

## **Plan de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Simple S.A en la ciudad de Bogotá**

Natalia Narváez Ochoa

Herman Segundo Ordoñez Enríquez

Oscar Nicolás Cuenca Bermúdez

Julieth Alexandra Ortega Romero

Hernan Javier Paz Tisoy

Director

Andrés Felipe Pérez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN

Administración de Empresas

Diciembre 2022

## **Dedicatoria**

Primero que todo a Dios que siempre es quien nos muestra el mejor camino y nos da la capacidad para hacer todo en la vida, segundo a nuestras familias por haber confiado en las apuestas para la vida, por darnos el ejemplo y el empuje para conquistar nuevas metas, por confiar en nuestro talento y por ser apoyo incondicional para conquistar los triunfos y metas con satisfacción. Agradecer también la oportunidad a la UNAD, a nuestros tutores por brindarnos su apoyo y orientación en el desarrollo de nuestras actividades.

No obstante, hago un paréntesis para poner en marcha el agradecimiento con las formalidades cumplidas, ya que todos somos capaces de alcanzar nuevas metas y proporcionar un cambio en la vida, doy sinceros agradecimientos a tutores que dan su explicación, dedicación y compromiso.

A nuestros compañeros de cada uno de los grupos conformados en cada etapa que permitieron construir gratos recuerdos en todo este hermoso proceso y en nuestro desarrollo profesional.

## **Agradecimientos**

Primero que todo se agradece a Dios, a nuestras familias, y a la UNAD, por permitir forjarnos como profesionales, por brindar las herramientas para poder llevar esta carrera de la mano, de tal manera que sin importar desde donde estemos, conectemos desde la distancia. También agradecer a los tutores por brindar su apoyo en el desarrollo de las actividades a través de los diferentes medios de comunicación.

La vida nos enseña cada paso que se debe dar, simplemente Dios ha dado un amplio camino para explorar y conseguir nuevas habilidades que despierten el interés por aprovechar al máximo las capacidades, considerando que somos y seremos útiles para los cambios que se dan en el día a día y servir a nuestros semejantes, además de cuidar y velar por este regalo hermoso de la naturaleza y habitad del cual surgen cada día apuestas para generar los recursos que yacen del comportamiento y trato con buen uso y en propósitos de cumplir con honestidad, respeto, transparencia, todo aquello que encierra y encamina las herramientas y estrategias de cada disciplina que vamos adentrando en el conocimiento.

Por ello es un honor y un homenaje dar gracias por permitir ser mejores personas y profesionales, de lo cual se dará buen uso del conocimiento adquirido y de la vida que hoy y mañana se tendrá como regalo único de la existencia.

## Resumen

En la presente investigación, se tiene como objetivo principal indagar y analizar temas relacionados al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de la empresa Simple S.A. ubicada en la ciudad de Bogotá; la importancia de su adecuada evaluación, ejecución e implementación en temas relacionados al bienestar de los trabajadores, como lo son las pausas activas, las actividades físicas y la correcta distribución de las actividades laborales, concientizando al personal sobre su valor agregado, debido a que se ha podido determinar fallas del programa de sistema de salud y seguridad en el trabajo en temas de malas posturas, movimientos repetitivos y largas jornadas de trabajo, donde se puede ver afectada la integridad física de los trabajadores y su productividad en el desarrollo de las funciones laborales.

Se encontró debilidades y falencias que se presentan con mayor frecuencia relacionado con el área de seguridad y salud en el trabajo, ya que la empresa no cuenta con programas que permita un procedimiento determinado y esto se ha presentado debido al no estar bien informado, además de no darle el manejo correcto a las inconsistencias presentadas en el desarrollo de las funciones de los trabajadores.

**Palabras claves:** talento humano, pausas activas, enfermedad laboral, riesgos laborales, accidentes de trabajo.

### **Abstract**

In the present investigation, the main objective is to investigate and analyze issues related to the general system of safety and health at work (SG-SST) of the company Simple S.A located in the city of Bogotá; the importance of its adequate evaluation, execution and implementation in matters related to the well-being of workers, such as active breaks, physical activities and the correct distribution of work activities, making staff aware of its added value, because it is has been able to determine failures of the SG-SST program in issues of poor posture, repetitive movements and long working hours, where the physical integrity of workers and their productivity in the development of work functions can be affected.

Weaknesses and failures that occur more frequently related to the area of safety and health at work were found, since the company does not have programs that allow a certain procedure, and this has occurred due to not being well informed, in addition of not giving the correct management to the inconsistencies presented in the development of the functions of the workers.

**Keywords:** human talent, active breaks, occupational disease, occupation risks, work accident.

## Tabla de contenido

Planteamiento del problema .....	10
Justificación.....	20
Objetivos .....	21
Antecedentes del problema .....	22
Marco teórico .....	25
Marco legal.....	29
Disposiciones generales .....	29
Metodología de la investigación .....	31
Conclusiones .....	41
Recomendaciones.....	44
Referencias bibliográficas .....	45

**Lista de tablas**

Tabla 1 Metodología de la investigación .....32

### Lista de figuras

Figura 1 ¿Realizas las pausas activas en tu jornada laboral? .....	33
Figura 2 ¿Cuál es el nivel de conciencia que tienes al llevar a cabo la realización de pausa activas durante la jornada laboral? .....	34
Figura 3 ¿Has sufrido alguna enfermedad de las siguiente? .....	35
Figura 4 ¿Crees que al realizar las pausas activas en los tiempos determinados por el SG-SST puede ayudar a evitar algún tipo de enfermedad laboral? .....	35
Figura 5 ¿Sientes que la labor que desempeñas puede ocasionar alguna enfermedad laboral? .....	36
Figura 6 Ejemplo ejercicios en el trabajo .....	37
Figura 7 Modelo sobre la importancia de las pausas activas .....	38

## **Introducción**

El talento humano encierra varios aspectos fundamentales a la hora de ponerlo en práctica, el compromiso fundamental se evidencia en la seguridad y en la salud, motivo por el cual se hace vital para la empresa, conservando las disciplinas reguladas por las normas internas y leyes que rigen según el estado colombiano, por ende se presenta en este documento uno de los cuantos temas a estudiar, será las pausas activas que la empresa Simple S.A. propicia en su desarrollo laboral, teniendo en cuenta al colaborador como pieza clave de la empresa.

El documento se centra en los temas que presenta la universidad los cuales se identifica claramente cómo se debe tratar al talento humano y saber que es primordial en su proceso laboral, la unidad 2 propone la planificación y organización del talento humano, como medida de ejecución en su permanencia dentro de la misma, se debe estudiar cada una de las unidades y facultar los diferentes temas, así nombrados; atracción efectiva del talento humano, vinculación y contratación, introducción y entrenamiento del personal, capacitación y desarrollo laboral, clima organizacional y desarrollo laboral, principales teorías de gestión del talento humano, compensación y bienestar laboral.

