

**Inactividad laboral y sus consecuencias: una investigación sobre la necesidad de promover  
pausas activas en el trabajo**

Camilo Andres Taborda Belalcazar

Juan Pablo Guzmán Chaguendo

Asesor

Angela María Ospina Oviedo

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Básicas Tecnología e Ingeniería ECBTI

Programa de Ingeniería Industrial

2025

### **Dedicatoria**

El presente proyecto de investigación está dedicado a los profesionales en fisioterapia, a la ARL AXA Colpatria y a los colaboradores de la empresa Green Seal Company Ltda., quienes, con su apoyo, compromiso y disposición, hicieron posible el desarrollo de este estudio.

De manera especial, se reconoce a quienes aportaron su conocimiento técnico, experiencia profesional y tiempo, contribuyendo al fortalecimiento del rigor académico y metodológico de la investigación, así como a la generación de información relevante orientada a la mejora de las condiciones laborales y al bienestar integral en el entorno de trabajo.

Asimismo, esta investigación se dedica a todas las personas e instituciones que conciben la investigación como una herramienta fundamental para el progreso, la prevención de riesgos y la toma de decisiones basadas en evidencia, promoviendo el desarrollo e implementación de prácticas laborales más seguras, saludables y sostenibles

## **Agradecimiento**

La presente investigación, titulada “Inactividad laboral y sus consecuencias: una investigación sobre la necesidad de promover pausas activas en el trabajo”, está dedicada a la empresa Green Seal Company, a la cual expresamos nuestro más sincero agradecimiento por el apoyo institucional brindado durante el desarrollo de este estudio.

Agradecemos de manera especial a Green Seal Company por su disposición para facilitar información, permitir el acceso a sus procesos y colaborar activamente en la recolección de datos, aspectos que resultaron fundamentales para el análisis técnico y científico realizado. Su respaldo hizo posible evaluar de manera objetiva las condiciones laborales y la relevancia de la implementación de pausas activas como estrategia para la mejora del bienestar y la productividad de los trabajadores.

Asimismo, extendemos nuestro reconocimiento a la ARL AXA Colpatria por el acompañamiento y apoyo técnico brindado a lo largo de la investigación, así como a los profesionales en fisioterapia, quienes aportaron sus conocimientos especializados y experiencia durante la ejecución del estudio. Sus orientaciones fueron esenciales para el adecuado análisis de los efectos de la inactividad laboral y la formulación de propuestas fundamentadas en criterios técnicos y científicos.

La colaboración de estas instituciones y profesionales contribuyó de manera significativa al rigor metodológico y a la pertinencia de los resultados obtenidos, fortaleciendo el valor académico y aplicado de la presente investigación.

## Resumen

El proyecto analiza la necesidad de implementar pausas activas en la empresa Green Seal Company Ltda. como estrategia para reducir los efectos negativos de la inactividad laboral sobre la salud y el desempeño de los trabajadores. La investigación aborda los riesgos asociados al sedentarismo, como trastornos musculoesqueléticos, fatiga y estrés, y su impacto en la productividad y el bienestar organizacional. A partir de un enfoque metodológico mixto, que incluye encuestas y análisis de percepción, se evalúan indicadores de bienestar y participación laboral. Los resultados evidencian mejoras en la percepción de salud, disminución de molestias físicas y mayor disposición hacia el autocuidado, lo que respalda la implementación sistemática de pausas activas como parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el fortalecimiento de una cultura organizacional preventiva

***Palabras Clave:*** Pausas, Sedentarismo, Ergonomía, Bienestar, Productividad

### **Abstract**

This research project analyzes the need to implement active breaks at Green Seal Company Ltda. as a strategy to reduce the negative effects of occupational inactivity on workers' health and performance. The study addresses the risks associated with sedentary work, including musculoskeletal disorders, fatigue, and stress, and their impact on productivity and organizational well-being. Using a mixed-methods approach that combines surveys and perception analysis, indicators related to well-being and worker participation are evaluated. The results show improvements in perceived well-being, a reduction in physical discomfort, and a greater willingness toward self-care practices, supporting the systematic implementation of active breaks within the Occupational Health and Safety Management System and the promotion of a preventive organizational culture.

***Keywords:*** Breaks, Inactivity, Health, Wellbeing, Productivity

## Tabla de Contenido

Introducción.....	24
Contextualización de la empresa.....	26
Definición del problema.....	28
Problema central.....	28
Consecuencias del problema.....	28
Necesidad de investigación.....	28
Antecedentes.....	30
Justificación.....	32
Consecuencias del problema.....	32
Brecha de conocimiento y práctica.....	32
Objeto de estudio.....	33
Propósito de la investigación.....	33
Objetivos.....	34
Objetivo General.....	34
Objetivos Específicos.....	34
Marco Teórico.....	35
Definición de pausas activas.....	35
Importancia y contexto de las pausas activas.....	35
Bases fisiológicas y psicológicas.....	35
Tipos y características de los ejercicios en pausas activas.....	36

Aplicación práctica y beneficios .....	36
Marco Legal .....	38
Marco conceptual.....	40
Actividad física .....	40
Sedentarismo .....	40
Ergonomía.....	40
Trastornos musculoesqueléticos (TME).....	41
Estrés laboral .....	41
Bienestar laboral.....	41
Micro descansos .....	42
Factores de riesgo ergonómico .....	42
Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).....	42
Riesgo laboral.....	43
Peligro .....	43
Accidente de trabajo .....	43
Enfermedad laboral.....	44
Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).....	44
Ciclo PHVA .....	45
Metodología.....	47
Línea Basal.....	48
Diagnostico condición de salud 2024.....	48

Objetivo del diagnóstico en una condición de salud: .....	48
Encuestas.....	64
¿No te escondas! Cuéntanos por qué no haces pausas activas” .....	64
¿Tu cuerpo habla y tu mente también! ¿te sientes fatigado?.....	64
Análisis de las variables sociodemográficas y laborales de la población encuestada.....	66
¿No te escondas! Cuéntanos por qué no haces pausas activas ¿ .....	72
Análisis de las encuestas .....	72
Conclusión.....	82
¿Tu cuerpo habla y tu mente también! ¿te sientes fatigado?.....	83
Análisis de las encuestas .....	83
¿Sufro de fatiga? .....	83
¿Te cansas muy rápido? .....	84
¿Eres una persona Sedentaria? (la palabra sedentaria es aquella que tiene un estilo de vida con muy poca o ninguna actividad física) .....	85
¿Considero Que Tengo Suficiente Energía Para Realizar Las Actividades De Mi Vida Cotidiana? .....	86
¿Me Siento Físicamente Agotado? .....	87
¿Tengo Dificultades Para Iniciar Actividades?.....	88
¿Tengo Problemas Para Pensar Claramente?.....	89
¿No Tengo Ganas De Hacer Nada? .....	90
¿Me Siento Mentalmente Agotado?.....	91
¿Si Estoy Haciendo Algo Puedo Mantener La Concentración?.....	92
Conclusion.....	93
Clima laboral.....	94

Análisis de la encuesta .....	94
¿Las Pausas Activas Han Fomentado Una Mejor Comunicación Y Relación Con Los Compañeros De Trabajo?.....	94
¿Es Posible Expresar Ideas O Preocupaciones Sin Temor A Generar Diferencias Y Burlas? .....	95
¿Qué Tan Efectiva Se Considera La Comunicación Entre El Equipo Y El Jefe Directo?.....	96
¿Ha Mejorado La Integración Y El Espíritu De Equipo Durante Las Pausas Activas?.....	97
¿Las Pausas Activas Son Un Espacio Para Interactuar De Manera Positiva Con Colegas De Otros Departamentos (Administrativos Y Operativos)?.....	99
¿Se Han Entablado Nuevas Conversaciones Con Compañeros De Trabajo Gracias A Las Pausas Activas? .....	100
¿Las Pausas Activas Han Creado Un Ambiente Más Informal Y Relajado Para Socializar En El Trabajo? .....	102
En Una Escala Del 1 Al 5, Indicar La Valoración Del Ambiente De Trabajo En General (Donde 1 Es "Muy Malo" Y 5 Es "Excelente").....	103
¿La Empresa Se Preocupa Por El Bienestar Y La Salud A Través De Iniciativas Como Las Pausas Activas? .....	104
¿Las Pausas Activas Contribuyen A Crear Una Cultura Laboral Más Positiva Y Colaborativa?.....	106
¿El Programa De Pausas Activas Lo Hace Sentir Más Valorado Por La Empresa?.....	107
¿Recomendaría El Programa De Pausas Activas A Un Nuevo Compañero De Trabajo Como Parte De La Cultura De La Empresa? .....	108
Conclusión.....	109
Productividad administrativa y de planta .....	110
Análisis de encuesta .....	110
¿Las pausas activas han mejorado su concentración y capacidad para realizar tareas específicas? .....	110
¿Ha reducido el tiempo de inactividad o la necesidad de tomar pausas no programadas gracias a las pausas activas?.....	111
¿Ha disminuido la cantidad de errores o descuidos en las tareas desde que se implementaron las pausas activas? .....	112

¿Las pausas activas le ayudan a ser más eficiente en sus tareas? .....	113
¿La calidad del trabajo ha mejorado desde la implementación de las pausas activas? .....	114
En una escala del 1 al 5, ¿Las pausas activas ayudan a mantener un ritmo de trabajo constante y productivo a lo largo del día? (Donde 1 es "Totalmente en desacuerdo" y 5 es "Totalmente de acuerdo").....	116
En una escala del 1 al 5, ¿Realizar pausas activas permite manejar una mayor carga de tareas sin sentirse mentalmente agotado(a)? (Donde 1 es "Totalmente en desacuerdo" y 5 es "Totalmente de acuerdo").....	117
En una escala del 1 al 5, ¿Después de una pausa activa, es más eficiente en la resolución de problemas o en la toma de decisiones? (Donde 1 es "Totalmente en desacuerdo" y 5 es "Totalmente de acuerdo") .....	119
¿La implementación de pausas activas ha influido en la reducción de su ausentismo laboral? ..	120
¿Ha disminuido los síntomas que le harían faltar al trabajo desde que realiza las pausas activas? .....	122
¿Las pausas activas han reducido la necesidad de solicitar incapacidades médicas por dolores musculares o estrés?.....	123
Conclusión.....	124
Encuesta de bienestar general.....	125
Análisis de la encuesta .....	125
¿Frecuencia experimenta fatiga física durante su jornada laboral? .....	125
En una escala del 1 al 5, Indica cuánto han ayudado las pausas activas a reducir dolores musculares o molestias. (Donde 1 es "No ayudó en absoluto" y 5 es "Ayudó muchísimo").....	126
¿Las pausas activas han prevenido la aparición de trastornos musculoesqueléticos como tendinitis o síndrome del túnel carpiano? .....	128
¿La postura al sentarse o de pie ha mejorado gracias a la conciencia que generan las pausas activas?.....	129
¿El nivel de energía física se mantiene más estable a lo largo del día desde que realiza pausas activas?.....	130
En una escala del 1 al 5, Valore la salud mental en general en este momento (Donde 1 es "Muy Mal" y 5 es "Muy Bien") .....	131
En una escala del 1 al 5, Valore el nivel de estrés y ansiedad relacionado con el trabajo (Donde 1	

es "Muy bajo" y 5 es "Muy alto") .....	132
Frecuencia con la que necesite un descanso mental durante el día.....	133
Indique si el estrés laboral ha tenido un efecto en el sueño, las relaciones o el ánimo en las últimas 4 semanas.....	135
¿Las pausas activas ayudan a mejorar el estado de ánimo y a sentirse más relajado en el trabajo? .....	136
¿Siente que las pausas activas le permiten "despejar la mente" y volver a sus tareas con mayor claridad?.....	138
¿Cree que las pausas activas contribuyen a reducir la sensación de agotamiento o "burnout" al final de la jornada laboral?.....	139
Conclusión.....	140
Conclusión.....	141
Programa de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular: Estrategia de Prevención y Autocuidado en el Trabajo .....	143
Objetivo.....	143
Alcance .....	143
Definiciones .....	143
1. Responsables.....	144
1.1 Gerencia.....	144
1.1. Encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo .....	144
1.2 Trabajador.....	144
2. Documentos relacionados .....	145
3. Descripción .....	145
3.1. Actividades que puedan ocasionar desordenes musculo esquelético.....	146
3.2. Enfermedades Más Comunes.....	148

3.3.	Fases .....	152
3.4.	Identificación De Peligros, Evaluación Y Valoración De Riesgos.....	152
3.5.	Diagnóstico De Condiciones De Salud.....	152
3.6.	Intervención En El Trabajador.....	153
3.7.	Seguimiento Médico .....	153
3.8.	Indicadores De Evaluación .....	154
Programa Integral de Pausas Saludables como Herramienta de Bienestar y Productividad...		155
Presentación .....		155
Antecedentes .....		156
Justificación.....		157
Definiciones.....		158
1.	Pausas saludables:.....	158
2.	Pausas Laboral: .....	158
3.	Movimientos .....	158
4.	Articulación .....	158
5.	Estiramiento .....	159
6.	Músculo .....	159
7.	Respiración .....	159
8.	Calistenia: .....	159
Objetivos .....		160
Objetivos Específicos.....		160
Alcance.....		161
Responsabilidades Gerencia: .....		161

Jefes / coordinadores de procesos:.....	161
Líderes:.....	161
Empleados: .....	161
Recursos: .....	162
Implementación.....	162
Tipos de pausas saludables. ....	163
Metodología.....	163
Primera Fase: .....	163
Segunda Fase: .....	164
Tercera Fase:.....	164
Ciclo PHVA pausas saludables .....	165
Resultados de la Aplicación de la Investigación y Procedimientos en GREEN SEAL COMPANY LTDA (Agosto - Septiembre) .....	174
Indicadores: .....	175
Nivel de Ejecución del Programa de Pausas Activas.....	175
Formula:.....	175
Resultado Cumplimiento de la ejecución de las pausas activas de la planta .....	175
Cumplimiento de la ejecución de las pausas activas del área Administrativa.....	177
Conclusión en general .....	177
Participación o cobertura del Personal en el Programa de Pausas Activas.....	178
Participación de personal del área administrativa a las pausas activas.....	180
Conclusión general.....	181

Participación del personal en las actividades de formación sobre pausas activas.....	181
Indicador de Impacto del Programa de Pausas Activas en la Salud y Productividad del Personal .....	183
Análisis del Personal Participante en la Ejecución del Programa de Pausas Activas.....	183
Análisis sociodemográficas y laborales de la población encuestada género. ....	184
Edad.....	185
¿Cual es el cargo que desempeñas en la empresa GREEN SEAL COMPANY LTDA??.....	186
¿A qué área perteneces?.....	187
¿Cuánto tiempo llevas laborando en la empresa Green Seal Company Ltda?.....	189
Análisis de la Percepción del Personal a través de la Encuesta “Estira, respira y opina: cuéntanos cómo te ha ido con las pausas activas”.....	191
Siento una disminución de la fatiga muscular durante mi jornada laboral. ....	191
He notado mejor postura corporal y movilidad. ....	193
Las pausas activas me ayudan a prevenir dolores musculares o articulares. ....	195
Las pausas activas reducen mis niveles de estrés o tensión.....	196
Después de participar, me siento con mayor energía y concentración.....	197
El tiempo destinado a las pausas activas es suficiente.....	198
El personal encargado motiva e involucra adecuadamente a los trabajadores.....	199
Tu opinión es importante: recomendaciones para optimizar el ambiente de trabajo y las pausas activa.....	200
Conclusión.....	201
Recomendaciones.....	203
Referencias Bibliográficas.....	207
Apéndice.....	210

Formato de asistencia a las capacitaciones semanales .....	210
Capacitación del personal el día 1 de agosto del 2025 enfocada en pausa activa .....	211
Evidencia Fotográfica.....	211
Asistencia pausa activas del área administrativa .....	217

### Lista de Tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Indicadores para medir la eficiencia del Programa de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular.</i> .....	154
<b>Tabla 2</b> <i>Partes del cuerpo de enfoque ergonómico según el tipo de área laboral</i> .....	162
<b>Tabla 3</b> <i>Programa de ejercicios físicos aplicables como pausas activas laborales 1</i> .....	166
<b>Tabla 4</b> <i>Programa de ejercicios físicos aplicables como pausas activas laborales 2</i> .....	169
<b>Tabla 5</b> <i>Programa de ejercicios físicos aplicables como pausas activas laborales enfoque</i> .....	172

## Lista de Figuras

<b>Figura 1</b> <i>Ciclo PHVA</i> .....	<b>46</b>
<b>Figura 2</b> <i>Edad Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores.</i> .....	<b>49</b>
<b>Figura 3</b> <i>Genero Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores</i> .....	<b>50</b>
<b>Figura 4</b> <i>Estado Civil Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores</i> .....	<b>52</b>
<b>Figura 5</b> <i>Escolaridad Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores</i> .....	<b>53</b>
<b>Figura 6</b> <i>Consumidor de bebidas alcohólicas Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores</i> .....	<b>55</b>
<b>Figura 7</b> <i>Actividad física Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores</i> .....	<b>56</b>
<b>Figura 8</b> <i>Cargo laboral Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores</i> .....	<b>58</b>
<b>Figura 9</b> <i>Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores</i> .....	<b>60</b>
<b>Figura 10</b> <i>Visiometria Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores</i> .....	<b>61</b>
<b>Figura 11</b> <i>Genero variables sociodemográficas y laborales de la población encuestada</i> .....	<b>66</b>
<b>Figura 12</b> <i>Edad variables sociodemográficas y laborales de la población encuestada</i> .....	<b>67</b>
<b>Figura 13</b> <i>Cargo variables sociodemográficas y laborales de la población encuestada</i> .....	<b>68</b>
<b>Figura 14</b> <i>Área laboral variables sociodemográficas y laborales de la población encuestada.</i> .....	<b>69</b>
<b>Figura 15</b> <i>Tiempo laborando en la empresa variables sociodemográficas y laborales de la población encuestada</i> .....	<b>70</b>
<b>Figura 16</b> <i>¿Sabes Qué Son Las Pausas Activas?</i> .....	<b>72</b>
<b>Figura 17</b> <i>¿Conoces Los Beneficios Físicos Y Mentales Que Tiene El Realizar Las Pausas Activas?</i> .....	<b>73</b>
<b>Figura 18</b> <i>Te ha capacitado sobre la correcta ejecución y el momento oportuno para realizar pausas activas</i> .....	<b>74</b>

<b>Figura 19</b> <i>La Empresa Te Brinda Tiempo Para Realizar Pausas Activas.....</i>	<b>75</b>
<b>Figura 20</b> <i>En El Día Cuantas Veces Realizas Las Pausas Activas.....</i>	<b>76</b>
<b>Figura 21</b> <i>Tienes Miedo De Que Tu jefe O Compañeros Piensen Que Estás Perdiendo El Tiempo Si Te Ven Haciendo Pausas Activas .....</i>	<b>77</b>
<b>Figura 22</b> <i>Tu jefe O Superior Promueve La Ejecución De Las Pausas Activas En Su .....</i>	<b>78</b>
<b>Figura 23</b> <i>Cómo Te Sientes Física Y Mentalmente Al Final De Un Día De Trabajo Sin Haber Hecho Ninguna Pausa Activa. ....</i>	<b>80</b>
<b>Figura 24</b> <i>Si La Empresa Te Diera 10 Minutos Pagados Cada Día Para Hacer Lo Que Quieres.....</i>	<b>81</b>
<b>Figura 25</b> <i>Sufro de fatiga .....</i>	<b>83</b>
<b>Figura 26</b> <i>Te cansas muy rápido.....</i>	<b>84</b>
<b>Figura 27</b> <i>Eres una persona Sedentaria .....</i>	<b>85</b>
<b>Figura 28</b> <i>Considero que tengo suficiente energía para realizar las actividades de mi vida cotidiana? .....</i>	<b>86</b>
<b>Figura 29</b> <i>Me siento físicamente agotado .....</i>	<b>87</b>
<b>Figura 30</b> <i>Tengo dificultades para iniciar actividades .....</i>	<b>88</b>
<b>Figura 31</b> <i>Tengo problemas para pensar claramente.....</i>	<b>89</b>
<b>Figura 32</b> <i>No tengo ganas de hacer nada .....</i>	<b>90</b>
<b>Figura 33</b> <i>Me siento mentalmente agotado.....</i>	<b>91</b>
<b>Figura 34</b> <i>Si estoy haciendo algo puedo mantener la concentración .....</i>	<b>92</b>
<b>Figura 35</b> <i>Las pausas activas han fomentado una mejor comunicación y relación con los.....</i>	<b>94</b>
<b>Figura 36</b> <i>Es posible expresar ideas o preocupaciones sin temor a generar diferencias y burlas .....</i>	<b>95</b>

<b>Figura 37</b> <i>¿Qué tan efectiva se considera la comunicación entre el equipo y el jefe directo? ..</i>	<b>96</b>
<b>Figura 38</b> <i>Ha mejorado la integración y el espíritu de equipo durante las pausas activas .....</i>	<b>97</b>
<b>Figura 39</b> <i>Las pausas activas son un espacio para interactuar de manera positiva con colegas de otros departamentos.....</i>	<b>99</b>
<b>Figura 40</b> <i>Se han entablado nuevas conversaciones con compañeros de trabajo gracias a las pausas activas .....</i>	<b>100</b>
<b>Figura 41</b> <i>Las pausas activas han creado un ambiente más informal y relajado para socializar en el trabajo .....</i>	<b>102</b>
<b>Figura 42</b> <i>Valoración del ambiente de trabajo en general.....</i>	<b>103</b>
<b>Figura 43</b> <i>La empresa se preocupa por el bienestar y la salud a través de iniciativas como las pausas activas .....</i>	<b>104</b>
<b>Figura 44</b> <i>Las pausas activas contribuyen a crear una cultura laboral más positiva y colaborativa .....</i>	<b>106</b>
<b>Figura 45</b> <i>El programa de pausas activas lo hace sentir más valorado por la empresa .....</i>	<b>107</b>
<b>Figura 46</b> <i>Recomendaría el programa de pausas activas a un nuevo compañero de trabajo como parte de la cultura de la empresa.....</i>	<b>108</b>
<b>Figura 47</b> <i>Las pausas activas han mejorado su concentración y capacidad para realizar tareas específicas .....</i>	<b>110</b>
<b>Figura 48</b> <i>Ha reducido el tiempo de inactividad o la necesidad de tomar pausas no programadas gracias a las pausas activas .....</i>	<b>111</b>
<b>Figura 49</b> <i>Ha disminuido la cantidad de errores o descuidos en las tareas desde que se implementaron las pausas activas .....</i>	<b>112</b>
<b>Figura 50</b> <i>Las pausas activas le ayudan a ser más eficiente en sus tareas .....</i>	<b>113</b>

<b>Figura 51</b> <i>La calidad del trabajo ha mejorado desde la implementación de las pausas activas</i>	114
<b>Figura 52</b> <i>Las pausas activas ayudan a mantener un ritmo de trabajo constante y productivo a lo largo del día</i>	116
<b>Figura 53</b> <i>Realizar pausas activas permite manejar una mayor carga de tareas sin sentirse mentalmente agotado(a)</i>	117
<b>Figura 54</b> <i>Después de una pausa activa, es más eficiente en la resolución de problemas o en la toma de decisiones</i>	119
<b>Figura 55</b> <i>La implementación de pausas activas ha influido en la reducción de su ausentismo laboral</i>	120
<b>Figura 56</b> <i>Ha disminuido los síntomas que le harían faltar al trabajo desde que realiza las pausas activas</i>	122
<b>Figura 57</b> <i>Las pausas activas han reducido la necesidad de solicitar incapacidades médicas por dolores musculares o estrés</i>	123
<b>Figura 58</b> <i>Frecuencia experimenta fatiga física durante su jornada laboral</i>	125
<b>Figura 59</b> <i>cuánto han ayudado las pausas activas a reducir dolores musculares o molestias</i>	126
<b>Figura 60</b> <i>Las pausas activas han prevenido la aparición de trastornos musculoesqueléticos como tendinitis o síndrome del túnel carpiano</i>	128
<b>Figura 61</b> <i>La postura al sentarse o de pie ha mejorado gracias a la conciencia que generan las pausas activas</i>	129
<b>Figura 62</b> <i>El nivel de energía física se mantiene más estable a lo largo del día desde que realiza pausas activas</i>	130
<b>Figura 63</b> <i>Valore la salud mental en general en este momento</i>	131

<b>Figura 64</b> <i>Valore el nivel de estrés y ansiedad relacionado con el trabajo .....</i>	<b>132</b>
<b>Figura 65</b> <i>Frecuencia con la que necesite un descanso mental durante el día .....</i>	<b>133</b>
<b>Figura 66</b> <i>El estrés laboral ha tenido un efecto en el sueño, las relaciones o el ánimo en las últimas 4 semanas. ....</i>	<b>135</b>
<b>Figura 67</b> <i>Las pausas activas ayudan a mejorar el estado de ánimo y a sentirse más relajado en el trabajo .....</i>	<b>136</b>
<b>Figura 68</b> <i>Siente que las pausas activas le permiten "despejar la mente" y volver a sus tareas con mayor claridad .....</i>	<b>138</b>
<b>Figura 69</b> <i>Cree que las pausas activas contribuyen a reducir la sensación de agotamiento o "burnout" al final de la jornada laboral.....</i>	<b>139</b>
<b>Figura 70</b> <i>Ciclo PHVA pausas activas.....</i>	<b>165</b>
<b>Figura 71</b> <i>Cumplimiento de la ejecución de las pausas activas de la planta .....</i>	<b>176</b>
<b>Figura 72</b> <i>Cumplimiento de la ejecución de las pausa activas del área Administrativa.....</i>	<b>177</b>
<b>Figura 73</b> <i>Participación de personal de la planta a las pausas activas .....</i>	<b>179</b>
<b>Figura 74</b> <i>Participación de personal del área administrativa a las pausas activas.....</i>	<b>180</b>
<b>Figura 75</b> <i>Participación del personal a las capacitaciones o actividades de formación .....</i>	<b>182</b>
<b>Figura 76</b> <i>Genero Indicador de Impacto del Programa de Pausas Activas en la Salud y Productividad del Personal .....</i>	<b>184</b>
<b>Figura 77</b> <i>Edad Indicador de Impacto del Programa de Pausas Activas en la Salud y Productividad del Personal .....</i>	<b>185</b>
<b>Figura 78</b> <i>Cargo Indicador de Impacto del Programa de Pausas Activas en la Salud y Productividad del Personal .....</i>	<b>186</b>
<b>Figura 79</b> <i>Área Indicador de Impacto del Programa de Pausas Activas en la Salud y</i>	

<i>Productividad del Personal .....</i>	<b>187</b>
<b>Figura 80</b> <i>Antigüedad en el cargo Indicador de Impacto del Programa de Pausas Activas en la Salud y Productividad del Personal .....</i>	<b>189</b>
<b>Figura 81</b> <i>Siento una disminución de la fatiga muscular durante mi jornada laboral .....</i>	<b>191</b>
<b>Figura 82</b> <i>He notado mejor postura corporal y movilidad.....</i>	<b>193</b>
<b>Figura 83</b> <i>Las pausas activas me ayudan a prevenir dolores musculares o articulares .....</i>	<b>195</b>
<b>Figura 84</b> <i>Las pausas activas reducen mis niveles de estrés o tensión.....</i>	<b>196</b>
<b>Figura 85</b> <i>Después de participar, me siento con mayor energía y concentración .....</i>	<b>197</b>
<b>Figura 86</b> <i>El tiempo destinado a las pausas activas es suficiente. ....</i>	<b>198</b>
<b>Figura 87</b> <i>El personal encargado motiva e involucra adecuadamente a los trabajadores.....</i>	<b>199</b>

## Lista de Apéndices

<b>Apéndice A</b> <i>Formato de asistencia a las capacitaciones semanales</i> .....	<b>210</b>
<b>Apéndice B</b> <i>Capacitación del personal</i> .....	<b>211</b>
<b>Apéndice C</b> <i>Pausa activa tanto de la planta como del área administrativa agosto</i> .....	<b>212</b>
<b>Apéndice D</b> <i>Pausa activa tanto de la planta como del área administrativa agosto</i> .....	<b>213</b>
<b>Apéndice E</b> <i>Pausa activa tanto de la planta como del área administrativa agosto</i> .....	<b>214</b>
<b>Apéndice F</b> <i>Jornada de salud</i> .....	<b>215</b>
<b>Apéndice G</b> <i>Pausa activa tanto de la planta como del área administrativa agosto</i> .....	<b>216</b>
<b>Apéndice H</b> <i>Asistencia pausa activas del área administrativa agosto</i> .....	<b>217</b>
<b>Apéndice I</b> <i>Asistencia pausa activas del área administrativa agosto</i> .....	<b>218</b>
<b>Apéndice J</b> <i>Asistencia pausa activas del área administrativa septiembre</i> .....	<b>219</b>
<b>Apéndice K</b> <i>Asistencia pausa activas del área administrativa septiembre</i> .....	<b>220</b>
<b>Apéndice L</b> <i>Asistencia pausa activas del área Planta agosto</i> .....	<b>221</b>
<b>Apéndice M</b> <i>Asistencia pausa activas del área Planta agosto</i> .....	<b>222</b>
<b>Apéndice N</b> <i>Asistencia pausa activas del área Planta septiembre</i> .....	<b>223</b>
<b>Apéndice O</b> <i>Asistencia pausa activas del área Planta septiembre</i> .....	<b>224</b>

## Introducción

En la actualidad, los entornos laborales se caracterizan por una creciente demanda de productividad, lo que con frecuencia conduce a prolongados periodos de inactividad física entre los trabajadores. Esta inactividad laboral, entendida como la ausencia de movimiento o la permanencia en posturas estáticas durante la jornada de trabajo, se ha identificado como un factor de riesgo significativo para la salud física y mental. Diversos estudios han demostrado que la falta de actividad durante las horas laborales incrementa la probabilidad de desarrollar trastornos musculoesqueléticos, problemas cardiovasculares, fatiga, estrés y una disminución en el rendimiento laboral.

Ante este panorama, surge la necesidad de implementar estrategias que permitan contrarrestar los efectos negativos de la inactividad, siendo las pausas activas una de las alternativas más recomendadas. Estas consisten en la realización de ejercicios breves de estiramiento, movilidad y relajación que contribuyen a mejorar la circulación sanguínea, reducir la tensión muscular, prevenir lesiones y promover un ambiente laboral más saludable y dinámico.

En este contexto, la presente investigación analiza el impacto de la inactividad laboral y la necesidad de implementar pausas activas como estrategia preventiva en el entorno de trabajo del personal de la empresa Green Seal Company Ltda. El estudio se aplica específicamente a los trabajadores administrativos y operativos de la organización, quienes, debido a las características de sus funciones, están expuestos a periodos prolongados de sedentarismo y a la adopción de posturas inadecuadas durante la jornada laboral.

Desde un enfoque académico, el propósito de esta investigación es aportar evidencia técnica y científica que permita comprender la relación entre la inactividad laboral, la salud ocupacional y el desempeño laboral, así como evaluar los beneficios derivados de la

implementación de programas de pausas activas en el contexto organizacional de Green Seal Company Ltda. De esta manera, se busca generar insumos que contribuyan al fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a la promoción del autocuidado y al diseño de estrategias preventivas orientadas al bienestar integral de los trabajadores y a la productividad sostenible de la empresa.

### **Contextualización de la empresa**

Green Seal Company Ltda. es una empresa de alcance global, comprometida con el desarrollo de tecnologías biológicas y sostenibles orientadas a mejorar la productividad, la protección y la salud de los cultivos. La organización cuenta con un equipo multidisciplinario con más de 70 años de experiencia combinada en producción y cuidado agrícola, enfocado en atender de manera innovadora las necesidades del sector agroindustrial.

La misión de la empresa se orienta a proporcionar a los productores agrícolas soluciones eficaces, innovadoras, de origen sostenible y ambientalmente seguras, que garanticen la rentabilidad y el crecimiento de sus clientes. Su visión es consolidarse como una de las principales empresas globales en el desarrollo de soluciones agrícolas amigables con el medio ambiente, destacándose por su compromiso técnico, servicio especializado y responsabilidad con la sostenibilidad.

Actualmente, Green Seal Company Ltda. cuenta con un equipo humano conformado por 12 colaboradores, distribuidos entre personal administrativo y operativo. El personal administrativo se encuentra ubicado en la ciudad de Cali, donde se desarrollan los procesos de planeación estratégica, gestión administrativa y toma de decisiones, mientras que el personal operativo o de planta está localizado en el Parque Industrial Cauceseco, sector La Dolores, vía Palmira, departamento del Valle del Cauca. La alta gerencia de la organización se encuentra ubicada en Miami, Estados Unidos, lo cual refuerza la naturaleza multinacional de la empresa y la necesidad de una gestión estructurada de los procesos organizacionales.

Esta distribución geográfica y funcional del talento humano representa un desafío relevante para la implementación, control y seguimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), debido a la diversidad de condiciones laborales, riesgos y

exigencias físicas y posturales asociadas a cada área. En el entorno administrativo, se identifican riesgos principalmente relacionados con la inactividad laboral, el sedentarismo prolongado, la adopción de posturas estáticas, la ergonomía del puesto de trabajo y la fatiga visual, factores que incrementan la probabilidad de desarrollar trastornos musculoesqueléticos y disminuciones en el bienestar y el desempeño laboral.

Por su parte, en el área operativa, los trabajadores están expuestos a riesgos ergonómicos y biomecánicos, derivados de la manipulación manual de cargas, la realización de movimientos repetitivos, la adopción de posturas forzadas o mantenidas y la exposición a condiciones ambientales propias de los procesos productivos. No obstante, aun en este entorno, se presentan periodos de inactividad relativa y pausas no estructuradas que, al no ser orientadas adecuadamente, limitan su potencial preventivo y de recuperación física.

En este contexto, la inactividad laboral, entendida como la permanencia prolongada en posturas estáticas o la ausencia de movimiento funcional durante la jornada de trabajo, se configura como un problema transversal que afecta tanto al personal administrativo como al operativo, con implicaciones directas sobre la salud ocupacional, el bienestar integral y la productividad organizacional. Por lo anterior, resulta pertinente y necesario investigar la implementación de programas de pausas activas como estrategia preventiva, orientada a mitigar los riesgos ergonómicos asociados a la inactividad laboral, promover la movilidad corporal, reducir la fatiga física y mental, y fortalecer una cultura organizacional de autocuidado y prevención. La incorporación de pausas activas, adaptadas a las características específicas de cada área de trabajo, se constituye así en una herramienta clave para el fortalecimiento del SG-SST y para la mejora sostenible de las condiciones laborales en Green Seal Company Ltda., justificando plenamente el desarrollo del presente estudio.

## Definición del problema

### Problema central

En GREEN SEAL COMPANY LTDA. se ha identificado la **inactividad laboral prolongada** como una condición recurrente durante la jornada de trabajo, asociada a la **insuficiente implementación de pausas activas estructuradas**. Esta situación se presenta tanto en el personal administrativo como operativo y ha sido evidenciada a partir de evaluaciones realizadas en el marco del **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, conforme a la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015, con el acompañamiento técnico de la **ARL AXA Colpatría**.

### Consecuencias del problema

La permanencia en posturas estáticas y la falta de movilidad durante la jornada laboral han generado **efectos adversos en la salud física y mental de los trabajadores**, entre los que se destacan la fatiga muscular, los dolores osteomusculares, el aumento del riesgo de enfermedades crónicas no transmisibles, el estrés, la ansiedad y la disminución de la capacidad de concentración. Estas afectaciones no solo comprometen el bienestar individual de los trabajadores, sino que también inciden de manera directa en el **desempeño organizacional**, reflejándose en mayores niveles de ausentismo, reducción de la productividad, disminución de la eficiencia operativa y deterioro del clima laboral.

### Necesidad de investigación

Ante este escenario, se evidencia la necesidad de **analizar de manera sistemática y técnica el impacto de la inactividad laboral** en el bienestar y la productividad de los

trabajadores, así como de evaluar la implementación de pausas activas como una estrategia preventiva y **correctiva** dentro del SG-SST. Investigar esta problemática permitirá fundamentar, con base en evidencia, la adopción de programas de pausas activas orientados a la prevención de enfermedades laborales, la reducción del ausentismo y la optimización del rendimiento laboral, contribuyendo al fortalecimiento de una cultura organizacional de autocuidado, prevención y mejora continua en GREEN SEAL COMPANY LTDA.

### Antecedentes

Durante los seis años de ejecución del **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** en **Green Seal Company Ltda.**, se ha registrado un (1) accidente laboral cuya causa principal estuvo asociada a un **factor de riesgo ergonómico**, específicamente la adopción de una **postura inadecuada** durante el desarrollo de las funciones laborales. Este evento generó una lesión leve a nivel lumbar en el trabajador afectado, evidenciando la necesidad de fortalecer las medidas preventivas orientadas a la ergonomía y a la promoción de hábitos saludables en el entorno de trabajo.

Este antecedente interno pone de manifiesto la relevancia de implementar estrategias dirigidas a la **reducción de riesgos derivados de la inactividad laboral, el sedentarismo y las malas prácticas posturales**, entre las cuales se destaca la **incorporación sistemática de pausas activas** como una herramienta efectiva para la prevención de lesiones musculoesqueléticas, la disminución de la fatiga y la mejora de las condiciones de salud y productividad de los colaboradores.

Desde una perspectiva teórica y empírica externa, diversos estudios han demostrado que la **inactividad prolongada y la exposición continua a posturas estáticas** durante la jornada laboral incrementan significativamente la prevalencia de **trastornos musculoesqueléticos (TME)**, especialmente a nivel cervical, dorsal y lumbar. Investigaciones desarrolladas por organismos internacionales como la **Organización Mundial de la Salud (OMS)** y la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** señalan que el sedentarismo laboral constituye uno de los principales factores de riesgo asociados a enfermedades crónicas y a la disminución del rendimiento laboral.

Asimismo, estudios empíricos realizados en entornos administrativos e industriales han

evidenciado que la implementación de **programas estructurados de pausas activas** contribuye a la reducción de molestias musculares, mejora la movilidad articular, disminuye los niveles de estrés y favorece la concentración y el desempeño laboral. Investigaciones publicadas en literatura científica sobre ergonomía y salud ocupacional destacan que las pausas activas, cuando se integran de manera sistemática dentro de la jornada laboral, representan una **intervención de bajo costo y alto impacto preventivo**, especialmente en organizaciones con exposición a riesgos ergonómicos.

En el contexto normativo colombiano, el **Decreto 1072 de 2015** y la **Resolución 0312 de 2019** establecen la obligación de identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo ergonómico, así como de promover acciones de prevención orientadas al bienestar integral de los trabajadores. En este marco, las pausas activas se reconocen como una práctica alineada con los principios de prevención, mejora continua y promoción de la salud en el trabajo.

En consecuencia, tanto los antecedentes internos de Green Seal Company Ltda. como la evidencia teórica y empírica externa sustentan la pertinencia de investigar la **implementación de pausas activas** como estrategia preventiva, con el fin de fortalecer el SG-SST, reducir la incidencia de lesiones musculoesqueléticas y promover condiciones laborales seguras, saludables y productivas.

## Justificación

La ausencia o insuficiente implementación de **pausas activas estructuradas** en el ámbito laboral se ha consolidado como una problemática creciente en los entornos organizacionales contemporáneos. De acuerdo con reportes y estudios de la **Organización Mundial de la Salud (OMS)** y del **Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia**, el **sedentarismo laboral** y la permanencia prolongada en **posturas estáticas** durante la jornada de trabajo incrementan de manera significativa el riesgo de desarrollar **trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, estrés laboral** y diversas **enfermedades crónicas asociadas**, lo que compromete tanto la salud de los trabajadores como el desempeño organizacional.

## Consecuencias del problema

Las condiciones derivadas de la inactividad laboral impactan negativamente la **calidad de vida** de los trabajadores y se reflejan en una disminución de la productividad, un incremento del ausentismo laboral y un deterioro del clima organizacional. Estas afectaciones generan, además, costos indirectos para las organizaciones, asociados a la pérdida de eficiencia operativa, al aumento de incapacidades médicas y a la rotación de personal.

## Brecha de conocimiento y práctica

A pesar de la amplia evidencia científica que respalda los beneficios de las pausas activas como estrategia preventiva, persiste un **desconocimiento por parte de empleadores y trabajadores** respecto a su relevancia, correcta estructuración y aplicación sistemática. Adicionalmente, se identifican **barreras culturales, organizacionales y personales** que limitan su adopción efectiva, tales como la percepción de falta de tiempo, la presión por el cumplimiento

de metas productivas y la ausencia de una cultura preventiva consolidada.

### **Objeto de estudio**

En este contexto, la presente investigación se orienta a analizar la relación entre la ausencia de pausas activas y la aparición de problemas de salud asociados al trabajo, así como su incidencia en la productividad, el ausentismo laboral y la calidad de vida de los trabajadores, desde una perspectiva de seguridad y salud en el trabajo.

### **Propósito de la investigación**

El propósito del estudio es **identificar las dificultades y oportunidades asociadas a la implementación de programas de pausas activas en los entornos laborales**, generando insumos técnicos y académicos que contribuyan al fortalecimiento de una **cultura** organizacional orientada al autocuidado, la promoción del bienestar integral y la **optimización sostenible del desempeño laboral**. De esta manera, la investigación busca aportar evidencia que respalde la toma de decisiones informadas en materia de prevención de riesgos y gestión de la salud ocupacional.

## Objetivos

### Objetivo General

Evaluar el impacto integral de la implementación de las pausas activas en el entorno laboral de la empresa **GREEN SEAL COMPANY LTDA.**, con el fin de determinar su contribución en la reducción de la fatiga física y mental, la prevención de trastornos musculoesqueléticos en su personal tanto operativo como administrativo, la mejora del bienestar general de los trabajadores, el aumento de la productividad y la optimización del clima laboral

### Objetivos Específicos

Medir la reducción de la fatiga física y mental en los trabajadores, mediante la aplicación de escalas validadas, antes y después de la implementación del programa de pausas activas.

Determinar la disminución de la incidencia de trastornos musculoesqueléticos (como tendinitis y síndrome del túnel carpiano) en los trabajadores, a través del registro de síntomas y diagnósticos médicos, durante el periodo de estudio.

Evaluar el cambio en el estado de ánimo de los trabajadores, específicamente en los niveles de estrés y ansiedad, mediante cuestionarios estandarizados, antes y después de la implementación de las pausas activas.

Cuantificar el impacto de las pausas activas en la productividad laboral, a través del registro de indicadores de desempeño (como el tiempo de inactividad y la eficiencia en tareas específicas), antes y después de la implementación del programa.

Analizar la percepción de los trabajadores sobre el impacto de las pausas activas en la integración del equipo y las relaciones interpersonales, mediante encuestas y grupos focales.

## **Marco Teórico**

### **Definición de pausas activas**

Las pausas activas se definen como interrupciones breves en la jornada laboral o académica, durante las cuales se realizan ejercicios físicos ligeros y controlados, con el objetivo de mitigar los efectos negativos del sedentarismo y promover el bienestar físico y mental (González y Ramírez, 2019). Estas pausas están diseñadas para movilizar músculos, mejorar la circulación sanguínea y reducir la fatiga, contribuyendo a la prevención de trastornos musculoesqueléticos y problemas asociados con posturas prolongadas.

### **Importancia y contexto de las pausas activas**

La vida moderna, caracterizada por actividades predominantemente sedentarias, ha incrementado la incidencia de problemas de salud derivados del sedentarismo, tales como dolores musculares, fatiga visual, estrés y disminución de la productividad (OMS, 2020). En este contexto, las pausas activas se presentan como una estrategia efectiva y accesible para promover la seguridad y salud en el trabajo y académica.

Según investigaciones recientes, la implementación de pausas activas en entornos laborales y educativos mejora la concentración, reduce el estrés y aumenta la motivación y el rendimiento (Pérez et al., 2021). Además, estas prácticas contribuyen a reducir la prevalencia de lesiones por esfuerzo repetitivo y trastornos musculoesqueléticos relacionados con posturas estáticas mantenidas durante largos periodos (López y Martínez, 2018).

### **Bases fisiológicas y psicológicas**

El cuerpo humano está diseñado para el movimiento constante. El mantenimiento prolongado de posturas estáticas genera rigidez muscular, disminución del flujo sanguíneo y acumulación de sustancias tóxicas, lo cual puede derivar en molestias y lesiones (Kisner y Colby,

2012). Las pausas activas favorecen la reactivación circulatoria, el estiramiento muscular y la relajación mental, lo que contribuye a la prevención de estos efectos adversos.

Desde el punto de vista psicológico, las pausas activas ayudan a reducir la tensión y el estrés acumulado, mejorando el estado de ánimo y la capacidad de concentración (Smith et al., 2017). El impacto positivo en la salud mental es fundamental para mantener un ambiente productivo y saludable.

### **Tipos y características de los ejercicios en pausas activas**

Los ejercicios que conforman las pausas activas son variados y adaptables al contexto. Generalmente incluyen:

- Estiramientos musculares para mejorar la flexibilidad y aliviar tensiones.
- Movilización articular para mantener la amplitud de movimiento.
- Ejercicios de respiración profunda que facilitan la relajación.
- Movimientos aeróbicos suaves, como caminatas cortas, para activar la circulación

La duración de las pausas activas suele oscilar entre 5 y 15 minutos, realizándose de manera periódica durante la jornada laboral o académica (Ramírez y Torres, 2020).

### **Aplicación práctica y beneficios**

Las pausas activas se han implementado exitosamente en diversas organizaciones y centros educativos, reportando beneficios significativos en la salud física y mental de sus participantes. De acuerdo con un estudio realizado por Hernández y colegas (2022), la práctica regular de pausas activas disminuye significativamente la incidencia de dolores musculares y mejora la productividad en entornos laborales.

Asimismo, la promoción de pausas activas se encuentra alineada con las recomendaciones internacionales en seguridad y salud en el trabajo, como las establecidas por la Organización

Internacional del Trabajo (OIT), que sugieren la integración de estrategias de prevención para mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores (OIT, 2019).

## Marco Legal

**Artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008** establece que los empleadores deben implementar medidas de prevención y control de los riesgos laborales, incluyendo la promoción de actividades físicas y la realización de pausas para la recuperación de la fatiga.

**Ley 1355 de 2009:** En su artículo 5, parágrafo, se reglamentan mecanismos para que todas las empresas del país promuevan durante la jornada laboral pausas activas para todos sus empleados.

**Resolución 1075 de 1992:** Esta resolución establece normas técnicas para la protección de la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo, incluyendo la necesidad de prevenir la fatiga y el estrés laboral.

**El Decreto 1072 de 2015,** que compila normas del sector de trabajo en Colombia, exige que las empresas implementen programas de seguridad y salud en el trabajo y que estos programas incluyan actividades preventivas para mitigar riesgos laborales, como las pausas activas.

**Ley 1562 de 2012:** Esta ley es la base del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia. Reformó el antiguo sistema de seguridad y salud en el trabajo y lo actualizó al concepto de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), haciéndolo obligatorio para todas las empresas, sin importar su tamaño o sector económico.

**Decreto 1072 de 2015:** Es el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. En su capítulo 6, compila y regula toda la normativa existente sobre la implementación del SG-SST, detallando los requisitos para su diseño, aplicación y mejora continua.

**Resolución 0312 de 2019:** Esta resolución es crucial porque establece los Estándares Mínimos para el SG-SST. Estos estándares son los criterios de cumplimiento obligatorio que

todas las empresas deben seguir para demostrar que han implementado su SG-SST de manera efectiva.

**Decreto 1295 de 1994:** Este decreto, base del antiguo Sistema General de Riesgos Profesionales, es relevante para entender la corresponsabilidad del trabajador en la prevención de riesgos.

**Ley 2191 de 2022:** Ley de Desconexión Laboral: Esta ley, muy reciente y pertinente, aborda la desconexión como un derecho, lo cual está directamente relacionado con el bienestar mental y la fatiga que las pausas activas buscan mitigar.

**Decreto 1083 de 2015:** Este decreto, dirigido al sector público, establece principios sobre el bienestar que son una referencia sólida para cualquier empresa en Colombia.

**Ley 1616 de 2013:** Ley de Salud Mental: Esta ley establece las directrices para la implementación de la política de salud mental en Colombia.

**Resolución 2764 de 2022:** Esta resolución del Ministerio del Trabajo es de gran relevancia, ya que adopta la "Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial" y los protocolos para su intervención.

**Decreto 1477 de 2014:** Este decreto expide la "Tabla de Enfermedades Laborales", la cual es crucial para vincular la falta de prevención con las posibles consecuencias en la salud de los trabajadores.

**Ley 1010 de 2006:** Esta ley define y sanciona el acoso laboral en Colombia, una forma de riesgo psicosocial que afecta negativamente el clima organizacional.

## **Marco conceptual**

### **Actividad física**

La promoción de la actividad física en el entorno laboral contribuye significativamente al bienestar de los trabajadores, mejorando su salud y productividad. Según el Ministerio de Salud de Colombia (s. f.), la actividad física se refiere a cualquier movimiento corporal voluntario que implique un gasto de energía superior al estado de reposo, abarcando desde las actividades cotidianas hasta los ejercicios planificados. Esta definición resalta la importancia de fomentar hábitos saludables dentro de la jornada laboral como parte de una estrategia integral de bienestar.

