

Cómo incentivar la participación de los trabajadores renuentes en las estrategias de seguridad y salud en el trabajo de pausas activas.

How to encourage the participation of reluctant workers in the occupational health and safety strategies of active breaks.

Recibido: 24 de Septiembre de 2023

Aprobado: 18 de Diciembre de 2023

Cómo citar: B. Mendoza - Andrade, E. Rincon - Diaz, and Z. Jaimes-Barroso, "Cómo incentivar la participación de los trabajadores renuentes en las estrategias de seguridad y salud en el trabajo de pausas activas.", *Mundo Fesc*, vol. 14, no. 28, Sep. 2024, doi: 10.61799/2216-0388.1775.

Blendys Mendoza-Andrade^{1*}



Maestría en educación mediada por las TIC,
bjmandrade@uninorte.edu.co,
Cúcuta, Colombia.

Emanuel Rincon-Diaz²



Psicólogo Profesional,
emanuelrincondiaz@gmail.com,
Cúcuta, Colombia

Zulay Jaimes-Barroso³



Maestría en Sistemas integrados de Gestión,
zulay.jaimes@uniminuto.edu,
Cúcuta, Colombia

*Autor para correspondencia:
bjmandrade@uninorte.edu.co



Cómo incentivar la participación de los trabajadores renuentes en las estrategias de seguridad y salud en el trabajo de pausas activas.

Resumen

En la actualidad el estrés y las enfermedades derivadas del trabajo son cada vez más comunes, por lo cual es indispensable que cada empresa se comprometa con el uso de un adecuado Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, más específicamente con actividades como las pausas activas, ya que incentivan la salud mental y física de los colaboradores y disminuyen la presencia de trastornos musculoesqueléticos. Sin embargo, es común encontrarse en las empresas con trabajadores que no desean participar en estas actividades aun sabiendo sus diversos beneficios. Por estas razones el presente estudio busco saber cómo incentivar la participación de los trabajadores renuentes en las actividades de pausas activas. Lo anterior lo realizo a través de un estudio cualitativo de tipo descriptivo, por medio de la herramienta de revisión bibliográfica. Para la revisión se analizaron solo artículos científicos en bases bibliográficas académicas y que fueran estudios publicados entre el año 2020 y el 2024 y que estuvieran relacionados directamente con la problemática expuesta, para asegurar de esta forma recolectar estudios científicos pertinentes para el presente artículo. En los resultados se encontró que en diversas investigaciones se recomienda que para incentivar la participación de los trabajadores se empleen diversas estrategias entre las cuales se encuentran; un cronograma adaptativo, la asignación de lideres en las diferentes áreas de trabajo, conocer las posibles problemáticas específicas de cada trabajador que le impiden participar en las actividades, dar a conocer los beneficios de la participación en las actividades y crear incentivos para los participantes de las actividades. Como conclusión general, es posible afirmar que las pausas activas son una gran herramienta para incentivar la salud de los trabajadores y es importante que las empresas se esfuercen a incentivar la participación de sus colaboradores en el desarrollo de estas a través de distintas estrategias.

Palabras clave: Pausas activas, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, Participación, Salud integral, Trastornos musculoesqueléticos.

How to encourage the participation of reluctant workers in the occupational health and safety strategies of active breaks.

Abstract

Nowadays, stress and work-related illnesses are becoming more and more common, which is why it is essential that every company is committed to the use of an adequate Occupational Health and Safety Management System, more specifically with activities such as active breaks, as they encourage the mental and physical health of employees and reduce the presence of musculoskeletal disorders. However, it is common to find in companies workers who do not wish to participate in these activities even though they are aware of their various benefits. For these reasons the present study seeks to know how to encourage the participation of reluctant workers in active breaks activities. This was done through a descriptive qualitative study using a literature review tool. For the review, only scientific articles were analysed in academic bibliographic bases and that were studies published between 2020 and 2024 and that were directly related to the exposed problematic, to ensure in this way to collect relevant scientific studies for the present article. In the results it was found that in various investigations it is recommended that in order to encourage the participation of workers various strategies are used, among which are: an adaptive schedule, the assignment of leaders in the different work areas, knowing the possible specific problems of each worker that prevent them from participating in the activities, publicising the benefits of participation in the activities and creating incentives for the participants of the activities. As a general conclusion, it is possible to affirm that active breaks are a great tool to encourage the health of workers and it is important that companies make an effort to encourage the participation of their collaborators in the development of these through different strategies.