Por esta razón se hace lectura de temas e investigación de los módulos e internet y desarrollo personal de lo entendido bajo los lineamientos de análisis propio, no obstante, se mantiene en relación la empresa y sus debilidades, ya que son algunos impases que todas las empresas por una u otra razón dejan de lado, descuidan o no tienen en cuenta a la hora de producir y ganar dinero. Por eso hacemos un minucioso recorrido a las debilidades que refleja la empresa Simple S.A. con relación a las pausas activas que se han vulnerado al derecho que los trabajadores tienen para su equilibrio tanto en lo físico, mental, y desarrollo laboral con las tareas encargadas por la empresa.

### **Planteamiento del problema**

La empresa Simple S.A., ha descuidado al trabajador como vital en su seguridad y salud en el trabajo, caso por el cual se ve la necesidad de implementar pausas activas que aún no se tiene en cuenta, por sus largos horarios de trabajo y el acoso o carga laboral por su cobertura en servicios que presta a nivel nacional, en nuestro caso vamos a concentrarnos en la zona principal que es Bogotá. De tal manera que debe y tiene la obligación de considerar hacer un plan de manejo que sea propicio para la salud y bienestar de los trabajadores.

En su desarrollo laboral hace falta la implementación de pausas activas, reconocer los tiempos laborales contemplados por la ley, esto con el fin de mantener el buen trato y funcionamiento con lo esperado por la empresa de acuerdo con el cargo y tareas que se deben cumplir para conservar su existencia en el mercado que se está trabajando.

En la empresa Simple S.A, se pueden observar algunas debilidades en cuanto el programa de seguridad y salud en el trabajo, a pesar que en todo momento se trata de capacitar y mantener informados a los colaboradores de todo lo que se trata este tema, a pesar que es una empresa con más de 15 años de trayectoria y en el cual gran parte de este tiempo se ha contado con esta área, que es con el fin de proteger la integridad física de los empleados, diseñado según la naturaleza de cada cargo, donde se realiza un análisis de riesgo que identificara los principales generadores de enfermedades laborales y ofrecer garantías que permitan la ejecución de la tarea de tal manera que se pueda cuidar la salud física y mental del colaborador.

Se evidencia largas jornadas laborales, además de problemáticas en temas ergonómicos generadas a causa de inadecuadas posturas al momento de trabajar y/o los movimientos repetitivos en casos específicos como lo es el constante de un computador y la falta de tiempo o de consciencia para realizar las pausas activas en los tiempos establecidos.

Este pronóstico de la situación planteada apunta a que la empresa pueda tener problemas el cual imposibilite al colaborador a realizar sus tareas, a la productividad y a que se vuelva costosa por algún problema de enfermedad laboral.

Por esta razón se busca subsanar estas falencias, a través de la implementación de programas que incentiven a la buena, además que los sistemas se pongan en receso automático para que esto se haga de manera obligatoria, esto será basado en los tiempos en los que se debe tomar un descanso, sillas más cómodas, esto permitirá mejorar la salud y la productividad de los procesos para el desarrollo de las funciones, colaboradores menos enfermos.

Simple S.A como operadora de información, tiene diferentes áreas que estas hacen que unas mantengan más tiempo sentadas y digitando, que otras, pero que al contar con muchas oficinas no cuenta con el personal de seguridad y salud en el trabajo en cada espacio, es por esto que no se controla este cuidado que deben de tener.

Por tal razón es necesario la revisión de este tema que puede estar afectando a más de un colaborador y que esto hace que se retrasen procesos, es por eso que es importante, controlar, motivar, estimular al trabajador para que cumpla con las pausas activas.

Dentro de los recursos de planificación ante los diferentes cambios abruptos que se perciben en la organización se analiza los primeros sectores donde se radica la influencia crítica, es así como los trabajadores se ven sometidos a largas jornadas de trabajo, sin considerar las rutinas excesivas que ellos enfrentan en su carga laboral, no obstante los compromisos y deberes son agitados y sin tener medición del tiempo afecta las partes ejecutorias dentro de su cargo sin medir las consecuencias a largo plazo de la empresa.

Si bien es cierto todas las empresas deben tener ciertos lineamientos, protocolos, leyes y normas internas para hacer buen manejo de mantener el equilibrio en el recurso humano como primer medida productiva e importante en ella, las grandes preferencias en el desarrollo de una organización giran alrededor del talento humano ya que es el que opera todas las instancias, maquinarias y manejo integro de la producción y servicios de las empresas, de tal manera que debemos tener claro cuáles son los aspectos fundamentales para mantener un orden y unas disciplinas que promuevan al desempeño laboral del equipo que realiza las tareas y dan cumplimiento y beneficios para mantener la empresa en pie y con miras a mantenerse en el mercado del cual ofrece sus servicios.

Para ello se hace hincapié en los siguientes determinantes funcionales de estructura conformando como estrategias de fortalecimiento:

Para demostrar cambios en la empresa se cita la siguiente información:

Crear un plan: crear lista de normas de las cuales los empleados estén preparados para cualquier circunstancia de las que abordarán un plan que ejecuten favorablemente a la solución de conflictos.

Inspeccionar el lugar de trabajo: mantener el orden e higiene, identificar materiales en orden, determinar si son peligrosos, contaminantes, solidos o líquidos o gaseosos los cuales deben estar en lugares apropiados que no perjudiquen o perturben los puestos de trabajo y/o personal en general, además de clasificar ordenar y dejar espacios adecuados de preferencia con identificación, se debe eliminar los que no tengan uso o vida útil, también se debe mantener apilados cajas o contenedores, rotulados para tener mejor rendimiento y saber el contenido en cada una de estas cajas o contenedores.

Formar a los empleados: capacitar y dar pautas de seguridad en el trabajo para mantener la conducta esperada en cada aspecto funcional y que no incurra a problemas de salud e integridad del recurso humano, brindándoles conocimientos y que sepan cuidarse a la hora de cumplir sus tareas sin arriesgar la vida. Para ello se debe revisar las reglas de la empresa que protegen a los empleados por ende así conocerán sus obligaciones y derechos laborales.

Estar al tanto de lo que ocurre en la empresa: como en todo trabajo y empresas van a aparecer aspectos secundarios donde se necesite corregir problemas o dificultades o proveer algún tipo de pasos organizados para cumplir al máximo las tareas, de tal manera que es meritorio usar nuevas herramientas de trabajo o usar tecnologías o maquinarias de las cuales la organización aporte para que se apoye el empleado, además esto dará pie a hacer uso de las normas de seguridad por lo que será puesta en consideración si se siguen operando de la manera que están estipuladas o requiere cambios de mejoramiento y evitar inconvenientes posteriores.

Guardar registro de cualquier incidente: es recomendable guardar toda prueba o constancia de algún suceso ocurrido, ya que todo debe ser causal de seguridad, ya que por más que la empresa tenga un plan rígido de seguridad en el trabajo, se debe anotar, archivar para evitar que vuelva a suceder himpases, y esto asegura que los empleados hagan saber de inmediato algún suceso inquietud para convertirla en solución para tener las condiciones ideales en el trabajo.

