

# **SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, UNA ACCIÓN SINDICAL COISO**

## **Salud laboral, prevención y manejo del riesgo psicosocial y el estrés**

### **Ft. Alba Lucía Guerrero Rueda**

**Grupo coordinador**

**Octubre 09 de 2023**

# INTERROGANTES

- ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales en su labor?
- ¿Cómo reconocer los riesgos según el estilo de vida y la labor?
- ¿Conoces cómo te enfermas por estrés, trabajando?
- ¿Sabes cómo prevenir el impacto del estrés laboral?
- ¿Aporto a mi comunidad o grupo social o sindical mis conocimientos adquiridos en estos espacios de formación?

Existen dilemas:

- articulación entre el empleo y la vida privada
- la carga y el tiempo de trabajo
- la calidad del ambiente psicosocial de trabajo incluyendo el puesto
- el impacto en las relaciones interpersonales familiares y del entorno laboral



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo



FGTB

Central General

Juntos más fuertes



SINALTRACOMFASALUD



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID

# OBJETIVOS

1. Identificar conceptos básicos, factores de riesgo psicosocial, que es el estrés, pausa activa y relajación.
2. Identificar las posibles enfermedades según ese factor de riesgo
3. Socializar medidas de manejo de estrés.
4. Fomentar las pausas activas y las técnicas de relajación como normas de autocuidado como prevención y/o manejo.
5. Promover el manejo del estrés dentro de la cotidianidad.
6. Generar aportes para una cultura de prevención liderando las acciones sindicales

# FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE CARÁCTER INTRALABORAL

Surgen de la **relación entre el trabajador y el ambiente laboral**, por lo tanto, son **influyentes en la salud y en el desarrollo del trabajo** (Silva, 2014).

Se refieren a las **condiciones sociales** ya sean intralaborales y extralaborales; y a la **subjetividad** (características intrínsecas del trabajador) que está directamente relacionado con el **trabajador y su entorno**, y que tienen la probabilidad de generar **efectos en la salud**, ya sean directa o indirectamente vinculados en la ejecución de la actividad laboral; es importante resaltar que el mismo entorno laboral pueden ser causa de agotamientos significativos que pueden generar diversas enfermedades laborales (Martínez, 2003). Todo esto compromete las condiciones de vida del personal (Blanco, 2011).



## CONTENIDO DEL TRABAJO - CONDICIONES QUE DEFINEN EL PELIGRO

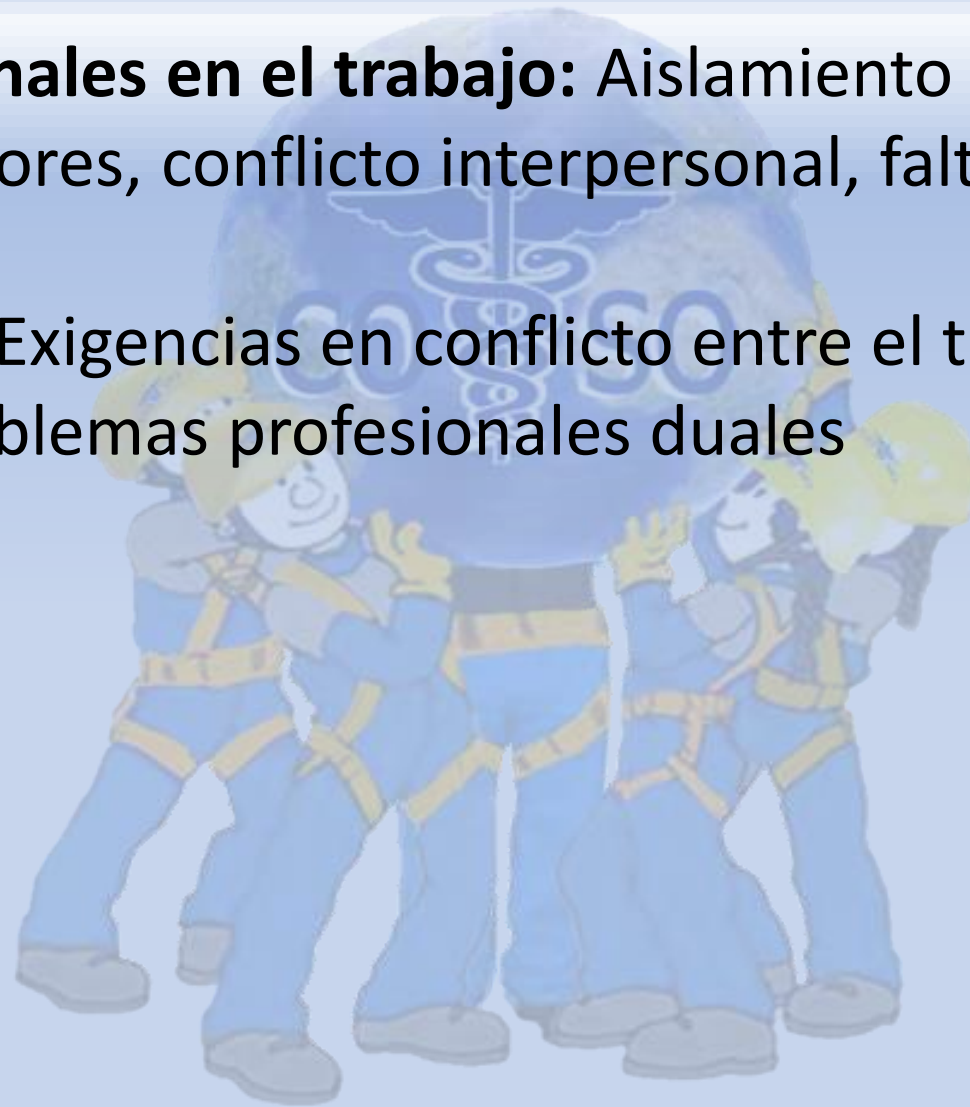
- **Medio ambiente de trabajo y equipo de trabajo:** Problemas relacionados con la fiabilidad, disponibilidad, adecuación y mantenimiento o reparación del equipo y las instalaciones
- **Diseño de las tareas:** Falta de variedad y ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o carente de significado, infrautilización de las capacidades, incertidumbre elevada
- **Carga de trabajo / ritmo de trabajo:** Exceso o defecto de carga de trabajo, falta de control sobre el ritmo, niveles elevados de presión en relación con el tiempo
- **Horario de trabajo:** Trabajo en turnos, horarios inflexibles, horarios impredecibles, horarios largos o que no permiten tener vida social.



# CONTEXTO DE TRABAJO - CONDICIONES QUE DEFINEN EL PELIGRO

- **Función y cultura organizativas:** Comunicación pobre, bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas y el desarrollo personal, falta de definición de objetivos organizativos
- **Función en la organización:** Ambigüedad y conflicto de funciones, responsabilidad por otras personas.
- **Desarrollo profesional:** Estancamiento profesional e inseguridad, promoción excesiva o insuficiente, salario bajo, inseguridad laboral, escaso valor social del trabajo
- **Autonomía de toma de decisiones (latitud de decisión), control:** Baja participación en la toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo (el control, particularmente en forma de participación, es asimismo una cuestión organizativa y contextual más amplia)

- **Relaciones interpersonales en el trabajo:** Aislamiento social y físico, escasa relación con los superiores, conflicto interpersonal, falta de apoyo social
- **Interfaz casa-trabajo:** Exigencias en conflicto entre el trabajo y el hogar, escaso apoyo en el hogar, problemas profesionales duales







# DIFERENCIA ENTRE RIESGO PSICOSOCIAL Y FACTOR PSICOSOCIAL



## Factores psicosociales

- Engloban condiciones negativas y positivas del lugar de trabajo que pueden incidir en el trabajador



## Riesgos psicosociales

- Solo se enfocan en situaciones, circunstancias o estados del organismo que tienen una elevada probabilidad de afectar la salud de los empleados.



**Los factores de riesgo psicosocial** involucran a **todas** las condiciones presentes en el ámbito laboral que podrían perjudicar la salud de los trabajadores, provocar estrés y a largo plazo generar enfermedades.

Los **riesgos psicosociales son diferentes a los factores psicosociales**, estos últimos engloban condiciones negativas y positivas del lugar de trabajo que pueden incidir en el trabajador. En cambio, **los riesgos psicosociales solo se enfocan en situaciones, circunstancias o estados del organismo que tienen una elevada probabilidad de afectar la salud de los empleados.**

Cuando las empresas, son disfuncionales traen consecuencias como **tensión, estrés, problemas de adaptación, conflictos** que más adelante pueden poner en peligro la salud del trabajador y su desempeño laboral.

**Los efectos de los riesgos psicosociales afectan de forma diferente a cada trabajador. Es algo subjetivo**



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

**FGTB**

Central General

Juntos más fuertes



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID

# PRINCIPALES FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO



## Factores organizacionales

- Son los que afectan a la política, valores, cultura y filosofía de la empresa, así como a las relaciones laborales



## Factores laborales

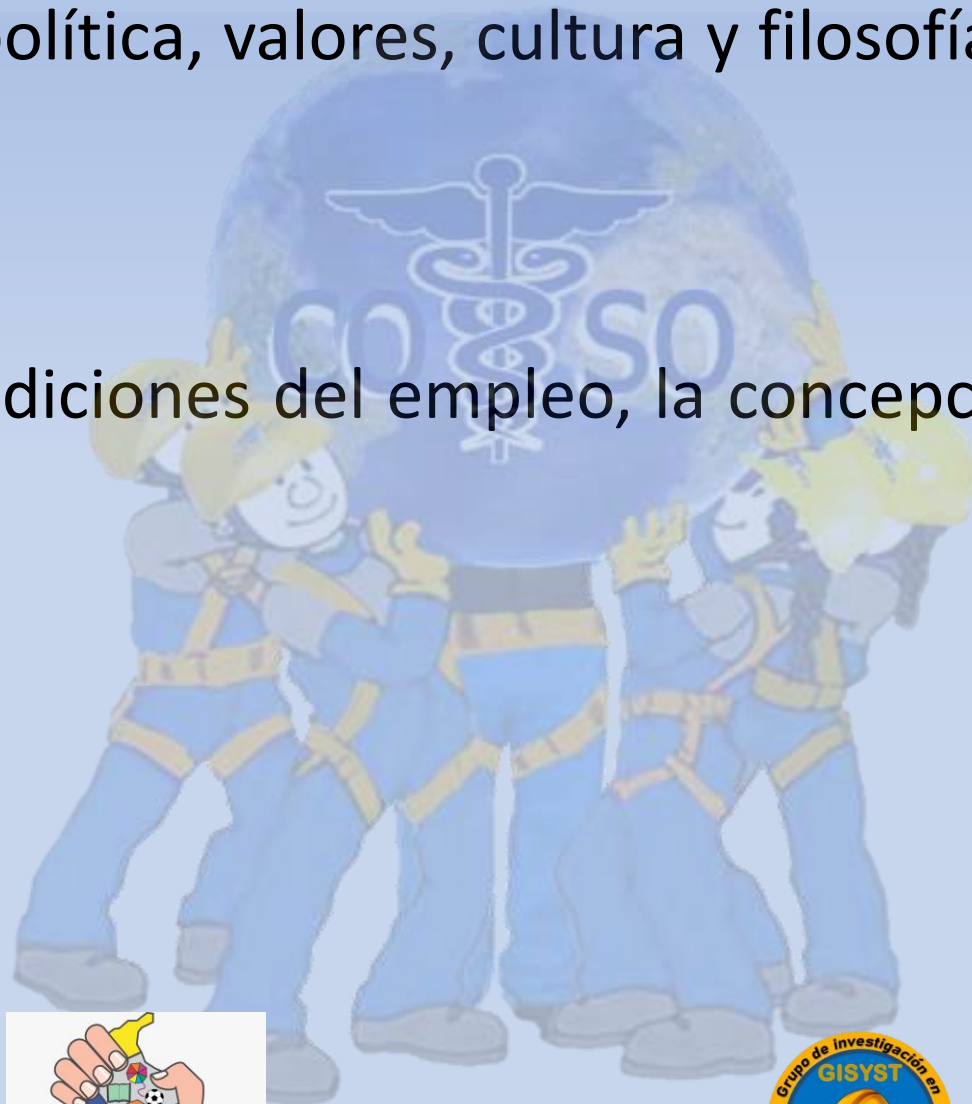
- Se relacionan con las condiciones del empleo, la concepción del puesto de trabajo y la calidad del mismo.

## Factores organizacionales

Son los que afectan a la política, valores, cultura y filosofía de la empresa, así como a las relaciones laborales

## Factores laborales

Se relacionan con las condiciones del empleo, la concepción del puesto de trabajo y la calidad del mismo.



LUCHA SOCIAL MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

**FGTB**

Central General

Juntos más fuertes



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



# FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO



Problemas con las funciones de trabajo



Falta de organización



Grado de control



Relaciones interpersonales



Conflictos relacionados con los horarios



Problemas de rol



Sobrecarga de trabajo



Desarrollo profesional y personal



Máquinas, equipo y herramientas en malas condiciones



Inseguridad contractual



# Problemas con las funciones del trabajo

- Los trabajos rutinarios y monótonos
- Realizar actividades que no tienen sentido o desagradables
- Duplicidad de tareas
- Bajo uso de habilidades
- Incertidumbre sobre la ejecución

## Grado de control

Control que el trabajador percibe, sobre cómo conseguir los objetivos de su trabajo y sobre las acciones de la organización. El más común es cuando la empresa toma alguna decisión y evidentemente el empleado no tiene control alguno sobre los cambios que conlleva. Ningún trabajador decide su ritmo para realizar sus funciones, sus horarios, descansos, cantidad o tipo de labores, carga de trabajo, etc. Es decir, no hay libertad para elegir la forma para lograr los objetivos de su trabajo.