Keywords: Active breaks, Occupational Health and Safety Management System, Participation, Integrated Health, Musculoskeletal disorders.

Introducción

El resultado del punto último de sufrir un accidente laboral es la muerte del colaborador, esta muerte significa para la empresa, un sinnúmero de inconvenientes, la pérdida de un valioso recurso humano, una mala imagen de la organización hacia el exterior, la pérdida de la confianza de los trabajadores, de los inversionistas, del público en general, etc. Los accidentes laborales en su menor escala pueden causar, ausentismo laboral, rotación laboral, retrasos en el sistema de producción o tareas asignadas, pérdidas económicas. Con el aumento del número de empresas nace una necesidad de prevenir los accidentes laborales y se crean los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo o SGSST.

Continuando, la seguridad en el trabajo es un término que se ha empezado a construir desde la revolución industrial, pero que empezó a tomar mayor fuerza a finales del siglo XX. Actualmente según [1] se tiene como definición general que la Seguridad y Salud en el Trabajo o SST es un sistema de pautas que toda empresa por ley debe tener, las cuales buscan mitigar la frecuencia con la cual se presentan accidentes laborales y enfermedades laborales. Otro autor [2] menciona que la SST debe centrarse en identificar, evaluar y prevenir los posibles riesgos laborales a los cuales están expuestos todos los trabajadores. El primer paso es la identificación del riesgo, luego continúa a través de la valoración de dicho riesgo y por último se toman medidas para la prevención del mismo.

Así mismo, otro autor [3] también define a la SST como un sistema de prevención de riesgos laborales, pero añade la integralidad del ser humano como factor primordial para esta prevención. Ya que, el ser humano está compuesto por una multitud de factores como su biología, las interacciones con las personas que lo rodean dentro y fuera del entorno laboral, los factores estructurales, económicos, psicológicos, etc. El autor [3] menciona que, si esta multiplicidad de factores no es tomada en cuenta no se estará trabajando en el fin último de la Seguridad y salud en el trabajo que es promover la salud integral de cada colaborador que conforma la empresa.

También, el autor [3] recalca que las empresas deben procurar un bienestar y garantizar un sentimiento de superación en los colaboradores. Dado que, este sentimiento los llevará a entender que las medidas de prevención que posee el SST están para garantizar la protección de la vida y el correcto desarrollo del trabajador dentro de la compañía. Lo anterior se logra según [3] por medio de la implementación de políticas empresariales de prevención que busquen un crecimiento y evolución constante en sus trabajadores, las cuales estarán basadas en el ciclo de Deming. Dicho ciclo, busca que a través de un proceso de seguimiento constante se verifique si la acción tomada está dando los resultados esperados y con base en estos resultados se decida si se puede mejorar o se debe modificar dichas acciones. Además, debe cambiar la forma en la cual se perciben a las políticas de SST, no se pueden ver como procesos apartados de la realidad de la empresa y sus colaboradores, se debe ver como algo holístico que impactará en todos

los niveles de la organización.

Por otro lado, [4] añade que para garantizar el bienestar de los colaboradores y un adecuado SGSST se debe realizar una intervención interdisciplinaria. En otras palabras, las empresas para el desarrollo de sus Sistemas de Seguridad y Salud en el trabajo deben procurar la participación de profesionales cualificados de diferentes áreas, entre las cuales se pueden encontrar los médicos ocupacionales, psicólogos, ingenieros industriales, fisioterapeutas, expertos en SST, entre otros. Lo anterior con el fin de que cada profesional complementa la visión integral del ser humano y permite crear un programa que busque verdaderamente incentivar el bienestar de los colaboradores.

Ahora bien, la importancia de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo radica según [5] en que cada empresa es responsable de garantizar las correctas prácticas organizacionales que permitan a los colaboradores realizar sus funciones sin correr ningún riesgo o minimizar lo máximo posible la ocurrencia de un accidente laboral. Un inadecuado SGSST dentro de cualquier empresa puede causar inconvenientes tales como; rotación de personal, ausentismo, pérdidas económicas, mala imagen empresarial tanto externa como interna, retrasos en los sistemas de producción. Según [5] estos inconvenientes pueden pasar incluso a ser problemas que afecten al país al cual pertenece la empresa. El autor menciona que podría causar inconvenientes sobre la imagen del mismo país y afectar la inversión extranjera, así como el Producto Interno Bruto (PIB).