### **Sedentarismo**

El sedentarismo se ha convertido en uno de los principales problemas de salud pública del siglo XXI, debido al incremento de actividades laborales que requieren permanecer largos periodos en posición sentada. Según Arocha Rodulfo (2019), esta condición se caracteriza por la falta de actividad física regular o por el tiempo prolongado en conductas pasivas, lo que se asocia con múltiples efectos adversos para la salud. Esta realidad resalta la importancia de implementar estrategias en el entorno laboral que promuevan la movilidad y reduzcan los efectos del sedentarismo, como las pausas activas y los programas de bienestar físico.

### **Ergonomía**

La ergonomía es una disciplina fundamental dentro del entorno laboral, ya que busca adaptar las condiciones de trabajo a las características del ser humano. De acuerdo con la International Ergonomics Association (IEA, 2000), esta ciencia estudia la interacción entre las personas y los elementos de un sistema de trabajo, con el propósito de optimizar tanto el

bienestar humano como el desempeño global del sistema. Su aplicación en los espacios laborales permite prevenir lesiones, mejorar la productividad y fomentar ambientes de trabajo saludables.

### **Trastornos musculoesqueléticos (TME)**

Las afecciones musculoesqueléticas representan uno de los principales problemas de salud ocupacional en la actualidad, especialmente en trabajos que implican movimientos repetitivos o posturas prolongadas. Según la Organización Mundial de la Salud (2021), estas afecciones comprometen músculos, tendones, nervios y articulaciones, y están frecuentemente asociadas a factores de riesgo ergonómico como las posturas forzadas o los movimientos repetitivos. La identificación y control de estos riesgos son esenciales para prevenir lesiones y mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores.

### **Estrés laboral**

El estrés laboral constituye un factor de riesgo psicosocial que afecta tanto la salud como el rendimiento de los trabajadores. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2016), este se define como la respuesta física y psicológica del trabajador frente a demandas laborales que superan sus capacidades de afrontamiento. Cuando el estrés no es gestionado adecuadamente, puede generar consecuencias negativas como agotamiento, disminución del desempeño y alteraciones en la salud mental y física, lo que resalta la importancia de promover entornos laborales saludables y equilibrados.

### **Bienestar laboral**

El bienestar laboral se concibe como un componente esencial en la gestión del talento humano, ya que integra aspectos físicos, mentales y sociales que influyen directamente en la satisfacción y el rendimiento del trabajador. Según Chiavenato (2017), este estado de equilibrio físico, mental y social alcanzado en el contexto del trabajo promueve la motivación, la

satisfacción y la calidad de vida del personal. Fomentar el bienestar en las organizaciones no solo mejora el clima laboral, sino que también fortalece el compromiso y la productividad de los empleados.

### **Micro descansos**

Las pausas activas constituyen una estrategia efectiva para promover la salud y el bienestar en el entorno laboral. Según Díaz y Montoya (2018), estas consisten en breves interrupciones programadas durante la jornada laboral que permiten realizar estiramientos o cambios de postura, con el fin de prevenir la fatiga física y mental. Su implementación favorece la recuperación muscular, mejora la concentración y contribuye a mantener la productividad, convirtiéndose en una herramienta clave dentro de los programas de salud ocupacional.

### **Factores de riesgo ergonómico**

Las condiciones ergonómicas inadecuadas en el entorno laboral pueden incrementar el riesgo de padecer trastornos musculoesqueléticos (TME), afectando la salud y el desempeño de los trabajadores. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo de Colombia (2017), factores como las posturas forzadas, los esfuerzos excesivos, los movimientos repetitivos o el levantamiento de cargas son condiciones que aumentan la probabilidad de desarrollar este tipo de lesiones. La identificación y control de estos riesgos resultan fundamentales para la implementación de programas preventivos, como las pausas activas, que promuevan el bienestar y la seguridad ocupacional.

### **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**

La seguridad y salud en el trabajo constituye una disciplina esencial dentro de la gestión organizacional, orientada a proteger y promover el bienestar integral de los trabajadores. Según el Congreso de la República de Colombia (2012), esta se encarga de prevenir lesiones y

enfermedades laborales mediante la implementación de políticas, programas y procedimientos que garanticen condiciones seguras en el entorno de trabajo. Su correcta aplicación contribuye a la prevención de riesgos físicos, ergonómicos y psicosociales, fortaleciendo así la calidad de vida y la productividad laboral.

### **Riesgo laboral**

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo implica la identificación y control de los riesgos presentes en el entorno laboral, con el propósito de proteger la integridad física y mental de los trabajadores. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo de Colombia (2015), el riesgo laboral se entiende como la posibilidad de que un trabajador sufra un daño derivado de la exposición a un peligro en su ambiente de trabajo. Este concepto resulta clave para establecer estrategias preventivas y correctivas, tales como la implementación de pausas activas y programas ergonómicos que reduzcan la probabilidad de accidentes o enfermedades ocupacionales.

### **Peligro**

Dentro del ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, el concepto de peligro resulta fundamental para la gestión preventiva de los riesgos laborales. Según el Ministerio de Trabajo de Colombia (2017), un peligro se define como la fuente, situación o acto con capacidad de causar un daño en términos de lesión o enfermedad. La identificación de estos peligros permite establecer medidas de control eficaces que reduzcan la exposición de los trabajadores a condiciones inseguras y, en consecuencia, minimicen la ocurrencia de accidentes o enfermedades ocupacionales.

### **Accidente de trabajo**

El accidente de trabajo constituye uno de los eventos más relevantes dentro de la gestión

de la seguridad y salud laboral, dado su impacto directo sobre la integridad del trabajador y la productividad de la organización. Según el Congreso de la República de Colombia (2012), se entiende como un suceso repentino que ocurre con ocasión o por causa del trabajo y que produce en el trabajador una lesión, perturbación funcional o incluso la muerte. Este concepto resalta la

importancia de implementar medidas preventivas, tales como programas de pausas activas y acciones ergonómicas, que contribuyan a reducir la ocurrencia de estos incidentes y promuevan entornos laborales más seguros.

### **Enfermedad laboral**

Las enfermedades laborales representan uno de los principales desafíos en materia de salud ocupacional, ya que se originan directamente por la exposición prolongada a factores de riesgo presentes en el entorno de trabajo. Según el Ministerio de Salud y Protección Social (2014), una enfermedad laboral se define como la patología contraída como resultado directo de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral. La identificación oportuna de estos riesgos y la implementación de estrategias preventivas, como las pausas activas y los programas de ergonomía, resultan fundamentales para proteger la salud de los trabajadores y garantizar condiciones laborales seguras.

### **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**

El **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** es un conjunto de procesos y procedimientos planificados que tienen como objetivo anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo de Colombia (2015), este sistema se orienta a la mejora continua de las condiciones laborales mediante la implementación de políticas, programas y acciones preventivas. Su aplicación permite fortalecer la cultura de la prevención, promover el bienestar

físico y mental del personal, y garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### **Ciclo PHVA**

El **ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar)** es una herramienta de gestión utilizada en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo para garantizar la mejora continua de los procesos. Según el Ministerio de Trabajo de Colombia (2015), este enfoque permite planificar las actividades orientadas a la prevención de riesgos, ejecutarlas conforme a lo establecido, evaluar los resultados obtenidos y aplicar acciones correctivas o de mejora. En el contexto del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el ciclo PHVA asegura que las políticas, programas y estrategias —como las pausas activas— se implementen, controlen y optimicen de manera sistemática, fortaleciendo la cultura preventiva dentro de las organizaciones.

En la fase de **Planear**, se establecen los objetivos, políticas y estrategias necesarias para identificar peligros, valorar riesgos y definir controles que reduzcan la posibilidad de incidentes laborales. Esta etapa incluye la planificación de programas preventivos, como las pausas activas, que promueven hábitos saludables y reducen la fatiga laboral.

Durante la fase de **Hacer**, se ejecutan las actividades planificadas, aplicando las medidas de control y desarrollando capacitaciones, campañas y acciones de promoción orientadas a la seguridad y salud en el trabajo.

En la fase de **Verificar**, se evalúa el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos mediante auditorías internas, revisión de indicadores y análisis de resultados, identificando posibles desviaciones o áreas de mejora.

Finalmente, en la fase de **Actuar**, se implementan las acciones correctivas, preventivas o

de mejora continua, con el propósito de optimizar el sistema y fortalecer la cultura de prevención dentro de la organización.

### Figura 1

#### Ciclo PHVA



*Nota:* Ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) aplicado al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

## Metodología

La presente investigación, desarrollada con la asesoría de profesionales en fisioterapia — entre ellos la fisioterapeuta y osteópata Eliana Molina, el fisioterapeuta, quiropráctico y entrenador Camilo Cardona, y la fisioterapeuta Sara Holguín— y con el respaldo de la ARL AXA COLPATRIA, adoptará un enfoque mixto de carácter cuasi-experimental pre-post, con el propósito de evaluar el impacto de la implementación de pausas activas en los trabajadores de la empresa **GREEN SEAL COMPANY LTDA.**

Para garantizar la representatividad de los participantes, se aplicará un muestreo estratificado proporcional. La recolección de datos cuantitativos se llevará a cabo mediante el uso de escalas validadas y registros médicos, con el fin de medir variables tales como fatiga, presencia de trastornos musculoesqueléticos, niveles de estrés, ansiedad y productividad. Dichos datos serán analizados a través de técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales.

De manera complementaria, se recopilará información cualitativa mediante encuestas y grupos focales, orientados a explorar la percepción de los trabajadores en relación con el impacto de las pausas activas sobre la integración del equipo y el clima laboral. Los datos cualitativos serán examinados mediante un análisis de contenido temático, lo que permitirá identificar patrones, percepciones y experiencias relevantes.

La validez del estudio se garantizará mediante un proceso de triangulación de datos. La investigación se desarrollará en distintas fases: **evaluación inicial, implementación del programa de pausas activas, evaluación posterior, análisis e interpretación de resultados y, finalmente, la elaboración del informe final.** En todas las etapas se velará por el cumplimiento de principios éticos fundamentales, asegurando el consentimiento informado de los participantes, así como la confidencialidad y el uso responsable de la información recolectada

## **Línea Basal**

Para dar inicio a la presente investigación, se llevará a cabo un diagnóstico de la condición de salud de los trabajadores, el cual será emitido por la IPS CEMSO en el año 2024.

Este diagnóstico constituirá la base inicial para identificar el estado físico y mental de la población objeto de estudio, permitiendo establecer una línea de referencia sobre la cual se evaluarán los efectos de la implementación del programa de pausas activas.

## **Diagnostico condición de salud 2024**

El objetivo del diagnóstico del año 2024 es identificar de manera clara y precisa el problema o los problemas que afectan a los trabajadores, además de evaluar el estado general de salud de los trabajadores y las condiciones laborales que puedan afectar su bienestar. con el fin de establecer un plan de tratamiento adecuado.

### **Objetivo del diagnóstico en una condición de salud:**

- Identificar los principales problemas de salud que afectan a los trabajadores.
- Detectar riesgos laborales que puedan estar causando enfermedades o accidentes.
- Evaluar el impacto de las condiciones de trabajo sobre la salud física y mental del personal.
- Obtener información para diseñar programas de seguridad y salud en el trabajo y prevención de riesgos.
- Promover el bienestar y la productividad del recurso humano.
- Cumplir con la normativa legal y de seguridad laboral.
- Reducir el ausentismo, las incapacidades y los costos médicos para la empresa.

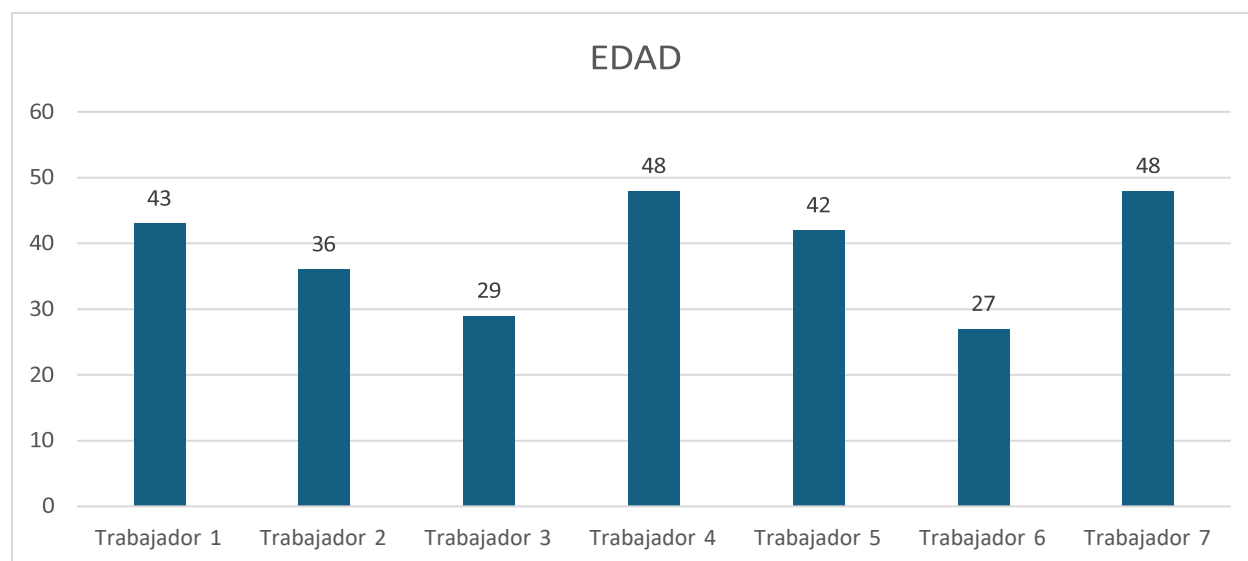
Teniendo esto presente se lleva a cabo la solicitud a la IPS CEMSO donde se realizaron los exámenes médicos ocupacionales en el 2024 del informe de diagnóstico condición de salud

donde nos envían estas graficas teniendo en cuenta que la se le realizaron dichos exámenes a 7 trabajadores

## Edad

### Figura 2

*Edad Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores.*



*Nota:* IPS CEMSO. (2024). Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores de GREEN SEAL COMPANY LTDA. Informe técnico interno.

La figura 2 refleja la distribución de edades de siete trabajadores de la empresa GREEN SEAL COMPANY LTDA. Las edades oscilan entre 27 y 48 años, evidenciando una fuerza laboral relativamente joven-adulta, con predominio de trabajadores en la franja de los 30 a 40 años, complementada por un grupo significativo cercano a los 50 años.

El hecho de que casi la mitad de los trabajadores se encuentren en edades cercanas a los 40-50 años aumenta la probabilidad de presentar lesiones por esfuerzos repetitivos, fatiga muscular y problemas lumbares, sobre todo en contextos donde la ergonomía es un factor crítico

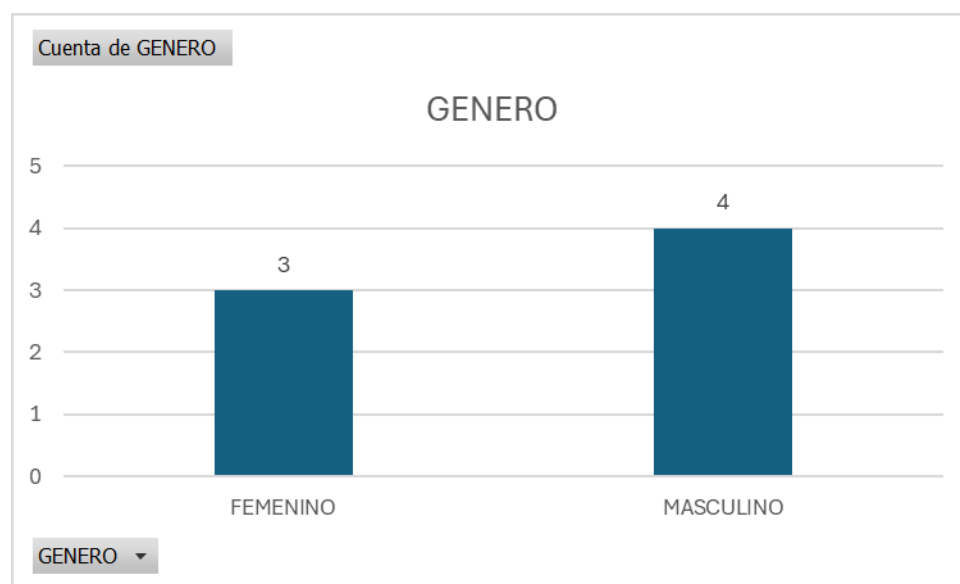
En trabajadores más jóvenes (27-29 años), las pausas deben orientarse a mantener la condición física y prevenir la fatiga visual y mental.

En trabajadores de mayor edad (42-48 años), deben priorizarse ejercicios de flexibilidad, estiramientos posturales y respiratorios, con el fin de prevenir rigidez, dolor lumbar y sobrecarga articular.

## Genero

### Figura 3

*Genero Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores*



*Fuente:* IPS CEMSO (2024). Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores de GREEN SEAL COMPANY LTDA.

Según el análisis realizado, se identifica una mayor proporción de hombres en comparación con mujeres dentro de la empresa. Esta distribución de género constituye un factor relevante en el diagnóstico de las condiciones de salud laboral, dado que puede influir en la prevalencia de determinados riesgos ocupacionales y en la definición de estrategias de

prevención adaptadas a las características de la población trabajadora.

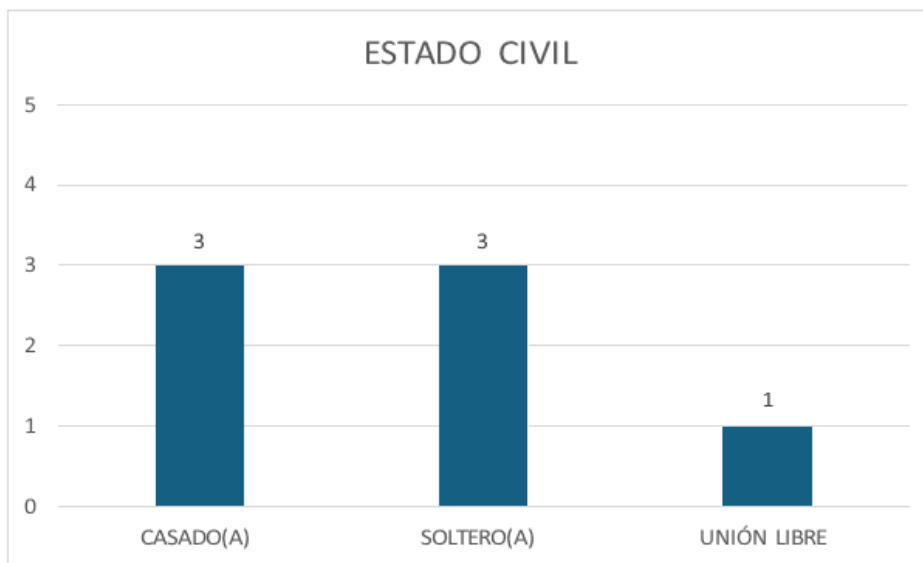
La predominancia de trabajadores hombres se asocia con una mayor exposición a actividades que implican esfuerzo físico, manipulación de cargas, exposición a ruido, vibraciones, riesgos mecánicos y accidentes relacionados con el uso de maquinaria. Por su parte, la población femenina suele enfrentar con mayor frecuencia riesgos ergonómicos derivados de posturas prolongadas y movimientos repetitivos, así como riesgos psicosociales vinculados a la doble jornada laboral y la conciliación familiar, además de la posible exposición a sustancias químicas en determinados entornos.

En consecuencia, la mayor presencia masculina puede conllevar una prevalencia significativa de riesgos físicos y traumáticos, lo cual exige fortalecer las estrategias de prevención en accidentes, ergonomía y control de hábitos de riesgo. No obstante, resulta igualmente indispensable garantizar medidas inclusivas y equitativas que contemplen las necesidades específicas de la población femenina, con el fin de evitar desigualdades en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

## Estado civil

### Figura 4

*Estado Civil Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores*



*Nota:* Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores de GREEN SEAL Fuente: IPS CEMSO. (2024). Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores de GREEN SEAL COMPANY LTDA [Informe técnico interno].

De acuerdo con la información recopilada, la distribución del estado civil de los trabajadores de la empresa evidencia que tres de ellos se encuentran casados, tres son solteros y uno se encuentra en unión libre. Esta distribución relativamente equilibrada entre personas casadas y solteras refleja una diversidad en las condiciones sociales y familiares de la población trabajadora, lo cual puede tener implicaciones en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

El estado civil puede influir en la percepción y afrontamiento de los riesgos psicosociales los trabajadores casados o en unión libre pueden presentar mayores niveles de responsabilidad

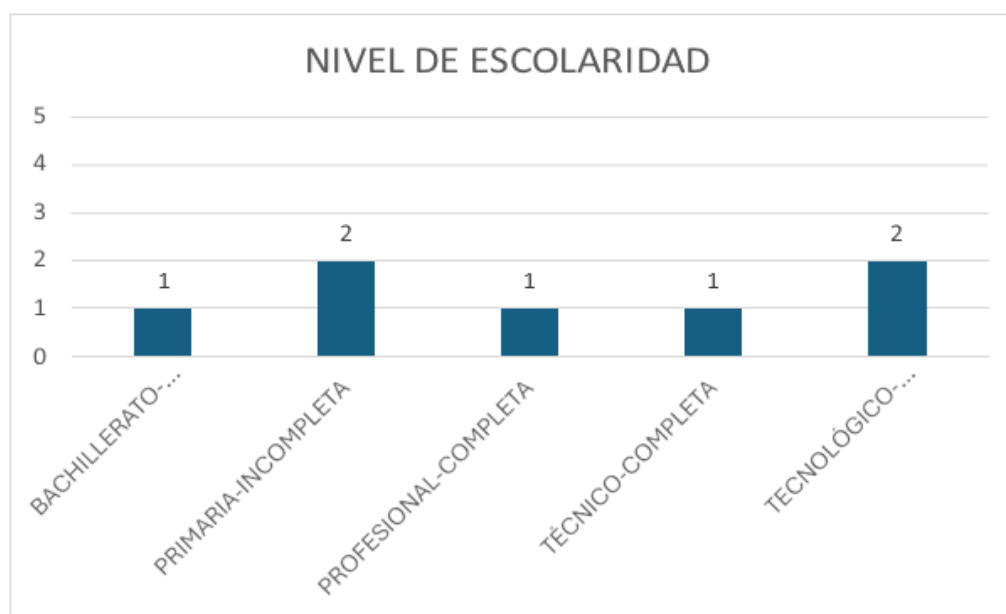
familiar, lo que podría generar tensiones relacionadas con la conciliación entre la vida laboral y personal, aumentando la probabilidad de estrés laboral o fatiga mental.

Los trabajadores solteros pueden mostrar mayor flexibilidad en horarios y menor carga de responsabilidades familiares, aunque no están exentos de riesgos asociados al aislamiento social o la falta de redes de apoyo externas al ámbito laboral.

### Nivel de escolaridad

#### Figura 5

*Escolaridad Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores*



*Nota:* Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores de GREEN SEAL Fuente: IPS CEMSO. (2024). Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores de GREEN SEAL COMPANY LTDA.

La distribución del nivel de escolaridad de los trabajadores muestra que la formación académica refleja una diversidad en las competencias, habilidades y capacidades de comprensión

frente a las exigencias laborales y las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

El nivel educativo puede influir en aspectos claves de la SST, tales como la comprensión de instrucciones de seguridad, el uso adecuado de equipos de protección personal (EPP) y la participación en programas de capacitación y prevención de riesgos.

Los trabajadores con escolaridad básica incompleta podrían presentar mayores dificultades en la interpretación de protocolos escritos, lo cual implica reforzar las estrategias de formación mediante metodologías prácticas, material visual o lenguaje sencillo.

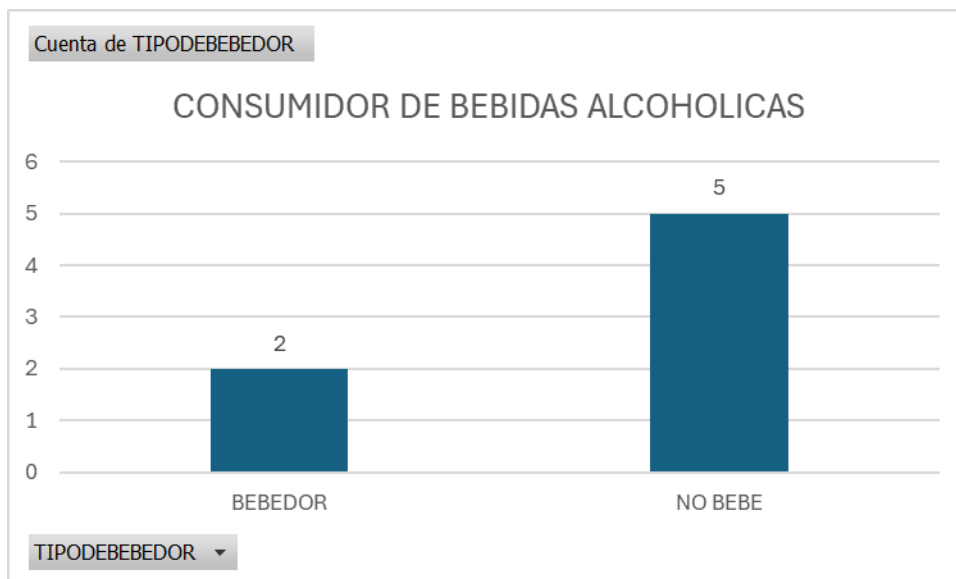
Por otro lado, los trabajadores con formación técnica, tecnológica o profesional tienen mayor facilidad para asimilar conceptos complejos y asumir roles de liderazgo en la promoción de la cultura de la prevención.

Se evidencia la necesidad de implementar programas de capacitación diferenciados, que garanticen la comprensión y apropiación de las normas de seguridad en todos los niveles educativos, asegurando así el cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST (Resolución 0312 de 2019) y la disminución de la probabilidad de incidentes y accidentes laborales.

## Consumidor de bebidas alcoholicas

**Figura 6**

*Consumidor de bebidas alcoholicas Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores.*



*Nota:* Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores de GREEN SEAL Fuente: IPS CEMSO. (2024). Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores de GREEN SEAL COMPANY LTDA.

De acuerdo con la información recopilada, se observa que dos trabajadores manifestaron ser consumidores de alcohol, mientras que cinco declararon no consumir. Esta proporción evidencia que, aunque la mayoría de la población laboral no presenta este hábito, existe un grupo que sí se encuentra en condición de riesgo potencial asociado al consumo de bebidas alcoholicas.

El consumo de alcohol, incluso en cantidades moderadas, puede tener repercusiones directas en la Seguridad y Salud en el Trabajo, al incrementar la probabilidad de errores humanos, disminución de los reflejos, alteraciones en la concentración y deterioro en la capacidad de respuesta ante situaciones de riesgo.

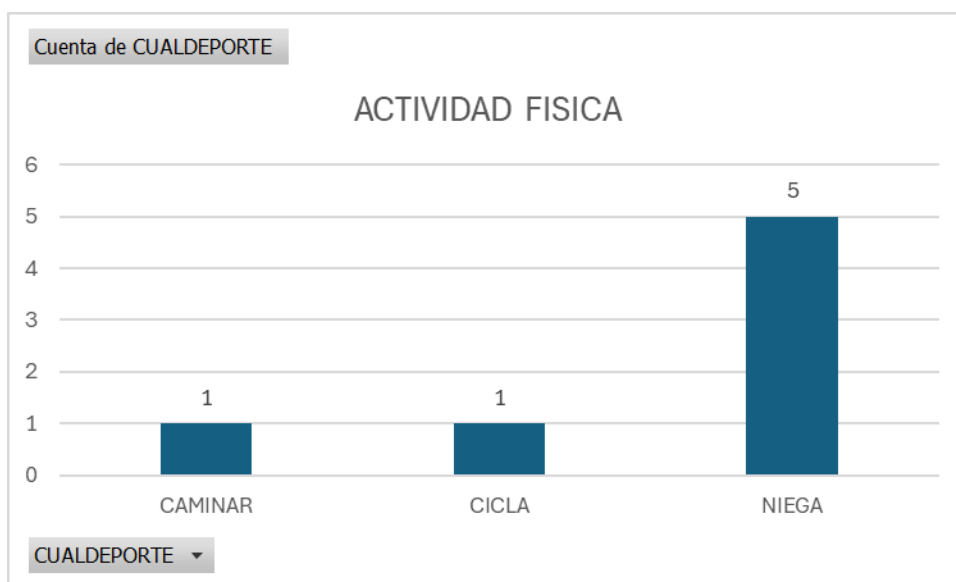
Estos factores aumentan la vulnerabilidad frente a incidentes y accidentes laborales, especialmente en actividades que requieren alto nivel de atención, coordinación motriz o manejo de maquinaria.

Es fundamental implementar estrategias de promoción de la salud y prevención del consumo de alcohol, tales como campañas educativas, programas de sensibilización y la inclusión de protocolos de intervención temprana. De igual forma, se deben garantizar mecanismos de acompañamiento y orientación a los trabajadores identificados como bebedores, evitando estigmatización y fomentando hábitos de vida saludables.

### Actividad física

#### Figura 7

*Actividad física Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores*



*Nota:* Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores de GREEN SEAL Fuente: IPS CEMSO. (2024). Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores de GREEN SEAL COMPANY LTDA [Informe técnico interno].

La información obtenida refleja que la mayoría de la población laboral presenta una baja adherencia a la práctica de actividad física regular, lo cual constituye un factor de riesgo en términos de salud y bienestar.

La ausencia de actividad física se asocia con una mayor probabilidad de desarrollar enfermedades crónicas no transmisibles, como sobrepeso, obesidad, hipertensión arterial y alteraciones osteomusculares.

Estas condiciones no solo impactan de manera negativa en la salud general del trabajador, sino que también incrementan el riesgo de ausentismo laboral, disminución de la productividad y mayor vulnerabilidad frente a lesiones derivadas de la actividad ocupacional.

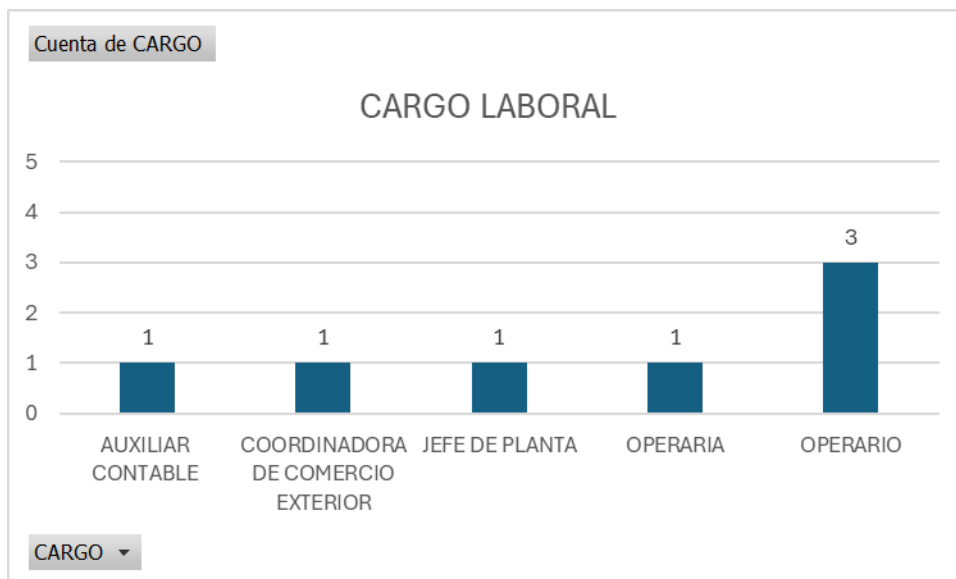
Por el contrario, aquellos trabajadores que realizan actividad física, como caminar o montar bicicleta, fortalecen su condición cardiovascular, resistencia física y capacidad de recuperación, lo cual contribuye positivamente a la prevención de lesiones musculoesqueléticas y al manejo del estrés laboral.

Desde la perspectiva del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), estos hallazgos resaltan la importancia de fomentar programas de promoción de la actividad física, tales como pausas activas, campañas de estilos de vida saludables, convenios con gimnasios o estímulos para la práctica deportiva. Estas acciones, además de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, se constituyen en una estrategia preventiva frente a riesgos ergonómicos y psicosociales.

## Cargo laboral

**Figura 8**

*Cargo laboral Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores*



*Nota:* Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores de GREEN SEAL Fuente: IPS CEMSO. (2024). Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores de GREEN SEAL COMPANY LTDA [Informe técnico interno].

La distribución de cargos refleja la coexistencia de cargos administrativos y cargos operativos, lo cual implica la presencia de diferentes tipos de riesgos laborales que deben ser identificados y gestionados de manera diferenciada dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Los cargos administrativos, como auxiliar contable y coordinadora de comercio exterior, están principalmente asociados a riesgos ergonómicos (posturas prolongadas, uso de pantallas de visualización de datos, movimientos repetitivos en muñeca y manos) y riesgos psicosociales, relacionados con la carga mental, cumplimiento de metas, estrés por gestión documental y

presión de tiempos de entrega.

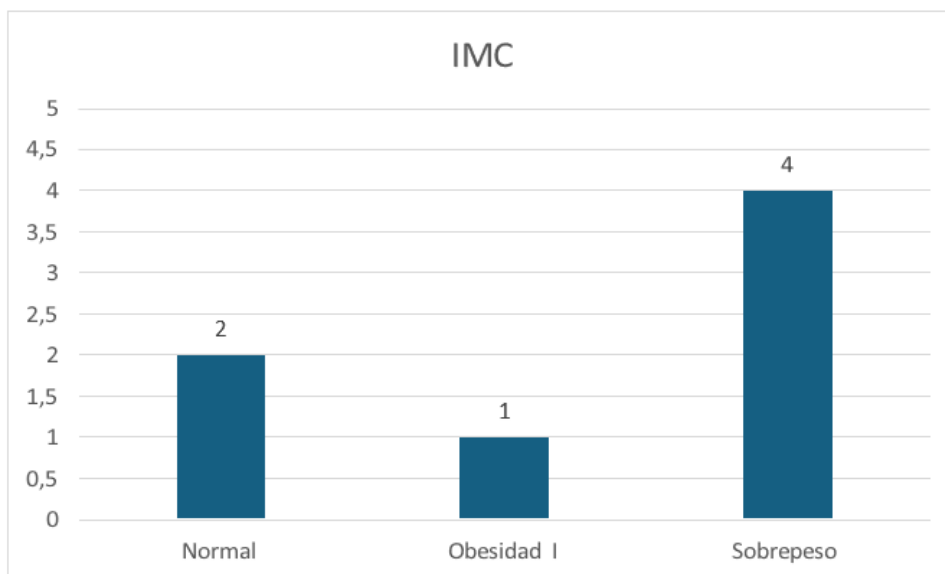
Por otro lado, los cargos operativos, como jefe de planta, operaria y operarios están más expuestos a riesgos físicos y mecánicos (ruido, vibraciones, manipulación de cargas, herramientas y maquinaria), además de riesgos ergonómicos derivados de esfuerzo físico repetitivo, bipedestación prolongada o movimientos forzados.

Este análisis evidencia la necesidad de que el SG-SST implemente estrategias diferenciadas de prevención y control de riesgos según el tipo de cargo, garantizando que tanto los trabajadores administrativos como los operativos reciban medidas de protección y capacitación acordes con sus funciones. Esto permitirá minimizar incidentes y accidentes, mejorar las condiciones laborales y promover un ambiente de trabajo seguro y saludable para toda la población trabajadora.

## IMC-índice de masa corporal

**Figura 9**

*Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores*



*Nota:* Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores de GREEN SEAL Fuente: IPS CEMSO. (2024). Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores de GREEN SEAL COMPANY LTDA [Informe técnico interno].

De acuerdo con la información recopilada, nos muestran que la mayoría de la población evaluada (cinco de siete trabajadores) presenta exceso de peso, lo cual representa un factor de riesgo para la salud individual y colectiva en el entorno laboral.

El sobrepeso y la obesidad se asocian con un mayor riesgo de desarrollar enfermedades crónicas no transmisibles, tales como hipertensión arterial, diabetes mellitus tipo 2, dislipidemias y enfermedades cardiovasculares, que pueden derivar en incapacidades frecuentes, ausentismo laboral y disminución del desempeño físico. Además, el exceso de peso incrementa la vulnerabilidad frente a riesgos ergonómicos y musculoesqueléticos, ya que la carga adicional

sobre articulaciones y columna vertebral puede favorecer la aparición de dolores lumbares, fatiga y lesiones.

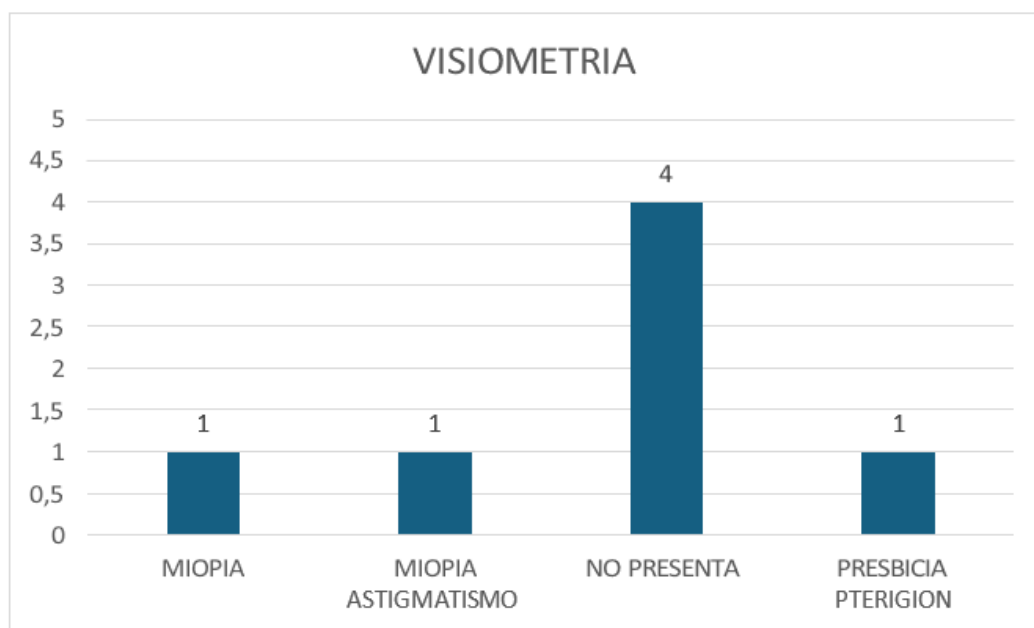
Desde la perspectiva de la Seguridad y Salud en el Trabajo, estos hallazgos evidencian la necesidad de implementar programas de promoción de hábitos de vida saludables, fomentando la práctica regular de actividad física, la alimentación balanceada y el autocuidado. Asimismo, se

recomienda articular acciones con el área de bienestar laboral y de salud ocupacional para ofrecer acompañamiento médico-nutricional y espacios de educación en salud.

## Visiometría

### Figura 10

*Visiometría Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores*



*Nota:* Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores de GREEN SEAL Fuente: IPS CEMSO. (2024). Diagnóstico de condición de salud de los trabajadores de GREEN SEAL COMPANY LTDA.

De los resultados obtenidos en la prueba de visiometría, se evidencia que la mayoría de la población laboral no presenta alteraciones visuales, existe un grupo con condiciones que requieren seguimiento y control especializado.

Las alteraciones visuales como la miopía y el astigmatismo pueden generar dificultades en la visión lejana y la percepción de detalles, lo cual incrementa la probabilidad de errores en tareas que demandan precisión, atención a señales visuales o manejo de maquinaria.

Por su parte, la presbicia y el pterigión afectan principalmente la visión cercana y la comodidad visual, lo que puede generar fatiga ocular, dolores de cabeza y disminución de la eficiencia en actividades administrativas o de inspección visual detallada.

Desde la perspectiva de la Seguridad y Salud en el Trabajo, estas condiciones visuales deben ser consideradas en la asignación de tareas, entrega de ayudas ópticas (gafas formuladas), programas de pausas activas visuales y controles periódicos de salud ocupacional. La empresa debe garantizar que los trabajadores con alteraciones visuales reciban el acompañamiento necesario para prevenir incidentes derivados de limitaciones en la agudeza visual.

## Conclusión

Aunque la mayoría de los trabajadores no presenta dificultades en su visión, la existencia de casos de miopía, astigmatismo, presbicia y pterigión exige un seguimiento continuo, con el fin de reducir el riesgo de accidentes laborales, preservar la capacidad visual y promover un entorno de trabajo seguro y saludable.

Además, se les realizó un examen de ingreso con énfasis en la evaluación osteomuscular, con el objetivo de identificar posibles anomalías o alteraciones en el sistema musculoesquelético que pudieran afectar su capacidad laboral. Esta valoración es fundamental para detectar tempranamente condiciones que requieran intervención preventiva o tratamiento, contribuyendo

así a la promoción de la salud y la reducción de riesgos laborales.

Del examen realizado, no se detectaron anomalías osteomusculares en ningún trabajador; sin embargo, el IPS CEMSO emitió las siguientes recomendaciones para fortalecer las condiciones de salud laboral y prevenir posibles afecciones futuras

- Realizar pausas activas enfocadas en estiramiento de todos los grupos musculares.
- Higiene postural y columna.
- Uso de elementos de protección personal

Teniendo en cuenta la importancia de promover el bienestar físico y mental en el entorno laboral, se llevó a cabo la aplicación de una serie de encuestas con el objetivo de establecer un punto de partida o línea base antes de implementar formalmente el programa de pausas activas en la empresa.

Estas encuestas fueron diseñadas con el propósito de conocer la percepción, el nivel de conocimiento, la frecuencia de práctica y las posibles barreras que enfrentan los colaboradores en relación con las pausas activas. Asimismo, se buscó obtener una visión integral que permitiera comprender desde distintos puntos de vista —tanto del personal operativo como administrativo— cuáles son las condiciones actuales que influyen en la adopción o rechazo de esta práctica dentro de la jornada laboral.

A través de esta recopilación de datos, se pretende contar con información precisa y contextualizada que sirva como base para el diseño e implementación de estrategias más efectivas, enfocadas no solo en promover la participación, sino también en adaptar las pausas activas a las necesidades reales del personal y fomentar una cultura organizacional orientada al bienestar integral.

A continuación, podremos identificar cuáles son estas encuestas y cuál es su objetivo:

## **Encuestas**

### **¡No te escondas! Cuéntanos por qué no haces pausas activas”**

Esta encuesta se realiza con el fin de Conocer las razones por las cuales las personas no realizan pausas activas de manera regular. Tu participación nos ayudará a identificar barreras comunes y posibles estrategias para fomentar su práctica en diferentes entornos. ¡Gracias por tu tiempo y colaboración!

### **¡Tu cuerpo habla y tu mente también! ¿te sientes fatigado?**

Para llevar a cabo la medición de la fatiga tanto mental como física se pondrá en práctica la Escala de Evaluación de la Fatiga, conocida por sus siglas en inglés como FAS (Fatigue Assessment Scale), Esta es una herramienta utilizada para evaluar la fatiga en individuos. Este instrumento fue diseñado para ser simple y efectivo, permitiendo medir la fatiga

La fatiga es un síntoma común y una sensación de cansancio, agotamiento o falta de energía que puede interferir con las actividades diarias el cual se presenta tanto física como mentalmente. Para verificar tu estado de fatiga Lee atentamente cada enunciado y selecciona la opción que mejor represente tu experiencia u opinión.

### **Clima laboral.**

Diagnosticar el estado actual del clima laboral en la organización, evaluando la percepción de los empleados sobre la comunicación, la colaboración y el ambiente de trabajo, con el fin de establecer una línea base para medir cómo la implementación de las pausas activas.

### **Bienestar general**

Diagnosticar el estado actual del bienestar general de los colaboradores, analizando los niveles de estrés, la percepción de la salud física y mental, y el equilibrio entre la vida laboral y personal, con el propósito de identificar las necesidades del personal y tener un registro inicial

para medir el impacto de las pausas activas.

### **Productividad administrativa y de planta**

Diagnosticar el nivel de productividad actual en las áreas administrativa y de planta, evaluando las percepciones sobre la eficiencia, el rendimiento y los factores que pueden afectar la concentración y la fatiga, para tener un punto de referencia antes de la implementación de las pausas activas.

### **Caracterización de la población**

Antes de proceder con el análisis detallado de cada una de las preguntas aplicadas en las encuestas, resulta necesario realizar una caracterización de la población participante. Este proceso permite describir las principales variables sociodemográficas y laborales de los encuestados, lo que constituye un insumo fundamental para contextualizar los resultados obtenidos y garantizar una interpretación objetiva de la información recolectada.

Dicha caracterización resulta de gran relevancia en el marco del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), ya que posibilita identificar cómo las particularidades de los trabajadores inciden en la percepción, el cumplimiento y la efectividad de las estrategias preventivas implementadas en la organización.

Al considerar factores como género, edad, tipo de actividad laboral, se establece un punto de partida sólido para comprender los hallazgos de la encuesta y orientar propuestas de mejora que fortalezcan la cultura de prevención y el bienestar integral en el entorno de trabajo. En el presente análisis se revisarán de manera detallada diversos factores sociodemográficos y laborales de la población encuestada como el **género, la edad, el cargo desempeñado en la empresa, el área de pertenencia y la antigüedad en el cargo.**

La identificación y caracterización de estos factores resulta fundamental, ya que permiten

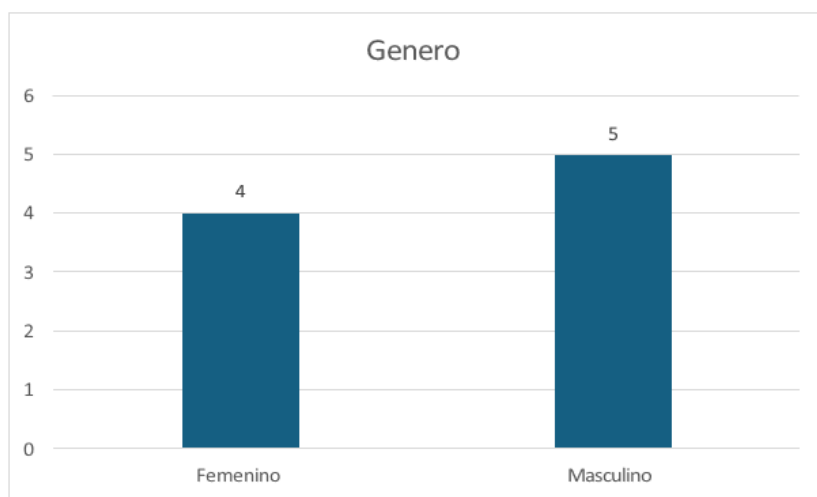
establecer un contexto claro para la interpretación de los resultados de la encuesta, así como reconocer diferencias y necesidades específicas de los trabajadores según sus condiciones particulares.

## **Análisis de las variables sociodemográficas y laborales de la población encuestada**

### **Genero**

#### **Figura 11**

*Genero variables sociodemográficas y laborales de la población encuestada*



*Nota:* Resultados de la encuesta “¡No te escondas! Cuéntanos por qué no haces pausas activas”

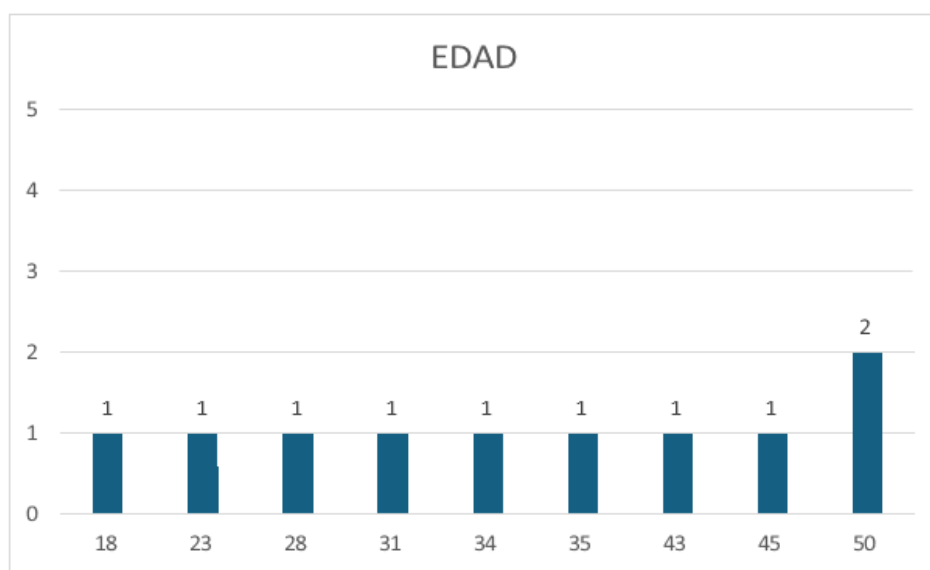
La distribución muestra una mayor participación masculina, lo cual puede estar relacionado con la composición demográfica del área laboral estudiada. Este hallazgo es relevante porque permite identificar posibles diferencias en la percepción y práctica de las pausas activas según el género. Diversas investigaciones han señalado que los factores asociados a la cultura organizacional, los roles de género y la carga laboral pueden influir en la disposición de los trabajadores a participar en programas de bienestar y autocuidado (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023).

