

# ENFERMEDADES LABORALES EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

María Camila Nieva Nieva<sup>1</sup>

María de los Ángeles Solís Tique<sup>2</sup>

Yennifer Astrid Macías Samboni<sup>3</sup>

## Resumen

El objetivo de este estudio es identificar las enfermedades laborales que se pueden presentar en el área Administrativa. En este contexto las organizaciones desarrolla trabajos de tipo administrativos con múltiples factores de riesgos (principalmente psicosociales y ergonómicos) que afectan la salud y bienestar de los colaboradores. La metodología utilizada para abordar el objetivo fue a través de métodos y técnicas que permiten la obtención de información como fuentes secundarias, haciendo uso de la base de datos de la Universidad Santiago de Cali, trabajos de grado, libros, artículos, entre otros. Como resultado se evidenció cuáles son los factores que originan las enfermedades (precisamente en el área administrativa) y como emplean los sistemas de salud ocupacional para contrarrestarlas, de igual manera se encontró que las enfermedades laborales en el área administrativa se generan principalmente por el sedentarismo y la falta de acondicionamiento físico del puesto de trabajo, lo que puede originar o desmejorar lesiones físicas o psicológicas, es pertinente que cada organización cuente con un adecuado Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo que beneficie la salud del colaborador y la empresa; dado que este sistema tiene como objetivo minimizar los riesgos laborales y emplear un bajo ausentismo entre los trabajadores.

**Palabras clave:** Enfermedades profesionales, salud ocupacional, enfermedades del personal administrativo, condiciones laborales, prevención de las enfermedades laborales.

**Abstract:** The objective of this study is to identify the occupational diseases that can occur in the Administrative area. In this context, organizations develop administrative tasks with multiple risk factors (mainly psychosocial and ergonomic) that affect the health and well-being of employees.

---

<sup>1</sup> Estudiante del Programa de Administración de Empresas, Universidad Santiago de Cali.

<sup>2</sup> Estudiante del Programa de Administración de Empresas, Universidad Santiago de Cali.

<sup>3</sup> Estudiante del Programa de Administración de Empresas, Universidad Santiago de Cali.

The methodology used to address the objective was through methods and techniques that allow the obtaining of information as secondary sources, making use of the Santiago de Cali University database, degree works, books, articles, among others. As a result, it was evidenced which are the factors that cause diseases (precisely in the administrative area) and how occupational health systems use to counteract them, in the same way it was found that occupational diseases in the administrative area are generated mainly by sedentary lifestyle and the lack of physical conditioning of the job, which can cause or deteriorate physical or psychological injuries, it is pertinent that each organization has an adequate Occupational Health and Safety Management System that benefits the health of the employee and the company; since this system aims to minimize occupational risks and employ low absenteeism among workers.

**Keywords:** Occupational diseases, occupational health, administrative personnel diseases, working conditions, prevention of occupational diseases.

### **Introducción**

Una organización está compuesta por diversas áreas fundamentales, dentro de estas áreas funcionales se encuentra la administrativa, producción, legal, entre otras; el área administrativa es clave para la empresa, por ello, se encuentra entre la más importante, a su vez el personal encargado está expuesto a diversas enfermedades laborales, y puede traer como consecuencia un bajo rendimiento. Esto se presenta posiblemente por la cantidad de trabajo diario y la falta de llevar un control eficaz para su cumplimiento. Además, hay que tener en cuenta que la metodología de la administración clásica no ha tenido muchos cambios significativos en los últimos tiempos (Zentena-Hidalgo y Durán, 2016).