De igual forma, [6] menciona que otros posibles beneficios de un adecuado SGSST son, da un buen posicionamiento de la empresa ante otras dentro del mercado, brinda la posibilidad de analizar los procesos de la empresa para modificarlos de cierta forma que permita una mayor eficiencia y efectividad de estos, reduce el burnout laboral, brinda una manual completa sobre cómo actuar si se llega a presentar cualquier desastre o eventualidad, mejora la economía de empresa, etc. Por las razones anteriormente mencionadas es indispensable que cada empresa colombiana y en cualquier parte del mundo cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Siguiendo la misma línea, para elaborar un SGSST [7] propone una serie de pasos, primero observación, segundo análisis de datos, tercero análisis de recursos, cuarto análisis del organigrama, quinto proposición de plan de acción, sexto implementación y séptimo reevaluación periódica de la propuesta. El primer paso, se refiere a una observación directa de las actividades realizadas por los trabajadores, en la cual se recolectarán los datos y evidencias en función al tipo de trabajo realizado. Ya sea un trabajo en oficina, en la calle, de ventas, administrativo, etc.

En el segundo paso, se realiza un análisis de los datos recolectados con un énfasis en las funciones y los posibles riesgos a los cuales están expuestos dichos colaboradores al realizar sus respectivas funciones. En el tercer paso se análisis todos los recursos con los cuales cuenta la oficina, es decir, su infraestructura y sus recursos económicos,

además se estima que tipos de recursos necesita la empresa y a que tipos de recursos podría acceder según su alcance económico.

En el cuarto paso, se realiza un análisis profundo del organigrama empresarial, se hace énfasis en las interacciones de los puestos de trabajo y como las funciones se interrelacionan una con la otra. En el quinto paso, se realiza la propuesta del SGSST, con base en todos los datos y análisis realizados en los puntos anteriores se realiza una propuesta estructurada de las medidas de seguridad y salud que serán llevadas a cabo por la empresa. Por último, dictamina un periodo prudencial en el cual se realizará una evaluación de las medidas tomadas y se examinará si existe la posibilidad de mejora o si es necesario cambiar las políticas implementadas de SGSST debido a que no están dando los resultados esperados o están funcionando de una manera inadecuada.

Para proseguir, una de las estrategias más comunes dentro de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son las pausas activas. Las pausas activas se definen según [8] como un conjunto de estrategias que buscan mejorar la salud física y mental de los colaboradores a través de actividades físicas. Otros autores [9] definen a las pausas activas como actividades físicas programadas que se realizan en el ambiente de trabajo. Las pausas activas tienen una duración promedio de entre 10 a 30 minutos, aunque en espacios pueden durar un poco más tiempo. Por medio

A través de estas pausas activas se invita al trabajador a moverse, a activarse, relajarse y despejarse de su actividad laboral rutinaria.

De igual modo, estas estrategias de salud surgieron del sedentarismo y rutina marcada que se viven en muchos tipos de trabajo en la actualidad. El nivel de estrés y fatiga causados por el trabajo en cada día mayor y las pausas activas han resaltados por sus beneficios, entre los cuales se encuentran [8] la mejora del estado físico del colaborador, la reducción de estrés, aumento de la motivación, reducir la ansiedad, mejora la toma de decisiones, prevención de trastornos musculoesqueléticos, mejora el rendimiento dentro del ambiente del trabajo, previenen enfermedades derivadas de problemas circulares y/o cardiovasculares, etc.

Igualmente, [9] propone un sistema de pasos a seguir en la implementación de las pausas activas dentro de cualquier organización. Primer paso, la planeación, es el monte en el cual se formula el plan a trabajar, qué actividades se van a realizar y se creó un comité de supervisión y gestión que será el encargado de llevar a cabo las actividades y de controlar su correcta realización. El segundo paso es la promoción, la cual consiste en una serie de estrategias a través de las cuales se busca comunicar a los empleados las actividades a realizar, los tiempos de dichas actividades y la importancia que tienen para su salud y el correcto desarrollo de sus funciones dentro de la empresa. Esta comunicación puede darse a través de medios tales como; charlas, correos institucionales, chats grupales oficiales, vallas o carteleras informativas, a través de las redes sociales oficiales, etc.