Este análisis es fundamental para implementar programas de promoción y prevención con un enfoque diferencial de género. La mayor participación masculina puede asociarse a la estructura del área de trabajo evaluada, donde suelen predominar los hombres en ciertas funciones. Sin embargo, la presencia significativa de mujeres (40%) subraya la importancia de considerar las necesidades y percepciones de ambos grupos en el diseño de estrategias de pausas activas.

## Edad

**Figura 12**

*Edad variables sociodemográficas y laborales de la población encuestada*



*Nota:* Resultados de la encuesta “¡No te escondas! Cuéntanos por qué no haces pausas activas”

Se observa una participación heterogénea que abarca desde los 18 hasta los 50 años, con mayor concentración en el grupo de 50 años (dos participantes).

La presencia de diferentes rangos de edad permite identificar percepciones diversas frente a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), dado que las condiciones físicas, el nivel de

experiencia laboral y la exposición acumulada a factores de riesgo suelen variar significativamente según la edad.

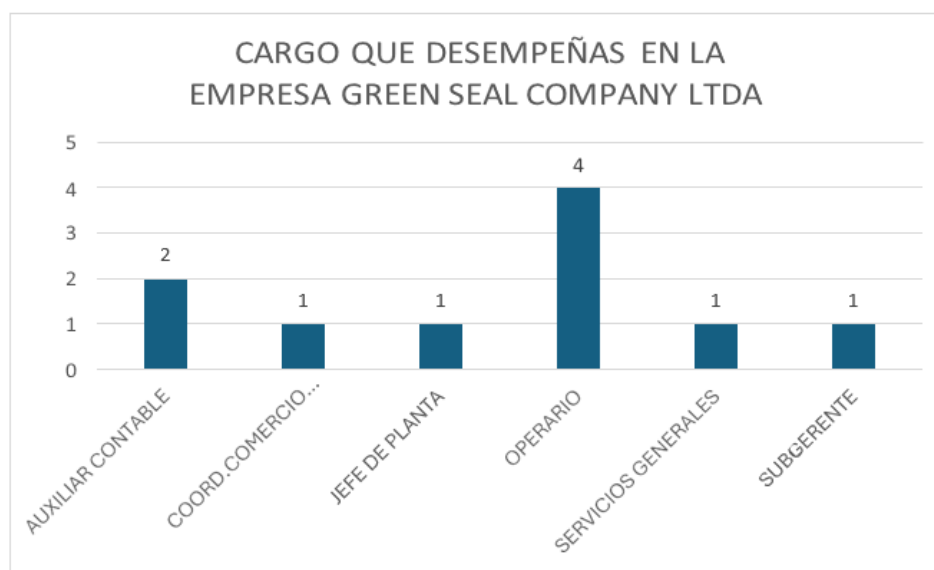
Este hallazgo resulta relevante para el SST, pues los trabajadores jóvenes pueden presentar menor experiencia, pero mayor capacidad de adaptación a programas de prevención, mientras que los trabajadores de mayor edad, aunque con mayor trayectoria, pueden enfrentar mayor susceptibilidad a lesiones musculoesqueléticas o fatiga asociada a la edad.

Por tanto, los resultados de esta variable constituyen un insumo clave para diseñar estrategias diferenciadas de intervención, ajustadas a las necesidades y características de cada grupo etario.

### **Cargo que desempeñas en la empresa GREEN SEAL COMPANY LTDA**

**Figura 13**

*Cargo variables sociodemográficas y laborales de la población encuestada*



*Nota:* Resultados de la encuesta “¡No te escondas! Cuéntanos por qué no haces pausas activas”

Este resultado muestra que la población encuestada se compone principalmente de personal operativo, lo cual implica mayor exposición a riesgos físicos y ergonómicos. En contraste, los

cargos administrativos y de gestión presentan riesgos asociados a posturas estáticas, fatiga visual y factores psicosociales.

Por tanto, las estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) deben priorizar medidas preventivas para el personal operativo, sin descuidar programas de ergonomía y pausas activas para administrativos, así como el fortalecimiento del liderazgo en SST en los niveles de coordinación y gerencia.

### Áreas laborales

**Figura 14**

*Área laboral variables sociodemográficas y laborales de la población encuestada*



*Nota:* Resultados de la encuesta “¡No te escondas! Cuéntanos por qué no haces pausas activas”

Estos gráficos nos indica que la mayoría de la población evaluada desempeña funciones directamente relacionadas con los procesos productivos, lo cual implica mayor exposición a riesgos físicos, ergonómicos y de seguridad.

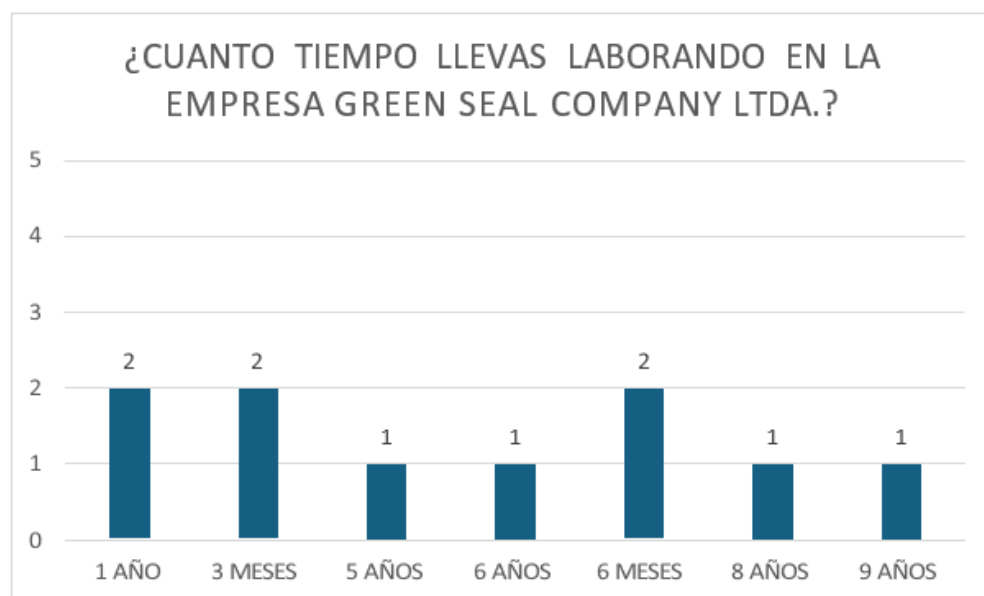
Por su parte, el área administrativa, aunque representa una menor proporción, enfrenta

riesgos asociados a posturas prolongadas, fatiga visual y factores psicosociales. En consecuencia, los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) deben priorizar intervenciones preventivas en la zona operativa, sin dejar de lado la implementación de estrategias de ergonomía y pausas activas en la parte administrativa.

### ¿Cuánto tiempo llevas laborando en la empresa Green Seal Company Ltda.?

#### Figura 15

*Tiempo laborando en la empresa variables sociodemográficas y laborales de la población encuestada*



*Nota:* Resultados de la encuesta “¡No te escondas! Cuéntanos por qué no haces pausas activas”.

Se observa un equilibrio entre personal con corta permanencia (menos de 1 año, 6 personas – 60 %) y trabajadores con mayor trayectoria (5 a 9 años, 4 personas – 40 %).

Desde la perspectiva de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), esta diversidad es relevante ya que los empleados con menor tiempo requieren procesos de inducción, capacitación en riesgos y acompañamiento cercano para garantizar su adaptación a los procedimientos de

seguridad y el personal con mayor antigüedad, aunque con experiencia y conocimiento de la empresa, puede presentar desgaste físico acumulado o rutinas de trabajo arraigadas que requieren refuerzo en la cultura de prevención.

Este hallazgo sugiere la necesidad de diseñar estrategias diferenciadas de formación y control, que atiendan tanto la integración de los nuevos trabajadores como la preservación de la salud de los más antiguos.

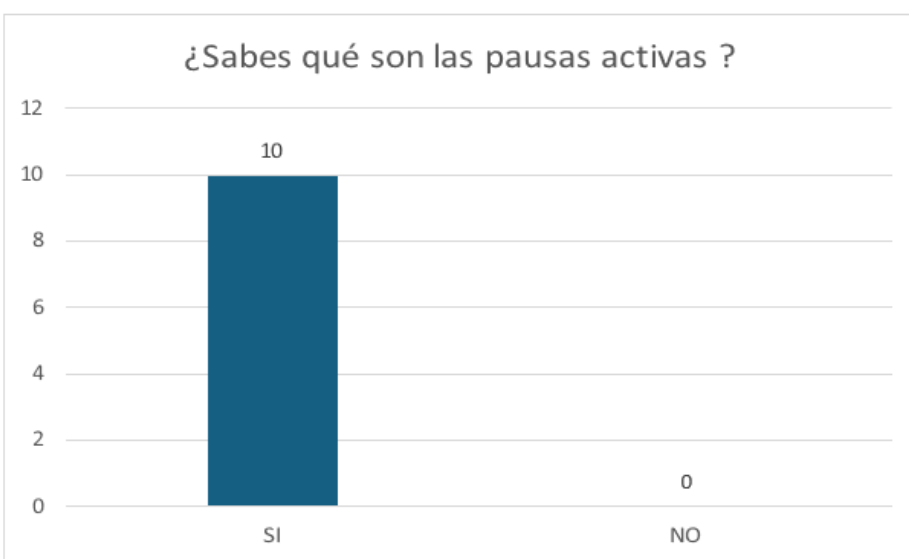
## ¡No te escondas! Cuéntanos por qué no haces pausas activas ;

### Análisis de las encuestas

#### ¿Sabes Qué Son Las Pausas Activas?

Figura 16

¿Sabes Qué Son Las Pausas Activas?



*Nota:* Resultados de la encuesta “¡No te escondas! Cuéntanos por qué no haces pausas activas”.

El 100 % manifestó conocer qué son las pausas activas. Este resultado refleja un nivel alto de sensibilización frente a esta práctica, lo cual representa una fortaleza para la organización en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

El conocimiento generalizado sobre pausas activas facilita su implementación, ya que los trabajadores reconocen su importancia para la prevención de trastornos musculoesqueléticos, la reducción de la fatiga física y mental, así como la mejora del bienestar y la productividad.

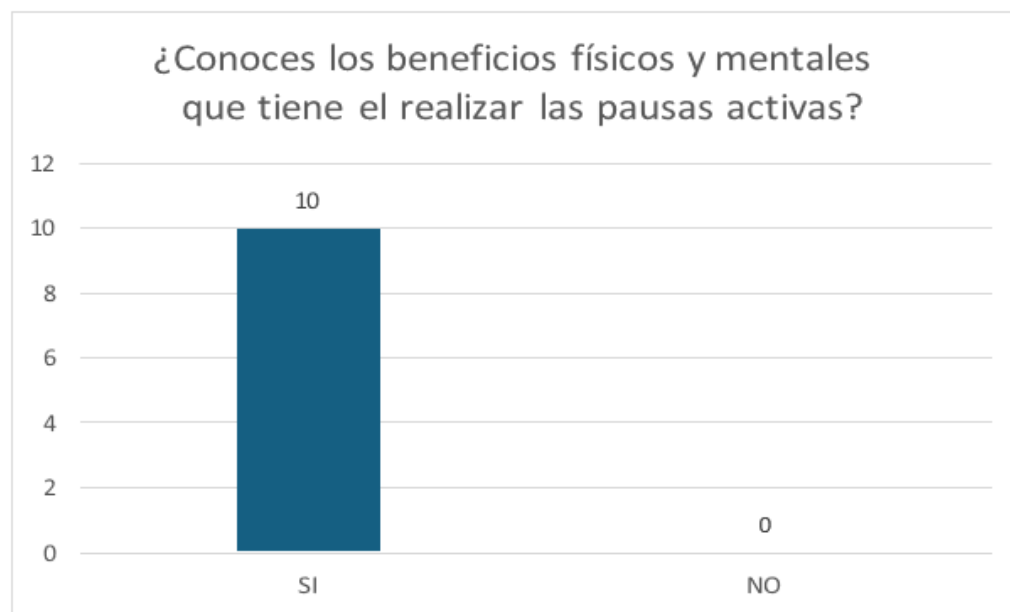
No obstante, aunque el conocimiento es alto, resulta pertinente verificar el grado de aplicación real de estas prácticas durante la jornada laboral, pues la sola comprensión del concepto

no garantiza su puesta en práctica de manera constante y adecuada.

### ¿Conoces Los Beneficios Físicos Y Mentales Que Tiene El Realizar Las Pausas Activas?

**Figura 17**

*¿Conoces Los Beneficios Físicos Y Mentales Que Tiene El Realizar Las Pausas Activas?*



*Nota:* Resultados de la encuesta “¿No te escondas! Cuéntanos por qué no haces pausas activas”

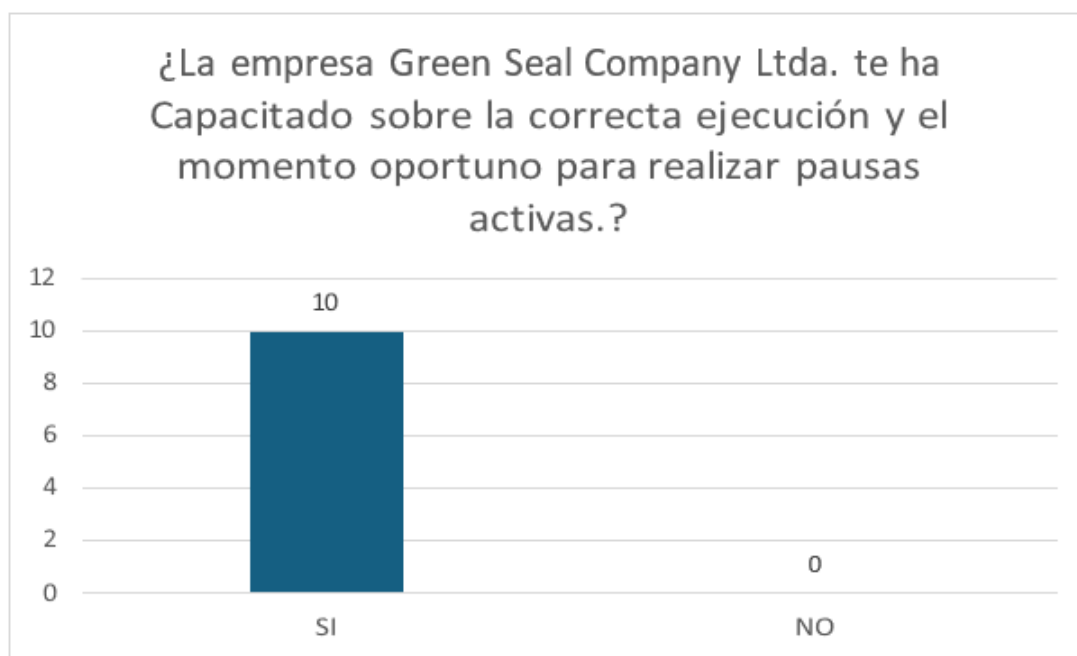
El 100 % de los encuestados (10 personas) afirmaron conocer los beneficios físicos y mentales que conlleva la realización de pausas activas.

Este hallazgo es positivo para la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), ya que indica que los trabajadores no solo identifican qué son las pausas activas, sino que también reconocen su impacto en la prevención de la fatiga, la disminución del estrés, la mejora de la concentración y el bienestar físico general.

**¿La Empresa GREEN SEAL COMPANY LTDA. te ha capacitado sobre la correcta ejecución y el momento oportuno para realizar pausas activas?**

**Figura 18**

*Te ha capacitado sobre la correcta ejecución y el momento oportuno para realizar pausas activas*



*Nota:* Resultados de la encuesta “¡No te escondas! Cuéntanos por qué no haces pausas activas”

El 100 % de los encuestados (10 personas) manifestaron haber recibido capacitación por parte de la empresa **GREEN SEAL COMPANY LTDA.** Sobre la correcta ejecución y el momento oportuno para realizar pausas activas.

Este hallazgo representa una fortaleza dentro de la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), ya que refleja el compromiso institucional con la promoción de prácticas saludables en la jornada laboral. La capacitación garantiza no solo el conocimiento teórico de las pausas activas, sino también su adecuada implementación, lo cual contribuye a la prevención de

lesiones musculoesqueléticas, el control del estrés y la mejora del desempeño laboral.

### ¿La empresa te brinda tiempo para realizar pausas activas?

**Figura 19**

*La Empresa Te Brinda Tiempo Para Realizar Pausas Activas*



*Nota:* Resultados de la encuesta “¡No te escondas! Cuéntanos por qué no haces pausas activas”

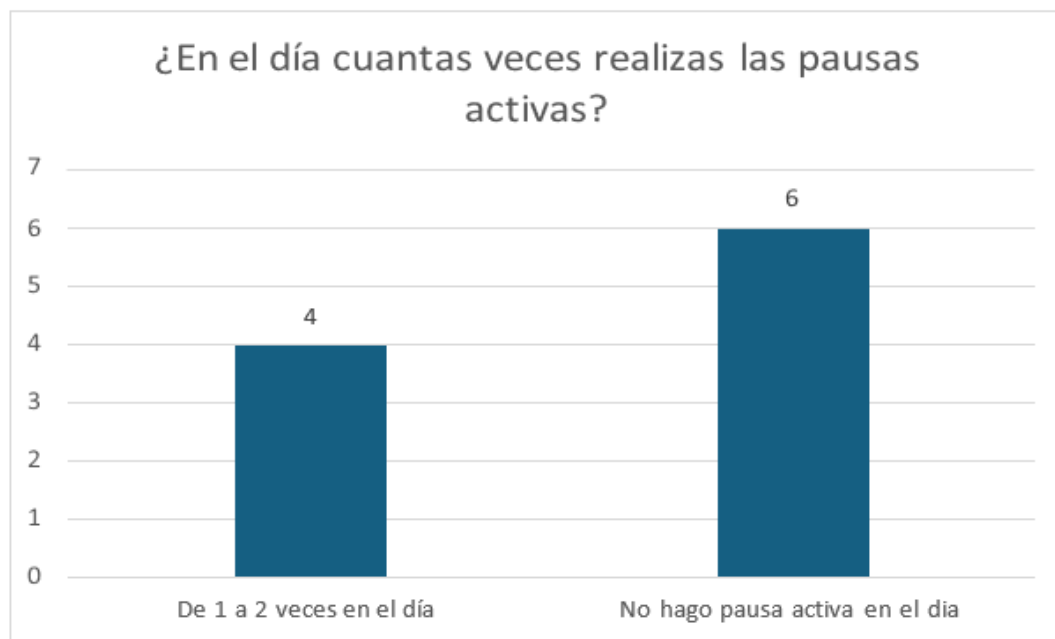
El 100 % de los encuestados (10 personas) afirmaron que la empresa les brinda tiempo para realizar pausas activas, sin reportarse respuestas negativas.

Este hallazgo refleja una práctica institucional positiva, ya que no solo se capacita a los trabajadores en la ejecución de las pausas, sino que también se garantiza el espacio dentro de la jornada laboral para llevarlas a cabo. Dicho compromiso favorece la prevención de la fatiga, reduce el riesgo de lesiones musculoesqueléticas y fortalece la cultura de autocuidado en el entorno organizacional.

## ¿En el día cuantas veces realizas las pausas activas?

**Figura 20**

*En El Día Cuantas Veces Realizas Las Pausas Activas*



*Nota:* Resultados de la encuesta “¡No te escondas! Cuéntanos por qué no haces pausas activas”

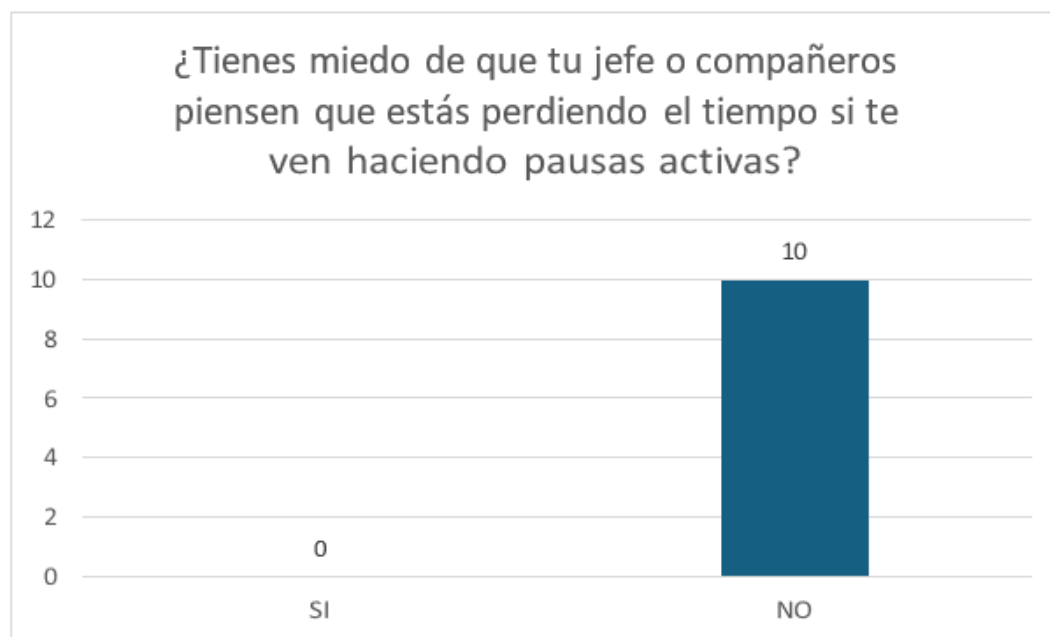
Este hallazgo refleja una brecha entre el conocimiento y la práctica. A pesar de que la empresa brinda capacitación y tiempo para ejecutarlas, la mayoría de los trabajadores no integra las pausas en su rutina diaria. Esto puede deberse a factores como carga laboral, falta de supervisión, poca motivación o ausencia de seguimiento en su cumplimiento.

Desde la perspectiva del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), esta situación requiere reforzar estrategias de promoción y control, de manera que las pausas activas pasen de ser un conocimiento teórico a un hábito cotidiano, asegurando así sus beneficios en la prevención de riesgos musculoesqueléticos y en la mejora del bienestar integral.

**¿Tienes miedo de que tu jefe o compañeros piensen que estás perdiendo el tiempo si te ven haciendo pausas activas?**

**Figura 21**

*Tienes Miedo De Que Tu jefe O Compañeros Piensen Que Estás Perdiendo El Tiempo Si Te Ven Haciendo Pausas Activas*



*Nota:* Resultados de la encuesta “¡No te escondas! Cuéntanos por qué no haces pausas activas”

El 100 % de los colaboradores (10 personas) manifestó que no teme que su jefe o compañeros piensen que está perdiendo el tiempo al realizar pausas activas. Este hallazgo es significativo, ya que evidencia un ambiente laboral favorable y libre de estigmatización hacia la práctica de las pausas. La ausencia de percepciones negativas facilita que los trabajadores se sientan con confianza para ejecutarlas, eliminando una de las principales barreras culturales que suelen limitar su implementación en otras organizaciones.

Sin embargo, resulta contradictorio que, pese a esta apertura y al apoyo institucional

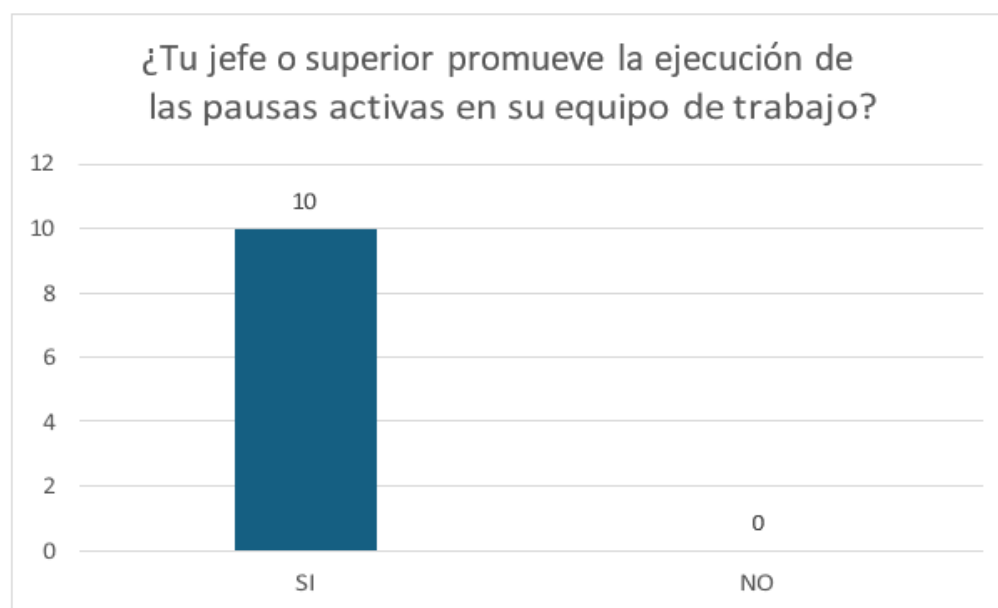
detectado en otras respuestas (capacitación, tiempo disponible), la mayoría de los colaboradores aún no realice pausas activas de manera constante. Esto sugiere que el problema no radica en la percepción social, sino en factores individuales y organizacionales de adherencia al hábito, como la falta de disciplina personal, motivación o sistemas de seguimiento que promuevan la práctica continua.

En conclusión, el clima laboral no representa un obstáculo; por el contrario, constituye una oportunidad para fortalecer programas de promoción y acompañamiento, encaminados a transformar el conocimiento en acción cotidiana.

**¿Tu jefe o superior promueve la ejecución de las pausas activas en su equipo de trabajo?**

**Figura 22**

*Tu jefe O Superior Promueve La Ejecución De Las Pausas Activas En Su*



*Nota:* Resultados de la encuesta “¡No te escondas! Cuéntanos por qué no haces pausas activas”

El 100 % de los encuestados (10 personas) afirmó que su jefe o superior sí promueve la

ejecución de pausas activas dentro del equipo de trabajo. Este hallazgo es sumamente positivo, ya que indica que la organización cuenta con un liderazgo comprometido con la salud ocupacional. Cuando los superiores fomentan estas prácticas, no solo se transmite un mensaje de respaldo institucional, sino que también se facilita la creación de una cultura preventiva y de autocuidado, en la cual los trabajadores perciben las pausas activas como una actividad legitimada y prioritaria.

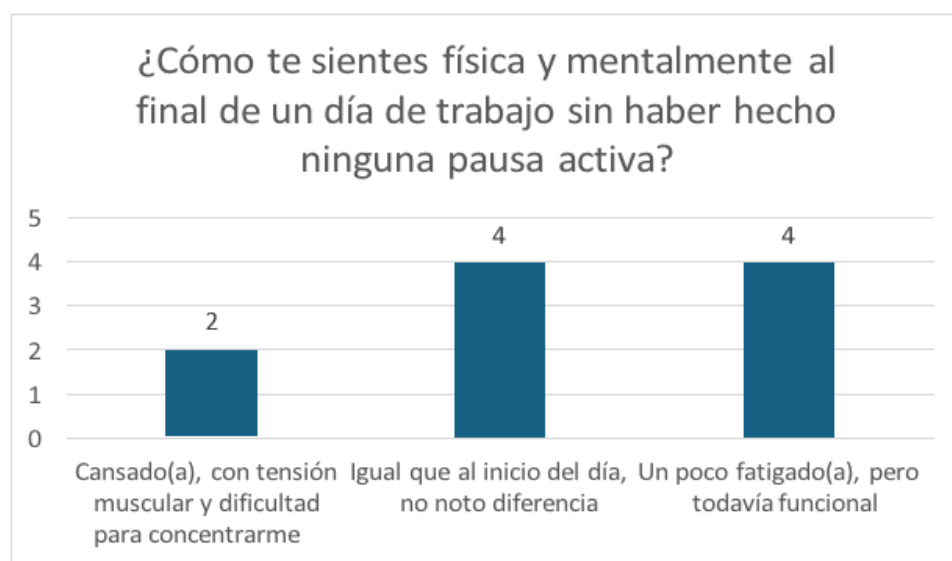
Asimismo, el rol de los líderes es un factor clave para garantizar la adherencia sostenida de los programas de bienestar laboral. Su apoyo permite que los colaboradores no vean las pausas como interrupciones, sino como una estrategia organizacional orientada a la mejora del desempeño, la productividad y la reducción de riesgos asociados a la inactividad física o las cargas repetitivas.

En conclusión, la empresa cuenta con un escenario favorable de liderazgo y motivación que respalda la práctica de las pausas activas, lo cual representa una fortaleza para su consolidación como hábito en el entorno laboral.

**¿Cómo te sientes física y mentalmente al final de un día de trabajo sin haber hecho ninguna pausa activa?**

**Figura 23**

*Cómo Te Sientes Física Y Mentalmente Al Final De Un Día De Trabajo Sin Haber Hecho Ninguna Pausa Activa.*



*Nota:* Resultados de la encuesta “¡No te escondas! Cuéntanos por qué no haces pausas activas”

Los resultados muestran una distribución equilibrada entre las percepciones de los trabajadores. El 20 % de los encuestados (2 personas) manifestó sentirse cansado(a), con tensión muscular y dificultad para concentrarse, lo cual refleja la incidencia negativa de no realizar pausas activas en su bienestar físico y cognitivo.

Por otro lado, el 40 % (4 personas) señaló que se siente igual que al inicio del día, sin notar diferencia, lo que podría indicar una mayor resistencia física o una percepción de que las pausas no generan un impacto directo en su estado.

Finalmente, otro 40 % (4 personas) manifestó sentirse un poco fatigado(a), pero todavía

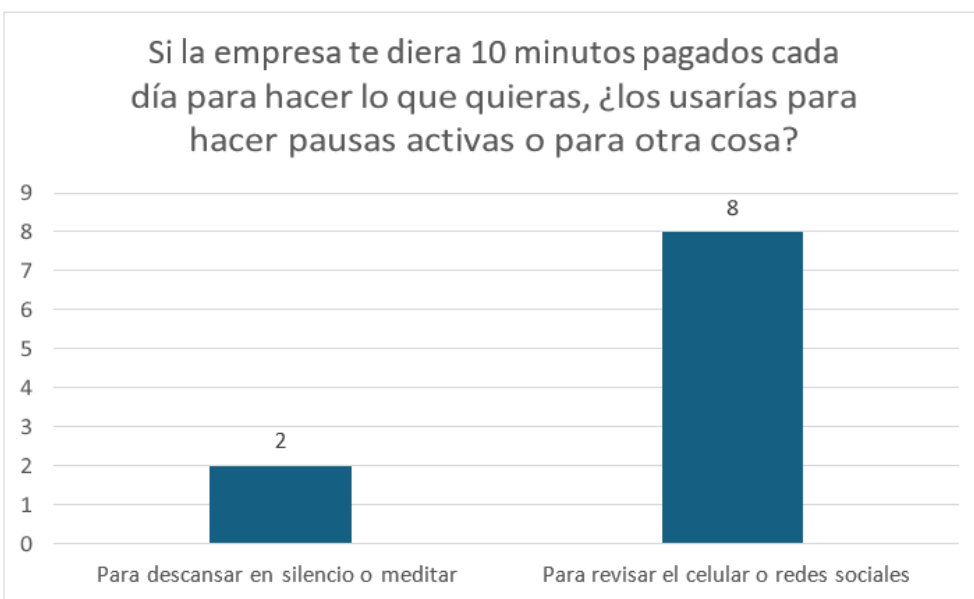
funcional, lo que evidencia que, aunque logran cumplir con sus tareas, experimentan una disminución en su energía y desempeño al final de la jornada.

En conjunto, estos resultados permiten concluir que la falta de pausas activas genera efectos diferenciados en los trabajadores, destacando la importancia de su implementación para prevenir la fatiga y el desgaste físico y mental.

**Si la empresa te diera 10 minutos pagados cada día para hacer lo que quieras, ¿los usarías para hacer pausas activas o para otra cosa?**

**Figura 24**

*Si La Empresa Te Diera 10 Minutos Pagados Cada Día Para Hacer Lo Que Quieras...*



*Nota:* Resultados de la encuesta “¡No te escondas! Cuéntanos por qué no haces pausas activas”

La gran mayoría de los trabajadores optaría por destinar este espacio a la interacción con dispositivos móviles, mientras que una minoría lo emplearía para actividades de descanso consciente o meditación. Esto muestra que, aunque los empleados reconocen la importancia de los espacios de pausa, su inclinación natural se orienta hacia opciones de desconexión digital

inmediata, antes que hacía prácticas de autocuidado físico o mental.

La preferencia por el celular podría limitar el impacto positivo que buscan los programas de pausas activas en la prevención de fatiga, estrés o trastornos musculoesqueléticos.

Existe un reto para la empresa en sensibilizar a los trabajadores sobre los beneficios reales de utilizar ese tiempo en actividades de relajación activa, estiramientos o meditación.

El hallazgo abre una oportunidad para diseñar estrategias de bienestar que sean atractivas y voluntarias, pero también guiadas, de manera que los empleados perciban valor en sustituir la conexión digital por ejercicios de autocuidado.

La empresa podría transformar estos 10 minutos en un espacio denominado “minutos de bienestar”, ofreciendo varias alternativas (pausas activas, ejercicios de respiración, breves sesiones guiadas de estiramiento o relajación). De esta forma, se favorece la adherencia y se reduce la probabilidad de que el tiempo se convierta únicamente en un momento de distracción digital.

## **Conclusión**

La encuesta permitió identificar las principales barreras que limitan la práctica de las pausas activas en el entorno laboral. Los resultados evidencian que, aunque existe conocimiento sobre su importancia y beneficios, factores como la falta de hábito, la preferencia por otras actividades durante los tiempos libres o la percepción de que no son necesarias influyen en su baja implementación.

Este hallazgo resalta la necesidad de fortalecer estrategias de sensibilización y capacitación que no solo transmitan información, sino que también motiven cambios en la cultura organizacional. Asimismo, se recomienda diseñar programas de pausas activas más atractivos, flexibles y adaptados a las características de la población trabajadora, de manera que

se incremente su adherencia y se logre un impacto positivo en la salud física, mental y en la productividad.

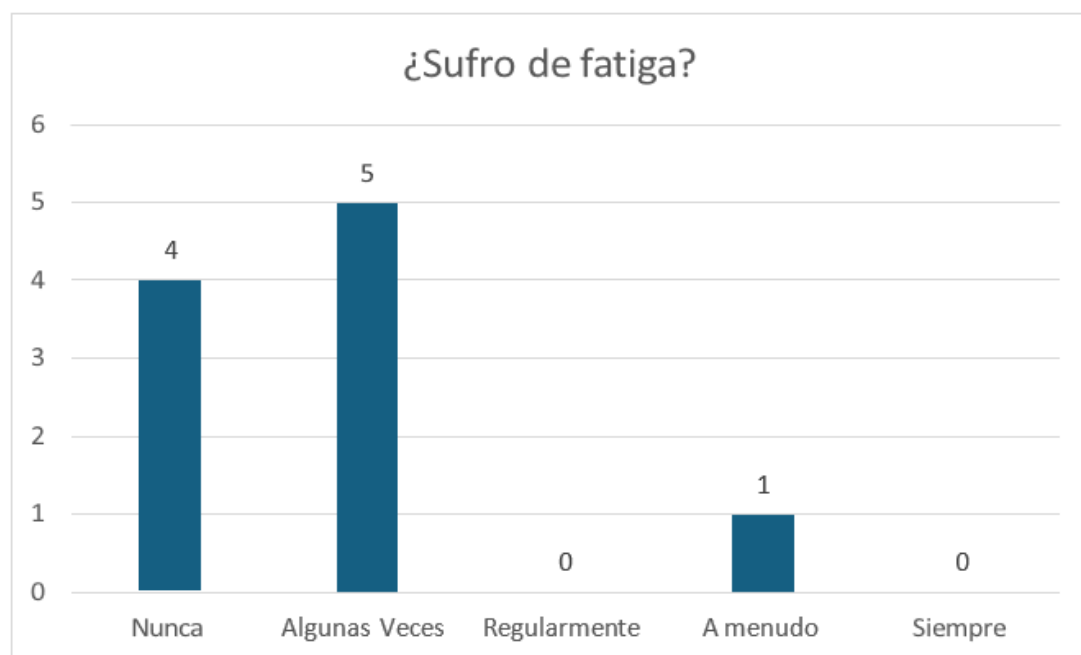
### ¿Tu cuerpo habla y tu mente también! ¿te sientes fatigado?

#### Análisis de las encuestas

#### ¿Sufro de fatiga?

#### Figura 25

#### *Sufro de fatiga*



*Nota:* Resultados de la encuesta “¿tu cuerpo habla y tu mente también! ¿te sientes fatigado?”

En relación con la percepción de fatiga, el 100% de los encuestados manifestó que la experimenta algunas veces, mientras que ninguna persona indicó sentirla de manera frecuente, regular o constante.

Este resultado refleja que la fatiga no se presenta como un problema crónico dentro de la población encuestada, pero sí aparece de forma esporádica. Desde la perspectiva de la Seguridad y

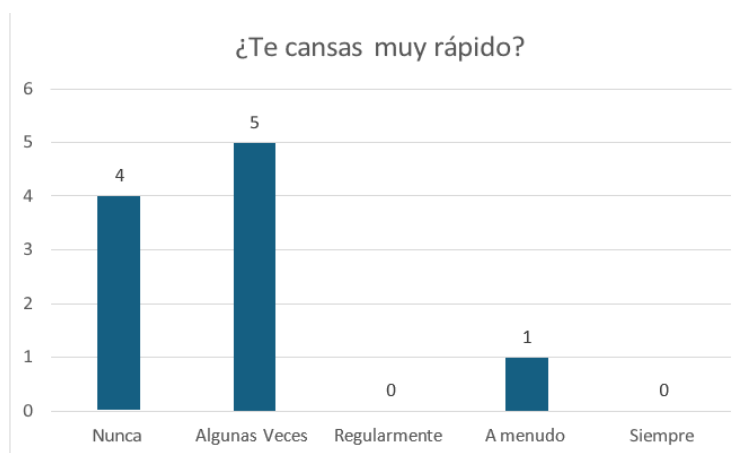
Salud en el Trabajo (SST), este hallazgo es relevante, ya que la fatiga ocasional puede ser consecuencia de factores como la carga laboral, las posturas prolongadas o la ausencia de pausas activas.

Por lo tanto, aunque no se evidencia un riesgo crítico en cuanto a fatiga recurrente, resulta fundamental reforzar la práctica de pausas activas y estrategias de autocuidado, con el fin de prevenir que este síntoma evolucione hacia una condición más persistente que pueda impactar la salud y el rendimiento laboral.

### ¿Te cansas muy rápido?

**Figura 26**

*Te cansas muy rápido*



*Nota:* Resultados de la encuesta “¿tu cuerpo habla y tu mente también! ¿te sientes fatigado?”

En relación con la percepción de cansancio rápido, el 100% de los encuestados respondió que esto ocurre algunas veces, mientras que nadie indicó experimentarlo de forma regular, frecuente o constante.

Este resultado sugiere que el cansancio no es un problema permanente ni generalizado dentro de la población encuestada, pero sí se presenta de manera ocasional. Desde la perspectiva de la

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), este hallazgo es importante, ya que el cansancio esporádico puede estar relacionado con factores como pausas insuficientes, posturas prolongadas, estrés o cargas de trabajo puntuales.

Por lo tanto, aunque no se evidencian riesgos críticos de fatiga crónica, resulta recomendable reforzar las pausas activas y prácticas de autocuidado para prevenir que este cansancio ocasional aumente y llegue a afectar la salud y el rendimiento laboral de forma más sostenida.

**¿Eres una persona Sedentaria? (la palabra sedentaria es aquella que tiene un estilo de vida con muy poca o ninguna actividad física)**

**Figura 27**

*Eres una persona Sedentaria*



*Nota:* Resultados de la encuesta “¿tu cuerpo habla y tu mente también! ¿te sientes fatigado?”

La totalidad de los encuestados reporta ser una persona sedentaria “algunas veces”, lo que indica un patrón de sedentarismo intermitente: no es un comportamiento permanente en todos los trabajadores, pero sí aparece de forma ocasional en la jornada. Esto sugiere que, aunque los

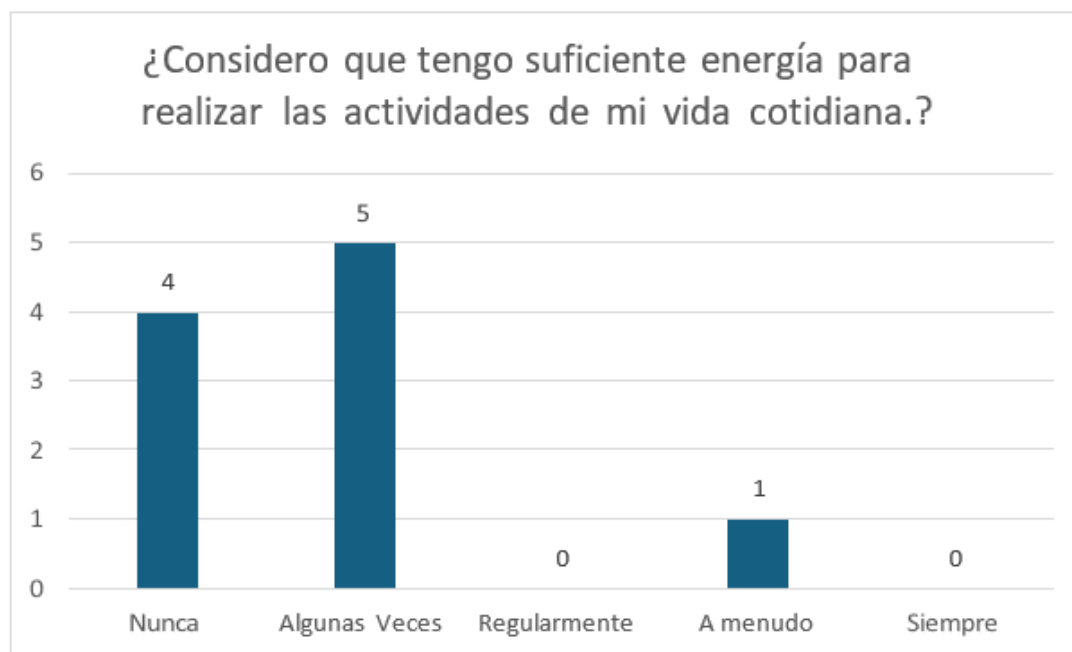
colaboradores no se consideran sedentarios de manera constante, existen periodos o tareas en las que permanecen inmóviles o en posturas estáticas

El sedentarismo ocasional puede contribuir a la fatiga, disminución de la concentración y riesgo acumulativo de trastornos musculoesqueléticos si se repite diariamente.

### **¿Considero Que Tengo Suficiente Energía Para Realizar Las Actividades De Mi Vida Cotidiana?**

**Figura 28**

*Considero que tengo suficiente energía para realizar las actividades de mi vida cotidiana?*



*Nota:* Resultados de la encuesta “¿tu cuerpo habla y tu mente también! ¿te sientes fatigado?”

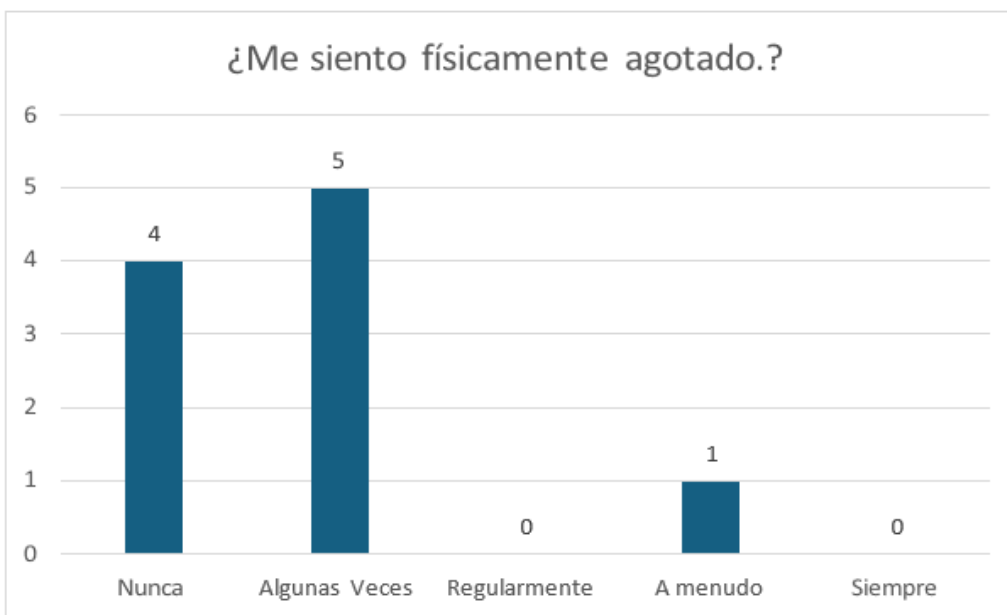
La mayor parte de la muestra (90 %) considera que solo en ocasiones cuenta con la energía suficiente para realizar sus actividades diarias; únicamente el 10 % reporta disponer de energía con frecuencia. Ningún trabajador indicó tener energía siempre o nunca. Esto señala un patrón de energía intermitente: los trabajadores no experimentan una reserva energética constante a lo largo

del tiempo, lo cual puede traducirse en fluctuaciones en el desempeño y en la percepción de bienestar.

### ¿Me Siento Físicamente Agotado?

**Figura 29**

*Me siento físicamente agotado*



*Nota:* Resultados de la encuesta “¿tu cuerpo habla y tu mente también! ¿te sientes fatigado?”

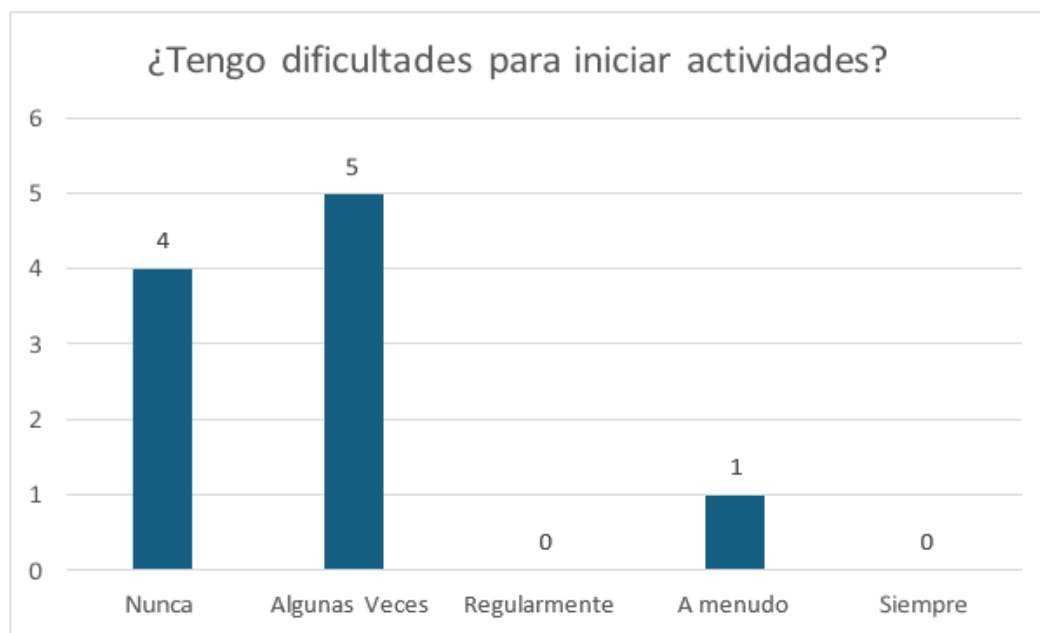
El 90 % de los encuestados manifestó sentirse físicamente agotado algunas veces, mientras que solo una persona (10 %) indicó no experimentar agotamiento. Ningún participante reportó sentirse agotado de manera frecuente, regular o constante.

Esto refleja que el agotamiento no es un problema persistente en la población, pero sí aparece de manera esporádica, lo cual podría estar relacionado con factores como cargas de trabajos puntuales, ausencia de pausas activas, posturas prolongadas o sedentarismo ocasional.

## ¿Tengo Dificultades Para Iniciar Actividades?

**Figura 30**

*Tengo dificultades para iniciar actividades*



*Nota:* Resultados de la encuesta “¿tu cuerpo habla y tu mente también! ¿te sientes fatigado?”

