



**Niveles de Satisfacción de los Empleados de la Empresa Emtelco de la Sede
Industriales de la ciudad de Medellín Respecto a las Pausas Activas**

Santiago Betancur Mazo

Walter Alejandro Yepes Hernández

Trabajo De Grados 2

Asesor: Carolina Vasques López

Formación academica

Actividad física y deporte

Facultad de Psicología y Ciencias Sociales,

Universidad Católica Luis Amigó

Medellin 2023

Agradecimientos

agradezco profundamente a todas las personas que hicieron parte de mi trayectoria académica y que me ayudaron aportando su conocimiento, tiempo y dedicación. A todos mis más sinceros agradecimientos por esa vos de aliento y respaldo.

Santiago Betancur Mazo

Agradezco infinitamente a mis padres, que fueron un pilar importante para poder culminar mi carrera universitaria, a mis hermanos por ser la motivación para superarme día a día y a mi pareja por enseñarme a nunca rendirme y siempre sacar la mejor versión de mí. Agradezco con todo mi corazón a todas las personas que estuvieron conmigo en los buenos y malos momentos y ser un gran apoyo para mí.

Walter Alejandro Yepes Hernandez

A nuestros asesores Duvan Muñoz y Carolina Vásquez por ser unos guías fundamentales por su intelecto y experiencia, además de brindar su colaboración ya que gracias a ella este proyecto fue exitoso.

Al personal que participa de las pausas activas ya que gracias a ellos pudimos implementar nuestro proyecto.

A la empresa EMTELCO y a todo el increíble personal por darnos la confianza y estar a disposición para realizar nuestro proyecto.

Y por último y no menos importante a nuestros compañeros por hacer de nuestra vida universitaria la mejor experiencia.

Santiago Betancur y Walter Yepes

Tabla de Contenido

Planteamiento del Problema	5
Justificación	8
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos.....	9
Marco Referencial.....	10
Antecedentes	10
Marco conceptual	17
Emtelco	17
Pausas activas.....	17
Riesgos laborales de una empresa de Contac center.....	17
Trabajo	18
Relación del trabajo con la salud ocupacional.....	18
Pausas activas y su influencia en el ambiente laboral.....	18
Satisfacción laboral.....	19
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	19
Marco normativo	21
Artículo 25 de la Constitución	21
Artículo 53 de la Constitución	21
Ley 1355 del 2009, artículo 5	22
Ley 1562 de 2012.....	22
Ley 1610 de 2013.....	22
Decreto 614 de 1984.....	22
Decreto 1295 de 1994	22
Decreto 1072 de 2015	22
Decreto 052 de 2017	23
Resolución 4927 de 2016 del Ministerio del Trabajo.....	23
Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo.....	23
Circular 063 de 2020.....	23
Metodología	24
Diseño de Investigación	24
Población y Muestra.....	24

VARIABLES.....	¡Error! Marcador no definido.
Técnica e Instrumento de Recolección de la Información	29
Delimitación y Alcance	31
Inclusión.....	31
Exclusión.....	31
Plan de Análisis.....	32
Cronograma.....	41
Referencias.....	42
Anexos	46
Instrumento.....	46

Tabla de Figuras

figura 1 Satisfacción en cuanto a los espacios utilizados para las pausas.	33
figura 2 Nivel de satisfacción en cuanto a las actividades propuestas.	34
figura 3 Nivel de satisfacción en cuanto a los implementos que se utilizan.	35
figura 4 Nivel de satisfacción en cuanto a la duración de las pausas activas.	36
figura 5 Nivel de satisfacción en cuanto a la persona que orienta las pausas activas.	37
figura 6 Cronograma del proceso de investigación para el proyecto de grado.	41

Planteamiento del Problema

En Colombia existen diferentes tipos de organizaciones legalmente constituidas que según datos del DANE existen 2'548.896 (DANE, 2021) tanto grandes, medianas y pequeñas, dentro de estas se encuentran las de prestaciones de servicios, donde esta Emtelco.

EMTELCO CX & BPO es una empresa con 18 años de experiencia ofreciendo soluciones de BPO y Contact Center a clientes corporativos, que cuenta Con un total de 14.474 empleados a nivel nacional donde se ubican en tres ciudades Medellín, Barranquilla y Bogotá. (Emtelco, 2021)

Las distintas organizaciones deben cumplir con diferentes acciones orientadas a mejorar la calidad de vida de sus empleados, dando cumplimiento a las normas establecidas en la resolución 0312 de 2019 “por la cual se define los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo” (Ministerio del Trabajo, 2019).

Dentro del área de salud y seguridad en el trabajo de la empresa Emtelco se encuentran un programa llamado pausas activas que tiene como objetivo aliviar la tensión muscular, corregir malas posturas, el sedentarismo y también de hacer trabajos mentales para ayudar con la ansiedad y el estrés en las personas. Las pausas activas se apoyan en el parágrafo del artículo 5 de la ley 1355 del 2009 donde dice que se “reglamentará mecanismos para que todas las empresas del país promuevan durante la jornada laboral pausas activas para todos sus empleados, para lo cual contarán con el apoyo y orientación de las Administradoras de Riesgos Profesionales.” (Función pública, 2009)

Para el presente proyecto se estará trabajando en la sede Industriales de la ciudad de Medellín que cuenta actualmente con 3265 empleados de los cuales 2743 trabajan en la

modalidad de teletrabajo desde sus hogares y en la cual se lleva un trabajo de pausas activas que se empieza a implementar a partir del 2019 que allí se denomina “Una Movida Saludable” (Quiroz2022). Este un programa del área de salud y seguridad que se encarga tanto de “una movida saludable” como de lo que es la fonoaudiología y la psicología para los empleados de la empresa.

Eutelco al ser una empresa principalmente con funciones de Contact Center los empleados en sus funciones permanecen largos periodos de tiempo laboral sentados frente a un computador donde tienen mayor posibilidad de adquirir diversas patologías y enfermedades sobre esto nos apoyamos en Gómez et al. (2016) que nos dice:

Las enfermedades relacionadas al trabajo, constituye un grupo muy amplio de enfermedades que, si bien pueden ser causados exclusivamente por un agente de riesgo propio del medio ambiente de trabajo, pueden verse desencadenadas, agravadas o aceleradas por factores de riesgo presentes en el medio ambiente de trabajo.

Por tal razón, entra a ser importancia las pausas activas para la empresa, para disminuir el riesgo que sus empleados tengan enfermedades y con lo cual también se da cumplimiento a la normativa colombiana.

Dado a que las pausas activas (Una movida saludable) se viene desarrollando desde hace tantos años y han pasado diferentes profesionales en la realización de las mismas, luego de hacer una búsqueda y consulta con los directivos; se obtuvo que no se cuenta con un documento, informe o instrumento que mida o evalúe el nivel de satisfacción por parte de los empleados que hacen parte del programa una movida saludable específicamente pausas activas, de allí la motivación por esta investigación, Por eso es importante resolver la siguiente pregunta de

investigación: ¿Cuál es el nivel de satisfacción de los empleados pertenecientes a la sede Industriales de la empresa Emtelco que participan en las pausas activas?

Justificación

La principal razón de este proyecto es que en la empresa Emtelco donde se realizará la investigación, desde que se empezó a implementar de manera obligatoria por parte del Ministerio de Trabajo las pausas activas no cuentan con un documento o un instrumento que mida la satisfacción que tienen los empleados a la hora de la realización de las pausas activas, y el propósito de esta investigación es generar una herramienta que permita conocer ello con cada uno de los empleados de la empresa Emtelco de la sede Industriales de la ciudad de Medellín, donde a partir de los resultados obtenidos se tenga información veraz para así tenerlo en cuenta para futuros programas o procesos, se tenga un soporte y/o para mejorar los aspectos negativos que se obtenga del estudio.