Como cuarto punto, [9] propone la implementación directa, este punto hace referencia al desarrollo de las actividades de pausas activas según un calendario previamente fijado. Estas actividades pueden ser para motivar la activación física o mental al colaborador. También, se debe incentivar la realización de actividades físicas fuera del entorno laboral, como trotar, montar bicicleta, o la práctica de algún deporte.

Por último, [9] menciona que se encuentra la evaluación, como cualquier otra actividad necesita ser monitoreada y evaluada para asegurar que se está desarrollando de la forma esperada. Esta evaluación se realiza a través de indicadores previamente establecidos entre los cuales se encuentra; la cantidad de colaboradores que asisten a la realización de la actividad y el cómo este número varía a través del tiempo entre cada actividad, evaluaciones periódicas del estado de salud de los colaboradores y encuestas generales sobre las actividades realizadas.

En este orden de ideas, investigaciones como la de [10] dividen a las pausas activas en cuatro grupos. Primero, las pausas activas de calistenia, son actividades de movimientos amplios y preparación física utilizando el entorno y el propio peso corporal como herramientas, el cual busca a través de instrucciones sencillas activar corporalmente al colaborador y prevenir el desarrollo de trastornos musculoesqueléticos. Segundo, pausas activas mentales, son actividades de activación del pensamiento, no buscan específicamente que el trabajador aprenda algo si no activarlo mentalmente por medio de ejercicios sencillos para así asegurar un mejor rendimiento y una disminución en el nivel de ansiedad y estrés.

Continuando, la investigación de [10] da como tercer tipo a las pausas activas de estiramiento, estas consisten en actividades que motivan la flexibilidad muscular y buscan relajar las articulaciones e incentivar el movimiento del trabajador para prevenir el desarrollo de cansancio corporal y trastornos musculoesqueléticos por estar mucho tiempo realizando tareas rutinarias o en posturas inadecuadas ergonómicamente. Por último, se encuentran las pausas activas recreativas, se diferencian de las otras a través de la creación de grupos, es decir, para el desarrollo de esta actividad se forman pequeños grupos de trabajo los cuales tendrán que ayudarse para completar una actividad específica, por medio de esta se incentiva el trabajo en equipo y las habilidades de comunicación asertiva.

Así pues, para la realización de las pausas activas el autor [11] menciona una serie de recomendaciones. Primero, no realizar pausas activas extensas, se recomienda que las pausas activas duren entre 5 minutos y 15 minutos. Lo anterior con el objetivo de que las actividades ayuden en el transcurso de la jornada laboral y no representen un inconveniente en la realización de las otras actividades o funciones del colaborador. Como actividades recomendadas el autor [11] propone que principalmente se realicen actividades físicas de estiramiento, ya que estas ayudan en el proceso de relajación muscular y circulación, disminuyendo problemas causados por los trastornos musculoesqueléticos y problemas vasculares.

Otras recomendaciones que da el autor [11] son, establecer un calendario anual con actividades y rutinas bien estructuradas, tomando en cuenta los horarios y las funciones de cada colaborador y seguir este mismo al pie de la letra, establecer comités de ética y hacer que estos comités supervisen la realización de las actividades de pausas activas. Dar una gran promoción a la autonomía del trabajador, es decir, se debe procurar que el trabajador entienda la importancia de realizarlas y no presionarla a hacerlas brindando lugares seguros y recursos suficientes para cada actividad.

En suma, por lo anteriormente mencionado es relevante decir que los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son importantes y las pausas activas son técnicas de gran ayuda en el SGSST. Pero qué pasó con esos trabajadores que se niegan a participar en estas actividades, aunque sus beneficios son evidentes ¿es posible incentivar la participación de estos trabajadores? ¿Cómo se podría incentivar esta participación? Por las respuestas a estas preguntas el presente estudio tiene como objetivo realizar una revisión bibliográfica sobre como incentivar la participación de los trabajadores renuentes en las estrategias de SGSST más específicamente en las pausas activas.

Materiales y Métodos

El presente estudio tiene el objetivo de exponer las formas en las cuales es posible incentivar la participación de los trabajadores renuentes en las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. Para ello se utilizó una metodología de tipo cualitativo con un nivel descriptivo. La metodología cualitativa es aquella que busca principalmente describir algún fenómeno o variable. Y como herramienta principal se utilizó un análisis bibliográfico de fuentes científicas. El análisis bibliográfico consiste en la compilación de artículos, libros, noticias, videos o cualquier otra fuente de conocimiento científico por medio del cual se busca reunir información sobre un tema o problemática específica.