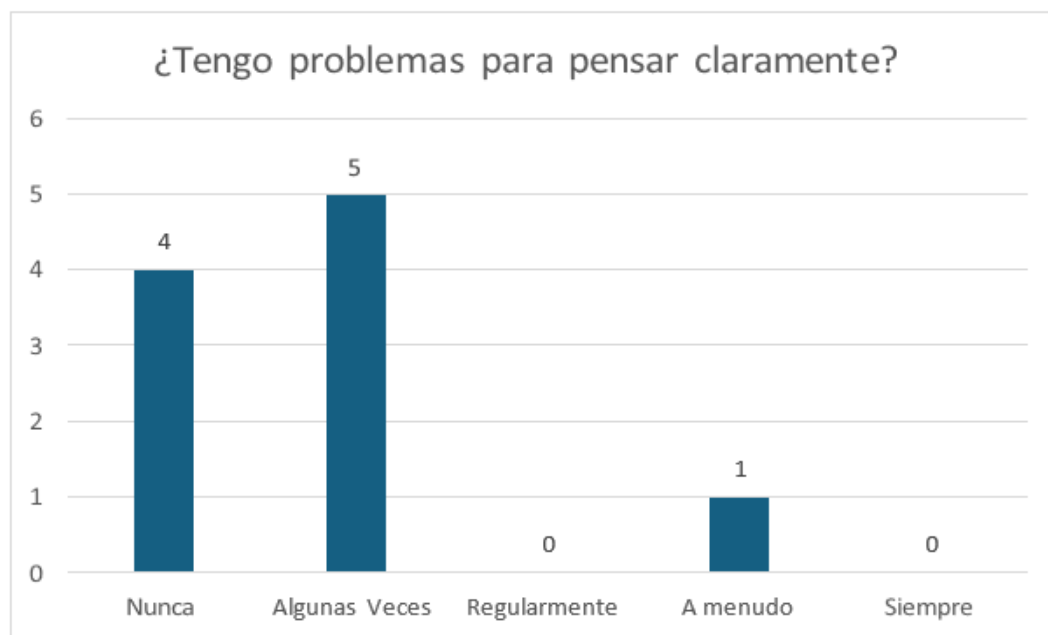
El 80 % de los encuestados manifestó experimentar dificultades para iniciar actividades algunas veces, mientras que el 20 % indicó no tener este problema. Ningún trabajador reportó enfrentarlo de forma constante o frecuente.

Esto evidencia que la mayoría presenta barreras ocasionales en la activación o motivación para comenzar tareas, lo cual podría relacionarse con factores como cansancio esporádico, fatiga acumulada, monotonía laboral o falta de pausas activas. Aunque no se trata de una condición crónica, sí refleja un patrón de interferencia ligera pero generalizada en la dinámica laboral.

## ¿Tengo Problemas Para Pensar Claramente?

**Figura 31**

*Tengo problemas para pensar claramente*



*Nota:* Resultados de la encuesta “¡tu cuerpo habla y tu mente también! ¿te sientes fatigado?”

(Material de autoría propia)

La población encuestada se divide en dos grupos: el 50 % indicó que nunca tiene problemas para pensar con claridad, mientras que el otro 50 % señaló que los experimenta algunas veces. No se registraron casos de dificultad frecuente o constante.

Este resultado evidencia que, aunque la mitad de los trabajadores mantiene una claridad mental estable, la otra mitad enfrenta episodios ocasionales de disminución en la concentración o agilidad cognitiva. Estos episodios pueden estar relacionados con factores como la fatiga intermitente, el sedentarismo, la falta de pausas activas o el estrés asociado a la carga laboral.

## ¿No Tengo Ganas De Hacer Nada?

**Figura 32**

*No tengo ganas de hacer nada*



*Nota:* Resultados de la encuesta “¿tu cuerpo habla y tu mente también! ¿te sientes fatigado?”

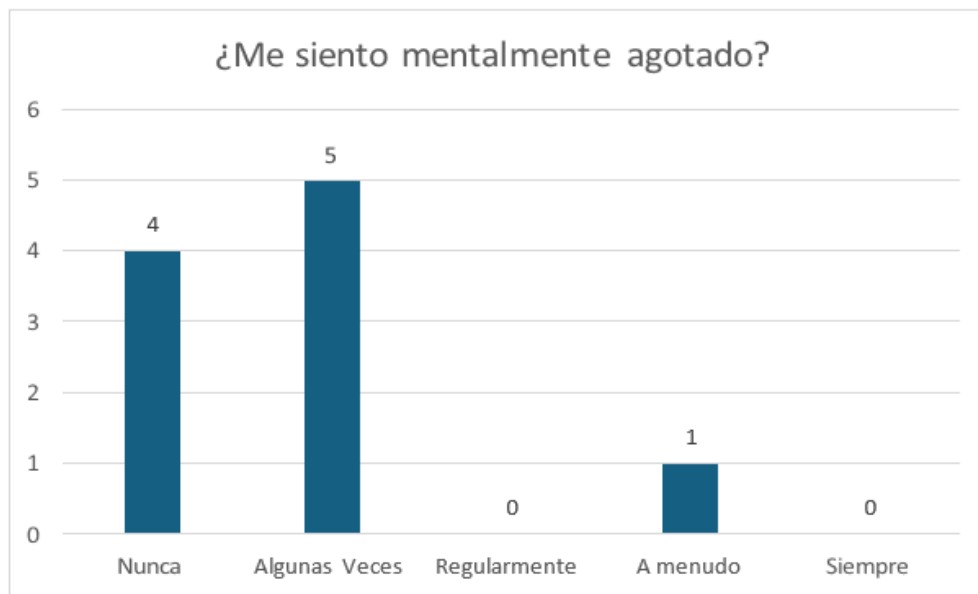
El 80 % de los encuestados manifestó que algunas veces no tiene ganas de hacer nada, mientras que solo el 20 % indicó no experimentar esta sensación. No se registraron casos de desmotivación regular, frecuente o permanente.

Este hallazgo refleja que la falta de motivación o apatía no es un problema constante, pero sí se presenta de forma ocasional en la mayoría de los trabajadores. Estos episodios pueden estar relacionados con factores como fatiga intermitente, cansancio físico, monotonía laboral o ausencia de pausas activas que permitan recuperar energía y motivación durante la jornada.

## ¿Me Siento Mentalmente Agotado?

**Figura 33**

*Me siento mentalmente agotado*



*Nota:* Resultados de la encuesta “¡tu cuerpo habla y tu mente también! ¿te sientes fatigado?”

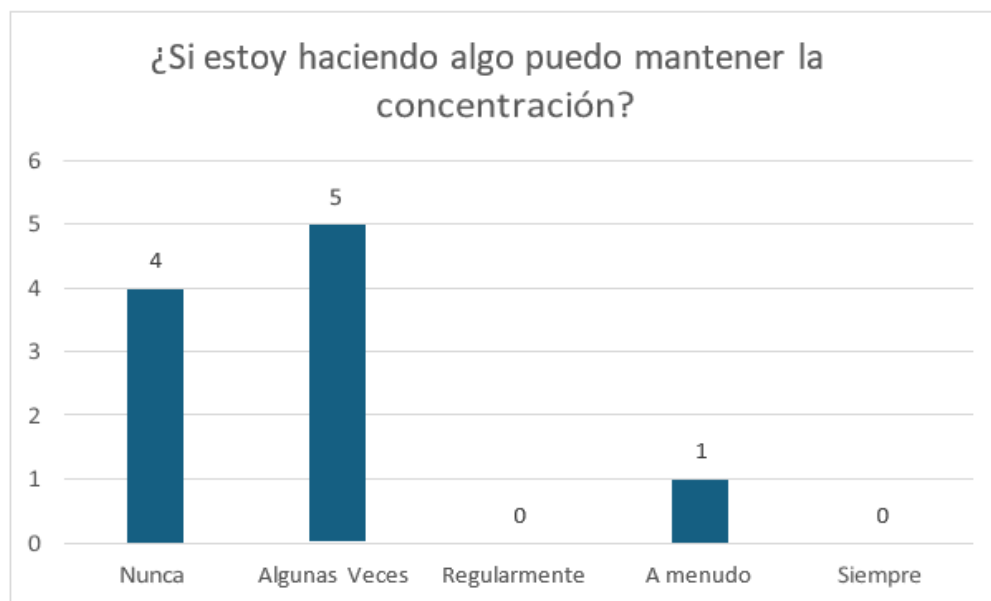
El 90 % de los encuestados indicó sentirse mentalmente agotado algunas veces, mientras que solo el 10 % manifestó no experimentar esta condición. Ningún trabajador reportó agotamiento mental frecuente, regular o permanente.

Este resultado evidencia que el agotamiento mental es un fenómeno ocasional pero generalizado, ya que la mayoría lo ha experimentado en algún momento. Dicho agotamiento puede relacionarse con factores como la carga de trabajo, la falta de pausas activas, la monotonía de las tareas, la fatiga física o la dificultad para mantener la concentración.

## ¿Si Estoy Haciendo Algo Puedo Mantener La Concentración?

**Figura 34**

*Si estoy haciendo algo puedo mantener la concentración*



*Nota:* Resultados de la encuesta “¿tu cuerpo habla y tu mente también! ¿te sientes fatigado?”

El 50 % de los encuestados manifestó que algunas veces logra mantener la concentración mientras realiza una actividad, el 40 % indicó que nunca puede sostenerla y solo el 10 % declaró que lo consigue a menudo. Estos datos evidencian que la mayoría presenta dificultades recurrentes para sostener la atención, lo cual representa un factor relevante en términos de desempeño y seguridad laboral.

La concentración intermitente o limitada puede afectar la productividad y aumentar la probabilidad de cometer errores, especialmente en actividades que requieren precisión o cuidado.

El hallazgo es consistente con otras respuestas de la encuesta que señalan fatiga, agotamiento físico y mental, y problemas ocasionales de claridad cognitiva, lo que sugiere un patrón de vulnerabilidad psicosocial y física.

## Conclusion

Los resultados obtenidos en la aplicación de la escala FAS muestran que la mayoría de los encuestados experimenta síntomas de fatiga física y mental de manera ocasional (“algunas veces”), mientras que las categorías de frecuencia más altas (“regularmente”, “a menudo” o “siempre”) no fueron reportadas por la población. Esto indica que no existe evidencia de un cuadro de fatiga crónica, pero sí se observa una tendencia clara hacia la presencia de episodios intermitentes de cansancio, agotamiento y disminución de la concentración.

En términos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), esta condición refleja un estado de vulnerabilidad moderada: los trabajadores se mantienen funcionales, pero están expuestos a riesgos de disminución del rendimiento, la concentración y la motivación si no se adoptan medidas preventivas.

Por lo tanto, se recomienda implementar estrategias integrales orientadas a:

- Promover pausas activas de forma sistemática.
- Gestionar adecuadamente las cargas laborales.
- Fomentar hábitos saludables fuera del entorno laboral (sueño, actividad física, nutrición).
- Incorporar acciones de apoyo psicosocial para manejar el estrés y fortalecer el bienestar mental.

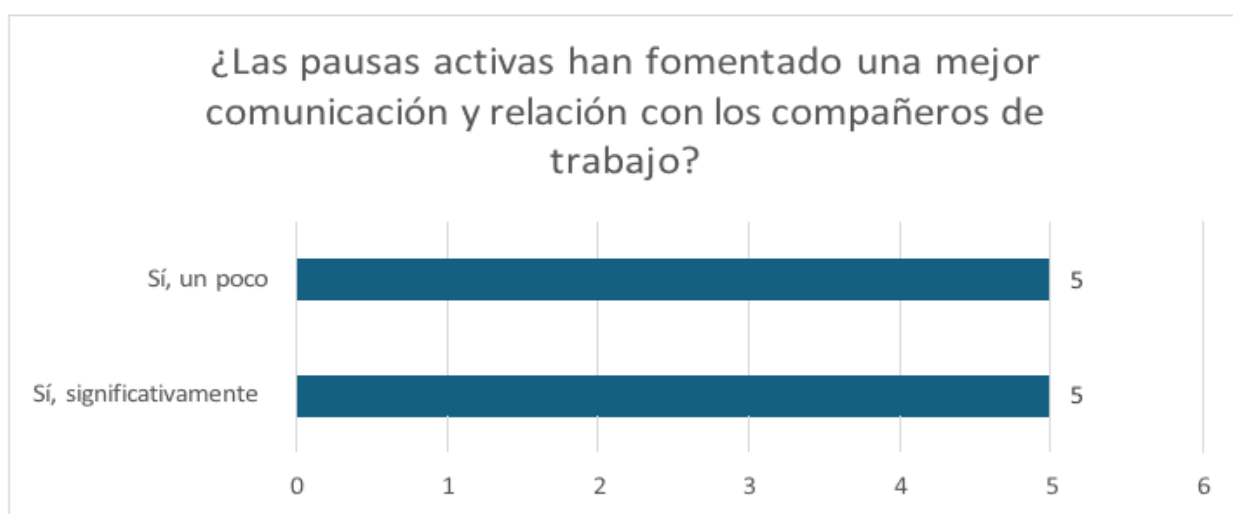
## Clima laboral

### Análisis de la encuesta

### ¿Las Pausas Activas Han Fomentado Una Mejor Comunicación Y Relación Con Los Compañeros De Trabajo?

**Figura 35**

*Las pausas activas han fomentado una mejor comunicación y relación con los*



*Nota:* Resultados de la encuesta Clima Laboral.

Este resultado evidencia que las pausas activas no solo aportan beneficios físicos y de salud, sino que también fortalecen los lazos interpersonales y fomentan un ambiente laboral más colaborativo y ameno. La práctica regular de estas actividades contribuye a la cohesión de los equipos y a una comunicación más fluida entre los colaboradores.

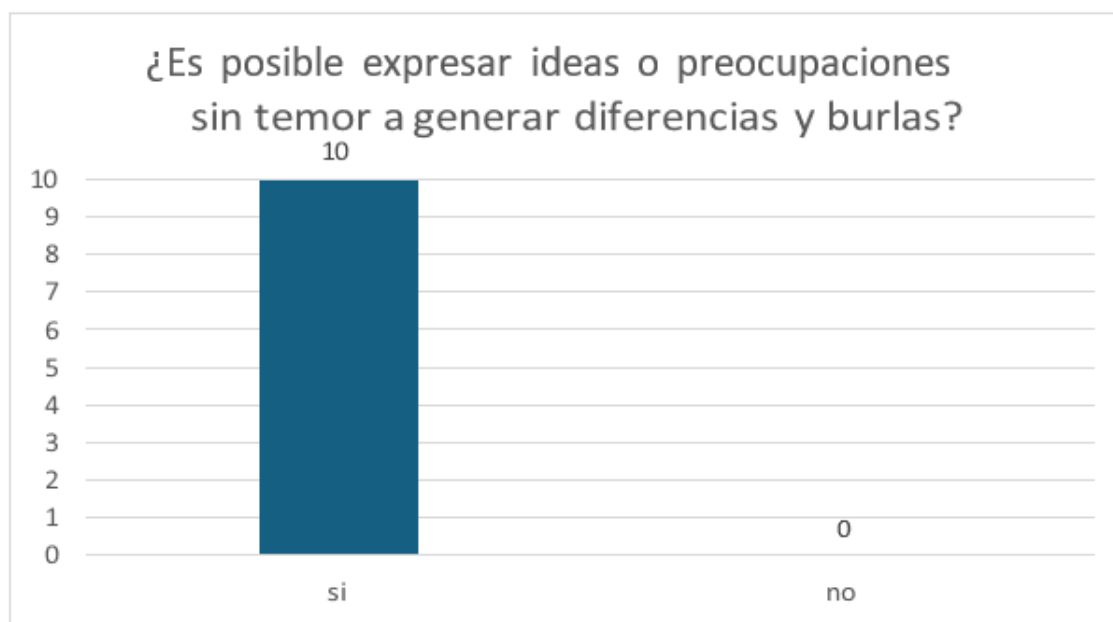
Sin embargo, aunque los resultados son altamente positivos, se recomienda continuar reforzando la participación en las pausas activas, promoviendo dinámicas grupales que incentiven aún más la interacción y el trabajo en equipo. De esta forma, la organización podrá potenciar los beneficios sociales y emocionales derivados de estas prácticas, consolidando un entorno laboral

más saludable, motivado y productivo.

### ¿Es Posible Expresar Ideas O Preocupaciones Sin Temor A Generar Diferencias Y Burlas?

**Figura 36**

*Es posible expresar ideas o preocupaciones sin temor a generar diferencias y burlas*



*Nota:* Resultados de la encuesta Clima Laboral.

El 100 % de los encuestados manifestó que sí es posible expresar ideas o preocupaciones sin temor a generar diferencias o burlas dentro del entorno laboral.

Este resultado refleja un ambiente organizacional positivo y de confianza, en el que los trabajadores se sienten escuchados y valorados. La apertura para compartir ideas y expresar inquietudes sin temor a juicios o críticas contribuye directamente a fortalecer la comunicación interna, la cohesión del equipo y la cultura de respeto mutuo.

La existencia de espacios seguros para la expresión también fomenta la innovación y la resolución de problemas, ya que los colaboradores se sienten más dispuestos a aportar propuestas,

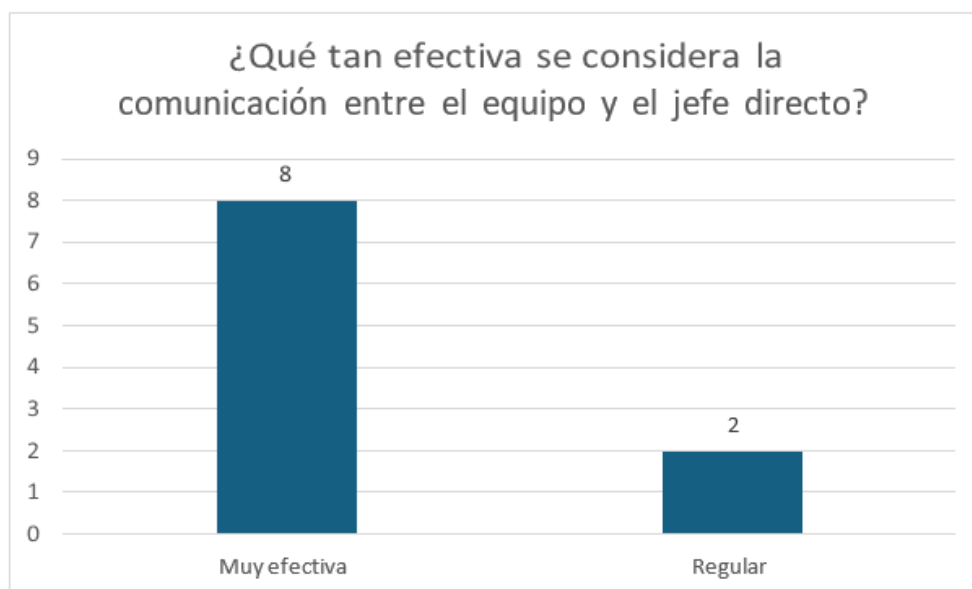
identificar oportunidades de mejora y comunicar situaciones que pueden afectar el clima laboral o la productividad.

No obstante, aunque los resultados son plenamente favorables, es recomendable mantener estrategias que refuercen la escucha activa, el respeto y la empatía, asegurando que todos los miembros de la organización continúen sintiéndose en libertad de participar sin miedo a ser juzgados. Asimismo, podría implementarse una comunicación constante que recuerde la importancia del diálogo constructivo como base del bienestar y la colaboración en el trabajo.

### **¿Qué Tan Efectiva Se Considera La Comunicación Entre El Equipo Y El Jefe Directo?**

**Figura 37**

*¿Qué tan efectiva se considera la comunicación entre el equipo y el jefe directo?*



*Nota:* Resultados de la encuesta Clima Laboral.

Estos resultados reflejan una percepción general positiva respecto a la interacción entre los colaboradores y sus líderes inmediatos, lo que sugiere que existen canales de comunicación abiertos, receptividad y un clima de confianza en la mayoría de los casos. La efectividad en la

comunicación con la jefatura directa favorece la coordinación de tareas, la resolución oportuna de dificultades y el fortalecimiento del sentido de pertenencia dentro del equipo.

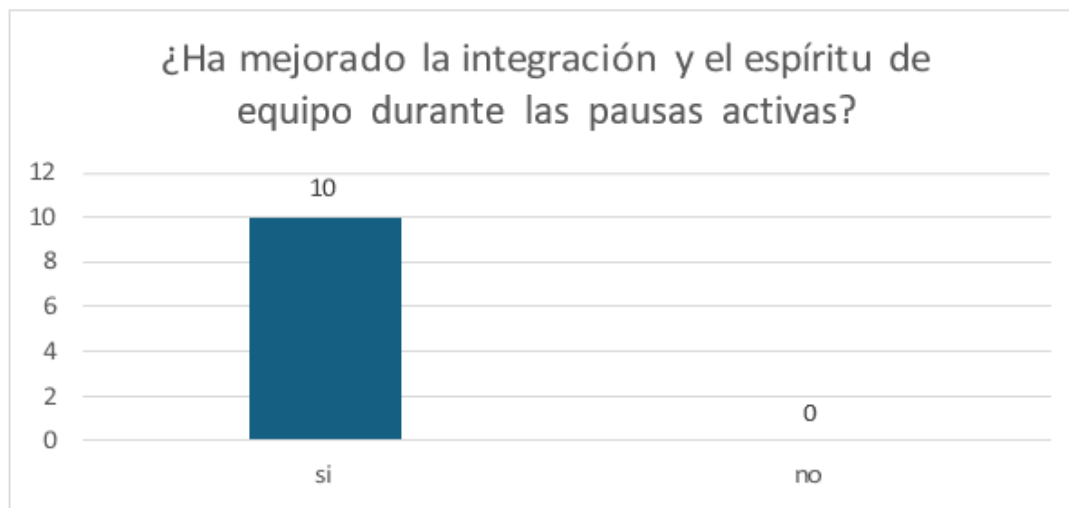
No obstante, el porcentaje minoritario que percibe la comunicación como “regular” indica la necesidad de reforzar algunos aspectos específicos, como la retroalimentación constante, la escucha activa o la claridad en las orientaciones laborales. Implementar espacios periódicos de diálogo y evaluación entre jefes y colaboradores puede contribuir a reducir estas brechas y consolidar una comunicación interna más sólida y efectiva.

En conclusión, la empresa muestra un entorno comunicacional saludable y bien encaminado, con oportunidades de mejora orientadas a mantener la cercanía y confianza entre líderes y equipos de trabajo.

### **¿Ha Mejorado La Integración Y El Espíritu De Equipo Durante Las Pausas Activas?**

**Figura 38**

*Ha mejorado la integración y el espíritu de equipo durante las pausas activas*



*Nota:* Resultados de la encuesta Clima Laboral

Este resultado evidencia que las pausas activas se han consolidado como una herramienta

eficaz para fortalecer las relaciones interpersonales, promover la cooperación y mejorar la cohesión entre los miembros del equipo. La participación conjunta en actividades de relajación y movimiento fomenta un ambiente más ameno, en el que predomina la confianza y la disposición al trabajo colaborativo.

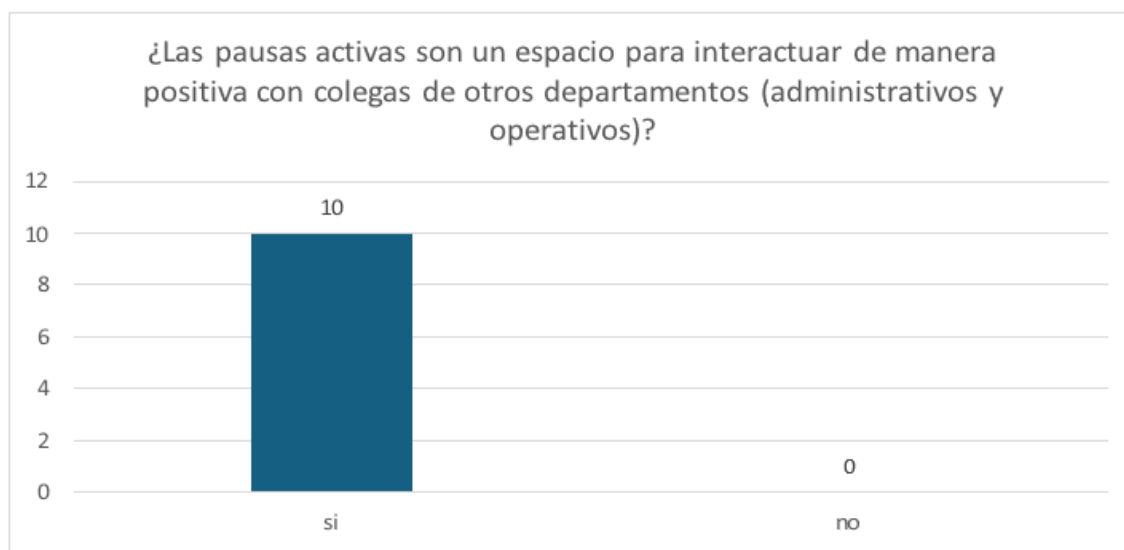
Asimismo, la integración generada durante las pausas activas incide positivamente en el clima laboral y en la productividad, ya que los trabajadores perciben estos espacios como oportunidades para interactuar, comunicarse y aliviar tensiones. Este tipo de prácticas contribuye al bienestar físico y emocional, además de reforzar la cultura organizacional basada en la participación y la solidaridad.

En conclusión, los resultados reflejan un impacto altamente positivo de las pausas activas en la construcción de equipos más unidos, motivados y comprometidos con los objetivos de la empresa, demostrando su valor como estrategia de bienestar y fortalecimiento del trabajo en equipo.

## ¿Las Pausas Activas Son Un Espacio Para Interactuar De Manera Positiva Con Colegas De Otros Departamentos (Administrativos Y Operativos)?

**Figura 39**

*Las pausas activas son un espacio para interactuar de manera positiva con colegas de otros departamentos*



*Nota:* Resultados de la encuesta Clima Laboral

Este resultado demuestra que las pausas activas no solo cumplen una función preventiva en materia de salud y bienestar, sino que también favorecen la integración interdepartamental, fortaleciendo los vínculos entre áreas que normalmente no tienen contacto frecuente en el desarrollo de sus labores diarias.

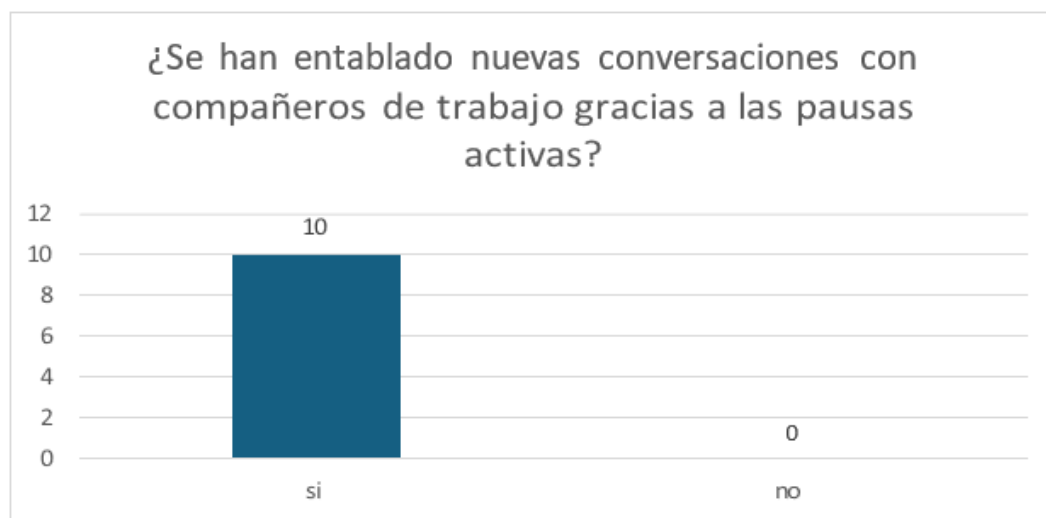
La interacción generada durante estas actividades contribuye a derribar barreras jerárquicas o funcionales, promoviendo una cultura organizacional más colaborativa, empática y participativa. Además, este tipo de espacios fomenta el intercambio de experiencias, el reconocimiento mutuo y el sentido de pertenencia a una misma comunidad laboral.

En conclusión, los resultados evidencian que las pausas activas constituyen un valioso mecanismo de cohesión interna, capaz de unir a diferentes equipos bajo un propósito común: mejorar la convivencia, la comunicación y el bienestar general dentro de la empresa. Se recomienda mantener y fortalecer este tipo de actividades, incentivando la participación continua de todos los departamentos

### **¿Se Han Entablado Nuevas Conversaciones Con Compañeros De Trabajo Gracias A Las Pausas Activas?**

**Figura 40**

*Se han entablado nuevas conversaciones con compañeros de trabajo gracias a las pausas activas*



*Nota:* Resultados de la encuesta Clima Laboral (Material de autoría propia)

El 100 % de los participantes respondió afirmativamente a esta pregunta, lo cual evidencia que las pausas activas han tenido un impacto significativo en la dinámica comunicativa interna de la organización.

Estos espacios no solo contribuyen al bienestar físico y mental, sino que también

propician la interacción social espontánea, fortaleciendo las relaciones laborales entre colaboradores que antes no mantenían contacto directo. El surgimiento de nuevas conversaciones refleja un ambiente laboral más abierto, accesible y colaborativo, donde el compañerismo y la empatía se potencian a través de la participación en actividades comunes.

Asimismo, este resultado demuestra que las pausas activas funcionan como una estrategia efectiva para fomentar la comunicación transversal entre áreas administrativas y operativas, reduciendo la distancia funcional y favoreciendo un entorno más humano y cohesionado.

En conclusión, se puede afirmar que las pausas activas no solo cumplen su propósito de mejorar la salud y el rendimiento de los empleados, sino que también se consolidan como una herramienta de integración social y fortalecimiento del clima organizacional, impulsando la interacción y el sentido de pertenencia dentro de la empresa.

## ¿Las Pausas Activas Han Creado Un Ambiente Más Informal Y Relajado Para Socializar En El Trabajo?

**Figura 41**

*Las pausas activas han creado un ambiente más informal y relajado para socializar en el trabajo*



*Nota:* Resultados de la encuesta Clima Laboral

El 100 % de los encuestados manifestó que las pausas activas han contribuido a generar un ambiente más informal, relajado y propicio para la socialización dentro del entorno laboral.

Este resultado demuestra que dichas actividades no solo cumplen una función de bienestar físico, sino que también inciden positivamente en el clima organizacional y en la cultura interna de la empresa.

La creación de un espacio distendido permite que los colaboradores se sientan más cómodos al interactuar entre sí, reduciendo tensiones propias de la jornada laboral y promoviendo la comunicación espontánea y horizontal entre diferentes niveles jerárquicos. Esta atmósfera de confianza y cercanía favorece el fortalecimiento del compañerismo, la empatía y el

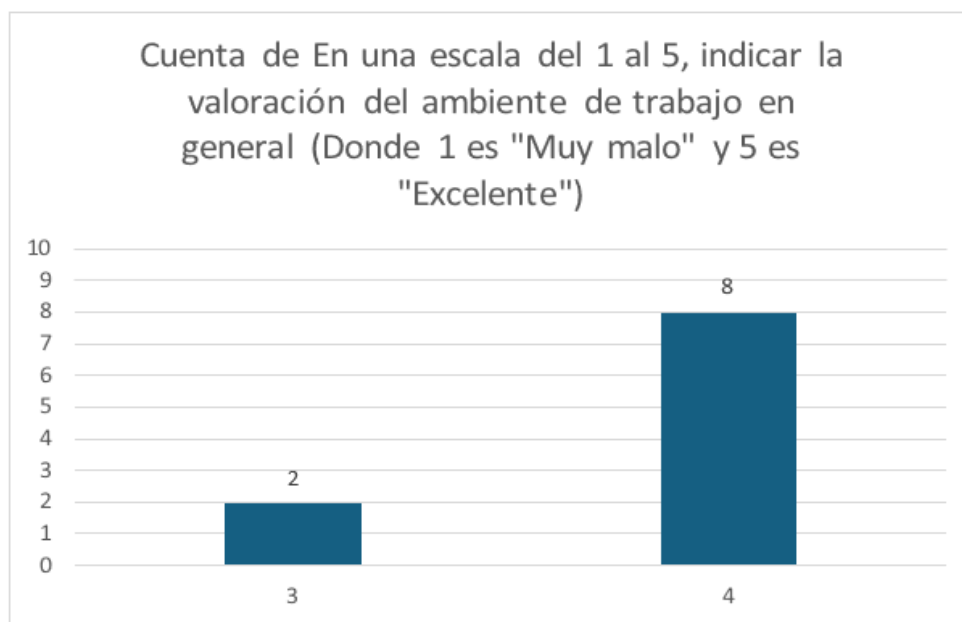
sentido de pertenencia institucional.

En conclusión, las pausas activas no solo impactan en la productividad y la salud, sino que también promueven un ambiente laboral más humano, colaborativo y positivo, donde la socialización se convierte en un factor clave para la cohesión y el fortalecimiento del equipo de trabajo.

**En Una Escala Del 1 Al 5, Indicar La Valoración Del Ambiente De Trabajo En General (Donde 1 Es "Muy Malo" Y 5 Es "Excelente")**

**Figura 42**

*Valoración del ambiente de trabajo en general*



*Nota:* Resultados de la encuesta Clima Laboral (Material de autoría propia)

Esta tendencia evidencia que los colaboradores perciben el entorno de trabajo como agradable, cooperativo y funcional, gracias a las estrategias implementadas por la organización entre ellas, las pausas activas, que fortalecen la interacción, el bienestar y la comunicación entre áreas.

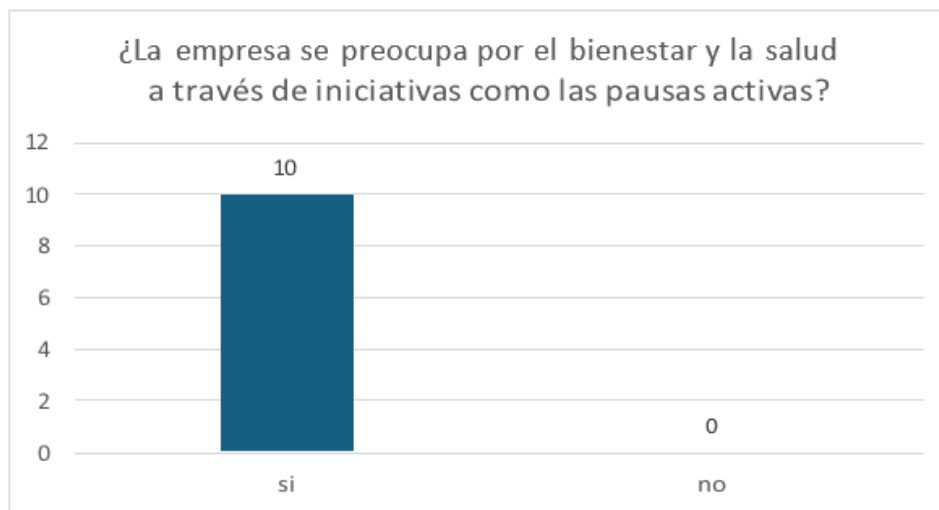
Sin embargo, el hecho de que ningún encuestado haya calificado el ambiente con la máxima puntuación sugiere que existen aspectos susceptibles de optimización, posiblemente relacionados con la continuidad de las actividades de bienestar, el reconocimiento laboral o el fortalecimiento del sentido de pertenencia.

En síntesis, los resultados posicionan al ambiente de trabajo en un nivel satisfactorio y saludable, donde las iniciativas de bienestar laboral están generando efectos positivos, pero aún es posible potenciar la motivación y cohesión del equipo para alcanzar niveles de excelencia organizacional

### **¿La Empresa Se Preocupa Por El Bienestar Y La Salud A Través De Iniciativas Como Las Pausas Activas?**

#### **Figura 43**

*La empresa se preocupa por el bienestar y la salud a través de iniciativas como las pausas activas*



*Nota:* Resultados de la encuesta Clima Laboral (Material de autoría propia)

El 100 % de los encuestados respondió afirmativamente, lo cual evidencia que los

colaboradores perciben un compromiso institucional sólido con su bienestar físico y emocional. Este resultado demuestra que las pausas activas no solo son reconocidas como una práctica saludable, sino también como una expresión tangible del interés de la empresa por promover entornos laborales saludables y sostenibles.

Asimismo, el consenso total refleja que las estrategias implementadas han tenido una alta aceptación y efectividad, fortaleciendo la cultura organizacional orientada al cuidado, la prevención de riesgos laborales y el fomento de hábitos saludables.

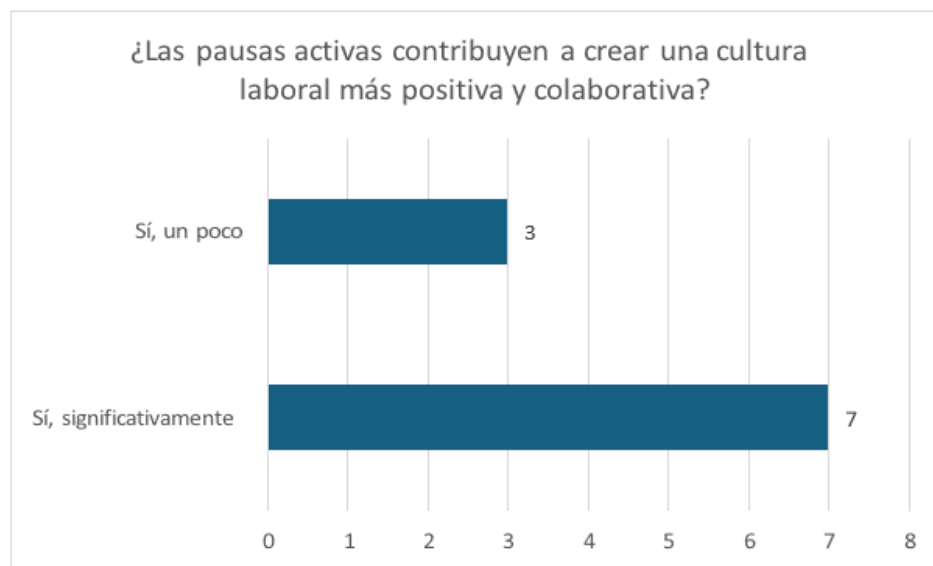
Este nivel de reconocimiento por parte de los empleados es un indicador de confianza y satisfacción, que contribuye directamente a la retención del talento, al sentido de pertenencia y al aumento de la productividad.

En conclusión, los resultados confirman que la organización mantiene un enfoque responsable y humano hacia el bienestar integral, consolidando las pausas activas como una herramienta estratégica para el mejoramiento del clima laboral y la calidad de vida en el trabajo.

## ¿Las Pausas Activas Contribuyen A Crear Una Cultura Laboral Más Positiva Y Colaborativa?

**Figura 44**

*Las pausas activas contribuyen a crear una cultura laboral más positiva y colaborativa*



*Nota:* Resultados de la encuesta Clima Laboral

De acuerdo con los resultados obtenidos, el 70 % de los participantes manifestó que las pausas activas contribuyen significativamente a crear una cultura laboral más positiva y colaborativa, mientras que el 30 % indicó que lo hacen en menor medida. Ningún participante señaló que no contribuirían, lo que demuestra una valoración general favorable hacia su impacto en las relaciones laborales y el clima organizacional.

Estos hallazgos evidencian que las pausas activas fortalecen la cohesión entre los equipos de trabajo, promueven la comunicación efectiva y fomentan un ambiente más armónico, en el cual prevalecen la empatía y la cooperación. Además, la percepción positiva predominante indica que esta práctica trasciende su propósito físico o recreativo, consolidándose como una

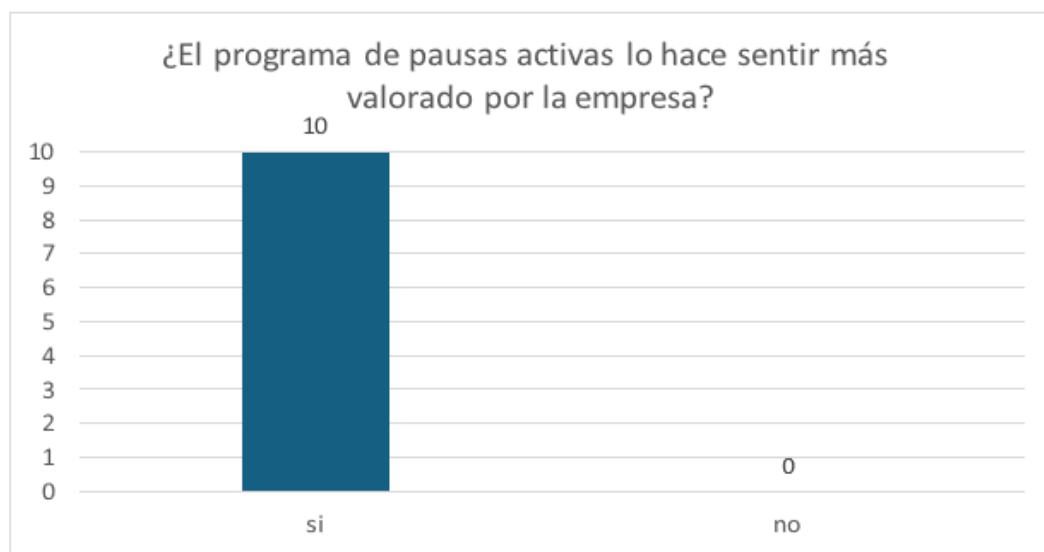
herramienta estratégica para el fortalecimiento del capital humano y la cultura organizacional.

En síntesis, las pausas activas han generado un impacto tangible en la actitud, la colaboración y el sentido de pertenencia dentro de la empresa, promoviendo entornos laborales más saludables, participativos y orientados al bienestar colectivo.

### ¿El Programa De Pausas Activas Lo Hace Sentir Más Valorado Por La Empresa?

**Figura 45**

*El programa de pausas activas lo hace sentir más valorado por la empresa*



*Nota:* Resultados de la encuesta Clima Laboral

Este hallazgo refleja que la implementación de las pausas activas no solo cumple una función preventiva y de salud física, sino que también impacta directamente en el sentido de reconocimiento, pertenencia y satisfacción laboral. Los colaboradores interpretan este tipo de iniciativas como una muestra del interés genuino de la organización por su bienestar integral, fortaleciendo así el vínculo emocional con la empresa.

Este indicador demuestra que las pausas activas se consolidan como una estrategia de

motivación y retención del talento, al promover una cultura organizacional centrada en el cuidado de las personas, el equilibrio entre la productividad y la salud, y el fortalecimiento del clima laboral.

### **¿Recomendaría El Programa De Pausas Activas A Un Nuevo Compañero De Trabajo Como Parte De La Cultura De La Empresa?**

**Figura 46**

*Recomendaría el programa de pausas activas a un nuevo compañero de trabajo como parte de la cultura de la empresa*



*Nota:* Resultados de la encuesta Clima Laboral.

Los resultados evidencian que el 100 % de los participantes recomendaría el programa de pausas activas a un nuevo compañero de trabajo, lo cual refleja un alto nivel de satisfacción y aceptación del programa dentro del entorno laboral.

Este resultado sugiere que las pausas activas han sido percibidas como una práctica positiva, integradora y beneficiosa, consolidándose como un elemento cultural dentro de la organización. Los colaboradores no solo participan activamente, sino que también se convierten en promotores del bienestar corporativo, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la cohesión del equipo.

Esta tendencia evidencia que el programa ha logrado un impacto sostenible en la cultura organizacional, al promover hábitos saludables, mejorar el clima laboral y reforzar los valores institucionales relacionados con la salud, el respeto y la colaboración.

### **Conclusión**

El programa de pausas activas no es solo una iniciativa de bienestar, sino el núcleo cultural fundamental y una poderosa herramienta estratégica que impulsa significativamente el ambiente de trabajo positivo de la empresa. El programa ha logrado de manera inequívoca su misión de humanizar el trabajo al fomentar nuevas relaciones, mejorar la integración y el espíritu de equipo a través de las divisiones (administrativas y operativas), y crear una atmósfera social más relajada y positiva. Esta apreciación, junto con las altas valoraciones en seguridad psicológica (que permite la expresión abierta de ideas) y la satisfacción laboral general, demuestra que los empleados se sienten valorados y cuidados, lo que se traduce directamente en una alta moral, una cultura laboral colaborativa y un aumento de la productividad. Si bien el ambiente general es excelente, se deben abordar inconsistencias menores en la comunicación entre jefes y equipos para asegurar que todos los equipos experimenten la misma satisfacción y claridad, aprovechando así la cultura positiva ya establecida para la mejora continua.

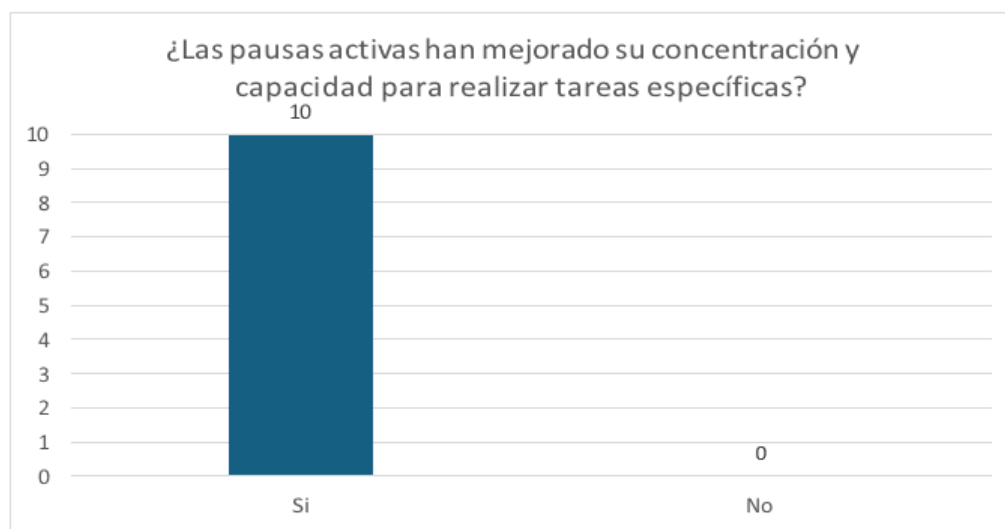
## Productividad administrativa y de planta

### Análisis de encuesta

**¿Las pausas activas han mejorado su concentración y capacidad para realizar tareas específicas?**

**Figura 47**

*Las pausas activas han mejorado su concentración y capacidad para realizar tareas específicas*



*Nota:* Resultados de la encuesta productividad administrativa y de planta (Material de autoría propia)

Los resultados muestran que el 100 % de los colaboradores encuestados considera que las pausas activas han mejorado su concentración y capacidad para realizar tareas específicas. Este resultado evidencia una percepción positiva y homogénea respecto al impacto del programa en la productividad individual.

Las pausas activas permiten reducir la fatiga física y mental, mejorar la oxigenación cerebral y favorecer la recuperación cognitiva durante la jornada laboral. Esto se traduce en un incremento en la eficiencia, precisión y calidad del trabajo, tanto en las áreas administrativas como

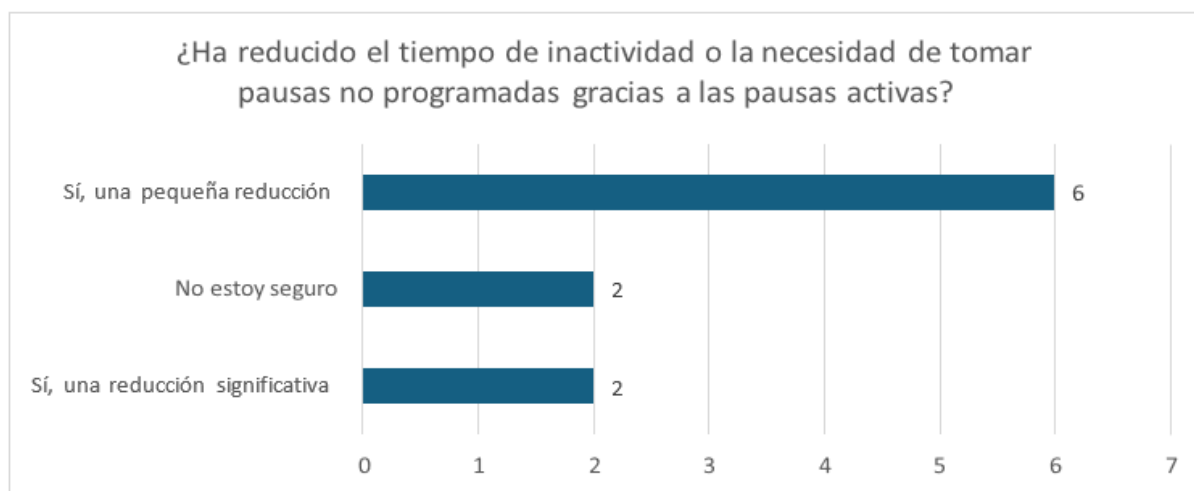
operativas.

Además, la percepción unánime de mejora sugiere que el programa ha logrado una integración efectiva en la rutina diaria, contribuyendo al bienestar del personal y reforzando la cultura de autocuidado promovida por la empresa.

**¿Ha reducido el tiempo de inactividad o la necesidad de tomar pausas no programadas gracias a las pausas activas?**

**Figura 48**

*Ha reducido el tiempo de inactividad o la necesidad de tomar pausas no programadas gracias a las pausas activas*



*Nota:* Resultados de la encuesta productividad administrativa y de planta

Este panorama indica que, aunque los beneficios son evidentes, la magnitud del impacto varía entre los trabajadores, posiblemente debido a factores como el tipo de labor desempeñada, la frecuencia de las pausas o la disposición individual hacia la actividad física.

Estos resultados reflejan que las pausas activas contribuyen de manera moderada pero consistente a la optimización del tiempo laboral, al disminuir interrupciones no planificadas

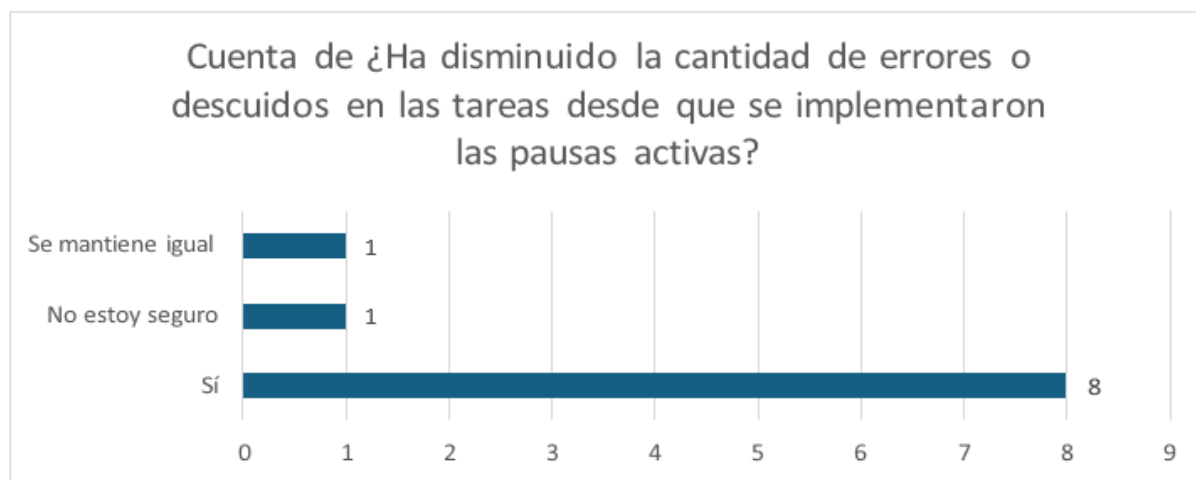
derivadas de la fatiga, el estrés o la incomodidad postural.

En conclusión, el programa de pausas activas está generando una mejora progresiva en la continuidad y eficiencia del trabajo diario, reforzando su pertinencia como estrategia de bienestar y productividad.

**¿Ha disminuido la cantidad de errores o descuidos en las tareas desde que se implementaron las pausas activas?**

**Figura 49**

*Ha disminuido la cantidad de errores o descuidos en las tareas desde que se implementaron las pausas activas*



*Nota:* Resultados de la encuesta productividad administrativa y de planta.

Este hallazgo evidencia un impacto positivo directo en la precisión y atención durante la jornada laboral, lo que sugiere que las pausas activas no solo aportan al bienestar físico, sino también a la claridad mental y concentración sostenida.

La disminución de errores puede asociarse con una mejor oxigenación cerebral, reducción del estrés y recuperación postural, factores que inciden directamente en la calidad del desempeño y en la productividad general del equipo.

Los datos respaldan que las pausas activas son una estrategia efectiva para mitigar la fatiga cognitiva y minimizar fallos operativos, consolidando su valor como práctica preventiva dentro de la gestión del talento humano y la eficiencia laboral.

### ¿Las pausas activas le ayudan a ser más eficiente en sus tareas?

**Figura 50**

*Las pausas activas le ayudan a ser más eficiente en sus tareas*



*Nota:* Resultados de la encuesta productividad administrativa y de planta (Material de autoría propia)

Este comportamiento evidencia que el programa de pausas activas genera un impacto significativo en la eficiencia laboral, favoreciendo la productividad individual y colectiva. La práctica de breves interrupciones activas durante la jornada permite a los trabajadores recuperar

energía, reducir la fatiga física y mental, y mantener un mayor enfoque en la ejecución de sus actividades.

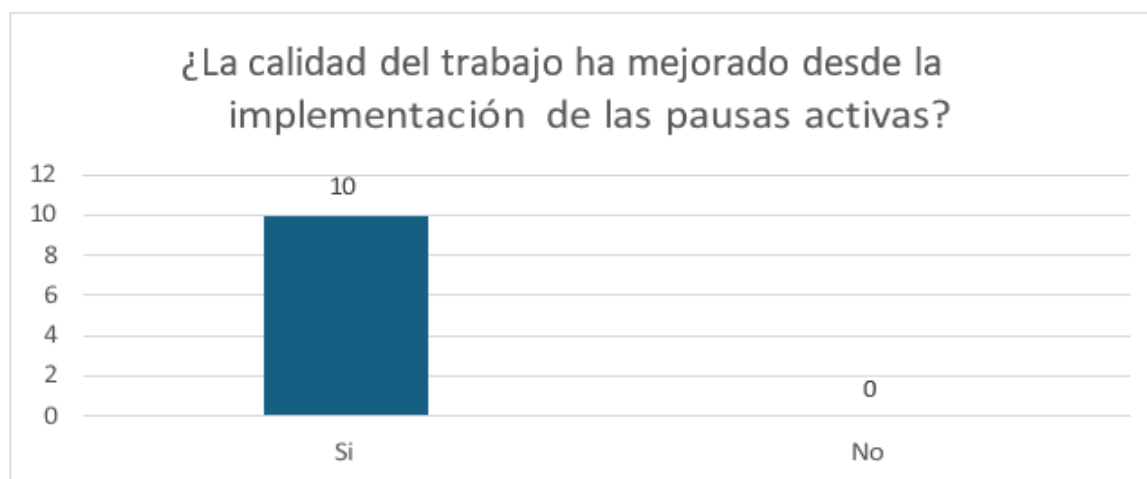
Estos resultados refuerzan la idea de que las pausas activas son una herramienta de gestión del rendimiento. Al optimizar la concentración, mejorar el estado anímico y reducir los niveles de estrés, contribuyen al cumplimiento más ágil y efectivo de las tareas asignadas.

En conclusión, los datos respaldan que las pausas activas no solo promueven el bienestar del personal, sino que también incrementan la eficiencia operativa y administrativa, consolidándose como una práctica clave dentro de la cultura de mejora continua de la empresa.

**¿La calidad del trabajo ha mejorado desde la implementación de las pausas activas?**

**Figura 51**

*La calidad del trabajo ha mejorado desde la implementación de las pausas activas*



*Nota:* Resultados de la encuesta productividad administrativa y de planta

Este resultado sugiere que las pausas activas contribuyen a optimizar el rendimiento y la precisión en las tareas ejecutadas, al reducir el cansancio físico, la tensión acumulada y la fatiga mental. La mejora en la calidad del trabajo puede asociarse con un mayor nivel de atención,

motivación y bienestar general de los colaboradores, factores que inciden directamente en la efectividad y la reducción de errores.

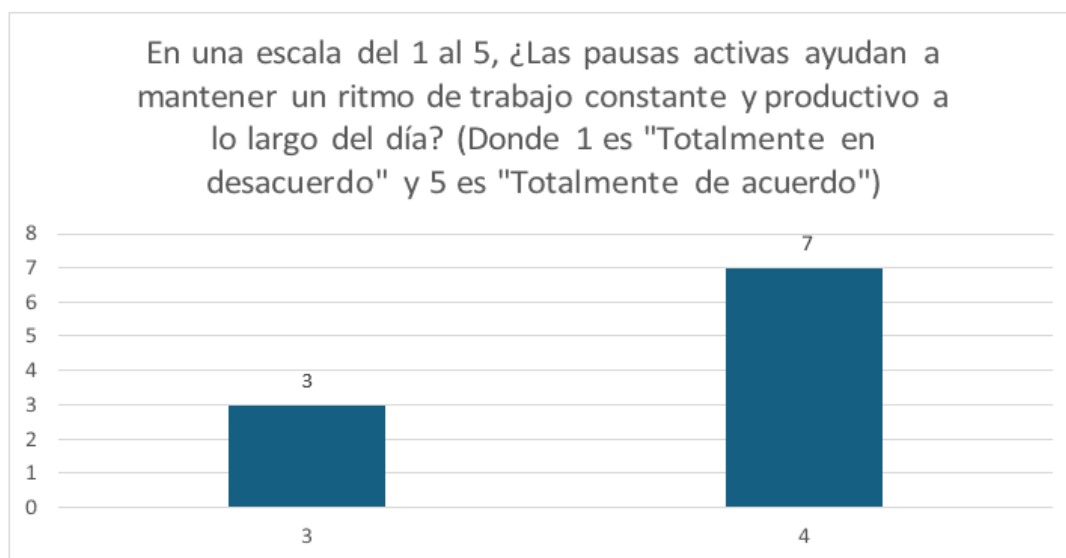
Estos datos refuerzan la relevancia de las pausas activas como una estrategia de bienestar corporativo y gestión de calidad humana, la cual favorece la productividad sostenible y la satisfacción laboral.

En conclusión, la evidencia obtenida demuestra que la implementación del programa de pausas activas ha generado mejoras tangibles en la calidad del trabajo, consolidando esta práctica como una herramienta fundamental para el fortalecimiento del desempeño y la cultura organizacional.

**En una escala del 1 al 5, ¿Las pausas activas ayudan a mantener un ritmo de trabajo constante y productivo a lo largo del día? (Donde 1 es "Totalmente en desacuerdo" y 5 es "Totalmente de acuerdo")**

**Figura 52**

*Las pausas activas ayudan a mantener un ritmo de trabajo constante y productivo a lo largo del día*



*Nota:* Resultados de la encuesta productividad administrativa y de planta (Material de autoría propia)

Este comportamiento indica una tendencia general hacia la aceptación del impacto positivo de las pausas activas en la constancia y productividad laboral, aunque aún hay espacio para fortalecer su efectividad percibida. Es probable que factores como la regularidad de las pausas, su duración o la dinámica de las actividades influyeran la percepción de algunos empleados que mantienen una opinión intermedia.

Los datos sugieren que las pausas activas contribuyen significativamente al sostenimiento

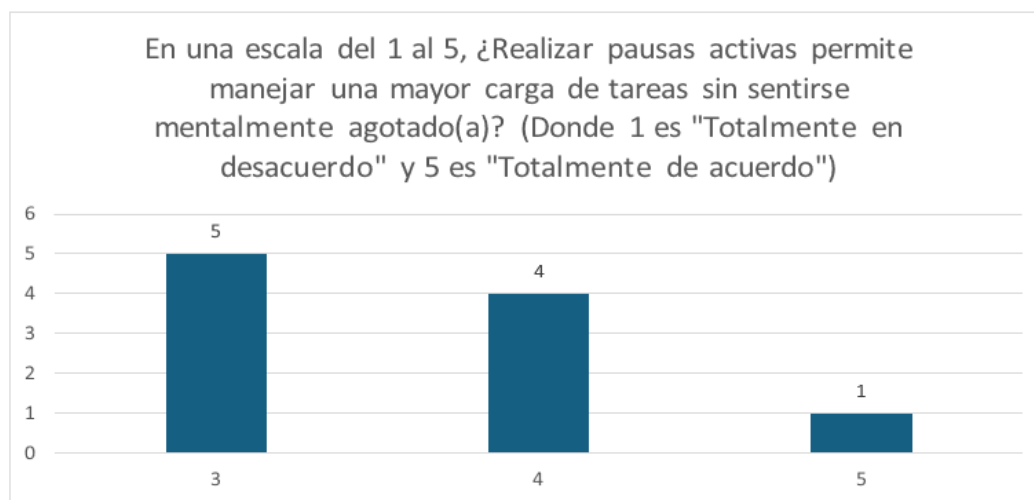
del rendimiento diario, al promover breves espacios de recuperación física y mental que evitan la fatiga acumulada. Sin embargo, para alcanzar niveles óptimos de percepción (5 en la escala), sería conveniente reforzar la frecuencia, el acompañamiento o la variedad de las actividades implementadas.

En conclusión, la encuesta evidencia que las pausas activas son consideradas una herramienta útil y efectiva para mantener un ritmo de trabajo estable y productivo, reflejando un impacto favorable en la jornada laboral y en la gestión del bienestar de los colaboradores.

**En una escala del 1 al 5, ¿Realizar pausas activas permite manejar una mayor carga de tareas sin sentirse mentalmente agotado(a)? (Donde 1 es "Totalmente en desacuerdo" y 5 es "Totalmente de acuerdo")**

**Figura 53**

*Realizar pausas activas permite manejar una mayor carga de tareas sin sentirse mentalmente agotado(a)*



*Nota:* Resultados de la encuesta productividad administrativa y de planta

Este comportamiento refleja una percepción predominantemente positiva, aunque

moderada, acerca del impacto de las pausas activas en la reducción del agotamiento mental. La mayoría de los trabajadores consideran que dichas pausas ayudan en cierta medida a mantener la concentración y la energía, aunque no necesariamente eliminan por completo la fatiga derivada de una alta carga de tareas.

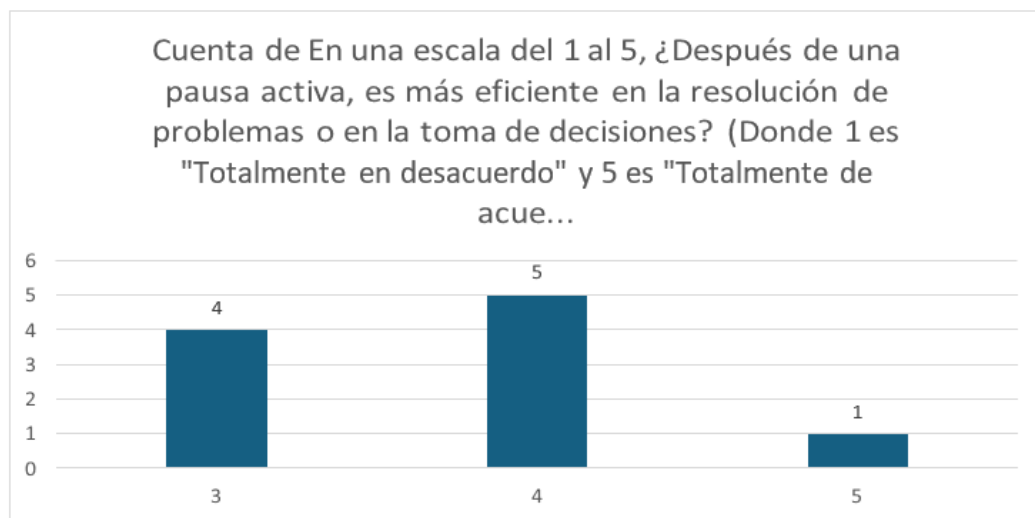
El hecho de que la mayor frecuencia de respuestas se concentre en el nivel 3 (neutral) sugiere que algunos colaboradores no perciben un cambio sustancial en su nivel de agotamiento, lo que podría estar relacionado con factores como la intensidad de las labores, el tiempo destinado a las pausas o la falta de personalización de las actividades.

Los datos invitan a reforzar las estrategias de pausas activas con un enfoque en salud mental y recuperación cognitiva, incorporando ejercicios de respiración, estiramientos guiados o dinámicas breves que fomenten la desconexión mental.

**En una escala del 1 al 5, ¿Después de una pausa activa, es más eficiente en la resolución de problemas o en la toma de decisiones? (Donde 1 es "Totalmente en desacuerdo" y 5 es "Totalmente de acuerdo")**

#### **Figura 54**

*Después de una pausa activa, es más eficiente en la resolución de problemas o en la toma de decisiones*



*Nota:* Resultados de la encuesta productividad administrativa y de planta

La tendencia general muestra una valoración positiva y ascendente, donde la mayoría de los participantes se ubican entre los niveles 4 y 5, lo que evidencia que las pausas activas favorecen la claridad mental, el enfoque y la capacidad de análisis al retomar las labores. Estos datos respaldan el efecto restaurador de las pausas breves en la función cognitiva y en la toma de decisiones acertadas.

El nivel 3, con una frecuencia importante, refleja que algunos trabajadores aún no perciben un impacto significativo o sostenido, lo que podría deberse a la falta de constancia en la práctica de pausas activas o a la ausencia de un entorno propicio para su implementación

efectiva.

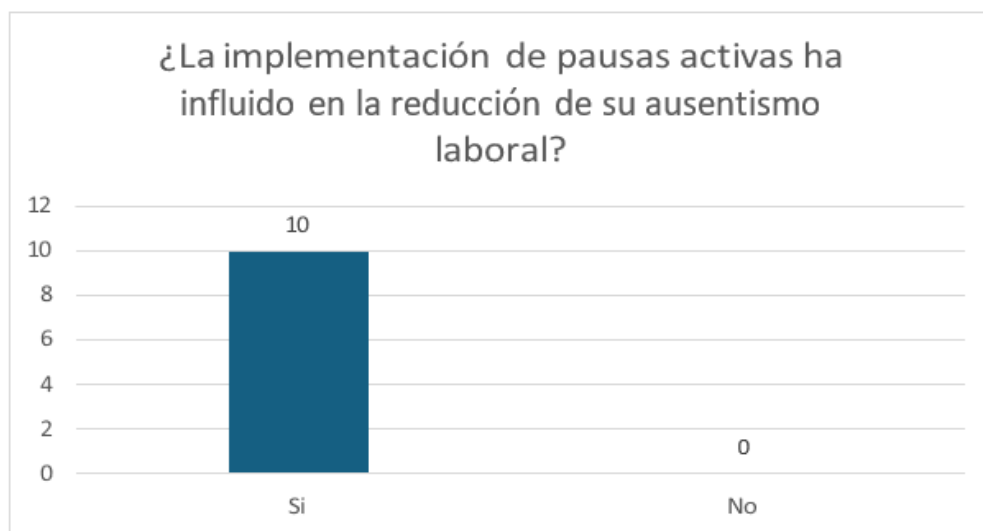
Los resultados sugieren que las pausas activas no solo benefician el bienestar físico, sino también procesos mentales clave como la atención, la memoria operativa y el razonamiento lógico, mejorando la eficiencia en la resolución de problemas y decisiones estratégicas.

En conclusión, los colaboradores consideran que las pausas activas mejoran de manera notable la eficiencia cognitiva y la calidad del pensamiento crítico, consolidándose como una herramienta útil dentro de la gestión del bienestar laboral y la productividad intelectual.

### **¿La implementación de pausas activas ha influido en la reducción de su ausentismo laboral?**

#### **Figura 55**

*La implementación de pausas activas ha influido en la reducción de su ausentismo laboral*



*Nota:* Resultados de la encuesta productividad administrativa y de planta

Este hallazgo evidencia que las pausas activas no solo aportan beneficios físicos y mentales, sino que también tienen un impacto directo en la productividad y la estabilidad operativa. Los colaboradores manifestaron sentirse con mayor energía, menos estrés y mejor

disposición para cumplir con sus funciones, reduciendo así las ausencias por fatiga o dolencias menores asociadas al trabajo prolongado en una misma posición.

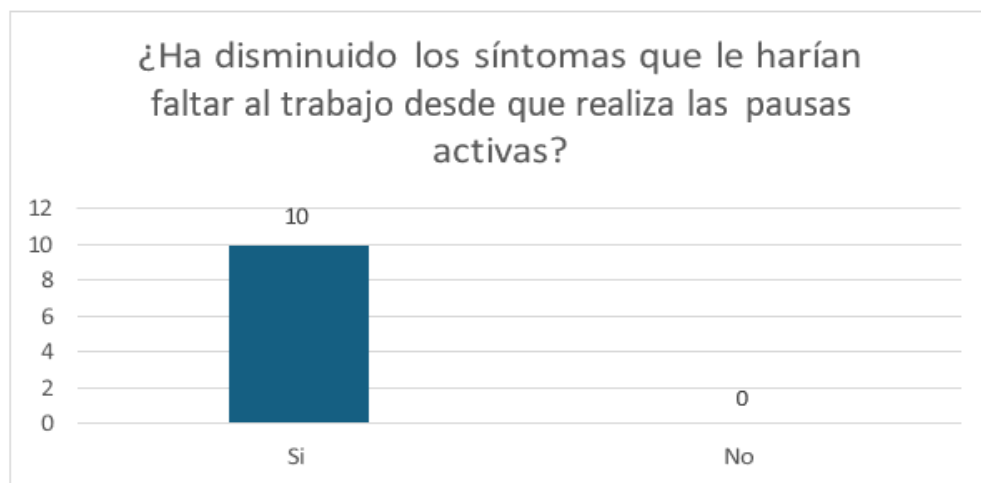
El resultado refleja que el programa de pausas activas trasciende el ámbito del bienestar, convirtiéndose en una estrategia preventiva y financiera que optimiza los recursos humanos. Al disminuir las ausencias, la empresa evita costos asociados al reemplazo de personal, retrasos en la operación y disminución en la eficiencia general.

Las pausas activas se consolidan como una práctica efectiva para mantener equipos completos, saludables y con alto nivel de compromiso, garantizando así la continuidad y calidad del trabajo diario.

**¿Ha disminuido los síntomas que le harían faltar al trabajo desde que realiza las pausas activas?**

**Figura 56**

*Ha disminuido los síntomas que le harían faltar al trabajo desde que realiza las pausas activas*



*Nota:* Resultados de la encuesta productividad administrativa y de planta (Material de autoría propia)

Entre los síntomas más mencionados en este tipo de programas suelen encontrarse el dolor muscular, el cansancio visual, la rigidez corporal y el estrés acumulado, los cuales se reducen al incorporar pausas breves de estiramiento y movilidad durante la jornada laboral. Esto refleja que las pausas activas no solo promueven la salud ocupacional, sino que también previenen enfermedades laborales y fatiga crónica, mejorando el bienestar integral del personal.

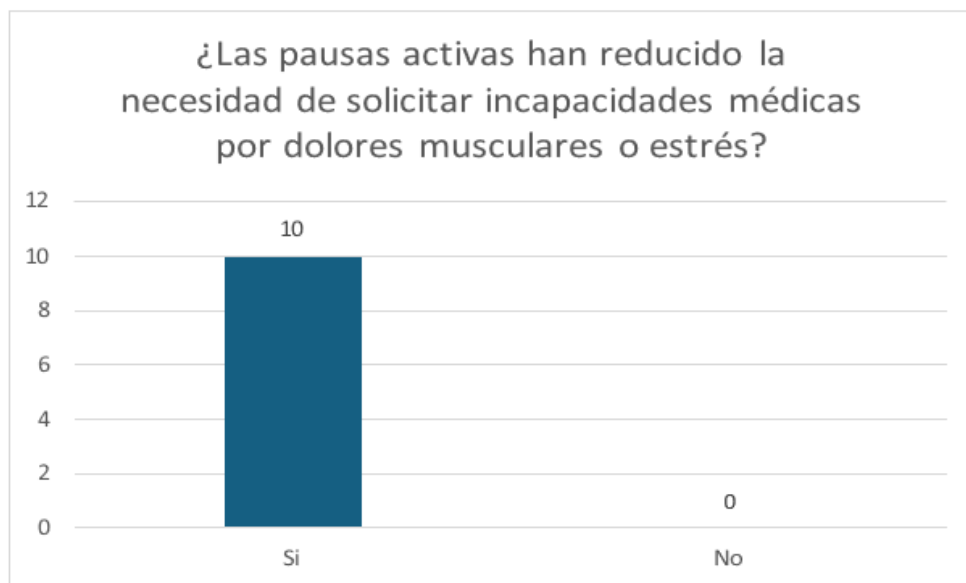
Además, este resultado está alineado con la tendencia observada en el ítem anterior, donde se evidenció una reducción del ausentismo laboral. La disminución de síntomas físicos y emocionales refuerza la idea de que las pausas activas son una herramienta efectiva para mantener la continuidad operativa y reducir costos derivados de incapacidades o sustituciones de personal.

En conclusión, la implementación de pausas activas ha generado un impacto positivo directo en la salud y productividad de los trabajadores, consolidándose como una práctica preventiva esencial dentro de la gestión del talento humano.

### **¿Las pausas activas han reducido la necesidad de solicitar incapacidades médicas por dolores musculares o estrés?**

#### **Figura 57**

*Las pausas activas han reducido la necesidad de solicitar incapacidades médicas por dolores musculares o estrés*



*Nota:* Resultados de la encuesta productividad administrativa y de planta.

Esto demuestra que las pausas activas cumplen un papel preventivo y terapéutico dentro del entorno laboral, ya que favorecen la liberación de tensiones físicas y la oxigenación cerebral, reduciendo así el riesgo de lesiones musculoesqueléticas y agotamiento mental. De esta manera, se evidencia un impacto positivo tanto en la salud individual del trabajador como en la eficiencia organizacional.

Esta disminución de incapacidades médicas representa una ventaja económica directa para la empresa, al reducir los costos derivados de ausencias laborales, incapacidades y reemplazos temporales. Asimismo, fortalece el clima laboral y promueve una cultura organizacional centrada en el bienestar y la prevención.

En conclusión, los datos reflejan que las pausas activas se consolidan como una estrategia de salud ocupacional altamente efectiva, que no solo mejora el bienestar de los trabajadores, sino que también incrementa la sostenibilidad y productividad del entorno laboral.

### **Conclusión**

Estos resultados nos revelan de manera contundente que esta práctica es una inversión estratégica con un retorno inmediato y significativo tanto para el bienestar del personal como para la rentabilidad operativa. Los resultados confirman que las pausas activas no solo maximizan la concentración, el enfoque, y la eficiencia, sino que también se traducen directamente en una mejora tangible en la calidad del trabajo y una reducción de errores y despistes. Además, el programa ha logrado organizar el tiempo de trabajo al reducir la necesidad de pausas no programadas, mantiene un ritmo de trabajo constante y productivo a lo largo de la jornada, fortaleciendo la estabilidad mental del equipo para enfrentar el trabajo actual. Finalmente, el impacto más notable a nivel organizacional es la confirmación de que el cuidado del personal es un excelente negocio financiero pues las pausas activas han reducido drásticamente el ausentismo laboral, eliminando así síntomas que causan faltas y cancelado la necesidad de bajas médicas por dolores musculares o estrés garantizando así una fuerza laboral resiliente, completa y lista para producir de manera óptima y ética.

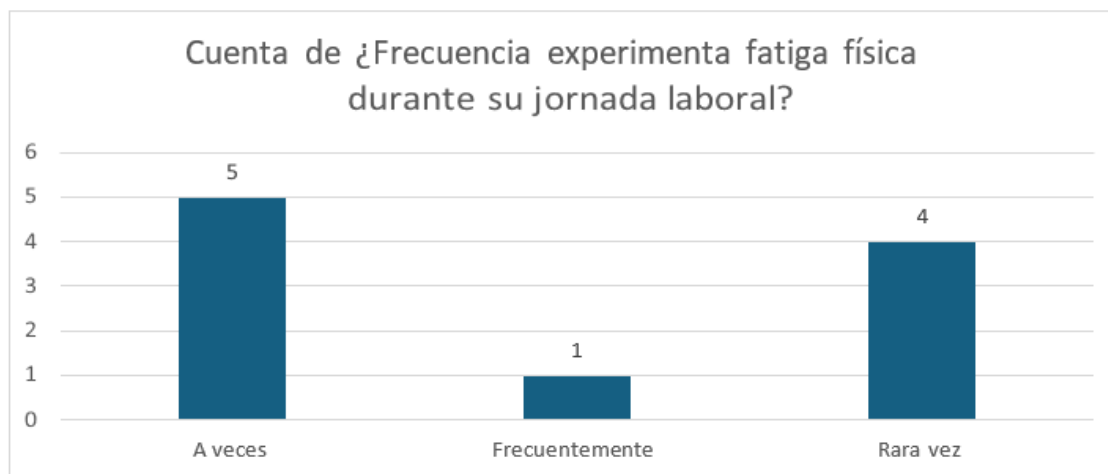
## Encuesta de bienestar general

### Análisis de la encuesta

#### ¿Frecuencia experimenta fatiga física durante su jornada laboral?

#### Figura 58

*Frecuencia experimenta fatiga física durante su jornada laboral*



*Nota:* Resultados de la encuesta Bienestar General

Esto evidencia que, aunque la fatiga física está presente en algunos momentos de la jornada laboral, no constituye un problema constante ni generalizado dentro del grupo evaluado. Sin embargo, su presencia ocasional sugiere que existen momentos de sobrecarga o esfuerzo repetitivo que pueden generar cansancio muscular o físico, posiblemente asociados a posturas prolongadas, tareas repetitivas o falta de pausas adecuadas.

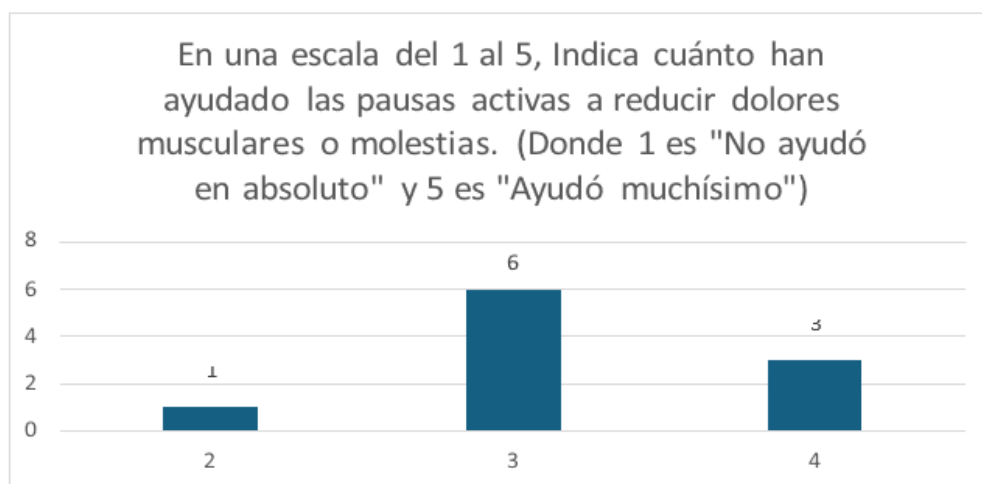
La percepción mayoritaria de fatiga “a veces” indica la importancia de mantener estrategias preventivas, como las pausas activas, que ayuden a mitigar la acumulación de cansancio y mejoren la recuperación corporal durante la jornada. Además, el hecho de que un grupo significativo experimente fatiga “rara vez” refleja que las acciones de bienestar implementadas han tenido efectos positivos en la reducción del agotamiento físico.

En conclusión, los datos sugieren que la organización mantiene un nivel aceptable de bienestar físico, aunque es recomendable fortalecer los programas de ergonomía y pausas activas para prevenir que la fatiga ocasional evolucione hacia un estado de agotamiento crónico.

**En una escala del 1 al 5, Indica cuánto han ayudado las pausas activas a reducir dolores musculares o molestias. (Donde 1 es "No ayudó en absoluto" y 5 es "Ayudó muchísimo")**

### Figura 59

*cuánto han ayudado las pausas activas a reducir dolores musculares o molestias*



*Nota:* Resultados de la encuesta Bienestar General (Material de autoría propia)

Los resultados evidencian que la mayoría de los participantes (6 personas) calificaron con un 3 el nivel de ayuda de las pausas activas en la reducción de dolores musculares, seguido de 3 personas que otorgaron una calificación de 4, y 1 persona que calificó con 2.

Estos datos reflejan que, en general, las pausas activas han tenido un impacto moderadamente positivo en el bienestar físico de los trabajadores. La concentración de respuestas entre las categorías 3 y 4 indica que los participantes perciben beneficios notorios, aunque no absolutos, lo que sugiere que las actividades implementadas están cumpliendo parcialmente con su objetivo de aliviar tensiones musculares y prevenir molestias físicas.

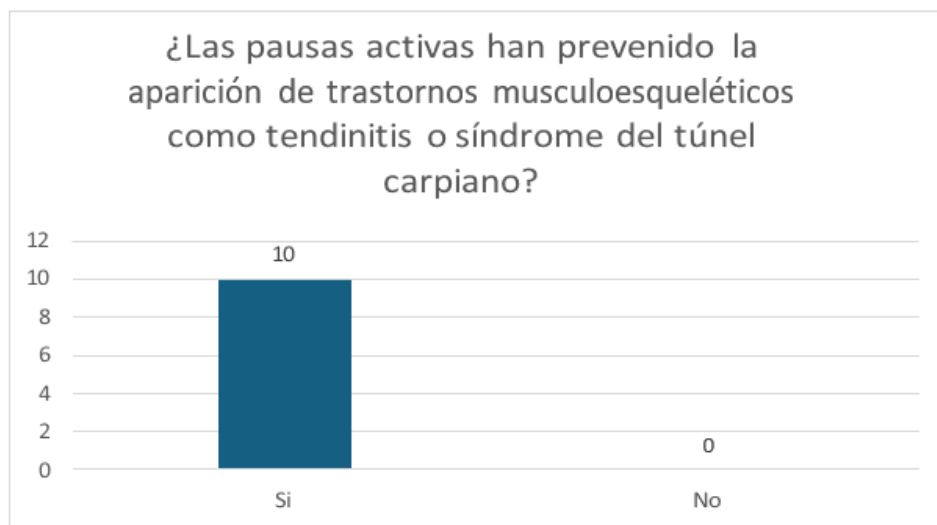
El hecho de que ningún encuestado haya calificado con 1 (“no ayudó en absoluto”) o 5 (“ayudó muchísimo”) puede interpretarse como una percepción equilibrada: los empleados reconocen la utilidad de las pausas, pero también identifican oportunidades de mejora en su ejecución o frecuencia.

En conclusión, las pausas activas contribuyen de forma efectiva, pero aún perfectible, al bienestar físico del personal. Se recomienda evaluar la duración, variedad y periodicidad de estas actividades, con el fin de maximizar su impacto en la reducción de la fatiga muscular y el confort corporal durante la jornada laboral

**¿Las pausas activas han prevenido la aparición de trastornos musculoesqueléticos como tendinitis o síndrome del túnel carpiano?**

**Figura 60**

*Las pausas activas han prevenido la aparición de trastornos musculoesqueléticos como tendinitis o síndrome del túnel carpiano*



*Nota:* Resultados de la encuesta Bienestar General (Material de autoría propia)

Este resultado refleja un impacto altamente positivo de la estrategia de pausas activas en el bienestar físico de los trabajadores. La unanimidad en las respuestas demuestra que las actividades implementadas no solo generan alivio temporal, sino que también actúan como una medida preventiva eficaz frente a lesiones derivadas de movimientos repetitivos o posturas prolongadas.

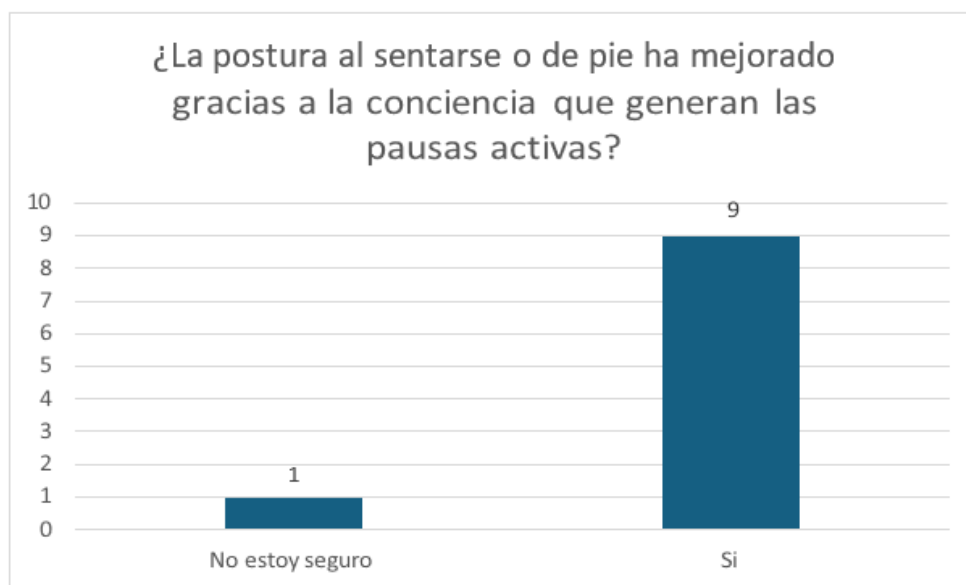
Desde una perspectiva de seguridad y salud en el trabajo, este hallazgo confirma la efectividad del programa de pausas activas como herramienta preventiva dentro de la empresa. Asimismo, evidencia que los colaboradores reconocen y valoran los beneficios que estas rutinas aportan a su desempeño laboral y a la disminución del riesgo ergonómico.

En conclusión, las pausas activas han demostrado un efecto preventivo real y reconocido por los empleados, por lo que se recomienda mantener y fortalecer su práctica, garantizando su cumplimiento diario, variedad en los ejercicios y acompañamiento por parte del área de bienestar o salud ocupacional.

**¿La postura al sentarse o de pie ha mejorado gracias a la conciencia que generan las pausas activas?**

**Figura 61**

*La postura al sentarse o de pie ha mejorado gracias a la conciencia que generan las pausas activas*



*Nota:* Resultados de la encuesta Bienestar General

Este resultado demuestra que las pausas activas no solo contribuyen al bienestar físico inmediato, sino que también fomentan hábitos ergonómicos y de autocuidado sostenibles en el tiempo. La conciencia postural adquirida durante estas actividades parece haber influido positivamente en la corrección de posiciones inadecuadas y en la reducción de molestias

musculares asociadas a posturas prolongadas o incorrectas.

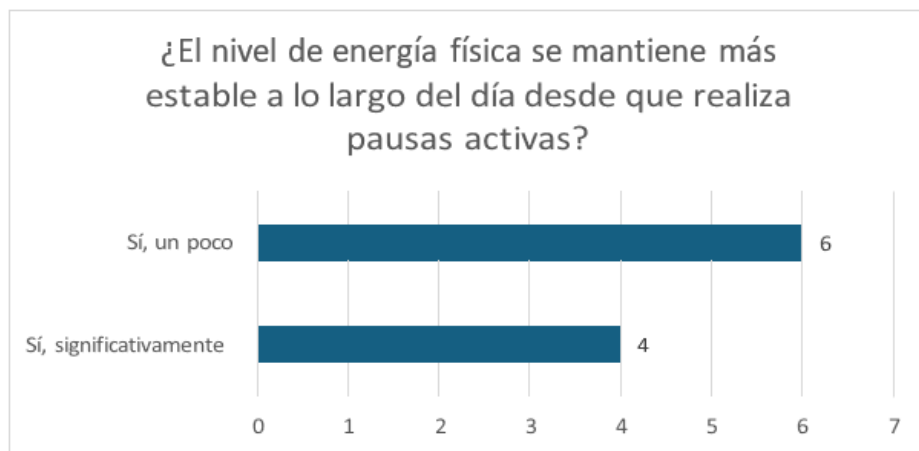
Este hallazgo evidencia que el programa de pausas activas cumple un papel formativo importante, ayudando a los trabajadores a identificar y corregir malas posturas, lo que a su vez puede disminuir el riesgo de lesiones osteomusculares.

En conclusión, las pausas activas no solo promueven el movimiento, sino que también fortalecen la educación postural y la conciencia ergonómica dentro del entorno laboral, consolidándose como una práctica efectiva para la mejora del bienestar general de los colaboradores.

**¿El nivel de energía física se mantiene más estable a lo largo del día desde que realiza pausas activas?**

**Figura 62**

*El nivel de energía física se mantiene más estable a lo largo del día desde que realiza pausas activas*



*Nota:* Resultados de la encuesta Bienestar General

Estos hallazgos reflejan que las pausas activas contribuyen de manera efectiva a mantener la vitalidad y el rendimiento físico durante el día laboral, previniendo la fatiga acumulativa que

suele presentarse en trabajos de larga duración o con poca movilidad.

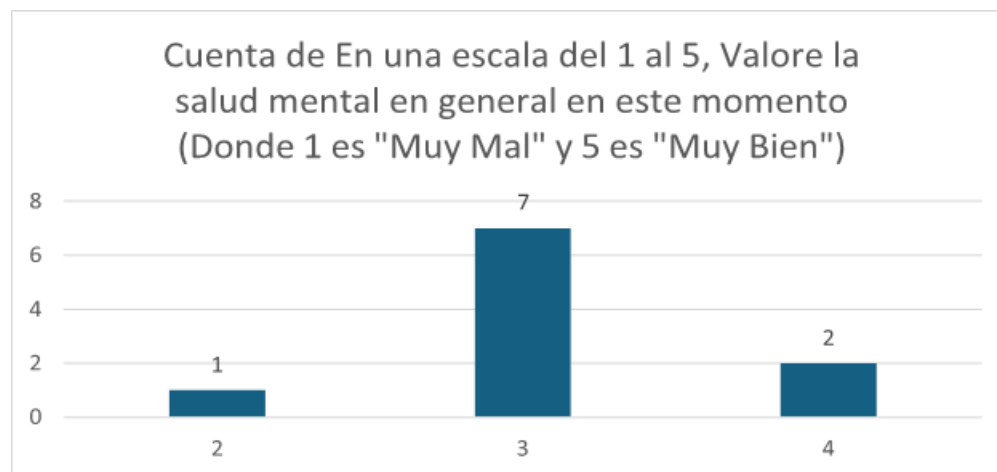
Desde una perspectiva de seguridad y salud en el trabajo, esta estabilidad energética permite mayor concentración, productividad y disposición física, factores que inciden directamente en la calidad del desempeño y en la reducción de errores o accidentes derivados del cansancio.

En conclusión, la implementación de pausas activas ha favorecido la regulación del nivel de energía del personal, evidenciando su importancia como estrategia preventiva y promotora del bienestar integral dentro del entorno laboral.

**En una escala del 1 al 5, Valore la salud mental en general en este momento (Donde 1 es "Muy Mal" y 5 es "Muy Bien")**

**Figura 63**

*Valore la salud mental en general en este momento*



*Nota:* Resultados de la encuesta Bienestar General (Material de autoría propia)

Estos datos sugieren que, si bien la mayoría mantiene un equilibrio emocional aceptable, aún existen factores que podrían estar afectando el bienestar psicológico de algunos trabajadores, como el estrés laboral, la carga de trabajo o la falta de descanso adecuado.

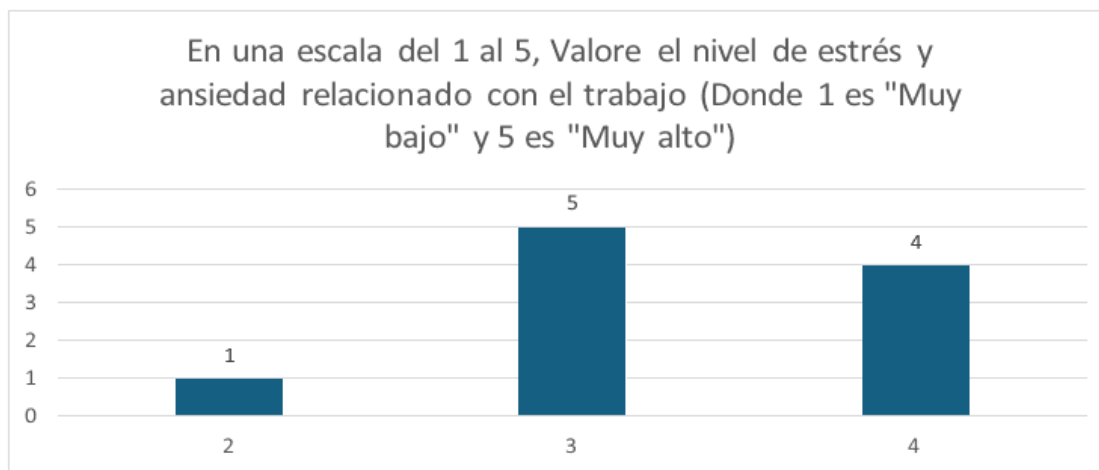
La información evidencia la importancia de seguir fortaleciendo estrategias de salud mental en el entorno laboral, promoviendo espacios de escucha, acompañamiento psicosocial y actividades que fomenten el manejo del estrés y la motivación.

En conclusión, aunque la percepción general de la salud mental es buena, se recomienda reforzar los programas de bienestar emocional y continuar con las pausas activas como herramienta de prevención y apoyo al equilibrio mental de los empleados.

**En una escala del 1 al 5, Valore el nivel de estrés y ansiedad relacionado con el trabajo (Donde 1 es "Muy bajo" y 5 es "Muy alto")**

**Figura 64**

*Valore el nivel de estrés y ansiedad relacionado con el trabajo*



*Nota:* Resultados de la encuesta Bienestar General

Estos datos indican que, aunque el nivel de estrés no alcanza niveles críticos, una parte importante de los trabajadores experimenta tensiones significativas relacionadas con su entorno laboral. Este patrón sugiere la presencia de factores estresores recurrentes, como la carga de trabajo, los plazos ajustados, la presión por resultados o la falta de recursos adecuados para cumplir las tareas diarias.

La información evidencia la necesidad de reforzar estrategias de manejo del estrés y bienestar emocional, especialmente enfocadas en la prevención. Es recomendable fortalecer la comunicación interna, ofrecer espacios de escucha activa y promover hábitos saludables (pausas activas, descanso adecuado y equilibrio entre vida personal y laboral).

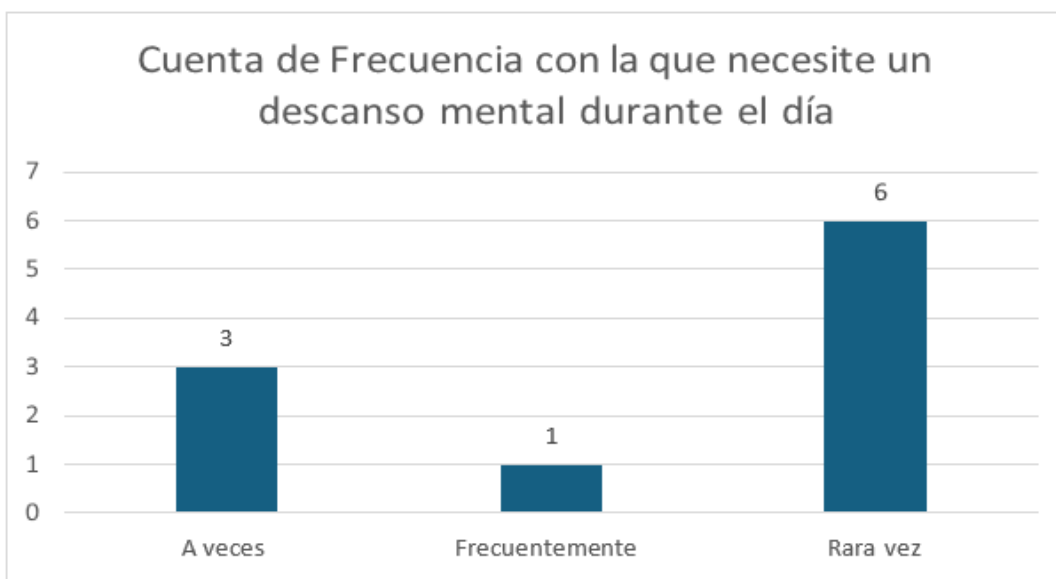
En conclusión, aunque la percepción general del estrés se mantiene en un nivel moderado, los resultados invitan a implementar acciones preventivas y de acompañamiento psicosocial que contribuyan a reducir la carga emocional y a mejorar la satisfacción laboral.

Además, se sugiere monitorear periódicamente estos indicadores para evaluar el impacto de las medidas implementadas y garantizar un entorno de trabajo más saludable y equilibrado.

#### **Frecuencia con la que necesite un descanso mental durante el día.**

#### **Figura 65**

*Frecuencia con la que necesite un descanso mental durante el día*



*Nota:* Resultados de la encuesta Bienestar General (Material de autoría propia)

Los resultados muestran que la mayoría de los participantes (6 personas) señalaron que

rara vez sienten la necesidad de un descanso mental durante la jornada laboral. En contraste, 3 personas respondieron que a veces requieren una pausa mental, y solo 1 persona indicó que lo necesita frecuentemente.

Estos datos sugieren que, en general, la mayoría de los trabajadores perciben un equilibrio adecuado en su carga mental diaria, sin una necesidad constante de pausas para recuperar la concentración o aliviar el agotamiento psicológico. No obstante, la presencia de un grupo que sí manifiesta requerir descansos ocasionales o frecuentes indica que existen ciertos niveles de fatiga mental que podrían incrementarse en momentos de alta demanda o estrés laboral.

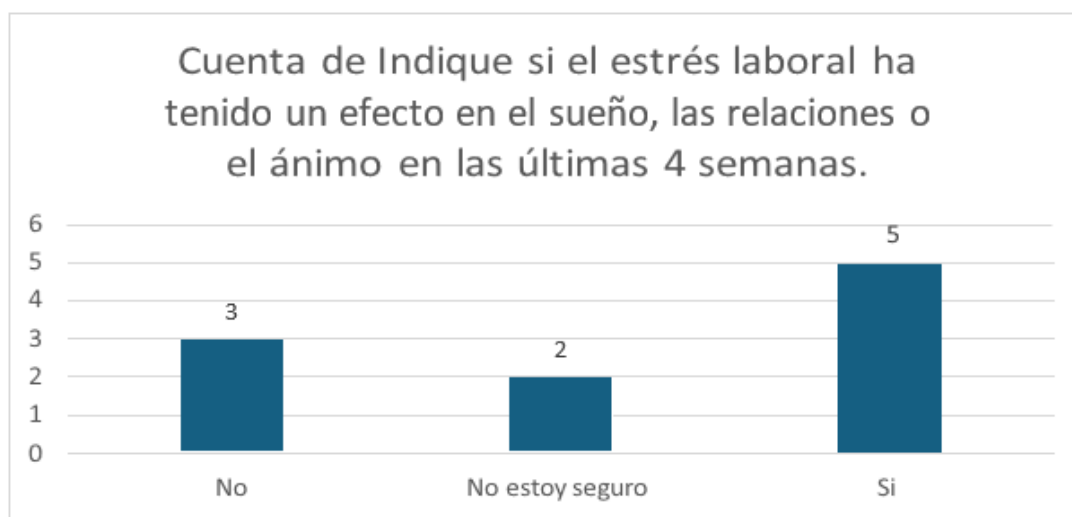
La información evidencia la importancia de mantener estrategias de autocuidado y prevención de la fatiga cognitiva, promoviendo pausas activas, micro descansos y técnicas de respiración o relajación durante la jornada. Estas acciones ayudan a conservar la productividad y el bienestar emocional, previniendo la saturación mental.