Enfatizar la necesidad de seguir la normativa: se podría hacer una rotación de personal, dado que es común ante la preservación y mantener el orden como consistencia formativa con cada uno de sus trabajadores, puede entonces crear u programa formativo disponible para nuevos empleados, donde podría hacer uso de ejemplos y ejercicios que asegure la ejecución de las normas y procedimientos existentes en las plantillas en relación a la gestión de talento humano y obligaciones laborales.

Mantenerse al día: como es visto, las tendencias globales abarcan diferentes sistemas evolutivos donde inciden directa e indirectamente la afectación a los mercados, esto debe perpetuar que el conocimiento económico o de experiencia de la empresa, no son la única garantía de permanecer en el mercado, y que un producto o servicio sean renovados al cambio o a nuevas herramientas tecnológicas y maquinaria o equipos nuevos que desarrollen mejor los trabajos, operados por el talento humano quienes están capacitados para estos cambios.

En conclusión, un lugar de trabajo sano orientado y bien llevado, es seguro y rentable, y esto facilita que todo el talento humano conozca y ejecute el plan de seguridad en el trabajo y sus modos de uso.

En esta variable hace referencia muchos aspectos, pero lo más relevante es que afecta directamente tanto en el rendimiento laboral como los resultados globales de la empresa, debido que incide a la rentabilidad, eficiencia y productividad, ya que se necesitaría una persona idónea en remplazo de su cargo, pero esto no será tan fácil de cubrir.

Además de la afectación interna de la empresa hay otros factores como; lesiones físicas, dolor, pérdida de trabajo, asistencia médica, rehabilitación, hasta pérdida de autonomía personal, entre otros antecedentes prefijados por los sucesos de los cuales se presente algún problema en la salud de un integrante de la compañía.

**¿Cuáles son las variables que causan la presencia de enfermedades ocasionadas por la actividad laboral?**

*De seguridad en el área de trabajo*

Pasillos

Superficies de tránsito

Instrumentos de elevación

Vehículos de transporte

Máquinas

Herramientas de trabajo

Instalaciones en la faena

*De condiciones medioambientales*

Factores que se originan por diferentes condiciones extras con relación a los habituales, se definen

3 tipos que son:

Agentes físicos

Agentes químicos

Agentes biológicos

Dentro de ellos prefijan algunos que se generan por diferentes causas ajenas al desarrollo laboral, pero repercuten a la empresa como cohecho.

### ***De condiciones ergonómicas***

Esfuerzo

Manipulación de carga

Postura al trabajar

Niveles de atención

Exceso de horas laborales

Se considera que en estos procesos de cumplir las tareas existen problemas particulares que derivan al causar fatiga, por eso la ergonomía se debe adaptar en todas las empresas para minimizar riesgos derivados de estos factores que podrían hacer cambios en la adecuada funcionalidad del individuo como persona y como recurso humano de la empresa.

### ***Organización en el trabajo***

Se puede denotar que también prevalecen las de organización del trabajo, como adaptación, síntomas de insatisfacción, provocados o causales como estrés, por ello todas las empresas operan con servicios psicológicos entre otras disciplinas para manejar el talento humano y usar las mejores propuestas para localizar factores de riesgos por lo que se fijan aspectos como:

Monotonía

Comunicación

Automatización

Ritmo del trabajo

Jornada laboral

Acompañamientos y seguimientos según funciones

Dinámicas entre otros adyacentes para un buen desarrollo en el entorno laboral, económico y de funcionamiento de la organización.

### **¿Es importante fortalecer el área para optimizar las enfermedades laborales?**

Naturalmente se ha experimentado la jornada laboral, cambios en mecanismos y herramientas en cada empresa, los avances tecnológicos, las nuevas disciplinas, las personas con sus talentos, el desafío económico, las grandes masas a nivel local, nacional y mundial; reflejan instancias donde la seguridad en el trabajo y todos los campos de experiencia e investigación, forjan constantemente cambios y manejos en relación a las enfermedades laborales, donde se debe proponer con antelación condiciones óptimas y anticipar los riesgos para facilitar menor riesgos y más seguridad a la hora de atender estos himpases.

Por esta razón se asegura mediante estrategias y metodologías con las cuales el ciclo PHVA, cumple con un análisis que verifica el cumplimiento y el objetivo de medidas nuevas que ejecutan para este proceso en ciclos donde disminuya la accidentalidad, enfermedades laborales y de pie a un sistema de vigilancia Epistemológica (SVE), para prevenir y preservar la integridad humana en este caso del trabajador.

Para ello se tiene en cuenta lo siguiente:

Afectar positivamente desde la seguridad y salud otros aspectos como procesos de la compañía.

Participación de todos los colaboradores en el proceso de SST.

Lograr la visibilidad de resultados tanto en colaboradores como de gerencia y demás funcionarios y operarios de la empresa, creando mayor confianza y creatividad para una armonía y desempeño laboral.

Identificar necesidades o problemáticas con las que se den soluciones a la compañía, con respecto a sus trabajadores y objeto social, generando apoyo y capacitación del sistema SST.

Tener claridad cuáles son las metas y esfuerzos de ejecución en las actividades para cumplimiento del objetivo propuesto y de buen fin a la empresa.

Potencializar y revisar la información de las mejoras y lineamientos del SG-SST.

Para hacer todo lo pertinente desde la convivencia y ver los comités de seguridad facilitando organizar y distribuir los tiempos en relación con un año o al tiempo que necesite dar mejoras y respuestas positivas.

### **¿Qué se debe tener en cuenta a la hora trabajar para mitigar las enfermedades laborales?**

Las condiciones y proporciones equitativas en conservar y prever el manejo del sistema laboral se manifiesta en primer instancia por el orden de jerarquía, por su condición de la cual se va a trabajar, por su planta laboral, por su adecuación de espacios y orden de materiales y productos, por la limpieza y distribución de espacios según su material o producto y/o servicios, por la calidad del producto, por la capacidad del empleado, por la disciplina interna y organización, por los diferentes usos de herramientas, bodegas y demás dispensas de almacenamiento, lo más importante cuando se habla de seguridad en el trabajo; los implementos y elementos que poseerá el operario, además de las normas que rigen a la empresa interna y externamente.

Todo lo anterior y muchas consecuciones que se van experimentando y ejecutando en el camino, son la clave del éxito de un buen RH en función para lograr las expectativas y experiencias

de crecimiento potencial de la empresa, de seguro que contamos entonces con adecuado manejo y entrega total de cada individuo en su tarea dentro de la empresa y en los tiempos acordes al resultado esperado.