Continuando, para la recolección de datos bibliográficos se postularon una serie de filtros para asegurar que los artículos seleccionados fueran relevantes científicamente y estuvieran relacionados con el objetivo propuesto. Como primer filtro los artículos utilizados en los resultados y discusión tenían que entrar en el rango de publicación de entre 2020 y 2024. Además, estos artículos tenían que estar subidos en plataformas de revistas académicas científicas.

También, se utilizaron exclusivamente buscadores académicos y científicos, entre los cuales se encuentran Scholar Google, Dialnet, Scielo, diversos repositorios universitarios, Redalyc, Academia, Science Direct, Research Gate y ProQuest.

Para finalizar se leyeron un total de 80 artículos, de los cuales se seleccionaron 9 artículos

ya que estos cumplían con todos los filtros propuestos. Con estos artículos se realizó un análisis de las metodologías utilizadas, los resultados obtenidos y las conclusiones a las cuales llegaron. Después, se analizaron y compararon las metodologías y conclusiones similares, para de esta forma describir metodologías frecuentes y lineamientos repetitivos ya demostrados científicamente.

Resultados y Discusión

En muchas ocasiones las pausas activas se encuentran con una alta participación en sus inicios, pero a medida de que va avanzando el tiempo esta participación disminuye y la efectividad de las mismas sobre los colaboradores también. Según [12] una de las razones más comunes de la renuencia a participar en las actividades de pausas activas de los trabajadores es el desconocimiento y el escepticismo. Es decir, muchos de los trabajadores desconocen los beneficios a su salud que tiene la práctica rutinaria de pausas activas y, además, son escépticos de que por medio de estas actividades sencillas sea posible conseguir algún tipo de cambio o mejora en su salud laboral. En diversas ocasiones el empleado ve a las pausas activas como un desperdicio de su tiempo, un momento en el cual podría estar haciendo que el consideraría más productivo o adelantando alguna otra función o tarea atrasada.

Continuando, para evitar estas problemáticas el autor [13] recomienda formar un comité que se encargue de dar seguimiento al desarrollo de las actividades. Además, se debe buscar la forma de recompensar la participación de los trabajadores en las actividades de pausas activas por medio de algún beneficio o premio extra. Las evaluaciones periódicas también son una sugerencia, se deben buscar formas de medir o indicadores de calidad a alcanzar para corroborar la efectividad de las prácticas tomadas y saber si son necesarias correcciones o modificaciones al programa de pausas activas. Otra forma de incentivar la participación según el autor [13] es la propaganda dentro de la empresa, se sugieren buscar formas de comunicar activamente a los empleados sobre los beneficios de la realización de las actividades de pausas activas, de los cronogramas y los posibles beneficios brindados por la compañía por su participación.

También, el autor [14] menciona que algunas de las otras problemáticas radican en el poco interés que muestran algunos funcionarios o gerentes en el desarrollo de las pausas activas, lo cual termina ocasionando un abandono por parte de la empresa. Es decir, los directivos no le brindan la atención necesaria al seguimiento de las prácticas, el interés de la empresa disminuye, por lo cual los recursos de infraestructura, económicos, de materiales y los recursos humanos destinado para el desarrollo adecuado de las pausas activas ya no se está destinando para tal fin. Lo anterior, ocasiona que las actividades de pausas activas pierdan la base necesaria para sostenerse en el tiempo, por lo cual terminan desapareciendo de la empresa. Además, el autor [14] menciona que es importante que los empleados se sientan parte del proceso ya que esto puede llevar a una mayor participación de los mismos.

Así mismo, el autor [14] menciona algunas recomendaciones con el objetivo de disminuir la presencia de las problemáticas mencionadas en el párrafo anterior. Entre ellas se encuentra, brindar charlas a la gerencia que ratifiquen la importancia de las pausas activas y su importancia dentro de la compañía y para sus colaboradores. Las recomendaciones son principalmente promover el automonitoreo y la innovación de los colaboradores. Esto por medio de la promoción de la formación de grupos de seguimiento conformado no por profesionales en la SGSST, sino por los mismos empleados de la organización, estos grupos deben actuar como monitores para los demás encargados de dirigir la realización de las actividades. También es importante incentivar que el comité que realiza el plan de SGSST y de pausas activas esté conformado por algunos miembros de cada sector de la empresa y que estos puedan dar sus opiniones y sugerencias sobre las actividades propuestas.