Se buscará brindar una herramienta en la cual los directivos puedan conocer el nivel de satisfacción que tienen los empleados, mejorar la experiencia que sienten al realizar pausas activas y así poder recolectar más información de los participantes en las pausas activas para tener mayores insumos que puedan servir a futuro para mejorar los procesos dentro de la organización o potencializar el programa de las pausas activas.

También se buscará conocer si el programa de pausas activas “una movida saludable” por parte de los empleados es apreciado y valorado y si por el contrario, se realiza solo por dar cumplimiento a la normativa colombiana.

Objetivo General

Identificar el nivel de satisfacción de los empleados pertenecientes a la sede Industriales de la empresa Emtelco que participan en las pausas activas

Objetivos Específicos

- Caracterizar los empleados de la sede Industriales que participan en las pausas activas.
- Conocer el nivel de satisfacción de los empleados respecto al lugar donde se realizan las pausas activas, actividades que se proponen, calidad y cantidad de implementos y duración de las pausas activas.
- Conocer el nivel de satisfacción de los empleados respecto a la persona que orienta las pausas activas.

Marco Referencial

Antecedentes

Para el desarrollo del presente trabajo se hizo una búsqueda de diferentes antecedentes que dieran soporte para el presente trabajo donde se encontraron las siguientes:

Un primer trabajo fue realizado por Parra & Muñoz (2017), denominado *La influencia de las pausas activas en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento de Quito* en este trabajo se puede evidenciar que el compromiso emocional de un trabajador con su empresa es mucho más importante para el crecimiento empresarial y emocional. Las repercusiones de realizar una pausa activa en el trabajo pueden incluso disminuir las ausencias laborales o las probabilidades de sufrir algunas enfermedades físicas o psicológicas.

Un segundo trabajo Veloz (2021) que se denomina: *Efecto en la implementación de un programa de pausas activas en el nivel de satisfacción laboral en la Empresa Creamoda*. En la actualidad, las empresas muestran interés en la relación del manejo del clima laboral, la satisfacción laboral junto con la productividad debido a que, no solo se enfoca en las gratificaciones económicas sino en los factores ambientales y las relaciones sociales internas y externas para obtener un mejor desempeño de cada uno de sus trabajadores.

Posterior a la aplicación del programa de pausas activas se obtuvo un resultado “satisfecho” en las dimensiones motivación y reconocimiento y formación e información, mientras que la dimensión área y ambiente de trabajo si evidenció un aumento

significativo en la opción “muy satisfecho”. En cuanto al nivel de satisfacción evaluado mediante la escala de Likert los trabajadores manifestaron un aumento de la media en la segunda evaluación.

En tercer lugar nos dice que Camargo (2018) lleva por título: *Determinar el nivel de satisfacción de un programa de pausas activas(gimnasia laboral) en los funcionarios de la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales UDCA* que dice es útil la revisión permanente en el desarrollo del programa de pausas activas, para lograr adoptar correctivos oportunos que optimicen el funcionamiento de la estrategia en la población expuesta a riesgo osteomuscular.

Cumpliendo con el objetivo general del programa, se observó que existe un nivel de satisfacción muy positivo, porque el 83.9% afirmó que su nivel de satisfacción fue excelente, mientras que el 15.64%, afirmó que su nivel de satisfacción fue bueno, lo que nos lleva a decir, que el nivel de aceptación en la población perteneciente el PPA es de un 99.54% de satisfacción, contra un 0.46% que se mostró insatisfecho.

En cuarto lugar, Pacheco et al. (2022) lleva por título: *“Análisis de la incidencia de las pausas activas en el bienestar laboral y en la satisfacción de los empleados del área asesor integral de servicios de una sucursal bancaria del banco BBVA de la ciudad de santa marca.* esto no habla que las pausas activas hacen parte del bienestar y la satisfacción laboral del área Asesor Integral de Servicios de la sucursal bancaria del banco BBVA en la ciudad de Santa Marta, sin embargo, no es determinante su incidencia para que estas influyan positiva o negativamente.

En quinto lugar, (VELEZ ARBOLEDA , 2011) que lleva por título *Proyecto de estudio de las pausas activas en el Clima Laboral y su influencia e impacto para la motivación y satisfacción física de los empleados de Premex Ecuador en la ciudad de Quito* este proyecto de grado quiso contribuir en la promoción de las pausas activas, mediante la utilización de técnicas físicas que activan la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal y que disminuyen la fatiga física y mental.

se trata de detectar los principales problemas físicos y psicológicos que se pueden ocasionar en los empleados que realizan actividades repetitivas e implementar un plan de pausas activas laborales que permitan mejorar la condición física y mental de los empleados de Premex Ecuador en la ciudad de Quito.

Del trabajo concluyen que La vida de hoy llena de múltiples ocupaciones y de hábitos de vida muy sedentarios, nos obliga a buscar respuestas a los problemas de salud física y mental que aparecen en los espacios laborales. Por ello, el desarrollo de las pausas activas, mediante un programa de aplicación real, mejora el estado físico y logra equilibrar la mente en el propio sitio de trabajo. Es decir, no habría excusa como la falta de tiempo, para que no se realice una rutina de ejercicio y relajación. Para las compañías esta es una solución barata y fácil y para los empleados, puede ser un mecanismo para hacer más llevadero su trabajo diario.

En sexto lugar, (Cepeda Arias, 2017) que se llama *Diseño E Implementación De Un Programa De Salud Ocupacional En El Personal Administrativo Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Guamote Mediante La Aplicación De Pausas Activas Para Mejorar La Satisfacción Laboral*. La presente investigación consiste en la implementación de un programa de Salud dentro del área Administrativa del

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guamote como medida de control de los riesgos psicosociales y el incremento de la satisfacción laboral. La investigación se desarrolló dentro de tres etapas, en primer lugar, se realizó la valoración inicial de la satisfacción laboral del grupo analizado en base a la norma técnica de prevención NTP 212, en la segunda etapa se desarrolló e implementó el programa de salud a base de pausas activas y en la última etapa se revaloró el índice de satisfacción laboral. La etapa de trabajo de campo se desarrolló en base a un modelo cuasi experimental y se establecieron cuatro grupos de análisis (tratamientos) para la obtención de los resultados. Dentro de cada tratamiento se aplica diferentes tipos de pausas activas, desde 0 pausas activas para el tratamiento T0 y 3 para el tratamiento T3, utilizando como principal método investigativo el modelo deductivo. Posterior a la implementación de las pausas activas, se realizó la revaloración del índice de satisfacción laboral, valores que registraron diferencias estadísticas analizados al aplicar la prueba de T de Student entre las etapas previas y posterior a la implementación del programa de salud, en vista a que la media del grupo analizado registró un valor igual a 0.68, en tanto que el índice de satisfacción laboral al finalizar la tercera etapa fue igual a 0.81; comprobando la hipótesis y verificando los beneficios de su aplicación. Lo cual permite concluir que la implementación del programa de salud por medio del desarrollo de pausas activas mejora las condiciones del ambiente laboral, permite controlar los riesgos psicosociales e incrementa la satisfacción laboral del grupo.