## Conflictos relacionados con los horarios

Otros factores de riesgo van de la mano con los horarios de trabajo. En muchas empresas el horario es inflexible, exigen muchas horas de trabajo, no disponen de momentos de descanso, el horario podría ser cambiante o imprevisible, tener turnos nocturnos, exigir una hora de entrada y no respetar la hora de salida del trabajador, por mencionar algunos.

## Sobrecarga de trabajo

Es probablemente uno de los factores de riesgo más estresantes para los trabajadores. Se refiere al exceso de trabajo, tener que hacer labores con tiempo muy limitado o de prisa, realizar trabajos muy intensos que requieren mucha energía, tener plazos urgentes y estrictos, tener la presión para trabajar horas extra, etc.



# Máquinas, equipo y herramientas en malas condiciones

Herramientas, equipos e instrumentos de trabajo obsoletos, viejos, descompuestos, lentos, sucios y/o dañados ocasiona gran malestar en los empleados. Las instalaciones incómodas también afectan como la falta de espacio, instalaciones con poca luz, mucho ruido, etc.

## Falta de organización

Jefes que no delegan, falla en comunicación en la empresa, no apoyo de los superiores, objetivos no están bien definidos, no hay recursos, ni materiales, etc.

## Relaciones interpersonales

Trabajadores se aíslan social y físicamente, poca relación o distanciamiento entre los jefes y empleados, falta de apoyo social, conflictos entre los integrantes del equipo. Tener una mala disposición de la ayuda que proporcionan otros compañeros.



# Problemas de rol

Trabajador con dificultades o dudas respecto a su rol en la organización o el grado de responsabilidad que tienen sobre otros empleados. El fenómeno de ambigüedad de rol se caracteriza porque el individuo desconoce su papel en la empresa, como no está bien definido no sabe si está haciendo el trabajo correctamente.

## Desarrollo profesional y personal

Surge cuando el trabajador siente paralización o incertidumbre en su carrera profesional. Se incluye también cuando el empleado desempeña sus funciones de la mejor forma y está poco valorado socialmente.

También se incluye cuando no tiene la posibilidad de ascender en la compañía, aunque se mejore y capacite. Otro motivo es cuando el trabajador no recibe una remuneración adecuada a la formación académica, conocimientos o actividades que desempeña.

# Inseguridad contractual

El contrato puede generar inseguridad, cuando se tiene un trabajo temporal, con un periodo de prueba o mediante una compañía de outsourcing, genera incertidumbre en el individuo. El trabajador podría percibir que la remuneración no es la suficiente.

Cuando se tiene el sentimiento de incertidumbre sobre el futuro laboral, principalmente por la inseguridad económica consecuente para el mismo empleado y su familia.

En los lugares de trabajo no todo funciona perfecto y es normal. Sin embargo, cuando se acumulan diferentes factores de riesgo psicosocial probablemente repercuta en los trabajadores y comiencen a sentirse frustrados y desmotivados

# Características de los riesgos psicosociales

## CARACTERÍSTICAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES



Crecen en el tiempo y en el espacio



Son difíciles de cuantificar



Podrían interrelacionarse con otros riesgos



Tienen escasa o nula cobertura legal



Es difícil elaborar una estrategia de inversión





# Crecen en el tiempo y en el espacio

La mayoría de los riesgos laborales están delimitados en torno a una acción concreta en un escenario particular. Sin embargo, los riesgos psicosociales se extienden y abarcan a un ámbito más amplio porque no se puede delimitar.

## Son difíciles de cuantificar

Existen factores que pueden ser medidos bajo sus propios parámetros como el ruido, la iluminación o el espacio. Los especialistas en prevención de riesgos utilizan esta información para resolver el problema. Pero hay riesgos que no pueden ser medidos como la cohesión social o la comunicación en la empresa.

## Podrían interrelacionarse con otros riesgos

En el cuerpo humano, no es posible separar la dimensión física de la mental. Por ejemplo, uno de los mayores riesgos de sufrir un accidente cardiovascular ocasionados por estrés, se interrelacionan entre sí



## Tienen escasa o nula cobertura legal

Referente a los riesgos psicosociales, los límites son difusos y no todas las empresas saben cómo resolverlo. En cambio, la exposición a las vibraciones mecánicas o la iluminación en un puesto de trabajo están normalizadas y previstas dentro de la legislación sobre prevención de riesgos laborales. Los riesgos psicosociales están modulados por la propia percepción del trabajador y por su experiencia personal.

## Es difícil elaborar una estrategia de intervención

Para los demás factores de riesgo, la intervención es muy clara y casi siempre hay soluciones técnicas para afrontar cada situación. En cambio, un clima hostil en la empresa afecta la productividad de los trabajadores, así como a su salud.

# PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES



# El estrés

Es el más conocido porque es una respuesta general al resto de los factores psicosociales. El estrés es un estado que se caracteriza por los elevados niveles de excitación y de respuesta, así como la frecuente sensación de no poder afrontarlos. Es importante mencionar que cuando la situación se vuelve crónica, se produce el desgaste profesional conocido como [síndrome de burnout](#).

Otro fenómeno frecuente es el estrés por anticipación. Surge cuando el trabajador no para de pensar sobre los problemas que tendrá si pierde su trabajo. Lo que le genera altos niveles de estrés que pueden ser más dañinos que la pérdida de trabajo en sí.



# Violencia laboral

Se refiere a la violencia ejercida desde una posición de poder contra un grupo o persona en un ámbito relacionado con el trabajo. Existen dos tipos de violencia: la física y la psicológica. Diferentes sensaciones desagradables ocasionadas por la insatisfacción con el trabajo pueden ocasionar diferentes tipos de violencia contra otros compañeros, jefes o clientes.

# Acoso laboral

Va relacionado con un mal clima laboral y un comportamiento negativo entre los compañeros de trabajo, se incluyen a los superiores o directivos. El acoso laboral también es conocido como mobbing, el trabajador sufre una auténtica tortura psicológica por parte de otro u otros miembros de la empresa. El objetivo es atormentar su estancia y forzarle a abandonar el puesto de trabajo.



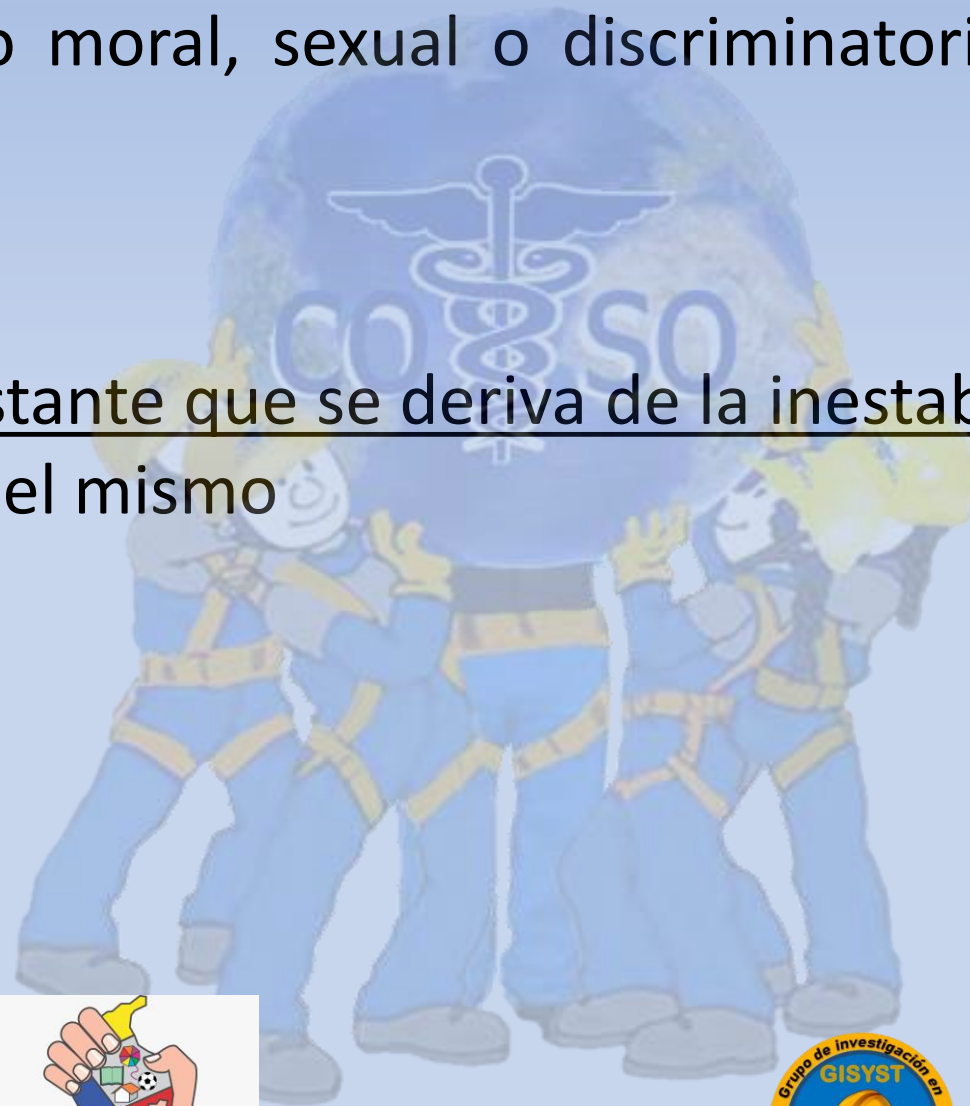


# El acoso sexual

Conocido como “algo a cambio de algo” y el chantaje sexual producido por un ambiente hostil. El acoso moral, sexual o discriminatorio son tipos de violencia psicológica.

# Inseguridad contractual

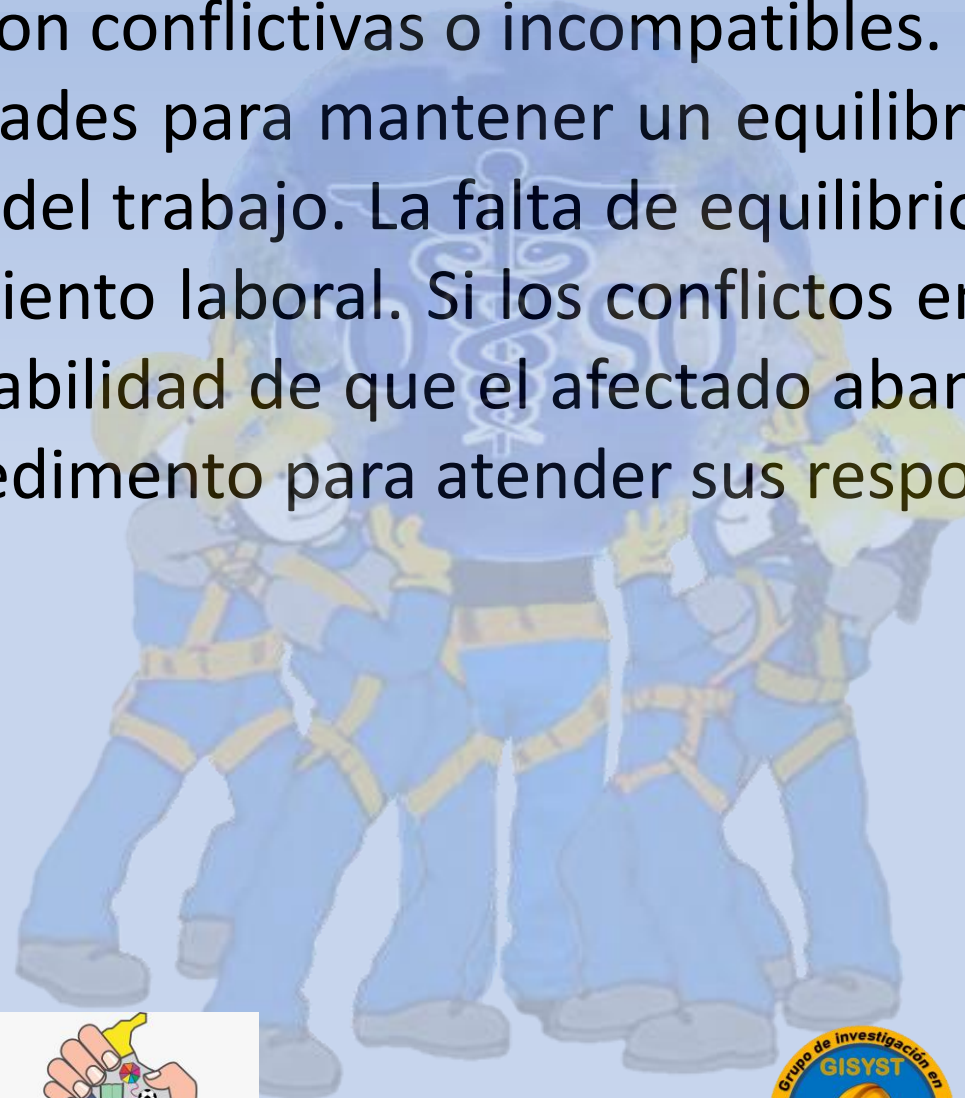
Es una preocupación constante que se deriva de la inestabilidad del trabajo y las condiciones cambiantes del mismo



# El conflicto familia-trabajo

Podría surgir porque no existe apoyo por parte de la familia, se den exigencias laborales-familiares que son conflictivas o incompatibles.

Es cuando existen dificultades para mantener un equilibrio entre las demandas de la familia y las demandas del trabajo. La falta de equilibrio entre ambas genera una disminución en el rendimiento laboral. Si los conflictos entre la familia y el trabajo se agravan, existe la probabilidad de que el afectado abandone la empresa. Porque la percibirá como un impedimento para atender sus responsabilidades familiares.