Para ocupar muy adecuadamente cada paso, la empresa modela un plan ocupacional donde se evalúa e inspecciona todo su ejercicio vital en el trabajo y en la instancia de velar por los intereses de la misma, no obstante hace uso formal y lineado de la seguridad y bienestar integral del trabajador, otro aspecto fundamental es entrenar, inducir y capacitar al trabajador para que desarrolle su tarea como es debido y proporcionar todas las herramientas necesarias para su ejecución así entonces el promueve a un exitoso servicio y se regula según la comunicación que se le ha brindado y hace participación abierta de sus dudas, miedos o temores para darle un final esperado a su tarea y evitara al máximo contratiempos y por consecuencia ocasionarse daños en su integridad y la de la empresa. Es indispensable la investigación de incidentes y accidentes laborales, ya que cuando se anticipa estos percances, se da pasos adelantados al compromiso de cada actor dentro de las empresas y se facilita medidas cautelosas de seguridad en la salud y en el trabajo, es interesante todos los registros, esto da veracidad y cumplimiento a cada paso realizado, curando todo cabo suelto, y toda la seguridad de los empleados y el rendimiento y cumplimiento de metas proyectadas en corto, mediano y largo plazo.

### **Formulación del problema**

¿Cómo mejorar la seguridad y salud en el trabajo de la empresa Simple S.A., en la ciudad de Bogotá?

## **Justificación**

La presente investigación se enfocará en la aplicación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para la empresa Simple S.A., ya que se observó algunas debilidades en este proceso, como jornadas largas de trabajo, riesgos ergonómicos, entre otras. Se busca fomentar entornos de trabajos seguros y saludables para los trabajadores, que permita a la organización identificar y controlar sus riesgos de salud y seguridad, reduciendo las enfermedades laborales.

De acuerdo con lo anterior, se puede identificar entre los principales los riesgos ergonómicos, estos afectan al trabajador y a sus actividades laborales; para prevenirlos es importante realizar un análisis del puesto trabajo y adaptarlos de manera que ayude a disminuir los riesgos de fatiga física y mental, adoptando como prioridad las pausas activas, las cuales ayudan a promover la actividad física, como habito de vida saludable, previniendo dolores musculares por malas posturas y largas jornadas laborales.

Por consiguiente, se determina importante contar con un sistema de gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, para poder realizar un análisis de riesgo e identificar las falencias que existen en las diferentes áreas de la empresa Simple S.A., este se puede realizar implementado el ciclo PHVA “Planificar, Hacer, Verificar y Actuar” en el cual la organización debe planificar de acuerdo con la política de seguridad y salud en el trabajo, definir todas las metas y procesos necesarios para lograr los resultados. También debe garantizar el cumplimiento de realizar las acciones necesarias para lograr estos objetivos, las cuales deben ser verificadas teniendo en cuenta los requisitos legales definidos. Finalmente, es necesario informar sobre los resultados alcanzados para decidir dónde intervenir para la mejora continua.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Diseñar el plan de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Simple S.A en la ciudad de Bogotá.

### **Objetivos específicos**

Identificar las actividades en dónde se evidencia no se establecen tiempos de descanso y/o pausas activas.

Realizar análisis de causas y consecuencias asociadas a la importancia del desarrollo de pausas activas y tiempos de descanso.

Ejecutar diseños informativos y creativos bajo temáticas de pausas activas y su importancia en el ámbito laboral.

### **Antecedentes del problema**

La seguridad en el trabajo engloba toda la prevención de riesgos laborales inherentes a cada actividad, el objetivo principal es el del mantenimiento del más alto grado de seguridad en el trabajo.

Son muchos los cambios que las empresas han realizado en los últimos años, todas buscan ser cada día más competitivas y deben estar a la vanguardia en las tecnologías y en los mercados, pero han observado la importancia del recurso humano en los diversos ambientes y áreas de las empresas y como sin estos, no podrían lograr sus metas y objetivos, así mismo la importancia de una capacitación adecuada en cuanto a la parte de seguridad en el trabajo.

La seguridad y salud en el trabajo ha mostrado una evolución a través de la historia, en Colombia surgió en el año 1900, en donde empezaron a salir decretos, resoluciones y leyes que permitían tener mejor control de cualquier riesgo psicosocial en el lugar de trabajo y fortalecer la protección de los trabajadores. El implementar medidas basados en la explotación de mano de obra barata y en una muy precaria mecanización de los procesos, entre otros motivos.

Este tipo de prácticas que cobijan al empleado, permiten la realización de diferentes actividades en prevención, orden y aseo.

Con la llegada de diferentes leyes, fueron precisas para el crecimiento de las organizaciones transformando y estableciendo la seguridad y salud en el trabajo como una dependencia que maneja temas entorno a prevención de lesiones y enfermedades generadas por malas condiciones de trabajos, puede entender que la seguridad y salud en el trabajo busca evitar tragedias, enfermedades y estas se podrían evitar mediante la aplicación de prácticas adecuadas en materia de prevención, inspección, y presentación de informes, además de normas y códigos de prácticas.

Teniendo en cuenta los cambios realizados en las empresas en Bogotá y en cualquier sector, se puede afirmar que el talento humano de la misma es el encargado del correcto funcionamiento de labores y facilitador del cumplimiento de metas y objetivos establecidos en la misión y visión de la misma, es por esto que genera gran importancia conocer los beneficios que la capacitación genera en el correcto desempeño de cada empleado, “Una función importante de la administración de recursos humanos, que consiste no solo en capacitación y desarrollo, sino también en actividades de planeación y desarrollo de carreras individuales y evaluación del desempeño”. (Mondy, R & Noe. 2005. pág. 202).

La seguridad en el trabajo engloba toda la prevención de riesgos laborales inherentes a cada actividad, el objetivo principal es el del mantenimiento del más alto grado de seguridad en el trabajo. Son muchos los cambios que las empresas han realizado en los últimos años, todas buscan ser cada día más competitivas y deben estar a la vanguardia en las tecnologías y en los mercados, pero han observado la importancia del recurso humano en los diversos ambientes y áreas de las empresas y como sin estos, no podrían lograr sus metas y objetivos, así mismo la importancia de una capacitación adecuada en cuanto a la parte de seguridad en el trabajo.

De acuerdo, con lo anterior y comprendiendo que los temas que se asocian al campo de seguridad y salud en el trabajo son múltiples y amplios; se especifica que el siguiente trabajo abarca los aspectos y términos de pausas activas de la empresa.

La empresa Simple S.A, en su sede Bogotá, aunque si presenta por parte del SG-SST actividades cada cierto tiempo para realizar las pausas activas, entre las principales problemáticas que se encuentran son las siguientes:

Concientización del personal, para realizar efectiva la ejecución de las actividades

Entre las enfermedades se pueden describir las siguientes, principalmente asociadas al trabajo de oficina:

Túnel carpiano

Fatiga muscular

Trastornos Osteomusculares

Estrés ocupacional.

## **Marco teórico**

### **Seguridad y salud en el trabajo (SST)**

Es el proceso que previene cualquier tipo de lesión y enfermedad causada por las condiciones de trabajo, asegurando el cumplimiento de normas, que permita la protección, promoción y control de la salud de los colaboradores.

