



Sistematización práctica profesional programa de pausas saludables para el manejo del estrés en la
empresa Acuacinco

Elizabeth García López

Corporación Universitaria Minuto de Dios Rectoría Bogotá Región (Cundinamarca) Centro Universitario

Girardot (Cundinamarca)

Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

septiembre de 2024

Sistematización de práctica profesional programa de pausas saludables para el manejo del estrés en la
empresa Acuacinco

Elizabeth García López

Sistematización de experiencia presentado como requisito para optar al título de Administrador en Salud
y Seguridad en el Trabajo

Asesor(a) Mauricio Villalba Charry

Administrador de empresas Especialista en gerencia de la salud ocupacional Magister en
Sistemas de Integrados de Gestión

Corporación Universitaria Minuto de Dios Rectoría Bogotá Región (Cundinamarca) Centro Universitario
Girardot (Cundinamarca)
Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo
septiembre de 2024

Dedicatoria

Dedico con mucho orgullo este trabajo de grado a mí, porque fui la gestora de que esto se hiciera realidad, por todas esas veces en que dediqué tiempo para su elaboración, por las veces en que me dije así misma tú puedes, falta poco para cumplir con uno de los miles de propósitos que tienes para tu vida, el de ser una profesional.

Agradecimientos

Agradezco a Dios, por permitirme existir, a mi familia por estar presente en todo momento, apoyándome con su compañía, motivación, consejos y asesorías para poder presentar una excelente propuesta de grado. También agradezco al profesor Mauricio Villalba por sus conocimientos para poder estructurar esta propuesta y a la empresa Acuacinco por permitirme el espacio para formarme como profesional, y poder desarrollar la práctica profesional, presentando como opción de grado la sistematización.

Contenido

	Pág.
Dedicatoria	3
Agradecimientos	4
Contenido	5
Lista de Tablas	7
Lista de figuras	8
Lista de apéndices	9
Resumen	10
Abstract	11
Introducción	12
Antecedentes y marco referencial	13
Marco contextual	16
Marco teórico	18
Marco Legal	21
Ejes o categorías	23
Planeación y metodología	23
Formulación del problema de aprendizaje	25
Objetivos	25
Objetivo general	25
Objetivos específicos	26
Identificación de actores involucrados y participantes	26
Estructura del modelo de reconstrucción de la experiencia	27
Variables, indicadores, herramientas e instrumentos	27

Matriz de planeación.....	38
Modelo de divulgación de la experiencia	41
Reconstrucción de la experiencia Momentos históricos y experiencias.....	41
Momentos históricos y experiencias.....	43
Aprendizajes Aportes significativos de la experiencia en lo humano	44
Aportes significativos de la experiencia en lo social.....	44
Aportes significativos de la experiencia en lo económico o técnico	44
Principales aprendizajes en para el perfil profesional	44
Aprendizajes abordados desde la perspectiva de la socialización de la experiencia	45
Conclusiones.....	46
Recomendaciones	47
Referencias.....	48

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Clasificación de los trabajadores</i>	18
Tabla 2. <i>Normatividad aplicada a la sistematización de la práctica profesional</i>	22
Tabla 3. <i>Actores y participantes involucrados</i>	26
Tabla 4. <i>Diagrama de Gantt prácticas profesionales – sistematización</i>	38
Tabla 5. <i>Recursos necesarios para el proceso de la sistematización</i>	40
Tabla 6. <i>Actividades desarrolladas durante la práctica profesional</i>	42

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Ubicación de Acuacinco</i>	17
Figura 2. <i>Modelo de encuesta percepción pausas activas</i>	28
Figura 3. <i>Evidencia pausa saludable</i>	29
Figura 4. <i>Primera pregunta. Percepción estado de salud de los trabajadores</i>	29
Figura 5. <i>Segunda pregunta conocimiento de exposición al estrés</i>	30
Figura 6. <i>Tercer pregunta evidencia pausas activas</i>	31
Figura 7. <i>Cuarta pregunta. Opinión entorno de trabajo</i>	31
Figura 8. <i>Quinta pregunta percepción pausas activas</i>	32
Figura 9. <i>Sexta pregunta. conocimiento actividad física</i>	32
Figura 10. <i>Octava pregunta percepción agotamiento laboral</i>	33
Figura 11. <i>Novena pregunta Motivación Laboral</i>	34
Figura 12. <i>Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos del área Administrativa</i>	35
Figura 13. <i>Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos del área operativa</i>	36
Figura 14. <i>Programa de pausas saludables para el manejo del estrés en la empresa Acuacinco</i>	37

Lista de apéndices

Apéndice A. Programa de pausas saludables para el manejo del estrés en la empresa Acuacincos.

Apéndice B. Formato de asistencia pausas saludables

Apéndice C. Constancia validación de la encuesta

Apéndice D. Matriz de identificación de peligros, valoración y evaluación del riesgo del área administrativa y operativa.

Resumen

En el proceso de la sistematización de la práctica profesional desarrollada en la empresa Acuacinco, se evidencio la presencia de situaciones o elementos estresores que aumenta el estrés laboral, siendo estos un riesgo para los trabajadores en el desarrollo de sus actividades afectando su bienestar y el entorno laboral, tal situación requiere la implementación de medidas pertinentes que minimicen la exposición de los colaboradores. Por tal razón, la finalidad de esta sistematización es implementar un programa de pausas saludables para el manejo del estrés que sea adoptado por los trabajadores a través de actividades lúdicas que sean divertidas con el fin de ayudar a disminuir los efectos negativos del estrés laboral.

En relación a la metodología empleada en esta sistematización es la propuesta por el autor Oscar Jara Holliday donde se vive la experiencia en 5 momentos, en primer lugar, se identifica la problemática actual y los cargos o áreas relacionadas en la sistematización, después se aplica una encuesta sobre el manejo del estrés para recolectar información y posteriormente realizar la interpretación de los datos recolectados que generaran la exposición a los factores de riesgo psicosocial.

Para finalizar se busca transmitir conocimiento y medidas preventivas a los trabajadores para mejorar la productividad, el ambiente laboral, prevenir enfermedades y accidentes laborales.

Palabras claves: Bienestar, Estrés laboral, Pausas activas, Riesgo psicosocial, Seguridad y salud en el Trabajo

Abstract

In the process of the systematization of the professional practice developed in the company Acuacinco, the presence of situations or stressors that increase work stress was evidenced, being these a risk for workers in the development of their activities affecting their welfare and the work environment, such situation requires the implementation of appropriate measures to minimize the exposure of employees. For this reason, the purpose of this systematization is to implement a program of physical development activities for stress management to be adopted by workers through physical and recreational activities that are fun in order to help reduce the negative effects of work stress.

In addition, the methodology used in this systematization is the one proposed by the author Oscar Jara Holliday where the experience is lived in 5 moments, first, the current problem is identified and the positions or areas related to the systematization, then a survey on stress management is applied to collect information and then perform the interpretation of the data collected that will generate exposure to psychosocial risk factors.

Finally, the aim is to transmit knowledge and preventive measures to workers to improve productivity, the work environment, and prevent occupational illnesses and accidents.

Keywords: Well-being, Work stress, Active breaks, Psychosocial risk, Occupational health and safety, Safety and health at work

Introducción

¿Quién dijo que el juego solo es “cuestión de niños” ?, los adultos también necesitan jugar, siendo el juego una necesidad del ser humano porque está presente en todas sus dimensiones humanas, se aprende jugando, se socializa jugando, se es afectivo jugando, se crece armoniosamente jugando, se es creativo jugando en pocas palabras el ser humano juega toda la vida, desde que se nace hasta que se muere.

Ahora bien, durante el desarrollo de la práctica profesional en el acueducto Acuacinco surge el interés por realizar la sistematización debido a que se presentan situaciones o elementos estresores que aumenta el estrés laboral siendo estos un riesgo para los trabajadores afectando su bienestar físico, mental y social, tal situación requiere ser abordada por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por lo anterior se implementarán dinámicas como juegos y actividades lúdicas, recreativas y divertidas en los puestos de trabajo.

Mediante esta sistematización se ayudará a mejorar la salud de los trabajadores, y el medio ambiente de trabajo a través actividades lúdicas o juegos divertidos para el cuerpo y la mente generando un ambiente laboral positivo y agradable para el colaborador, ayudando a minimizar los efectos físicos y psicológicos que pueden generar el estrés.

No obstante, en la empresa se evidencio que los trabajadores no cuentan con un programa de pausas activas, lo cual puede generar un impacto negativo en la productividad de la organización y en la salud de los trabajadores como es el estrés laboral lo cual genera la exigencia de implementar un programa de pausas saludables que conlleve a la promoción y mantenimiento del bienestar físico, social y mental de los trabajadores en sus actividades.