# Problemas de salud

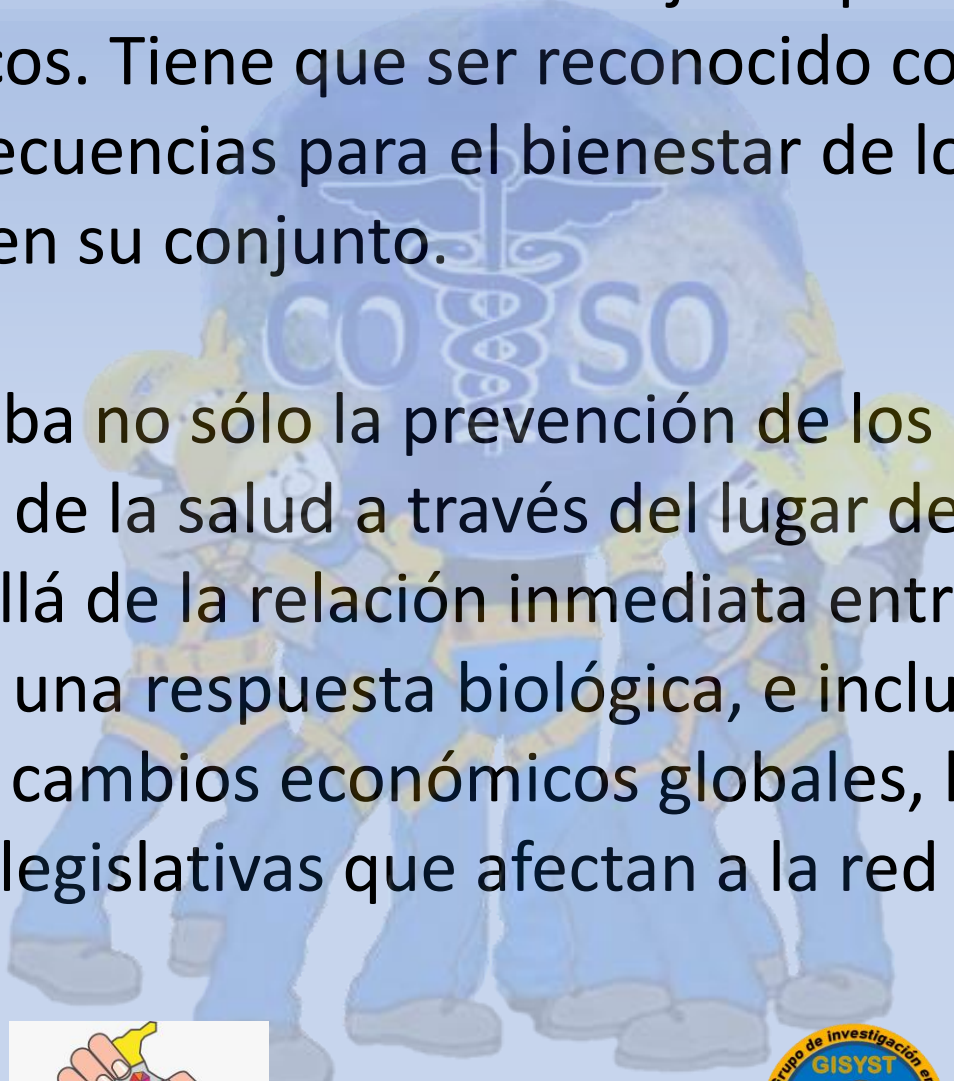
Cuando las exigencias del trabajo no se ajustan a las necesidades, capacidades y/o habilidades del trabajador o su labor no es recompensada, a largo plazo pueden surgir los problemas de salud. Existen más probabilidades de que aparezcan cuando se acumulan diferentes factores como descontento con las condiciones de trabajo, estrés y recibir acoso laboral.

Referente a la salud mental, el estrés crónico es la principal consecuencia. Se manifiesta por elevados niveles de fatiga, cansancio físico y/o emocional. Uno de los síntomas es que genera altos niveles de frustración. Es habitual que aparezcan otros trastornos depresivos o de ansiedad, baja autoestima, apatía, problemas de abuso de sustancias, insomnio, falta de concentración, desesperanza, etc.



# ESTRÉS EN EL TRABAJO: Un reto colectivo

- Hoy en día el estrés relacionado con el trabajo no puede ser considerado el problema de unos pocos. Tiene que ser reconocido como un problema colectivo con importantes consecuencias para el bienestar de los trabajadores, sus familias y la sociedad en su conjunto.
- La salud laboral, engloba no sólo la prevención de los riesgos laborales sino también la promoción de la salud a través del lugar de trabajo. Está sujeta a fuerzas que van más allá de la relación inmediata entre un factor de riesgo en el ambiente de trabajo y una respuesta biológica, e incluye determinantes "macro" como son los cambios económicos globales, los altibajos del mercado laboral o las reformas legislativas que afectan a la red de protecciones sociales.



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

FGTB

Central General

Juntos más fuertes



- En los tiempos actuales, debido a la expansión del mercado de servicios y a la globalización los riesgos psicosociales se han incrementado e intensificado. Los datos actuales muestran que sus efectos sobre la salud son amplios e importantes. Por ello, una atención integral a la salud laboral necesita cuidar de forma especial atención a los factores y riesgos psicosociales.
- Hay una creciente atención a la evaluación y gestión de los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo, así como al diseño de la legislación, las estrategias y políticas a nivel internacional, regional y nacional; la atención de los interlocutores sociales respecto de estos temas también ha aumentado; la divulgación de información y las campañas de sensibilización sobre estos temas es mayor que en el pasado; existe asimismo una proliferación de las redes de investigación y de asociaciones de profesionales interesadas en diseñar intervenciones efectivas para hacer frente a los riesgos psicosociales y el estrés a nivel de lugar de trabajo.



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL  
Bélgica  
socio para el desarrollo



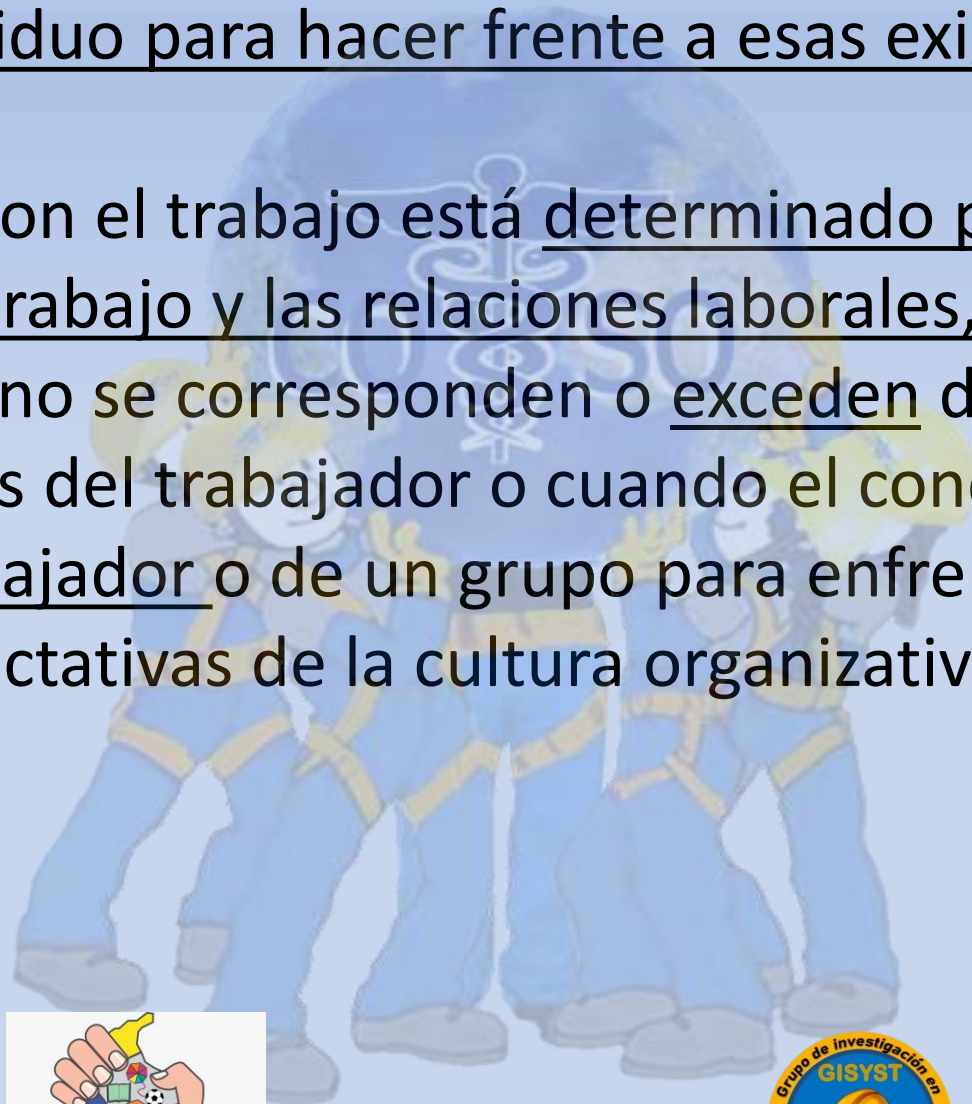
POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID

# El Estrés

- El estrés es la respuesta física y emocional de toda persona, a situaciones de desequilibrio físico, psicológico (emocional) o social. No es un trastorno a la salud sino el primer signo de una respuesta a un daño físico y emocional
- Un factor estresante puede ser un agente biológico, una condición medioambiental, un estímulo externo o un evento. El estrés puede referirse a una condición negativa o una condición positiva que responda a un factor estresante y que pueda tener un impacto en la salud mental o física y en el bienestar de una persona.
- Es un estado de tensión o alerta útil y necesario, porque permite enfrentar cualquier situación de la vida diaria.



- Para la **OIT**, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias.
- El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

**FGTB**

Central General

Juntos más fuertes



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



# CONCLUSIONES

- Los factores y los riesgos psicosociales no son un tema secundario en la Salud Laboral.
- En la actual situación organizacional y del mercado del trabajo son uno de sus grandes problemas, los factores y riesgos psicosociales, íntimamente vinculados al cambiante mundo del trabajo, son esquivos en su definición y manejo, y suelen afectar al núcleo de la misma organización. Dado que su naturaleza es dinámica y cambiante, más importante incluso que el esfuerzo directo contra cada uno de ellos es crear una cultura organizacional de la Salud Laboral que actúe con criterios de alerta, evaluación e intervención.
- Los riesgos de seguridad, ambientales y ergonómicos no han sido solucionados de forma suficiente, y es importante atender a los nuevos riesgos emergentes en estos campos, lo que constituye un verdadero reto para la Salud Laboral



- Los Factores de riesgo **psicosocial**, se definen como las condiciones presentes en una situación profesional que pueden afectar negativamente tanto al bienestar como a la salud del trabajador.
- **El estrés laboral**, definido como el resultado de una combinación de la percepción de elevadas demandas y de bajo control en el trabajo, además influye de forma negativa una percepción de bajo apoyo organizacional.
- Los factores psicosociales de riesgo son factores de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica. Son factores de estrés que pueden desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo: falta de control en el trabajo, muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol y otros.

# GRACIAS



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

**FGTB**

Central General

Juntos más fuertes



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID

# **SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, UNA ACCIÓN SINDICAL COISO**

## **Prevención y manejo del estrés**

### **Ft. Alba Lucía Guerrero Rueda**

**Grupo coordinador  
Octubre 30 de 2023**



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL

**Bélgica**

socio para el desarrollo

**FGTB**

**Central General**

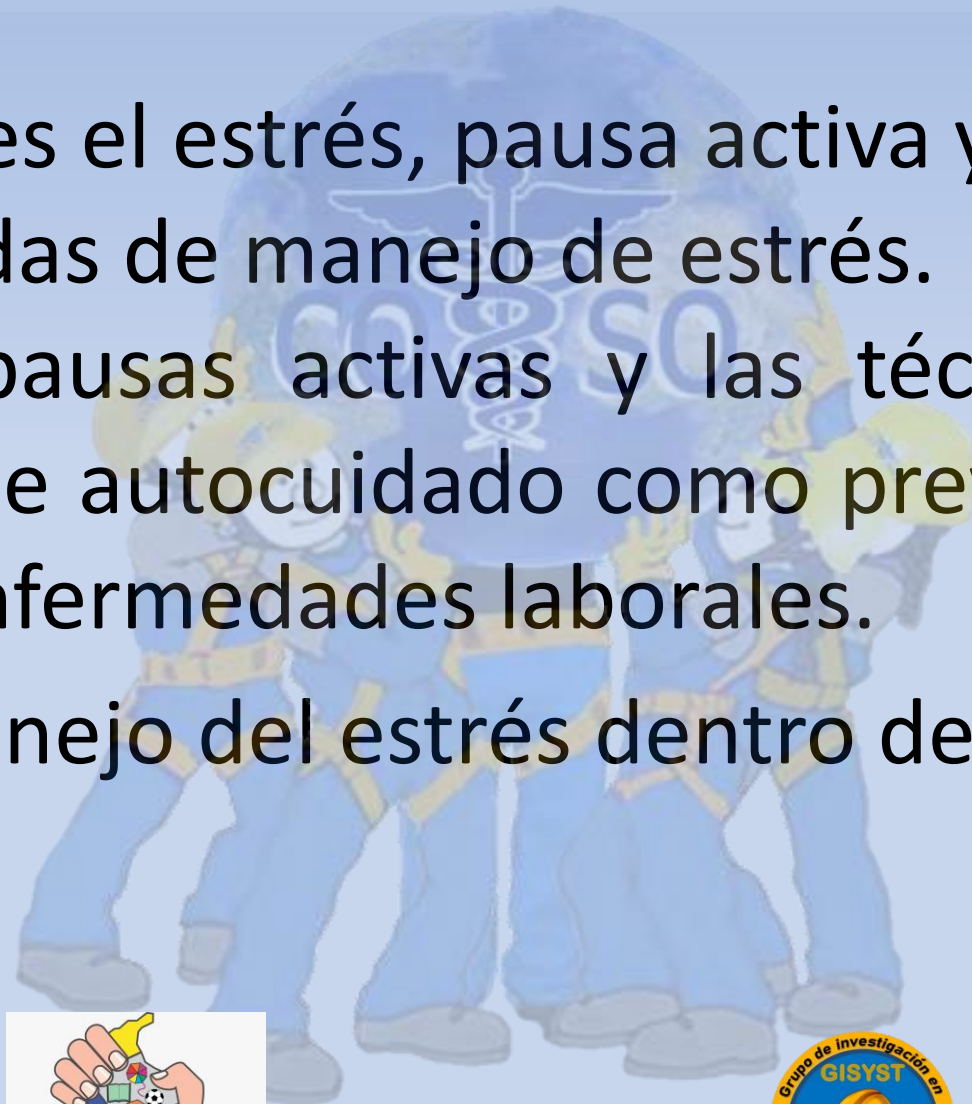
Juntos más fuertes



**POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID**

# OBJETIVOS

1. Marco legal
2. Identificar que es el estrés, pausa activa y relajación.
3. Socializar medidas de manejo de estrés.
4. Fomentar las pausas activas y las técnicas de relajación como normas de autocuidado como prevención y/o manejo de lesiones o enfermedades laborales.
5. Promover el manejo del estrés dentro de la cotidianidad.