Otros autores [15], afirman que la falta de participación de en las actividades de SGSST se debe a una cultura organizacional que no fomenta la apropiación de estas pausas activas. Dentro de las compañías es importante incentivar una cultura organizacional que promueva el autocuidado y la salud de los trabajadores, sin estos factores es poco probable que se dé una participación activa de los trabajadores y mucho menos que la participación se mantenga constante en el tiempo. Es relevante que los trabajadores entiendan que las pausas activas no son actividades elegidas al azar, sino que sirven para garantizar su salud en el puesto de trabajo.

También, [15] da algunos lineamientos para prevenir estas problemáticas, menciona el desarrollo de comités para el seguimiento y control de las actividades al igual que [14] y [13], además de menciona la iniciativa de dar premios o recompensas extras a los trabajadores que participen con frecuencia en el desarrollo de las actividades de SGSST al igual que el autor [13]. El autor [15] añade, incentivar un sistema de capacitación y comunicación centrado en los trabajadores para promover el autocuidado y la salud, para de esta forma aumentar la participación de los colaboradores en las pausas activas. Además, [15] menciona que al momento de diseñar y estructurar dichas actividades se debe hacer un análisis de las necesidades específicas de los trabajadores, para estructurar el diseño con base en estas.

Así pues, en su trabajo [16] apoya la idea del párrafo anterior de centrar la estructura de las pausas activas en las necesidades de los colaboradores. Según [16] se debe hacer una revisión exhaustiva de cada colaborador y cada área o equipo de trabajo, observar qué necesidades poseen en cuestión de salud ocupacional, con qué recursos cuentan, cuáles serían los tiempos más idóneos para hacer las actividades. Toda esta información se debe extraer de representantes de cada área de trabajo o del trabajador mismo dependiendo del tamaño de la compañía, para de esta forma asegurar que los datos adquiridos correspondan lo más cercano posible a la realidad de los trabajadores. Por otro lado, [17] describe en su investigación realizada dentro de una empresa con una baja participación en las actividades de pausas activas, los trabajadores respondieron una encuesta en la cual se les hacía la pregunta de si ellos creían que las iniciativas

de pausas activas le traería algún beneficio para su salud y para la producción de la compañía, a los cual el 100% de los trabajadores respondió que sí. Pero al preguntar si se sentían motivados a participar en estas actividades de pausas activas el 73% consideró que existe una falta de motivación a participar. Esto denota una dualidad dentro de las compañías, por un lado, tiene a colaboradores que saben el beneficio en su salud que conlleva el participar en las pausas activas y por el otro tiene que los trabajadores no se sienten motivados a participar en estas a pesar de conocer sus beneficios.

Prosiguiendo, el autor [17] evidencia que al indagar en las razones de los colaboradores, se encontró que la falta de tiempo, las largas jornadas laborales y la asignación de tareas extras eran las principales causas de la no participación de los colaboradores en las pausas activas. Como recomendación [17] menciona que estos casos se debe hablar directamente con la empresa y sus directivos, para llegar a un acuerdo, en el cual se debe lograr un punto medio que permite generar espacios sin interrupciones para realizar las pausas activas sin afectar los tiempo de producción, es importante hacerles entender a los directivos que la promover estos espacios también estarán mejorando los tiempos de realización de funciones y la salud y el bienestar de los trabajadores al mismo tiempo que evita problemáticas como ausentismo y rotación de personal.

Ahora bien, las nuevas tecnologías han modificado la forma en la cual se realizan las labores actualmente, por lo que el paso a seguir sería que modificara también algunos procesos de la realización de las actividades de SGSST. El autor [18] propone el uso de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones para incentivar la participación. Se plantea que la problemática de la participación se debe a una cultura organizacional que no prioriza la salud y está mucho tiempo sentados en un computador. Por consiguiente, el autor [18] sugiere el uso de una aplicación en los computadores de la empresa, esta aplicación sonara como una alerta que surge en la pantalla del colaborador y le recordara que ya es tiempo de realizar la pausa activa y en qué consiste el ejercicio de pausa activa. La aplicación contará con un sistema de monitoreo que revisará los movimientos del trabajador para corroborar que el ejercicio fue realizado en su totalidad y de la forma correcta, presentando así una nueva forma de realizar un seguimiento más detallado a la ejecución de las pausas activas.