### **Salud**

Condición física, psicológica y social como cumplimiento de sus funciones vitales, el cual permite vivir en equilibrio.

### **Trabajo**

Es un conjunto de actividades que se desarrollan de forma habitual, con diferentes objetivos para las necesidades humanas.

### **Riesgo**

Posibilidad de que pase un contratiempo, o algo que tenga que ver con una amenaza que se puede prever.

### **Salud ocupacional**

La Ley 9 de 1979, ley del marco de la salud ocupacional en Colombia ordena legislar, preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

Las metas y objetivos de la salud ocupacional están basados en la definición de la OMS sobre salud "como un estado físico, mental y de la salud" que proporciona al individuo una oportunidad para conducir una "vida productiva económica y socialmente".

El tener un programa de salud ocupacional incorpora la gestión de una planeación, organización y evaluación de las actividades con objetivos a proteger, mantener y mejorar la salud de cada colaborador de manera individual y colectiva, con el fin de evitar cualquier tipo de accidente y enfermedad laboral.

El aumento de enfermedades laborales, algunos son más serios que otros, debido entre otras cosas a los cambios tecnológicos, las actividades desarrolladas a nivel laboral, la falta de capacitación a los colaboradores, a la manipulación de materiales de uso delicado, esto hace que toda organización debe contar con un manual que permita tomarse como guía para reducir estos riesgos y que se establezca un protocolo a seguir en caso de cualquier enfermedad.

Es importante la creación de un plan de salud ocupacional en el cual se cuente con los elementos fundamentales para cumplir con estos objetivos, estos deben contener datos generales de prevención de accidentes y enfermedades, la evaluación médica de los empleados, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa el cual prepare y divulgue las normas para evitarlos.

### **¿Qué son las pausas activas?**

Son cortos descansos que se realizan durante la jornada laboral y ayudan a mejorar el desempeño, y esto se usa como técnica de disminución de estrés muscular, y prevención de enfermedades generadas por actividades durante el trabajo. Deben realizarse por los siguientes aspectos principalmente:

Rompen la rutina de trabajo

Reactiva la energía mejorando el estado de alerta.

Relaja los grupos musculares más exigidos en el trabajo y reactiva los menos utilizados.

Genera conciencia de la salud física y mental.

Estimula y favorece la circulación.

Mejora la postura.

Favorece la capacidad de concentración.

Motiva mejores relaciones interpersonales.

Mejora el desempeño laboral

Según Castro, y otros (2011) afirman que es deseable que se realicen pausas adecuadas preferiblemente flexibles que produzcan cambio en la posición y mejoramiento en el proceso de los grupos musculares afectados por la actividad. Adicionalmente, mencionan que, acompañadas de la higiene postural en el puesto de trabajo, buenos hábitos nutricionales, de sueño y del tiempo libre, las pausas activas, pueden prevenir diferentes dolencias y enfermedades ocupacionales.

En tal sentido la norma COVENIN 2742 (1998) que rige en Venezuela, indica que tan solo 15 minutos por cada dos horas continuas de trabajo, previene la fatiga muscular, por lo cual mitiga los factores para la aparición de lesiones músculo esqueléticas, aumenta la productividad, permite mayor capacidad de concentración, modifica el nivel energético del individuo, ya que la respiración es fundamental; y desarrolla la implementación de hábitos de vida saludables.

Así pues, la implementación de las pausas activas busca valorar la salud física y mental de sus trabajadores, como también mejorar su desempeño laboral, más allá de cumplir con una ley o

con un reglamento impuesto, debería estar escrito en las políticas internas de cada empresa y en su oportuna aplicación.

### **Sedentarismo**

Lo define la Real Academia de la Lengua Española (2011) como: “Dicho de un oficio o de un modo de vida: De poca agitación o movimiento”. Esta precisa los estilos de vida en lo que la sociedad actual ha evolucionado, y según algunos análisis encontrados el sedentarismo afecta de manera considerable el sistema locomotor, desencadenando algunas patologías como son la osteopenia y osteoporosis provocando poca movilidad y desencadenando afectaciones en el sistema tendinoso por falta de estímulos.

Según Bonilla (2012) El sedentarismo es definido como la falta de desplazamiento o inactividad mínima que necesita un individuo para conservarse saludable, y se convierta en hábitos los cuales no puedan acarrear consecuencias futuras como pueden ser enfermedades cardiovasculares aumento en la morbilidad por tasas de obesidad, estrés y consumo de alcohol.

Muchos factores pueden generar incapacidades y esto puede ir ligado al estrés y molestias físicas que más han enfermado a la población especialmente jóvenes y laboralmente activos.

## **Marco legal**

### **Disposiciones generales**

Tiene como principal finalidad, orientar la definición y afinamiento de comportamientos que orienten y guíen la actuación en Simple S.A.

### **Identificación de la sociedad**

#### *Naturaleza*

Sistema Integrado Múltiple De Pagos Electrónicos S.A. con siglas Simple S.A. identificado con el Nit 900.097.333-9, es ente económico de carácter privado, organizado conforme a la ley colombiana, constituido mediante la escritura pública No, 2.192 en la Notaria 26 del círculo de Bogotá el 30 de julio de 2006, inscrito en la Cámara de comercio el día 27 de julio de 2006.

### **Del Sistema de gestión de riesgos**

#### *Concepto, alcance y órganos involucrados en la gestión integral de riesgos*

Desde la gestión Simple S.A., implementa políticas con el fin de generar valor agregado que permita identificar, analizar, valorar y tratar los riesgos a los que se ve expuesta, buscando encaminarse al logro de objetivos estratégicos en concordancia con las metas.

#### *Políticas de gestión de riesgos*

Actividad permanente establecida por el órgano de dirección bajo la responsabilidad de los dueños del proceso y quienes ejecutan los proyectos y planes de la organización, evalúa, monitorea, y comunica los riesgos de los que se vea expuesto para lograr solucionar y cumplir con los logros de sus objetivos.

### ***Metodología de gestión de riesgos***

Guía genérica que debe ser aplicada por los colaboradores de la compañía, delimitando el riesgo y usando esta metodología con el marco referencial de la norma ISO 31000, bajo este contexto de Gestión de Riesgo. Aplicando el modelo PHVA, en su estructuración para alcanzar los objetivos del sistema de administración de riesgos, se da un tratamiento adecuado a las clasificaciones que surge del proceso de evaluación de estos.

### **Ley 1355 de 2009**

#### ***Artículo 5o. Estrategias para promover actividad física***

Se impulsarán las siguientes acciones para promover la actividad física:

El Ministerio de Educación Nacional y las Instituciones Educativas en desarrollo de las Leyes 115 de 1994 y 934 de 2004, promoverán el incremento y calidad de las clases de educación física con personal idóneo y adecuadamente formado, en los niveles de educación inicial, básica y media vocacional.

El Ministerio de Protección Social reglamentará mecanismos para que todas las empresas del país promuevan durante la jornada laboral pausas activas para todos sus empleados, para lo cual contarán con el apoyo y orientación de las Administradoras de Riesgos Profesionales.