Antecedentes y marco referencial

Durante el desarrollo de la práctica profesional de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Asociación Comunitaria Acueducto Rural Acuacinco, se realizó actividades de apoyo en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en donde se pudo evidenciar que los trabajadores no realizan pausas activas durante la jornada laboral porque la empresa no tiene implementado un programa de pausas activas que genere relajación y descanso a los colaboradores en sus jornadas laborales, lo cual puede generar consecuencias negativas para la salud de los trabajadores a corto y largo plazo como lo es el estrés y sus síntomas.

Desde el punto de vista científico, el estrés laboral se ha definido como un factor de riesgo para la salud. El estrés no es una enfermedad, pero si es intenso y continúa un cierto tiempo puede producir efectos negativos. Cierta nivel de desafío en el trabajo puede resultar estimulante y motivador. Sin embargo, cuando las demandas y las presiones se vuelven excesivas, generan consecuencias negativas para los trabajadores y para sus organizaciones. (Lacosta, El estres laboral: Analisis y Prevención , 2019).

Por consiguiente, (Cigarroa, 2020) destaca en su investigación que el hecho de realizar alguna actividad física permite a las personas reaccionar emocionalmente mejor ante el estrés, lo cual contribuye a tener una mejor salud psicológica y mental. Dicho de otra manera, la actividad física es una práctica necesaria y saludable para el ser humano ya que influye de manera positivas en las emociones.

Además, aunque nos hayan enseñado que el juego es el enemigo del trabajo, se ha descubierto que el uno no puede progresar sin el otro. Necesitamos la novedad del juego, la sensación de fluidez y de vitalidad que genera: el asombro y la alegría que nos produce. (Brown, Stuart; Vaughan, Cristopher, 2010)

Significa que el juego como una actividad física hace que las personas sean más felices y saludables en su trabajo, tanto así que existen empresas que están empezando a considerar el juego como una herramienta importante para el éxito. Ya que los empleados que realizan actividades lúdicas

durante su vida y llevan esa alegría al trabajo, rinde más en su profesión.

Teniendo en cuenta, lo planteado por (Paredes, 2003) quien señala que, a diferencia del ocio, no puede considerarse el juego como el antónimo del trabajo. El juego, aunque por definición desprovisto de utilidad, puede revestir en determinadas circunstancias alguna de las características propias del trabajo. El trabajo, a su vez, puede tener aspectos lúdicos en contextos especiales. Se trata de dos conceptos afines, pero en ningún caso contrapuestos. Consideran el juego y el trabajo como elementos compatibles e incluso, integrados en algún tipo de comportamiento, como ocurre con las personas que juegan cuando trabajan o trabajan cuando juegan. En este sentido, presentan las dimensiones de la actividad humana distinguiendo lo que es juego de lo que es no juego, y lo que es trabajo de lo que es ocio. (p.83).

Dicha apreciación da un aporte al sustentar que el juego está presente en el trabajo, y en todos sus contextos. Es decir, que se puede implementar hacer solo una actividad, porque el juego puede hacer que el trabajo sea divertido y agradable.

En ese mismo orden de ideas menciona (Paredes, 2003) el juego adulto proviene de la necesidad de realizar actividades compensatorias. Al trabajo compensa el juego. En la persona adulta, el juego tiene carácter secundario. Juega en el tiempo de ocio y estas actividades derivan hacia labores que le llevan a olvidar los esfuerzos del trabajo para restablecer su equilibrio orgánico.

Lo anterior tiene un aporte significativo debido a que sustenta la afirmación de que el juego o jugar en el trabajo es beneficioso para el ser humano, porque ayuda a descargar las energías que les sobran, liberando tensiones acumuladas, en resumen, ayuda a olvidar los estresores que se generan el ambiente de trabajo.

Otra apreciación importante de (Paredes, 2003) la actividad lúdica es tan antigua como la humanidad misma. El ser humano ha jugado siempre, en todas circunstancias y en toda cultura. Incluso, el ser humano se manifiesta, cronológicamente, antes como homo ludens y homo faber que como homo

sapiens. Y precisamente el carácter lúdico de la vida humana como valor inmanente a la existencia ha de acompañar a la vida laboral para acabar de darle sentido y finalidad a la existencia misma.

Lo anterior, menciona la importancia y necesidad que tiene el juego en la vida del ser humano, incluyendo en el aspecto laboral. Siendo este una medida necesaria para mejorar el bienestar laboral de los colaboradores porque jugar ayuda a reducir el estrés, mejorar la productividad, fortalecer el trabajo en equipo, y generar felicidad, pues nada como una buena dosis de endorfina para tener un entorno agradable.

Se debe tener presente que el bienestar de las personas que trabajan es un propósito permanente, de manera que la apertura de nuevos espacios y la inclusión de programas novedosos, en el que el objeto principal, sea preservar, mejorar y/o reparar la salud de las personas en su vida de trabajo individual y colectiva, debe ser un pilar fundamental en el desarrollo de los programas generales de Seguridad y Salud en el Trabajo de cualquier empresa. (Ochoa Diaz , Centeno Maldonado, Hernandez Ramos, Guaman Chacha, & Castillo Vizuite, 2020) (Cesar Eduardo Ochoa Diaz, Paul Alejandro Centeno Maldonado, Eduardo Luciano hernandez Ramos, klever Anibal Guaman Chacha , Jessica Rosario Castillo Vizuite, 2020).

En ese sentido, la actividad física es importante no solo porque mejora el bienestar físico, psicológico y social del trabajador, sino que también previene los riesgos labores, por eso existen varias alternativas para facilitar y mejorar la jornada del trabajador como la pausa laboral o la gimnasia laboral, que no es más que la actividad que se desarrolla en el trabajo para promover la salud, mejorar las condiciones de trabajo y preparar a los colaboradores para realizar las actividades diarias.

Por ejemplo, al implementar el juego en el trabajo como una herramienta para disminuir el estrés laboral puede fomentar ambientes agradables, aumentar la motivación, disminuir la fatiga, fortalecer el trabajo en equipo entre otros beneficios. Ósea jugar en el lugar de trabajo promueven la colaboración, la comunicación efectiva y fortalecen los lazos (Martó, 2024) .

En resumen, existen evidencia científica y estudios que demuestran que la actividad física y el juego están íntimamente relacionados y son necesarios para el ser humano en todas sus dimensiones, en otras palabras, jugar es un arte y mientras se juega también se hace actividad física ; donde los dos tienen el mismo fin, que no es más que generar bienestar ; además ,el juego influye de manera positiva en los trabajadores, ya que las personas suelen resolver mejor un problema si se distraen y están de

buen humor. Así mismo, al implementar el juego como una actividad física de manera lúdica ayudara a crear un ambiente de trabajo menos estresante , cambiando la perspectiva de los colaboradores en su lugar de trabajo, es decir que sentirán que son un factor importante para la empresa y como tal se implementaran unas actividades lúdicas que fomenten la interacción ,la comunicación y el trabajo en equipo , dichas actividades tendrán un enfoque lúdico haciendo que la participación sea de forma creativa fomentando el humor, y la diversión para aliviar la tensión y mejorar el bienestar emocional de sus colaboradores.

“Si quieres empleados creativos, dales tiempo para jugar” John Cleese.

Marco contextual

La asociación Comunitaria Acueducto rural Acuacinco, es una empresa de servicios públicos legalmente constituida de carácter privada, su sede principal se encuentra ubicada en el casco urbano del municipio del Carmen de Apicalá Tolima. Dicha empresa se caracteriza por brindar el servicio solo a cinco veredas las cuales son: los medios, cuatro esquinas, charcón, florida y Brasil, por tal razón la abreviación de su nombre es ACUACINCO. Para poder funcionar como un acueducto la empresa tiene autorizado por Cortolima la concesión de dos fuentes hídricas que son coro- muñeco y la caja, el acueducto Acuacinco fue conformado por los mismos usuarios a los que se les denomina fundadores porque aportaron su granito de arena en la conformación de este, ayudando con su mano de obra, aporte material y dinero para la construcción de la planta de tratamiento.

En cuanto al área de producción o la planta de tratamiento, está ubicada a las afueras del pueblo, exactamente en una vereda de su jurisdicción, la vereda cuatro esquinas y para poder llegar a la planta, los trabajadores utilizan como medio de transporte la motocicleta.

Actualmente la empresa se ha reinventado, ya que cuenta con dos líneas de atención al público, una línea de atención al usuario 3213998606 y una la línea de tesorería 3118046438, esta última es para todo lo pertinente a pagos y facturación. También ha implementado un programa de facturación y para el manejo de PQRS, la única desventaja de este programa llamado solin es que no funciona sin internet. También ha incursionado en las redes sociales, ya que tiene su propia página web y una cuenta en Facebook, además de que se está utilizando la modalidad del pago electrónico por PSE y él envió de la factura electrónica.

Figura 1.