El código sustantivo del trabajo no contempla las pausas activas, pero el ministerio las avala a través de LEY DE LAS PAUSAS ACTIVAS.

Las pausas activas están sujetas a las disposiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Específicamente a lo que indica el parágrafo del **Artículo 5 de la Ley 1355 de 2009 del Ministerio de Salud y Protección social**: *«Todas las empresas del país deben promover espacios para la realización de pausas activas durante la jornada laboral y para ello se debe apoyar de su administradora de riesgo laboral (ARL).»* *“Todos los empleados (dependientes o independientes) que realicen una labor continua por más de 2 horas o aquella que dedique más de 3 horas continuas de su tiempo a una sola labor, deben realizar pausas activas corporales, visuales y mentales”.*

Según la normatividad legal vigente establece la obligatoriedad de implementar el programa de medicina preventiva y de trabajo (Resolución 1016 de 1989), en este se integra la actividad de ejecución de pausas activas.

Adicionalmente en el **decreto 1072, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.10, literales 1, 3 y 6** se definen las responsabilidades de los trabajadores frente a promover el cuidado de su salud y acatar las normas internas de SGSST.

**Decreto 649 de 2022:** “Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa”.

**Artículo 2.2.1.6.7.9. Obligaciones de las Administradoras de Riegos Laborales en el trabajo en Casa.** Para la habilitación de trabajo en casa las Administradora de Riesgos Laborales tienen las siguientes obligaciones:

Numeral 2. Incluir el trabajo en casa dentro de sus actividades de promoción y prevención, y suministrar el soporte a los empleadores sobre la realización de pausas activas y demás actividades requeridas, e instruir al empleador para que de manera virtual las incluya dentro de la jornada laboral. Cuando no sea posible incluir pausas activas o aquellas actividades que sean parte de la promoción y prevención de manera virtual, las ARL deberán adelantar las campañas necesarias para que las actividades sean desarrolladas por el trabajador



# RESOLUCIÓN 2646 DE julio 17 de 2008

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Artículo 2o del Decreto 614 de 1984, señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo;

El numeral 12 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.



**Decreto 1832 de 1994:** Adopta la **tabla de enfermedades profesionales**, en el numeral 42 del artículo 1o que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden: “Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable”

**Ley 1010 de 2006:** Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.

**Resolución 2764 de 2022:** Adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

# CÓMO FUNCIONA LA REGULACIÓN DE LAS PAUSAS ACTIVAS PARA EMPRESAS EN EL PAÍS

Están reguladas en la **Ley 1355 de 2009**, la cual promulga que las empresas deben promover espacios en los que se promuevan estas sesiones de actividad, apoyadas por las ARL. El Gobierno Nacional reglamentó estas sesiones obligando a las empresas a otorgar los espacios

El Ministerio Salud define la pausa activa como "**sesiones de actividad física desarrolladas en el entorno laboral, con una duración continua mínima de 10 minutos que incluye adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad buscando reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares por sobreuso asociados al desempeño laboral**".



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

**FGTB**

Central General

Juntos más fuertes

Según indica MinSalud, estas pausas no pueden ser únicamente ejercicios para favorecer la flexibilidad y el movimiento, sino que también deben incluir ejercicios de fuerza y acondicionamiento cardiovascular, para evitar enfermedades asociadas al sedentarismo.

Las pausas activas deberán ser implementadas por medio de un programa de acondicionamiento físico. Además, deberán hacer un análisis a los empleados para evidenciar cuáles son los riesgos de salud más grandes dentro del equipo.

"El área de talento humano de las empresas, en asocio con el departamento de SST, servirán de articuladores ante las ARL, para que, dentro de su gestión, estas dispongan del personal idóneo indispensable para el desarrollo integral de las Pausas Activas"



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

**FGTB**

Central General

Juntos más fuertes



**SINALTRACOMFASALUD**



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



Para garantizar la seguridad durante la realización de la pausa activa, los empleados serán estratificados por las administradoras de Riesgos Laborales (ARL), dando el aval para la participación. Las pausas activas están destinadas y diseñadas para empleados sin limitaciones funcionales.

Para el desarrollo del programa de pausas activas contarán con el apoyo de las directivas de las empresas, el departamento de salud ocupacional, el departamento de talento humano y los trabajadores, con la supervisión de la ARL asignada por la empresa.

Se deben enmarcar en un programa laboral de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad, bajo un sistema de vigilancia epidemiológica, para valorar la efectividad de este, particularmente para la prevención de las Enfermedades No Transmisibles y de patologías por sobreuso del sistema osteo-músculo-articular.



# LAS PAUSAS ACTIVAS

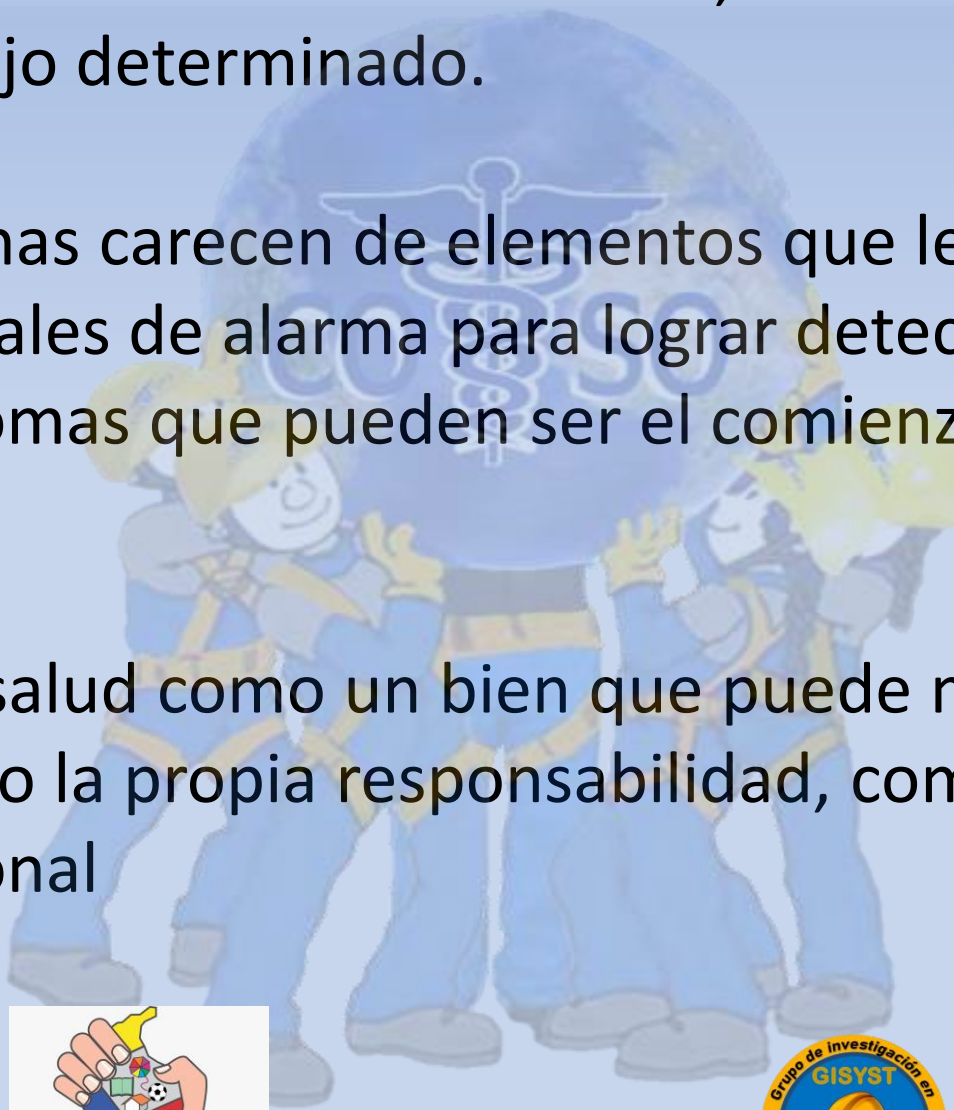
- \* Son una herramienta muy eficaz, que incluye actividad física específica en el puesto de trabajo.
- \* Tienen una duración entre 10 a 15 minutos y se ejecutan dos a tres veces durante el día.
- \* Previenen o disminuyen los síntomas de la fatiga muscular, incomodidad, pesadez corporal o sobreexcitación síquica.
- \* Practicarlas también antes de comenzar el trabajo, en forma de auto masaje o gimnasia introductoria y como pausas de actividad física, en los recesos durante la jornada laboral



\*La gimnasia, pausa activa ó auto masaje introductorio, permite alcanzar la estimulación óptima del sistema nervioso central, contribuyendo a la ejecución más eficiente de un trabajo determinado.

\*La mayoría de las personas carecen de elementos que les permita reconocer en su propio organismo, señales de alarma para lograr detectar en forma oportuna posibles cambios de síntomas que pueden ser el comienzo de enfermedades simples o complejas.

\*Debemos considerar la salud como un bien que puede mantenerse o restablecerse, movilizandó la propia responsabilidad, como consecuencia de una toma de conciencia personal



# POR QUÉ SE DEBEN REALIZAR LAS PAUSAS ACTIVAS.

Cuando los músculos permanecen estáticos se acumulan en ellos desechos tóxicos que producen fatiga, tensión y dolor.

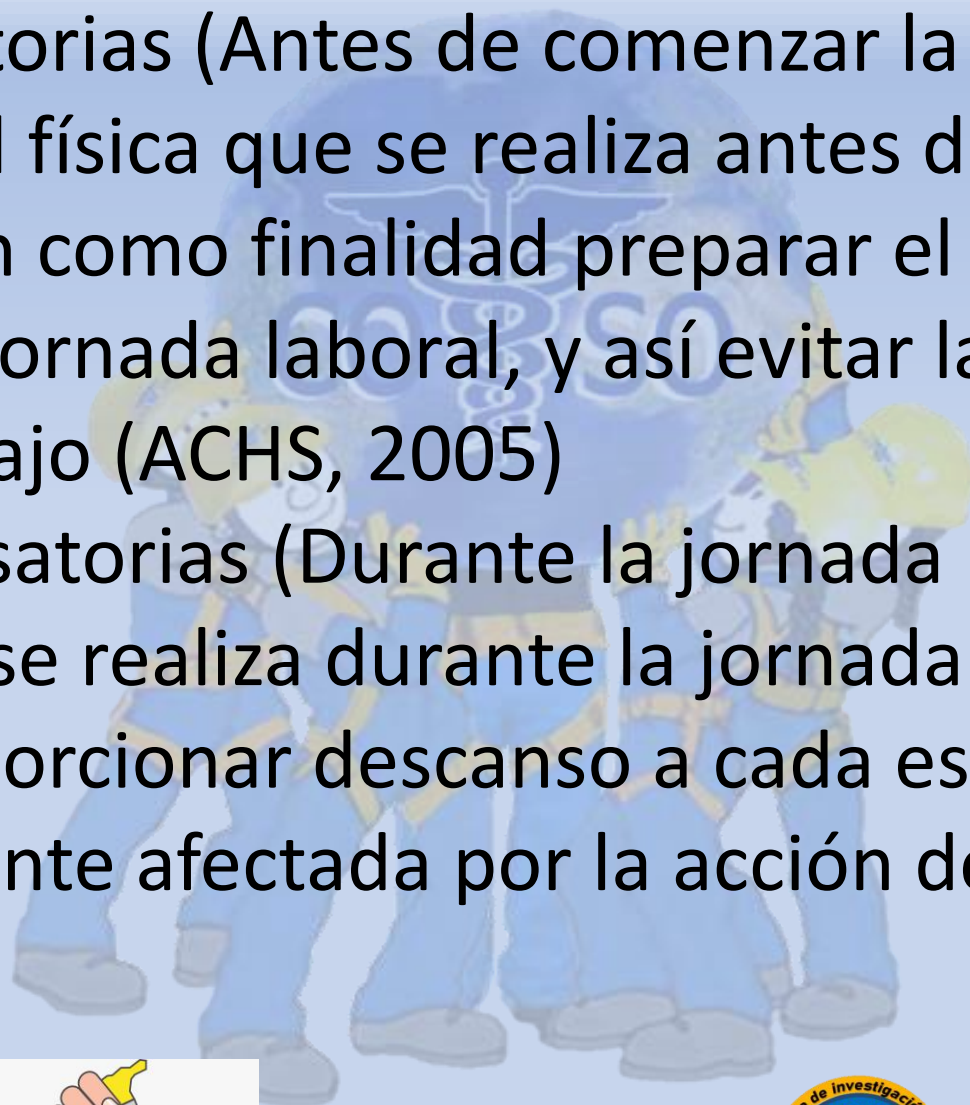
Cuando se tiene una labor sedentaria, el cansancio se concentra comúnmente en el cuello y los hombros. También se presentan en las piernas al disminuir el retorno venoso ocasionando calambres y dolor en las pantorrillas y los pies.