En otro orden de ideas, [19] se centra en el proceso de evaluación. Entre sus recomendaciones el autor [19] menciona que es importante realizar una evaluación exhaustiva de los procesos de bienestar y de las actividades de pausas activas. Esta evaluación se debe centrar en si realmente las actividades están cumpliendo su objetivo y están representando una buena inversión a la empresa, de no ser así, observar las formas en las cuales se pueden mejorar dichas actividades. Otro punto que toca [19] es la comunicación, para este autor al igual que otros mencionados anteriormente la comunicación de las actividades y sus beneficios juega un papel crucial en la participación activa de los empleados, ya que los hace tener presente la actividad y los motiva constantemente hacia esta. También, menciona que es relevante mantener el interés de los directivos y de la empresa en mantener estas prácticas ya que brindan

numerosos beneficios para la misma.

Por otra parte, una investigadora [20] realizó un estudio en el cual por medio de encuestas buscaba conocer como creían los empleados de una compañía que debían realizar los ejercicios de pausas activas. Primero se encontró que los empleados estaban de acuerdo con la idea de que se realizarán pausas activas en la empresa. Segundo, los colaboradores sugirieron que solo se realizará un ejercicio de pausa activa al día y que este no exceda los 15 minutos. Tercero, los trabajadores mencionan que prefieren las actividades de relajamiento y estiramiento a las actividades pesadas o de activación en las pausas activas. Además, señalan que se debería crear algún grupo para monitorear la realización y darles seguimiento a las actividades de pausas activas. Este ejercicio es útil ya que demuestra que es posible conocer a través de herramientas estructuradas las necesidades de los colaboradores de un empresa y por medio de estas necesidades descubiertas realizar una estructuración detallada de actividades de pausas activas, con una mayor probabilidad de participación por parte de los trabajadores ya que se ajustan a sus tiempos y sus necesidades, brindándoles un sentido de pertenencia y una mayor motivación para hacer un rol activo dentro de los ejercicios.

Conclusiones

A modo de conclusión general, es posible afirmar que las pausas activas son una herramienta útil para las compañías y sus colaboradores, ya que, brinda beneficios en el bienestar integral de sus trabajadores, tales como, prevención de las enfermedades musculoesqueléticas, disminución del estrés laboral, prevención de afecciones cardiovasculares, prevención de enfermedades circulatorias y las articulaciones. Además, también tiene beneficios para la compañía tales como; disminución de la rotación de personal, disminución de las incapacidades, aumento en la producción, mejoramiento de la imagen empresarial tanto de forma interna como externa y que sus trabajadores se sientan más a gusto al realizar sus funciones y al pertenecer a su empresa.

Continuando, entre las recomendaciones principales que se encontraron en la búsqueda bibliográfica se encontraron que algunos autores concordaban en sus recomendaciones para el aumento de la participación de los trabajadores renuente en las actividades de pausas, tales como; la formación de comités conformado por los propios trabajadores como el objetivo de monitorear y dirigir las actividades de pausas activas. La importancia de conocer previamente las necesidades y la estructura tanto de los colaboradores como de la compañía, con el fin de estructurar las actividades de pausas activas con base en estas. Así mismo, la recomendación de dar incentivos extras, como premios o bonos a los colaboradores que participan activamente en las pausas activas.

Por otro lado, se presentaron innovaciones, entre las cuales se destaca el uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones para la realización, seguimiento y evaluación de las pausas activas. Se sugirió que por medio de un programa de

computadores se realice la pausa activa, además de permitir vigilar su correcto desarrollo y evaluar su efectividad y eficiencia.

Por último, un agradecimiento especial a todas aquellas personas que colaboraron en la realización de este proyecto y al grupo de investigadores que realizó este trabajo bibliográfico. También, un agradecimiento a la Corporación Universitaria Minuto de Dios por brindarnos sus espacios y apoyo en la realización de este documento.