Ubicación de Acuacincó

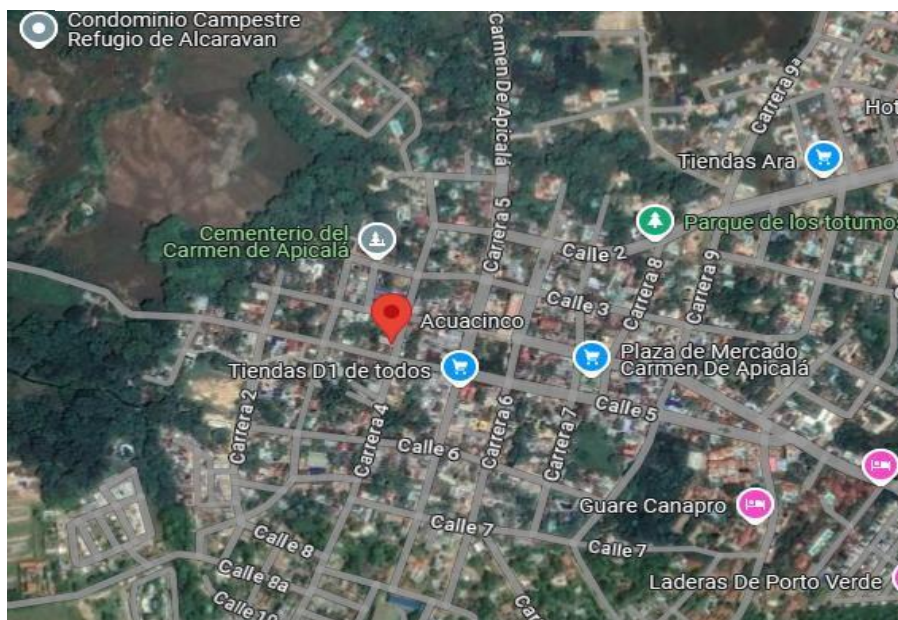


Figura 1. Mapa referencial de la ubicación de la empresa Acuacincó. Google Maps (2024)

La asociación Comunitaria acueducto rural Acuacincó cuenta con 11 colaboradores, 4 del área administrativa y 7 del área operativa; a continuación, en la siguiente tabla se relaciona los cargos y

cantidad de trabajadores. Por ser una asociación, internamente la empresa se rige por unos estatutos y el órgano mayor de la misma es la asamblea General de Asociados.

Tabla 1.
Clasificación de los trabajadores

Área	Cargo	N° de trabajadores
Administrativa	Gerente	1
Administrativa	Auxiliar de tesorería	1
Administrativa	Auxiliar administrativo	1
Administrativa	Auxiliar de secretaria	1
Operativa	Operario de planta y zona	6
Operativa	Servicios generales	1

Tabla 1. Clasificación de los trabajadores de Acuacinco. Elaboración propia septiembre 2024

En cuanto a la actividad económica del acueducto Acuacinco, es la captación, tratamiento y distribución de agua a la red.

Marco teórico

Durante el desarrollo de la práctica profesional que se realizó en la empresa Acuacinco en el primer cuatrimestre del 2024, se evidenció que la empresa no ha diseñado e implementado un programa de pausas activas para los colaboradores, es decir que, durante la jornada laboral, los trabajadores no realizan pausas, ni ejercicios, ni estiramientos en su lugar de trabajo.

De manera que para la opción de grado se seleccionó el desarrollo de la sistematización, acorde al modelo de experiencia del autor Oscar Jara Holliday, quien define la sistematización de experiencias como un análisis e interpretación crítica de las experiencias que se viven, con el fin de rescatar la riqueza de los aprendizajes que están contenidos en las experiencias. (Jara Holliday, 2020).

De acuerdo con el autor Oscar Jara copio lo encontrado en la siguiente página (Metodología de sistematización : Oscar Jara , 2025) por ende la metodología a realizar es precisamente la de Oscar Jara que permite en “cinco tiempos”.

Punto de partida, vivir la experiencia llevando un registro durante todo el proceso.

Las preguntas iniciales, estas darán base y cuerpo a la sistematización permitiendo definir, delimitar, y precisar esta misma.

La recuperación del proceso vivido reconstruye, clasifica e identifica las etapas, lo sucedido y la información del proceso.

La reflexión del fondo es la parte más importante ya que la interpretación crítica inicia de la mano con el análisis y síntesis permitiendo observar y comprender particularidades, causas y componentes por separado.

Por último, encontramos los puntos de llegada que es formular las conclusiones y comunicar los aprendizajes adquiridos, durante todo el proceso, compartiendo los resultados con las personas que participaron en la sistematización.

Con relación a la idea anterior y con lo experimentado en la práctica profesional se elabora el presente documento con fines académicos para la implementación del juego en el lugar de trabajo a través de un programa de pausas saludables para el manejo del estrés en la empresa Acuacinco.

Para dar cumplimiento a lo anteriormente mencionado, se realiza la sistematización en la cual se identificó que no existe un programa de pausas activas para los trabajadores que ayuden a prevenir afectaciones mentales, lesiones físicas y alteraciones con agentes sociales, esto debido al estrés laboral presente en el ambiente de trabajo.

¿Pero que es el estrés laboral? Existen muchas definiciones sobre el estrés, a continuación, se relacionan las siguientes:

Se puede definir al estrés causado por el trabajo como las respuestas físicas y psicológicas negativas, que aparecen cuando o las exigencias del mismo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador, situación que deriva a un deterioro de su salud. (Ramos Ramos , 2012)

Según la Organización Mundial de la Salud – OMS, el estrés laboral *"es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y*

capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación". (Funcion Publica , s.f.).

Conforme al informe de la OMS "Organización del trabajo y el estrés", el estrés puede afectar de forma diferente a cada persona. Pero generalmente cuando las personas están estresadas por el trabajo pueden estar cada vez más angustiadas e irritables, son incapaces de relajarse o concentrarse, tienen dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones, disfrutan cada vez menos de su trabajo y se sienten cada vez menos comprometido con este, se sienten cansados, deprimidos e intranquilos, tienen dificultades para dormir y son propensos a sufrir problemas físicos graves como: cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza, entre otros. (Funcion Publica , s.f.).

¿Pero por qué en los últimos años se empieza a tomar conciencia del estrés? El estrés laboral supone un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la organización. Debido a los constantes cambios que se sufre en el ámbito laboral actual, el trabajador está más expuesto al estrés que nunca. La sociedad actual y su sistema económico están propiciando desde hace unas décadas unas demandas en las empresas de adaptación al entorno, para mantener su competitividad dentro de él. Esto implica que los sistemas de trabajo y la organización del mismo se tengan que ajustar a las exigencias del mercado, que son muy fuertes debido a la globalización económica. (Rubio , 2013)

Con respecto a lo anterior y a los resultados de la investigación para esta sistematización el objetivo es mejorar el bienestar físico, social y mental de los trabajadores previniendo y minimizando la exposición al estrés laboral con la implementación de actividades lúdicas en el trabajo.

Y aunque existen muchas técnicas para el estrés laboral, con la implementación de las pausas saludables se estará poniendo en práctica la técnica de respiración y la risoterapia.

La respiración profunda es una de las mejores maneras de reducir el estrés en el cuerpo. Esto se debe a que, cuando respira profundamente, el cuerpo envía un mensaje a su cerebro para calmarse y relajarse. Luego, el cerebro envía este mensaje al cuerpo. Aquellos factores que ocurren cuando está

estresado, como un aumento de la frecuencia cardíaca, una respiración acelerada y una presión arterial alta, disminuyen a medida que respira profundamente para relajarse. (Lacosta, El estrés laboral: Análisis y prevención, 2019).

La risoterapia es una terapia que consiste en hacer una serie de ejercicios (expresión corporal, juegos, técnicas para reír de manera natural...), con el objetivo de conseguir carcajadas y, así, liberar tensiones, mejorar nuestra salud y estado de ánimo. (Lacosta, El estrés laboral: Análisis y Prevención, 2019).

Cuando el trabajador se ve expuesto de manera continua y por tiempo prolongado a estrés intenso no tiene tiempo suficiente para recuperarse, por lo que los efectos del estrés crónico pueden reflejarse en diferentes esferas de la vida de un individuo. Ejemplo de las consecuencias del estrés laboral crónico en algunas profesiones específicas es el síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo. (Valadez Ramirez, Alfonso; Bravo Gonzalez, Maria Cristina; Vaquero Cazares Jose, Esteban, 2022).

En lo concerniente a las situaciones importantes o aspectos más significativos, la evidencia de la falta de un programa de pausas activas y la vigilancia del área de Seguridad y Salud en el Trabajo son importantes para tener una interpretación crítica de la experiencia obtenida en la práctica profesional desarrollada en la empresa Acuacinco.

Ya para terminar en la etapa de la comunicación del aprendizaje, se compartirá los resultados a todo el personal de la empresa e involucrados a través de una socialización en la cual se comunica la implementación del juego en el lugar de trabajo a través de un programa de pausas saludables para el manejo del estrés en la empresa Acuacinco.

Marco Legal

Durante el proceso de sistematización se contempla el marco normativo sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y pausas activas, la cual se describen a continuación.