Si permanecemos mucho tiempo en una misma posición, se puede tener una mala postura y ocasionar sobrecarga en algunas partes del cuerpo, originando diversos problemas como lesiones y dolor que, aunque no se resientan en el momento, pueden manifestarse de diferentes molestias. Generalmente las primeras reacciones ocurren en la cintura, la región dorsal y el cuello.



# Hay dos tipos de pausas activas:

- Las Pausas Preparatorias (Antes de comenzar la jornada laboral): se refiere a la actividad física que se realiza antes de iniciar la jornada laboral, y que tienen como finalidad preparar el sistema músculo-esquelético para la jornada laboral, y así evitar la acción de la fatiga que produce el trabajo (ACHS, 2005)
- Las Pausas Compensatorias (Durante la jornada laboral): se refiere a la actividad física que se realiza durante la jornada laboral, y que tiene como finalidad proporcionar descanso a cada estructura anatómica que se ve directamente afectada por la acción del trabajo que la persona realiza.



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

**FGTB**

Central General

Juntos más fuertes



**SINALTRACOMFASALUD**



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



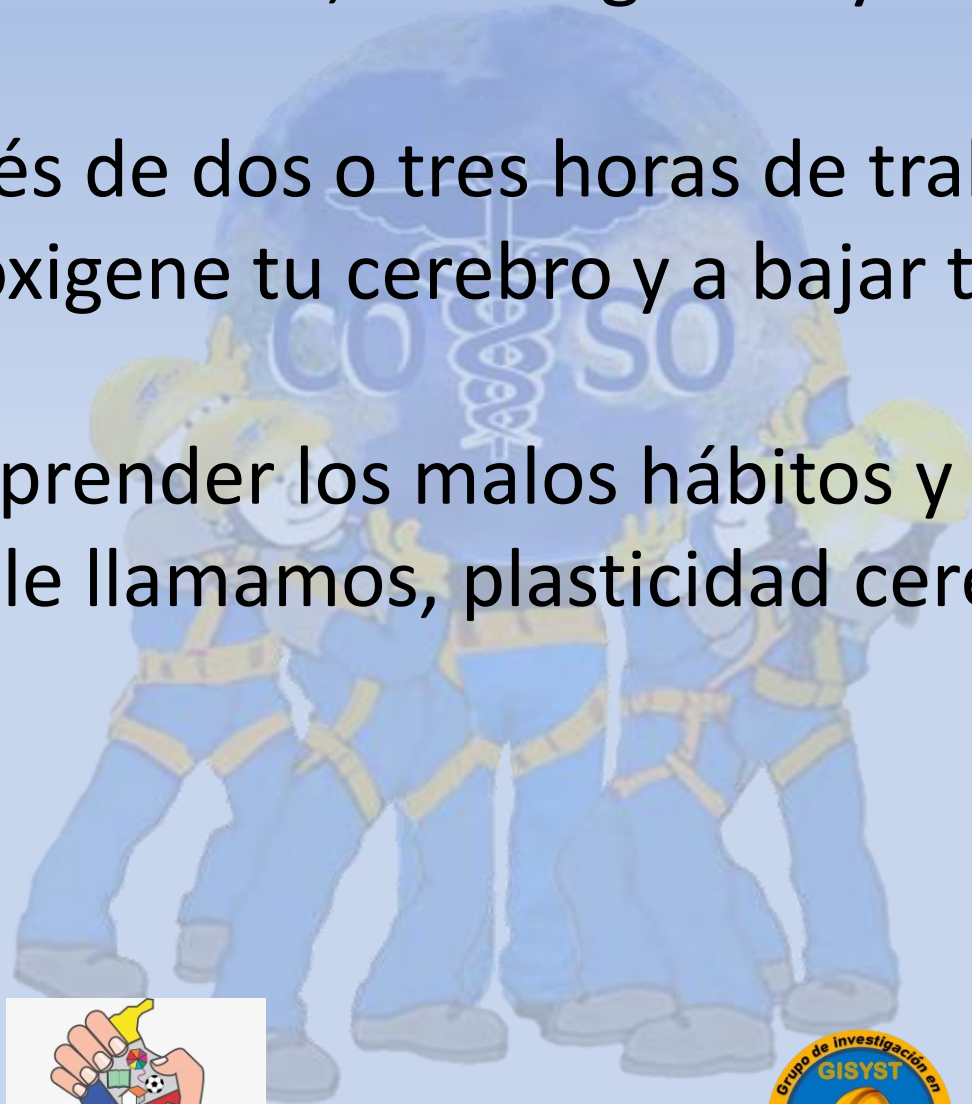
# Beneficios

- \* Mejoran el esquema corporal.
- \* Proporcionan un mejor control emocional y afectivo.
- \* Ayudan a disminuir la sensación de cansancio y estrés laboral.
- \* A nivel muscular, mejoran la oxigenación, hay liberación de tensiones, se reducen la fatiga, los dolores y calambres.
- \* A nivel circulatorio, mejoran el flujo sanguíneo en todo el cuerpo
- \* Agudiza los cinco sentidos
- \* Fomenta la interrelación social y la integración

Las pausas son físicas y/o mentales. Ponerlas en práctica dependerá de tu **personalidad**, de tu contexto, de tus gustos y de las posibilidades a tu alcance.

Puedes dedicar después de dos o tres horas de trabajo, quince minutos para desactivarte, se oxigene tu cerebro y a bajar tus niveles de estrés.

El cerebro puede desaprender los malos hábitos y puede aprender nuevas rutinas, a esto le llamamos, plasticidad cerebral.



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

**FGTB**

Central General

Juntos más fuertes



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID

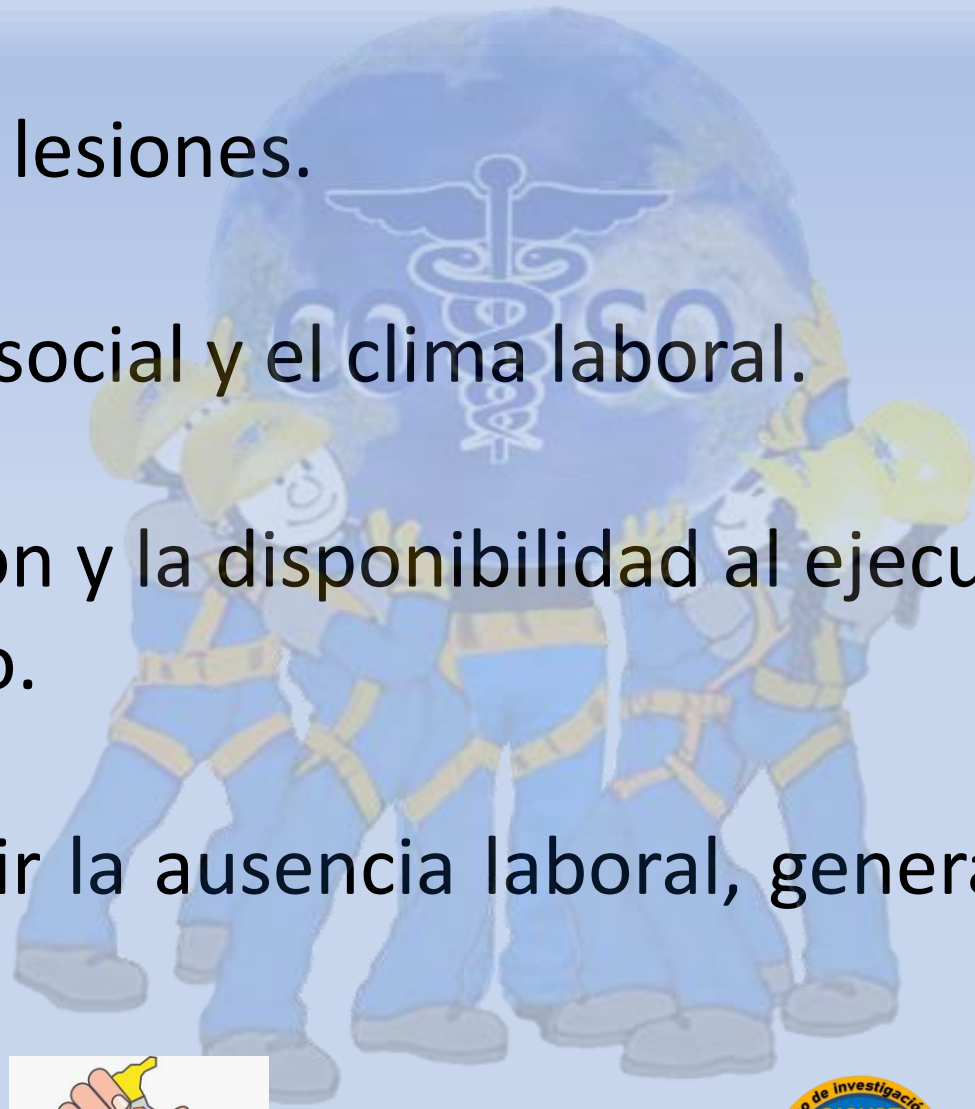
\*A nivel respiratorio, mejoran la función ventilatoria en general.

\*Reducen el riesgo de lesiones.

\*Mejoran el contacto social y el clima laboral.

\*Mejoran la motivación y la disponibilidad al ejecutar labores que deben realizarse en el trabajo.

\*Contribuyen a reducir la ausencia laboral, generada por incapacidades médicas recurrentes.



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

**FGTB**

Central General

Juntos más fuertes



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



# EJERCICIOS EN SEDESTACIÓN



Gimnasia laboral en el puesto de trabajo

¿MUCHO TIEMPO SENTADO?

REALIZA PAUSAS ACTIVAS

Cada hora de trabajo sentada/o, hacé estos ejercicios.

EFA



LUCHA SOCIAL MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

FGTB

Central General

Juntos más fuertes



SINALTRACOMFASALUD







Incline la espalda hacia ambos lados



**PAUSA ACTIVA EN EL TRABAJO**



**Estire los brazos**



LUCHA SOCIAL MUNDIAL

**Bélgica**

socio para el desarrollo

**FGTB**

**Central General**

¡Juntos más fuertes!



**SINALTRACOMFASALUD**



**POLITÉCNICO COLOMBIANO**  
JAIME ISAZA CADAVID



• 10-12 segundos •  
2 veces



• 10-15 segundos



• 8-10 segundos •  
cada lado



• 10-15 segundos



• 3-5 segundos •  
3 veces



• 10-12 segundos •  
cada mano



• 10 segundos •



• 10 segundos •



• 8-10 segundos •  
cada lado



• 8-10 segundos •  
cada lado



• 10-15 segundos •  
2 veces



• sacudir manos •  
1-1 segundos



LUCHA SOCIAL MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

**FGTB**

Central General

• Juntos más fuertes •

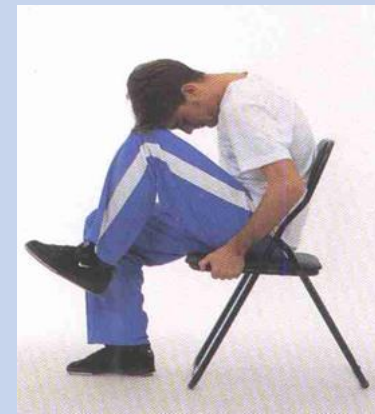
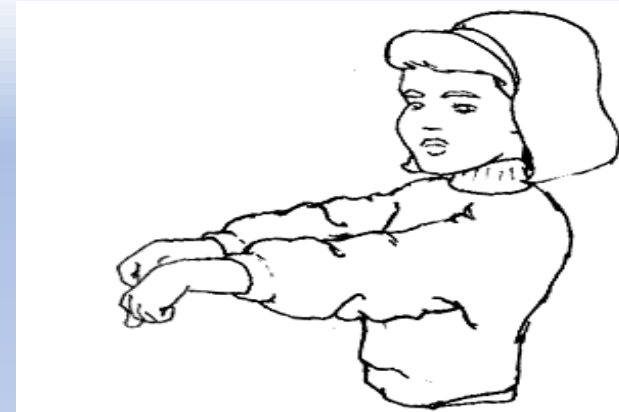
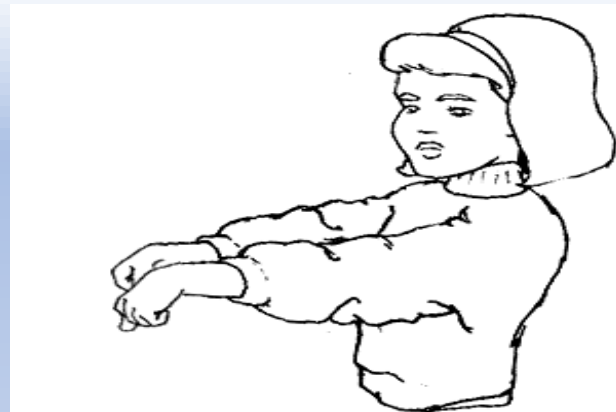
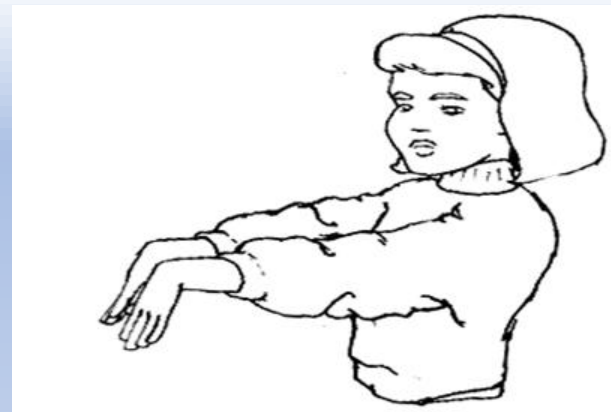


**SINALTRACOMFASALUD**



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID





# El Estrés

- Es la respuesta física y emocional de toda persona, a situaciones de desequilibrio físico, psicológico (emocional) o social.
- Es un estado de tensión o alerta útil y necesario, porque permite enfrentar cualquier situación de la vida diaria.
- Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.
- No es casual que los malos hábitos alimenticios contribuyan al estrés o inclusive sean su causa.