En séptimo lugar, (Ibañez Asto, 2018) por título Pausa activa y clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión. Se ha encontrado que el programa Pausa Activa no solo contribuye a disminuir el agotamiento y los dolores osteomusculares; sino también el estrés que se genera durante el trabajo diario, se ve disminuido significativamente. Por lo tanto, el programa Pausa activa debe constituirse en una política permanente de toda empresa que esté preocupada por la salud de su personal. De no aplicarse el Programa de Pausas Activas en la Universidad Peruana Unión, la calidad de vida de los trabajadores, no será la adecuada, evidentemente se producirá un estrés laboral por la preocupación de las tareas asignadas, también cambios de humor y agotamiento. Estos problemas que ya forman parte de la dinámica constante dentro de la institución, los alejan del objetivo y meta trazados.

se considera de gran importancia que todas las empresas e instituciones, cualquiera que sea su tamaño o actividad, deben contar con un programa de salud ocupacional destinados a la satisfacción de los trabajadores y el bienestar de los mismos, no solo para proteger la seguridad y salud de los trabajadores sino porque es un deber moral y un mecanismo para potenciar a cada uno de los integrantes de dicha institución mejorando su estado de alerta para responder mejor a los riesgos que existen en su trabajo.

En octavo lugar, (Drouet Doylet, 2026). en su trabajo llamado desarrollo de un programa de gimnasia laboral para los trabajadores del proyecto trasvase daule-vinces En la actualidad en el ambiente laboral, la alta competitividad empresarial acarrea una continua exigencia en la productividad de los trabajadores, largas horas de labor en las tareas encomendadas, posturas forzadas e incómodas, movimientos repetitivos y

excesivas cargas físicas, sin las debidas pausas de compensación o descanso dan como resultado un aumento en la incidencia de trastornos músculo – esqueléticos en la fuerza laboral a nivel mundial. Es por esto que el objetivo de esta investigación fue desarrollar un Programa de Gimnasia Laboral, el cual contribuiría al mejoramiento del Sistema de Gestión de Salud en el Trabajo del Proyecto Trasvase Daule Vines, así como a disminuir la incidencia de trastornos músculo – esqueléticos en sus trabajadores. Se aplicaron como herramientas metodológicas en el presente estudio el Cuestionario Nórdico de Kourinka, pre y post desarrollo del programa de Gimnasia Laboral, así como también se analizaron los reportes de las evaluaciones ergonómicas ya realizadas con los métodos REBA y RULA en el segundo semestre del año 2014 a los trabajadores del mencionado proyecto. Los resultados de esta investigación evidenciaron una vez implantado el programa de Gimnasia Laboral, durante un periodo de 3 meses, una disminución considerable en los índices por dolencias músculo – esqueléticas de un 31% a un 13%. Se concluye entonces que la aplicación del programa de Gimnasia Laboral o Pausas Activas contribuyó a una mejor calidad de vida y productividad en los trabajadores del Proyecto Trasvase Daule Vines.

En noveno lugar, (Gutiérrez Cabello, Torres Zavaleta, & Zavaleta Evangelista, 2018) efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal administrativo en una clínica de lima. Al realizar las pausas activas nuestro cuerpo liberara endorfinas las cuales nos ayudaran a reducir la fatiga y el estrés laboral, mediante ello evitaremos que el estrés laboral afecta negativamente la salud psicológica y física de los trabajadores administrativos de atención al cliente, un trabajador estresado va estar poco motivado y suele enfermarse más seguido, asimismo

está determinado por la organización del trabajo, el diseño y las relaciones laborales, donde las exigencias del trabajo no corresponden o exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador que se alejan de las expectativas de la cultura organizacional.

En decimo y último lugar, Marín et al. (2020) en su trabajo llamado Análisis de implementación de pausas activas en empresas para disminuir el estrés laboral en personal administrativo. La presente investigación bibliográfica tuvo como objetivo analizar la manera en que la implementación de pausas activas en empresas puede ayudar a disminuir el estrés laboral en el personal administrativo. Se pudo observar que las pausas activas ayudan a recuperar energía, mejorando la eficacia en el trabajo y previniendo la mayor parte de enfermedades asociadas al estrés laboral, principalmente a consecuencia de posturas prologadas o movimientos repetitivos. El estrés laboral, que en su mayoría afecta al sexo femenino, suele producirse por las características y condiciones del puesto del trabajo, siendo estos excesos de trabajo debidos fundamentalmente a la entrega de trabajos en plazos cortos, lo que puede llegar a provocar problemas físicos como dolor muscular en la espalda, hombros, muñeca y consecuencias psicológicas, produciendo confusión y dificultad para concentrarse. La implementación de pausas activas en el personal administrativo ha demostrado que realizar ejercicios de estiramiento durante 10 minutos en la jornada laboral ayuda al personal a disminuir los niveles y consecuencias del estrés laboral, mejorando la concentración en el trabajo, rompiendo la rutina y mejorando su desempeño en el trabajo.

Marco conceptual

Emtelco

Emtelco nació en 1992 como una empresa de Telecomunicaciones que presta servicios de conectividad y equipos de comunicaciones. Posteriormente, en el 2003 incursionó en la prestación de servicios de Contact Center y en 2009 amplió su portafolio con el diseño de soluciones Business Process Outsourcing (BPO) para la tercerización de los procesos de relacionamiento de las empresas con sus clientes: Ventas, Servicio al Cliente, Gestión de Cartera, Soporte Técnico, Gestión de Datos y Gestión de PQR. (Emtelco, s.f.)

Pausas activas

Las pausas activas son una manera de promover salud, principalmente la actividad física como parte de su vida, son llamadas también gimnasia laboral, el cual ayudan a la recuperación de tensión psicológica o fisiológico por el trabajo. Son aplicadas por un periodo de tiempo cortos donde realizan estiramientos, fortalecimiento, flexibilidad, entre otros ejercicios para el cuerpo mantenido en una sola posición, enfocándose en la zona afectada. (Morales, 2020)

Riesgos laborales de una empresa de Contac center

Según (Briseño, 2010) los riesgos laborales de un Contac center son principalmente por condiciones disergonómicas y exposición al ruido. Pero no sol as únicas ya que hay otros factores que también afectan, pero en menor medida como riesgos eléctricos y psicosocial como el estrés.

Otro autor (Cuixart, 2013). quien dice que “uno de los factores de riesgo más significativos de esta ocupación está asociado a las elevadas exigencias mentales que implica el trabajo: el mantener una constante atención en la tarea, el proceso de tratamiento de la

información, el riesgo de cometer errores; y a la necesidad de tratar con el público, que en muchas ocasiones comporta recibir un trato agresivo.

Trabajo

Es el lugar laboral adecuado para desempeñar sus actividades laborales de manera eficiente y eficaz aumentando la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo y la calidad de vida en general. En la actualidad, la mayoría de las empresas alrededor del mundo no cuentan con un buen ambiente laboral debido a que en ocasiones entre profesionales pueden existir desacuerdos provocando conflictos, además en varias ocasiones no existe una motivación de parte de sus superiores y su estilo de vida laboral es monótono (Gutierrez & Vilorio, 2014)

Relación del trabajo con la salud ocupacional

Mantener un equilibrio entre realizar un buen trabajo y conservar un buen estado de salud resulta difícil ya que al pasar ocho o más horas trabajando implica una monotonía, el cual surge de varias tareas repetitivas. La labor en la oficina, manejo del computador, posturas mantenidas a lo largo de la jornada laboral, malos hábitos de movimiento, áreas de trabajo mal diseñadas, y no tener descanso darán como consecuencia patologías adversas, donde el trabajador va a ir bajando su nivel de productividad laboral. (Morales, 2020, pg. 11)