Tabla 2.*Normatividad aplicada a la sistematización de la práctica profesional*

Normatividad	Contenido	Entidad promotora
Código sustantivo de trabajo	Artículo 167 distribución de hora de trabajo	Ministerio de trabajo
Decreto 1477 de 2014	Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales	Ministerio de trabajo
Decreto 1072 de 2015	En su capítulo 6, desde el artículo 2.2.4.6.1 donde se implementa el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Ministerio de trabajo de Colombia
Ley 100 de 1993	Sistema general de seguridad social	Congreso de la república de Colombia
Ley 1355 de 2009	En el parágrafo del artículo 5 estrategias para promover actividad física	Congreso de la república de Colombia
Ley 1616 de 2013	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones	Congreso de la república de Colombia
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Ministerio de protección social
Resolución 0312 de 2019	Por lo cual se definen los estándares mínimos para la Seguridad y Salud en el trabajo	Ministerio de trabajo de Colombia

Tabla 2. Normatividad aplicada a la sistematización. Elaboración propia septiembre 2024

Ejes o categorías

Actualmente en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo se desarrollan procesos dentro de los cuales se ven integrados los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y para el desarrollo de la presente sistematización en el programa de pausas saludables para el manejo del estrés laboral en la empresa Acuacinco se articula el objetivo de desarrollo sostenible tres (3), que hace referencia a la salud y bienestar, siendo estos importantes para proteger la salud de los colaboradores al generar en estos la promoción del autocuidado. (Unidas, 2025) .

Acercas de la revolución 4.0, el uso de la tecnología , es una herramienta muy importante ya que facilita la labor en Seguridad y Salud en el trabajo mediante equipos ,y dispositivos que pueden ayudar a mejorar los niveles de seguridad y bienestar laboral, se pone como botón de muestra la digitalización de los documentos como es el caso del archivo documental del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de las plataformas que han diseñado las Administradores de Riesgos Laborales como es el caso de la plataforma Alissta para que las empresas realicen sus trámites con más agilidad. En el caso del programa de actividades físicas permitiría digitalizar las actividades a través de una aplicación o una APP para que los trabajadores pudieran acceder a estas de manera fácil y rápida solo con el uso de un celular y como no todos tienen conocimiento de la tecnología este se activaría por medio de la voz.

Planeación y metodología

Durante el desarrollo de la práctica profesional que se realizó en la empresa Acuacinco en el primer cuatrimestre del 2024, se evidenció que la empresa no ha diseñado e implementado un programa de pausas activas para los colaboradores, es decir que, durante la jornada laboral, los trabajadores no realizan pausas, ni ejercicios, ni estiramientos en su lugar de trabajo.

Actualmente, ya se evidencia efectos negativos en la salud de los trabajadores, puesto que hay un colaborador que sufre de ansiedad al estar expuesto a situaciones estresantes presentes en el hogar y

el trabajo. Siendo esto un signo de alarma para implementar los controles necesarios como lo es el desarrollo de actividades lúdicas en lugar de trabajo para prevenir posibles enfermedades físicas y psicológicas.

De manera que para la opción de grado se seleccionó el desarrollo de la sistematización, acorde al modelo de experiencia del autor Oscar Jara Holliday, quien define la sistematización de experiencias como un análisis e interpretación crítica de las experiencias que se viven, con el fin de rescatar la riqueza de los aprendizajes que están contenidos en las experiencias. (Jara Holliday, 2020).

Jara explica dicha metodología en 5 momentos, el primer momento, está en vivir la experiencia, el segundo momento es quien ha vivido la experiencia debe hacer un plan de sistematización, el tercer momento es la reconstrucción de la experiencia vivida, como cuarto momento está la interpretación crítica y como último momento es comunicar y compartir el aprendizaje.

Con relación a la idea anterior y con lo experimentado en la práctica profesional se elabora el presente documento con fines académicos para la implementación de actividades lúdicas en el lugar de trabajo a través de un programa de actividades de desarrollo físico para el manejo del estrés en la empresa Acuacinco.

Y para poder cumplir con dicho propósito se realiza la sistematización de la información con el fin de identificar la problemática presentada, en la cual se identificó que no existe un programa de pausas activas o programa de actividades físicas para los trabajadores que ayuda prevenir las lesiones mentales, físicas y sociales del estrés laboral.

Con respecto a los resultados de la investigación para esta sistematización el objetivo es mejorar el bienestar físico, social y mental de los trabajadores previniendo y minimizando la exposición al estrés laboral con la implementación de las pausas saludables en el trabajo.

En lo concerniente a las situaciones importantes o aspectos más significativos, la evidencia de la falta de un programa de pausas activas y la vigilancia del área de Seguridad y Salud en el trabajo son

importantes para tener una interpretación crítica de la experiencia obtenida en la práctica profesional desarrollada en la empresa Acuacinco.

Ya para terminar en la etapa de la comunicación del aprendizaje, se compartirá los resultados a todo el personal de la empresa e involucrados a través de una socialización en la cual se comunica el programa de actividades de desarrollo físico para el manejo del estrés en la empresa Acuacinco.

Formulación del problema de aprendizaje

La presente sistematización se elabora como resultado de la experiencia obtenida en las prácticas profesionales con el propósito de prevenir y minimizar los efectos negativos del estrés laboral.

Así mismo, se presenta la necesidad debido a la falta de controles, como un programa de pausas activas y a la exposición constante de los trabajadores ya que el estrés está presente en el entorno, y como la perspectiva de la Seguridad y Salud en el Trabajo es la de crear medidas preventivas, se implementará el juego a través de un programa de actividades de desarrollo físico para el manejo del estrés en la empresa Acuacinco, para que sea aplicado durante la jornada laboral, el cual consistirá en realizar actividades lúdicas y recreativas .

Como resultado de la experiencia surge la siguiente pregunta

¿Qué beneficios se obtiene con el desarrollo de un programa de pausas saludables para el manejo del estrés en la empresa Acuacinco?

Objetivos

Objetivo general

Diseñar un programa de pausas saludables para manejar el estrés en la empresa Acuacinco y mejorar el bienestar laboral.

Objetivos específicos

Identificar los efectos negativos físicos, emocionales, de comportamiento y pensamiento que genera el estrés en la salud de los trabajadores, en la empresa y en su trabajo.

Implementar actividades lúdicas a todo el personal con el fin de mejorar el bienestar laboral del trabajador

Socializar cuáles son los beneficios que se obtienen de desarrollar el programa de pausas saludables para el manejo del estrés.

Identificación de actores involucrados y participantes

Para la presente sistematización los actores y participantes son todos los trabajadores del área administrativa y operativa de la Asociación Comunitaria Acueducto Rural Acuacinco, del Carmen de Apicalá Tolima.

También se hace partícipe de este proceso al profesor Mauricio Villalba Charry, quien realizo el seguimiento de la sistematización de la experiencia de la práctica profesional, brindando su orientación para la adecuada presentación de este proceso.

Seguidamente, se relaciona los actores y participantes involucrados en la sistematización.

Tabla 3.

Actores y participantes involucrados

Actores y participantes involucrados	Perfil o características
Elizabeth García López	Estudiante del programa de administración en Seguridad y Salud en el Trabajo - UNIMINUTO Girardot.
Mauricio Villalba charry	Docente asesor de trabajo de grado.
Trabajadores operativos	Personal que realiza labores de mantenimiento y reparación
Trabajadores Administrativos	Persona que realiza labores de oficina

Tabla 3. Autores y participantes involucrados. Elaboración propia septiembre (2024)

Estructura del modelo de reconstrucción de la experiencia

En la formación como administrador en Seguridad y Salud en el Trabajo se ha adquirido conocimientos prácticos y teóricos de las asignaturas disciplinares que fortalecen el aprendizaje y generan bases sólidas para realizar la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo. En el transcurso del cuatrimestre se desarrolló la práctica profesional bajo la modalidad de convenio laboral en la empresa Acuacincos, ubicado en el Carmen de Apicalá Tolima, después de haber culminado el proceso de la práctica, la empresa brindó la oportunidad de continuar con la propuesta de sistematización como opción de grado.

Durante la práctica profesional realizada en la Asociación Comunitaria acueducto rural Acuacincos en el periodo 2024-40 se realizó apoyó en diferentes actividades concernientes a la implementación del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, y durante ese proceso de evidencio la falta de un programa de pausas activas durante la jornada de trabajo.

Al finalizar la práctica profesional y estimar la sistematización como opción de grado se socializó la propuesta al gerente de la empresa y como resultado de este proceso aportar el programa de pausas saludables para el manejo del estrés en la empresa Acuacincos.

Dicho proceso permitió terminar el desarrollo de la presente sistematización de la práctica profesional, justificado en la falencia identificada en la práctica, la cual tiene como objeto implementar un programa en el lugar de trabajo a través de actividades lúdicas y divertidas durante la jornada de trabajo para minimizar la explosión al estrés laboral y sus efectos.

Variables, indicadores, herramientas e instrumentos

Para la elaboración del presente documento de sistematización se emplea la técnica de recolección de datos por medio de una encuesta de percepción sobre las pausas activas aplicada a todo el personal de la empresa Acuacincos. La cual se evidencia en la siguiente figura.