- El consumo de ciertos alimentos puede aumentar el estrés de la vida cotidiana, causando un estado de fatiga ó incrementada irritabilidad nerviosa: Alimentos fritos o ultraprocesados: Los embutidos, productos de pastelería, papas fritas, snacks fritos, precocidos, están cargados de grasas trans en su contenido.
- Los alimentos envasados: Por su alto contenido de preservantes y sodio, perjudican el sistema neurológico; causan fatiga, depresión, episodios de pánico y afectan al sistema inmunológico.
- Algunas sustancias pueden llegar a desencadenar reacciones de estrés...

- \* La cafeína
- \* La teofilina
- \* Las bebidas alcohólicas
- \* La sal
- \* La nicotina

**Alcohol:** Contiene calorías vacías y desencadenan episodios de depresión, ansiedad, porque fomenta picos y bajas en el azúcar en la sangre, además causa deshidratación lo cual altera la función cerebral, provocando más ansiedad.

**El café, té negro, gaseosas y las bebidas energéticas:** Su alta concentración de cafeína libera la hormona del estrés (cortisol), estimulan el sistema nervioso y sobre-activan al organismo, provocando ansiedad, nerviosismo e insomnio.

**Alimentos ricos en grasas saturadas:** La margarina, helados, aceite de palma, entre otras, favorece la obesidad y eleva el colesterol, intensificando alguna de las manifestaciones sintomatológicas de la ansiedad provocada por el estrés.

**Golosinas, dulces y galletas con rellenos:** Por su alto contenido de azúcar y aditivos artificiales, perturban el buen desempeño digestivo, destruyendo la flora bacteriana, además su alto contenido de sodio aumenta las probabilidades de tener problemas de presión arterial elevada, ansiedad y depresión.

# El Ciclo del Estrés



LUCHA SOCIAL MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

**FGTB**  
Central General  
Juntos más fuertes



**SINALTRACOMFASALUD**



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID





FIGURA 1



SINALTRACOMFASALUD



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



LUCHA SOCIAL MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

FGTB

Central General

Juntos más fuertes

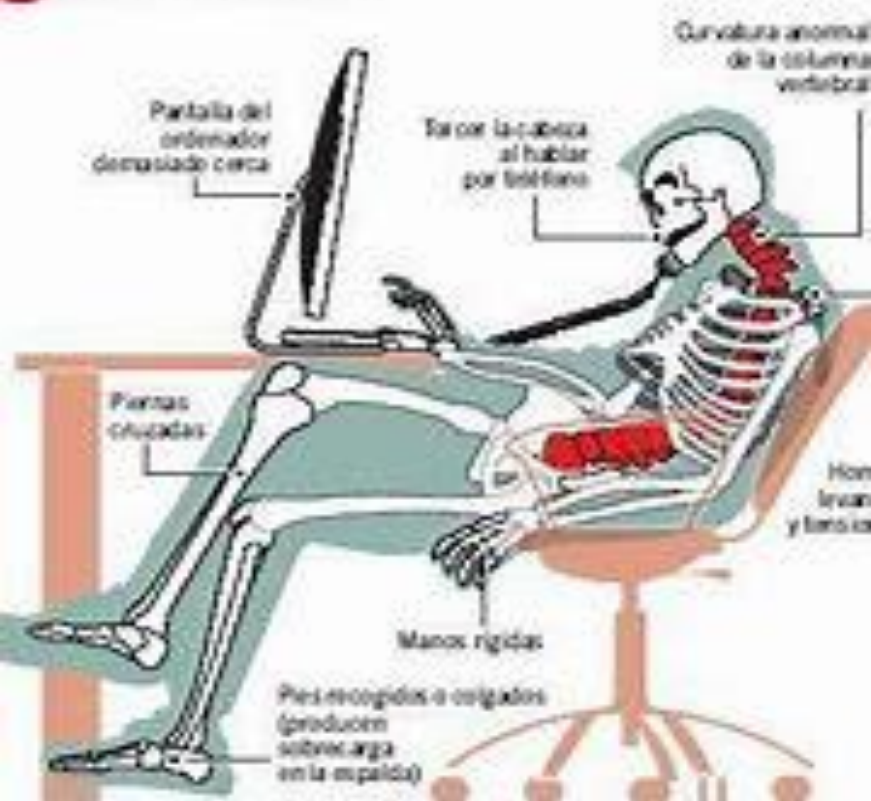
Si adoptamos todos los días una buena postura, podemos mejorar la capacidad respiratoria, evitar de sufrir dolores musculares lesiones, dolencias o contracturas de columna vertebral, descomprime los órganos del aparato digestivo y sin duda facilita el proceso digestivo, y mejora la apariencia física más esbelta y saludable.

Las posturas son fundamentales para nuestra salud; es importante estar totalmente conscientes de lo importante que es adoptar buenas posturas con el cuerpo durante todos los días.

El dolor lumbar aparece por lo general cuando estamos sentados y tenemos la zona dorsal curvada, o también, cuando se permanece mucho tiempo de pie con la barriga hacia afuera. Otra causa es cuando se carga mucho peso, esto afecta a diferentes puntos del cuerpo y genera dolores.



**Posición incorrecta**



# PROBLEMA Mala Postura





# EL ESTRÉS Y LAS EMOCIONES

Cuando experimentamos *grandes dosis de estrés* o cuando nos sentimos estresados, ya sea en la casa o en el trabajo, necesitamos bajar la intensidad de esa experiencia.

El mundo que experimentamos en lo bueno o en lo malo, está mediado también por algo que denominamos, procesos psicológicos básicos, estos son: *sensación, percepción, motivación, emoción, atención, lenguaje, pensamiento, memoria, inteligencia y aprendizaje*. Predicen y perciben el mundo que nos rodea, y dichos procesos están asociados a conductas: relajantes o estresantes.

Sin embargo, **cuando se encuentran exacerbados nos podemos volver torpes en la toma de decisiones o en actuar de la forma más adecuada** y ello nos imposibilita tomar pausas activas en la casa o en el trabajo para ser más eficientes.



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

**FGTB**

Central General

¡Juntos más fuertes!



**SINALTRACOMFASALUD**



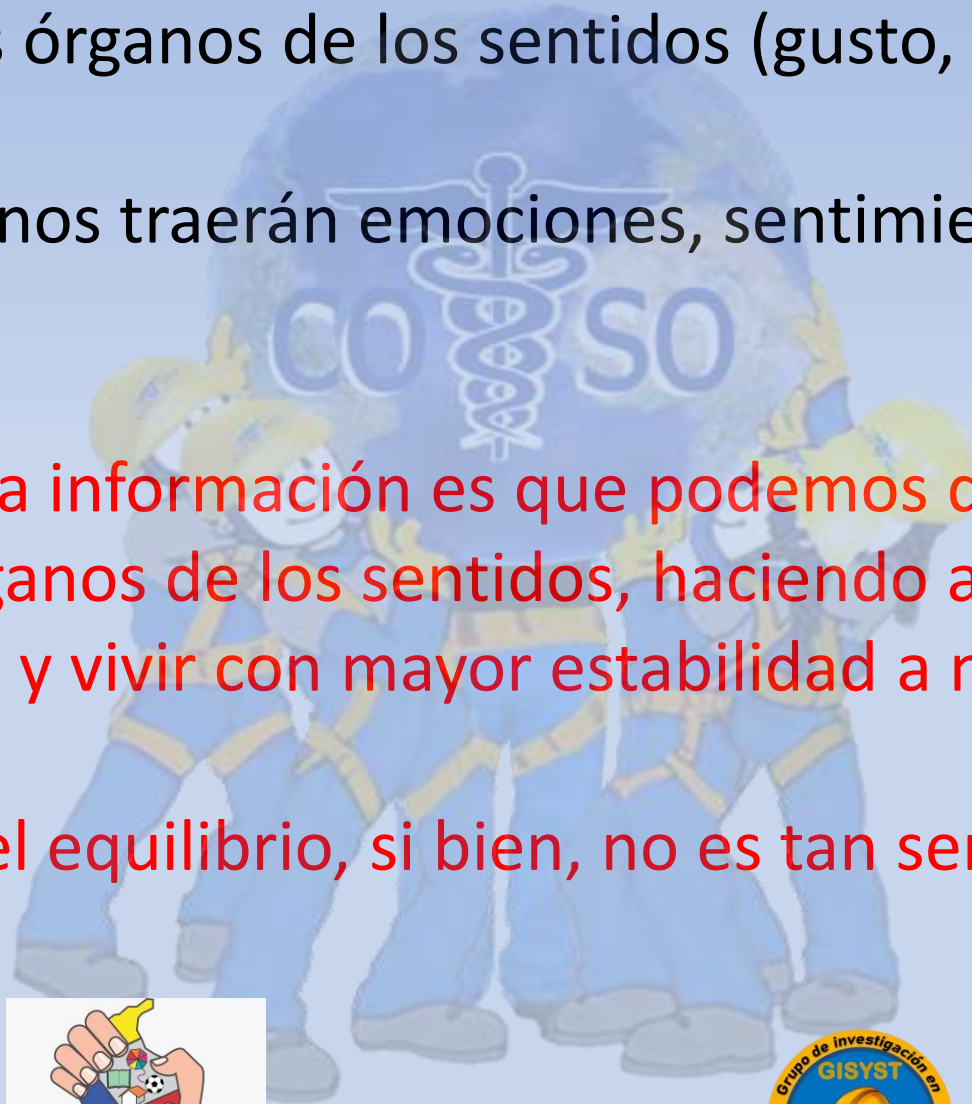
POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID

Luego tres eventos se juntan de forma simultánea y nubla nuestra intelectualidad o nuestro raciocinio: unas emociones fuera de control, conductas estresantes que nos llevan al límite y unos órganos de los sentidos (gusto, tacto, vista, oído y olfato) que están hiperactivados.

Pensamientos negativos, nos traerán emociones, sentimientos y conductas negativas y viceversa

La ventaja de conocer esta información es que podemos desactivar el estrés, las emociones y nuestros órganos de los sentidos, haciendo actividades para ralentizarlas o resetearlas y vivir con mayor estabilidad a nuestras vidas.

La estrategia para lograr el equilibrio, si bien, no es tan sencilla, tampoco es imposible de lograr.



LUCHA SOCIAL MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

FGTB

Central General

Juntos más fuertes



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID

Algunas reacciones cuando estamos estresados son: temblar, discutir, huir, estresarse más, ir a consolarnos con alimentos al refrigerador o a la cocina, llorar, rendirse (quedar quemado “burnout”, es un estado de agotamiento mental, emocional y físico) y muy posiblemente enfermar. Se pierde el auto control y nos volvemos más torpes en tomar decisiones razonadas y adecuadas.

Por el contrario, cuando estamos relajados podemos: hacer meditación, somos más **resilientes**, emocionalmente más inteligentes, podemos ponernos a cantar, damos una caminata. En este caso nuestras emociones están más controladas, somos mejores para planear y tomar decisiones.





# EJERCICIOS RESPIRATORIOS

Practicar la respiración abdominal. Respirar lento y profundo

Al respirar lento y profundo:

- Bajas el ritmo de tu corazón acelerado, relajas los músculos en tensión, te haces consciente de tus emociones, puedes pensar de forma más racional, baja tu nivel de ansiedad y concentras tu atención en recuperar tu paz mental.

**En síntesis, empiezas a controlar tu estrés y tú estado emocional**



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

**FGTB**

Central General

¡Juntos más fuertes!