### **Código Sustantivo Del Trabajo**

#### ***Artículo 167. Distribución de las horas de trabajo***

Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

## **Metodología de la investigación**

### **Tipo de estudio y población**

El clima organizacional es de vital importancia para gozar de un buen ambiente laboral, lo cual contribuye al desarrollo profesional, la innovación y la creatividad en el cumplimiento de los objetivos de una empresa; y cabe mencionar que esto no depende de una sola persona y se debe tener en cuenta aspectos que proveen un clima laboral ameno como lo son un buen ambiente que facilite la comunicación asertiva, el interés, la satisfacción, un buen liderazgo que sea eficaz y colaborativo, la motivación, igualdad, el reconocimiento, la remuneración justa, entre otras.

Por ello, se implementará un tipo de estudio para la propuesta de investigación desde el enfoque cualitativa, por medio de la aplicación de un cuestionario y encuestas diseñadas previamente a los trabajadores de la empresa con el objetivo de medir el clima organizacional, y así conocer los factores que están afectando directamente el funcionamiento de la empresa y que, además, por medio de la observación directa y entrevistas para obtener un comparativo de este actualmente y el que se desea; y que desde luego, permite conocer la percepción de los empleados sobre el clima organizacional dentro de la empresa. Este instrumento facilita conocer el diagnóstico sobre el estado en que se encuentra el clima laboral.

Como los autores Blasco y Pérez (2007:25), señalan que la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. (Medina, 2011).

Por lo anterior, desde la investigación cualitativa desde el análisis y el alcance de los objetivos, con tipo de estudio descriptivo para determinar los factores negativos que afectan la empresa en el clima organizacional y posterior a ello plantear una propuesta de mejoramiento para contribuir en la obtención de mejores resultados en el desempeño laboral de los trabajadores.

Para la elaboración del presente trabajo de investigación se utilizaron los siguientes métodos:

### **Tabla 1**

#### *Metodología de la investigación*

---

##### Deductivo

Se aplicó para distinguirse y establecer componentes puntuales en la realización de actividades laborales sobre conceptos generales, como la suposición de las enfermedades potencialmente existentes en los puestos de trabajo de oficinas.

---

##### Estadístico

Se usó para la recopilación de datos, tabulaciones, análisis e interpretación, esto mediante el uso de información relevante que garantice que la investigación sea precisa y veraz.

---

##### Analítico

Fue de mucha importancia el análisis realizado de los aspectos estadísticos de la presente investigación que permitió conocer, comprender y finalmente proporcionar unas conclusiones objetivas de lo que realmente se evidencia en la empresa SIMPLE S. A.

---

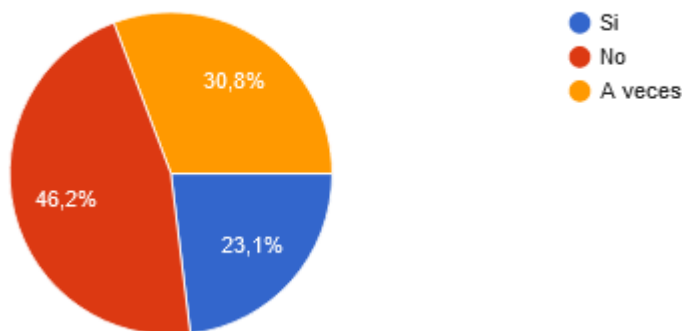
*Nota.* Fuente: Elaboración propia.

## Resultados

De acuerdo con una encuesta realizada a personal de la empresa, se logra obtener los siguientes resultados:

### Figura 1

*¿Realizas las pausas activas en tu jornada laboral?*

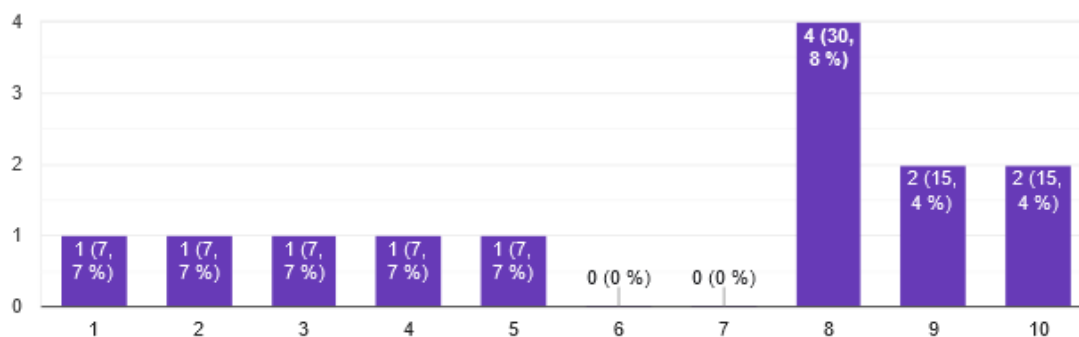


Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 1, se puede observar que del 100% de las respuestas obtenidas a la pregunta; se tienen los siguientes resultados, con menor porcentaje se evidencia el SI, siendo su denominación de 23,1%, le continúa el a veces con 30,8% y finalmente con mayor valor numérico el NO con un total de 46,2%. De acuerdo con lo anterior, se deduce que la mayor cantidad de colaboradores no realizan las pausas activas durante su jornada laboral.

## Figura 2

*¿Cuál es el nivel de conciencia que tienes al llevar a cabo la realización de pausas activas durante la jornada laboral?*

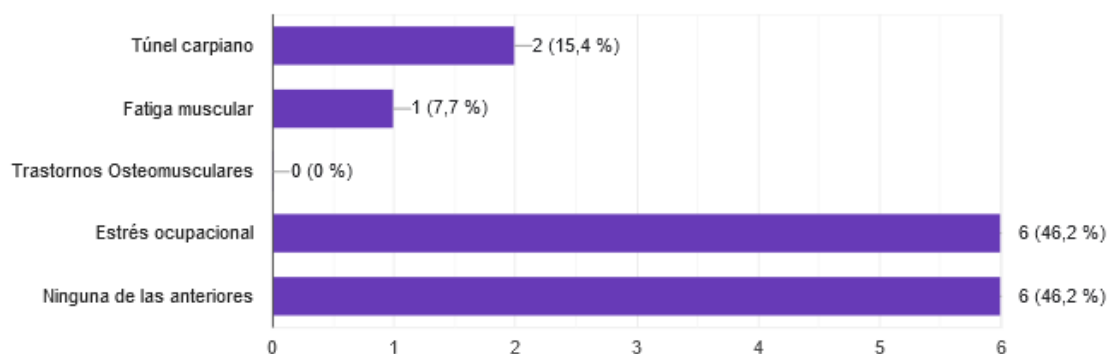


Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 2, se clasifican en dos rangos las respuestas, siendo de 1 a 5 el primero, de baja o media conciencia, se obtiene como resultado un total de 38,5%, como resultado del segundo rango de 6 a 10 denominados como personal de poseer alta conciencia al realizar las pausas activas durante su jornada laboral se obtiene un total de, 61,6%.