Pausas activas y su influencia en el ambiente laboral

El clima organizacional, se convierte en el factor fundamental para el buen desempeño y logro de objetivos corporativos, de allí la importancia de crear espacios acogedores y saludables, en los que las personas desarrollen procesos creativos e innovadores. Así mismo, realizar pausas activas ayuda a prevenir y promover el bienestar de los colaboradores, generando una mayor identidad con la empresa, apertura al cambio, trabajo en equipo y motivación para hacer su labor

cada vez mejor, factores fundamentales en la dinámica de las demandas globales. (Velez Arboleda , 2011, pág. 34)

Satisfacción laboral

Teniendo en cuenta que la mano de obra es la herramienta más importante e indispensable en cualquier ambiente laboral y que existen factores que pueden influir en su desempeño al momento de ejercer su actividad laboral ya sea físico, psicológico o emocional. (Morales, 2020)

Actividad física

Movimiento corporal voluntario desarrollado en el entorno laboral para el mejoramiento de la flexibilidad y fortalecimiento muscular para reducir el riesgo cardiovascular y mejorar el desempeño laboral. (minsalud, 2015)

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo

que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.
(MinTrabajo, 2015)

Acondicionamiento físico

La mayoría de los trabajadores en sus 8 horas laborales permanecen un tiempo prolongado en estado de quietud lo cual promueve el sedentarismo y con lleva a que las personas se les deteriore su estado de salud a lo largo del tiempo. (Min salud, s.f.)

Enfermedades laborales

Factores de riesgos físicos y mentales que son conllevados por los factores del lugar de trabajo asociados a actividades repetitivas y de fuerza provocadas por el medio en el que el empleado se ha visto obligado a trabajar. (ICBF, s.f.)

Jornada

Es el tiempo o las horas estimadas que debe de cumplir un empleado realizando las actividades propuestas por la empresa en el contrato laboral. (gerencie, 2022)

Descansos activos

Se entiendo como breves periodos de tiempos de actividad en el que puedes tomar un respiro en otro ambiente en el que te sientas más relajado y libre esto genera beneficios para la empresa y para los empleados aumentando la satisfacción y la productividad. (El pais, s.f.)

Marco normativo

Para el presente trabajo de investigación se apoya en las siguientes normas colombiana:

Artículo 25 de la Constitución

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 53 de la Constitución

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Ley 1355 del 2009, artículo 5

Se reglamentará mecanismos para que todas las empresas del país promuevan durante la jornada laboral pausas activas para todos sus empleados, para lo cual contarán con el apoyo y orientación de las administradoras de riesgos profesionales.

Ley 1562 de 2012

Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Ley 1610 de 2013

Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.

Decreto 614 de 1984

Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.

Decreto 1295 de 1994

Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales

Decreto 1072 de 2015

Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo

Decreto 052 de 2017

Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del decreto número 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, sobre la transición para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (sg-sst).

Resolución 4927 de 2016 del Ministerio del Trabajo

Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo

Por la cual se define los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Circular 063 de 2020

La dirección de riesgos laborales del ministerio del trabajo establece en esta circular los módulos y temas del curso actualización virtual el cual que debe ser certificado por veinte (20) horas, cada tres (3) años.

Metodología

Diseño de Investigación

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo como lo dice Unrau et al. (2005) citado por Hernández et al. (2014) la investigación cuantitativa debe ser lo más “objetiva” posible por lo que:

Los fenómenos que se observan o miden no deben ser afectados por el investigador, quien debe evitar en lo posible que sus temores, creencias, deseos y tendencias influyan en los resultados del estudio o interfieran en los procesos y que tampoco sean alterados por las tendencias de otros.

Tiene un diseño observacional con un alcance descriptivo de corte transversal ya que como lo dice Liu, (2008) y Tucker, (2004) et al. Citado por Hernandez et al. (2014) Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede.

Población y Muestra

La población son 135 empleados distribuidas en las distintas áreas de la empresa Emtelco de la sede Industriales que participan en la realización de una movida saludable.

El tipo de muestra es no probabilístico por conveniencia ya que tomamos el total de personas que realizan las pausas activas constantemente que en este caso son 70 personas.

Variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES					
GRUPO 1: CARACTERIZACION.					
Nombre de la variable	Descripción conceptual	Naturaleza	Nivel de medición	Unidad Medición	Unidades o categorías
Edad	Número de años después del nacimiento	Cuantitativa discreta	intervalo	Discreta	15-20 20-30
SEXO	Caracterización de los individuos en especie.	Cualitativas nominales	Nominal	No aplica	Masculino Femenino No definido
GRUPO 2: ESPACIO DONDE SE REALIZAN LAS PRACTICAS					
¿qué tan conforme te encuentras con el espacio donde se realizan las pausas activas?	Terreno, sector, lugar donde se realiza la actividad.	Cualitativas ordinal	Ordinal	No aplica	Muy bueno Bueno malo
¿Consideras adecuados el espacio designado por el orientador de las pausas activas para su realización?	Terreno, sector, lugar donde se realiza la actividad.	Cualitativas ordinal	Ordinal	No aplica	Muy bueno Bueno malo
¿El espacio utilizado facilita una amena realización de las pausas activas?	Terreno, sector, lugar donde se realiza la actividad.	Cualitativas ordinal	Ordinal	No aplica	Muy bueno Bueno

					malo
GRUPO 3: ACTIVIDADES					
¿qué tan satisfecho estas con las actividades que se proponen en las pausas activas?	Conjunto de acciones que se realizan	Cualitativas ordinales	Ordinal	No aplica	Muy bueno Bueno malo
¿Consideras que las actividades generan una mejoría en el estrés mental y físico?	Conjunto de acciones que se realizan	Cualitativas ordinales	Ordinal	No aplica	Muy bueno Bueno malo
¿consideras que las actividades son adecuadas para la carga laboral a la que se expone en la empresa?	Conjunto de acciones que se realizan	Cualitativas ordinales	Ordinal	No aplica	Muy bueno Bueno malo
GRUPO 4: IMPLEMENTOS					
¿qué tan conforme estas con la cantidad de instrumentos que se llegan a utilizar en la realización de las pausas activas?	Utensilio, herramienta o instrumento.	Cualitativas ordinales	Ordinal	No aplica	Muy bueno Bueno malo

¿consideras que los implementos utilizados contribuyen con el proposito de las pausas activas?	Utensilio, herramienta o instrumento.	Cualitativas ordinales	Ordinal	No aplica	Muy bueno Bueno malo
¿consideras que la empresa cuenta con implementación de calidad para la realización de las pausas activas?	Utensilio, herramienta o instrumento.	Cualitativas ordinales	Ordinal	No aplica	Muy bueno Bueno malo
GRUPO 5: DURACION DE LAS CLASES					
¿qué tan satisfecho te encuentras con la duración que se tiene para realizar las pausas activas?	Tiempo estimado para la actividad	Cuantitativas discreta	Intervalo	No aplica	Muy bueno Bueno malo
¿consideras que con la duracion de las pausas se logra cumplir con los objetivos establecidos?	Tiempo estimado para la actividad	Cuantitativas discreta	Intervalo	No aplica	Muy bueno Bueno malo
¿consideras que la hora en que se realiza las pausas activas facilita la	Tiempo estimado para la actividad	Cuantitativas discreta	Intervalo	No aplica	Muy bueno

duracion de la misma?					Bueno malo
GRUPO 6: ORIENTADOR					
¿estas satisfecho con la persona que orienta las pausas activas?	Persona con oficio de enseñar una técnica o actividad	Cualitativas ordinales	Ordinal	No aplica	Muy bueno Bueno malo
¿estas satisfecho con el trato que da el orientador de las pausas activas?	Persona con oficio de enseñar una técnica o actividad	Cualitativas ordinales	Ordinal	No aplica	Muy bueno Bueno malo
¿consideras adecuadas las estrategias utilizadas por el orientador de las pausas activas?	Persona con oficio de enseñar una técnica o actividad	Cualitativas ordinales	Ordinal	No aplica	Muy bueno Bueno malo

Técnica e Instrumento de Recolección de la Información

La técnica que utilizamos para esta investigación es la encuesta que como lo dice Toledo et al. (2012).

es un procedimiento para la recogida de información en una población concreta y a su vez la técnica que se utiliza para guiar la recogida de la misma. Aravena y cols. (2006) la definen como “una estrategia de investigación basada en las declaraciones verbales de una población concreta, a la que se realiza una consulta para conocer determinadas circunstancias políticas, sociales o económicas, o el estado de opinión sobre un tema en particular”.