Según el Congreso de Colombia (2012), la ley 1562 de 2012 Nivel nacional Decreta:

**La Enfermedad laboral.** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación

de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Según El País (2014, quien es citado por Regalado, 2018), el presidente del Colombia Corredores de Seguros (CCS), menciona que en la actualidad prevalecen los trastornos músculo-esquelético (TME), lesiones que afectan la columna vertebral, afecciones en articulaciones en zonas como el codo, hombro o mano; estas son derivadas por malas posiciones en el área laboral, por el exceso en las horas de trabajo al permanecer sentados en el escritorio o en lugar en el que se labora (sentarse inapropiadamente), constante conectividad por medio de las TIC's, levantar de forma inadecuada cargas pesadas, vibración o labores repetitivas. Adicional a ello, según la Asociación Colombiana de Call Center, crecieron un 30% y con ello el aumento de los dolores musculares y de columna, entre otras patologías, el médico laboral Diego Fernando Flor, habla de los últimos indicadores que aumentaron a un 43% de las patologías psiquiátricas, relacionadas con el estrés laboral, siendo este el causante de otras enfermedades.

Adicionalmente, para Regalado (2018), los colaboradores se pueden ver afectados al somatizar la carga laboral en hipertensión artificial, colon irritable, gastritis u otros tipos de desórdenes psicológicos, esto es consecuencia de la carga laboral que se maneja en la actualidad por medio del avance tecnológico, puesto que gracias a esta facilidad en la comunicación el horario laboral del personal se puede ver ampliado y prácticamente con una permanente comunicación de las situaciones laborales, como resultado de lo anterior, los colaboradores pueden padecer de estrés laboral y psicológico, de acuerdo a lo opinado por el presidente del CCS. Estas son denominadas como enfermedades invisible, puesto que, no se ven reflejadas por medio de una radiografía o un examen de sangre, pero si se siente en el estado mental, emocional, psicológico o en el estado de ánimo. Aunque no se ve en un aspecto físico en el colaborador, si se ve en las actitudes que adopta el individuo e incrementar el ausentismo, la falta de concentración, síntomas de ansiedad o insomnio y/o dificultades emocionales.

Teniendo en cuenta que varias organizaciones están tratando de contrarrestar los efectos adversos de las enfermedades causadas en el área laboral, se busca identificar a profundidad cuales son las enfermedades laborales que se evidencian constantemente (precisamente en el área administrativa), cuales son los factores que la originan y que manejo emplean los sistemas de seguridad y salud en el trabajo (SST), de tal manera, se pueden generar mecanismos de mejora que

benefician a los trabajadores; priorizando la salud de los mismos y a su vez mitigar de algún tipo alguna afectación económica.

El presente artículo contiene 3 Ítems: En el Ítem 1: se expone las enfermedades presentes en el área administrativa; En el ítem 2: se muestran ejemplos de las enfermedades laborales en el área administrativa y finalmente, en el ítem 3: se presentan la normatividad y prevención de las enfermedades laborales.

## **Desarrollo y discusión**

### **1. Enfermedades presentes en el área administrativa**

En la actualidad la intensidad en el uso de las computadoras en las oficinas promueven un menor movimiento físico al realizar tareas tradicionales en aspecto administrativo, incluyendo trabajos que involucran una gama similar de tareas, por ejemplo; cajero de banco, controlador de tránsito aéreo y diseñador de ingeniería, mencionado por Stephen y Haslegrave (como se citó en Lima y Coelho, 2018). A continuación, se presenta algunos tipos de enfermedades laborales que se pueden presentar en trabajadores del área administrativo si no se manejan adecuadamente los controles de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Enfermedades oftalmológicas:** al tener en cuenta el tiempo que se pasa en una pantalla, o las ocasiones que se realiza un trabajo en un lugar con poca iluminación, se sorprendería al analizar el daño causado a la visión por ejecutar este tipo de laborales y muchas más inconscientemente, según Menéndez De Lucas & Navarro (2020), menciona que “Las enfermedades oculares ocupan el quinto lugar en la lista de Discapacidad o incapacidad permanente causada después de enfermedades osteoporosis, cardíacas o respiratorias, nerviosas o digestivas, y representa el 4% de todas las discapacidades permanentes”. (p.3). Por lo tanto, es un tema de mayor importancia ya que es un órgano muy delicado que requiere de buen cuidado, pues debe garantizar una de las facultades más valiosas que es la visión, por eso es necesario dejar de lado los malos hábitos que pueden llegar a afectar.