Figura 2.
Modelo de encuesta percepción pausas activas

AcuaCinco
E.S.P. ACUEDUCTO VEREDAL
Constante Calidad, Eficiencia y Compromiso

ENCUESTA DE PERCEPCION SOBRE PAUSAS ACTIVAS

La siguiente encuesta tiene como finalidad realizar un diagnóstico sobre la necesidad de implementar las pausas activas en los trabajadores de la empresa AcuaCinco, enfocada a establecer estrategias de intervención que influyan en el bienestar de la población trabajadora.

PROTECCION DE DATOS PERSONALES

Declaro que todos los datos suministrados son correctos y autorizo a la empresa AcuaCinco para que en términos del literal a) del Artículo 6 de la Ley 1581 de 2012 realice la recolección, uso en general el tratamiento de mis datos personales.

Por favor lea con atención los siguientes enunciados y marque la respuesta seleccionada. No deje espacios en blanco.

* Obligatorio

1. FECHA *

Especifique la fecha (d/M/yyyy)

2. NOMBRE COMPLETO *

Escriba su respuesta

3. CEDULA *

Figura 2. Formato de encuesta percepción pausas saludables en la empresa AcuaCinco. Elaboración propia 2024

La encuesta fue diligenciada de forma online <https://forms.office.com/r/s1SPTFwNzs> (**Ver Apéndice C**) por todo el personal de la empresa, administrativos y operativos durante el desarrollo de la sistematización, y se reflejaron resultados que evidencian la necesidad de desarrollar un programa de pausas saludables.

Figura 3.
Evidencia pausa saludable

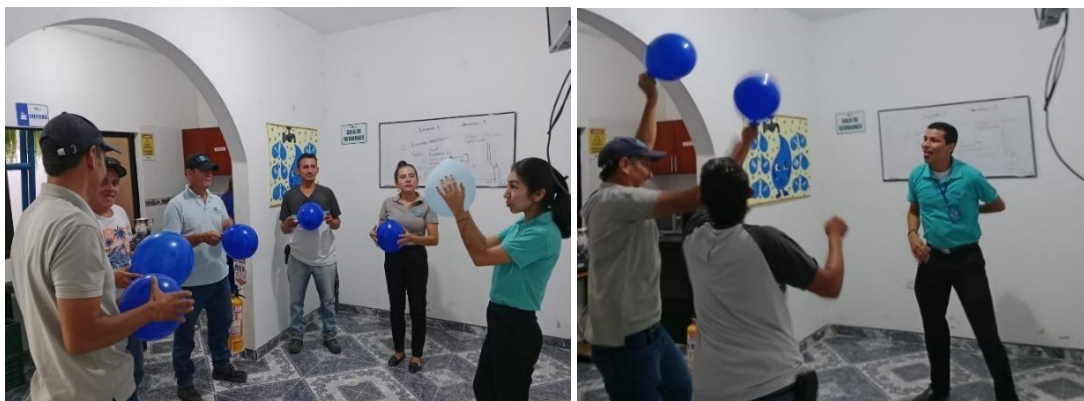


Figura 3. Evidencia participación pausa saludable. Elaboración propia (2024)

En la presente se evidencia la participación de los trabajadores en una de las actividades físicas propuesta en el programa.

Se elaboró formato de registro de asistencia a las pausas saludables realizadas mensualmente para llevar seguimiento de la gestión de las mismas y de los participantes. **(Ver Apéndice B).**

Figura 4.
Primera pregunta. Percepción estado de salud de los trabajadores

¿Siente que su trabajo está afectando negativamente su salud física y mental?

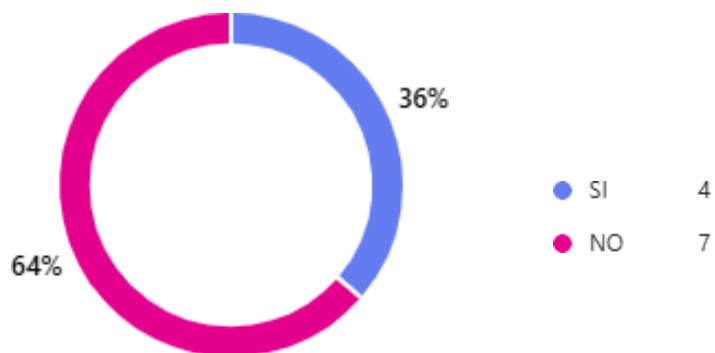


Figura 4. Percepción estado de salud del trabajador. Elaboración propia (2024)

De la anterior grafica se analiza que el estrés laboral si está afectando la salud física y mental de

los trabajadores y aunque solo es un porcentaje mínimo de los trabajadores, es importante evaluar cuales son esos factores que lo está causando y como se está manifestando en el trabajador.

para analizar las causas e implementar el programa de las pausas saludables.

Figura 5.

Segunda pregunta conocimiento de exposición al estrés

¿Con que frecuencia se siente estresado en su trabajo?



Figura 5. Conocimiento de exposición al estrés. Elaboración Propia (2024)

De la anterior grafica se analiza que todos los trabajadores han sentido estrés laboral en ocasiones, pero este aun no es un estrés constante, lo cual es un indicio importante para poder desarrollar el programa de pausas saludables con el fin de evitar que el estrés afecte de manera negativa la salud de los trabajadores.

Figura 6.*Tercera pregunta evidencia pausas activas*

¿Acostumbra a realizar pausas activas durante la jornada laboral para mejorar sus bienestar físico y mental?

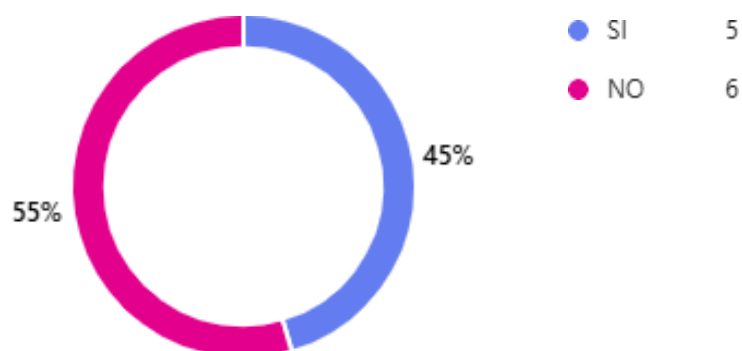


Figura 6. Evidencia de pausas activas. Elaboración propia (2024)

En la gráfica relacionada anteriormente se analiza la necesidad de implementar las pausas saludables en Acuacinco, ya que la mayoría de los trabajadores manifestaron no realizarlas, y recordemos que las pausas activas son recomendables para mejorar el bienestar físico y mental ya que ayudan a reducir la fatiga y el estrés.

Figura 7.*Cuarta pregunta. Opinión entorno de trabajo*

¿Considera que el ambiente laboral en su área de trabajo es agradable, seguro y propicio para el desarrollo productivo de sus funciones?

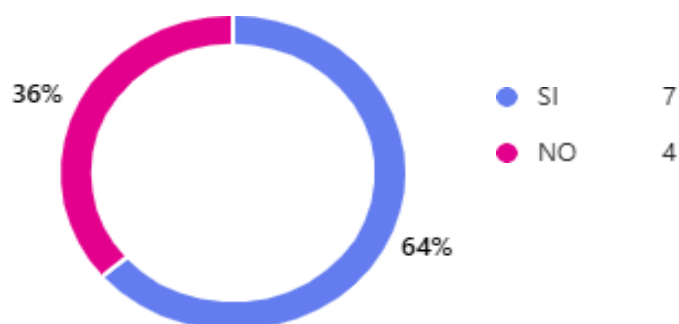


Figura 7. Opinión del trabajador sobre el entorno de trabajo. Elaboración Propia (2024)

De la anterior grafica se analiza que el 36% de los trabajadores perciben un mal ambiente de

trabajo, el cual puede causar estrés laboral, y repercutir negativamente en el rendimiento individual de los trabajadores y en la empresa.

Figura 8.

Quinta pregunta percepción pausas activas

¿Le gustaría que la empresa implementara o fortaleciera un programa de pausas activas durante la jornada laboral?

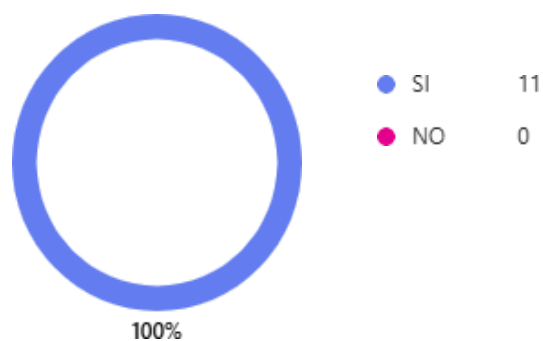


Figura 8. Opinión del trabajador en la implementación de pausas activas. Elaboración propia (2024)

De la anterior grafica se analiza que los trabajadores aceptarían con agrado la implementación del programa de pausas saludables, y que son conscientes de la importancia que tienen las pausas activas para mejorar la salud física y mental.