En conclusión, aunque la mayoría reporta una necesidad baja de descansos mentales, es recomendable fomentar una cultura organizacional que normalice las pausas cortas como parte del trabajo saludable. Esto no solo favorece la concentración y el rendimiento, sino que también contribuye al bienestar psicológico y la satisfacción laboral a largo plazo.

**Indique si el estrés laboral ha tenido un efecto en el sueño, las relaciones o el ánimo en las últimas 4 semanas.**

**Figura 66**

*El estrés laboral ha tenido un efecto en el sueño, las relaciones o el ánimo en las últimas 4 semanas.*



*Nota:* Resultados de la encuesta Bienestar General

Estos datos muestran que más de la mitad de los encuestados (50%) reconoce un impacto directo del estrés laboral en su bienestar emocional y físico, lo que constituye una señal importante de alerta para la organización. El hecho de que una parte del grupo no esté segura o no haya notado estos efectos podría deberse a la normalización del estrés o a la dificultad de identificar los síntomas derivados de la carga laboral, como alteraciones del sueño, irritabilidad o falta de motivación.

La información evidencia la relevancia de fortalecer programas de apoyo psicosocial y estrategias de manejo del estrés, tales como talleres de bienestar emocional, sesiones de relajación o espacios de diálogo donde los trabajadores puedan expresar sus

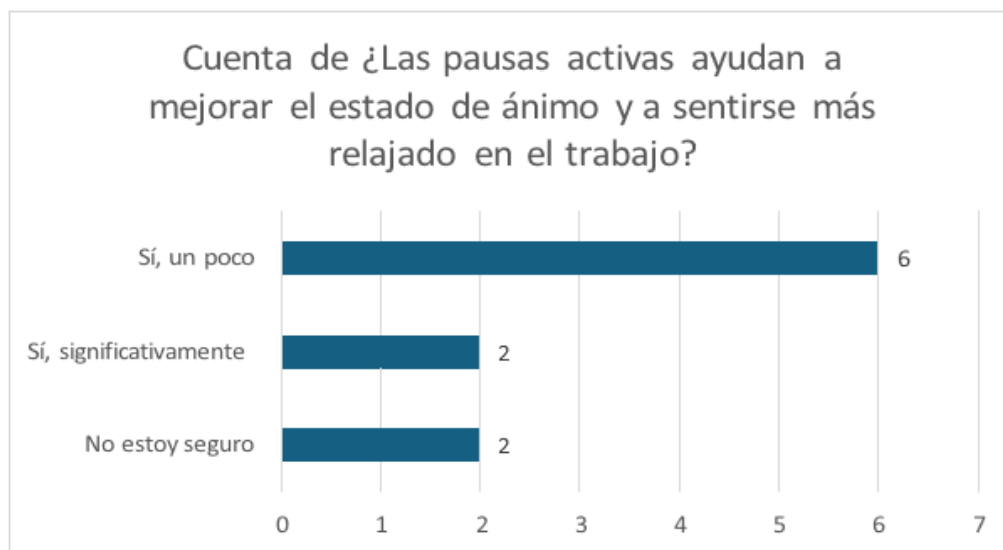
preocupaciones sin temor a juicios. Asimismo, resulta necesario capacitar a los líderes y supervisores en la detección temprana de signos de sobrecarga emocional en sus equipos.

En conclusión, los resultados reflejan que el estrés laboral está afectando la calidad de vida de una parte significativa del personal, lo que resalta la necesidad de implementar acciones preventivas y de acompañamiento continuo para reducir su impacto en la salud mental, el clima laboral y el rendimiento general.

### ¿Las pausas activas ayudan a mejorar el estado de ánimo y a sentirse más relajado en el trabajo?

**Figura 67**

*Las pausas activas ayudan a mejorar el estado de ánimo y a sentirse más relajado en el trabajo*



*Nota:* Resultados de la encuesta Bienestar General

Estos datos reflejan que, en general, las pausas activas son percibidas como una práctica positiva y beneficiosa, aunque su efecto podría considerarse moderado en la mayoría de los casos. La diferencia entre quienes sienten un impacto leve y quienes reportan una mejora significativa puede deberse a la frecuencia, la duración o el tipo de pausas implementadas, así como

al nivel de compromiso de los participantes durante las actividades.

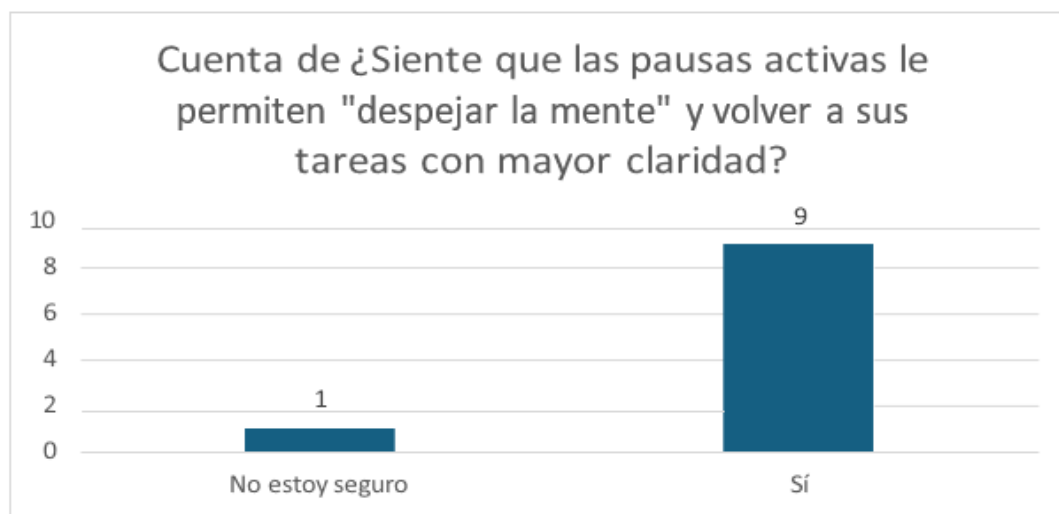
La información resalta la importancia de mantener e incluso fortalecer las estrategias de pausas activas dentro de la jornada laboral, procurando que sean constantes, participativas y variadas. Estas actividades contribuyen no solo al bienestar emocional, sino también a la reducción de la fatiga física y mental, mejorando la concentración y el clima laboral.

En conclusión, los resultados confirman que las pausas activas son una herramienta efectiva para promover el bienestar y la relajación, aunque se recomienda incrementar su frecuencia y diversidad para potenciar sus beneficios. Además, sería útil evaluar periódicamente su impacto y fomentar la participación de todo el personal como parte de una cultura organizacional enfocada en la salud y el equilibrio emocional.

**¿Siente que las pausas activas le permiten "despejar la mente" y volver a sus tareas con mayor claridad?**

**Figura 68**

*Siente que las pausas activas le permiten "despejar la mente" y volver a sus tareas con mayor claridad*



*Nota:* Estos datos muestran una valoración altamente positiva hacia las pausas activas como herramienta para la recuperación cognitiva y emocional durante la jornada laboral. La gran proporción de respuestas afirmativas evidencia que estas prácticas contribuyen de forma efectiva a la concentración, la reducción del agotamiento mental y la mejora del rendimiento.

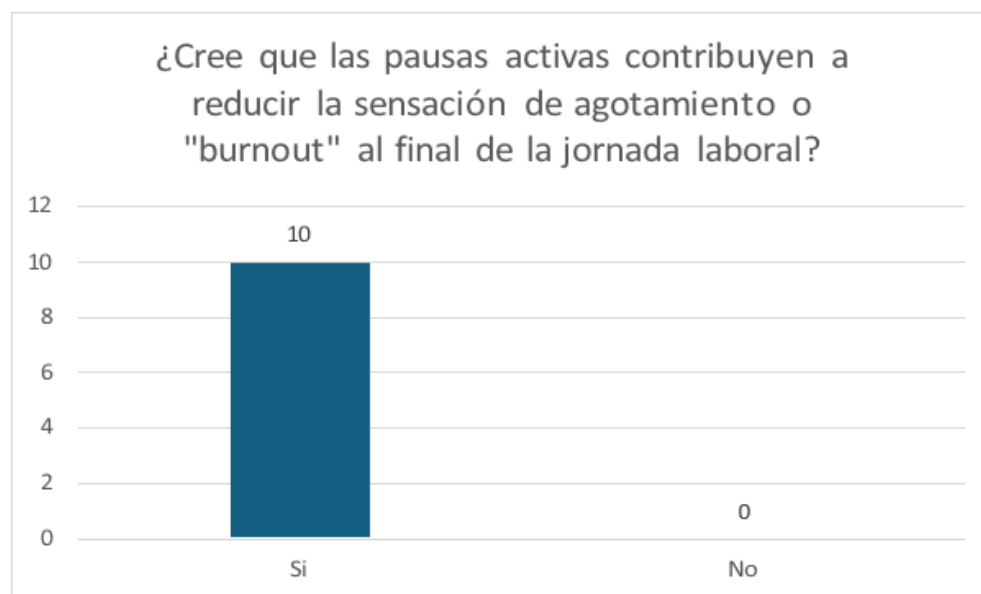
La información sugiere que las pausas activas no solo impactan el bienestar físico, sino también el estado mental y la claridad cognitiva, facilitando una mayor productividad y un ambiente laboral más saludable. Este resultado también respalda los hallazgos previos, donde se observó que los trabajadores perciben estas actividades como útiles para mejorar el ánimo y la relajación.

En conclusión, los resultados confirman que las pausas activas son una estrategia eficaz para optimizar el desempeño y el bienestar integral del personal, al favorecer el descanso mental y la recuperación de energía. Se recomienda mantener e institucionalizar estas prácticas dentro de la rutina laboral, asegurando su realización regular y fomentando la participación de todos los colaboradores como parte de una cultura de autocuidado y salud ocupacional.

**¿Cree que las pausas activas contribuyen a reducir la sensación de agotamiento o "burnout" al final de la jornada laboral?**

**Figura 69**

*Cree que las pausas activas contribuyen a reducir la sensación de agotamiento o "burnout" al final de la jornada laboral*



*Nota:* Resultados de la encuesta Bienestar General

Este hallazgo evidencia una percepción altamente positiva sobre la efectividad de las pausas activas como estrategia preventiva frente al desgaste laboral. Los participantes reconocen que estas actividades les permiten recuperar energía, disminuir la tensión acumulada y mantener

una mayor estabilidad emocional durante el día.

La unanimidad en las respuestas refuerza la idea de que las pausas activas no solo mejoran el estado físico, sino que también actúan como un factor protector de la salud mental, al reducir los síntomas asociados al estrés crónico, como la fatiga emocional, la falta de concentración y la desmotivación.

En conclusión, los resultados confirman que las pausas activas son una herramienta fundamental en la gestión del bienestar y la prevención del síndrome de burnout. Se recomienda mantener su implementación de manera sistemática y estructurada, garantizando su integración dentro de la rutina laboral y fomentando la participación de todos los empleados. Asimismo, puede ser útil variar las actividades y evaluar periódicamente su impacto para mantener su efectividad a largo plazo.

### **Conclusión**

El programa de pausas activas ha demostrado ser una herramienta esencial y altamente efectiva en la gestión de riesgos laborales y la mejora del bienestar físico, logrando hitos cruciales como la erradicación de las incapacidades por dolor extremo y el establecimiento de hábitos posturales saludables y una estabilidad energética que soporta la productividad constante. Sin embargo, también se identifica un margen de mejora crítico en el ámbito del bienestar mental y emocional, evidenciándose la persistencia de la fatiga física moderada en la mitad del personal y, sobre todo, por los altos niveles de estrés y ansiedad que afectan el ánimo, las relaciones y el sueño del equipo. La estrategia de optimización debe, por lo tanto, centrarse en perfeccionar el contenido físico y de manera urgente, integrar componentes de relajación y bienestar mental (como la respiración profunda o el estiramiento enfocado en las pausas, con el fin de neutralizar el desgaste emocional y asegurar que el programa evolucione de ser mitigador de riesgos a un

blindaje completo que garantice la longevidad productiva, la retención del talento y el máximo nivel de bienestar general.

## **Conclusión**

Los resultados derivados de las encuestas aplicadas y del análisis de los puestos de trabajo evidencian la presencia de factores de riesgo ergonómicos asociados a posturas prolongadas, manipulación de cargas, movimientos repetitivos y tareas que demandan esfuerzo físico. Estas condiciones aumentan la probabilidad de aparición de trastornos musculoesqueléticos (TME), considerados una de las principales causas de morbilidad laboral, ausentismo y disminución del rendimiento en el entorno de trabajo.

En concordancia con lo establecido en la Resolución 0312 de 2019 sobre estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), así como con la Resolución 2346 de 2007 que regula las evaluaciones médicas ocupacionales, se hace necesario implementar un Programa de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular (PVEOM) que permita identificar tempranamente alteraciones en la salud de los trabajadores, establecer medidas preventivas y garantizar un adecuado seguimiento clínico y ergonómico.

De manera complementaria, el desarrollo de un programa de pausas activas se justifica como una estrategia de promoción de la salud y prevención del riesgo, orientada a reducir la fatiga física y mental, mejorar la movilidad articular, favorecer la circulación sanguínea y fortalecer la cultura del autocuidado entre los trabajadores. Estas intervenciones contribuyen a la disminución de los índices de ausentismo laboral y a la mejora del bienestar general, impactando positivamente en la productividad y en el clima organizacional.

En conclusión, la implementación articulada del PVEOM y de un programa estructurado de pausas activas constituye una medida técnica y preventiva indispensable para preservar la

salud musculoesquelética de los trabajadores, dar cumplimiento a la normatividad vigente y consolidar una cultura organizacional enfocada en la seguridad y el autocuidado.

A continuación, encontraras el Programa de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular (PVEOM) y el programa de pausas activas.

## **Programa de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular: Estrategia de Prevención y Autocuidado en el Trabajo**

### **Objetivo**

Desarrollar un Programa de Vigilancia Epidemiológica con el fin de evitar lesiones osteomusculares en los trabajadores de **GREEN SEAL COMPANY LTDA.** , y adoptar las medidas preventivas y correctivas para mejorar las condiciones de trabajo.

### **Alcance**

Este programa aplica a todo el personal que se encuentra expuesto a movimientos repetitivos, posturas prolongadas y manipulación de cargas de **GREEN SEAL COMPANY LTDA.** y específicamente a los trabajadores que hayan presentado alteraciones a nivel osteomuscular asociados a su trabajo, de acuerdo con los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.

### **Definiciones**

**Examen médico ocupacional:** Enfocado a evaluar la aptitud y condiciones de salud del servidor de acuerdo con las características del trabajo a desarrollar y según los riesgos ocupacionales a los cuales va a estar expuesto.

**Programa de vigilancia epidemiológica:** Información para la acción, sistema que se alimenta principalmente con el registro y análisis de la información de estadísticas de ausentismo, de primeros auxilios, morbilidad, diagnóstico epidemiológico de salud de los servidores de una entidad, factores de riesgo prioritarios y evaluaciones ambientales, entre otros, con el fin de planear acciones de prevención y control de las enfermedades laborales, comunes o agravadas por el trabajo o por accidentes.

## **Responsables**

### **Gerencia**

- Asignar los recursos humanos, técnicos y financieros para el cumplimiento de este programa.
- Evaluar anualmente el sistema y sugerir los ajustes necesarios.
- Proporcionar el tiempo necesario y las condiciones idóneas para que se realicen las evaluaciones de puestos de trabajo en forma adecuada.

### **Encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

- Identificar los peligros y riesgos en los diferentes puestos de trabajos, y establecer las medidas de control necesarias.
- Coordinar, ejecutar y actualizar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular.
- Programar las actividades necesarias a todo el personal, frente a los riesgos que se encuentra expuestos.
- Retroalimentar a los trabajadores de los resultados del programa, evaluaciones de puestos de trabajo, medidas correctivas, a través de las actividades de capacitación, por medio de metodologías que faciliten la participación activa de los mismos.

### **Trabajador**

- Informar sobre necesidades de mantenimiento de los equipos, máquinas, herramientas y puestos de trabajo.
- Proporcionar ideas sobre las posibles medidas de control, al Jefe Inmediato o Encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Participar de forma activa en la implementación y ejecución del programa, así como seguir las recomendaciones y practicar el autocuidado.
- Tomar una actitud proactiva que les permita mejorar las actividades de capacitación, hacer sugerencias sobre la misma y participar con preguntas y comentarios.

### **Documentos relacionados**

- Análisis de condición de salud emitido por la IPS de los exámenes médicos ocupacionales.
- FR-PA-SST-03 Asistencia de la participación de las capacitaciones.
- Resultados de los exámenes médicos ocupacionales.

### **Descripción**

Las lesiones osteomusculares se generan cuando se rompe el equilibrio y la relación que guardan entre sí, las diferentes partes del cuerpo. La exposición a peligro de postura, movimientos repetitivos, posturas prolongadas, el manejo de cargas, entre otras, ocasionando efectos sobre la salud de las personas, por lo que es importante conocer las consecuencias que se puedan presentar, con el fin de desarrollar medidas de prevención, seguimiento y control sobre estos peligros.

Los desórdenes músculo esqueléticos relacionados al trabajo son desordenes causados o empeorados por el ambiente en el trabajo. Estos pueden ocasionar síntomas debilitantes y severos como dolor, entumecimiento, hormigueo, productividad laboral reducida, pérdida de tiempo del trabajo, incapacidad temporal o permanente, inhabilidad para realizar las tareas del puesto, y un incremento en los costos de compensación al trabajador. Los desórdenes músculo esqueléticos son confundidos frecuentemente con la ergonomía. La ergonomía es la ciencia de

ajustar las condiciones en los lugares de trabajo y las demandas del mismo a las capacidades de los empleados. En otras palabras, los desórdenes músculo esqueléticos son el problema y la ergonomía es una solución.

El riesgo para cada exposición depende de varios factores tales como:

- Los factores individuales: capacidad funcional del trabajador, hábitos, antecedentes., etc.
- Los factores ligados a las condiciones de trabajo: fuerza, posturas y movimientos.
- Los factores organizacionales: organización del trabajo, jornadas, horarios, pausas, ritmo y carga de trabajo.
- Los factores ambientales: puestos de trabajo, temperatura, vibración entre otros.

### **Actividades que puedan ocasionar desordenes musculo esquelético**

Las lesiones de los miembros superiores relacionadas con el trabajo se producen como consecuencia de la exposición de distintos peligros relacionados con: carga física, postura de trabajo, fuerza ejercida y movimientos repetitivos. Adicional a lo anterior son relevantes las condiciones de trabajo inadecuadas como vibración, temperatura y la organización del trabajo. A continuación, se definen los principales peligros

- **Carga física:** se define como "el conjunto de requerimientos físicos a lo que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral", y se basa en los tipos de trabajo muscular, que son el estático y el dinámico. La carga estática viene determinada por las posturas, mientras que la carga dinámica está determinada por el esfuerzo muscular, los desplazamientos y el manejo de cargas.
- **Postura:** se define como la relación de las diferentes partes del cuerpo en equilibrio. Existe la siguiente clasificación de riesgo derivado de la postura:

- **Postura Prolongada:** Cuando se adopta la misma postura por el 75% o más de la jornada laboral (6 horas o más)
- **Postura Mantenido:** Cuando se adopta una postura correcta por 2 o más horas continuas sin posibilidad de cambios. Si la postura es incorrecta, se considerará mantenida cuando se mantiene por 20 minutos o más
- **Postura Forzada:** Cuando se adoptan posturas por fuera de los ángulos de confort.
- **Posturas Anti gravitacionales:** Posicionamiento del cuerpo o un segmento en contra de la gravedad
- **Fuerza:** se refiere a la tensión producida en los músculos por el esfuerzo requerido para el desempeño de una tarea. Clasificación:
  - Se superan las capacidades del individuo.
  - Se realiza el esfuerzo en carga estática
  - Se realiza el esfuerzo en forma repetida.
  - Los tiempos de descanso son insuficientes.
- **Movimiento:** es la esencia del trabajo y se define por el desplazamiento de todo el cuerpo o de uno de sus segmentos en el espacio.
- **Movimiento repetitivo:** está dado por los ciclos de trabajo cortos (ciclo menor a 30 segundos o 1 minuto) o alta concentración de movimientos (> del 50%), que utilizan pocos músculos.
- **Vibración:** es el movimiento oscilatorio de un cuerpo físico, que por exposición repetitiva pueden demorarse varios años en desarrollarse y detectarse con sintomatología marcada si se deja que la condición empeore. Se deben tener en cuenta factores como:
  - La dirección, nivel y espectro de vibración de la herramienta.

- Horas de uso/día, tipo y diseño de herramienta
- Forma de sujeción de la herramienta
- Tolerancia a la vibración del trabajador
- Hábitos de salud inadecuados como fumar

### **Enfermedades Más Comunes**

- **Síndrome del Túnel Carpiano (STC)**

El síndrome del túnel del carpo (STC) se define como el atrapamiento del nervio mediano en el túnel del carpo, que está formado por el retináculo flexor y los huesos del carpo. Se asocia con traumatismos ocupacionales repetitivos, artritis reumatoide, embarazo, acromegalias, fracturas de muñeca, y otras condiciones, si bien en el 15 % de los casos es idiopático.

El STC se origina a partir de una combinación de factores como ser predisposición congénita (túnel carpiano angosto), traumatismos o lesiones en la muñeca que causan hinchazón (entorsis, fracturas), trastornos hormonales (hiperactividad de la glándula pituitaria, hipotiroidismo), artritis reumatoidea, estrés laboral, uso repetido de herramientas manuales de vibración, retención de líquido durante el embarazo o la menopausia, o el desarrollo de un quiste o de un tumor en el túnel carpiano, entre otras causas.

En general, impacta en primer lugar en la mano hábil. Personas con diabetes u otros trastornos metabólicos que afectan directamente los nervios son más propensos a padecer esta afección.

- **Bursitis**

La bursitis es una inflamación de las bursas, unas estructuras en forma de saco situadas entre los tejidos blandos (músculos, tendones, y/o piel) y las prominencias óseas subyacentes. Su función es disminuir la fricción del hueso con los tejidos blandos durante el movimiento de las

articulaciones.

Se pueden localizar en zonas donde puede existir fricción entre las partes blandas y el hueso. La inflamación de las bursas produce hinchazón y dolor en las mismas, lo que limita el movimiento de la articulación afectada. Los síntomas dependen de la zona afectada y pueden aparecer de forma repentina o de forma gradual aumentando el dolor.

La persona que sufre de bursitis puede notarlo por el tacto ya que la piel que rodea la bursa está más sensible y con aumento de la temperatura local. En las articulaciones más superficiales puede aparecer hinchazón y enrojecimiento. Otro síntoma posible es la disminución de la movilidad de la articulación por el dolor. La bursitis puede deberse a dos grandes causas:

**Causa mecánica:** por movimiento repetitivo que fricciona la bursa, o por una presión prolongada y excesiva de la articulación; o por una lesión traumática directa, que es lo que ocurre cuando se produce una contusión.

**Causa inflamatoria, sistémica o metabólica:** como las bursitis por artritis reumatoide, por gota, o por heridas o infecciones. Además, puede estar asociada a la enfermedad tiroidea o a la diabetes.

- **Epicondilitis o codo de tenista:**

El codo de tenista, también llamado epicondilitis, es la inflamación de los tendones epicondíleos, que son los que unen la musculatura del antebrazo y de la mano con el epicóndilo en la cara lateral externa del codo, siendo esta musculatura la encargada de controlar los principales movimientos de la mano.

Cuando se usan estos músculos una y otra vez, se producen pequeñas micro lesiones en el tendón. Con el tiempo esto lleva a que se presente irritación y dolor en la zona señalada anteriormente. Cualquier actividad que involucre la torsión repetitiva de la muñeca puede llevar a

esta lesión.

Existen profesiones, que, debido a la repetición de un gesto en concreto, son más propensas a padecer la epicondilitis; pintores, mecánicos, obreros o personas que están durante horas delante del ordenador manejando el ratón.

- **Tendinitis**

La tendinitis es la inflamación de un tendón, la estructura fibrosa que une el músculo con el hueso. Esta inflamación puede ir acompañada de una hinchazón del tendón. La tendinitis suele ser una patología crónica que tiene una alta tasa de reincidencia una vez que se produce en el paciente y que provoca dolor y aumento de sensibilidad alrededor de la articulación.

El principal motivo por el que surge es como consecuencia de una sobrecarga muscular o por una lesión. Sin embargo, también puede producirse debido al desarrollo de otra patología o por la edad, ya que con el envejecimiento los tendones van perdiendo elasticidad y se puede producir la degeneración del tendón. Las tendinitis se pueden producir en cualquier tendón que haya en el cuerpo humano. Las áreas más comunes en las que se suele producir son los hombros, los talones, los codos y las muñecas, entre otras.

Generalmente se produce en adultos jóvenes como consecuencia de un esfuerzo repetitivo (a menudo realizado en una mala postura) o por una sobrecarga en alguna zona del cuerpo.

- **Dolor lumbar:**

Sensación de dolor o molestia localizada entre el límite inferior de las costillas y el límite inferior de los glúteos cuya intensidad varía en función de las posturas y la actividad física. El diagnóstico de lumbalgia inespecífica implica que el dolor no se debe a fracturas, traumatismos o enfermedades sistémicas. El dolor aumenta con la flexión, la sedestación o el aumento de la presión abdominal y disminuye con la bipedestación no prolongada y la marcha.

- Condiciones de trabajo (carga física).
  - Organizacionales y psicolaborales.
  - Condiciones ambientales en los puestos y los sistemas de trabajo (temperatura, vibración, entre otros).
- Individuales (capacidad funcional del trabajador, hábitos, antecedentes, aspectos psicológicos).

- **Desgarre muscular**

Esta precedido por un evento físico, como levantar un peso mayor que el puede soportar las estructuras musculares y ligamentosa de la espina lumbosacra. El dolor lumbar asociado con el daño muscular se irradia hacia arriba y a través del músculo para espinal, con irradiación limitada a los glúteos. El examen físico revela reducción del arco del movimiento del área lumbar con contracción muscular y hallazgos neurológicos normales. Los rayos x son normales y no se observa lordosis.

- **Hernia discal**

La hernia discal se produce cuando una parte de un intervertebral que se desplaza fuera de su lugar, ocupando un lugar que no le corresponde. Este desplazamiento ocurre debido a que, por algún motivo, el disco se ha deteriorado. Consecuencia de este desplazamiento el disco comprime la médula espinal o alguna raíz nerviosa que sale de la médula espinal. Esta presión puede producir daños neurológicos (en los nervios) y, por tanto, causar dolor.

Un dato interesante: No todas las personas que tienen una hernia de disco sienten los típicos síntomas de la hernia discal. Si la hernia no comprime la médula o algún nervio, probablemente la persona ni siquiera se entere de que tiene una. Esto es lo que se denomina una hernia discal asintomática.

Los dolores que provoca una hernia pueden ser de distinto tipo. Leves o agudos, puntuales o crónicos, en una zona concreta de la espalda, o extenderse (irradiarse) hacia las piernas o brazos. También puedes experimentar molestias como hormigueos, adormecimiento o insensibilidad en las extremidades. El grado y tipo de molestias dependerá de la ubicación del disco afectado y de su nivel de deterioro.

### **Fases**

El Sistema de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular va dirigido a todos los trabajadores que por razón de la actividad laboral que realizan se ven expuestos a la transmisión accidental de patologías. Este Sistema se divide en cinco (5) fases:

- Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
- Diagnóstico de condiciones de salud
- Intervención en el Trabajador
- Intervención en el medio o fuente
- Seguimiento médico

### **Identificación De Peligros, Evaluación Y Valoración De Riesgos**

En la Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, se identifican aquellos peligros biomecánicos que puedan afectar la seguridad y salud en cada una de las áreas, actividades y tareas que se realizan, así mismo como la población expuesta. Se evalúan los controles establecidos y en caso de ser necesario se determinan nuevos controles con el propósito de eliminar o disminuir el riesgo.

### **Diagnóstico De Condiciones De Salud**

- Realización de exámenes médicos ocupacionales: los trabajadores serán evaluados por a través de los exámenes médicos periódicos que se hace con el fin de identificar

cambios subclínicos o clínicos con respecto a la exposición a factores de riesgo en su sitio de trabajo y tener un diagnóstico de las condiciones de salud de sus empleados, que le permita orientar las acciones de los diferentes programas.

- Visitas de los puestos de trabajo.
- Revisión de estudios epidemiológicos de morbilidad relacionada con alteraciones osteomusculares, estudios sociodemográficos y profesiogramas.

### **Intervención En El Trabajador**

La fase de intervención se establece como aquellas actividades enfocadas tanto a la como la población en general.

- Detención precoz de las alteraciones de la salud provocadas por el tiempo de exposición y contenido de la labor
- Realización de pausas activas diariamente, dos veces al día.
- Plan de capacitación en: Higiene postural, Levantamientos de cargas, Autocuidado, Educación para el aprovechamiento de los tiempos de Descanso.
- Campañas informativas y educativas sobre “ESTILOS DE VIDA SALUDABLES”.

### **Seguimiento Médico**

En los trabajadores que se encuentran con la calificación de casos se llevara a cabo un seguimiento médico anual con el apoyo de la EPS y la ARL, ejecutando en la organización medidas de promoción y prevención.

Ejecutar controles de ingeniería a cada uno de los puestos y áreas de trabajo, se realizará un seguimiento mensual a las modificaciones ergonómicas. Las evaluaciones médicas deben hacerse para todo trabajador que ingrese a la empresa la periodicidad debe ser mínima anual; sin

que esto signifique que al momento que un trabajador reporte síntomas relacionados con alteraciones osteomusculares, se le realice la consulta médica correspondiente.

### Indicadores De Evaluación

Los Indicadores de evaluación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular, es la herramienta de medición, la cual nos permite identificar los cambios de una situación y nos ofrece las alertas o advertencias respectivas.

#### Tabla 1

*Indicadores para medir la eficiencia del Programa de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular.*

Expuestos	$\frac{\# \text{ De trabajadores expuestos} \times 100}{\# \text{ Total de trabajadores}}$
Incidencia	$\frac{\# \text{ De trabajadores expuestos (casos nuevos)} \times 100}{\# \text{ De trabajadores expuestos}}$
Prevalencia	$\frac{\# \text{ De casos existentes (nuevos + antiguos)} \times 100}{\# \text{ Total de trabajadores expuestos}}$
Cumplimiento	$\frac{\# \text{ De actividades realizadas} \times 100}{\# \text{ De actividades programadas}}$

*Nota:* Indicadores para medir la eficiencia del Programa de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular (Material de SST).

## **Programa Integral de Pausas Saludables como Herramienta de Bienestar y Productividad**

### **Presentación**

El principal factor para el logro de los propósitos empresariales son las personas y el ambiente laboral, el cual se presentan una gran variedad de factores de riesgo: biológicos, físicos, químicos, psicosociales, biomecánicos, condiciones de seguridad y fenómenos naturales; Los cuales afectan no solo los espacios de trabajo sino además las personas, por lo que se deben implementar diferentes estrategias acordes a la jerarquía de controles que cada vez más nos permita contar con entornos de trabajo saludables.

La generación de ambientes óptimos para que los trabajadores desarrollen sus actividades tiene una incidencia directa en la productividad, y recordemos que quienes hacen productivas las empresas son las personas.

Cuando hablamos de un entorno saludable, nos referimos a un concepto amplio desde la salud física y mental de las personas, que desde seguridad y salud en el trabajo nos permite con las diferentes estrategias y como un reto constante de gestión; una de esas estrategias es el programa de pausas saludables el consiste en el uso de variadas técnicas que permitan romper la cadena durante la jornada de trabajo, activando la respiración, circulación, y contribuyendo a la disminución de fatiga en la actividad de trabajo.

Hace ya más de 40 años que los japoneses implementaron en sus empresas unas técnicas de renovación y prevención en plena jornada laboral. Las pausas activas, hoy son toda una tradición en muchos países desarrollados, especialmente en Europa donde son recomendados por las Normas Técnicas para trabajo con pantallas de visualización de datos, han demostrado sus beneficios en términos de la salud de los trabajadores y el mejoramiento de la productividad, la integración y el clima organizacional.

Un programa de pausas saludables consiste en la utilización de variadas técnicas en períodos cortos (en minutos), durante la jornada laboral con el fin de activar la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desordenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental.

### **Antecedentes**

Dentro del marco de la ley 100 que establece el Sistema General de Seguridad Social en Colombia, se considera que la vigilancia epidemiológica es una de las herramientas más útiles en todos los planes y programas de intervención ya que permite conocer el comportamiento de los diferentes eventos relacionados con los procesos de salud y enfermedad, posibilitando el diseño e implementación de estrategias y acciones para intervenir el proceso causal y el adecuado monitoreo profesional en las personas expuestas al factor de riesgo objeto del estudio.

De acuerdo con la GATISO: “Los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo (DME) son entidades comunes y potencialmente discapacitantes, pero aun así prevenibles que comprenden un amplio número de entidades clínicas específicas que incluyen enfermedades de los músculos, tendones, vainas tendinosas, síndromes de atrapamientos nerviosos, alteraciones articulares y neurovasculares. (Vern Putz – Anderson (1994) definió el daño como trauma acumulado y las denominó “Lesiones por Trauma Acumulativo o LTA”, otra denominación frecuente de estas entidades. Esta nominación combina el concepto de “acumulación” que indica que la lesión se ha desarrollado gradualmente a través de un período de tiempo, como resultado de un esfuerzo repetido en alguna parte del cuerpo. Este concepto se basa en la teoría de que cada repetición de alguna actividad produce algún micro-trauma resultado del deterioro de la estructura. Trauma significa una lesión corporal ocasionada por esfuerzos mecánicos y desorden o daño se refiere a condiciones físicas anormales. Entonces, los requerimientos físicos

corresponden a la exigencia física (procesos metabólicos y biomecánicas incorporados en las principales variables cinéticas –posturas, fuerzas, movimientos), que cuando rebasan la capacidad de respuesta del sujeto o la temporalidad necesaria para la recuperación biológica de los tejidos pueden conllevar o asociarse a los desórdenes Osteomusculares relacionados con el trabajo.

Considerando que el factor de riesgo biomecánico incluye de carga física estática y dinámica se encuentra presente en los diferentes ambientes de trabajo de la compañía y que este factor de riesgo tiene estrecha relación con la aparición de lesiones musculo esqueléticas, se hace necesario la implementación del Sistema de Vigilancia para este factor de riesgo y como estrategia de intervención en las personas establecer el programa de pausas saludables.

### **Justificación**

El programa de Pausas saludables es una estrategia dentro del Programa de Seguridad y salud en el trabajo que busca la prevención de los trastornos osteomusculares que tienen relación con las cargas estáticas y dinámicas inherentes a las tareas que desempeñan los empleados en el proceso administrativo – operativo.

El programa propuesto se implementa porque el personal se encuentra sometido a los factores de riesgos relacionados con la carga física, estática y dinámica, lo cual es un factor de riesgo y puede estar relacionado con la aparición de trastornos osteomusculares conocidos como desordenes por trauma acumulativo (D.T.A.), y que se definen como: “Una enfermedad en el sistema músculo esquelético, que se desarrolla por la acumulación de tensiones por un tiempo determinado”, que pueden resultar de tensiones menores que se provocan a menudo por la repetición de una misma tarea, uso excesivo de fuerza de una manera incorrecta o la permanencia prolongada en una posición.

## **Definiciones**

### **Pausas saludables:**

Se entiende por pausa aquellos períodos de recuperación que siguen a los períodos de tensión de carácter fisiológico y psicológico generados por el trabajo en las diferentes áreas. Son “pequeñas” interrupciones de una actividad laboral dentro de una jornada de trabajo para realizar diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir y prevenir la fatiga laboral, el estrés y prevenir trastornos osteomusculares.

### **Pausas Laboral:**

Los tiempos de espera del programa y caídas del programa, paros en producción, no se pueden considerar como pausas saludables y se consideran como pausas laborales, e incluso son generadoras de estrés. Estas esperas deberán evitarse o cuando menos, evitar que excedan de 5 segundos, las pausas laborales establecidas como tiempos de alimentación, hidratación o descanso tampoco son consideradas como pausas saludables.

## **Movimientos**

Movimiento hace referencia al desplazamiento del cuerpo o de un objeto a través del espacio. Es trasladar y poner en funcionamiento en diferentes sentidos un segmento corporal u objeto.

## **Articulación**

Las articulaciones son las uniones entre huesos; sin ellas, el movimiento sería imposible. Las articulaciones permiten que nuestro cuerpo se mueva de muchas maneras. Acorde a la definición de la OMS (Organización mundial de la salud) se define articulación al órgano de unión entre dos o más huesos que posibilita su desplazamiento. Las articulaciones son estabilizadas por los ligamentos y movilizadas por la musculatura.

## **Estiramiento**

Los estiramientos musculares son técnicas basadas en el incremento de la movilidad por medio de la elongación de los músculos acortados y de los tendones. Dicho con otras palabras, es una práctica para alargar los músculos, aumentar la flexibilidad y el rango de movimiento de las articulaciones

## **Músculo**

Un músculo es un tejido compuesto de miocitos que en su interior comprende otros elementos que tienen la capacidad de contraerse para así producir un deslizamiento de sus proteínas y lograr un movimiento final. Además, son estructuras que tienen entre sus propiedades la elasticidad, flexibilidad, excitabilidad y la contractilidad

## **Respiración**

Se llama respiración al proceso mediante el cual los seres vivos intercambian gases con el medio externo, este proceso consiste en la entrada de oxígeno al cuerpo de un ser vivo y la salida de dióxido de carbono de este. Es indispensable para la vida de los organismos aeróbicos.

## **Calistenia:**

El concepto de Calistenia ha ido evolucionado hasta la actualidad, por lo que no existe una definición exacta que se amolde a la concepción actual. Por ello, hemos optado por definirla, como el conjunto de ejercicios que pretenden desarrollar las capacidades físicas básicas, a través del propio peso, pudiéndose realizar en espacios no concretos, valiéndose del equilibrio y el control corporal para el desarrollo a nivel físico y mental.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Implementar un programa de pausas saludables que permita prevenir lesiones osteomusculares ocasionadas por exposición a los peligros biomecánicos a través de la aplicación de técnicas de conciencia corporal, mental, flexibilidad, fuerza, equilibrio y coordinación dirigida a todos los colaboradores contribuyendo a ambientes de trabajo saludables y a la sostenibilidad de la empresa.

### **Objetivos Específicos**

Disminuir la probabilidad de lesiones musculo esqueléticas causados por los factores de riesgo biomecánico como las cargas estáticas, dinámicas, y posturas prolongadas, los movimientos repetitivos, y la manipulación de cargas.

Concientizar a los trabajadores que la salud integral es responsabilidad de cada uno a través de la práctica de diferentes tipos de pausas saludables favoreciendo la búsqueda del cuidado físico, mental y emocional.

Instaurar capacidad para la ejecución de las pausas saludables como una estrategia para intervención en las personas expuestas a factores de riesgo relacionadas con la carga física.

Mejorar las relaciones interpersonales, a través de la realización de pausas saludables disminuyendo los niveles de estrés ocupacional.

**Alcance**

El programa de pausas saludables está dirigido a toda la población trabajadora de la empresa **GREEN SEAL COMPANY LTDA**

**Responsabilidades Gerencia:**

- Compromiso y apoyo logístico del programa.
- Facilitar la disponibilidad del tiempo para la ejecución del programa y de cada pausa activa.
- Hacer seguimiento a la implementación del programa.

**Jefes / coordinadores de procesos:**

- Compromiso con el programa establecido por la gerencia y Seguridad y salud en el trabajo.
- Facilitar disponibilidad del personal para las actividades de Motivación y Entrenamiento.

**Líderes:**

- Coordinar el programa en cada área de trabajo de acuerdo con los horarios establecidos.
- Propiciar espacios para la ejecución de pausas Activa/Saludables.
- Mantener el entusiasmo, la perseverancia y el compromiso del programa.

**Empleados:**

- Compromiso con el programa de pausas psicofísicas establecido por la gerencia y salud ocupacional.
- Responsabilizarse de su salud integral y auto cuidado.

- Aceptar sugerencias y recomendaciones de los vigías y del área de Seguridad y Salud en el trabajo.

### Recursos:

- Personal.
- Documento guía para implementación del programa.
- Capacitaciones.

### Implementación

Se sugiere dos momentos de pausas: A las 10 am y 3 pm, realizar ejercicios de estiramientos como mínimo de 3 a 5 minutos.

Si se realizan pausas físicas con ejercicios de activación, se sugiere que estas sean focalizadas a los segmentos poco activos en la jornada laboral, favoreciendo la recuperación de aquellos grupos musculares que ejercen mayor compromiso.

### Tabla 2

*Partes del cuerpo de enfoque ergonómico según el tipo de área laboral*

Áreas	Principal segmento utilizado durante la tarea	Tipo de pausa física Recomendada
Administrativa	Miembros superiores e inferiores	Cabeza/cuello Tronco / Espalda / ojos Miembros inferiores Inferiores / cadera / pies
Operativas	Miembros superiores e inferiores	Cabeza/cuello Tronco / Espalda / ojos Miembros inferiores Inferiores / cadera / pies

*Nota:* Áreas del cuerpo a trabajar según el área de desempeño laboral Fuente: Elaboración propia a partir de material de autoría SST (2020)

La empresa **GREEN SEAL COMPANY LTDA.** analiza que otro tipo de pausas saludables puede implementar en el proceso y establecer los tiempos para favorecer la Recuperación

### **Tipos de pausas saludables.**

1. Movilidad articular.
2. Juegos mentales.
3. Dinámicas.

### **Metodología**

A continuación, se explicará las fases que se desarrollaran para llevar a cabo el programa de pausas saludables.

#### **Primera Fase:**

La empresa **GREEN SEAL COMPANY LTDA.** definirá los líderes que garanticen la continuidad y mantenimiento del programa y se formarán en pausas saludables dejando capacidad al personal cuya función principal es fortalecer la salud física y mental en sus áreas de trabajo; así como identificar las condiciones de salud de los colaboradores de cada área (recomendaciones médico laborales vigentes, restricciones, enfermedades calificadas, entre otras), esto con el fin de garantizar la realización de las pausas saludables de acuerdo con las condiciones de salud.

Capacitaciones, se harán formaciones a los líderes, jefes y empleados sobre pausas saludables<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> El tiempo y el contenido para realizar las formaciones se define en común acuerdo con la

**Segunda Fase:**

La empresa **GREEN SEAL COMPANY LTDA.** se encargará de hacer seguimiento a la ejecución del programa de pausas saludables y capacitar a los nuevos líderes que ingresen al proceso.

Los líderes y jefes en pausas brindarán apoyo al área de seguridad y salud en el trabajo, para garantizar la continuidad del programa dentro de la empresa. \*Nota: La empresa **GREEN SEAL COMPANY LTDA.** definirá la estrategia que utilizará para el seguimiento de este, teniendo esto en cuenta la estrategia utilizada para realizar seguimiento es el envío a el encargado de SST de videos o fotos donde se evidencia la ejecución de las pausas activas.

**Tercera Fase:**

Realizar actualización continua al programa de acuerdo con las necesidades de la empresa. La empresa **GREEN SEAL COMPANY LTDA.** se encargará de actualizar las pausas saludables que se apliquen en los procesos, junto con el apoyo de los líderes<sup>2</sup>.

---

empresa.

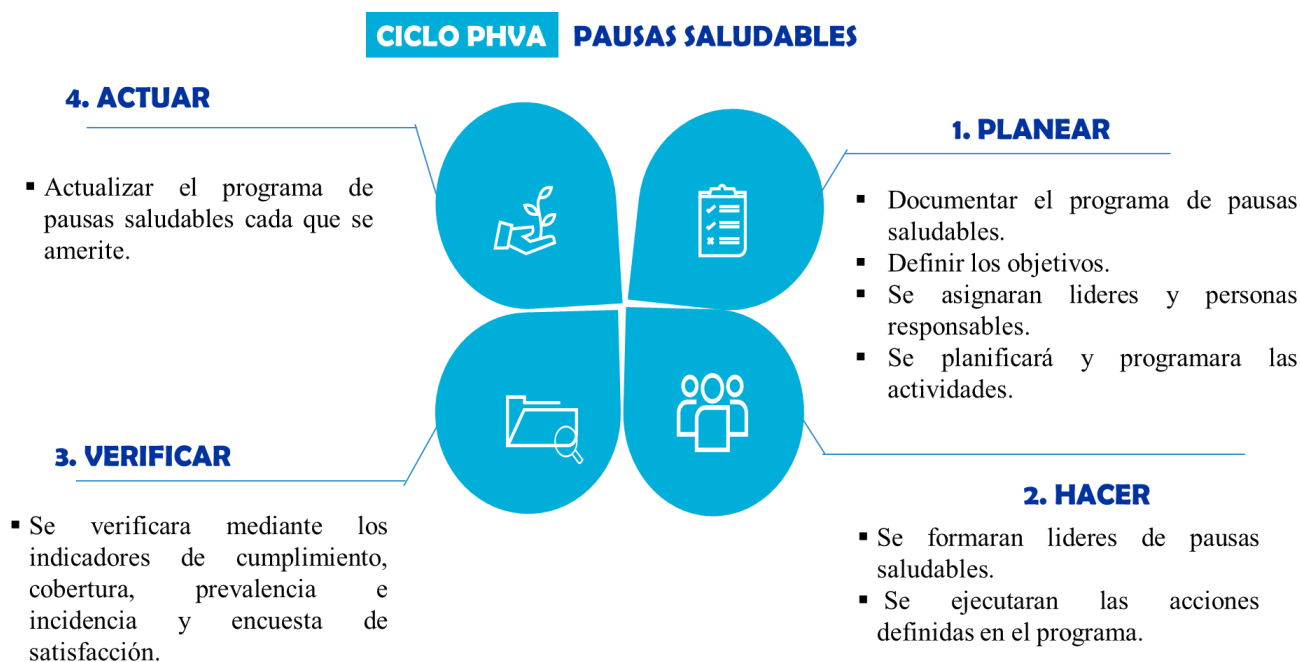
<sup>2</sup> En los casos en los cuales se encuentran en procesos de rehabilitación por un determinado diagnóstico osteomuscular relacionado con un post operatorio, un diagnóstico confirmado que se encuentra con dolor agudo o dolor recurrente, el trabajador deberá reportar a la empresa **GREEN SEAL COMPANY LTDA.** y esta definirá el manejo que se le dará.

## Ciclo PHVA pausas saludables

El programa de Pausas saludables se aplicará a través del ciclo PHVA utilizado en los sistemas de vigilancia y definido en el decreto 1072 y con base en la resolución 0312.

### Figura 70

#### Ciclo PHVA pausas activas



*Nota:* Ciclo PHVA de las pausas activas o pausas saludables.

Teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico, así como el análisis de los riesgos ergonómicos identificados en los diferentes puestos de trabajo, se anexa una serie de ejercicios de estiramiento muscular orientados a la prevención de lesiones osteomusculares. Estos ejercicios, diseñados como parte del programa de pausas activas, buscan disminuir la tensión acumulada durante la jornada laboral, favorecer la movilidad articular, mejorar la circulación sanguínea y contribuir al fortalecimiento de la cultura del autocuidado entre los trabajadores.

**Tabla 3***Programa de ejercicios físicos aplicables como pausas activas laborales 1***Ejercicios # 1**

Tome la cabeza del lado izquierdo con la mano derecha y

se inclina al lado, repetir al otro lado.

Mantener por 12 segundos y repetir 2 veces.



Se empuja la cabeza hacia abajo con ambas manos por 12

segundos y luego se sube la cabeza sin

hacer presión por 10 segundos, repetir 2 veces.



Se toma por debajo el brazo izquierdo con el brazo

derecho, se lleva adentro y al frente, se repite con el otro

lado por 12 segundos cada uno, repetir 2 veces.



Se sube y atrás el brazo con el codo flexionado, se toma

con el brazo contrario y se empuja hacia atrás, se

repite 2 veces con el otro brazo, mantener por 12 segundos.



Estira los codos y entrecruza las manos, las lleva por encima de la cabeza y mantiene la postura por 12 segundos y repite 2 veces.



Se lleva el brazo adelante, codo extendido, subiendo la palma de la mano, se toman los 5 dedos y se estiran por 12 segundos y se repite con la otra 2 veces.



Coordinación: Movimientos alternos: manos ojos, lateral piernas brazo.

Se inclina el tronco a un lado con las piernas ligeramente flexionadas por 12 segundos, y lentamente se cambia en el otro sentido. Repetir 2 veces.



En postura de pie, separa los pies al ancho de los hombros, ubique las manos a cada lado de la cadera y ligeramente rote la columna al lado derecho, sostenga por 12 segundos y repita hacia el lado contrario. Repita dos veces a cada lado.



Se flexiona una pierna, se estira la otra y se sube la punta del pie, se inclina el tronco adelante para tocar la punta del pie por 12 segundos, se cambia para estirar la otra pierna. Repetir 2 veces.



---

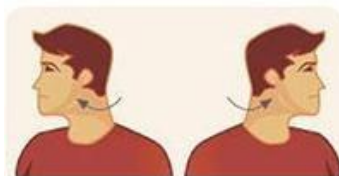
Se sujeta la pierna por delante y se realiza presión hacia el pecho todo lo que sea posible durante 12 segundos, se repite con la otra pierna 2 veces.



*Nota:* Ejercicios y pausas activas recomendadas para prevención de lesiones musculoesqueléticas (Material de autoría SST).

**Tabla 4***Programa de ejercicios físicos aplicables como pausas activas laborales 2***Ejercicios # 2**

Se rota la cabeza hacia un lado, llevando el mentón al hombro con la mano durante 12 segundos sosteniendo el movimiento y luego al otro lado, se repite 2 veces.



Manteniendo la espalda recta, inclina la cabeza hasta que el mentón toque el pecho. Rota lentamente la cabeza hacia el lado derecho y después hacia el lado izquierdo. Repite 4 veces.



Toma por atrás de tu cuerpo una de tus muñecas y con la mano contraria haz como si halaras el brazo, sostén durante 12 segundos. Inclina la cabeza hacia el lado que halas la mano. Repite con la otra contraria.



Se suben y bajan los hombros simultáneamente y de manera controlada se repite 10 veces. Realizando una buena respiración



Estira los brazos, los lleva por detrás de la cabeza y los cruza, mantiene la posición por 12 seg y repite 2 veces, manejando una buena respiración



Estira los brazos y los lleva arriba, mantiene la postura por 12 segundos y repite 2 veces.



Estire los codos y suba y baje las muñecas de manera que alterne la derecha con la izquierda. Repita 10 veces.



Se llevan los brazos al frente con el codo extendido, dorso de la mano hacia arriba, suben y bajan las muñecas, se repite 10 veces.



Coloca las manos en zona lumbar y lleva la cadera en movimiento adelante y atrás, con las piernas ubicadas al ancho de la cadera y rodillas ligeramente flexionadas, 10 veces a cada lado.



Busque apoyo como puede ser la pared, una mesa o una silla. Ubíquese a paso y medio de este elemento y apóyese con las manos, mantenga la columna estirada y las rodillas semi- flexionadas. Mantenga la postura por 12 segundos y repita 2 veces.



Flexione la rodilla y tómelala con la mano del mismo lado, mantenga el equilibrio, si le es difícil apóyese la otra mano contra una pared. Sostenga la posición por 12 segundo, repita con la otra pierna.



Repita 3 veces

De pie realice movimientos hacia arriba del cuerpo, empujando los pies al tiempo y realice 10 movimientos. Sostenga por 5 segundos cada movimiento.



Desde posición sentado en su silla, apoye los pies en el piso, separe las piernas, eleve los brazos y de manera muy suave déjese caer con la cabeza, brazos entre las piernas. Sostenga la postura por 12 segundos, repita 2 veces y acompañe con respiración profunda.

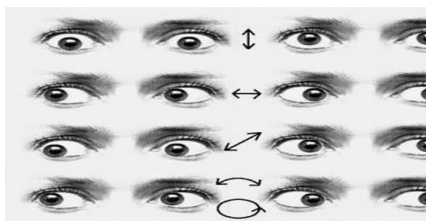


*Nota:* Ejercicios y pausas activas recomendadas para prevención de lesiones musculoesqueléticas  
(Material de autoría SST)

### Tabla 5

*Programa de ejercicios físicos aplicables como pausas activas laborales enfoque*

#### Ejercicios #3



Realizar de manera lenta y controlada cada uno de los siguientes movimientos con

los ojos 10 veces:

- Arriba y abajo
- A los lados
- Diagonales
- Círculos



Observar la punta de la nariz durante 3 segundos y se repite 5 veces.



Se tapa un ojo con la mano, con el ojo descubierto parpadear 10 veces y cambia.



Tomar un lápiz o un objeto y alternar mirándolo de lejos, cerca, derecha, izquierda, arriba y abajo 3 veces en cada dirección.

---



Se ubica un brazo extendido y el otro con el codo flexionado a la altura de los ojos con los índices extendidos e ir alternando el movimiento con ambos brazos, 10 veces.

*Nota:* Ejercicios y pausas activas recomendadas para prevención de lesiones musculoesqueléticas  
(Material de autoría SST)

## **Resultados de la Aplicación de la Investigación y Procedimientos en GREEN SEAL COMPANY LTDA (Agosto - Septiembre)**

Durante los meses de agosto y septiembre se llevó a cabo la fase de aplicación técnica de la investigación en la empresa **GREEN SEAL COMPANY LTDA**, orientada a validar los procedimientos propuestos para optimizar los procesos operativos y de control interno. Esta etapa tuvo como objetivo principal comprobar la viabilidad técnica de las metodologías desarrolladas, así como evaluar su impacto en la eficiencia, la trazabilidad y la calidad de los procesos productivos.

La implementación se realizó bajo un enfoque sistemático, aplicando herramientas de análisis de datos, medición de tiempos y movimientos, y evaluación de indicadores de desempeño. Asimismo, se emplearon metodologías de ingeniería de procesos para identificar cuellos de botella, determinar parámetros críticos de operación y establecer mejoras en la utilización de recursos.

El seguimiento de los resultados permitió contrastar las condiciones iniciales con los parámetros obtenidos tras la intervención, evidenciando los avances alcanzados y las oportunidades de optimización en las operaciones de **GREEN SEAL COMPANY LTDA**. En conjunto, esta aplicación técnica proporcionó información cuantitativa y cualitativa esencial para validar la efectividad de los procedimientos propuestos y sustentar la toma de decisiones orientadas a la mejora continua.

Para esto se utiliza los siguientes indicadores y encuesta de impacto de las pausas activas en los trabajadores:

**Indicadores:****Nivel de Ejecución del Programa de Pausas Activas**

Evaluar el nivel de cumplimiento del programa de pausas activas en la empresa, con el fin de garantizar su ejecución conforme a la planificación establecida, promover la participación de los trabajadores y contribuir al bienestar físico y mental, la prevención de enfermedades laborales y el aumento del rendimiento laboral.

**Formula:**

$$\text{Cumplimiento (\%)} = \frac{\text{Número de pausas activas ejecutadas}}{\text{Número de pausas activas programadas}} \times 100$$

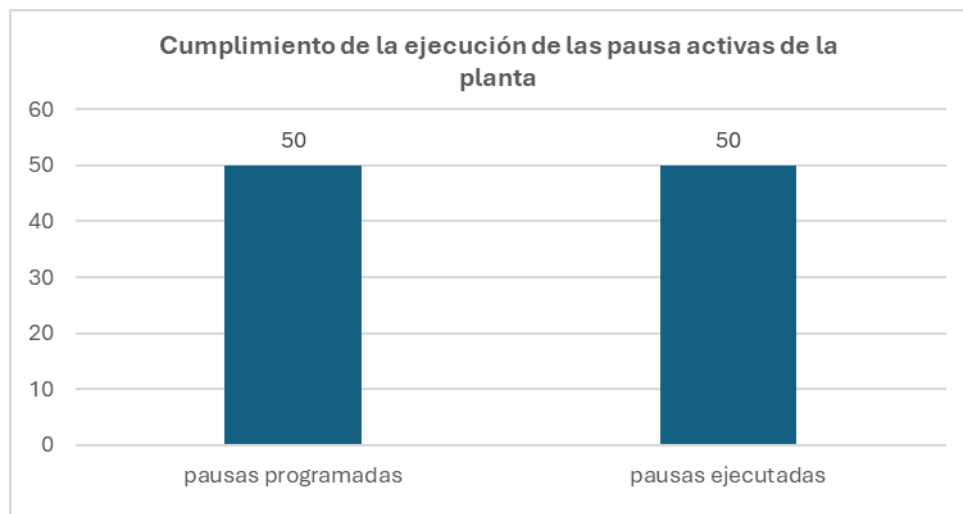
**Resultado Cumplimiento de la ejecución de las pausas activas de la planta**

$$\text{Cumplimiento} = \frac{50 \text{ pausas activas ejecutadas}}{50 \text{ pausas activas programadas}} * 100 = 100\% \text{ de cumplimiento}$$

## Grafico

**Figura 71**

*Cumplimiento de la ejecución de las pausas activas de la planta*



*Nota:* Resultados del indicador de nivel de ejecución del programa de las pausas activas de la planta.

El gráfico demuestra que la planta logró un cumplimiento óptimo (100 %) en la ejecución de las pausas activas programadas. Esto refleja una excelente gestión organizacional, una alta participación del personal y un compromiso institucional con la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

En términos generales, el resultado puede considerarse un indicador positivo de madurez en la implementación del programa de pausas activas, y constituye una buena práctica que debería mantenerse y replicarse en otros procesos de la planta.

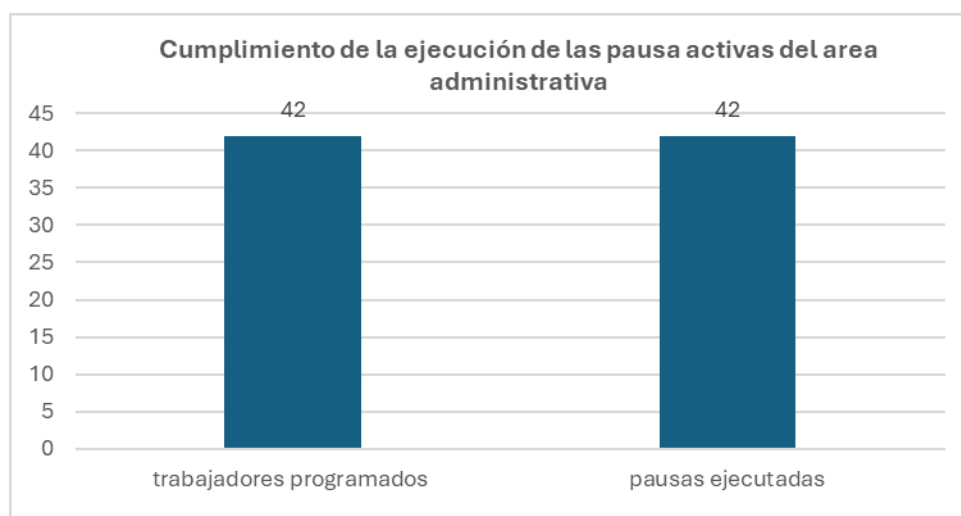
## Cumplimiento de la ejecución de las pausas activas del área Administrativa

$$\text{Cumplimiento} = \frac{42 \text{ pausas activas ejecutadas}}{42 \text{ pausas activas programadas}} * 100 = 100\% \text{ de cumplimiento}$$

### Grafico

#### Figura 72

*Cumplimiento de la ejecución de las pausa activas del área Administrativa*



*Nota:* Resultados del indicador de nivel de ejecución del programa de las pausas activas de la planta (Material de autoría propia)

El cumplimiento del 100 % (42/42) demuestra que la planta está aplicando con éxito el programa de pausas activas, garantizando la participación de todos los colaboradores.

Este logro refleja una gestión eficaz, compromiso colectivo y cultura de autocuidado, fortaleciendo la seguridad, salud y bienestar laboral dentro de la organización.

### Conclusión en general

En ambos casos, el cálculo del cumplimiento arroja un 100%, lo que significa que todas

las pausas activas programadas fueron efectivamente ejecutadas durante el periodo evaluado. Esto refleja un nivel óptimo de cumplimiento del programa, evidenciando que la planeación y la ejecución se alinearon completamente. Desde la perspectiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), este resultado indica una excelente gestión operativa del componente de promoción de la salud y prevención de riesgos asociados al sedentarismo o fatiga laboral.

### **Participación o cobertura del Personal en el Programa de Pausas Activas**

Evaluar el grado de participación del personal en el programa de pausas activas, con el fin de medir la cobertura de la estrategia de bienestar y promoción de la salud laboral, garantizando que la mayoría de los trabajadores se beneficien de las actividades planificadas para prevenir el sedentarismo, la fatiga y los trastornos musculoesqueléticos.

#### **Formula:**

$$\text{Cobertura del personal (\%)} = \frac{\text{Número de trabajadores que participaron en las pausas activas}}{\text{Número total de trabajadores programados}} \times 100$$

#### **Resultado**

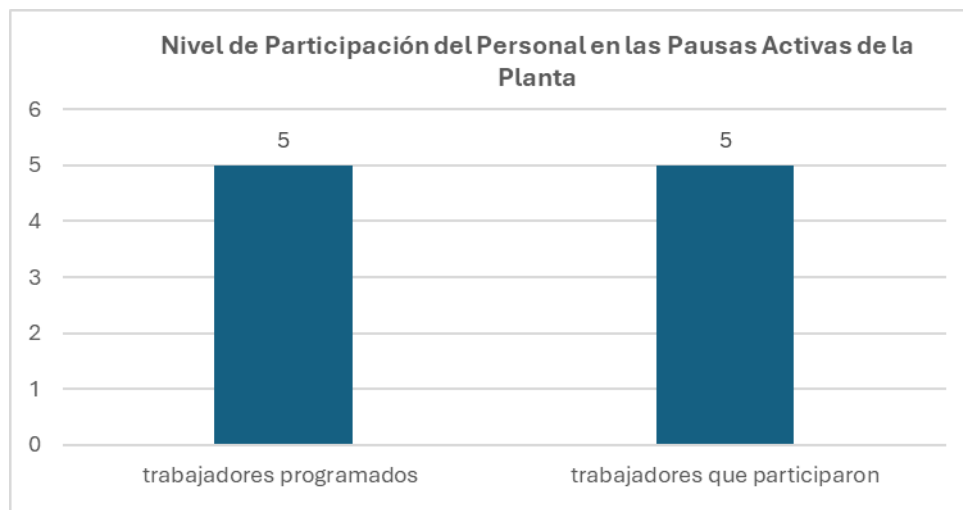
#### **Participación de personal de la planta a las pausas activas**

$$\text{Cumplimiento} = \frac{5 \text{ trabajadores que participaron}}{5 \text{ trabajadores programados}} * 100 = 100\% \text{ de cumplimiento}$$

## Grafico

**Figura 73**

*Participación de personal de la planta a las pausas activas*



*Nota:* Resultados del indicador Participación o cobertura del Personal en el Programa de Pausas Activas de la planta.

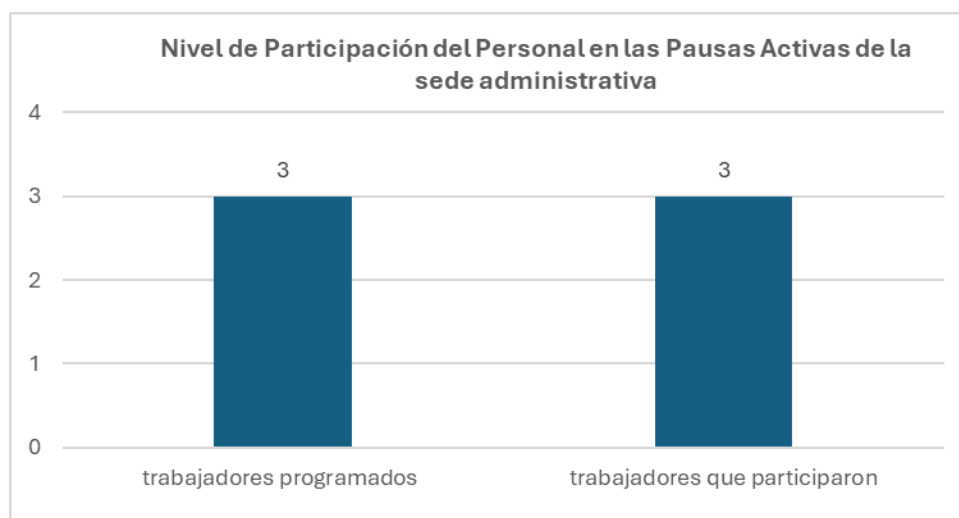
En el periodo evaluado de agosto y septiembre del 2025 se programaron a los trabajadores de la planta de la empresa GREEN SEAL COMPANY LTDA. Los cuales son 5 trabajadores para la realización de pausas activas y los 5 trabajadores participaron, lo que da un cumplimiento del 100 % (5/5). Este resultado constituye la evidencia cuantitativa primaria de la adherencia al programa en la muestra observada

## Participación de personal del área administrativa a las pausas activas

### Grafico

#### Figura 74

*Participación de personal del área administrativa a las pausas activas*



*Nota:* Resultados del indicador Participación o cobertura del Personal en el Programa de Pausas Activas del área administrativa.

Durante el periodo agosto y septiembre del 2025 se programaron a los trabajadores de la sede administrativa de la empresa GREEN SEAL COMPANY LTDA analizado, se programaron 3 trabajadores para participar en las pausas activas de la sede administrativa y los 3 trabajadores convocados participaron efectivamente, alcanzando un 100 % de cumplimiento. Este resultado indica una adhesión total del personal programado, lo que demuestra una adecuada organización y receptividad hacia el programa por parte de los colaboradores.

## Conclusión general

El cálculo del indicador muestra un 100% de cumplimiento tanto en el grupo general (5/5 trabajadores) como en el personal del área administrativa (3/3 trabajadores). Esto significa que todos los trabajadores programados participaron activamente en las pausas activas durante el periodo evaluado. Este resultado evidencia una implementación efectiva del programa, con una cobertura total del personal planificado, lo cual contribuye de manera positiva a los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

## Participación del personal en las actividades de formación sobre pausas activas

Evaluar el nivel de participación del personal en las jornadas de capacitación sobre pausas activas, con el fin de promover la adopción de hábitos saludables en el entorno laboral y fortalecer la cultura de autocuidado dentro de la empresa.

### Formula

$$\text{Participación (\%)} = \frac{\text{Número de trabajadores que asistieron a la capacitación}}{\text{Número total de trabajadores convocados}} \times 100$$

### Resultado

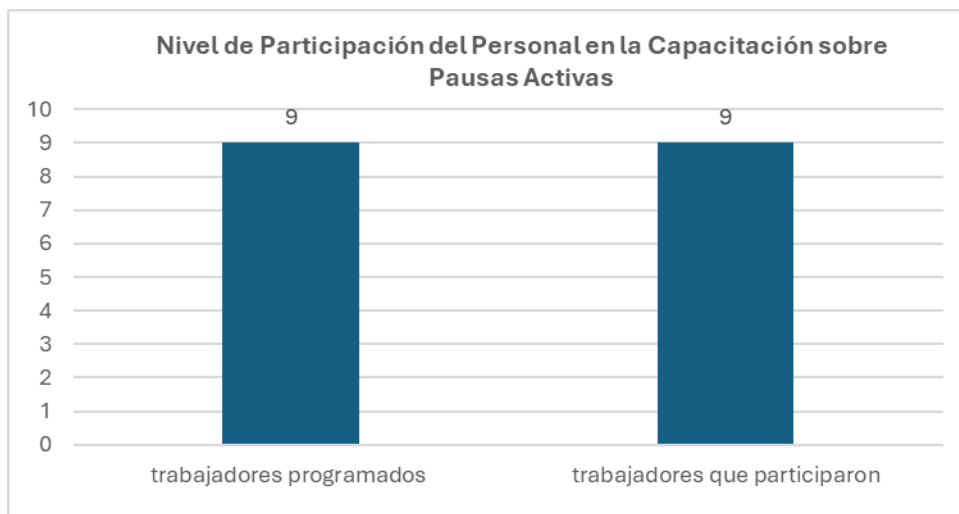
#### Participación del personal a las capacitaciones o actividades de formación

$$\text{Cumplimiento} = \frac{9 \text{ trabajadores que participaron}}{9 \text{ trabajadores programados}} * 100 = 100\% \text{ de cumplimiento}$$

## Grafico

**Figura 75**

*Participación del personal a las capacitaciones o actividades de formación*



*Nota:* Resultados del indicador Participación del personal en las actividades de formación sobre pausas activas.

Durante el periodo de agosto a septiembre del 2025, se programó la capacitación de pausas activas para 9 trabajadores, de los cuales los 9 participaron efectivamente, alcanzando un 100% de cumplimiento.

Este resultado evidencia un alto nivel de compromiso y participación del personal, lo cual refleja el interés por fortalecer los hábitos saludables en el entorno laboral y la efectividad en la convocatoria realizada por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

El cumplimiento total del indicador demuestra una adecuada planeación y ejecución del programa de capacitación, favoreciendo la integración del personal en las actividades de promoción del bienestar y prevención de enfermedades laborales.

Se recomienda mantener las estrategias de sensibilización utilizadas y continuar

realizando el seguimiento periódico a la asistencia, con el fin de garantizar la sostenibilidad del programa y mantener los niveles de participación alcanzados.

### **Indicador de Impacto del Programa de Pausas Activas en la Salud y Productividad del Personal**

Evaluar el impacto del programa de pausas activas en la salud, el bienestar y la productividad del personal de la empresa, a partir de los resultados obtenidos en la encuesta

“Estira, respira y opina: cuéntanos cómo te ha ido con las pausas activas”: Este indicador busca identificar los beneficios percibidos por los trabajadores, medir la efectividad del programa y generar información que permita fortalecer las estrategias de promoción de la salud y mejora del desempeño laboral.

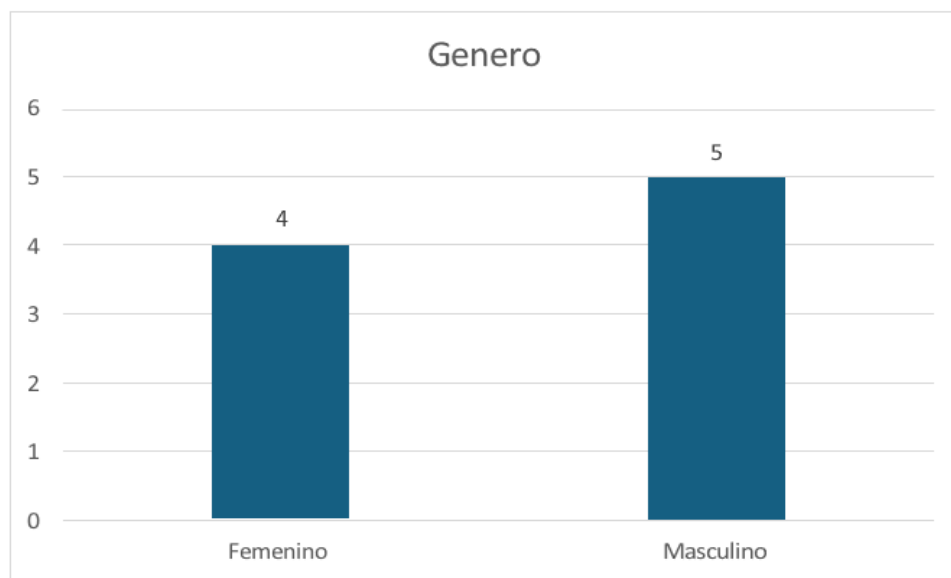
#### **Análisis del Personal Participante en la Ejecución del Programa de Pausas Activas**

Para la realización de este análisis se contó con la participación de nueve (9) trabajadores, dado que durante la ejecución del programa uno de los colaboradores se desvinculó de la empresa.

## Análisis sociodemográficas y laborales de la población encuestada género.

**Figura 76**

*Genero Indicador de Impacto del Programa de Pausas Activas en la Salud y Productividad del Personal*



*Nota:* Resultados del Indicador de Impacto del Programa de Pausas Activas en la Salud y Productividad del Personal (Material de autoría propia)

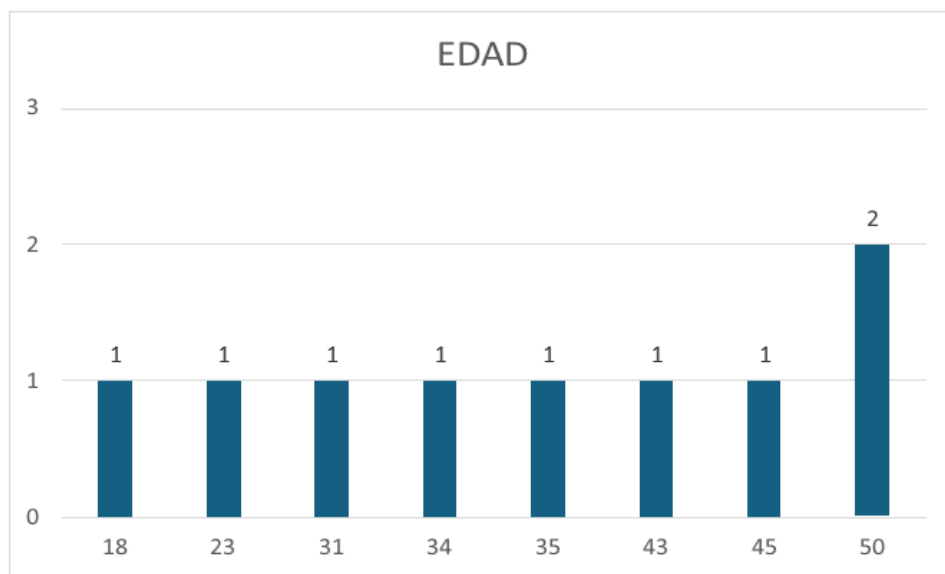
Por medio de este grafico podemos identificar la distribución por género, se observa que cuatro (4) participantes pertenecen al género femenino, lo que representa aproximadamente el 44 % del total, mientras que cinco (5) corresponden al género masculino, equivalente al 56 %. Esta proporción refleja una participación equilibrada entre hombres y mujeres, lo que favorece la representatividad de los resultados obtenidos en el análisis del impacto del programa.

La diversidad de género en la muestra permite además identificar posibles diferencias en la percepción y beneficios del programa en cuanto a salud, bienestar y productividad laboral.

## Edad

### Figura 77

*Edad Indicador de Impacto del Programa de Pausas Activas en la Salud y Productividad del Personal*



*Nota:* Resultados del Indicador de Impacto del Programa de Pausas Activas en la Salud y Productividad del Personal.

La distribución etaria muestra una diversidad generacional significativa, con presencia tanto de personal joven como de colaboradores con mayor experiencia laboral. Se registró un (1) participante en cada uno de los siguientes rangos de edad: 18, 23, 31, 34, 35, 43 y 45 años, mientras que dos (2) participantes tienen 50 años.

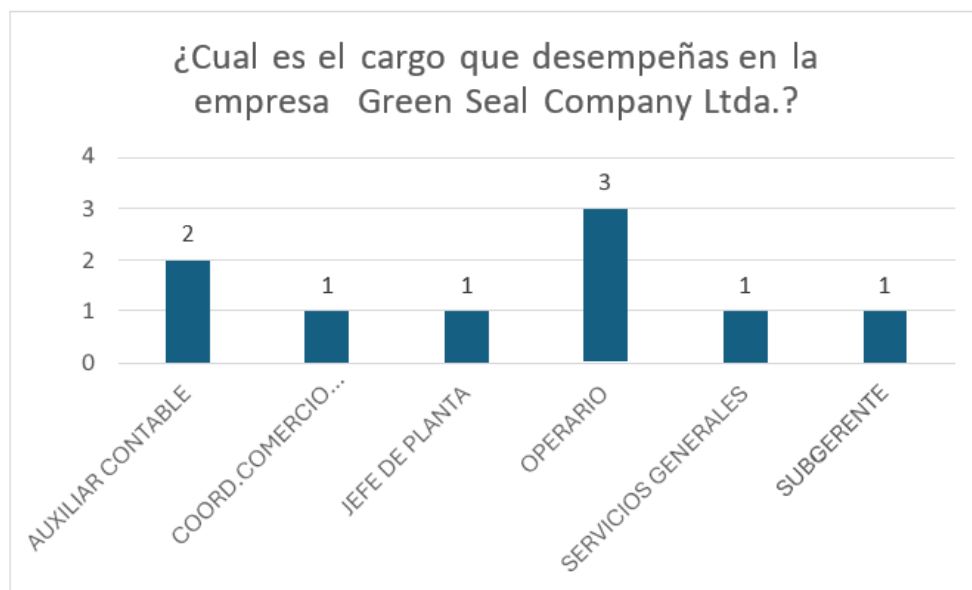
Esta variedad de edades evidencia una participación intergeneracional, lo que permite evaluar el impacto del programa en distintos grupos etarios. La inclusión de trabajadores de diferentes edades contribuye a identificar cómo las pausas activas influyen en aspectos como la salud física, la percepción del bienestar y la productividad, considerando las posibles diferencias

en necesidades y condiciones ergonómicas asociadas a la edad.

**¿Cual es el cargo que desempeñas en la empresa GREEN SEAL COMPANY LTDA??**

**Figura 78**

*Cargo Indicador de Impacto del Programa de Pausas Activas en la Salud y Productividad del Personal*



*Nota:* Resultados del Indicador de Impacto del Programa de Pausas Activas en la Salud y Productividad del Personal.

Esta composición refleja una participación representativa de las distintas áreas funcionales de la empresa, incluyendo tanto el personal operativo como el personal administrativo y directivo.

La presencia de colaboradores de todos los niveles jerárquicos evidencia un compromiso institucional integral con el bienestar laboral, permitiendo analizar el impacto del programa de pausas activas desde una perspectiva más amplia. Además, la participación de los operarios, quienes representan el grupo mayoritario (33 % del total), es de especial relevancia, dado que su

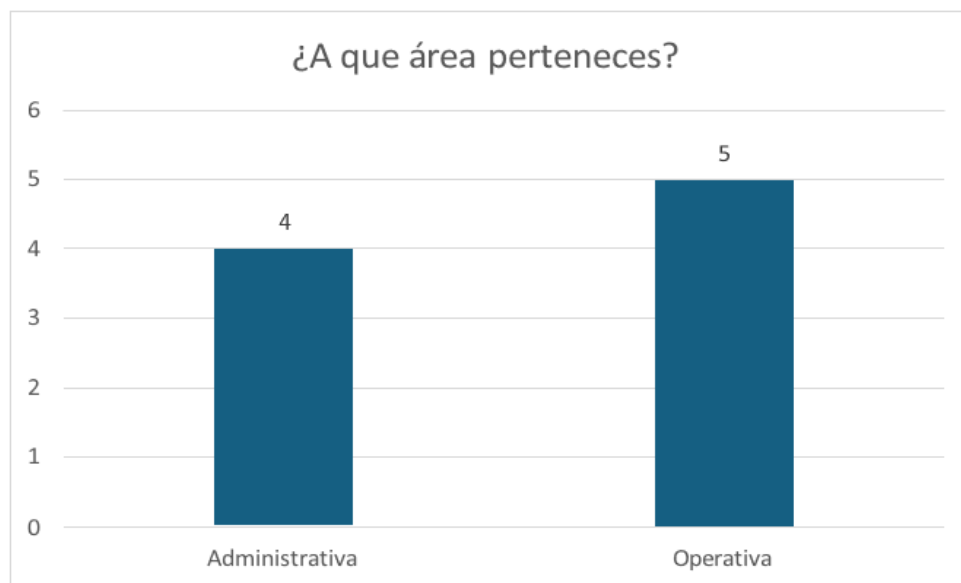
labor suele implicar mayores exigencias físicas y ergonómicas.

En conjunto, esta diversidad de cargos contribuye a obtener una evaluación más completa sobre los beneficios del programa, tanto en términos de salud ocupacional como de productividad y clima laboral.

### ¿A qué área perteneces?

#### Figura 79

*Área Indicador de Impacto del Programa de Pausas Activas en la Salud y Productividad del Personal*



*Nota:* Resultados del Indicador de Impacto del Programa de Pausas Activas en la Salud y Productividad del Personal.

De los participantes, cuatro (4) pertenecen al área administrativa (44 %) y cinco (5) al área operativa (56 %). Esta distribución muestra una participación equilibrada, con una ligera predominancia del personal operativo, lo que permite un análisis representativo del impacto del programa en los diferentes entornos laborales de la organización.

El personal operativo, al realizar tareas de tipo físico o repetitivas, puede verse más beneficiado por las pausas activas en términos de reducción de la fatiga muscular, prevención de lesiones ergonómicas y mejora de la resistencia física.

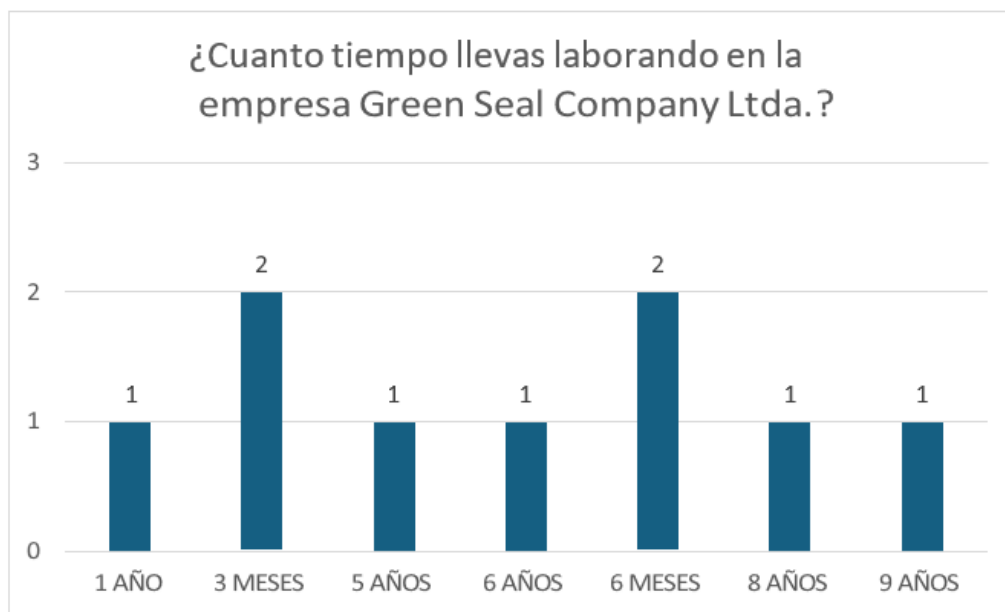
Por su parte, el personal administrativo, cuyas funciones son principalmente sedentarias, encuentra en las pausas activas un medio eficaz para disminuir tensiones posturales, mejorar la circulación y promover el bienestar mental durante la jornada laboral.

En conclusión, la participación conjunta de ambas áreas refuerza la visión integral del programa, orientada al mejoramiento de la salud, la productividad y el clima laboral en toda la empresa.

## ¿Cuánto tiempo llevas laborando en la empresa Green Seal Company Ltda?

**Figura 80**

*Antigüedad en el cargo Indicador de Impacto del Programa de Pausas Activas en la Salud y Productividad del Personal*



*Nota:* Resultados del Indicador de Impacto del Programa de Pausas Activas en la Salud y Productividad del Personal (Material de autoría propia)

El grupo de trabajadores que participó en la ejecución del Programa de Pausas Activas presenta una antigüedad laboral diversa, lo cual permite obtener una visión más amplia sobre la percepción y los beneficios del programa en distintos niveles de experiencia dentro de la empresa. Esta distribución refleja una mezcla equilibrada entre personal nuevo y colaboradores con amplia trayectoria. La presencia de empleados con menos de un año de experiencia (44 % del total) sugiere que la empresa ha integrado de manera efectiva el programa de pausas activas dentro de sus procesos de inducción y adaptación laboral.

Por otro lado, los trabajadores con más de cinco años de servicio (33 % del total) aportan una perspectiva valiosa sobre la evolución del bienestar y las condiciones laborales a largo plazo.

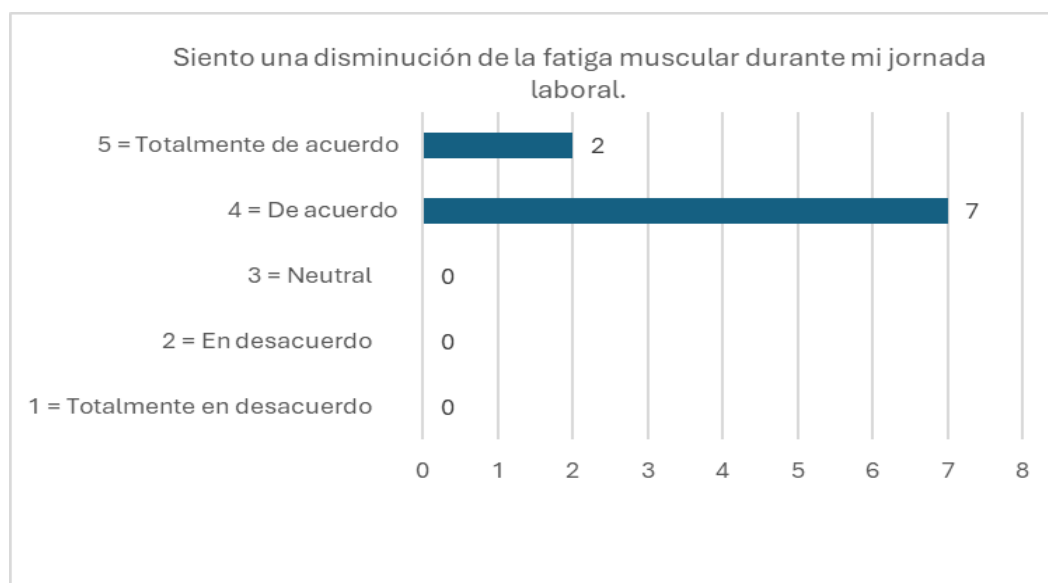
En conjunto, esta diversidad en la antigüedad laboral permite analizar cómo las pausas activas contribuyen tanto a la integración del personal nuevo como al mantenimiento del bienestar físico y mental del personal con mayor experiencia, fortaleciendo la cultura organizacional y la productividad.

**Análisis de la Percepción del Personal a través de la Encuesta “Estira, respira y opina: cuéntanos cómo te ha ido con las pausas activas”**

**Siento una disminución de la fatiga muscular durante mi jornada laboral.**

**Figura 81**

*Siento una disminución de la fatiga muscular durante mi jornada laboral*



*Nota:* Resultados del Indicador de Impacto del Programa de Pausas Activas en la Salud y Productividad del Personal (Material de autoría propia)

Los resultados muestran que el 100% del personal encuestado (9 personas) percibe una reducción en la fatiga muscular gracias a la implementación de las pausas activas.

Los resultados evidencian que las pausas activas han generado beneficios tangibles en la condición física del personal, especialmente en la reducción del cansancio muscular asociado a las actividades laborales repetitivas o posturas prolongadas. La práctica sistemática de ejercicios de estiramiento, respiración y movilidad articular ha favorecido una mayor oxigenación muscular y recuperación física durante la jornada, contribuyendo a un mejor desempeño y bienestar

general.

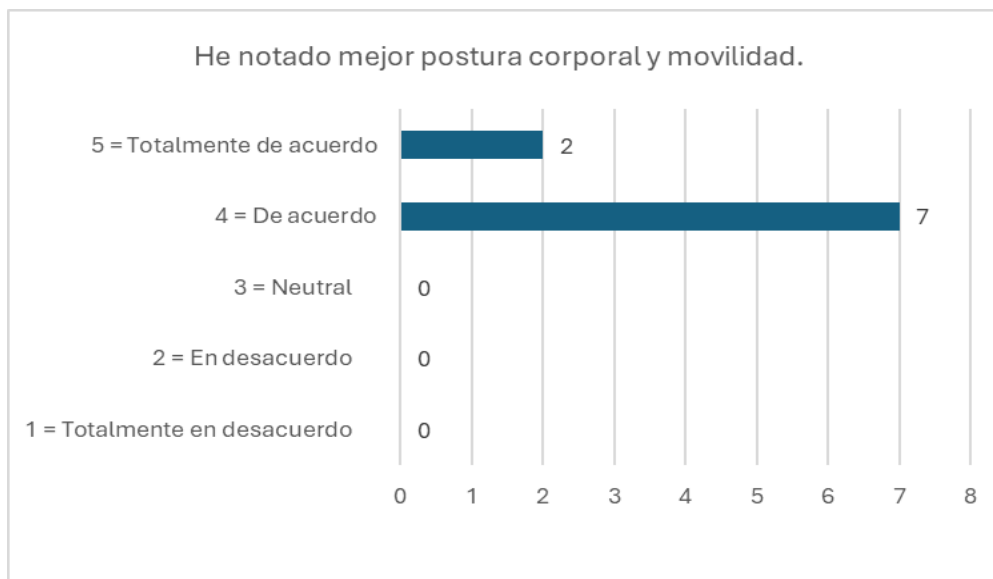
La ausencia de respuestas negativas o neutrales demuestra un alto nivel de efectividad y aceptación del programa, lo que indica que las estrategias implementadas responden adecuadamente a las necesidades fisiológicas del grupo de trabajo y han sido integradas con éxito en la rutina laboral.

Esto refleja un impacto positivo en el bienestar físico y el rendimiento laboral, contribuyendo a la prevención de molestias musculares y posibles lesiones por movimientos repetitivos o posturas prolongadas.

## He notado mejor postura corporal y movilidad.

**Figura 82**

*He notado mejor postura corporal y movilidad.*



*Nota:* Resultados del Indicador de Impacto del Programa de Pausas Activas en la Salud y Productividad del Personal.

Los datos permiten inferir que las pausas activas están cumpliendo con uno de sus principales objetivos: favorecer la corrección postural y el fortalecimiento de la movilidad articular y muscular. La práctica constante de ejercicios de estiramiento y activación física contribuye a reducir la rigidez ocasionada por las posturas prolongadas y mejora la ergonomía del personal durante la jornada laboral.

Además, la ausencia de respuestas negativas o neutrales indica un alto grado de aceptación y efectividad del programa, sugiriendo que las rutinas desarrolladas se ajustan adecuadamente a las características y demandas físicas de las funciones desempeñadas por los trabajadores.

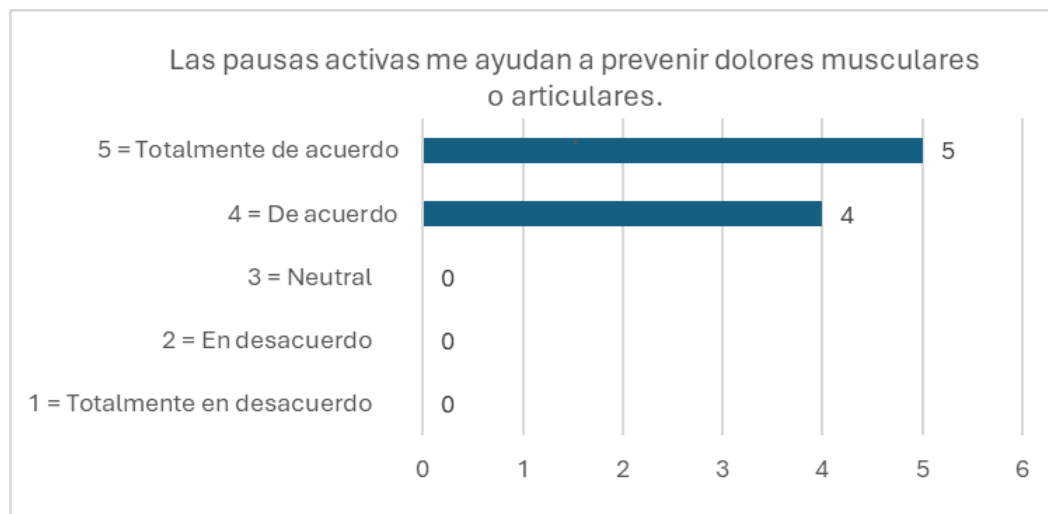
Los resultados evidencian que las pausas activas están promoviendo una mayor conciencia corporal, favoreciendo la corrección de posturas inadecuadas y mejorando la flexibilidad articular y muscular. Esto puede deberse a la práctica constante de ejercicios de estiramiento y movilidad, los cuales ayudan a contrarrestar los efectos de mantener posturas estáticas durante largos periodos.

Asimismo, la respuesta uniforme sugiere que las actividades son adecuadas para todos los cargos o áreas, lo que incrementa su eficacia y aceptación entre el personal.

## Las pausas activas me ayudan a prevenir dolores musculares o articulares.

**Figura 83**

*Las pausas activas me ayudan a prevenir dolores musculares o articulares*



*Nota:* Resultados del Indicador de Impacto del Programa de Pausas Activas en la Salud y Productividad del Personal.

Los resultados reflejan que el programa de pausas activas ha contribuido de manera significativa a la prevención de dolencias musculoesqueléticas derivadas de las actividades laborales.

La práctica regular de ejercicios de estiramiento, movilidad articular y relajación muscular promueve una mejor circulación sanguínea, reduce la rigidez articular y evita la acumulación de tensión en grupos musculares específicos.

El alto nivel de aceptación y la ausencia total de respuestas negativas o neutrales confirman que los colaboradores reconocen los beneficios fisiológicos del programa, lo cual favorece tanto su bienestar físico como la sostenibilidad de su rendimiento laboral.

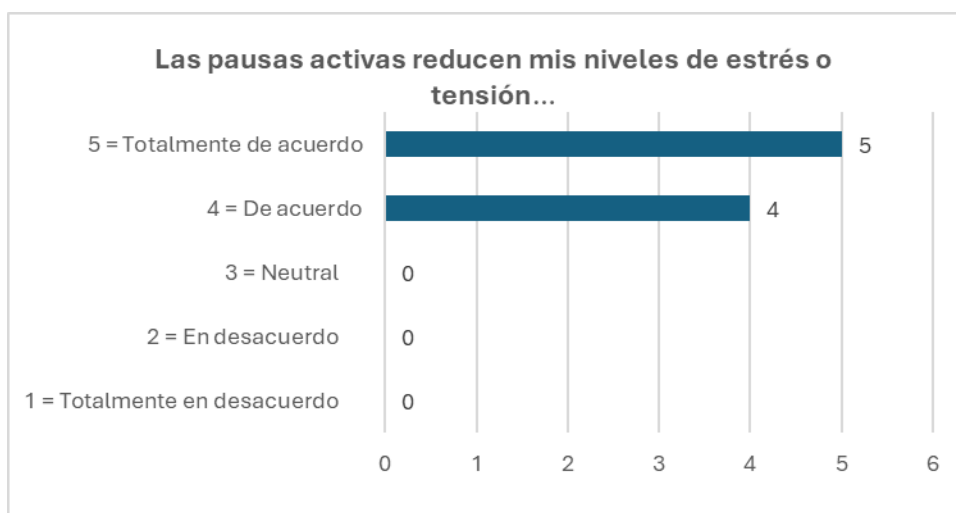
Además, este resultado sugiere que las rutinas aplicadas están correctamente diseñadas y

adaptadas a las exigencias posturales y funcionales de los distintos cargos dentro de la empresa.

### Las pausas activas reducen mis niveles de estrés o tensión

#### Figura 84

*Las pausas activas reducen mis niveles de estrés o tensión*



*Nota:* Resultados del Indicador de Impacto del Programa de Pausas Activas en la Salud y Productividad del Personal.

Los resultados muestran que las pausas activas contribuyen de manera significativa a la reducción del estrés laboral y la tensión acumulada durante la jornada de trabajo.

La combinación de ejercicios de respiración, estiramiento y relajación favorece la liberación de tensiones físicas y mentales, promoviendo una sensación de descanso y equilibrio emocional.

La ausencia de respuestas negativas o neutras demuestra una aceptación total del programa y su efectividad no solo en el aspecto físico, sino también en el bienestar psicológico del personal.

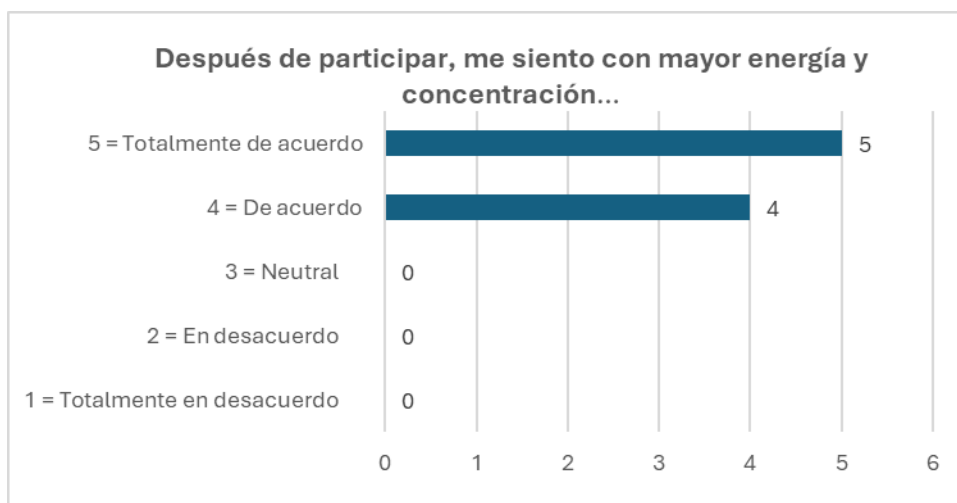
Este resultado sugiere que las pausas activas están cumpliendo un papel importante en la

prevención del agotamiento laboral (estrés ocupacional) y en la mejora del clima organizacional. Además, el alto nivel de satisfacción registrado indica que los trabajadores reconocen la utilidad de estos espacios breves de desconexión activa como una estrategia que mejora la concentración, la actitud y el rendimiento en sus labores diarias.

### **Después de participar, me siento con mayor energía y concentración**

#### **Figura 85**

*Después de participar, me siento con mayor energía y concentración*



*Nota:* Resultados del Indicador de Impacto del Programa de Pausas Activas en la Salud y Productividad del Personal.