El instrumento de recolección a utilizar será un cuestionario que es según Toledo et al. (2012).

es el instrumento, que tiene forma material impresa o digital, utilizado para registrar la información que proviene de personas que participan en una encuesta; en una entrevista o en otros procedimientos como son los experimentos.

Para el diseño de un cuestionario, al igual que otros instrumentos, se debe recurrir a la operacionalización de variables de la investigación. Se puede tomar un cuestionario existente y adaptarlo o crear uno nuevo, en cuyo caso debe hacer una validación previa. En todos los casos el diseño estará determinado por el procedimiento que se utilizará para abordar a los sujetos.

El formato del cuestionario puede ser de preguntas abiertas, cerradas o ambas; así como directas o indirectas. Los ítems y preguntas pueden conformarse con respuestas de tipo abiertas, selección de alternativas, escala de Lickert, Escala Thurstone; Escala de Guttman o diferencial semántico.

Esta se realizará por medio formularios de Google. Leaning (2018)

Google Forms nos permite crear formularios con gran facilidad. Con esta herramienta podemos crear una encuesta de opinión, recopilar direcciones de correo electrónico para nuestra base de datos y mucho más. Google Forms nos permite trabajar en un formulario con varias personas de forma simultánea pudiendo modificar un mismo cuestionario de forma remota. Google Forms nos permite acceder a todos nuestros formularios estemos donde estemos. Una vez hayamos compartido un formulario, podremos realizar un análisis con gráficos y datos de las respuestas en tiempo real.

Delimitación y Alcance

El presente trabajo tendrá como delimitación los empleados de la sede Industriales que participan en el programa de una movida saludable

Inclusión

Aceptar consentimiento informado

- Tener contrato o ser contratista de Emtelco
- Realizar las pausas activas
- Horario laboral este entre 8 am y las 5 pm

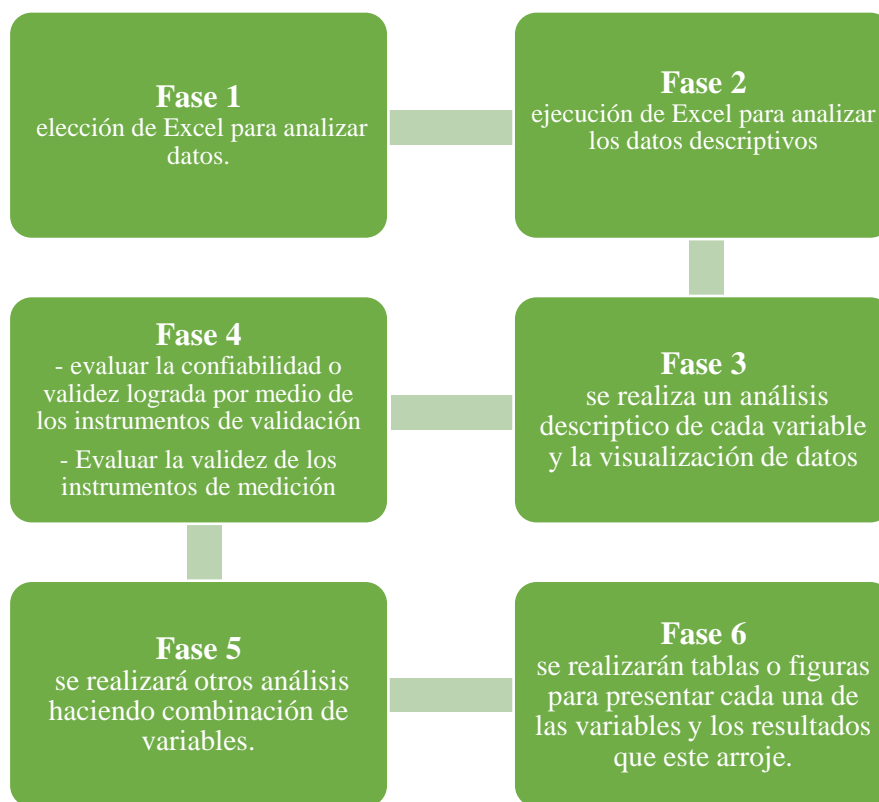
Exclusión

- tener una discapacidad mental

El alcance que queremos llegar a tener es poder dejar una herramienta que le sirva a la empresa para conocer el nivel de satisfacción de los empleados respecto a las pausas activas y así tener una visión de cómo se puede mejorar el programa o que cambios son pertinentes hacer.

Plan de Análisis

Se describe el procedimiento que se realiza para la aplicación del instrumento, la obtención de los resultados y posteriormente su discusión. Dando un orden consecuente en el desarrollo de la estructura de la investigación.

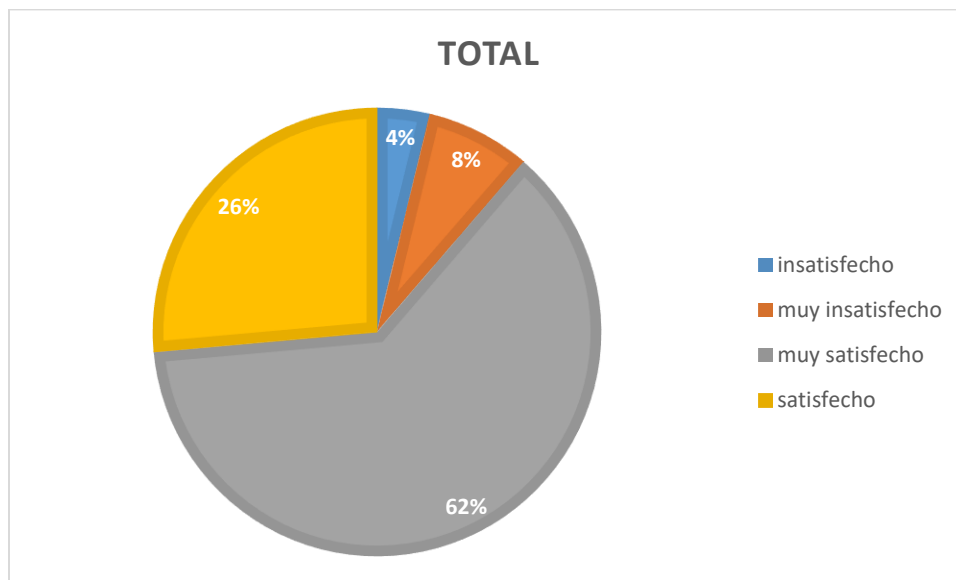


Resultados

Grafico 1

Satisfacción en cuanto a los espacios utilizados para las pausas.

figura 1

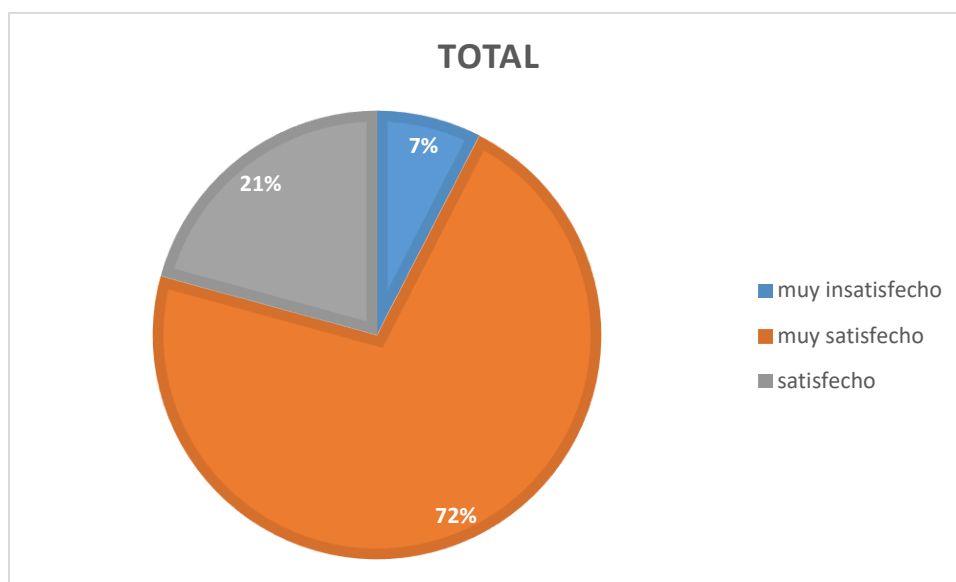


Como muestra el gráfico se puede observar que del total de personas que realizan las pausas activas en la sede de industriales de EMTELCO “(53), un total del 88% se encuentra en índices positivos (62% “muy satisfecho”, 26% “satisfecho”), en la variable que evaluó la satisfacción en cuanto al espacio en el que se realizan las pausas activas.

Grafico 2

Nivel de satisfacción en cuanto a las actividades propuestas.

figura 2

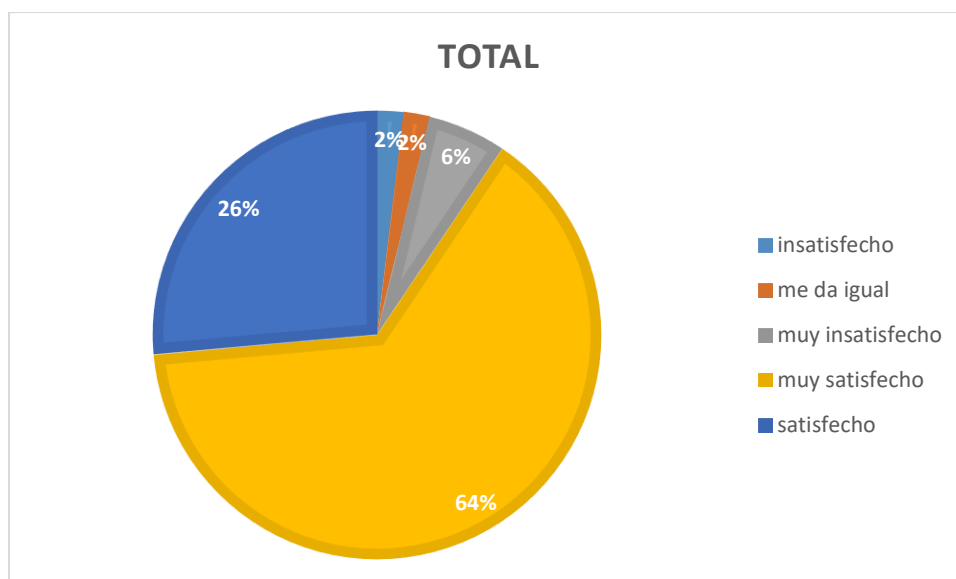


En el gráfico se relaciona el porcentaje de las personas que participaron en la evaluación referente a las actividades que propone el orientador para las pausas activas, observando que el 71% se encuentra "muy satisfecho" y 21% "satisfecho" obteniendo un 92% de aceptación de acuerdo a la variable.

Gráfico 3

Nivel de satisfacción en cuanto a los implementos que se utilizan para las pausas activas.

figura 3

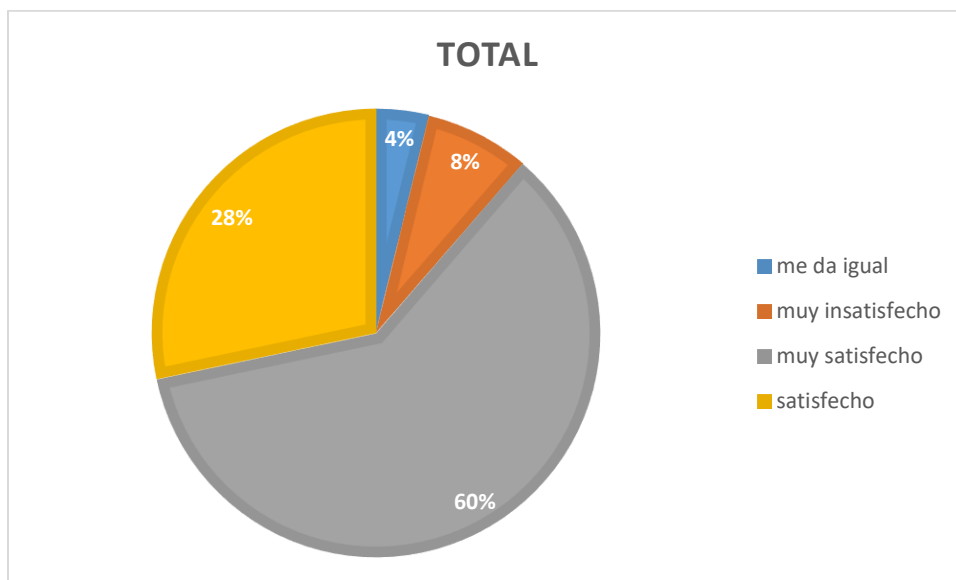


El gráfico discrimina el porcentaje de la cantidad de participantes que hay en la sede industriales de la empresa EMTELCO que participan en las pausas activas y evaluaron referente al nivel de satisfacción en cuanto a la calidad y cantidad de implementos utilizados en las pausas activas. Obteniendo un alto porcentaje de “muy satisfecho” con un 64% pero también obteniendo un 6% de “muy insatisfecho” donde argumentaban que no hay implementación suficiente y de calidad para las pausas activas.

Grafico 4

Nivel de satisfacción en cuanto la duración de las pausas activas.

figura 4

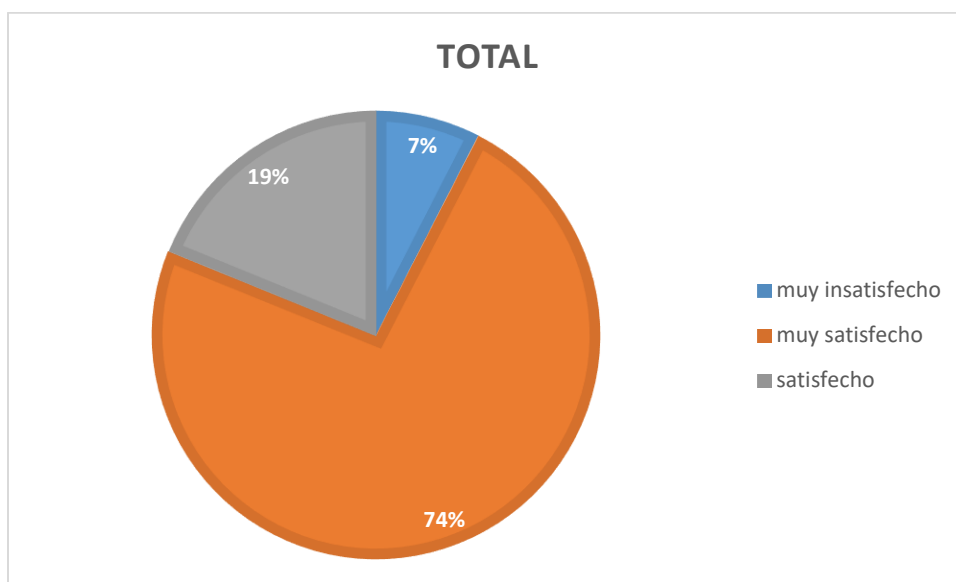


Como muestra el gráfico, se puede observar que del total de personas que participan en las pausas activas en la sede de industriales de la empresa EMTELCO (53) a través de la escala de Likert da como resultado un positivo porcentaje de aceptación en cuanto a la variable de grado de satisfacción referente a la duración de una sesión de pausas activas en la empresa con un 88% (60% “muy satisfecho” y 28% “satisfecho”) y donde el 8% que se encuentra “muy insatisfecho” argumentan que quiere que sea más larga la duración, aunque se cumple con el tiempo establecido por la empresa de 15 minutos.

Grafico 5

Nivel de satisfacción en cuanto a la persona que orienta las pausas activas.

figura 5



La totalidad de personas que participan en las pausas activas en la sede industriales de la empresa EMTHELCO se encuentran “satisfecho” o “muy satisfecho” con 2 de los 3 orientadores respecto a la variable de la satisfacción en cuanto al orientador de las pausas en la gráfica se puede observar un pequeño porcentaje (8%) que se encuentra “muy insatisfecho” con el orientador, pero afirman que es con 1 de los 3 orientadores que realizan pausas en la sede.

Discusión

El objetivo del estudio fue identificar el nivel de satisfacción de los empleados pertenecientes a la sede industriales de la empresa Emtelco que participan en las pausas activas, el cual fue evaluado por un cuestionario propio de los investigadores.

En cuanto a los resultados más relevantes se encontró que, la población estuvo compuesta por 53 personas, 38 del género femenino y 15 del género masculino. Por lo tanto, según la caracterización de la población respecto al género en relación a la edad, se evidencio que la población más representativa fue el género femenino. Posterior a la implementación del cuestionario se obtuvo como resultado “muy satisfecho” en las variables de orientador y actividades, mientras que en las variables de espacio y duración se evidencia los porcentajes más alto de “muy insatisfecho” con 8% cada uno. Evaluado mediante la escala de Likert.

Se encontró como resultado que, de acuerdo al género de los colaboradores en la presente investigación, el género predominante es el femenino con un 72%, según Veloz y Morales (2020) menciona que la población representativa en su estudio fue el femenino con un 81%, lo cual en ambos estudios la mayoría de la población corresponde al género femenino, sin embargo, se está de acuerdo a que la representativa del estudio se debe a que existe un mayor predominio femenino porque existe una mayor demanda de mujeres por la naturaleza del trabajo. En relación a la edad, en la presente investigación los rangos de 18 a 25 cuentan con un 53% según Veloz y Morales (2020) demostraron en su estudio que, la mayoría de la población se encontraba en los rango de 20 a 30 años con un 36%, lo cual se identifica la gran diferencia entre los dos estudios y se presume que se debe a que por la naturaleza del trabajo y la poco experiencia que se pide para el puesto, es el primer trabajo para muchas personas.

Respecto a las variables de satisfacción evaluadas a los colaboradores que participan en las pausas activas se pudo evidenciar que, en la variable de duración la mayoría de los colaboradores opto por la opción de “muy satisfecho” aunque hay un gran porcentaje que se inclinó por “muy insatisfecho” pero daban la observación que les gustaría que fuera más largo la duración de las mismas. Según Camargo (2018) demostró en los resultados de su estudio que en la variable de la duración la mayoría de la población eligió la opción de “muy satisfecho” pero que se debería implementar una duración mayor al tiempo establecido.

Se está de acuerdo con Veloz y Morales (2020) y Camargo (2018) en que la implementación de un programa de pausas activas mejora la satisfacción laboral y el bienestar laboral en las empresas a si mismo tanto en este estudio como en el de los citados se encuentra similitud en que las relaciones interpersonales en el ambiente laboral mejoran con la implementación de las pausas activas ya que ayuda a la integración de los grupos en una empresa y a conocer y entender el personal con el que se trabaja

Conclusiones

Cumpliendo con el objetivo general del proyecto, se observa que existe un nivel de satisfacción muy positivo en cuanto al programa de una movida saludable (pausa activa) porque un 62% afirmó sentirse “muy satisfecho” mientras que el 26 % afirma sentirse “satisfecho”. Lo que nos lleva a decir que el nivel de aceptación es de un 88% de satisfacción contra un 12% que se siente insatisfecho, cabe aclarar que parte de este 12% la razones que daban para decir que se sentía insatisfecho es que querían que la duración fuera más larga, entonces técnicamente se sienten satisfecho, pero querían más.

Por otra parte, se logra evidenciar que en cuanto se empezó el programa hasta la fecha a habido una notoria mejoría respecto a la asistencia evidenciando también la satisfacción que genera las pausas activas en la empresa, aunque no se logra llegar a toda la población, la población que participa se le ve satisfecho.

Sin embargo en la variable del orientador se evidencio los valores más altos de “muy insatisfecho” con un 7% que bien, no es un valor alto surge la inquietud ya que son 3 orientadores en la empresa, entonces el valor es solo por uno o por los 3 orientadores.

las pausas activas hacen parte del bienestar y la satisfacción laboral en la empresa por tal razón es un programa que debe de ir mejoran en la variable de implementos a pesar de que un 64% afirmaba sentirse “muy satisfecho y un 26% “satisfecho”, la empresa no cuenta con buena implementación para la realización de las pausas activas ya que la mayoría de implemento disponible era más bien para sesiones de fisioterapia que aportaban muy poco a la realización de las pausas activas, sin embargo los índices de satisfacción fueron tan alto gracias a la recursividad de los colaboradores que llevaban implementos variados para la realización de las mismas.

Referencias

- Camargo, R. H. (2018). *Determinar el nivel de satisfacción de un programa de pausas activas (gimnasia laboral) en los funcionarios de la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales "U.D.C.A"*. Revista Digital: Actividad Física Y Deporte, 2(2).
<https://doi.org/10.31910/rdafd.v2.n2.2016.344>(s.f.).
- Artículo 25 de la Constitución . (s.f.).
- Briseño. (15 de octubre de 2010). *Seguridad y salud*. Obtenido de
<https://seguridadysalud.org/2010/10/15/riesgos-en-call-centers-o-centros-de-atencion-telefonica/>
- Cepeda Arias, F. p. (2017). *dspace*. Obtenido de
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/3540/1/UNACH-EC-IPG-SISO-2017-0008.pdf>
- Cuixart. (2013). Prevencion de riesgos laborales en centros de llamadas telefonicas . *Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo* .
- Drouet Doylet, W. M. (2026). *Repositorio*. Obtenido de
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/21431/1/DROUET%20DOYLET%20WILSON%20MART%c3%8dN.pdf>
- El pais. (s.f.). *El pais* . Obtenido de <https://elpais.com/salud-y-bienestar/enformate/2023-03-13/descansos-activos-o-como-aliviar-los-efectos-del-sedentarismo-en-el-trabajo-con-estos-sencillos-trucos.html>
- Emtelco. (s.f.). *Emtelco*. Obtenido de <https://emtelco.com.co/acerca-de-emtelco/>
- gerencie. (6 de diciembre de 2022). *gerencie.com*. Obtenido de
<https://www.gerencia.com/jornada-de-trabajo.html>
- Gutiérrez Cabello, C. G., Torres Zavaleta, K. A., & Zavaleta Evangelista, K. L. (2018). *Repositorio*. Obtenido de
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3626/Efectividad_GutierrezCabello_Cynthia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutierrez, & Viloría. (2014). Riesgos psicosociales y estres en el ambiente laboral. *Salud uninorte*.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *El oso panda* . Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernandez Camargo, R. (2018). Revista. *Determinar el Nivel de Satisfacción de un Programa de Pausas Activas (gimnasia laboral) en los Funcionarios de la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales "UDCA"* . .

- Hernandez Sampieri, R. (2014). *El oso panda*. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Ibañez Asto, A. S. (2018). *revistas.upeu.edu.pe*. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1202/1523
- ICBF. (s.f.). Obtenido de https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/procesos/pu1.pg6_.gth_publicacion_cartilla_pausas_activas_2018_v1.pdf
- M, P. (2017). *influencia de las pausas activas en la satisfaccion laboral de los trabajadores de la empresa publica metropolitana de agua potable y saneamiento de quito*.
- Min salud. (s.f.). *minsalud*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/abece-pausas-activas.pdf>
- Morales Fernandez , E. M. (Septiembre de 2020). *Repositorio*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18460/TESIS%20MICHELLE%20MORALES%202020%2801%29%20%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morales Fernandez, E. M. (Septiembre de 2020). *Repositorio*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18460/TESIS%20MICHELLE%20MORALES%202020%2801%29%20%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pacheco Sanchez , G., Marrugo Santana , K., Cala Garcia , J., & Caicedo Delgado , Y. (Agosto de 2022). *politecnico gran colombiano* . Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2715>
- Parra Frandoli, M. P. (2017). *Dspace*. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/8204/1/UDLA-EC-TPO-2017-15.pdf>
- R, C. (2018). Determinar el Nivel de Satisfacción de un Programa de Pausas Activas (gimnasia laboral) en los Funcionarios de la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales “UDCA”.
- R, V. (2021). *Efecto de la Implementación de un Programa de Pausas Activas en el Nivel de Satisfacción Laboral en la Empresa Creamoda*.
- Trabajo, M. D. (2015). *Mintrabajo*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- VELEZ ARBOLEDA . (2011). *dspace*. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/1808>
- Velez Arboleda , H. N. (2011). *Dspace* . Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/1808/1/UDLA-EC-TPO-2011-06.pdf>

Veloz Pastrano, R. S. (febrero de 2021). *Repositorio*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18910/TESIS%20RONALD%20VELOZ%20PASTRANO%202020%20%2802%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ley 1355 de 2009. Por la cual se reglamentan mecanismos para que todas las empresas del país promuevan las pausas activas. (14 de octubre de 2009).

<https://www.mineducacion.gov.co/portal/normativa/Leyes/381525:Ley-1355-de-octubre-14-de-2009#:~:text=Ley%201355%20de%20octubre%2014%20de%202009%3B%20por%20medio%20de,su%20control%2C%20atenci%C3%B3n%20y%20prevenci%C3%B3n.>

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgo laboral y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. (11 de julio de 2012).

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ley 1610 de 2013. Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. (2 de enero de 2013).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=51147>

El presidente de la república de Colombia. (1984). Decreto 614 de 1984. *Por la cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1357#:~:text=El%20presidente%20Decreto%20determina%20las,el%20del%20mejoramiento%20de%20las>

El ministro de gobierno de la república de Colombia. (1994). Decreto 1295 de 1994. *Por la cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>

Presidente de la república. (2015). Decreto 1072 de 2015. *Por la cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Presidente de la república. (2017). *Decreto 052 de 2017. Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del decreto 1072 de 2015.*

<https://www.ins.gov.co/Normatividad/Decretos/DECRETO%200052%20DE%202017.pdf>

Ministerio del trabajo. (2016). Resolución 4927 de 2016 del ministerio del trabajo. *Por la cual se establece los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.*

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_4927_2016.htm

Ministra del trabajo. (2019). Resolución 0312 del ministerio del trabajo. *Por la cual se define los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.*

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Circular 063 de 202. La cual establece los módulos y temas del curso actualización virtual el cual que debe ser certificado por 20 horas cada 3 años. 7 de octubre de 2020.

Anexos

Instrumento

nivel de satisfacción sobre las pausas activas

el presente formulario se hara con la intencion de conocer el nivel de satisfaccion laboral de los empleados de emtelco de la sede Industriales respecto a las pausas activas

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

He facilitado la información completa que me ha sido solicitada, estoy de acuerdo con el procedimiento que se menciona, además se me ha informado de las ventajas e inconvenientes del mismo. Los estudiantes interesados han explicado de forma clara en que consiste los beneficios y posibles riesgos del procedimiento. Después de haber leído y comprendido la información recibida. He tomado consiente y libremente la decisión de autorizar el procedimiento de los datos suministrados por mí.

*

Si, estoy de acuerdo

No, no estoy de acuerdo

nombre y apellido

*

edad

*

18 a 25

26 a 35

36 a 45

mayores de 45

sexo

*

masculino

Femenino

Después de la sección 1

Sección 2 de 6

Espacio donde se realizan las pausas activas

Descripción (opcional)

¿qué tan conforme te encuentras con el espacio donde se realizan las pausas activas?

*

muy insatisfecho

insatisfecho

me da igual

satisfecho

muy satisfecho

¿Consideras adecuados el espacio designado por el orientador de las pausas activas para su realización?

*

muy insatisfecho

insatisfecho

me da igual

satisfecho

muy satisfecho

¿El espacio utilizado facilita una amena realización de las pausas activas?

*

muy insatisfecho

insatisfecho

me da igual

satisfecho

muy satisfecho

Después de la sección 2

Sección 3 de 6

Actividades propuestas

Descripción (opcional)

¿qué tan satisfecho estas con las actividades que se proponen en las pausas activas?

*

muy insatisfecho

insatisfecho

me da igual

satisfecho

muy satisfecho

¿consideras que las actividades son adecuadas para la carga laboral a la que se expone en la empresa?

*

muy insatisfecho

insatisfecho

me da igual

satisfecho

muy satisfecho

¿Consideras que las actividades generan una mejora en el estres mental y fisico?

*

muy insatisfecho

insatisfecho

me da igual

satisfecho

muy satisfecho

Después de la sección 3

Sección 4 de 6

Implementos utilizados para las pausas activas

Descripción (opcional)

¿qué tan conforme estas con la cantidad de instrumentos que se llegan a utilizar en la realización de las pausas activas?

*

muy insatisfecho

insatisfecho

me da igual

satisfecho

muy satisfecho

¿consideras que los implementos utilizados contribuyen con el proposito de las pausas activas?

*

muy insatisfecho

insatisfecho

me da igual

satisfecho

muy satisfecho

¿consideras que la empresa cuenta con implementación de calidad para la realización de las pausas activas?

*

muy insatisfecho

insatisfecho

me da igual

satisfecho

muy satisfecho