



**LAS PAUSAS ACTIVAS COMO ESTRATEGIA PARA INCREMENTAR EL RENDIMIENTO  
LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR ELÉCTRICO,  
MEDELLÍN - ANTIOQUIA (2020).**

**Presentado por:**

**Deisy Valencia Gómez**

**Leidy Johana Arias Díaz**

**Mónica Andrea Álzate**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS  
ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
BELLO, COLOMBIA  
2020**

PAUSAS ACTIVAS

**LAS PAUSAS ACTIVAS COMO ESTRATEGIA PARA INCREMENTAR EL RENDIMIENTO  
LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR ELÉCTRICO,  
MEDELLÍN - ANTIOQUIA (2020).**

**Presentado por:**

**Deisy Valencia Gómez**

**Leidy Johana Arias Díaz**

**Mónica Andrea Álzate**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de  
ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL**

**Asesora:**

**DENY ELENA SÁNCHEZ RUIZ**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS  
ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
BELLO, COLOMBIA  
2020**

### **Dedicatoria**

Esta tesis de grado se la dedicamos primero a Dios por permitirnos comprender que siempre es posible un nuevo comienzo, agradecerle por lo que nos entrega y pedirle que nos fortalezca y nos de la luz que necesitamos en nuestro camino. A nuestra familia por ser nuestro gran apoyo y confiar en nuestros esfuerzos, a todos nuestros docentes quienes estuvieron pendientes en este proceso de formación como profesionales y mentores, a la universidad por ser impulsadora de conocimiento y por aportar a la sociedad mejores maneras de ver la educación.

### **Agradecimiento**

A la universidad como constructora de conocimiento, apoyo y bienestar humano, a la empresa ELÉCTRICOS JA por permitirnos realizar la tesis en sus instalaciones y a la profesora Deny Elena por apoyarnos en este proceso como guía, quien fue una ayuda incondicional en la construcción de este nuevo conocimiento, por su aporte y gran calidad humana.

## Contenido

<b><i>Dedicatoria</i></b> .....	<b><i>I</i></b>
<b><i>Agradecimiento</i></b> .....	<b><i>II</i></b>
<b><i>Listado de tablas</i></b> .....	<b><i>III</i></b>
<b><i>Lista de Graficas.</i></b> .....	<b><i>IV</i></b>
<b><i>Anexos</i></b> .....	<b><i>V</i></b>
<b><i>Resumen</i></b> .....	<b><i>VI</i></b>
<b><i>Abstract</i></b> .....	<b><i>VII</i></b>
<b><i>Introducción</i></b> .....	<b><i>12</i></b>
<b><i>Glosario</i></b> .....	<b><i>14</i></b>
<b><i>Capítulo I</i></b> .....	<b><i>17</i></b>
<b><i>1.Planteamiento del problema</i></b> .....	<b><i>17</i></b>
<b><i>Capítulo II</i></b> .....	<b><i>19</i></b>
<b><i>2.Pregunta de investigación</i></b> .....	<b><i>19</i></b>
<b><i>Capítulo III</i></b> .....	<b><i>20</i></b>
<b><i>3.Justificación de la propuesta</i></b> .....	<b><i>20</i></b>
<b><i>Capítulo IV</i></b> .....	<b><i>22</i></b>
<b><i>4.Objetivos</i></b> .....	<b><i>¡Error! Marcador no definido.</i></b>
4.1.Objetivo general .....	<b><i>22</i></b>
4.2.Objetivos específicos .....	<b><i>22</i></b>
<b><i>Capítulo V</i></b> .....	<b><i>23</i></b>
<b><i>5.Marco Teórico</i></b> .....	<b><i>23</i></b>
Antecedentes históricos .....	<b><i>23</i></b>
Antecedentes nacionales.....	<b><i>25</i></b>
<b><i>Capítulo VI</i></b> .....	<b><i>27</i></b>
<b><i>6.Bases teóricas</i></b> .....	<b><i>27</i></b>
Beneficios de las pausas activas .....	<b><i>27</i></b>
La práctica regular de las pausas activas trae beneficios a nivel: .....	<b><i>27</i></b>

## PAUSAS ACTIVAS

<b>Beneficios de las pausas activas</b> .....	<b>29</b>
<b>A corto plazo: en el Cuerpo.</b> .....	<b>29</b>
En el lugar de trabajo. ....	29
<b>Capítulo VII</b> .....	<b>30</b>
<b>7.Diseño Metodológico</b> .....	<b>30</b>
<b>Capítulo VIII</b> .....	<b>33</b>
<b>8.Plan de recolección y análisis de la información</b> .....	<b>33</b>
<b>Capítulo IX</b> .....	<b>36</b>
<b>9.Resultados</b> .....	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
<b>9.1Características Sociodemográficas</b> .....	<b>36</b>
<b>9.2.Evaluación de desempeño</b> .....	<b>38</b>
Análisis de la evaluación de desempeño .....	43
<b>Capítulo X</b> .....	<b>45</b>
<b>10.Resultados</b> .....	<b>45</b>
<b>10.1Encuesta</b> .....	<b>45</b>
Análisis de la encuesta.....	56
<b>Capítulo XI</b> .....	<b>59</b>
<b>11.Análisis de los datos recolectados</b> .....	<b>59</b>
<b>Conclusiones</b> .....	<b>62</b>
<b>Recomendaciones</b> .....	<b>64</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>65</b>
<b>Referencias</b> .....	<b>68</b>

### **Listado de tablas**

Tabla 1 Plan de recolección de información y análisis.

Tabla 2 Cronograma de actividades.

Tabla 3 Población.

Tabla 5 Resumen de la evaluación por factores.

Tabla 6 Interpretación de la evaluación.

Tabla 7 Encuesta.

Tabla 8 Efectos del estado salud.

Tabla 9 Actitud de desempeño laboral.

**Lista de Graficas.**

Grafica 1 cumplimiento responsabilidad del cargo.

Grafica 2 cumplimiento responsabilidad SST.

Grafica 3 competencias.

Grafica 4 cumplimiento actividad por parte de los colaboradores.

Grafica 5 reporte de incidentes y accidentes laborales.

Grafica 6 pausas activas en un buen desempeño laboral.

Grafica 7 disminucion nivel de concentracion.

Grafica 8 cumplimiento de sus funciones cuando se siente cansado.

Grafica 9 cansancio lo produce la fatiga laboral.

Grafica 10 ha sentido dolor fisico.

Grafico 11 las exigencias de su trabajo exeden las capacidades y sus necesidades laborales.

Grafico 12 ha sentido que logra resolver las dificultades en su entorno laboral.

Grafico 13 se ha sentido util en las labores de la empresa.

Grafico 14 realiza pausas activas.



## **Anexos**

Anexo 1 Encuesta.

Anexo 2 Evaluación de desempeño

### Resumen

En este estudio se tuvo como objetivo general determinar el rendimiento laboral genera la práctica regular de pausas activas en el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa ELECTRICOS JA. Cabe destacar que, el estudio se enmarca en una investigación de naturaleza cuantitativa de tipo descriptivo ya que estas se adaptan a la necesidad del investigador y a la problemática que este desea resolver permitiendo analizar y observar las características y cualidades de cada colaborador. Para ello se contó con una muestra de 11 empleados del área operativa y 2 de al área administrativa de la empresa, a quienes por medio de un formulario de desempeño se les aplico un instrumento tipo encuesta, formada por preguntas sobre: Responsabilidades, seguridad y salud en el trabajo y competencias.

La calificación para esas preguntas consiste en una escala cualitativa con los siguientes criterios:

- 0 - 70% No cumple los resultados esperados en la evaluación de desempeño
- 71% - 90% Cumple bien los resultados esperados en la evaluación de desempeño
- 91% - 100% Destaca en el cumplimiento de los resultados esperados en la evaluación de desempeño.

Como resultado se obtuvo que la realización de pausas activas bajo el contexto planteado tuviera un efecto significativo en el rendimiento laboral de los trabajadores del área operativa por lo que se recomienda continuar la frecuencia de las pausas activas a tres veces por semana y posteriormente realizar unas nuevas evaluaciones para no bajar el seguimiento.

*Palabras clave: Pausas activas, rendimiento laboral, ausentismo, áreas operativas*

### Abstract

In this study, the general objective was to determine the work performance generated by the regular practice of active pauses in work performance in the employees of the company ELECTRICOS JA. It should be noted that the study is part of an investigation of a quantitative nature of a descriptive type, since these are adapted to the needs of the researcher and to the problems that they wish to solve, allowing the characteristics and qualities of each collaborator to be analyzed and observed. For this purpose, a sample of 11 employees from the operational area and 2 from the administrative area of the company were included, to whom a survey instrument was applied through a performance form, made up of questions about: Responsibilities, safety and health at work and skills.

The rating for these questions consists of a qualitative scale with the following criteria:

0 - 70% Does not meet the expected results in the performance evaluation

71% - 90% Fulfills the expected results in the performance evaluation well

91% - 100% Excels in meeting expected results in performance evaluation

As a result, it was obtained that the realization of active pauses under the proposed context had a significant effect on the labor performance of the workers in the operative area, so it is recommended to continue the frequency of active pauses three times a week and subsequently perform new ones. evaluations not to lower the follow-up.

*Keyword: Active breaks, work performance, absenteeism, operating area.*

### **Introducción**

En la actualidad y con las normas, Decreto 1072 de 2015, ley 1562 de 2012 y ley 1355 de 2009 que se han venido fijando para el cumplimiento de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se identifica que las empresas vienen desarrollando diversas condiciones de seguridad que dificultan de alguna manera que los empleados desempeñen de forma eficaz y eficiente las funciones y actividades durante su jornada laboral, esto como consecuencia de que no cuentan con programas de vigilancia que minimicen los riesgos como lo es el agotamiento físico, el estrés y otras factores causados por las extensas jornadas laborales que estos deben cumplir; lo cual genera un impacto negativo en la empresa.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), cerca del 60 % de la población no realiza ninguna actividad física, generando un grave problema de sedentarismo que es asociado a algunas enfermedades entre ellas la obesidad, diabetes, hipertensión, enfermedades cardiovasculares, enfermedad cerebro vasculares trastornos digestivos, alteraciones de sueño, entre otras; que a largo plazo afecta tanto las actividades laborales como personales.

Dado lo anterior, debido a la falta de interés por parte de la población al desarrollo de actividades físicas; surge la importancia de implementar un programa de pausas activas dentro de las empresas, ya que estas tienen un efecto directo tanto en lo laboral como en lo persona, porque cuando una persona mejora su autoestima y se interesa por su bienestar y calidad de vida, tiene la capacidad de decidir sobre la acción del trabajo en equipo, el compromiso, sentido de pertenecía y la responsabilidad, que son importantes y representan un crecimiento personal, laboral y social. (organizacion mundial de la salud , s.f.).