### Figura 3

*¿Has sufrido alguna enfermedad de las siguiente?*

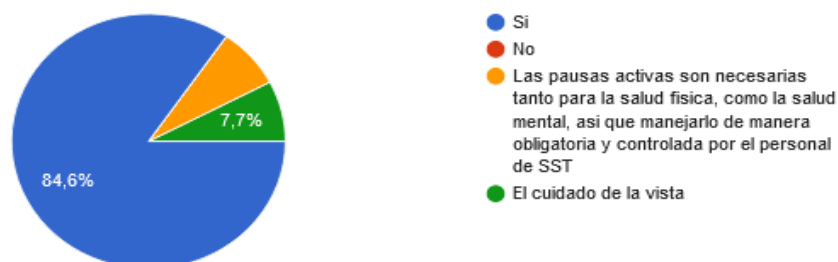


Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 3, se obtienen los siguientes resultados de mayor a menor, en su orden, estrés ocupacional 46,2%, ninguna de las anteriores 46,2%, túnel carpiano 15,4%, fatiga muscular 7,7%, trastornos osteomusculares 0%.

### Figura 4

*¿Crees que al realizar las pausas activas en los tiempos determinados por el SG-SST puede ayudar a evitar algún tipo de enfermedad laboral?*

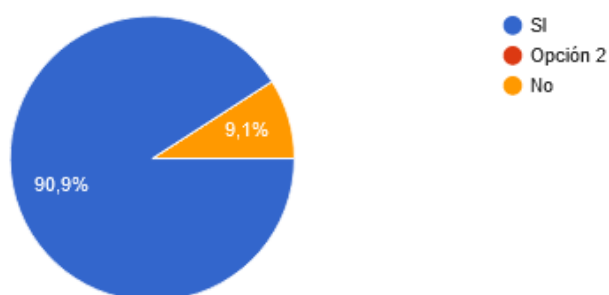


Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 4, se observa como respuesta afirmativa de que las pausas activas pueden ayudar a evitar algún tipo de enfermedad laboral se tiene como resultado un 84,6%, como respuesta negativa un 0%, entre otras respuestas, se afirma que las pausas activas son necesarias para la salud física, como la salud mental.

### Figura 5

*¿Sientes que la labor que desempeñas puede ocasionar alguna enfermedad laboral?*



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 5, se observa que los cargos que los colaboradores desempeñan, se obtienen las siguientes respuestas con un SI, un total de 90,9%, con un NO, un total de 9,1%.

Teniendo en cuenta lo anterior, cabe destacar que todas las actividades que se desarrollan conllevan directa o indirectamente un riesgo laboral, ya sea de bajo o de alto nivel; entonces se puede afirmar que aún hace falta concientizar a los colaboradores de los riesgos a los que se encuentran expuestos, además que se debe trabajar junto con el SG-SST, en ese aspecto fundamental de concientización y su importancia para generar calidad de vida, no solamente en un ámbito laboral sino también en el personal.

## Figura 6

*Ejemplo ejercicios en el trabajo*



Fuente: Quattro International (2020).

De acuerdo con la figura 6, representa ejemplos asociados a ejercicios durante la jornada laboral, aquellos estiramientos articulares y musculares tanto en las extremidades superiores como inferiores del cuerpo, su adecuada aplicación y un tiempo aproximado de ejecución.

## Figura 7

*Modelo sobre la importancia de las pausas activas*



Fuente: Elaboración propia

La figura 7, fue diseñada como método visual creativo y llamativo para dar a conocer en la empresa Simple S.A, aquellos aspectos importantes y relevantes asociados al tema de pausas

activas, sus beneficios si se realizan con frecuencia, la información básica de que son y el porqué de la desinformación de dicho tema influye directamente en la salud de los colaboradores.

### **Tipo de investigación**

Este estudio es de tipo descriptivo por cuanto se parte de la recopilación de datos mediante una encuesta que nos permite recoger información. También se implementará la investigación tipo exploratoria ya que se realizó un análisis a profundidad de la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Simple S.A., enfocada en la problemática principal que es la falta de pausas activas.

### **Recolección de la información**

Para el desarrollo de este trabajo se utilizaron unas fuentes y técnicas de investigación por medio de instrumentos de recolección de datos que nos permitieron obtener y recolectar la información necesaria para la realización de este trabajo. Fuentes de información, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

### ***Fuentes primarias***

En el proyecto se implementó una encuesta, como técnica e instrumento para la recolección de datos. Esta consiste básicamente en el encuentro con una persona, con el objetivo de recoger información a través del diligenciamiento de un cuestionario.

Para el desarrollo de la encuesta, de la población se tomó como muestra a la persona encargada del área de talento humano ya que se permitió tener un análisis más profundo sobre el SG- SST enfocado en la falta de pausas activas en la empresa Simple S.A.

La encuesta es una gran ventaja para la recolección de información, debido a la inclusión de gráficos, fotos, etc., Como componente complementario al cuestionario, y se trata de evitar la influencia de terceras personas en las respuestas brindadas.

### ***Encuesta***

Para el desarrollo de esta investigación es importante conocer si la empresa Simple S.A, cuenta con un SG- SST que ayude al buen desarrollo laboral y la mejora continua de la organización, para esto se realizará un instrumento de recolección de información con el objetivo final definir si existe una problemática en estos.

## Conclusiones

Todos los empleadores deben implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, incluido el desarrollo de los procesos para la mejora continua de las organizaciones incluida la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las medidas de mejora destinadas a predecir, identificar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud en el trabajo.

Como ya se sabe la seguridad y salud en el trabajo es fundamental en las organizaciones porque asegura el cumplimiento de los diversos estándares de las normas del SG-SST, ayuda a aumentar la productividad laboral, disminuye gastos, mejorando la confianza de los trabajadores e incentivando el liderazgo, por eso es importante la implementación de este en las empresas, ya que ayuda a mejorar el ambiente de trabajo.

En decisión conjunta se decide la empresa Simple S.A. y tema a trabajar Seguridad y salud en el trabajo para llevar a cabo el proyecto de grado, esto es con el fin de generar más consciencia y dar a conocer la importancia que es el buen manejo del área para una buena productividad y cuidado de los colaboradores, además de un buen sistema dentro de la compañía para ayudarla a optimizar mejor los recursos y también proteger la salud física y mental del personal como lo dice la normatividad.

La participación y moderación de la gestión del talento humano en consideración a las debilidades de una empresa... genera inestabilidad, por lo cual se hace necesarios correctivos a tempranos para evitar costos inesperados por lo cual sufra la empresa, y poder llevar a cabo la finalidad en sus procesos.