**SINALTRACOMFASALUD**



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID

## Estiramientos (Espalda, Brazos, manos, piernas)

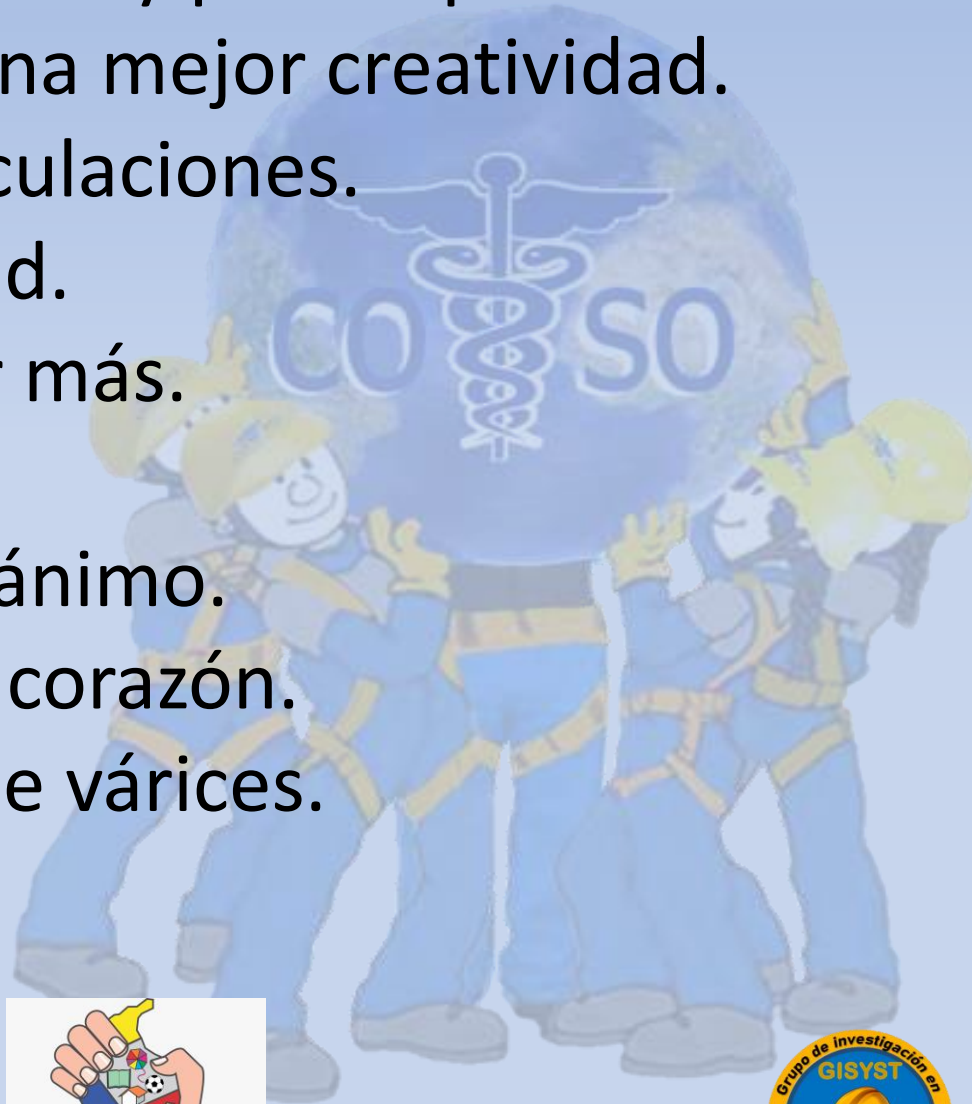
- Si pasas mucho tiempo sentado, date unos minutos para moverte y estirar todo tu cuerpo.
- Al estirar, ayudas a tus articulaciones a realizar diferentes movimientos, a que la sangre fluya por todo el cuerpo.
- Obtener flexibilidad es un proceso gradual, así que no debes sentir tensión, ni dolor.
- El estiramiento relaja la mente y el cuerpo, adóptalo como parte de tu rutina. Sentirás los beneficios.

**Mover tu rostro:** Puedes engañar a tu cerebro que está contento, cuando finges una sonrisa.

- Generas endorfinas, baja el nivel de cortisol, hormona del estrés.
- Disipas la tensión de tu cuerpo con mover el rostro

# Caminar

- Ayuda a quemar calorías y perder peso.
- Ayuda a desarrollar una mejor creatividad.
- Alivia el dolor de articulaciones.
- Aumenta la inmunidad.
- Caminar ayuda a vivir más.
- Mejora el sueño.
- Mejora el estado del ánimo.
- Mejora y fortalece tu corazón.
- Retrasa la aparición de várices.



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

**FGTB**

Central General

¡Juntos más fuertes!



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



# Meditar

- Disminuye el estrés (ayuda al equilibrio endocrino/ inmunológico).
- Reduce notoriamente síntomas asociados a la depresión, trastornos de ansiedad y dolor crónico.
- Mejora el insomnio.
- **Incrementa la habilidad de “prestar atención”.**
- **Mejora la calidad de vida.**
- **Mejora la neuroplasticidad cerebral.**
- Al mejorar la conexión entre lóbulos temporal y parietal se mejora la toma de perspectivas y se incrementa la compasión y la empatía.
- Mejora la memoria. Mejora las estrategias de afrontamiento frente al estrés

## Bailar/Danza terapia

Tiene diversos objetivos: **se emplea para reducir el impacto de la depresión, la ansiedad, para saber las percepciones y sensaciones internas** de las personas (interocepción), como una habilidad social para integrar a alguien a la sociedad.

- Aumenta la capacidad de la caja torácica por lo que la respiración es más profunda. Fomenta la lucidez mental.
- Acentúa los reflejos, lo que aumenta la velocidad de respuesta física y mental.
- Fomenta la armonía y la búsqueda de solución a situaciones conflictivas.
- Se potencia la memoria de la percepción de los movimientos, respetando el espacio de los demás a la vez que se delimita el propio.
- ***Te vuelve más creativo y con capacidad de improvisar movimientos***



# Musicoterapia

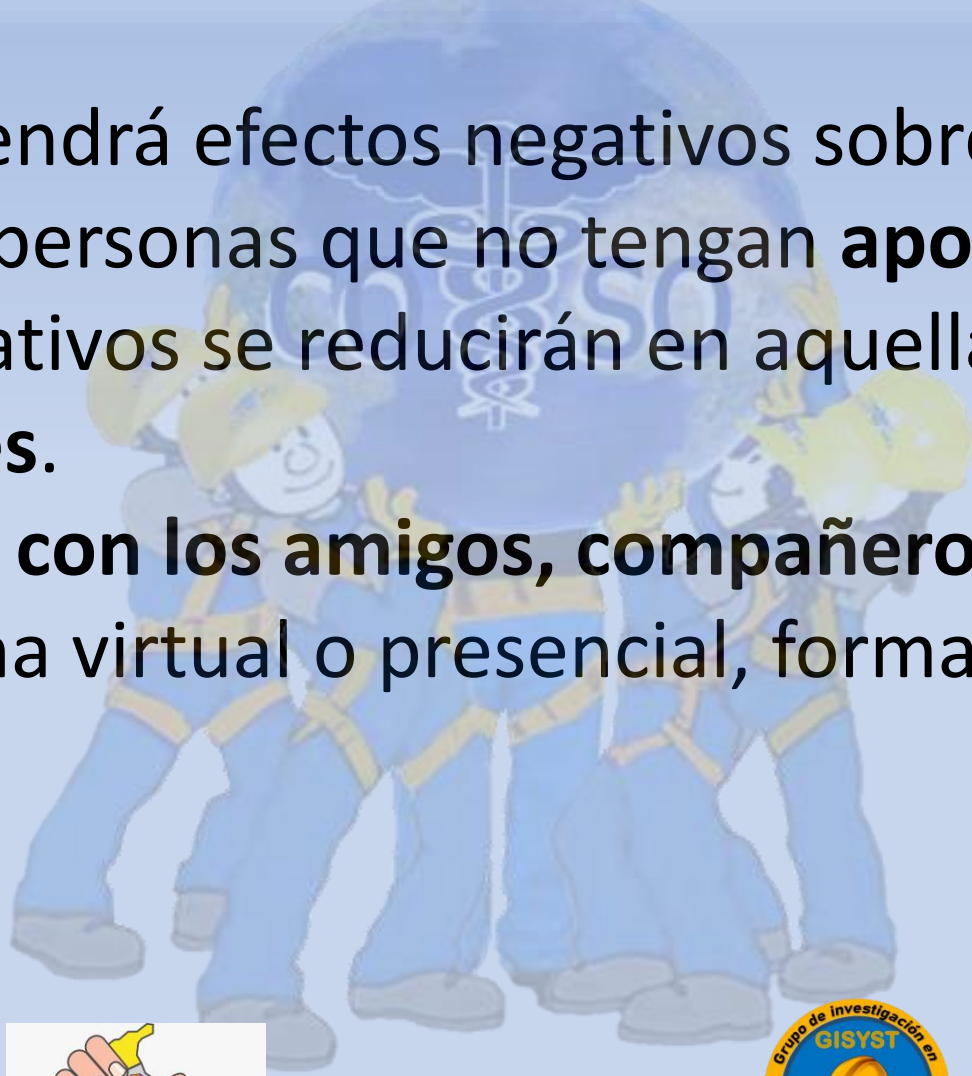
- Inconscientemente **intuimos que el ritmo y el tiempo significan salud.**
- Escucha música suave y relajante, escucha tu corazón y escucha tu respiración.
- Ralentiza tu estado de ánimo bajando la intensidad de tus emociones, sincronízala con los latidos de tu corazón y con tu respiración. Ello bajará tus niveles de estrés.
- **Escuchar la música que nos gusta y bailar, nos produce placer y amortigua el miedo o la ansiedad. Incluso baja nuestro estrés.**
- La música placentera estimula el cerebro, en el centro de **nuestro sistema de recompensa y nos hace sentir placer.**
- ***La música se almacena en lo más profundo de nuestro cerebro*** es por ello que podemos recordar canciones que hace muchos años no habíamos oído si las volvemos a escuchar.





# APOYO SOCIAL

- El estrés psicosocial tendrá efectos negativos sobre la salud y el bienestar de aquellas personas que no tengan **apoyo social**, mientras que estos efectos negativos se reducirán en aquellas personas con fuertes apoyos **sociales**.
- **Reunirse o conversar con los amigos, compañeros de trabajo o la familia**, ya sea de forma virtual o presencial, forma parte de las redes de apoyo social.



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

**FGTB**

Central General

Juntos más fuertes



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID

# Beneficios

- *Mejora la capacidad de lidiar con situaciones estresantes.*
- *Alivia los efectos de la angustia emocional.*
- Promueve la buena salud mental durante toda la vida.
- Genera serotonina, la hormona: de la paz, la relación, la salud y el descanso.
- Provee un espacio **para** relajarse y desarrollar un compartir positivo.
- Reduce los **efectos** negativos de la condición de salud y mejora el sistema inmunológico.
- El **apoyo**, puede ser una cosa física (material) o una cuestión simbólica.
- Dentro del **apoyo** social está el **apoyo emocional**, ese **que** nos permite reconocer nuestras **emociones** ante los demás. Este **apoyo** se basa en las muestras de afecto, la empatía, la escucha activa, la aceptación, etc.

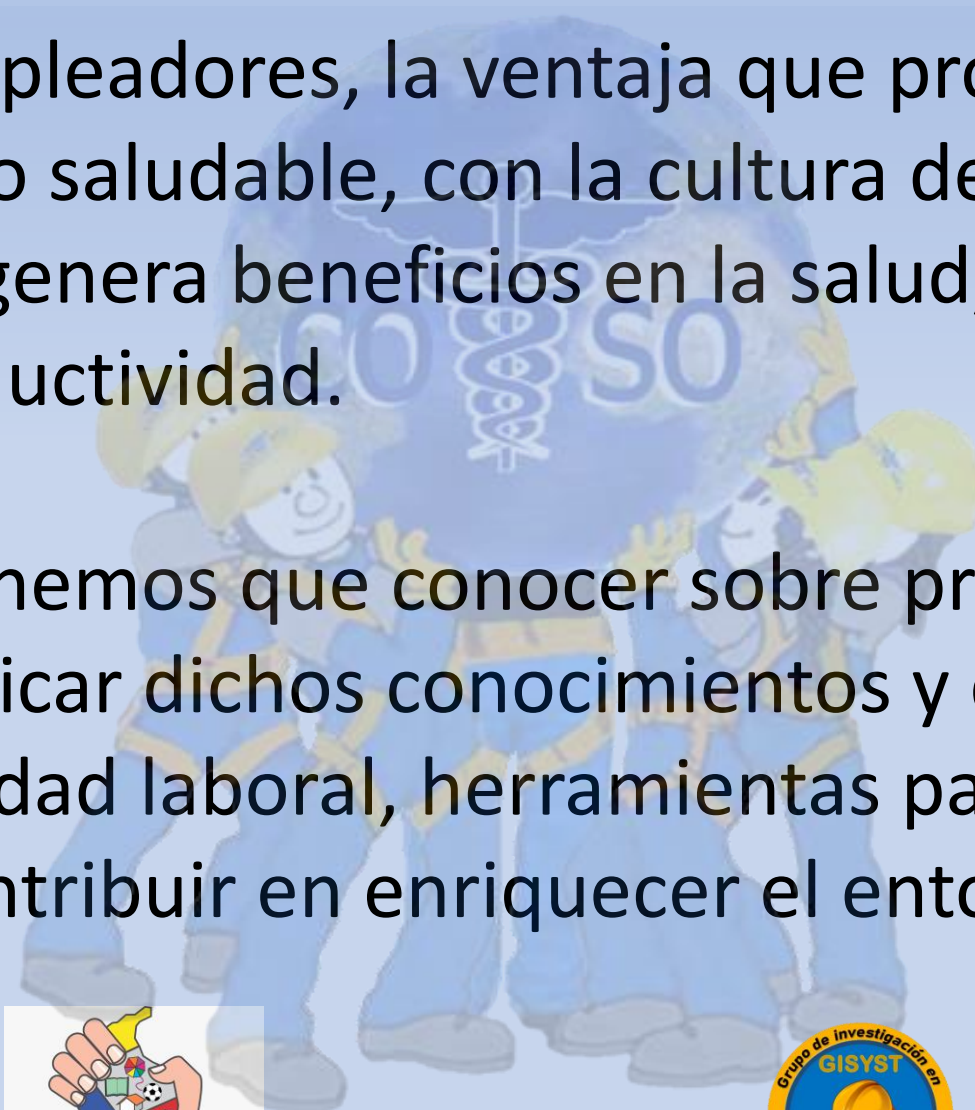
# Alejarse de la tecnología

- Desconectarse del mundo virtual, para convivir en un modo más presencial.
- Prevenir la adicción a la tecnología.
- Propicia la comunicación cara a cara. No se genera adicción a los “me gusta” en las redes. Ni te genera descontento ver las “vidas virtuales felices de otras personas”.
- Te alejas de noticias alarmantes, catastróficas y negativas.