Figura 9.

Sexta pregunta. conocimiento actividad física

¿Realiza alguna actividad física de forma Regular (al menos 3 veces por semana)?

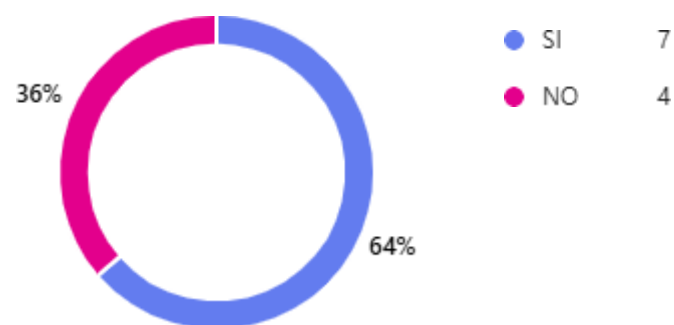


Figura 9. Conocimiento estilo de vida activo o sedentario. Elaboración propia (2024)

De la anterior grafica se analiza que no todos los trabajadores de la empresa Acuacinco practican actividad física fuera de la jornada de trabajo, siendo esto un indicio negativo ya que pueden estar más expuestos a que los efectos negativos que genera el estrés laboral en su salud física y mental.

séptima pregunta ¿Cual actividad?

En la presente pregunta se analiza que 7 trabajadores manifestaron practicar alguna actividad física, siendo las más practicadas por ellos, la actividad de caminar y jugar Futbol.

Figura 10.

Octava pregunta percepción agotamiento laboral

¿Se siente emocionalmente agotado debido al desarrollo de sus funciones laborales?

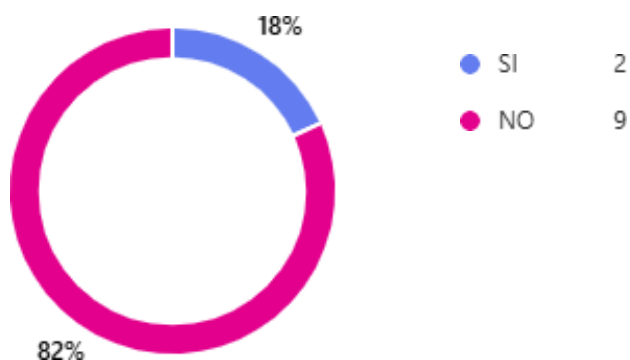


Figura 10. Percepción agotamiento laboral. Elaboración propia (2024)

De la anterior grafica se analiza que 18 % de los trabajadores podrían estar presentando agotamiento emocional debido a su trabajo, siendo esto un indicio negativo y señal del síndrome de burnout, el cual se caracteriza por un agotamiento físico, mental y emocional por el estrés crónico.

Figura 11.*Novena pregunta Motivación Laboral*

¿Cree que la empresa brinda motivación y apoyo para mejorar el ambiente laboral y la productividad?

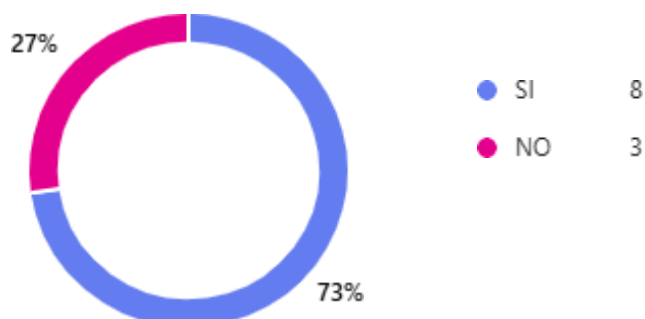


Figura 11. Percepción motivación laboral. Elaboración propia (2024)

De la anterior grafica se analiza que el 27 % de los trabajadores de Acuacinco no siente que su ambiente laboral sea favorable. Siendo este un indicio para que la empresa implemente estrategias que propicien un ambiente laboral positivo y motivador que ayude a cuidar la salud física y mental de los mismos. Y la implementación del programa de pausas saludables sería una buena estrategia.

En cuanto a la décima y última pregunta ¿Qué sugerencias tiene para mejorar el bienestar en su lugar de trabajo?

De la anterior pregunta, las respuestas de los encuestados fueran las siguientes:

Actividades al aire libre, apoyo psicológico, contratar más personal, motivación e incentivos, salidas pedagógicas, compartir y hacer juegos dinámicos y actividades lúdicas una vez a la semana. De acuerdo a estas respuestas se aprecia de los mismos trabajadores de Acuacinco la necesidad de implementar estrategias que mejoren la salud física y mental de los colaboradores y el desarrollo de un programa de pausas saludables sería una alternativa positiva para mejorar el entorno de trabajo.

Figura 12.
Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos del área Administrativa

ACUACINCO E.S.P. ACUERDO VERDE Cadena, eficiencia y conservación		MATRIZ DE PELIGROS AREA ADMINISTRATIVA														VERSION: 002							
																FECHA: 05/2024							
PROCESO (ADMINISTRATIVO/OPERATIVO)	ACTIVIDADES	TAREA RUTINARIA(S) O NO	DESCRIPCION DEL PELIGRO	CLASIFICACION	EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACION DEL RIESGO						VALORACION DEL RIESGO		CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES		MEDIDAS DE INTERVENCION				
						FUENTE	MEDIO	TRABAJADOR	ND	NE	NP (ND+NE)	INTERPRETACION DE LA PUNTAJABILIDAD	NC	N R	INTERPRETACION DEL NR	ACEPTABILIDAD	# DE EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	ELIMINACION	SUSTITUCION	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS	EPP EQUIPOS
IVO	CONTROL Y ARCHIVO DE DOCUMENTACION LEGAL, MANEJO DE PERSONAL DE CALIDAD Y OTRAS TAREAS ADMINISTRATIVAS	SI	GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y CARGA MENTAL: gestionan conflictos por las inspecciones que se realizan en el areas de trabajo, y reacciones por el tiempo en esta labor.	PSICOSOCIAL	Estrés, monotonía, conflictos personales, peleas	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	4	8	MEDIO	25	200	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	5	Estrés Ocupacional, alteraciones, físicas y psicológicas	No	N/A	N/A	Programa de pausas activas y capacitaciones en riesgo psicosocial	Realizar Pausas Activas
			POSTURAS: Malas posturas, posturas intermitentes, movimientos repetitivos, sobre esfuerzos	BIOMECANICO	dolores ambientales, lesiones del brazo, carpiano, trastorn de muñeculares	Ninguno	Ninguno	Capacitación en Manipulación de cargas	2	4	8	MEDIO	25	200	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	4	Deformación de columna, deformación de los músculos, daño a los nervios	No	N/A	N/A	Capacitar al personal (sobre ergonomía e higiene postural)	Realizar Pausas Activas
			LOCATIVO: Caídas a mismo y diferente nivel	CONDICIONES DE SEGURIDAD	caídas, golpes, fracturas, caída de objetos, esquineros	Ninguno	Ninguno	* Uso de calzado antideslizante * Capacitación en autodefensa	2	4	8	MEDIO	10	80	II	MEJORABLE	4	fracturas, Contusiones, esmoformas	No	N/A	Mejorar condiciones de piso, mantenimiento localivo.	orden de objetos dentro de la oficina. Señalización y capacitación en laborados.	

Figura 12. Revisión de la matriz IPEVR administrativa de la empresa Acuacincó suministrada por el área de SST. Acuacincó. (2024)

Como se evidencia en la figura relacionada anteriormente que corresponde a la matriz de identificación de peligros se identifica el estrés laboral como un riesgo psicosocial al que están expuestos los trabajadores del área administrativa que arroja un resultado aceptable con control específico en su interpretación por lo cual requiere que se apliquen medidas de control para minimizar el riesgo. (ver Apéndice D).

Figura 13.
Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos del área operativa

MATRIZ DE RIESGOS ACUACINCO OPERATIVOS 2024.pdf																						
2 / 2 - 100% +																						
III	INSTALACIÓN, SUPERVISIÓN, REINSTALACIÓN, TOMA DE LECTURAS Y ENTREGA DE FACTURACIÓN	LIQUIDOS: Manejo de sustancias químicas	QUÍMICO	Quemaduras, irritación ocular, irritación en la piel	Ninguno	Ninguno	guantes, gafas y protección respiratoria	2	2	4	BAJO	10	40	III	MEJORABLE	5	Dermatitis, Quemaduras Severas, intoxicación grave	No	Compra de productos de baja toxicidad	N/A	personal (manejo adecuado de sustancias peligrosas y elementos de protección personal) Rotación de hojas de seguridad.	Guantes, Tapabocas, Gafas, Botas seguridad.
		TEMPERATURAS EXTREMAS: Exposición a los rayos solares; Jaulitas al aire libre.	FÍSICO	Dehidratación, mareo, debilidad.	Ninguno	Ninguno	* Uso de gorra * Hidratación, * Paños de descanso	2	4	8	MEDIO	25	200	I	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	3	Golpe de calor, fiebres de la conciencia, muerte	No	N/A	N/A	programa de pausas activas y capacitaciones derivadas del riesgo físico	Utilización de EPP y constante hidratación
		VIRUS: Exposición al virus parainfluenza por zoonosis por COVID-19	BIOLÓGICO	Dolor de cabeza, dolores musculares, secreción nasal, malestar general	Ninguno	Distanciamiento social	* Capacitaciones Riesgo Biológico * Uso de tapabocas y lavado de manos.	2	1	2	BAJO	10	20	IV	ACEPTABLE	5	Enfermedades respiratorias, muerte	No	N/A	N/A	Participar en jornadas de vacunación, se brinda capacitaciones y charlas sobre el virus, distanciamiento personal, lavado de manos, control, etc.	Utilización de tapabocas y lavado de manos.
		PI CADURAS Y MORDEDURAS: Picadura de serpientes y animales venenosos, contacto con vegetación		Dolor general, dolor de cabeza, dolor en la zona de la picadura.	Ninguno	Ninguno	Guantes y aplicación de repelente	2	3	6	MEDIO	25	150	I	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	5	Amputaciones, muerte	No	N/A	N/A	Capacitación en los diferentes riesgos que se presentan en esta zona, manejo de situaciones de peligro de picadura	Uso de epp como guantes, tapabocas, gafas
		HONGOS, BACTERIAS: Contacto con bacterias	BIOMECÁNICO	resfrios, alergias e infecciones	Ninguno	Ninguno	EPP	2	3	6	MEDIO	10	60	III	MEJORABLE	5	Dermatitis, lesiones graves en piel	No	N/A	N/A	capacitaciones en bioseguridad y riesgo biológico	Uso de epp como guantes, tapabocas, gafas
		POSTURAS: Malas posturas, posturas mantenidas, movimientos repetitivos, sobre esfuerzos		Dolores musculares Dolores lumbares Dolores articulares Degeneración de las vertebrae	Ninguno	Ninguno	Capacitación en Manipulación de cargas	2	3	6	MEDIO	25	150	I	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	5	Deformación de columna, deformación de los músculos, daño a los nervios	No	N/A	N/A	Capacitar al personal (sobre ergonomía e higiene postural)	Realizar Pausas Activas
		CARGA MENTAL: Exposición a Carga Mental, Por la carga de responsabilidad	PSICOSOCIAL	Bajo rendimiento laboral, Agotamiento físico y mental	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	2	4	BAJO	10	40	III	MEJORABLE	5	Estrés	No	N/A	N/A	Programa de pausas activas y capacitaciones en riesgo psicosocial	Realizar Pausas Activas
		LOCATIVO: Atropello, Almacenamiento inadecuado, Condiciones de Orden y aseo, Caídas de Objetos	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Caídas, heridas, golpes	Ninguno	Ninguno	Capacitaciones en Orden y aseo	2	2	4	BAJO	10	40	III	MEJORABLE	5	Heridas graves	No	N/A	N/A	Seguir capacitando sobre riesgos localivos, almacenamiento adecuado	
		Caidas a mismo o diferente nivel		golpes, contusiones, hematomas, fracturas	Ninguno	Ninguno	* Botas de seguridad * Capacitación en autocuidado	2	4	8	MEDIO	25	200	I	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	5	Fracturas graves	No	N/A	N/A	Capacitación de autocuidado, señalización y mantenimiento localivo.	Adecuada señalización
		ACCIDENTES DE TRANSITO: Accidentes de Tránsito por Inatención.	CONDICIONES DE SEGURIDAD	caídas, golpes, fracturas, accidentes orales	Ninguno	Ninguno	* Capacitación Seguridad Vial *Casco protector	2	4	8	MEDIO	25	200	I	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	8	Accidentes graves, la Muerte	No	N/A	N/A	Seguir Capacitando sobre seguridad vial	Uso de casco de seguridad

Figura 13. Revisión de la matriz IPEVR operativa de la empresa Acuacincó suministrada por el área de SST. Acuacincó (2024)

Como se evidencia en la figura relacionada anteriormente que corresponde a la matriz de identificación de peligros se identifica el estrés laboral como un riesgo psicosocial al que están expuestos los trabajadores del área operativa que arroja un resultado aceptable con control específico en su interpretación por lo cual requiere que se apliquen medidas de control para minimizar el riesgo. (ver Apéndice D)

Figura 14.

Programa de pausas saludables para el manejo del estrés en la empresa Acuacincó

	PROGRAMA DE PAUSAS SALUDABLES PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS EN LA EMPRESA ACUACINCO	CÓDIGO: VERSIÓN: VI FECHA: 16/11/2024
--	--	--



**PROGRAMA DE PAUSA SALUDABLES
PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS EN LA EMPRESA
ACUACINCO**



Desarrollado por:
Ministerio de Salud y
Programa:
Adaptación a seguridad y salud en el trabajo



Figura 14. Socialización del programa a los trabajadores de la empresa Acuacincó.
Elaboración propia (2025)

Mediante la herramienta office se diseñó el programa de pausas saludables para el manejo del estrés en la empresa Acuacinco para ser aplicado durante la jornada de trabajo con el propósito de disminuir el riesgo y mejorar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. **(ver Apéndice A)**

Matriz de planeación

Para la realización y ejecución de la presente sistematización de práctica profesional dentro de los tiempos establecidos, se elaboró el siguiente esquema grafico conocido como el diagrama de Gantt.

Tabla 4.

Diagrama de Gantt prácticas profesionales – sistematización

Actividad	May	Jun	Jul	Agos	sept	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb
Ejecución de la práctica por medio de la modalidad de convenio laboral en la empresa Acuacinco	X	x	x	x						
Problemática evidenciada durante el proceso de práctica profesional en cuanto al manejo del estrés y sus efectos	x									
Decisión de tomar la sistematización de practica como opción de grado, Solicitud de realizar el ejercicio de sistematización de práctica profesional en la empresa Acuacinco				X						
Propuesta de sistematización de la					x					

práctica profesional			
Cronograma y formato de la sistematización de la practica	x		
Inicio elaboración primer avance de la sistematización, antecedentes y marco referencial	x		
Entrega del segundo avance del documento de sistematización, planeación y metodología		x	
Aplicación de encuesta a todos los trabajadores de la empresa que están expuesto al estrés laboral		x	
Entrega del tercer avance de la sistematización, reconstrucción de la experiencia		X	
Elaboración del programa de actividades físicas para el manejo del estrés en la empresa			x
Entrega del cuarto avance la			x

sistematización, aprendizajes Entrega del programa de actividades físicas para el manejo del estrés en la empresa Acuacincos	x
--	---

Tabla 4. Matriz de Gantt para gestionar las actividades del proyecto. Elaboración propia junio 2024.

Para el desarrollo de la sistematización de la práctica profesional y el desarrollo del programa de actividades físicas para el manejo del estrés en la empresa Acuacincos, se requirió de recursos físicos, humanos, y tecnológicos, los cuales fueron los siguientes:

Tabla 5.
Recursos necesarios para el proceso de la sistematización

Tipo de recurso	Definición del recurso
Materiales e insumos	Globos, vasos, pimpones, piola, cartulinas, marcadores, cinta entre otras para la realización de las actividades lúdicas.
Físicos	Espacio donde realizar la socialización del programa y su desarrollo
Humanos	Personal administrativo y operativo de acuacincos
Tecnológicos	Computador e impresora

Tabla 5. Recursos necesarios para la elaboración de la guía. Elaboración propia junio 2024.

Modelo de divulgación de la experiencia

Se manifestó a la interlocutora la elección de realizar la sistematización de las prácticas profesionales, seguidamente se realizó la petición a la gerencia de la empresa Acuacinco, socializando cual era el fin de este producto y se contó con la aprobación para realizarla.

Al elegir esta modalidad de opción de grado se contextualiza a los participantes de esta actividad con el objeto de contar con su participación en el desarrollo del programa de pausas saludables para el manejo del estrés, realizando el diligenciamiento de la encuesta y la cooperación en la ejecución de las actividades.

Al finalizar el proceso se realiza la socialización del programa a todos los trabajadores y participantes de la actividad con el fin de que sea aplicado dentro de la empresa Acuacinco, para ayudar a minimizar los efectos negativos del estrés laboral, mejorar el ambiente laboral y aumentar la productividad.

Reconstrucción de la experiencia Momentos históricos y experiencias

La práctica profesional se realizó durante el cuatrimestre comprendido entre mayo y agosto 2024 ,a través de la modalidad de vínculo laboral en la empresa Acuacinco ubicada en el Carmen de Apicalá Tolima , periodo en el cual se brindó apoyo en el desarrollo de actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ,en cumplimiento con el plan de trabajo establecido por el docente encargado de la práctica profesional y la interlocutora referente a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Durante el desarrollo de las actividades se evidencia que los trabajadores no realizan pausas en el transcurso de la jornada de trabajo, y que esta no cuenta con un programa de pausas activas.

En la práctica se realizaron las siguientes actividades:

Tabla 6.
Actividades desarrolladas durante la práctica profesional

Descripción de la actividad	Evidencia fotográfica
<p>Se realizan pausas activas a todo el personal de la empresa durante la jornada de trabajo, se realizan ejercicios de estiramiento para todo el cuerpo</p>	
<p>Se realizan inspecciones de Seguridad y Salud en el trabajo, inspecciones locativas en la oficina de Acuacinco y en la planta de tratamiento, inspección de botiquines, camillas y extintores</p>	
<p>Apoyo en las charlas de Seguridad y Salud en el trabajo, con el fin de concientizar a los trabajadores de la importancia de la prevención de los riesgos y mejorar el entorno laboral</p>	
<p>Apoyo en las actividades del bienestar laboral, participación de compartir.</p>	

Participación en las capacitaciones de ARI positiva capacitación del COPASST, capacitación primeros auxilios teórico, inspecciones locativas, y riesgos psicosociales. También realice acompañamiento de la primera visita de la ARL positiva para la verificación y diagnóstico del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.



Verificación documentos de los vehículos de los trabajadores y de la empresa



Se elaboró un flayer, como producto final que detalla la definición de accidente y lo que deben hacer los trabajadores ante un presunto accidente de trabajo. Este Flayer queda exhibido a la vista de los trabajadores.



Tabla 6. Actividades desarrolladas durante la práctica profesional en acuacino 2024

Momentos históricos y experiencias

De esta experiencia de la práctica profesional y de la sistematización, se resalta la iniciativa, disposición, motivación y participación del personal y de la misma empresa para la ejecución de este proceso. Uno de los hechos más relevante del proceso de la sistematización es revisar la matriz de peligros operativa y administrativa y evidenciar que para el estrés laboral la empresa no tiene ningún control existente en el medio, fuente o trabajador, además de que se propone como control administrativo un programa de pausas activas el cual no existe. Otro hecho relevante es la participación

del fontanero Anastasio Leal en las actividades, ya que desde el principio manifestó no participar por recomendaciones médicas.

Aprendizajes Aportes significativos de la experiencia en lo humano

El recurso humano fue el factor principal por el cual se desarrolló esta sistematización de la práctica profesional debido a la falta de pausas activas que distraigan y brinden un descanso al trabajador entre sus jornadas laborales, lo cual fue beneficioso porque el programa de actividades físicas para el manejo del estrés mejora el bienestar de los trabajadores, un entorno de trabajo más agradable y conciencia sobre la importancia del autocuidado.

Aportes significativos de la experiencia en lo social

En el entorno social genera un impacto positivo debido a que, si la empresa cuenta con un programa de actividades físicas para el manejo del estrés durante las actividades laborales, generará aumento de la productividad, disminuirán los síntomas del estrés, aumentara la motivación laboral, disminuirán las enfermedades y accidentes laborales y así se verán implementadas las medidas de control para el estrés laboral.

Aportes significativos de la experiencia en lo económico o técnico

La implementación de un programa de actividad física para el manejo del estrés favorece el factor económico dentro de la empresa debido a que su implementación será indispensable para prevenir las enfermedades y los accidentes laborales que pueden ser generados por los elementos estresores y por la falta de pausas activas durante la jornada de trabajo.

Principales aprendizajes en para el perfil profesional

La oportunidad de realizar el desarrollo de la práctica profesional permitió un acercamiento real en el campo laboral como profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo, fortaleciendo la práctica en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo al implementar las actividades Lúdicas como una herramienta para mejorar el bienestar de los trabajadores, así mismo

con esta práctica se mejoró las habilidades de comunicación , la empatía y la creatividad para fomentar el auto cuidado de forma lúdica .

Aprendizajes abordados desde la perspectiva de la socialización de la experiencia

La sistematización de la práctica profesional deja como resultado el fortalecimiento de conocimientos, desarrollo de habilidades comunicativas para transmitir la información a los trabajadores, y la disposición de los mismos para adquirir los conocimientos y realizar las actividades físicas.

Este proceso de conocimientos genera hábitos saludables para el cuidado de la salud de los trabajadores a través de la prevención y el autocuidado ya que incide positivamente en el bienestar del trabajador y en la productividad de la empresa.

Conclusiones

De la presente sistematización se concluye que el programa tiene un impacto significativo en los trabajadores porque ha generado un cambio positivo en la percepción y en sus hábitos diarios. Ahora los trabajadores se perciben más motivados y apreciados por la empresa con la implementación de las actividades. Ha sido tan positivo el programa que la alta gerencia ha manifestado que las actividades se realicen de manera semanal y no mensual.

Antes de la implementación del programa, los trabajadores se percibían siempre enojados y predispuestos a generar conflicto y no se veía el trabajo en equipo, negándose a trabajar con los compañeros que se les asignaban. Mientras que ahora, llegan contentos, comparten más con sus compañeros dentro y fuera del trabajo, tanto así que ahora se reúnen fuera del trabajo para celebrar los cumpleaños.

Con el desarrollo de este programa se identificaron los efectos negativos físicos, emocionales y del comportamiento que estaban presentando los trabajadores de la empresa por el estrés laboral, del mismo modo se verificó la falta de conocimiento sobre dicho riesgo cuando se implementó la encuesta sobre el manejo del estrés. Al realizar el análisis se expuso que la mayoría de los trabajadores manifestó no sentir estrés, pero si presentar alguno de sus síntomas.

Recomendaciones

Conforme a la sistematización realizada y los resultados obtenidos en el desarrollo de la misma surgen las siguientes recomendaciones, las cuales van orientadas al área de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

Se recomienda continuar con el desarrollo del programa, innovando y actualizando las actividades, además de asignar más recursos para que el programa se pueda realizar fuera de las instalaciones.

Se recomienda implementar la batería del riesgo psicosocial para evaluar e identificar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se encuentran expuestos los colaboradores de la empresa Acuacinco

Ahora bien, para una mayor protección frente al riesgo evidenciado se sugiere que la empresa brinde capacitaciones y talleres a todo el personal sobre el manejo y control del estrés laboral.

Se recomienda el acompañamiento del área de Seguridad y Salud en el Trabajo para brindar acompañamiento y fomentar hábitos saludables que promuevan el bienestar de los trabajadores.

Referencias

- Brown, Stuart; Vaughan, Cristopher. (2010). *¡A jugar!: La forma mas efectiva de desarrollar el cerebro, enriquecer la imaginación y alegrar el alma*. Ediciones Urano.
- Cigarroa, I. I. (2020). *Estilos de vida activos:La actividad fisica y sus beneficios en la infancia y adolescencia* . RIL Editores.
- Funcion Publica* . (s.f.). Obtenido de Funcion Publica : https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938
- Jara Holliday, O. (11 de 11 de 2020). *Youtube*. Obtenido de Youtube:
<http://www.youtube.com/@oscarjara6746>
- Lacosta, V. V. (2019). *El estres laboral: Analisis y prevención*. Prensas de la universidad de Zaragoza.
- Lacosta, V. V. (2019). *El estres laboral: Analisis y Prevención* . Prensas de la univerdiada de Zaragoza.
- Marto, E. (2024). Jugando Enserio: La actitud Ludica en el trabajo y sus beneficios . *Linkedin*,
<https://es.linkedin.com/pulse/jugando-en-serio-la-actitud-l%C3%BAAdica-el-trabajo-y-sus-beneficios-marto-npggf>.
- Metodologia de sistematizacion : Oscar Jara . (2025). <https://1library.co/article/metodolog%C3%ADa-de-sistematizaci%C3%B3n-oscar-jara.y8g7ng5z>.
- Ochoa Diaz , C. E., Centeno Maldonado, P. A., Hernandez Ramos, E. L., Guaman Chacha, K. A., & Castillo Vizueté, J. R. (2020). La Seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral referente a las Pausas Activas . *Universidad y Sociedad*,
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n5/2218-3620-rus-12-05-308.pdf>.
- Paredes, O. J. (2003). *Juego, luego soy : Teoria de la actividad ludica*. Wanceulen.
- Ramos Ramos , P. (2012). *Analisis de los Riesgos psicosociales : El estres y el sindorme del Burnout (2a.ed)*. Editorial ICB .
- Rubio , M. (2013). *Manual de riesgos psicosociales: el estres y el sindrome de Burnout*. Madrid: Editorial

CEP, S.L.

Unidas, O. d. (2025). *Objetivos de Desarrollo* . Obtenido de Objetivos de Desarrollo :

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/health/>

Valadez Ramirez , Alfonso; Bravo Gonzale z, Maria Cristina ; Vaquero Cazares Jose , Esteban ;. (2022).

Estres laboral. Sindorme de burnout. Estrategias de afrontamiento en docente universitarios.

Mexico : Universidad Nacional Autonoma de Mexico (UNAM).