## PAUSAS ACTIVAS

Sumado a lo anterior, surge la necesidad de diseñar un proyecto de investigación en el que se evalué la importancia de las pausas activas que se realizan en una empresa del sector eléctrico y su influencia en el rendimiento de las actividades laborales.

Por ende, el estudio de investigación se desarrolla dentro de la empresa ELÉCTRICOS JA, la cual se encuentra ubicada en la ciudad de Medellín-Antioquia, para determinar la importancia que tienen las pausas activas en sus colaboradores, cabe destacar que este tema fue seleccionado debido a que en la actualidad las empresas formulan programas o planes destinados a mejorar el clima organizacional, el bienestar de los colaboradores, siendo esta una condición que se da en diversas partes del mundo y en Colombia.

Es de gran importancia realizar este tipo de investigaciones debido a la falta de información y de programas de pausas activas, que se enfoquen en mejorar las condiciones laborales, así como generar datos que respalden estas iniciativas en las organizaciones.

### Glosario

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

(lexico, s.f.)

✚ **Desempeño laboral:** es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. (ecured, s.f.)

✚ **Sedentarismo:** Tipo de vida que implica la ausencia de ejercicio físico habitual o que tiende a la ausencia de movimiento. (lexico, s.f.)

✚ **Pausas activas laborales:** Las pausas activas son breves descansos durante la jornada laboral que sirven para recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, a través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga laboral, trastornos osteomusculares y prevenir el estrés. (hospital infantil S J, s.f.)

✚ **Estrés:** Estado de cansancio mental provocado por la exigencia de un rendimiento muy superior al normal; suele provocar diversos trastornos físicos y mentales. (lexico, s.f.)

✚ **Obesidad:** Estado patológico que se caracteriza por un exceso o una acumulación excesiva y general de grasa en el cuerpo. (lexico, s.f.)

## PAUSAS ACTIVAS

✚ **Enfermedad ocupacional:** Es aquella que ha sido adquirida en el puesto de trabajo, por cuenta ajena al propio trabajador y de la cual el empleador se debe responsabilizar. (MEPSO, s.f.)

✚ **Método Cuantitativo:** El método cuantitativo es una metodología de investigación que utiliza preguntas y encuestas para recopilar datos cuantificables y en base a estos realizar análisis estadísticos para derivar conclusiones de investigación. (QUESTIONPRO, s.f.)

✚ **Método cualitativo:** El método cualitativo es una metodología de investigación en la que comúnmente se realiza una investigación en base a la “calidad” o la opinión de personas para derivar conclusiones de investigación. (QUESTIONPRO, s.f.)

✚ **OMS:** Organización Mundial de la Salud

✚ **Accidente de trabajo:** es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o en ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. (wikipedia, s.f.)

✚ **Movimientos repetitivos:** “Se entiende por movimientos repetitivos el grupo de movimientos continuos mantenidos durante un trabajo que implica la acción conjunta de los

## PAUSAS ACTIVAS

músculos, los huesos, las articulaciones y los nervios de una parte del cuerpo y provoca en esta misma zona fatiga muscular, sobrecarga, dolor y, por último, lesión” (prevensistem, 1970)



## Capítulo I

### 1. Planteamiento del problema

Actualmente los colaboradores realizan su jornada laboral entre 8 y 12 horas diarias lo cual puede traer consigo una serie de factores de riesgo (físicos, psicológicos, cognitivos, de interacción social), que a lo largo de la vida puede acarrear consecuencias al empleado. “Esto se vive a nivel mundial, dando origen a múltiples patologías, tales como la obesidad, enfermedades cardíacas, circulatorias, estrés, depresión, cáncer, diabetes, el burnout, entre otras.” (Jimenez, 2011)

De esta manera, el desarrollo de una rutina de pausas activas en los colaboradores durante la jornada laboral mejoraría el desempeño en las organizaciones para las cuales laboran; mediante una correcta utilización de la actividad física, renovando las capacidades y habilidades.

Por tal motivo, las pausas activas, son una alternativa nueva que pretende minimizar los factores de riesgo producidos por el sedentarismo, las posiciones forzadas y los movimientos repetitivos que pueden llegar a causar lesión en los huesos, articulaciones y los nervios del cuerpo. (Prevensistem, 1970)

Basado en lo anterior, Colombia no está exenta a esta problemática, ya que hoy en día se aprecia un incremento progresivo del 77% (Portafolio, 2007) en cuanto a enfermedades originadas por el exceso de trabajo tales como; el síndrome del manguito rotador (SMR), el burnout y posturas mantenidas o forzadas o movimientos repetitivos de hombro, (Portafolio, 2007) a los que es sometido el personal; como resultado de las altas jornadas laborales, que les

## PAUSAS ACTIVAS

dificulta tener un espacio para el relajamiento en las áreas de trabajo; esto se debe a que las empresas no presentan programas de pausas activas; con el fin de mejorar su condición laboral, minimizar los riesgos de efectos en la salud e incrementar el desempeño de los mismos dentro de su área de trabajo.

La incorporación de programas de pausas activas en las empresas es una práctica que muestra la importancia que tiene tanto en el nivel de productividad, rendimiento, estándares de calidad, fortalecimiento de los sistemas de gestión, la comunicación, trabajo en equipo, motivación, ambiente laboral, sentido de pertenencia, promoción de una cultura de la salud; así como en la prevención de enfermedades, de tal manera buscar un estilo de vida basado en la seguridad y la salud, lo cual deben ser características que debe tener un colaborador.

Las pausas activas están ligadas al bienestar físico y mental del colaborador ya que a través de estas se promueven hábitos de vida saludables.

## **Capítulo II**

### **2. Pregunta de investigación**

¿Cómo influye un programa de pausas activas en la acción de mejorar el rendimiento en la jornada laboral de los empleados de la empresa ELÉCTRICOS JA?

## Capítulo III

### 3. Justificación de la propuesta

En la actualidad Colombia es el sexto país en Latinoamérica donde más se reportan muertes por inactividad física, según los reportes de la (OMS). Cabe destacar que éste es el cuarto factor de riesgo de mortalidad en el mundo, entre estos se puede destacar la diabetes, cáncer de mama o de colon y complicaciones cardiacas.

Es por esto que es necesario realizar este proyecto con el fin de obtener información acerca del desempeño laboral de los colaboradores después de realizar programas de pausas activas, debido a que estos desarrollan actividades repetitivas en su puesto de trabajo, generando así enfermedades visuales, posturales, musculares y hasta momentos de estrés. Por esto es adecuado que se realicen pausas activas ya que estas son importantes para llevar un estilo de vida saludable.

Este trabajo tiene como finalidad brindar una estrategia que ayude a incrementar el desempeño laboral por medio de la práctica de las pausas activas en los colaboradores de la empresa ELÉCTRICOS JA, logrando con esto fortalecer actividades que puedan ayudar a prevenir enfermedades laborales, generadas por el sedentarismo e inactividad, igualmente se implementaran hábitos saludables, y se impulsará a los colaboradores en la realización de actividades físicas y crear hábitos saludables con la alimentación, con el fin de crear un ambiente de trabajo sano, lo cual ayudará al trabajador a desarrollar sus actividades de una manera más eficiente.

## PAUSAS ACTIVAS

El programa de pausas activas es una herramienta para minimizar la inactividad física a través de actividades que ayudan a mejorar las condiciones físicas y mentales de aquellos que las realizan, contribuyendo a la seguridad y salud del empleado.

De igual manera, la información que se obtenga de la investigación permitirá a las empresas respaldar el programa de pausas activas conociendo con ello, los efectos o impactos que se generan en la productividad, calidad de trabajo y su vida cotidiana.

## Capítulo IV

### 4. Objetivos

#### 4.1. Objetivo general

Determinar cómo las pausas activas pueden contribuir de manera positiva en el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa ELÉCTRICOS JA. A través de la aplicación de la lista de desempeño y la encuesta denominada “La importancia de las pausas activas”

#### 4.2. Objetivos específicos

- ✚ Evaluar los niveles de desempeño de los colaboradores durante la jornada laboral a través de la lista de desempeño
- ✚ Evaluar los efectos de salud producidos por las pausas activas dentro de la jornada laboral a través de la encuesta “la importancia de las pausas activas”

## Capítulo V

### 5. Marco Teórico

Para conocer el origen de las pausas activas, su definición, e importancia de aplicación en los diferentes campos, fue necesario realizar una investigación en el contexto histórico de la actividad física en el marco de la seguridad y salud en el del trabajo mundial.

#### **Antecedentes históricos**

Las pausas activas inicialmente eran llamadas “gimnasia laboral” y actualmente la llaman “calistenia o pausas activas “la cual era regida por periodos de recuperación que eran continuos a aquellos periodos de tensión fisiológicos y psicológicos producidos por el trabajo. Estas se entienden como:

“Aquellos periodos donde la persona descansa realizando algún tipo de actividad física con una diversidad de movimientos y/o estiramientos musculares que permitan cambiar la continuidad o repetición de las posiciones de su cuerpo, trayendo con esto mejoras en la circulación de posibles lesiones musculo esqueléticas fomentando cambios de rutina lo cuales permiten recuperación”. (rivera, 2009)

De lo anterior, las pausas activas en las empresas, puede llegar a ser una técnica para concientizar a los empleados, no solo en su tiempo laboral sino para garantizar bienestar después del mismo, haciendo su vida más saludable. De allí, “es que se promueve la gimnasia laboral como un medio necesario para cuidar la salud de los colaboradores.

Siguiendo ese mismo orden, en Japón, las empresas efectúan tablas de ejercicios físicos antes y en el periodo de su jornada laboral, buscando con esto “un control homeostático entre sus

## PAUSAS ACTIVAS

sensaciones físicas y mentales mediante purificación de energías negativas las cuales son producidas en el horario o práctica laboral”. (www.lanacion.com.ar, s.f.)

Además, la implementación de programas de pausas activas en las empresas es una práctica que se ha venido gestionando recientemente, que poco a poco ha venido mostrando la importancia que tiene tanto en el nivel de productividad, de rendimiento, de fortalecimiento de los sistemas de gestión, del trabajo en equipo, de la motivación, del ambiente laboral, de la promoción y prevención de problemas osteomusculares, cardiovasculares y psicosociales propios a personas que realizan tareas prolongadas, repetitivas y de exigencia física.