# CONCLUSIONES

- Demostrar a los empleadores, la ventaja que proporciona un ambiente de trabajo saludable, con la cultura de las pausas activas programadas, que genera beneficios en la salud, con efectos en el aumento de la productividad.
- Los trabajadores tenemos que conocer sobre prevención de riesgos laborales, cómo aplicar dichos conocimientos y cómo hacerlos efectivos en la realidad laboral, herramientas para que con la acción sindical permite contribuir en enriquecer el entorno.



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

**FGTB**

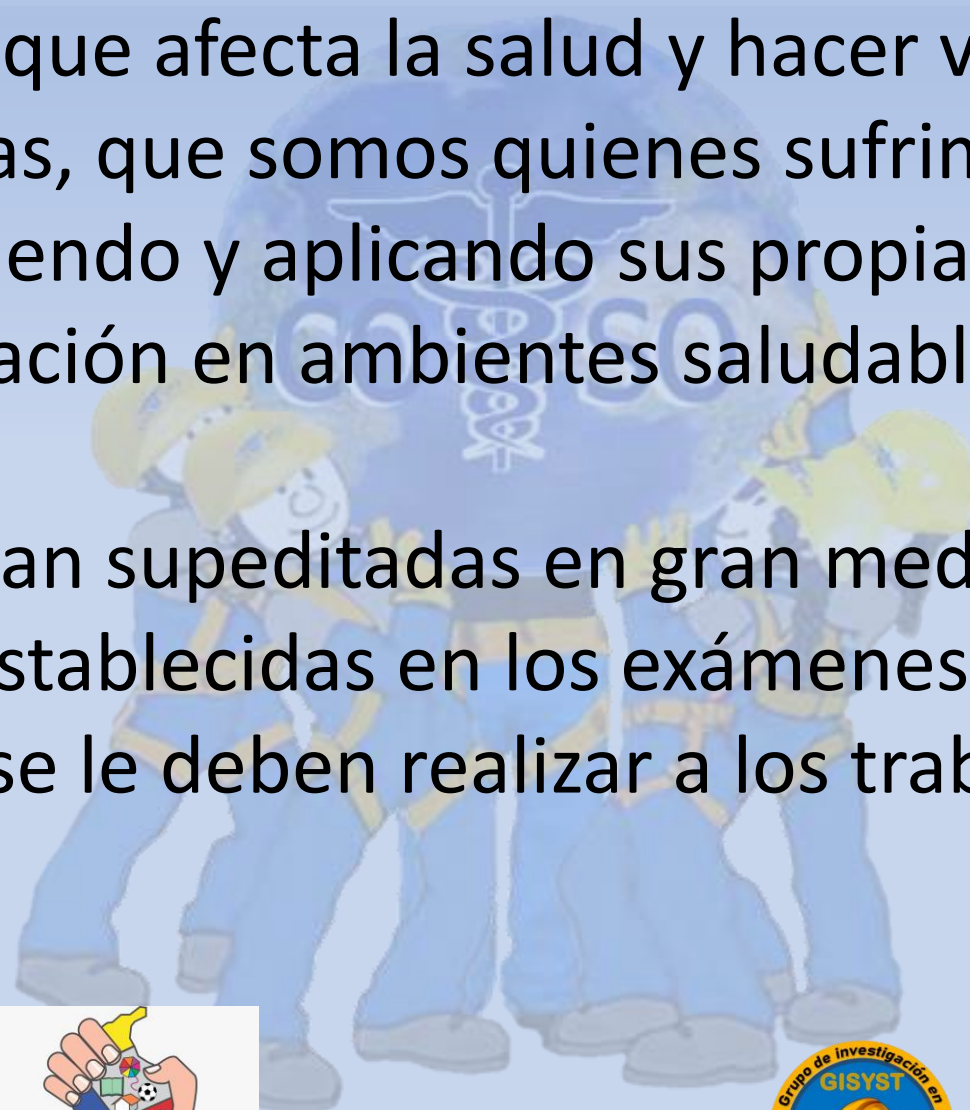
Central General

Juntos más fuertes

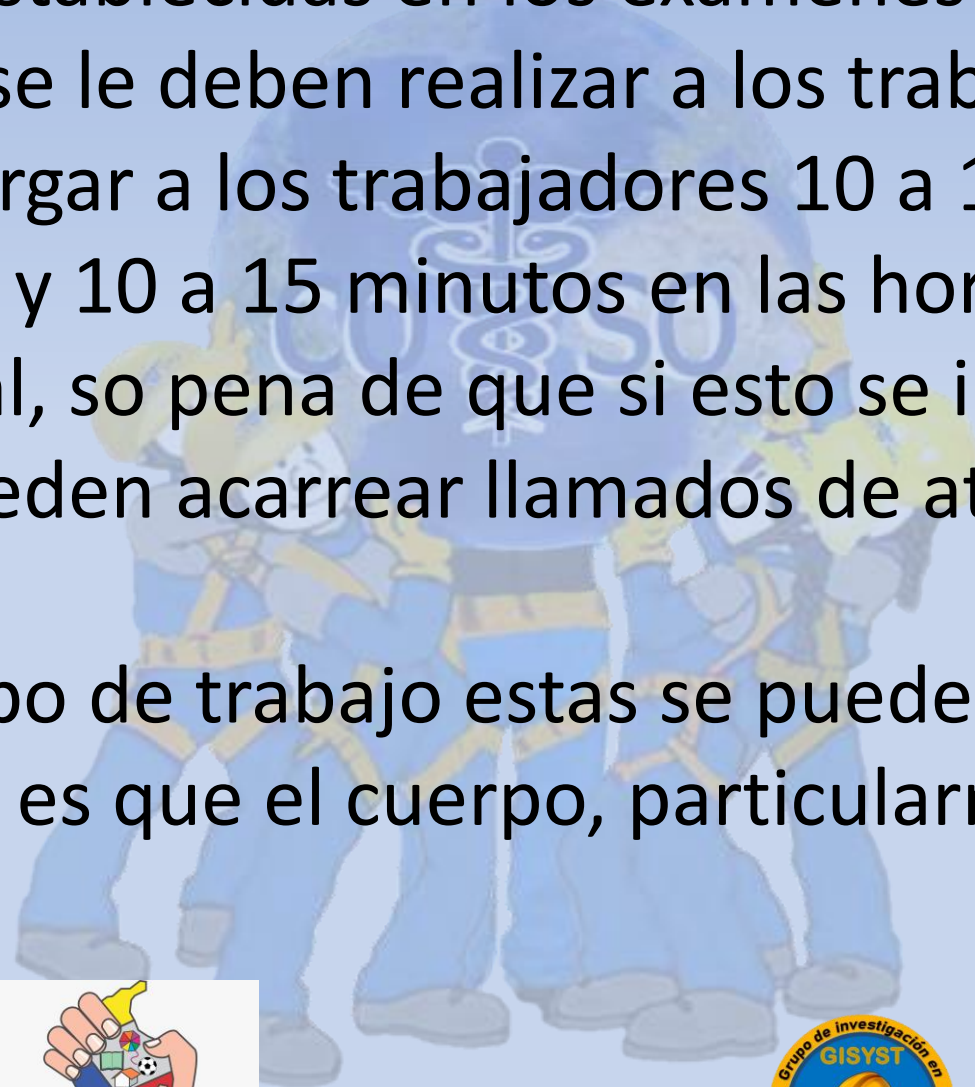


POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID

- Plantearnos cómo hacer bien la labor de representación de los trabajadores en materia de salud laboral preventiva, mediante el conocimiento de lo que afecta la salud y hacer valer el punto de vista de los trabajadores/as, que somos quienes sufrimos las consecuencias del riesgo, transmitiendo y aplicando sus propias ideas y experiencias, para una transformación en ambientes saludables en el trabajo.
- Las pausas activas van supeditadas en gran medida a las recomendaciones establecidas en los exámenes médicos ocupacionales que se le deben realizar a los trabajadores, anualmente.

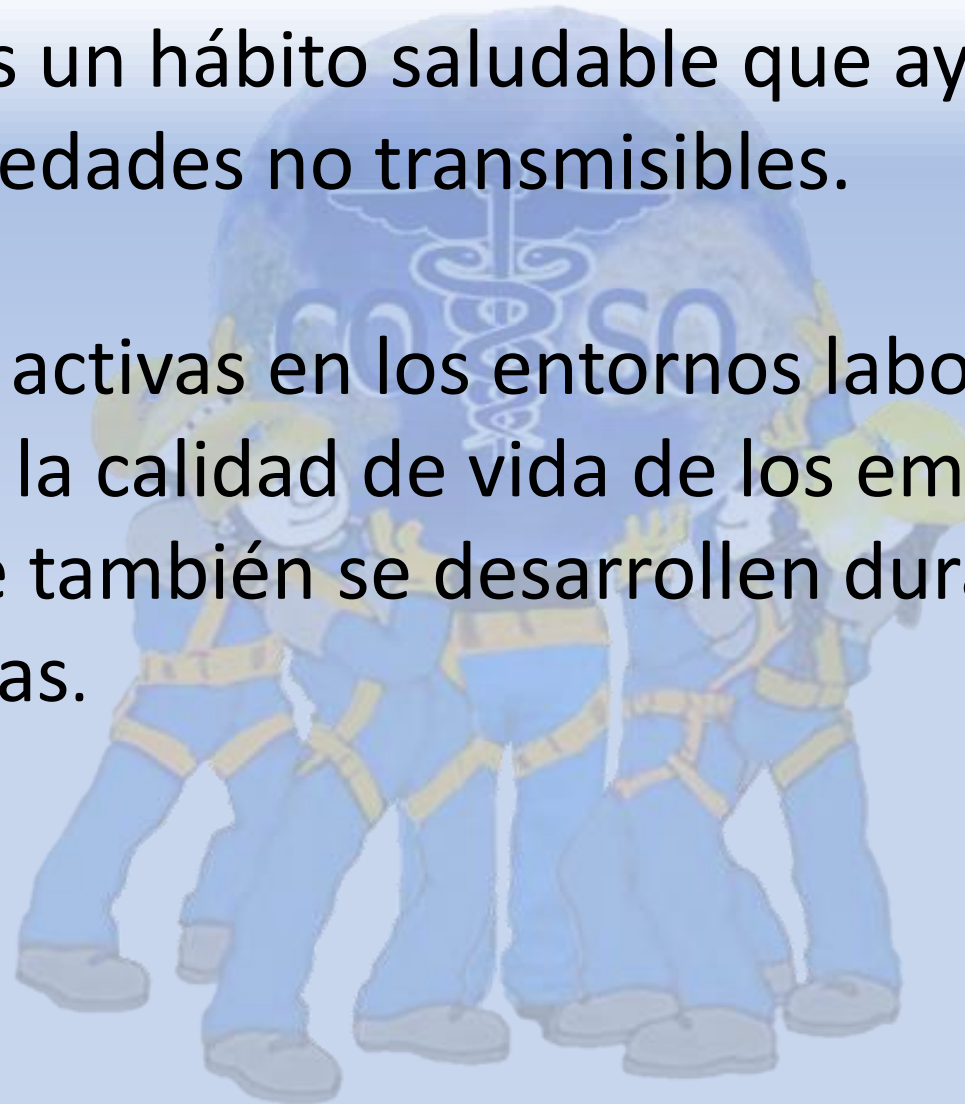


- Las pausas activas van supeditadas en gran medida a las recomendaciones establecidas en los exámenes médicos ocupacionales que se le deben realizar a los trabajadores, por ende, la regla general es otorgar a los trabajadores 10 a 15 minutos en las horas de la mañana y 10 a 15 minutos en las horas de la tarde dentro de la jornada laboral, so pena de que si esto se incumple por parte de los trabajadores pueden acarrear llamados de atención.
- Dependiendo del tipo de trabajo estas se pueden realizar una o dos veces al día. La idea es que el cuerpo, particularmente los músculos, se distensionen.





- La actividad física es un hábito saludable que ayuda con la prevención de riesgos y enfermedades no transmisibles.
- Generar las pausas activas en los entornos laborales son una gran ayuda para mejorar la calidad de vida de los empleados, con conciencia para que también se desarrollen durante el transcurso de las actividades diarias.



- Los trabajadores tenemos que conocer sobre prevención de riesgos laborales, cómo aplicar dichos conocimientos y cómo hacerlos efectivos en la realidad laboral, herramientas para que con la acción sindical se contribuya a hacer un proceso de enriquecimiento, transmitiendo y aplicando sus propias ideas y experiencias, para una transformación en ambientes saludables en el trabajo.
- Plantearnos cómo hacer bien la labor de representación de los trabajadores en materia de salud laboral preventiva, mediante el conocimiento de lo que afecta la salud y hacer valer el punto de vista de los trabajadore/as, que somos quienes sufrimos las consecuencias del riesgo

# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- **ABC pausas activas ministerio de salud de Colombia**
- Publicaciones de la Organización Mundial de la Salud, de la Organización Panamericana de la Salud, del Ministerio de Salud, del Ministerio del trabajo
- [▷ Riesgos psicosociales en el trabajo | Líder del Emprendimiento \(liderdelemprendimiento.com\)](#)
- [Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales \(isciii.es\)](#)
- Lineamiento operativo para la promoción de un entorno laboral formal saludable. Ministerio de Salud. (2018). [Online]. Available: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/entorno-laboral-saludable-2018.pdf>.
- Salud y Ámbito Laboral. Ministerio de salud. [Online]. Available: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/salud-y-ambito-laboral.aspx>.
- [www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/noncommunicable-diseases](http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/noncommunicable-diseases)
- [Danza terapia: Beneficios para cuerpo y mente \(psicoactiva.com\)](#)





# GRACIAS



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID