perspectiva global*. Hill. México : mexico: Mac Graw.
- Martínez, L. (2004). *Gestión social del talento humano* . México : Mc. Graw Hill .

Ministerio del trabajo en decreto número 1443 del 31 de julio de 2014 dicta disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

<http://npausa.cl/historia-gimnasia-laboral/> consulta 2 de agosto de 2016.

Quintanilla, I. s. (2002). *Empresas y personas: Gestión del conocimiento y capital humano*. .

España : Ediciones Díaz de Santo.

Rodríguez, V. J. (2007). *Administración Moderna de personal*. México: Cengage Learning

Editores, S.A.

Salud, O. M. (2010). *Su impacto en la salud ocupacional en Colombia*. Bogotá : Facultad

Nacional de Salud Pública: .

Thompson, I. ((2006).). Definición de empresa. Promonegocios. Obtenido de [http://www.](http://www.promonegocios.net/mercadotecnia/empresa-definicionconcepto.html)

[promonegocios.net/mercadotecnia/empresa-definicionconcepto.html](http://www.promonegocios.net/mercadotecnia/empresa-definicionconcepto.html) [Acceso 28 de junio de 2012].

Anexos

Anexo 1. Ficha bibliográfica

FICHA BIBLIOGRÁFICA

Ficha No.1 Bibliografía:	Restrepo Pardo, C. A. (2015). Estructuración de las bases para la Implementación y desarrollo del programa de Pausas activas (gimnasia laboral) en los funcionarios de la UDCA.
Ubicación	https://repository.udca.edu.co/jspui/bitstream/11158/2941/1/296-Texto%20del%20art%C3%ADculo-471-1-10-20180205.pdf
CATEGORÍAS de primer orden	Implementación de las pausas activas en una organización.
Categorías de segundo orden	Factores que hacen parte de un plan de acción frente a las pausas activas labores de una empresa en Colombia.
Texto	En su desempeño laboral, el hombre ha tenido la necesidad de buscar alternativas que mejoren su calidad de vida, disminuyendo el riesgo de adquirir enfermedades tanto físicas como mentales, ocasionadas en su mayoría por cargas laborales altas, permitiéndole además conservar su trabajo. Tal es el caso, de la implementación de las pausas activas laborales, que, si bien por un lado trae beneficios para las empresas a nivel productivo, desde el punto de vista humanitario, es la mejor alternativa, para la conservación de la buena salud del trabajador, de su bienestar y el mejoramiento de su calidad de vida.

Preguntas, Análisis o interpretación	La importancia de las pausas activas laborales es indispensable dentro de una organización para así preservar y cuidar la salud de los empleados en cuanto a la ejecución de unos ejercicios que permitan el buen funcionamiento del individuo en cuanto a la productividad de la empresa.
---	--

Anexo 2. Entrevista semiestructurada

Instrumento Entrevista Semiestructurada

INSTRUCCIONES:

Estimado(a) trabajador: el objetivo de esta entrevista es de conocer los principales elementos, que, según su opinión, identifica la importancia de las pausas activas laborales que se deben generar dentro de una organización.

La información que usted consigne es reservada y solo será utilizada para el propósito de esta investigación. Agradezco su sinceridad.

1. ¿Qué entiende usted por “Pausas activas” en su ejercicio laboral?

2. ¿Considera importante que, durante la jornada laboral, ejecute las pausas activas durante un periodo de 10 minutos?

Sí ___ No ___ Por

qué _____

3. ¿Como trabajador de una empresa cómo concibe la seguridad física y mental dentro de sus actividades laborales?

4. ¿Usted tiene conocimiento a cuál ARL se encuentra afiliado y conoce los servicios que le presta?

Sí___ No___ Por

qué_____

5. ¿Cuáles ejercicios identifica usted y considera que son pausas activas laborales?

6. ¿Entiende qué es un “Comité laboral” y cuáles son sus funciones dentro de la organización?

Sí___ No___ Por

qué_____

7. ¿Qué le hace falta a la organización para asumir la responsabilidad de un plan de acción sobre las pausas laborales tomado por la ARL?

8. ¿Cada cuánto tiempo son capacitados y que tipo de capacitaciones recibe la organización por parte de la ARL?

9. ¿Considera importante cuidar de su salud y bienestar dentro la organización?

Sí___ No___ Por

qué_____

10. ¿Ha escuchado acerca de la normatividad implementada por el estado colombiano en cuanto al cuidado y la salud de los empleados de una empresa?

11. ¿Qué propondría usted desde su área de trabajado para que funcione el cronograma y el plan de acción frente a lo propuesto por el comité laboral que vela por el cuidado y bienestar del empleado?

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 3. Cronograma de actividades año 2020

Nombre de la actividad	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Búsqueda del material bibliográfico	02 de agosto				
Estructura de protocolo	02 de agosto				
Planteamiento de la sistematización	02 de agosto				
Descripción de la sistematización	02 de agosto				
Justificación	02 de agosto	10 de septiembre			
Objetivos	02 de agosto	10 de septiembre			
Marco teórico					
Visita Empresa	12 agosto				
Metodología					
Aplicación de instrumentos	02 de agosto	10 de septiembre			
Recolección de datos	02 de agosto				
Lección aprendida				28 de noviembre	
Resultados			10 de octubre	28 de noviembre	3 de diciembre Ponencia

Anexo 4. Presupuesto año 2020

A

Recursos	Descripción	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Financiero	1. Recolección de la información (fotocopia, préstamos de libros trasportes). Impresión de textos, reuniones con asesores.	\$ 10.000	\$ 10.000	\$ 20.000	\$15.000	\$ 20.000
	2. Impresión Trabajo final (Impresión, de trabajo final y guía DVD, autenticación de firmas)	\$5.000	\$15.000	\$ 20.000	\$ 60.000	\$50.000
	3. Visita empresa (Transportes, alimentación).	\$ 160.000				
Subtotal		\$ 175.000	\$ 25.000	\$ 40.000	\$ 75.000	\$ 70.000
315						
Humano	2. Organización de los documentos (Elaboración Monografía)	\$ 20.000	\$ 15.000	\$20.000	\$20.000	\$ 40.000
Subtotal		\$20.000	\$ 15.000	\$20.000	\$ 20.000	\$ 40.000
Tecnológico	Servicios tecnológicos (internet)	\$10.000	\$ 15.000	\$ 20.000	\$ 15.000	\$20.000
Subtotal		\$ 10.000	\$ 15.000	\$ 20.000	\$ 15.000	\$ 20.000
Total						\$ 560.000

Anexo. 5 Matriz

Nº ARTICULO	AUTORES	AÑO	NOMBRE ARTICULO	ESPAÑA	PROCEDENCIA	FUENTE				SECTOR OCUPACIONAL	PALABRAS CLAVES	OBJETIVO	MUESTRA METODOLÓGICO	MUESTRA	POBLACION	TIPO DE ESTUDIO	INSTRUMENTO EVALUACION	ESTRATEGIA INTERVENCIÓN	RESULTADOS	LINK	
						REVISTA	FUENTE/REFERENCIA	BASE DE DATOS	IMPRIMIDO												
1	gpmi	2015	empresas positivas: intervenciones positivas	España	Colombia	empresarios	publicado en el 10 de octubre por gpmi	art positivo		Salud	pausas activas	La implementación de riesgo laborales positivas art como estrategia de intervención del riesgo ergonomico en la prevención de accidentes musculoesqueléticos, pone a disposición un programa de pausas activas									www.derechos.org/nizkor/colombia/doc/2015/10/15gpmi.html
2	chilvernato, idarberto	2008	gestión de talento humano	Español	Bolivia		libro fuente de talento humano	sa de academica de la paz		salud	recursos humanos, talento humano, capital humano, organización y gestión	administrar el personal en todas las áreas por intermedio del talento humano									https://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1143
3	eduardo peron, enrique bardo villegas, juan carlos cortas gonzalez gloria lucio espino, andrea	2014	decreto de gestión de seguridad y salud	español	colombia	diario oficial	diario oficial decreto 1443 de 2014			salud	gestión de seguridad y salud	brindar salud y seguridad a los trabajadores colombianos									https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa
4	fanny bonilla	2012	programa de pausas activas para colaboradores que realizan funciones de oficina en la empresa	Español	cali colombia	TESIS	tesis fanny bonilla garcia	universidad del valle		salud	gálico, desordenes musculoesqueléticos	diseñar un programa de pausas activas para colaboradores en funciones de oficina									bibliotecadigital.univalle.edu.co
5	gonmero cuadro red, zereños enriquez carlos, bayezan carlos	2006	Medicina del trabajo, medicina ocupacional y del medio ambiente y salud ocupacional	español	españa	revista medica hered	rev med hered 17(3), 2006			salud	evolución del trabajo, salud de los trabajadores, salud ocupacional	preocupar la evolución de la medicina para la salud y escalar los conceptos de la medicina del trabajo, la medicina ocupacional y del medio ambiente y salud									rgomero@cc-red.com
6	Gavio	2014	implicación de la pausa activa laboral en empleados de la ciudad de la rijsa	Español	argentina	TESIS	tesis, autora gavio pierangeli maria florencia	instituto universitario de ciencias de la salud facultad de medicina, fundación del BARCELONA		Salud	implicación en las pausas activas	Evaluar las implicancias de la pausa activa laboral, en la salud física y mental de los empleados que cumplen más de 8 horas en su jornada laboral.									http://190.226.53.212/greenstone/collect/tesis/index/assoc/HASH07a8.dir/TFH%20Gavio%20Pierangeli%20Maria%20Florencia.pdf
7	Hall	1981	Organización estructural y proceso	Español	Madrid España	Libro	libro organización, estructura y proceso editorial Prentice/hall internacional			Administración	administración en las organizaciones, agentes del cambio	Esta revisión de la teoría organizacional ha sido breve. La intención, al examinar las teorías tradicionales, fue ilustrar algunas de las consideraciones que han venido preocupando, por largo tiempo ya, a los analistas organizacionales.									https://tecnoadministracionpub.files.wordpress.com/2019/08/hall-orgs.-estruc-y-proc-cap-11.pdf

FUENTE DE ARTÍCULOS				
No.	ENLACE	DESCRIPCIÓN	TIPO FUENTE	PAIS
1	www.derechos.org/nizkor/colombia/doc/2015/10/15gpmi.html	la aseguradora de riesgos laborales positiva art como estrategia de intervención del riesgo ergonomico en la prevención de accidentes musculoesqueléticos. pone a disposición un programa de pausas activas	art positivo	Colombia
2	https://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1143	administrar el personal en todas las áreas por intermedio del talento humano	libro	Bolivia
3	https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa	brindar salud y seguridad a los trabajadores colombianos	diario oficial	Colombia
4	bibliotecadigital.univalle.edu.co	diseñar un programa de pausas activas para colaboradores en funciones de oficina	tesis	Cali colombia
5	rgomero@cc-red.com	preocupar la evolución de la medicina para la salud y escalar los conceptos de la medicina del trabajo, la medicina ocupacional y del medio ambiente y salud ocupacional	Revista	españa
6	http://190.226.53.212/greenstone/collect/tesis/index/assoc/HASH07a8.dir/TFH%20Gavio%20Pierangeli%20Maria%20Florencia.pdf	Evaluar las implicancias de la pausa activa laboral, en la salud física y mental de los empleados que cumplen más de 8 horas en su jornada laboral.	Tesis	Argentina
7	https://tecnoadministracionpub.files.wordpress.com/2019/08/hall-orgs.-estruc-y-proc-cap-11.pdf	Esta revisión de la teoría organizacional ha sido breve. La intención, al examinar las teorías tradicionales, fue ilustrar algunas de las consideraciones que han venido preocupando, por largo tiempo ya, a los analistas organizacionales.	libro	Madrid; españa