Así mismo, sobre pausas activas se registra en algunos textos que tiene su origen es en Europa hacia 1925 específicamente en Polonia y Holanda, se extendió a Japón hacia 1960, a Suramérica específicamente, en Venezuela en el año 2006 y aunque se tienen registros de su práctica en el año 2007, sólo fueron incluidas en la legislación Colombiana en el año 2009 y para este caso el Ministerio de la Protección Social definió que contarían con el apoyo y la orientación de las Administradoras de Riegos Laborales; “dichas Administradoras realizan acompañamiento en casi todas las empresas que están afiliadas a ellas para garantizar un buen desarrollo de la actividad y aunque no se tienen estudios que midan el impacto si puede inferirse que en las empresas donde se realizan dichos programas de pausas activas con continuidad y orientados a las necesidades puntuales y emergentes tienen un efecto directo en la disminución de ausentismo laboral y el bienestar de cada persona”. (sierra, 2014)

Se puede indicar que, en la seguridad y salud en el trabajo existe gran cantidad de objetivos y metodologías para la realización de pausas activas o gimnasia laboral, en la historia se buscaba la productividad del trabajo, de igual forma con la calidad de los servicios prestados,



## PAUSAS ACTIVAS

esto traía efectos negativos en cuanto a lo psicológico y lo social de los trabajadores, ya que en épocas pasadas, no se tenía conocimiento acerca de las pausas activas y esto imponía condiciones perjudiciales para el organismo, ya que se obligaba al trabajador a mantener esfuerzos en sus actividades económicas.

Al mismo tiempo, la segunda y tercera Revolución Industrial crearía nuevas prácticas laborales, que fortalecieron el comercio, la economía y estrecharían el vínculo entre el estado y la industria permitiéndole perfeccionar el sistema capitalista”

### **Antecedentes nacionales**

La historia de la salud ocupacional es muy reciente en los campos laborales por lo que se detallará en el tiempo los hechos más representativos que nos permitan entender todo el complejo mundo de la seguridad y la salud en el trabajo y su relación con estilos de vida saludable, los cuales se describen a continuación:

Para el año de 1919, la psicología a través de Greenwold y Wook introducen el concepto de “predisposición al accidente” Por su parte, en 1926 Farmer y Champers amplía el concepto de predisposición al accidente. Mientras que, en 1931 Heinrich propone un modelo causal lineal explicado a partir de la Teoría Dominó.

Por otra parte, entre los años 1971 y 1990 las teorías que prevalecieron para gestionar la salud ocupacional eran desde el conductismo enfocadas en el error humano. En 1997 James Reason propone un modelo causal lineal complejo explicado a través de la teoría del Queso Suizo. Así pues, en 1986 la globalización con la apertura su mercado introduce los Sistemas de Gestión como una promesa para el cliente que certifica su calidad.

## PAUSAS ACTIVAS

Entre 1991 y 2010 los modelos de sistemas de gestión entran en furor más con el objetivo de demostrar que están haciendo bien las cosas y generar los certificados que les permitan ser competitivos. Por lo que, para el año 2011 surge el Sistema de resiliencia que consiste en un modelo adaptativo complejo a accidentes y desastres.

Siguiendo ese mismo orden de ideas, para el caso de Colombia el Ministerio de la Protección Social y el Trabajo crea y regula el marco legal que reglamenta el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo del país apoyado en algunos tratados internacionales como la OIT, CIDH y la OEA.

De igual manera en 1979 se crea la Ley 9 que organiza la ley marco de la salud ocupacional en Colombia, nace el término Salud Ocupacional. Mientras que en 1986 sale la Resolución 1016 que crea los programas de salud ocupacional en la nación.

Para el año de 1991 nace la Constitución Política de Colombia, donde define el trabajo como un derecho, siendo este trabajo digno y justo, y se organiza la Seguridad Social en Colombia; a su vez que en 1993 la Ley 100 en su art 249 y 256 crea el Sistema de Seguridad Integral.

De igual modo, para el año 2012, surge la ley 1562 creando modificaciones el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad y salud en el Trabajo. Finalmente, en 2015 el decreto 1072 compila decretos relacionados con Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

## Capítulo VI

### 6. Bases teóricas

**Pausas activas laborales:** las pausas activas consisten en una secuencia metodológica de ejercicios psicomotrices que estimulan, activan, movilizan, distribuyen y recuperan el equilibrio físico, mental y emocional del trabajador, en un tiempo no máximo a 5 minutos y dirigido por un profesional idóneo de la Educación Física.

#### **Beneficios de las pausas activas**

##### **La práctica regular de las pausas activas trae beneficios a nivel:**

Cuando realizamos pausas activas durante el día mientras cumplimos una función específica en nuestro lugar de trabajo, estas pueden ayudar a mejorar las condiciones de salud y evita el sedentarismo laboral, además que cuando se realizan estas de forma periódica pueden ayudar a evitar la aparición de enfermedades profesionales.

**Individual:** debido a que el organismo se encuentra en armonía en el desarrollo de sus actividades físicas.

**Físicos:** Al contraer y relajar los músculos voluntariamente se libera Noradrenalina y Oxitocina en las cantidades necesarias para incrementar el ritmo cardiaco y trasladar los nutrientes requeridos según la demanda energética del momento para mantener una adecuada

## PAUSAS ACTIVAS

postura. En ese sentido, la práctica regular de las pausas activas en el marco laboral estimula y preparan algunas de las capacidades físicas condicionales y todas las capacidades físicas coordinativas favoreciendo la adquisición y afianzamiento las habilidades físicas básicas indispensables para la ejecución de las tareas cotidianas.

**Mentales:** Ayudan a contraer y relajar los músculos voluntariamente, la sinapsis neuronal se optimiza y de esta forma la condición cognitiva mejora. Así mismo, la respuesta hormonal como la liberación de Noradrenalina, Oxitocina e Insulina mejora la actividad cerebral, favoreciendo el control de conductas y comportamientos que puedan generar un riesgo para el trabajador.

**Salud Publica, Educación y Cultura:** las pausas activas estimulan y conectan el trabajador con su realidad, el acá y el ahora, la búsqueda de su bienestar y un modelo de estilo de vida saludable donde el ser humano impacte positivamente su calidad de vida y pueda crecer en todos los aspectos básicos de su condición humana: la salud, la educación, la cultura y la económica.

**Económicos:** las pausas activas son una estrategia dentro de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo que contribuyen a que se presenten menos accidentes de trabajo y enfermedades laborales menos pérdidas económicas y productividad.

Sobre esta en particular, la práctica regular y continua de las pausas activas, el entrenamiento físico, la alimentación saludable, la hidratación y el descanso genera cambios y

## PAUSAS ACTIVAS

adaptaciones fisiológicas muy importantes producto de la nueva condición física adquirida y presenta cambios en el corto, mediano y largo plazo.

**Laboral:** En el momento de implementar un programa de pausas activas en la organización, este puede ayudar a reducir la accidentalidad y enfermedades laborales a mediano y largo plazo, ya que ayuda a reducir la tensión, la fatiga generada por la actividad desarrollada.

### **Beneficios de las pausas activas**

#### **A corto plazo: en el Cuerpo.**

- Mejora la Frecuencia cardiaca y respiración
- Mejora la distribución osteomuscular.
- Mejora la conexión del sistema nervioso

#### **En la Mente.**

- Alegría
- Atención
- Concentración

#### **En el lugar de trabajo.**

- Integración
- Productividad
- Interés por la seguridad y salud en el trabajo.

## PAUSAS ACTIVAS

De lo anterior, se puede evidenciar que el desarrollo de las pausas activas en las diferentes etapas, es determinante para mejorar las condiciones físicas y emocionales del individuo, siendo esta elevada a medida que se sigan ejecutando; lo cual permitirá que la empresa pueda proyectarse y crecer más, minimizando los riesgos.

## Capítulo VII

### 7. Diseño Metodológico

Estudio de naturaleza cuantitativa, tipo descriptivo. Este tipo de estudio permite conocer la situación en un tiempo y lugar determinado, el cuál brinda información detallado de la situación de interés a observar y permite describir características del fenómeno observado

#### **Población**

La población es la empresa Eléctricos JA, ubicada en la ciudad de Medellín, empresa dedicada a la prestación de servicios de mantenimiento de redes eléctricas, actualmente cuenta con 13 trabajadores del área operativa del sexo masculino y femenino

#### **Muestra**

Se realizará un censo poblacional ya que el número de trabajadores es poco.

#### **Fuentes de información**

Se utilizará fuentes de información primaria, se realizará en compañía del jefe de personal la encuesta de desempeño de los funcionarios, sumado a esto a solicitud de la empresa se diseñó

## PAUSAS ACTIVAS

una encuesta para detectar los efectos de salud de los trabajadores y la importancia de las pausas activas

### **Instrumentos para la recolección de información.**

Se utilizó la evaluación con la que la empresa evalúa a los trabajadores, se realiza de esta forma ya que es un instrumento estandarizado y validado para realizar dicha evaluación.

Éste instrumento que permite la comprobación del grado de cumplimiento que alcanzan los objetivos individuales de cada persona que trabaja en la organización. De tal manera que se puede medir el rendimiento, la conducta de los profesionales que la integran y la obtención de los resultados de una manera integral, sistemática y objetiva. (aretéactiva , s.f.).

Para ello, se evalúan los siguientes aspectos de los empleados:

Fortalezas.

Competencias

Capacidades.

Responsabilidades

Insuficiencias.

Aptitudes.

La utilidad de este instrumento permite obtener la información necesaria para entrar a evaluar a los colaboradores en los ítems antes mencionados, identificar las falencias y determinar si el desempeño laboral cumple con los objetivos propuesto en cuanto a las actividades asignadas.

## PAUSAS ACTIVAS

Con los análisis de la evaluación de desempeño permite a la empresa fidelizar al colaborador, aumentar la productividad, mejorar los servicios de calidad y obtener mejor resultado en cuanto a las funciones de su cargo.

La encuesta se diseñó y se realizó un proceso de evaluación técnica del instrumento con diez personas para conocer si las preguntas eran comprensibles y a la vez permitió determinar un promedio de tiempo para diligenciar la encuesta y planificar la realización de dicha encuesta.



## Capítulo VIII

### 8. Plan de recolección y análisis de la información

**Tabla 1.** Plan de recolección de información y análisis.

<b>Actividad</b>	<b>Descripción</b>	<b>Responsables</b>
Programación de la ejecución del proyecto con la empresa	Coordinar con la empresa tiempos de disponibilidad de personal para la ejecución del proyecto.	Estudiantes y líder SST
Socialización del proyecto	Una presentación del proyecto y lo que pretende por medio verbal.	Estudiantes
Divulgación de la encuesta	En un lapso de 15 min se explicara la metodología de la encuesta.	Líder de SST
Evaluación de desempeño	Explicar la metodología de evaluación de desempeño la cual será realizada por el jefe inmediato.	Jefe inmediato, líder SST
Realización de la encuesta y	Se reúne el personal en sala de reuniones y se hace entrega de la encuesta para su realización individual con una duración de 20 minutos.	Estudiante Trabajador
Realización de evaluación de desempeño	Se reúne el personal encargado del área de SST y jefe inmediato para la realización individual de desempeño.	Jefe inmediato, líder SST

## PAUSAS ACTIVAS

Verificación del desarrollo de la encuesta y de desempeño	Por medio visual revisar la encuesta que este bien diligenciada y completo	Líder de SST
Digitalización de la encuesta y de desempeño	Transcribir cada encuesta en la tabla de Excel con sus respectivas respuestas, y archivar la encuesta física por medio de escáner	Estudiantes
Análisis de resultados	Agrupación de los resultados de cada encuesta en una sola macro	Estudiantes
Indicadores	Graficar los resultados obtenidos del análisis de resultados	Estudiantes
Conclusiones	Se resaltarán las mejoras y propuesta de mejora en aspectos negativos evidenciados en forma de conclusiones	Estudiantes

**Tabla 2.** Cronograma de actividades.

Actividad	Marzo	Abril	Mayo
Programación de la ejecución del proyecto con la empresa	02-mar		

## PAUSAS ACTIVAS

Socialización del proyecto	13-mar			
Divulgación de la encuesta		14-mar		
Evaluación de desempeño		14-mar		
Realización de la encuesta y		14-mar		
Realización de evaluación de desempeño		14-mar		
Verificación del desarrollo de la encuesta y de desempeño			01-abr	
Digitalización de la encuesta y de desempeño				02-abr
Análisis de resultados				08-abr
Indicadores				16-abr

## **Capítulo IX**

### **9. Resultados**

#### **9.1 Características Sociodemográficas**

##### **Eléctricos JA**

Eléctricos JA, es una empresa dedicada a el suministro, reparación e instalación de circuitos eléctricos, fue constituida desde hace 5 años, actualmente cuenta con 13 empleados en el área operativa, se encuentra ubicada en el barrio las palmas de la ciudad de Medellín.

Su objetivo principal es establecer un mercado internacional y abrir sucursales en las principales ciudades de Colombia.

Sus valores son la puntualidad, responsabilidad, solidaridad, respeto, pero sobretodo la honestidad.

## PAUSAS ACTIVAS

**Tabla 3.** Población.

<b>Sexo</b>	
Masculino	84%
Femenino	16%
<b>Edad</b>	
18-25	46%
26-40	54%
<b>Nivel educativo</b>	
Bachiller	31%
Técnico	31%
Tecnólogo	7%
Profesionales	31%
<b>Socioeconómico</b>	
Estrato 1 y 2	85%
Estrato 3	15%
Vivienda Propia	80%
Vivienda arrendada	20%

## PAUSAS ACTIVAS

Al analizar los datos de la tabla anterior se observa que el 54% del personal que labora en la empresa, tienen entre 26 a 40 años de edad; asimismo el 84% es de sexo masculino, En el nivel educativo se encontró que el 69 % están en nivel técnico, tecnológico y profesional. En el estrato socioeconómico se encontró que el 85% de la población pertenecen a los estratos 1 y 2 representan el, de lo cual se puede interpretar que esta población requiere de su trabajo para suplir las necesidades básicas de las familias.

## 9.2. Evaluación de desempeño

**Tabla 4.** Resumen de la evaluación por factores.

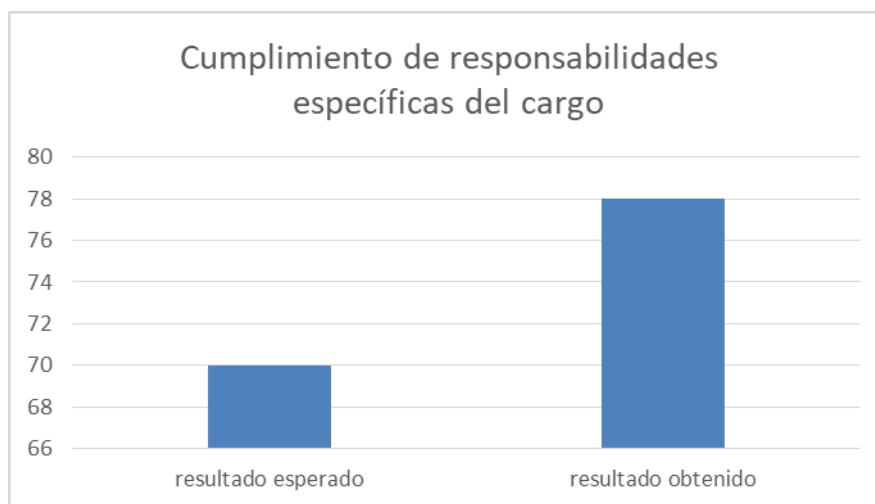
<b>Parte</b>	<b>Resultado esperado</b>	<b>Resultado obtenido</b>
1 Cumplimiento de responsabilidades específicas del cargo	70%	78%
2 Cumplimiento de responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo	70%	81%
3 Competencias	70%	82%
4. Los trabajadores cumplen con las actividades propuestas, con respecto a la evaluación y aplicación de listas de chequeo en sus lugares de trabajo.	75%	80%

## PAUSAS ACTIVAS

5 Los empleados reportan incidentes y accidentes de trabajo 85% 80%

---

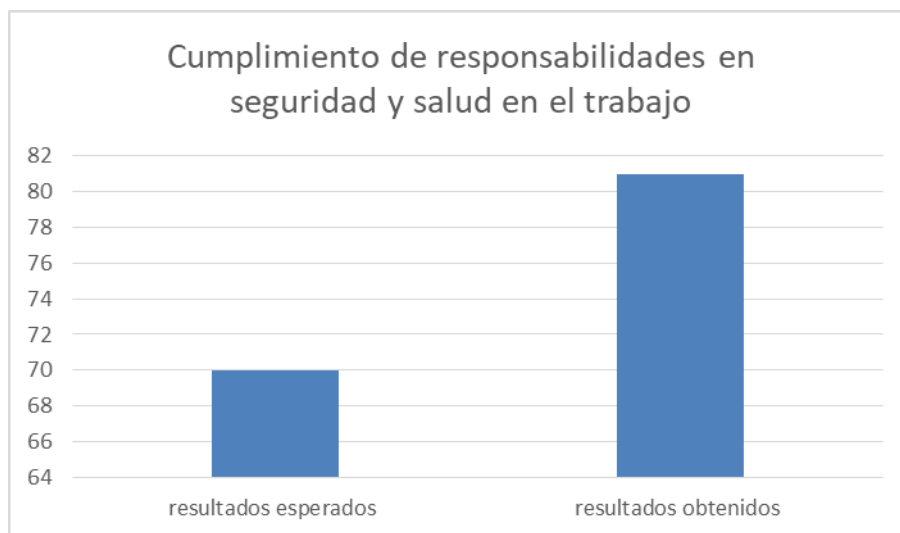
A continuación, se presentan los resultados de la lista de desempeño (evaluación por factores) de manera más detallada



**Grafica 1:** Cumplimiento de responsabilidades del cargo. Fuente de elaboración propia

El factor de cumplimiento y especificaciones del cargo mostró que el 78% de la población trabajadora cumple con todas aquellas actividades propuestas de forma ágil y oportuna. El resultado demuestra que los colaboradores se sienten motivados y tienen sentido de pertenencia

## PAUSAS ACTIVAS



**Grafica 2:** cumplimiento de responsabilidades en SST. Fuente de elaboración propia

En el factor de cumplimiento de responsabilidades en el sistema de gestión integral, en seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente, evidencio un aumento considerable en la proporción de individuos con calificación favorable del 81%, mostrando un bueno compromiso con el cumplimiento de las actividades y responsabilidades del sistema.



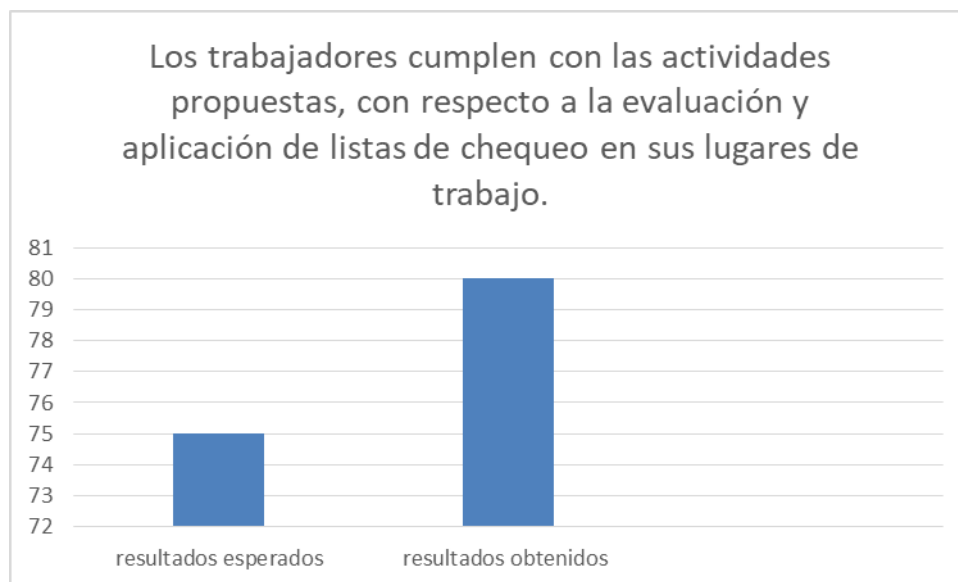
## PAUSAS ACTIVAS



**Grafica 3:** competencias. Fuente elaboración propia

En el factor de competencias se evidenció que el personal presenta un resultado del 82% relacionado en los temas de; Orientación del orden, la calidad, la exactitud Orientación a los resultados, Comunicación y Trabajo en equipo.

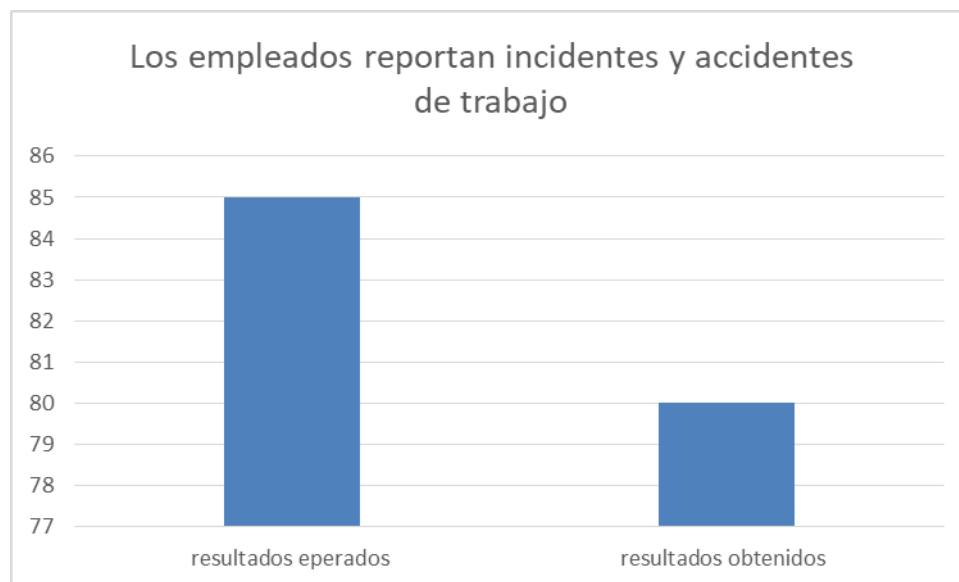
## PAUSAS ACTIVAS



**Grafico 4:** cumplimiento de actividades por parte de los colaboradores. Fuente elaboración propia

Al verificar el cumplimiento de las actividades que realizan los empleados antes y después de sus actividades, como la aplicación de las diferentes listas de chequeo, se identificó que este cumple un 85%, dando una gran importancia en verificar las condiciones adecuadas de trabajo. Este resultado permite que se disminuya los factores de riesgo para un accidente para trabajar en condiciones seguras

## PAUSAS ACTIVAS



**Grafica 5:** reporte de incidentes y accidentes de trabajo. Fuente de elaboración propia

El 80% de la población trabajadora reporta los incidentes y accidentes de trabajo, el punto de corte es el 85%, validando con los directivos de la empresa éste resultado, ellos sustentan que no se cumple el punto de corte porque en la empresa se presentan muy pocos incidentes o accidentes y para calificar este punto los colaboradores se basan en si han presentado incidentes o accidentes de trabajo.

### **Análisis de la evaluación de desempeño**

La lista de desempeño permite obtener resultados del personal en los diferentes enfoques que estuvieron basados en:

- Cumplimiento y especificaciones de cargo.

## PAUSAS ACTIVAS

- Cumplimiento de responsabilidades en el sistema de gestión integral, en seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente.
- Competencias
- Realización de listas de chequeo para identificar los posibles riesgos en la actividad realizada.
- Se realizan reportes de incidentes y accidentes de trabajo de forma oportuna para desarrollar medidas correctivas.

Según todo el análisis de estudio de investigación en la evaluación de desempeño se puede evidenciar algunos aspectos positivos como:

- El desempeño laboral mostró que el nivel de eficacia el trabajador cumple sus responsabilidades laborales.
- Se evidencia la importancia que tiene los colaboradores en el trabajo en equipo.
- Se evidencia el compromiso y cumple con los estándares planteados en cuanto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Presentan ideas innovadoras
- Poseen características de liderazgo.

## Capítulo X

### 10. Resultados

#### 10.1 Encuesta

La encuesta desarrollada consistió en evaluar a la población trabajadora por medio de 11 preguntas (tabla 6), las cuales tienen 3 opciones de respuesta que son siempre, algunas veces y nunca.

**Tabla 7.** Efectos de estado de salud.

Etiquetas de fila	SIEMPRE	ALGUNAS	NUNCA
	%	VECES %	%
1 ¿Considera que la falta de motivación física influye en su estado emocional?	38%	54%	8%
2 ¿Considera que las pausas activas son necesarias para un buen desempeño laboral?	46%	31%	23%
3 ¿Cuándo usted se siente cansado considera que disminuye su nivel de concentración?	38%	62%	0%
4 ¿Cuándo usted se siente cansado cumple a cabalidad con sus funciones?	8%	46%	46%
5. ¿El cansancio le produce fatiga laboral?	54%	46%	0%

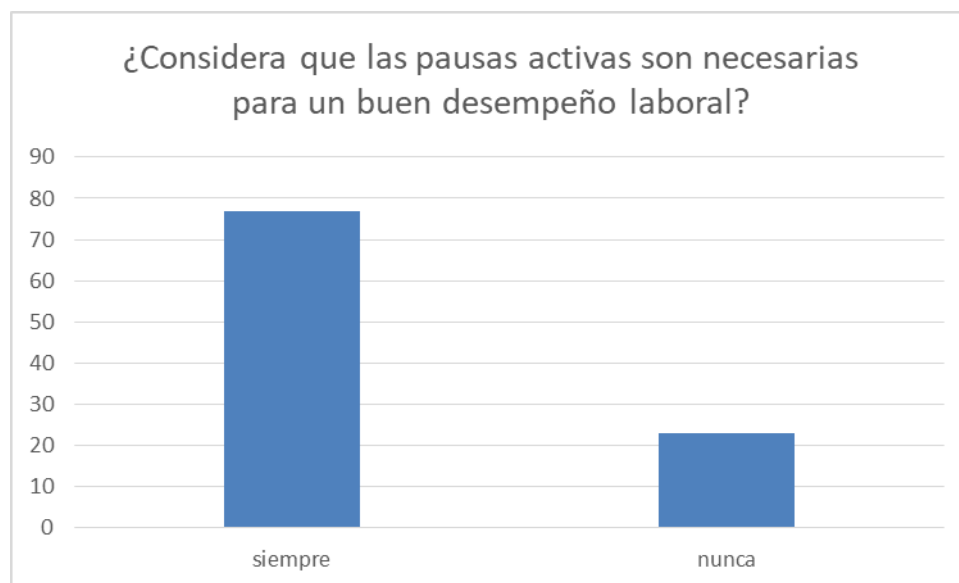
## PAUSAS ACTIVAS

6 ¿Siente usted cansancio físico general o dolores corporales durante la jornada laboral?

62%

38%

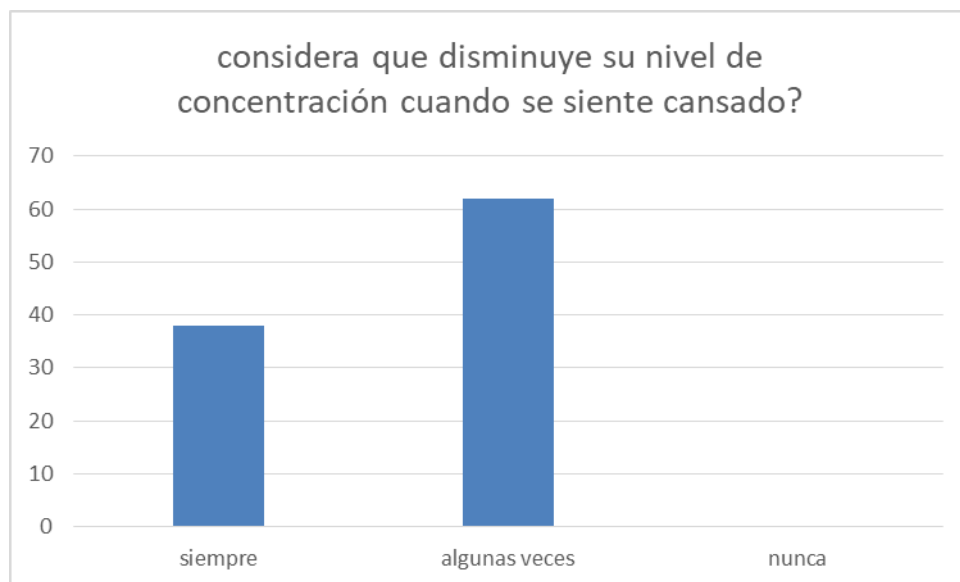
0%



**Grafica 6:** Las pausas activas son necesarias para un buen desempeño laboral. Fuente elaboración propia

En la variable las pausas activas pueden llegar hacer necesario para el desempeño laboral, se encontró que el 77 % entre siempre y algunas veces, consideran que las pausas activas son necesarias para el desempeño laboral.

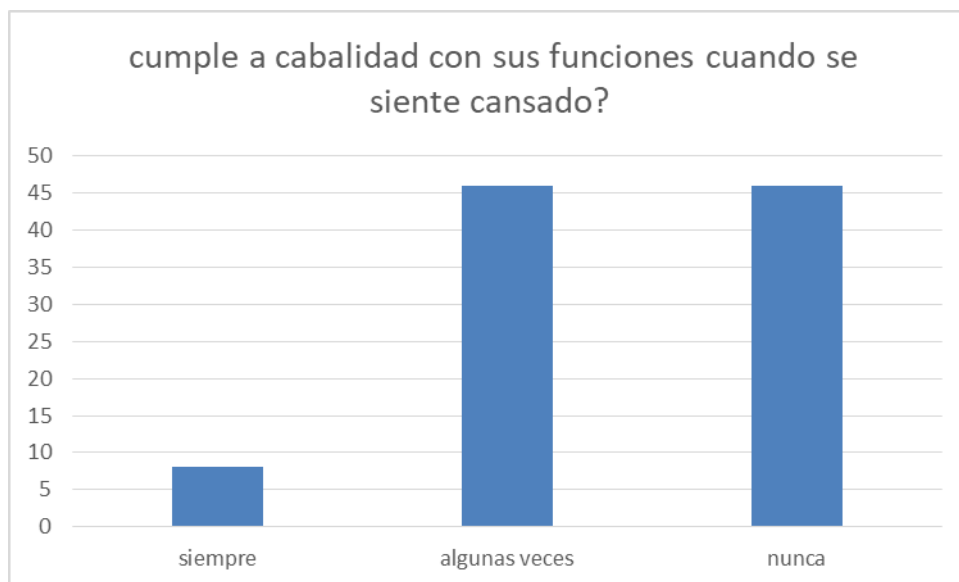
## PAUSAS ACTIVAS



**Grafica 7:** disminución nivel de concentración cuando está cansado. Fuente elaboración propia

De la población encuestada el 38% manifiesta que cuando están cansados su nivel de concentración disminuye, mientras que el 62% de estos indica que su concentración se mantiene igual.

## PAUSAS ACTIVAS

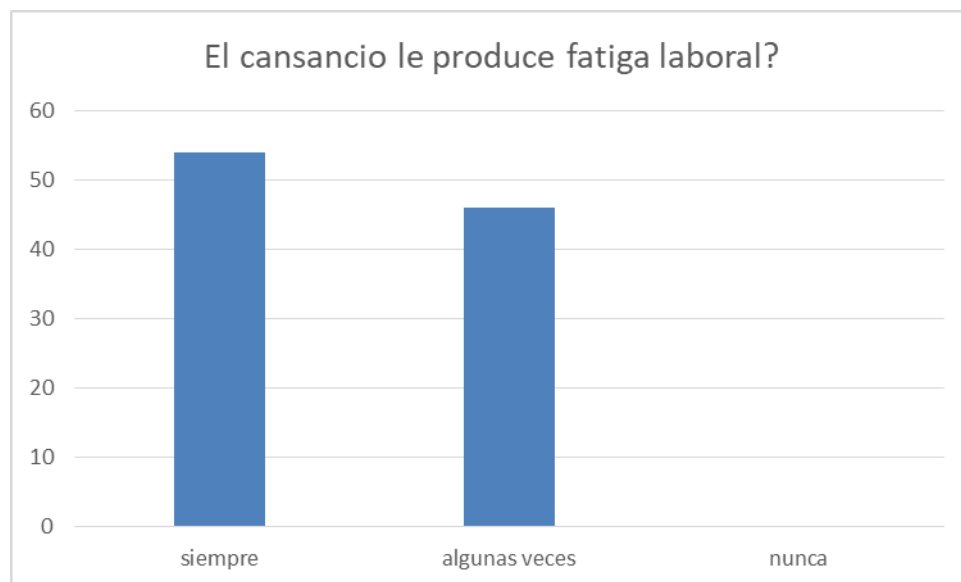


**Grafica 8:** cumplimiento con sus funciones cuando se siente cansado. Fuente elaboración propia

De la población encuestada el 8% de la población manifiesta que continúa cumpliendo con sus actividades de forma normal, aunque estén cansados, sin embargo 45% manifiesta que no continúan con sus actividades de forma normal, a raíz de su cansancio. La productividad tiende a disminuir.



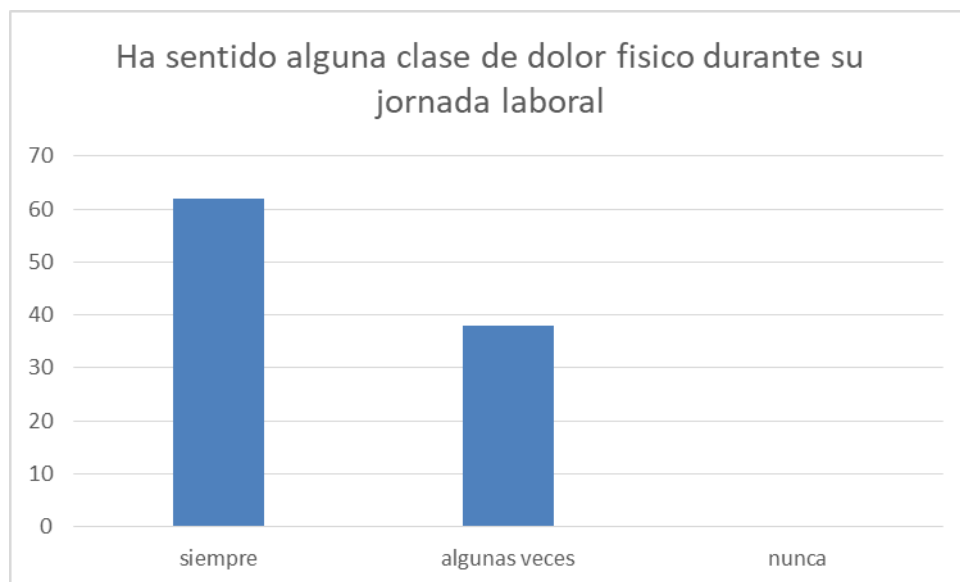
## PAUSAS ACTIVAS



**Grafica 9:** El cansancio le produce fatiga laboral. Fuente elaboración propia

De los encuestados el 54% indican que el cansancio les produce fatiga laboral, mientras que 46% de los trabajadores manifiesta que algunas veces el cansancio le produce fatiga laboral. Es evidente que el cansancio está produciendo en los trabajadores fatiga laboral, provocando que el colaborador pueda ser propenso a sufrir enfermedades laborales a futuro.

## PAUSAS ACTIVAS



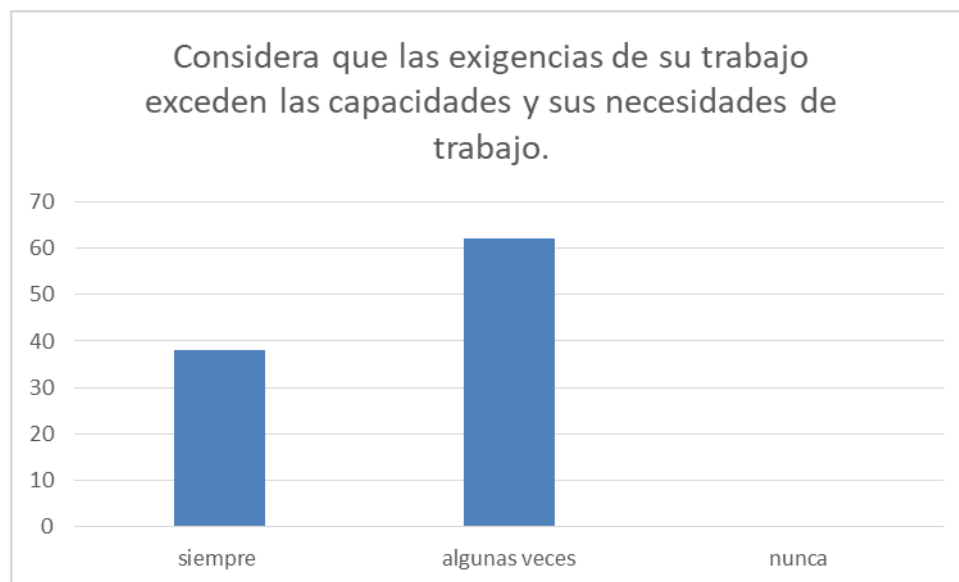
**Grafica 10:** ha sentido alguna clase de dolor físico durante su jornada laboral. Fuente elaboración propia

Es evidente que el cansancio está produciendo posiblemente en los trabajadores fatiga laboral y algunos dolores físicos, provocando que el colaborador no entregue todo su potencial en el desarrollo de sus actividades lo que provoca retrasos en los procesos.

## PAUSAS ACTIVAS

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Cuenta de SIEMPRE</b>	<b>Cuenta de ALGUNAS VECES</b>	<b>Cuenta de NUNCA</b>
7 ¿Considera que las exigencias de su trabajo exceden las capacidades y sus necesidades de trabajo?	38%	62%	0%
8 ¿Ha sentido que no logra resolver sus dificultades?	31%	46%	23%
9 ¿Ha sentido que usted es útil en las labores cotidianas de la empresa?	63%	20%	17%
10 ¿Realiza las prácticas de las pausas activas frecuentemente?	0%	62%	38%
11 ¿Tiene usted tiempo dentro de su jornada laboral para realizar las pausas activas?	0%	31%	69%

## PAUSAS ACTIVAS

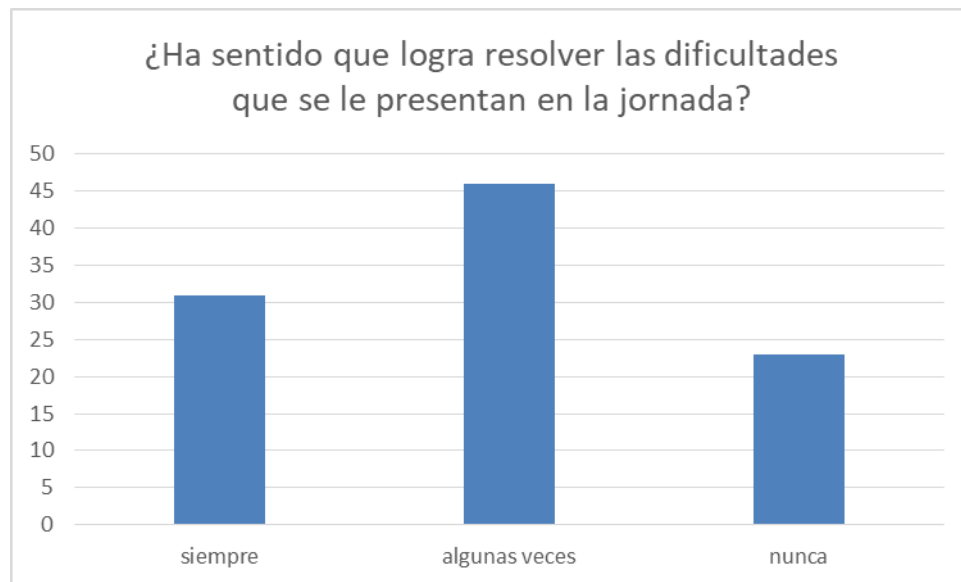


**Gráfica 11:** Las exigencias de su trabajo exceden las capacidades y sus necesidades de trabajo.

Fuente elaboración propia.

El 100% de las personas encuestadas consideran que las exigencias del trabajo exceden las capacidades y sus necesidades de trabajo evidenciado en las respuestas de la variable, ya que el 38% respondió siempre y el 32% algunas veces.

Cuando se tiene prioridad por los colaboradores y se practica la actividad física se activan las energías fortaleciendo en el colaborador su desenvolviendo, reduciendo el riesgo del fracaso laboral, dando paso a una alerta frente a cualquier dificultad.



**Gráfica 12:** Ha sentido que logra resolver las dificultades en la jornada laboral. Fuente elaboración propia

El 77% de los trabajadores respondieron siempre (31%) y algunas veces (46%) logran resolver las dificultades lo que se le presentan en la jornada laboral, este demuestra el compromiso de los colaboradores con el cumplimiento de sus actividades

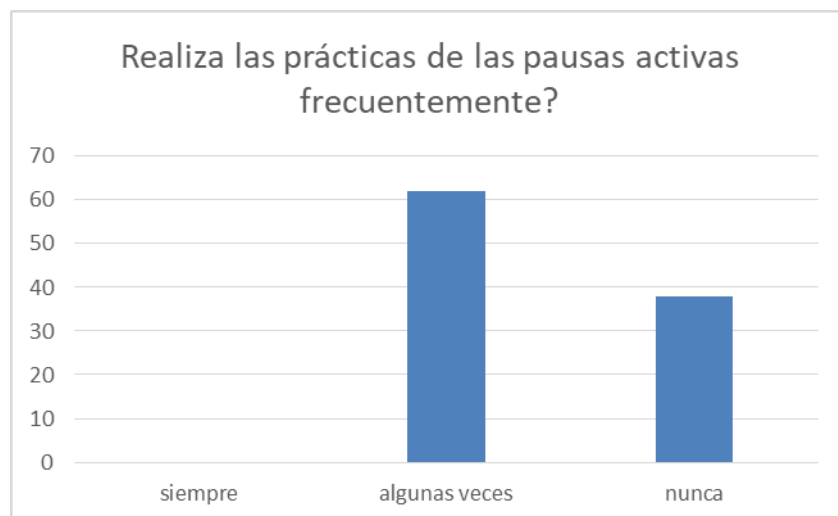
## PAUSAS ACTIVAS



**Gráfica 13:** se ha sentido útil en las labores de la empresa. Fuente elaboración propia

El resultado refleja que las encuestas realizadas a los colaboradores en un 83% responden que se sienten útiles en la empresa, esto quiere decir que la empresa los incluye activamente dentro de sus actividades.

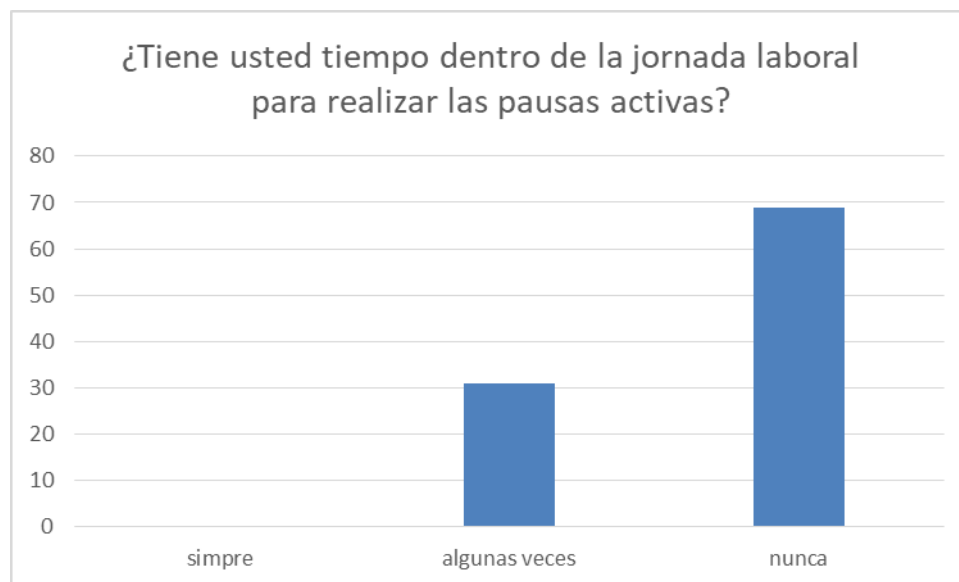
## PAUSAS ACTIVAS



**Gráfico 14:** realiza las prácticas de las pausas activas frecuentemente. Fuente. Elaboración propia

Se puede apreciar que el 0% de la población respondió que no tiene constancia en la realización de pausas activas, pero a su vez un 62% respondió que algunas veces en la realización de las pausas activas, lo que indica que el personal no tiene una cultura diaria

## PAUSAS ACTIVAS



**Gráfica 15:** Tiempo dentro de la jornada laboral para la realización de las pausas activas.

Fuente. Elaboración propia

El 69% de la población mencionan no tener tiempo para realizar las pausas activas en su lugar de trabajo que mitigue la situación de padecer ciertos riesgos que afecten su salud y mencionan que sería importante contar con una alternativa que mejore sus condiciones laborales.

### **Análisis de la encuesta**

Las encuestas a nivel general apoyan procesos establecidos o por implementar, para poder conocer la opinión pública, ya sea en una empresa, en un estudio X, o una investigación, ya que se basa en unas preguntas claves que apoyan el dar respuesta a una hipótesis planteada en un inicio de cualquier proyecto, o durante la vigencia de este.



## PAUSAS ACTIVAS

En este caso en particular se pretendió dar respuesta a una hipótesis de investigación, con el fin de conocer la opinión de un grupo poblacional de una empresa en específico, y de acuerdo a sus respuestas, poder identificar lo importante de implementar un programa de pausas activas dentro de estas, y así mejorar la calidad de vida de los trabajadores y posiblemente lograr incrementar la productividad.

Al mirar en general las respuestas de los empleados, se puede llegar a una conclusión, y es que en el momento en que los colaboradores se encuentran bajo mucho estrés a raíz de sus múltiples ocupaciones, la productividad de esta baja, ya que su rendimiento se ve afectado por el cansancio y el poco descanso dirigido que tienen durante el día, su concentración disminuye, y se les dificulta cumplir con todas sus actividades. Pero cuando realizan pausas durante la jornada, es mucho más fácil retomar las actividades y continuar siendo productivos.

Invertir en la tranquilidad y el buen desarrollo de los empleados conlleva a grandes beneficios, no sólo para la empresa, si no para el mismo trabajador y sus familias, ya que, aportando las cosas necesarias en cada una de sus actividades, se pueden desarrollar en estas grandes habilidades que pueden ayudar a crecer la empresa de forma exponencial.

**Tabla 5.** Actitud desempeño laboral

<b>ITEM</b>	<b>PREGUNTAS</b>
<b>1</b>	¿Considera que la falta de motivación física influye en su estado emocional?
<b>2</b>	¿considera que las pausas activas son necesarias para un buen desempeño laboral
<b>3</b>	¿Cuándo usted se siente cansado considera que disminuye su nivel de concentración?
<b>4</b>	¿Cuándo usted se siente cansado cumple a cabalidad con sus funciones?
<b>5</b>	¿El cansancio le produce fatiga laboral?
<b>6</b>	¿Siente usted cansancio físico general o dolores corporales durante la jornada laboral?
<b>7</b>	¿Considera que las exigencias de su trabajo exceden las capacidades y sus necesidades de trabajo?
<b>8</b>	¿Ha sentido que no logra resolver sus dificultades?
<b>9</b>	¿Ha sentido que usted es útil en las actividades cotidianas de la empresa?
<b>10</b>	¿Realiza las prácticas de las pausas activas

## PAUSAS ACTIVAS

	frecuentemente?
<b>11</b>	¿Tiene usted tiempo dentro de su jornada laboral para la realizar de pausas activas?

## Capítulo XI

### 11. Análisis de los datos recolectados

Durante los hallazgos de la encuesta se identificó que al no realizar actividad física o tener una rutina de pausas activas laborales dentro de la jornada laboral incide notablemente en el rendimiento y estado de salud de los trabajadores de, por lo cual es urgente crear estrategias de acción que mejoren la actividad de pausas de los colaboradores.

Se pudo identificar los factores de trabajo que son altamente negativos tales como la fatiga, el cansancio, la falta de motivación son los mismos que provocan disminución en el rendimiento laboral, además que son los encargados de crear un ambiente de monotonía el cual no motiva al colaborador a crear conciencia de la importancia de las pausas activas.

Se evidencio que existe falta de compromiso y mucho desconocimiento por parte de los colaboradores sobre la incidencia que tiene el hacer pausas activas durante la jornada laboral. En el desempeño de sus actividades, siendo pilar fundamental la salud como equilibrio entre el cuerpo y la mente para mejor bienestar.

## PAUSAS ACTIVAS

Se evidencia como la carga laboral excesiva hace que ninguno de los encuestados considere que tienen un espacio disponible para realizar pausas activas.

Se debe tomar en consideración que la realización de pausas activas se realizó de manera diaria con todos los colaboradores a investigar, realizando variaciones en las rutinas de ejercicios para evitar la monotonía y fomentar la participación en la investigación.

En la primera aplicación de la encuesta se realizó la recolección de los datos generales del previo a la aplicación a sintomatología y desempeño laboral, se realizó la primera evaluación, en donde se puede observar que la mayoría de los colaboradores investigados no practicaban frecuentemente esta actividad.

Con la propuesta metodológica, se evidenció. Las pausas activas demostraron ser una herramienta efectiva en cuanto al mejoramiento de la jornada laboral, después del acercamiento teórico y conceptual su efectividad no solo se ve reflejada en la ejecución de este proyecto si no en las empresas tanto así que se les dio un espacio en la legislación colombiana para propicia espacios que contribuyeran al bienestar de los colaboradores; actualmente las ARL (compañía aseguradora de riesgos laborales ), sugiere las pausas activas prácticas para el mejoramiento del desempeño laboral y como medio preventivo para evitar el sedentarismo y otras lesiones que puedan sufrir los empleados en su jornada laboral . El impacto que generó la estrategia de las pausas activas dentro de las instalaciones de la empresa ELECTRICOS JA fue muy positivo, debido a la gran acogida que suscito entre los empleados, en su ejecución hubo mucha colaboración por parte de los mismos, evidenciaron la mejora de la jornada laboral en relación a crear una cultura de bienestar referente a las pausas activas y por otra parte la disminución de síntomas generados por la exposición a los riesgos ; otro aspecto a tener en cuenta fue la

## PAUSAS ACTIVAS

integración entre empleados mejoró, puesto que durante las pausas activas muchos se interrelacionaron y hubo momentos para distraer la mente .

Para el mejoramiento de la jornada laboral se puede determinar que las pausas activas son una herramienta a su favor debido a que consigue estimular el cuerpo y beneficiar al empleado, al permitir identificar y detectar alteraciones en su conducta con relación a sus funciones laborales y de manera implícita corregirlas. El área de seguridad encargada de estas actividades reconocen la importancia de empezar a implementar en su totalidad las pausas activas para que se moldee un esquema de actividades con resultados en medianos plazo, teniendo en cuenta que una buena motivación al empleado genera un ambiente sano en la jornada laboral y ayuda a un buen desempeño e incremento de la productividad , Esta investigación permitió comprender que las pausas debe partir de una mirada social donde la cultura física en pausas activas es un medio transformador de los diferentes paradigmas.

Finalmente, este proceso investigativo permitió atender al reto que se ha propuesto en el proyecto que fue identificar si se influye de manera positiva en el desempeño laboral con la realización de las pausas activas, se espera que con la realización de esta investigación se contribuya a cambiar formas de pensar en las empresas, basados en argumentos válidos innovadores que buscan romper creencias presentes en las empresas y propendan por la salud y el bienestar de sus empleados.

### Conclusiones

- La incidencia general de la realización de pausas activas desarrollado en estudios mencionados anteriormente demuestra que este si ayuda a mejorar la condición física de los trabajadores, incrementando su estado de ánimo para desarrollar las actividades diarias y el nivel de desempeño laboral.
- La práctica correcta de pausas activas previene las enfermedades y accidentes laborales.
- Las pausas activas son un momento de activación que permiten un cambio en la dinámica laboral donde se pueden combinar una serie de movimientos los cuales activan el sistema musculo esquelético, cardiovascular, respiratorio y cognitivo.
- Al practicar pausas activas dentro de la jornada laboral, se pudo identificar que el hecho de que se dé un descanso entre actividades, la productividad aumenta, ya que disminuye el cansancio físico y mental.
- Las pausas activas son de gran ayuda en la reducción de la fatiga laboral y la disminución de cargas osteomusculares por mantenimiento de posiciones prolongadas y/o movimientos repetitivos durante la jornada laboral.
- El buen uso de las pausas activas mejora la movilidad articular, previene y disminuye el estrés además contribuye a la disminución de la fatiga física y mental.
- Es importante la realización de las pausas ya que esta favorece la capacidad de concentración y permite integral a los diferentes grupos de trabajo durante la ejecución de estas.

## PAUSAS ACTIVAS

- Las pausas activas son una herramienta necesaria para evitar el sedentarismo laboral. De acuerdo al planteamiento del problema se evidencia de manera significativa que la pausa activa durante la jornada laboral por parte de los colaboradores obtuvo un resultado esperado, lo cual demuestra que la motivación y la constancia contribuyen con el mejoramiento de la calidad de vida el bienestar y desempeño laboral.

### **Recomendaciones**

- Se recomienda incrementar la frecuencia de la ejecución de las pausas activas como mínimo tres veces por semana y posteriormente realizar una nueva evaluación.
- Practicar actividades de recreación y de esparcimiento.
- Todos los colaboradores que realicen una labor continua de dos a tres horas o más deben realizar las pausas activas por el bien de su salud física y mental, por esta razón es recomendable implementar un recordatorio para la realización de estas. Adicional a esto se debería de iniciar el día con pausas activas y al finalizar la jornada laboral.
- Es importante tener en cuenta el estado de salud de los colaboradores para así poder saber qué clase de pausas activas deben realizar.
- Es recomendable seleccionar los ejercicios para relajar los lugares donde sienta molestia.



**Anexos****Anexo 1 encuesta**

**Nombre de la encuesta:** “La importancia de las pausas activas”

<b>ITEM</b>	<b>PREGUNTAS</b>
<b>1</b>	¿Considera que la falta de motivación física influye en su estado emocional?
<b>2</b>	¿Siente usted cansancio físico general o dolores corporales durante la jornada laboral?
<b>3</b>	¿Cuándo usted se siente cansado considera que disminuye su nivel de concentración?
<b>4</b>	¿El cansancio le produce fatiga laboral?
<b>5</b>	¿Cuándo usted se siente cansado cumple a cabalidad con sus funciones?
<b>6</b>	¿Considera que las pausas activas son necesarias para un buen desempeño laboral?
<b>7</b>	¿Realiza las prácticas de las pausas activas frecuentemente?

## PAUSAS ACTIVAS

8	¿Tiene usted tiempo dentro de su jornada laboral para realizar las pausas activas?
9	¿Considera que las exigencias de su trabajo exceden las capacidades y sus necesidades de trabajo?
10	¿Ha sentido que usted es útil en las actividades cotidianas de la empresa?
11	¿Ha sentido que logra resolver sus dificultades que se presenten en el desarrollo de la jornada laboral?

---

## Anexo 2 encuesta: Evaluación de desempeño

EVALUACIÓN DE RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS				
Fecha: (dd/mm/aaaa)		Cargo o Rol:		
Nombre del evaluado:		C.C.:		
Nombre del jefe inmediato:		Cargo o Rol:		
Obra:		Admon		
Motivo de la evaluación:				
Evaluación programada:		Terminación/ Renovación:		
Todos los factores deben ser evaluados.				
Califique en una escala de 1 a 5, cada una de las afirmaciones, según la siguiente puntuación:				
1. Nunca , 2. Casi Nunca, 3. Algunas Veces, 4. Casi Siempre, 5. Siempre, No Aplica (N/A)				
1. CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS DEL CARGO				
No.	Responsabilidad	Resultado		
1	El trabajo ejecutado cumple asertadamente con las pruebas de calidad?			
2	Los requerimientos técnicos exigidos por el montaje son verificados?			
3	El trabajo es planeado según lo asignado por el supervisor o ingeniero?			
4	La lectura adecuada de los planos y/o esquemas permite establecer la planeación logística e insumos necesarios para el trabajo?			
5	Los materiales y mano de obra son solicitados para el cumplimiento de los compromisos adquiridos?			
6	Asegura el cuidado, mantenimiento y buen uso de equipos y herramientas a su cargo?			
7	Comunica sobre cualquier daño de herramientas y equipos al jefe inmediato?			
8	Realiza las listas de chequeo de los equipos antes del uso?			
9	Los incidentes son reportados oportunamente?			
10	No presenta reprocesos en su trabajo?			
11	Es rápido, entrega trabajos con calidad y no pierde tiempo en su jornada laboral?			
12	El auxiliar conoce sus responsabilidades en la ejecución de la obra?			
13	Planea el trabajo y ejecuta lo planeado?			
14	La obra es desarrollada efectivamente?			
15	Identifica los riesgos de la actividad a realizar y minimiza los riesgos?			
16	Cumple normas de seguridad y estándares de manera adecuada?			
17	Las zonas donde se va a ejecutar una orden de trabajos son delimitadas?			
TOTAL				0,00
2. CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDADES EN EL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL, EN SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE				
No.	Responsabilidad	Resultado		
1	Cumple y se compromete con la ejecución del sistema de gestión?			
2	Reporta los reprocesos, los incidentes y accidentes de trabajo y ambiental?			
3	Garantiza la calidad del trabajo asignado en el tiempo estimado?			
4	Utiliza en forma correcta los materiales, herramientas, maquinaria, dispositivos y cualquier otro medio o elemento con que desarrolle su actividad laboral?			
5	Reporta las quejas y reclamos que sean conocidas a los directivos de la compañía?			
6	Reporta oportunamente los accidentes y casi accidentes de trabajo y ambiental?			
7	Procura el ahorro de la energía, el agua y el papel?			
8	Apoya y ejecuta el programa para la disposición final de residuos?			
9	Apoya la investigación de accidentes de trabajo o ambientales cuando es requerido por el coordinador de salud, seguridad y ambiente?			
10	Tiene buena disposición al ser trasladado de Obra por orden de su jefe inmediato y/o por Gestión humana dentro o fuera de la ciudad?			
11	Se interesa en formar parte de los Comité Paritarios, comisiones y programas de inspecciones?			
12	Evita realizar labores para las cuales no tenga la capacitación y/o la experiencia suficiente?			
13	Acata las disposiciones establecidas en el reglamento interno de trabajo y el reglamento de higiene y seguridad industrial?			
14	Porta y conserva en buen estado los carnet requeridos?			
15	Porta adecuadamente, en orden y aseo, los uniformes y otros elementos de protección y desempeño?			
TOTAL				0,00
Competencia		Responsabilidad	Resultado	
1. Orientación al orden, la calidad y la exactitud		1. ¿Muestra preocupación por tener claridad en las acciones que debe realizar?		
		2. ¿Controla la calidad de su trabajo, asegurándose de no cometer errores en la ejecución de las tareas?		
2. Iniciativa		1. ¿Se anticipa a los problemas y propone alternativas para solucionarlos?		
		2. ¿Asume la responsabilidad de las tareas a su cargo?		
3. Orientación a resultados		1. ¿Persiste en el logro de sus resultados, manteniendo la concentración en la tarea?		
		2. ¿Propone otras formas de hacer las cosas para conseguir mejores resultados?		
4. Comunicación		1. ¿Valida si las otras personas comprendieron sus ideas a través de preguntas?		
		2. ¿Utiliza un lenguaje adecuado y respetuoso cuando comparte sus ideas o conceptos a otras personas?		
5. Trabajo en equipo		1. ¿Su influencia es positiva en el grupo de trabajo?		
		2. ¿Evita establecer relaciones conflictivas?		
TOTAL				0,00
5. RESUMEN DE LA EVALUACIÓN				
Parte	Resultado esperado	Resultado obtenido		
1	Cumplimiento de responsabilidades específicas del cargo	70%	0%	
2	Cumplimiento de responsabilidades en seguridad y salud ocupacional	70%	0%	
3	Competencias	70%	0%	
		TOTAL	0%	
Observaciones respecto a la evaluación				
6. INTERPRETACIÓN DE LA EVALUACIÓN				
Calificación Obtenida	Descripción de la calificación			
0 - 70%	No cumple los resultados esperados en la evaluación de desempeño			
71% - 90%	Cumple bien los resultados esperados en la evaluación de desempeño			
91% - 100%	Destaca en el cumplimiento de los resultados esperados en la evaluación de desempeño			
Firma del jefe inmediato:		Cargo:		
Firma del evaluado:		Cargo:		

## Referencias

(s.f.). <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-exploratoria/>.

*aretéactiva* . (s.f.). Obtenido de <https://www.arete-activa.com/evaluacion-del-desempeno-laboral-que-es-y-como-se-desarrolla/>.

correa, o. (diciembre de 2016). <https://es.slideshare.net/OrianaCorrea/tcnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos-o-informacion-para-la-investigacion>. Obtenido de <https://es.slideshare.net/OrianaCorrea/tcnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos-o-informacion-para-la-investigacion>.

*ecured*. (s.f.). Obtenido de [https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o\\_laboral](https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral).

giraldo henao, c. p. (2004). <http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/handle/10495/258>. Obtenido de <http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/handle/10495/258>.

*google*. (s.f.). Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-exploratoria/>

*hospital infantil S J*. (s.f.). Obtenido de <https://www.hospitalinfantildesanjose.org.co/cuidados-generales/las-pausas-activas-ayudan-a-prevenir-graves-enfermedades>.

<https://www.prevensystem.com/internacional/333/noticia-prevencion-de-lesiones-por-movimientos-repetitivos.html>. (1 de enero de 1970). Obtenido de <https://www.prevensystem.com/internacional/333/noticia-prevencion-de-lesiones-por-movimientos-repetitivos.html>.

## PAUSAS ACTIVAS

<https://www.revespcardiol.org/es-content-articulo-S0300893210000667?redirect=true>.

(febrero de 2011). Obtenido de <https://www.revespcardiol.org/es-content-articulo-S0300893210000667?redirect=true>.

jimenez, f. l. (2011). *revista española de cardiología*.

*lexico*. (s.f.). Obtenido de <https://www.lexico.com/es/definicion/ergonomia>.

*MEPSO*. (s.f.). Obtenido de <http://mepso.com.pe/noticias/tipos-de-enfermedades-ocupacionales/>.

*organizacion mundial de la salud*. (s.f.). Obtenido de [https://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet\\_inactivity/es/](https://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet_inactivity/es/).

*organizacion mundial de la salud* . (s.f.). Obtenido de [https://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet\\_inactivity/es/](https://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet_inactivity/es/).

portafolio. (29 de marzo de 2007).

<https://www.portafolio.co/economia/finanzas/enfermedades-profesionales-aumento-475544>. *portafolio*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/finanzas/enfermedades-profesionales-aumento-475544>.

prevensistem. (1 de enero de 1970).

<https://www.prevensystem.com/internacional/333/noticia-prevencion-de-lesiones-por-movimientos-repetitivos.html>. Obtenido de <https://www.prevensystem.com/internacional/333/noticia-prevencion-de-lesiones-por-movimientos-repetitivos.html>.

## PAUSAS ACTIVAS

*promonegocios.net*. (s.f.). Obtenido de

<https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.html>.

Qué es la Investigación Exploratoria. (s.f.). *questionpro*.

*QUESTIONPRO*. (s.f.). Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/diferencia-entre-el-metodo-cuantitativo-y-cualitativo-decide-cual-necesitas/>.

S., J. W. (s.f.). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de

<http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>.

*silogismo* . (s.f.). Obtenido de

<http://www.cide.edu.co/doc/investigacion/3.%20metodos%20de%20investigacion.pdf>.

*SlideShare*. (s.f.). Obtenido de <https://es.slideshare.net/luisduranch/encuesta-trabajo>.

*wikipedia*. (s.f.). Obtenido de [https://es.wikipedia.org/wiki/Accidente\\_de\\_trabajo](https://es.wikipedia.org/wiki/Accidente_de_trabajo).