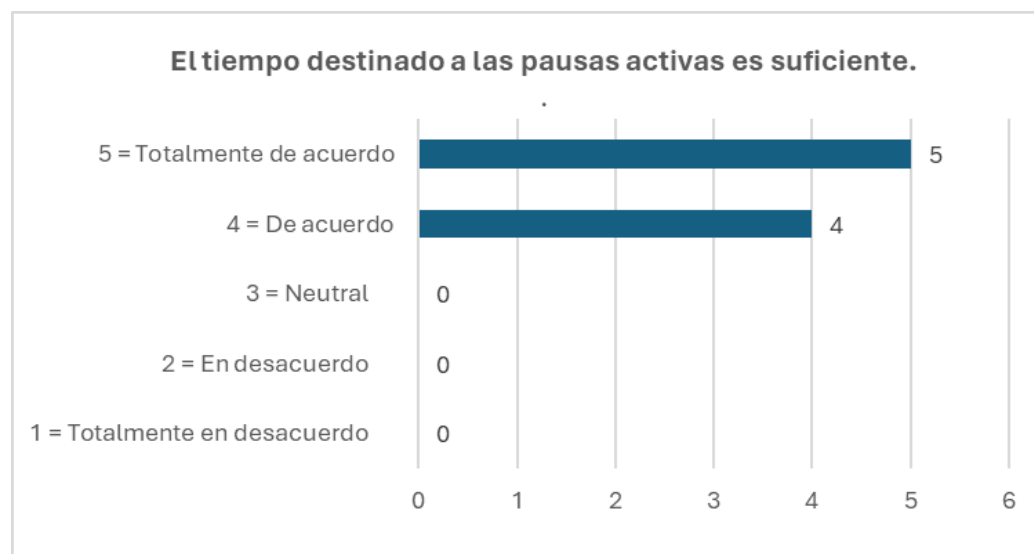
Los resultados evidencian que las pausas activas contribuyen de manera efectiva a restablecer el nivel de activación física y mental del personal, permitiendo retomar las actividades laborales con una actitud más enfocada y dinámica. La práctica de breves ejercicios de estiramiento, respiración y movilidad promueve la oxigenación cerebral, mejora la circulación sanguínea y facilita la liberación de endorfinas, factores que inciden positivamente en la atención y el rendimiento cognitivo.

La ausencia de respuestas negativas o neutras demuestra un alto grado de satisfacción y aceptación del programa, confirmando que las pausas activas están siendo percibidas como una herramienta útil para contrarrestar la fatiga mental y física, y fomentar un ambiente laboral más productivo y saludable.

### **El tiempo destinado a las pausas activas es suficiente.**

#### **Figura 86**

*El tiempo destinado a las pausas activas es suficiente.*



*Nota:* Resultados del Indicador de Impacto del Programa de Pausas Activas en la Salud y Productividad del Personal.

Los resultados demuestran que el tiempo establecido para la realización de las pausas activas es adecuado y suficiente para cumplir los objetivos de recuperación física y mental del personal.

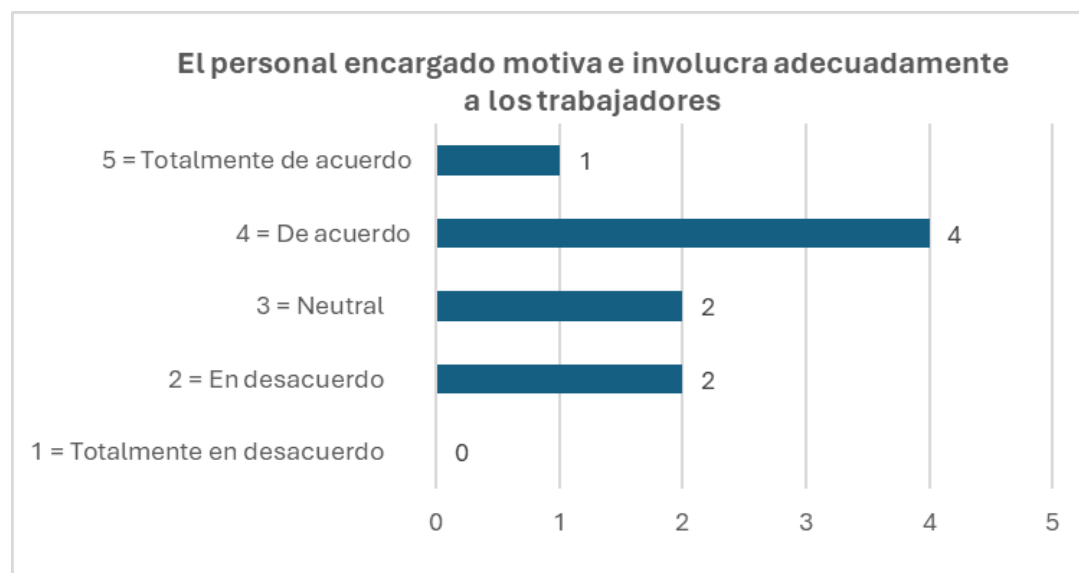
La percepción positiva evidencia que las actividades desarrolladas durante ese lapso logran un equilibrio óptimo entre la desconexión laboral y el retorno productivo a las funciones, sin generar interrupciones extensas o pérdida de continuidad en las tareas.

Asimismo, la ausencia total de respuestas neutrales o negativas refleja un alto nivel de satisfacción con la organización y gestión del programa, lo cual contribuye a la adherencia y participación constante de los trabajadores. Esto sugiere que la planificación actual de las pausas activas responde de manera efectiva a las necesidades operativas y de bienestar del personal.

### **El personal encargado motiva e involucra adecuadamente a los trabajadores.**

#### **Figura 87**

*El personal encargado motiva e involucra adecuadamente a los trabajadores.*



*Nota:* Resultados del Indicador de Impacto del Programa de Pausas Activas en la Salud y Productividad del Personal.

Si bien la mayoría de los trabajadores reconoce la labor del personal encargado, la presencia de respuestas en desacuerdo y neutrales sugiere que no todos los colaboradores se sienten plenamente motivados o incluidos en las dinámicas de las pausas activas.

Esto podría deberse a diferencias en la forma de conducción de las actividades, el nivel de energía y empatía del facilitador, o la falta de adaptación de las rutinas a las preferencias y

condiciones de los distintos grupos de trabajo.

Estos resultados invitan a fortalecer las estrategias de liderazgo y comunicación del personal responsable, promoviendo una participación más activa y un ambiente de mayor entusiasmo e integración. Además, implementar mecanismos de retroalimentación continua permitiría ajustar las dinámicas para lograr un mayor grado de compromiso y satisfacción general.

### **Tu opinión es importante: recomendaciones para optimizar el ambiente de trabajo y las pausas activa**

Con esta pregunta se busca recoger las recomendaciones, sugerencias y percepciones del personal respecto a las pausas activas, con el propósito de identificar oportunidades de mejora continua que contribuyan al fortalecimiento del programa y al bienestar general de los trabajadores.

El objetivo es promover un espacio de comunicación abierta y constructiva, en el cual los colaboradores puedan expresar libremente sus ideas sobre posibles ajustes, innovaciones o estrategias que permitan optimizar la participación, la motivación y la efectividad de las pausas activas dentro del entorno laboral.

A partir de las opiniones expresadas por los colaboradores, se identifican diversas recomendaciones orientadas al fortalecimiento y optimización del programa de pausas activas, las cuales se detallan a continuación:

- Sería bueno hacer las pausas más divertidas, con música o juegos cortos para despejar la mente.
- Me gustaría que las pausas fueran en un espacio más cómodo o con más ventilación.

- Podrían variar los ejercicios, a veces se repiten mucho y se vuelven monótonos.
- Que las pausas no se hagan siempre a la misma hora, así no interrumpen

momentos de mucho trabajo.

- Estaría bien que todos participaran, no solo algunos; eso haría el ambiente más unido.
- Sería chévere incluir ejercicios de respiración o relajación, no solo estiramientos.
- Sería chévere incluir ejercicios de respiración o relajación, no solo estiramientos.
- Podrían hacer pequeños retos o competencias sanas entre áreas para motivar la participación.
- Que la empresa siga apoyando estas actividades, ayudan mucho a relajarse y mejorar el ánimo.

Las sugerencias del personal reflejan un alto nivel de compromiso y valoración hacia el programa de pausas activas, así como un interés genuino en su mejora continua. La incorporación de estas recomendaciones permitiría incrementar la participación, la motivación y la eficacia de las actividades, contribuyendo al bienestar integral y la productividad del equipo de trabajo.

### **Conclusión**

La inactividad laboral prolongada constituye un riesgo silencioso pero significativo que afecta directamente la salud física, mental y emocional de los trabajadores. En el contexto de Green Seal Company Ltda., la implementación del programa de pausas activas se consolida como una estrategia preventiva y promotora del bienestar integral del personal. Este programa no solo busca contrarrestar los efectos negativos derivados de las jornadas continuas frente a los puestos de trabajo, sino también fomentar una cultura organizacional orientada al autocuidado, la

vitalidad y la productividad sostenible.

A través de ejercicios breves y guiados, las pausas activas permiten restablecer la circulación, reducir la tensión muscular y mejorar la postura, contribuyendo así a prevenir trastornos musculoesqueléticos y a disminuir los niveles de estrés y fatiga. Además, su práctica constante se traduce en un aumento de la motivación, el sentido de pertenencia y la cohesión entre los colaboradores, elementos fundamentales para fortalecer el clima laboral y elevar el desempeño general de la empresa.

En consecuencia, Green Seal Company Ltda. demuestra con este programa su compromiso con la salud ocupacional y el bienestar de su talento humano, entendiendo que el capital más valioso de una organización son sus trabajadores. Convertir las pausas activas en un hábito institucional implica no solo mejorar la calidad de vida laboral, sino también potenciar la eficiencia, la innovación y la competitividad empresarial.

De esta manera, fomentar una cultura de autocuidado y movimiento dentro de la jornada laboral deja de ser una práctica complementaria para transformarse en una prioridad estratégica, capaz de garantizar equipos más saludables, comprometidos y productivos, que contribuyan al desarrollo sostenible y al éxito continuo de la organización.

## Recomendaciones

Derivado del análisis realizado en torno a los efectos de la inactividad laboral y la importancia de implementar estrategias que fomenten el movimiento y el autocuidado dentro del entorno organizacional, se presentan a continuación una serie de recomendaciones orientadas a fortalecer los procesos de prevención y promoción de la salud laboral

Consolidar la implementación del programa de pausas activas mediante su establecimiento como una práctica formal e integrada dentro de la jornada laboral. Para ello, se recomienda definir horarios específicos y establecer mecanismos de control que garanticen su cumplimiento por parte de todos los colaboradores:

Fortalecer la formación de líderes y responsables de área a través del desarrollo de un plan estructurado de capacitación. Este plan debe orientarse al fortalecimiento de competencias relacionadas con la promoción, implementación y seguimiento del programa de pausas activas. La formación deberá incluir contenidos sobre gestión del bienestar laboral, liderazgo participativo, ergonomía, prevención del sedentarismo, comunicación efectiva y motivación del personal.

Actualizar y diversificar las rutinas de ejercicios mediante el diseño de programas dinámicos y adaptados a las características del personal. Estos programas deben incluir ejercicios de movilidad, estiramiento, relajación y respiración, con el fin de mantener la motivación y prevenir la monotonía en su ejecución.

Adecuar espacios apropiados para la ejecución de las pausas activas, garantizando áreas amplias, ventiladas y seguras. Estas condiciones deben favorecer el desarrollo adecuado de las actividades, asegurando criterios ergonómicos, de confort y seguridad para todos los trabajadores.

Implementar estrategias de sensibilización y comunicación interna mediante el desarrollo de campañas informativas que promuevan la importancia del movimiento y la prevención de la inactividad laboral. Para ello, se recomienda utilizar canales institucionales como boletines, carteleras y jornadas de concientización.

Establecer un sistema de evaluación y seguimiento continuo que permita realizar mediciones periódicas sobre la participación, satisfacción y efectos del programa en la salud y el desempeño del personal. Esto permitirá identificar oportunidades de mejora y garantizar su efectividad a largo plazo.

Establecer un sistema de evaluación y seguimiento continuo que permita realizar mediciones periódicas sobre la participación, satisfacción y efectos del programa en la salud y el desempeño del personal. Esto permitirá identificar oportunidades de mejora y garantizar su efectividad a largo plazo.

Incorporar las pausas activas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a los lineamientos normativos vigentes. Esta integración permitirá establecer responsabilidades claras, asignar recursos, realizar seguimiento a indicadores y

asegurar la continuidad del programa como parte de las estrategias preventivas institucionales.

Fomentar la participación equitativa y colaborativa del personal, promoviendo la inclusión de todos los colaboradores en las actividades, sin distinción de área, cargo o jornada. Para ello, se deben implementar estrategias que incentiven la participación colectiva y fortalezcan el sentido de pertenencia, la cohesión y el trabajo en equipo

Complementar las pausas activas con programas de promoción de hábitos saludables mediante la articulación con otras iniciativas de bienestar laboral, tales como talleres de ergonomía, nutrición balanceada, manejo del estrés y autocuidado integral. Esta complementariedad contribuirá al fortalecimiento de hábitos saludables y a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores.

Establecer mecanismos de reconocimiento e incentivo mediante el diseño de estrategias de motivación que valoren el compromiso y la participación activa de los trabajadores y equipos en la ejecución del programa. Estos incentivos pueden ser simbólicos, comunicacionales o institucionales, orientados al fortalecimiento de la cultura de bienestar y la participación constante.

En síntesis, la aplicación de estas recomendaciones permitirá a **Green Seal Company Ltda.** consolidar una política interna de bienestar laboral sostenible, en la que las pausas activas trasciendan como una herramienta fundamental para prevenir los efectos adversos de la inactividad, optimizar el rendimiento humano y promover un entorno organizacional saludable, dinámico y eficiente.

### Referencias Bibliográficas

- Castro Arias, E., Múnera, J. E., Sanmartín Velásquez, M., Valencia Zuluaga, N. A., Valencia Gil, N. D., & González Palacio, E. V. (2019). Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes musculoesqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia. *Educación Física y Deporte*, 24(2), 1–15. <https://doi.org/10.17533/udea.efyd>
- Chaudhury, P., & Shelton, D. (2017). The effect of computer prompts on breaking up sedentary behavior among office workers: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 14(1), Article 15. <https://doi.org/10.1186/s12966-017-0470-7>
- Da Silva Scaranni, P., Härter Griep, R., Pitanga, F. J. G., Barreto, S. M., Matos, S. M. A., & Fonseca, M. J. M. (2023). Working from home and its association with sedentary behavior, leisure-time and domestic physical activity: The ELSA-Brasil study. *BMC Public Health*, 23, Article 30. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15040-9>
- Instituto de Salud Pública de Chile. (2023). Nota técnica N.º 116: Pausas en el trabajo: consideraciones conceptuales. <https://www.ispch.cl>
- Kingston, A., Riphagen, I., O’Connell, S., & Faraone, S. S. (2021). Sedentary behaviour in office-based occupations: Prevalence, risks and interventions. *British Medical Bulletin*, 137(1), 42–50. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa039>
- Lemos Velásquez, R. (2023). Programa de pausas activas, estrés laboral y calidad de vida en adultos: Ensayo controlado aleatorizado [Tesis de maestría, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional Universidad de Antioquia. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co>
- Moyano Salazar, L. M. (2022). Pausas activas: Una herramienta ergonómica. *Cuidado y Ocupación Humana*, 12, 1–10.

- Nasar, Z., Smith, L., & Ucci, M. (2016). Occupational physical activity and sedentary behaviour: A systematic review. *Occupational Medicine*, 66(3), 185–192.  
<https://doi.org/10.1093/occmed/kqw002>
- Ochoa Díaz, C. E. (2020). La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y las pausas activas. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. <https://scielo.sld.cu>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Guidelines on physical activity and sedentary behaviour. OMS.
- Parra Vera, M. F. (2024). Efecto de las pausas activas en la disminución de trastornos musculoesqueléticos y en la calidad de vida laboral. *Revista Internacional de Salud Ocupacional*. SciELO.
- Radwan, A., Barnes, L., DeResh, R., Englund, C., & Gribanoff, S. (2022). Effects of active microbreaks on physical and mental well-being among office workers: A systematic review. *Cogent Engineering*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311916.2022.2042102>
- Schram, J. L., van Rijn, R. M., & Yzermans, C. J. (2018). Prolonged sickness absence due to physical inactivity: A register-based study. *BMC Public Health*, 18, Article 118.  
<https://doi.org/10.1186/s12889-018-5034-0>
- Smith, L., McCourt, O., Sawyer, A., Ucci, M., Marmot, A., Wardle, J., & Fisher, A. (2016). Occupational physical activity and sedentary behaviour. *Occupational Medicine*, 66(3), 185–192. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqv164>
- Taylor, W. C., Suminski, R. R., Das, B. M., Paxton, R. J., & Craig, D. W. (2018). Organizational culture and implications for workplace interventions to reduce sitting time. *Frontiers in Public Health*, 6, Article 263. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00263>
- Van der Ploeg, H. P., & Hillsdon, M. (2019). The contribution of office work to sedentary

behaviour-associated risk. *BMC Public Health*, 19, Article 123.

<https://doi.org/10.1186/s12889-019-6450-3>

Wijndaele, K., Brage, S., & Jones, A. (2018). Sedentary behaviour in the workplace: Health implications and interventions. *British Medical Bulletin*, 125(1), 4–18.



<https://doi.org/10.1093/bmb/ldy012>

## Apéndice

### Formato de asistencia a las capacitaciones semanales

#### Apéndice A

#### Formato de asistencia a las capacitaciones semanales

		GREEN SEAL COMPANY LIMITADA					CODIGO	FR-PA-55T-03
		REGISTRO DE EJECUCION DE PAUSAS ACTIVAS PLANTA					VERSION	1
							EMISION	ENERO DEL 2016
SEMANA DEL _____ AL _____ DEL MES DE _____ DEL AÑO 20__								
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	
1	ALEXIS CEBALLOS							
2	LUZ FERNANDEZ							
3	MARIO VERGARA							
4	DANIEL SUAREZ							
5	CRISTIAN CARDENAS							
6	DUBERNEY QUINTERO							
TOTAL DE ASISTENTES								
TOTAL ESPERADO								
% DE COBERTURA								
NOTA	<p>Con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones institucionales y promover el bienestar laboral, se recuerda que cada trabajador deberá firmar el registro correspondiente el día en que participe o realice la pausa activa.</p> <p>Este procedimiento es obligatorio y permite llevar un control adecuado de la participación del personal en esta actividad, la cual forma parte de las estrategias de salud y autocuidado implementadas por la organización.</p>							
		GREEN SEAL COMPANY LIMITADA					CODIGO	FR-PA-55T-03
		REGISTRO DE EJECUCION DE PAUSAS ACTIVAS ADMINISTRATIVO					VERSION	1
							EMISION	ENERO DEL 2016
SEMANA DEL _____ AL _____ DEL MES DE _____ DEL AÑO 20__								
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	
1	LEIDY PASTRANA							
2	VALERIA SALINAS							
3	INGRID							
4	JAIME POTES							
5								
TOTAL DE ASISTENTES								
TOTAL ESPERADO								
% DE COBERTURA								
NOTA	<p>Con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones institucionales y promover el bienestar laboral, se recuerda que cada trabajador deberá firmar el registro correspondiente el día en que participe o realice la pausa activa.</p> <p>Este procedimiento es obligatorio y permite llevar un control adecuado de la participación del personal en esta actividad, la cual forma parte de las estrategias de salud y autocuidado implementadas por la organización.</p>							

[Documento institucional de autoría propia no publicado].

## Capacitación del personal el día 1 de agosto del 2025 enfocada en pausa activa

### Apéndice B

#### Capacitación del personal

Green Seal Company Español Universal Security Technology		Sistema de Gestión de la Seguridad Y Salud en el Trabajo			
FORMATO:		FT-SST-014			
Estándar E1.1.7		Fecha: Diciembre 10 del 2020			
Versión: 001		Página 1 de 1			
FORMATO DE REGISTRO DE ASISTENCIA					
CIUDAD	CALI	LUGAR	DD	MM	AA
ACTIVIDAD REALIZADA		Oficina			
Inducción - Reinducción		TEMAS TRATADOS			
Charla de seguridad		PAUSA ACTIVA			
Reuniones de Seguridad y Salud en el Trabajo					
Seminario / Taller / Curso					
Capacitación y Entrenamiento en SST		Y			
Capacitación específica al cargo					
Otra					
No	Nombre del Trabajador	Cédula de Ciudadanía	Cargo	Firma	
1	Ledy Pastana B	11441791146	Coord. Conex.	Ledy P.	
2	Ingrid Renu Cortes	1143933703	Auxiliar C.	Ingrid R.	
3	Ana Valeria Salinas	1008978963	Asistent C.	Valeria	
4	Jaimé Londoño Potes	1113648335	Subgerente	Jaimé	
5	Alexis Caballero	941072263	Operario	Alexis	
6	Daniel Suarez	1112490324	Operario	Daniel Suarez	
7	Dchernez y Quintero	94450449	Supervisor	Dchernez	
8	Luz ENITH fernandez G.	29307737	Oficinas varios	Luz fernandez	
9	Wendy Vergara	11696657	Operario	Wendy	
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
Observaciones:					
Persona responsable de la actividad					
Nombre: CAMILO ANDRES TABORDA			Firma Camilo T. SILLP		

Nota: GREEN SEAL COMPANY LTDA . (2025). Formato de capacitación de pausa activa [Documento institucional de autoría propia no publicado].

### Evidencia Fotográfica

Pausa activa tanto de la planta como del área administrativa el día 1 de agosto del 2025.

**Imagen 1.** Pausa activa tanto de la planta como del área administrativa agosto.

## Apéndice C

*Pausa activa tanto de la planta como del área administrativa agosto.*



*Nota:* GREEN SEAL COMPANY LTDA . (2025). Pausa activa institucional

Pausa activa tanto de la planta como del área administrativa el día 6 de agosto del 2025.

**Imagen 2.** Pausa activa tanto de la planta como del área administrativa agosto

## Apéndice D

*Pausa activa tanto de la planta como del área administrativa agosto*



*Nota:* GREEN SEAL COMPANY LTDA . (2025). Pausa activa institucional

Pausa activa tanto de la planta como del área administrativa el día 12 de agosto del 2025

## Apéndice E

*Pausa activa tanto de la planta como del área administrativa agosto*



Nota: GREEN SEAL COMPANY LTDA . (2025). Pausa activa institucional

**Jornada de salud enfocada en el autocuidado y pausas activas realizada el 23 de agosto del  
2025**

**Apéndice F**

*Jornada de salud*



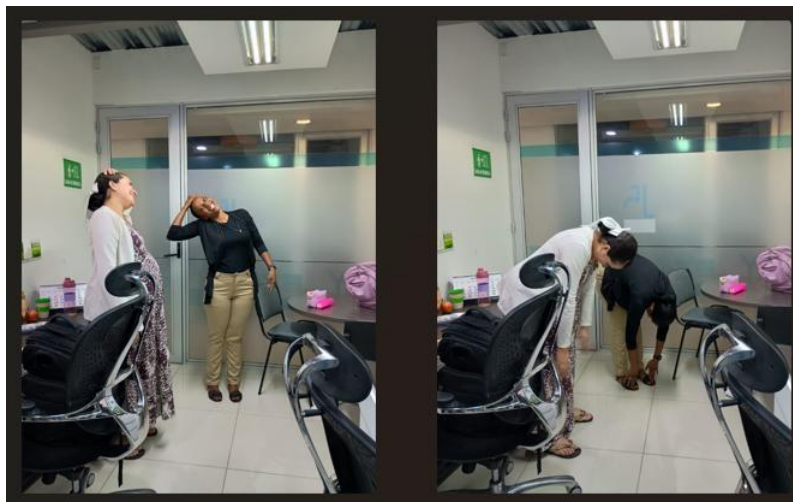
*Nota:* GREEN SEAL COMPANY LTDA . (2025). Jornada de salud

Pausa activa tanto de la planta como del área administrativa el día 18 de agosto del 2025

**Imagen 3.** Pausa activa tanto de la planta como del área administrativa agosto

## Apéndice G

*Pausa activa tanto de la planta como del área administrativa agosto*



*Nota:* GREEN SEAL COMPANY LTDA . (2025). Pausa activa institucional


### **Seguimiento a la Asistencia del Personal en las Pausas Activas**

El presente punto tiene como propósito consolidar y evidenciar los formularios diligenciados durante la ejecución de las pausas activas realizadas por el personal administrativo y operativo de la empresa **GREEN SEAL COMPANY LTDA**. Este registro permite verificar la participación, cumplimiento y seguimiento del programa de pausas activas, como parte de las estrategias de promoción de la salud y prevención de enfermedades laborales


## Asistencia pausa activas del área administrativa

### Apéndice H

#### Asistencia pausa activas del área administrativa agosto

		GREEN SEAL COMPANY LIMITADA					CODIGO	FR-PA-SST-03
		REGISTRO DE EJECUCION DE PAUSAS ACTIVAS ADMINISTRATIVO					VERSION	1
SEMANA DEL		4	AL	8	DEL MES DE	AGOSTO	DEL AÑO 20	25
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	
1	VALERIA SALINAS	Valeria S	Valeria S	Valeria S	Valeria S	Valeria S		
2	INGRID	Ingrid R.	Ingrid R.	Ingrid R.	Ingrid R.	Ingrid R.		
3	JAIME POTES							
4								
TOTAL DE ASISTENTES		3	3	3	3	3	0	
TOTAL ESPERADO		3	3	3	3	3	0	
% DE COBERTURA		100%	100%	100%	100%	100%	0	
NOTA	<p>Con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones institucionales y promover el bienestar laboral, se recuerda que cada trabajador deberá firmar el registro correspondiente el día en que participe o realice la pausa activa.</p> <p>Este procedimiento es obligatorio y permite llevar un control adecuado de la participación del personal en esta actividad, la cual forma parte de las estrategias de salud y autocuidado implementadas por la organización.</p>							


		GREEN SEAL COMPANY LIMITADA					CODIGO	FR-PA-SST-03
		REGISTRO DE EJECUCION DE PAUSAS ACTIVAS ADMINISTRATIVO					VERSION	1
SEMANA DEL		11	AL	15	DEL MES DE	AGOSTO	DEL AÑO 20	25
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	
1	VALERIA SALINAS	Valeria S	Valeria S	Valeria S	Valeria S	Valeria S		
2	INGRID	Ingrid R.	Ingrid R.	Ingrid R.	Ingrid R.	Ingrid R.		
3	JAIME POTES							
4								
TOTAL DE ASISTENTES		3	3	3	3	3	0	
TOTAL ESPERADO		3	3	3	3	3	0	
% DE COBERTURA		100%	100%	100%	100%	100%	0	
NOTA	<p>Con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones institucionales y promover el bienestar laboral, se recuerda que cada trabajador deberá firmar el registro correspondiente el día en que participe o realice la pausa activa.</p> <p>Este procedimiento es obligatorio y permite llevar un control adecuado de la participación del personal en esta actividad, la cual forma parte de las estrategias de salud y autocuidado implementadas por la organización.</p>							

*Nota:* Pausas activas realizadas por el área administrativa – Mes de agosto. Fuente: Elaboración propia con base en los registros de pausas activas del área administrativa de GREEN SEAL COMPANY LTDA., agosto de 2025.

## Apéndice I

### Asistencia pausa activas del área administrativa agosto

		GREEN SEAL COMPANY LIMITADA					CODIGO	FR-PA-SST-03
		REGISTRO DE EJECUCION DE PAUSAS ACTIVAS ADMINISTRATIVO					VERSION	1
		SEMANA DEL 18 AL 22		DEL MES DE AGOSTO		DEL AÑO 20 25.		
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	
1	VALERIA SALINAS	Valeria S.	Valeria S.	Valeria S.	Valeria S.	Valeria S.		
2	INGRID	Ingrid P.	Ingrid P.	Ingrid P.	Ingrid P.	Ingrid P.		
3	JAIME POTES							
4								
TOTAL DE ASISTENTES		3	3	3	3	3	0	
TOTAL ESPERADO		3	3	3	3	3	0	
% DE COBERTURA		100%	100%	100%	100%	100%	0	
NOTA	<p>Con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones institucionales y promover el bienestar laboral, se recuerda que cada trabajador deberá firmar el registro correspondiente el día en que participe o realice la pausa activa.</p> <p>Este procedimiento es obligatorio y permite llevar un control adecuado de la participación del personal en esta actividad, la cual forma parte de las estrategias de salud y autocuidado implementadas por la organización.</p>							

		GREEN SEAL COMPANY LIMITADA					CODIGO	FR-PA-SST-03
		REGISTRO DE EJECUCION DE PAUSAS ACTIVAS ADMINISTRATIVO					VERSION	1
		SEMANA DEL 25 AL 29		DEL MES DE AGOSTO		DEL AÑO 20 25.		
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	
1	VALERIA SALINAS	Valeria S.	Valeria S.	Valeria S.	Valeria S.	Valeria S.		
2	INGRID	Ingrid P.	Ingrid P.	Ingrid P.	Ingrid P.	Ingrid P.		
3	JAIME POTES							
4								
TOTAL DE ASISTENTES		3	3	3	3	3	0	
TOTAL ESPERADO		3	3	3	3	3	0	
% DE COBERTURA		100%	100%	100%	100%	100%	0	
NOTA	<p>Con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones institucionales y promover el bienestar laboral, se recuerda que cada trabajador deberá firmar el registro correspondiente el día en que participe o realice la pausa activa.</p> <p>Este procedimiento es obligatorio y permite llevar un control adecuado de la participación del personal en esta actividad, la cual forma parte de las estrategias de salud y autocuidado implementadas por la organización.</p>							

*Nota:* Pausas activas realizadas por el área administrativa – Mes de agosto. Fuente: Elaboración propia con base en los registros de pausas activas del área administrativa de GREEN SEAL COMPANY LTDA., agosto de 2025.

## Apéndice J

### Asistencia pausa activas del área administrativa septiembre

		GREEN SEAL COMPANY LIMITADA					CODIGO	FR-PA-SST-03
		REGISTRO DE EJECUCION DE PAUSAS ACTIVAS ADMINISTRATIVO					VERSION	1
		SEMANA DEL 1 AL 5 DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 20 25					EMISION	DICIEMBRE DEL 2020
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	
1	VALERIA SALINAS	<i>Valeria S.</i>	<i>Valeria S.</i>	<i>Valeria S.</i>	<i>Valeria S.</i>	<i>Valeria S.</i>		
2	INGRID	<i>Ingrid R.</i>	<i>Ingrid R.</i>	<i>Ingrid R.</i>	<i>Ingrid R.</i>	<i>Ingrid R.</i>		
3	JAIME POTES							
4								
TOTAL DE ASISTENTES		3	3	3	3	3	0	
TOTAL ESPERADO		3	3	3	3	3	0	
% DE COBERTURA		100%	100%	100%	100%	100%	0	
NOTA	Con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones institucionales y promover el bienestar laboral, se recuerda que cada trabajador deberá firmar el registro correspondiente el día en que participe o realice la pausa activa. Este procedimiento es obligatorio y permite llevar un control adecuado de la participación del personal en esta actividad, la cual forma parte de las estrategias de salud y autocuidado implementadas por la organización.							

		GREEN SEAL COMPANY LIMITADA					CODIGO	FR-PA-SST-03
		REGISTRO DE EJECUCION DE PAUSAS ACTIVAS ADMINISTRATIVO					VERSION	1
		SEMANA DEL 8 AL 12 DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 20 25					EMISION	DICIEMBRE DEL 2020
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	
1	VALERIA SALINAS	<i>Valeria S.</i>	<i>Valeria S.</i>	<i>Valeria S.</i>	<i>Valeria S.</i>	<i>Valeria S.</i>		
2	INGRID	<i>Ingrid R.</i>	<i>Ingrid R.</i>	<i>Ingrid R.</i>	<i>Ingrid R.</i>	<i>Ingrid R.</i>		
3	JAIME POTES							
4								
TOTAL DE ASISTENTES		3	3	3	3	3	0	
TOTAL ESPERADO		3	3	3	3	3	0	
% DE COBERTURA		100%	100%	100%	100%	100%	0	
NOTA	Con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones institucionales y promover el bienestar laboral, se recuerda que cada trabajador deberá firmar el registro correspondiente el día en que participe o realice la pausa activa. Este procedimiento es obligatorio y permite llevar un control adecuado de la participación del personal en esta actividad, la cual forma parte de las estrategias de salud y autocuidado implementadas por la organización.							

*Nota:* Pausas activas realizadas por el área administrativa – Mes de septiembre. Fuente:

Elaboración propia con base en los registros de pausas activas del área administrativa de GREEN SEAL COMPANY LTDA., septiembre de 2025.

## Apéndice K

### Asistencia pausa activas del área administrativa septiembre

		GREEN SEAL COMPANY LIMITADA					CODIGO	FR-PA-SST-03
		REGISTRO DE EJECUCIÓN DE PAUSAS ACTIVAS ADMINISTRATIVO					VERSION	1
		SEMANA DEL 15 AL 19		DEL MES DE SEPTIEMBRE		DEL AÑO 20 25		
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	
1	VALERIA SALINAS	<i>Valeria S.</i>	<i>Valeria S.</i>	<i>Valeria S.</i>	<i>Valeria S.</i>	<i>Valeria S.</i>		
2	INGRID	<i>Ingrid P.</i>	<i>Ingrid P.</i>	<i>Ingrid P.</i>	<i>Ingrid P.</i>	<i>Ingrid P.</i>		
3	JAIME POTES							
4								
TOTAL DE ASISTENTES		3	3	3	3	3	0	
TOTAL ESPERADO		3	3	3	3	3	0	
% DE COBERTURA		100%	100%	100%	100%	100%	0	
NOTA	<p>Con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones institucionales y promover el bienestar laboral, se recuerda que cada trabajador deberá firmar el registro correspondiente el día en que participe o realice la pausa activa.</p> <p>Este procedimiento es obligatorio y permite llevar un control adecuado de la participación del personal en esta actividad, la cual forma parte de las estrategias de salud y autocuidado implementadas por la organización.</p>							

		GREEN SEAL COMPANY LIMITADA					CODIGO	FR-PA-SST-03
		REGISTRO DE EJECUCIÓN DE PAUSAS ACTIVAS ADMINISTRATIVO					VERSION	1
		SEMANA DEL 22 AL 26		DEL MES DE SEPTIEMBRE		DEL AÑO 20 25		
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	
1	VALERIA SALINAS	<i>Valeria S.</i>	<i>Valeria S.</i>	<i>Valeria S.</i>	<i>Valeria S.</i>	<i>Valeria S.</i>		
2	INGRID	<i>Ingrid P.</i>	<i>Ingrid P.</i>	<i>Ingrid P.</i>	<i>Ingrid P.</i>	<i>Ingrid P.</i>		
3	JAIME POTES							
4								
TOTAL DE ASISTENTES		3	3	3	3	3	0	
TOTAL ESPERADO		3	3	3	3	3	0	
% DE COBERTURA		100%	100%	100%	100%	100%	0	
NOTA	<p>Con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones institucionales y promover el bienestar laboral, se recuerda que cada trabajador deberá firmar el registro correspondiente el día en que participe o realice la pausa activa.</p> <p>Este procedimiento es obligatorio y permite llevar un control adecuado de la participación del personal en esta actividad, la cual forma parte de las estrategias de salud y autocuidado implementadas por la organización.</p>							

*Nota:* Pausas activas realizadas por el área administrativa – Mes de septiembre. Fuente: Elaboración propia con base en los registros de pausas activas del área administrativa de GREEN SEAL COMPANY LTDA., septiembre de 2025.

## Asistencia pausa activas del área Planta

### Apéndice L

#### Asistencia pausa activas del área Planta agosto


		GREEN SEAL COMPANY LIMITADA					CODIGO	FR-PA-SST-03
		REGISTRO DE EJECUCION DE PAUSAS ACTIVAS PLANTA					VERSION	1
		SEMANA DEL 4 AL 9 DEL MES DE AGOSTO DEL AÑO 20 25					EMISION	NOVIEMBRE DEL 2020
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	
1	ALEXIS CEBALLOS	<i>alexis ceballos</i>	<i>alexis ceballos</i>	<i>alexis ceballos</i>	<i>alexis ceballos</i>	<i>alexis ceballos</i>	<i>alexis ceballos</i>	
2	LUZ FERNANDEZ	<i>Luz F</i>	<i>Luz F</i>	<i>Luz F</i>	<i>Luz F</i>	<i>Luz F</i>	<i>Luz F</i>	
3	MARIO	<i>Mario Vergara</i>	<i>Mario Vergara</i>	<i>Mario Vergara</i>	<i>Mario Vergara</i>	<i>Mario Vergara</i>	<i>Mario Vergara</i>	
4	CRISTIAN CARDENAS	<i>Cristian C.</i>	<i>Cristian C.</i>	<i>Cristian C.</i>	<i>Cristian C.</i>	<i>Cristian C.</i>	<i>Cristian C.</i>	
5	DUBERNY QUINTERO	<i>Duberny Q</i>	<i>Duberny Q</i>	<i>Duberny Q</i>	<i>Duberny Q</i>	<i>Duberny Q</i>	<i>Duberny Q</i>	
TOTAL DE ASISTENTES		5	5	5	5	5	5	
TOTAL ESPERADO		5	5	5	5	5	5	
% DE COBERTURA		100%	100%	100%	100%	100%	100%	
NOTA	<p>Con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones institucionales y promover el bienestar laboral, se recuerda que cada trabajador deberá firmar el registro correspondiente el día en que participe o realice la pausa activa.</p> <p>Este procedimiento es obligatorio y permite llevar un control adecuado de la participación del personal en esta actividad, la cual forma parte de las estrategias de salud y autocuidado implementadas por la organización.</p>							

		GREEN SEAL COMPANY LIMITADA					CODIGO	FR-PA-SST-03
		REGISTRO DE EJECUCION DE PAUSAS ACTIVAS PLANTA					VERSION	1
		SEMANA DEL 11 AL 16 DEL MES DE AGOSTO DEL AÑO 20 25					EMISION	NOVIEMBRE DEL 2020
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	
1	ALEXIS CEBALLOS	<i>alexis ceballos</i>	<i>alexis ceballos</i>	<i>alexis ceballos</i>	<i>alexis ceballos</i>	<i>alexis ceballos</i>	<i>alexis ceballos</i>	
2	LUZ FERNANDEZ	<i>Luz F</i>	<i>Luz F</i>	<i>Luz F</i>	<i>Luz F</i>	<i>Luz F</i>	<i>Luz F</i>	
3	MARIO	<i>Mario Vergara</i>	<i>Mario Vergara</i>	<i>Mario Vergara</i>	<i>Mario Vergara</i>	<i>Mario Vergara</i>	<i>Mario Vergara</i>	
4	CRISTIAN CARDENAS	<i>Cristian C.</i>	<i>Cristian C.</i>	<i>Cristian C.</i>	<i>Cristian C.</i>	<i>Cristian C.</i>	<i>Cristian C.</i>	
5	DUBERNY QUINTERO	<i>Duberny Q</i>	<i>Duberny Q</i>	<i>Duberny Q</i>	<i>Duberny Q</i>	<i>Duberny Q</i>	<i>Duberny Q</i>	
TOTAL DE ASISTENTES		5	5	5	5	5	5	
TOTAL ESPERADO		5	5	5	5	5	5	
% DE COBERTURA		100%	100%	100%	100%	100%	100%	
NOTA	<p>Con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones institucionales y promover el bienestar laboral, se recuerda que cada trabajador deberá firmar el registro correspondiente el día en que participe o realice la pausa activa.</p> <p>Este procedimiento es obligatorio y permite llevar un control adecuado de la participación del personal en esta actividad, la cual forma parte de las estrategias de salud y autocuidado implementadas por la organización.</p>							

*Nota:* Pausas activas realizadas por el área operativa-planta – Mes de agosto. Fuente: laboración propia con base en los registros de pausas activas del área operativa-planta de GREEN SEAL COMPANY LTDA., agosto de 2025.

## Apéndice M

### Asistencia pausa activas del área Planta agosto

		GREEN SEAL COMPANY LIMITADA						CODIGO	FR-PA-SST-03
		REGISTRO DE EJECUCION DE PAUSAS ACTIVAS PLANTA						VERSION	1
		SEMANA DEL 18 AL 23 DEL MES DE AGOSTO DEL AÑO 2025						EMISION	DICIEMBRE DEL 2020
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO		
1	ALEXIS CEBALLOS	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos		
2	LUZ FERNANDEZ	Luz F	Luz F	Luz F	Luz F	Luz F	Luz F		
3	MARIO	Mario Vergara	Mario Vergara	Mario Vergara	Mario Vergara	Mario Vergara	Mario Vergara		
4	CRISTIAN CARDENAS	Cristian C.	Cristian C.	Cristian C.	Cristian C.	Cristian C.	Cristian C.		
5	DUBERNY QUINTERO	Duberny Q	Duberny Q	Duberny Q	Duberny Q	Duberny Q	Duberny Q		
TOTAL DE ASISTENTES		5	5	5	5	5	5		
TOTAL ESPERADO		5	5	5	5	5	5		
% DE COBERTURA		100%	100%	100%	100%	100%	100%		
NOTA	<p>Con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones institucionales y promover el bienestar laboral, se recuerda que cada trabajador deberá firmar el registro correspondiente el día en que participe o realice la pausa activa.</p> <p>Este procedimiento no es obligatorio y permite llevar un control adecuado de la participación del personal en esta actividad, la cual forma parte de las estrategias de salud y autocuidado implementadas por la organización.</p>								

		GREEN SEAL COMPANY LIMITADA						CODIGO	FR-PA-SST-03
		REGISTRO DE EJECUCION DE PAUSAS ACTIVAS PLANTA						VERSION	1
		SEMANA DEL 25 AL 30 DEL MES DE AGOSTO DEL AÑO 2025						EMISION	DICIEMBRE DEL 2020
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO		
1	ALEXIS CEBALLOS	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos		
2	LUZ FERNANDEZ	Luz F	Luz F	Luz F	Luz F	Luz F	Luz F		
3	MARIO	Mario Vergara	Mario Vergara	Mario Vergara	Mario Vergara	Mario Vergara	Mario Vergara		
4	CRISTIAN CARDENAS	Cristian C.	Cristian C.	Cristian C.	Cristian C.	Cristian C.	Cristian C.		
5	DUBERNY QUINTERO	Duberny Q	Duberny Q	Duberny Q	Duberny Q	Duberny Q	Duberny Q		
TOTAL DE ASISTENTES		5	5	5	5	5	5		
TOTAL ESPERADO		5	5	5	5	5	5		
% DE COBERTURA		100%	100%	100%	100%	100%	100%		
NOTA	<p>Con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones institucionales y promover el bienestar laboral, se recuerda que cada trabajador deberá firmar el registro correspondiente el día en que participe o realice la pausa activa.</p> <p>Este procedimiento no es obligatorio y permite llevar un control adecuado de la participación del personal en esta actividad, la cual forma parte de las estrategias de salud y autocuidado implementadas por la organización.</p>								


Nota: Pausas activas realizadas por el área operativa-planta – Mes de agosto. Fuente:

Elaboración propia con base en los registros de pausas activas del área operativa-planta de

GREEN SEAL COMPANY LTDA., agosto de 2025.

## Apéndice N

### Asistencia pausa activas del área Planta septiembre

		GREEN SEAL COMPANY LIMITADA						CODIGO	FR-PA-SST-03
		REGISTRO DE EJECUCION DE PAUSAS ACTIVAS PLANTA						VERSION	1
		SEMANA DEL 1 AL 6 DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2025						EMISION	DICIEMBRE DEL 2020
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO		
1	ALEXIS CEBALLOS	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos		
2	LUZ FERNANDEZ	Luz F	Luz F	Luz F	Luz F	Luz F	Luz F		
3	MARIO	Mario Vergara	Mario Vergara	Mario Vergara	Mario Vergara	Mario Vergara	Mario Vergara		
4	CRISTIAN CARDENAS	Cristian C.	Cristian C.	Cristian C.	Cristian C.	Cristian C.	Cristian C.		
5	DUBERNY QUINTERO	Duberny Q	Duberny Q	Duberny Q	Duberny Q	Duberny Q	Duberny Q		
TOTAL DE ASISTENTES		5	5	5	5	5	5		
TOTAL ESPERADO		5	5	5	5	5	5		
% DE COBERTURA		100%	100%	100%	100%	100%	100%		
NOTA	<p>Con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones institucionales y promover el bienestar laboral, se recuerda que cada trabajador deberá firmar el registro correspondiente el día en que participe o realice la pausa activa.</p> <p>Este procedimiento es obligatorio y permite llevar un control adecuado de la participación del personal en esta actividad, la cual forma parte de las estrategias de salud y autocuidado implementadas por la organización.</p>								

		GREEN SEAL COMPANY LIMITADA						CODIGO	FR-PA-SST-03
		REGISTRO DE EJECUCION DE PAUSAS ACTIVAS PLANTA						VERSION	1
		SEMANA DEL 8 AL 16 DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2025						EMISION	DICIEMBRE DEL 2020
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO		
1	ALEXIS CEBALLOS	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos		
2	LUZ FERNANDEZ	Luz F	Luz F	Luz F	Luz F	Luz F	Luz F		
3	MARIO	Mario Vergara	Mario Vergara	Mario Vergara	Mario Vergara	Mario Vergara	Mario Vergara		
4	CRISTIAN CARDENAS	Cristian C.	Cristian C.	Cristian C.	Cristian C.	Cristian C.	Cristian C.		
5	DUBERNY QUINTERO	Duberny Q	Duberny Q	Duberny Q	Duberny Q	Duberny Q	Duberny Q		
TOTAL DE ASISTENTES		5	5	5	5	5	5		
TOTAL ESPERADO		5	5	5	5	5	5		
% DE COBERTURA		100%	100%	100%	100%	100%	100%		
NOTA	<p>Con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones institucionales y promover el bienestar laboral, se recuerda que cada trabajador deberá firmar el registro correspondiente el día en que participe o realice la pausa activa.</p> <p>Este procedimiento es obligatorio y permite llevar un control adecuado de la participación del personal en esta actividad, la cual forma parte de las estrategias de salud y autocuidado implementadas por la organización.</p>								


Nota: Pausas activas realizadas por el área operativa-planta – Mes de septiembre. Fuente:

Elaboración propia con base en los registros de pausas activas del área operativa-planta de

GREEN SEAL COMPANY LTDA., septiembre de 2025.

## Apéndice O

### Asistencia pausa activas del área Planta septiembre

		GREEN SEAL COMPANY LIMITADA						CODIGO	FR-PA-SST-03
		REGISTRO DE EJECUCION DE PAUSAS ACTIVAS PLANTA						VERSION	1
		SEMANA DEL 22 AL 26 DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2025						EMISION	DICIEMBRE DEL 2020
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO		
1	ALEXIS CEBALLOS	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos		
2	LUZ FERNANDEZ	Luz F	Luz F	Luz F	Luz F	Luz F	Luz F		
3	MARIO	Mario Vergara	Mario Vergara	Mario Vergara	Mario Vergara	Mario Vergara	Mario Vergara		
4	CRISTIAN CARDENAS	Cristian C.	Cristian C.	Cristian C.	Cristian C.	Cristian C.	Cristian C.		
5	DUBERNY QUINTERO	Duberny Q	Duberny Q	Duberny Q	Duberny Q	Duberny Q	Duberny Q		
TOTAL DE ASISTENTES		5	5	5	5	5	5		
TOTAL ESPERADO		5	5	5	5	5	5		
% DE COBERTURA		100%	100%	100%	100%	100%	100%		
NOTA	<p>Con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones institucionales y promover el bienestar laboral, se recuerda que cada trabajador deberá firmar el registro correspondiente el día en que participe o realice la pausa activa.</p> <p>Este procedimiento no es obligatorio y permite llevar un control adecuado de la participación del personal en esta actividad, la cual forma parte de las estrategias de salud y autocuidado implementadas por la organización.</p>								

		GREEN SEAL COMPANY LIMITADA						CODIGO	FR-PA-SST-03
		REGISTRO DE EJECUCION DE PAUSAS ACTIVAS PLANTA						VERSION	1
		SEMANA DEL 29 AL 4 DEL MES DE SEPTIEMBRE Y OCTUBRE DEL AÑO 2025						EMISION	DICIEMBRE DEL 2020
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO		
1	ALEXIS CEBALLOS	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos	Alexis Ceballos		
2	LUZ FERNANDEZ	Luz F	Luz F	Luz F	Luz F	Luz F	Luz F		
3	MARIO	Mario Vergara	Mario Vergara	Mario Vergara	Mario Vergara	Mario Vergara	Mario Vergara		
4	CRISTIAN CARDENAS	Cristian C.	Cristian C.	Cristian C.	Cristian C.	Cristian C.	Cristian C.		
5	DUBERNY QUINTERO	Duberny Q	Duberny Q	Duberny Q	Duberny Q	Duberny Q	Duberny Q		
TOTAL DE ASISTENTES		5	5	5	5	5	5		
TOTAL ESPERADO		5	5	5	5	5	5		
% DE COBERTURA		100%	100%	100%	100%	100%	100%		
NOTA	<p>Con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones institucionales y promover el bienestar laboral, se recuerda que cada trabajador deberá firmar el registro correspondiente el día en que participe o realice la pausa activa.</p> <p>Este procedimiento no es obligatorio y permite llevar un control adecuado de la participación del personal en esta actividad, la cual forma parte de las estrategias de salud y autocuidado implementadas por la organización.</p>								

*Nota:* Pausas activas realizadas por el área operativa-planta – Mes de septiembre y octubre. Fuente:

Elaboración propia con base en los registros de pausas activas del área operativa-planta de GREEN

SEAL COMPANY LTDA., septiembre de 2025.