Referencias

- [1] D. p. d. e. juridico, «Diccionario panhispánico del español juridico,» Diccionario panhispánico del español juridico, Abril 2023. [En línea]. Available: <https://dpej.rae.es/lema/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sst>. [Último acceso: 8 Mayo 2024].
- [2] A. R. Gómez García, «Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador,» *Scielo*, vol. 24, n° 3, 2021. [3] C. Chávez Orozco, «Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo,» *Revistas UTE*, vol. 1, n° 2, pp. 13-17, 2009.
- [4] J. H. Molano Velandia y N. Arévalo Pinilla, «De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales,» *Scielo*, vol. 23, n° 48, 2013.
- [5] C. A. NUÑEZ ARTEAGA, «ANÁLISIS SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN COLOMBIA,» *Corporación Universitaria Republicana*, vol. 8, n° 15, pp. 45-53, 2021.
- [6] H. G. Rojas del Valle, «Importancia en la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las pymes del sector industrial en Colombia,» *Repositorio UniMilitar*, pp. 7-29, 2020.
- [7] K. L. Patiño Fuertes y R. E. Zambrano Villota, «Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para un proyecto de construcción en Pasto – Nariño,» *Repositorio ECCI*, 2020.
- [8] C. Ochoa, K. Guaman y J. Castillo, «Pausas activas en las empresas públicas y privadas del ordenamiento jurídico ecuatoriano,» *Dialnet*, n° 4, pp. 5-12, 2019.
- [9] Ministerio de Salud y Protección Social, «Ministerio de Salud y Protección Social,» [En línea]. Available: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/abece-pausas-activas.pdf>. [Último acceso: 9 Mayo 2024].
- [10] J. M. Rebolledo Ortega, D. T. Valencia Sinisterra, Y. F. Caranguay Castro y C. . A. Gustin Paz, «La primera riqueza es la salud rompe la rutina, dedícate a tu bienestar

realizando una pausa activa con Terapia Ocupacional,» *Boletín informativo CEI*, vol. 5, n° 1, pp. 67-69, 2018.

- [11] J. E. Niño Peña y M. Solano Aguado, «IMPORTANCIA DE LAS PAUSAS ACTIVAS: UNA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA,» *Repositorio Uniminuto*, pp. 7-61, 2020.
- [12] D. Guerrero Rodriguez y J. D. Martinez Martinez, «Diseño del Programa de Pausas Activas para Incentivar la Mejora en el Desempeño y Bienestar Laboral de los Empleados de dos Microempresas de Seguros en la Ciudad de Bogotá, D.C.,» *Repositorio USTA*, pp. 12-82, 2021.
- [13] G. J. Urgilez Malo, « Empleo de pausas activas como plan para prevenir la fatiga y mejorar el rendimiento laboral en el Personal de Gobernanza de la Salud de la Coordinación Zonal 6,» *Repositorio UDLA*, 2023.
- [14] L. F. Noreña Delgado, «El intraemprendimiento como estrategia que impacta las industrias de alimentos desde la gestión y prevención de la seguridad y salud en el trabajo,» *Repositorio CES*, 2023.
- [15] D. T. Ramos Barba, M. A. Rincon Herrera, N. G. Molina Arrieta, R. A. Bedoya Celis y S. M. Fajanett Miranda, «Análisis y Seguimiento de los procesos en seguridad y Salud en el Trabajo al personal asistencial de la Ips Famedic S.A.S,» *Repositorio UNAD*, 2023.
- [16] D. M. Cardona Cardona, D. Y. Pulgarin Estrada, L. M. Agudelo Bohórquez, M. Ceballos Céspedes y Y. L. Gómez Molina, «Propuesta de mejoramiento para el programa de pausas activas en la empresa cooperativa de Yarumal – Antioquia,» *Repositorio UNAD*, 2023.
- [17] C. Y. Amórtegui Pulido, N. Calderón Ávila, J. R. Jiménez González, E. M. Lozano Méndez y J. C. Segura Hurtado, «Fomento de prácticas de autocuidado para prevenir el estrés laboral, mediante pausas activas en el área de venta de la empresa Bimbo.,» *Sistema nacional de bibliotecas SISNAB*, 2021
- [18] P. Gaona, C. Montenegro, R. Niño y F. Herrera, «FabRigo: Modelo informático para el monitoreo y control de rutinas de pausas activas en trabajadores,» *ProQuest*, vol. E27, pp. 273-285, 2020.
- [19] E. Zúñiga Salazar, «Estrategias impulsadoras hacia la participación activa de colaboradores/as en programas de bienestar en Colombina S.A.,» *Repositorio Uniminuto*, pp. 9-61, 2021.
- [20] D. T. Tunja Castro, «PAUSAS ACTIVAS PARA LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL,» *Repositorio UTA*, pp. 1-100, 2021.