La seguridad en el trabajo se ha puesto en marcha a raíz de inconvenientes por muchos aspectos como factor de riesgo y de pérdidas para los empresarios, por ello hacer uso correctivo, preventivo y dinamizar las pautas y planes laborales con perfiles indicados según las áreas y tiempos de trabajo, son piezas claves para un buen desempeño y desarrollo en el campo laboral y en el éxito de la empresa

Dentro de la salud y responsabilidad laboral de las empresas se debe apuntar a cada vigilancia de los cargos, dentro de su paradigma encierra muchos aspectos fundamentales, temporales o de tiempo indefinido, para garantizar protección, desarrollo laboral, situaciones de solución en salud, y registros ejecutivos de pasos llevados por la norma y ley interna... se debe practicar un análisis tanto en las tareas, debido que hay personal nuevo, donde necesita aprender el conocimiento y experiencia de las personas con más tiempo en la empresa, e ilustrar de la misma manera las personas con antigüedad de los cambios por paso del tiempo y nuevas herramientas tecnológicas y/o maquinarias, de esta manera se debe proporcionar cuidado según las edades del trabajador, con el objetivo pleno de una estadística de edades, cargos, normas y reglas que cuiden y velen por las condiciones, normales de edad, capacidad en fuerza y mental, como desarrollo psicológico y de armonía en la empresa, este aparte es indispensable y de gran valor para su normal funcionamiento y económico empresarial.

El objetivo principal de estas pausas es mejorar la salud, rendir en el trabajo, hacer que el trabajador se apropie de su empresa y demostrar que es importante tener en cuenta al trabajador como prioridad en la empresa ya que él es quien ejecuta sus tareas para cumplir con los compromisos para el cliente.

Teniendo en cuenta cada momento que las personas toman un descanso se evidencia que hacen su trabajo con más gusto y dan resultados esperados para bien de la empresa, además se

siente la sincronía y el compañerismo que se debe en toda la instalación de la empresa y fuera de ella, además hace clientes satisfechos.

## **Recomendaciones**

Trabajar según su condición física emocional y profesional, que instaure cultura preventiva en la organización, comprometido con la tarea y seguridad en el trabajo, propia y de todo el personal y que garantice parámetros legales y requisitos normativos evitando la provocación de accidentes laborales de sanción.

Presentar seguimiento con las normas establecidas de la empresa y tener evidencia de controles médicos para vigilar el estado de salud de los trabajadores.

Llevar a cabo actividades formativas dirigidas a funciones y preventivas de enfermedades dentro y fuera de la empresa para prevenir los accidentes dentro de lo profesional y accidentes laborales.

Tener descansos o pausas activas que ejerciten la mente, manos, cabeza, cuello, y demás partes del cuerpo humano ya que se hace un trabajo bastante constante en el día, por ello se debe pausar cada dos horas en periodos de 10 minutos aproximadamente y hacer varios movimientos o relajaciones.

Dar incentivos y premiar a los empleados que se destacan por su buen trabajo y dedicación a la empresa, además de proporcionar un tiempo de consumir algún alimento rápido para que guarde de su salud y vitalidad.

Implementar capacitaciones por lo menos cada 6 meses para que las tecnologías y demás formas de trabajo sean actualizadas según los cambios globales e ir a la vanguardia

Minimizar la carga laboral cuando sea nocivo para la salud y bienestar de los empleados, es decir que no se extienda de lo habitual de su jornada.

Tener las instalaciones adecuadas y ordenadas para evitar accidentes laborales o hacer el trabajo mal.

### Referencias bibliográficas

- Alles, M. A. (2005). *[Desarrollo del talento humano: basado en competencias](#)*. Ediciones Granica. (pp.175-205). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/66638?page=175>
- Cabezas, L. J. y Rodríguez, L. R. (2021). *[Inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal](#)*. [Objeto\_virtual\_de\_Informacion\_OVI]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>.
- Chiavenato, I. (2020). *[Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones](#)*. McGraw-Hill. (pp.29-54). <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350>
- Cuesta Santos, A. (2010). *[Gestión del talento humano y del conocimiento](#)*. Ecoe Ediciones. (pp.314-341). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69130?page=314>
- Dolan, S. L., López Cabrales, A. y Valle Cabrera, R. (2014). (pp.107-130). *[La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI](#)*. McGrawHill. <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=7590&pg=107>
- Durán Bernardino, M. (2021). *[Estudio multinivel de las políticas de empleo juvenil](#)*. 1. Dykinson. (pp.178-180). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/218639?page=178>
- Gan, F. (2013). *[Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales](#)*. Editorial UOC. (pp.250- 291). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=250>

- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). *[Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana](#)*. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.70-120). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=70>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). *[Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana](#)*. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.119-122). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=119>
- Herrero Blasco, A., Perello Marín, M. y Herrero Blasco, A. (2018). *[Dirección de recursos humanos: gestión de personas](#)*. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp.163-176). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=163>
- <https://www.uniboyaca.edu.co/sites/default/files/2019-04/CARTILLA%20DE%20PAUSAS%20ACTIVAS.pdf>
- Luna Arocas, R. (2018). *[Gestión del talento](#)*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp.373-407). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=373>
- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). *[Desarrollo del factor humano](#)*. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>
- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.148-181). *[Desarrollo del factor humano](#)*. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=148>
- Rodríguez, I. (2017). *[Turnitin](#)*. [Objeto\_virtual\_de\_Informacion\_OVI]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/13941>.

## Anexos

### Anexo A Diseño de cuestionario

#### DATOS GENERALES

Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Genero

Masculino \_\_\_\_\_

Femenino\_\_\_\_

¿Conoce usted el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

¿Considera que al realizar las pausas activas y seguir las recomendaciones del sistema de seguridad y salud en el trabajo, se pueden mitigar las enfermedades laborales?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

Seleccione las posibles respuestas. ¿Cómo podemos mejorar las posturas?

- a. Cambiando frecuentemente la posición al estar sentado
- b. Realizar pausas activas.
- c. Todas las anteriores.
- d. Ninguna de las anteriores.

¿Realizas las pausas activas programadas por la empresa?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

Si tu respuesta es sí, ¿Cuántas veces al día participas en las pausas activas?

¿Cómo calificas el programa de seguridad y salud en el trabajo implementado por la empresa?

Muy bueno

Bueno

Malo

Regular

Si tu respuesta es a la primera pregunta es NO, indicar motivo

Ejemplo: Falta de tiempo, No estoy en la oficina en ese momento, Ciento que no me ayuda.

---

Sobre qué temas asociados a la seguridad y salud en el trabajo le gustaría que la empresa colocara posters:

- a. Pausas activas, ergonomía y posturas adecuadas.
- b. Uso adecuado de los Elementos de protección personal
- c. Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.
- d. Todas las anteriores

¿Considera que es importante realizar pausas activas para que se pueda continuar con el buen desarrollo de las actividades laborales, además de mejorar dolores y molestias musculares?

Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_

¿Por qué?

¿Te parece útil la información que se ha creado por medio de poster para generar consciencia en cuanto la seguridad y salud en el trabajo?

Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_

**Anexo B** Evidencias