- **Estrés laboral:** es otra enfermedad que se puede presentar en el área administrativa. EL pionero en investigación sobre el estrés Hans Selye (quien es citado por Espinosa y Sheyla, 2018), lo define como una agrupación de reacciones frente a un estímulo nocivo como una respuesta corporal no definida que realiza el organismo cuando esta exceda de los recursos en disposición. Según Rodríguez (citado por Vilca, 2015), determina que el estrés laboral se presenta en situaciones en donde un individuo percibe su ambiente laboral como una amenaza para su responsabilidad tanto físico como psicológico o como para su salubridad física o mental, lo cual desfavorece su participación en su ambiente de trabajo. Por tal motivo Vilca (2015), menciona que el estrés laboral se puede presentar por varias causas, entre ellas las fuentes individuales como: sobrecarga de trabajo, conflicto de roles y discrepancias con las metas de la carrera laboral; fuentes ambientales y fuentes organizacionales como mal clima organizacional estilos de gerencia inadecuados, falta de tecnología, diseño y características de los puestos anti ergonómicos y fechas de finalización de los trabajos no racionales. Por otra parte, la organización internacional del trabajo (citado por Acosta, Parra, Burbano, Aguilera, y Pozos, 2019), considera que a “nivel empresarial afecta la productividad, la permanencia en el puesto de trabajo, genera altos niveles de ausentismo y se ha multiplicado hasta en cinco veces el número de accidentes cuando se trabaja bajo presión” (p. 330).
- **El síndrome del túnel carpiano:** esta enfermedad es ocasionada por diversos factores, incluido la categorización de enfermedad profesional; conforme lo menciona Balbastre, Andani, Garrido y López (2016), El rendimiento laboral es causante de esta enfermedad, puesto que, la manera en que se realiza el trabajo, puede ampliar la contracción en túnel carpiano, “Incluyen una posición específica de la mano durante el desempeño del trabajo (dorsal flexión, flexión alternativa y extensión), por ejemplo, la superación de la resistencia con los dedos, ejerciendo presión sobre la mano, movimientos repetitivos o trabajar con herramientas vibratorias”. (p.115). Adicional, Ayala Pozo (2018) recita: “La extensión de la muñeca y la fuerza de agarre de la yema de los dedos y las pinzas aumentan la presión del túnel carpiano durante el uso del mouse de computadora”. (p. 2).
- **Enfermedades auditivas:** es considerada como una pérdida en el sentido acústico del individuo, esta se puede dar como una enfermedad profesional cuando dentro del lugar de trabajo se le presenta al colaborador un deterioro en el tímpano o daño auditivo, ya sea por laborar en exposición a virus, bacterias o ruido; sin embargo, hay que tener presente que también es posible que trabajadores del sector administrativo se encuentren dentro de una planta industrial, fábrica,

cerca de una construcción o ambiente que genere un ruido mayor. Según Mirza, Kirchner, Dobie y Crawford (2018), refieren que es pertinente tener en cuenta la exposición continua al ruido durante la jornada laboral y durante años es más perjudicial que la exposición interrumpida, pues que se da un intervalo de descanso para el sentido auditivo, por tanto, en la actualidad existen diversos dispositivos que permiten la protección auditiva debido a que este puede variar entre individuos. Los dispositivos de protección auditiva debe mitigar al proteger y monitorear la exposición al ruido en el tímpano de 85 decibeles (dB) del promedio ponderado en el tiempo.

- **Afectaciones ergonómicas:** según Litardo, Díaz y Perero (2019), indica que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define a la ergonomía como el estudio de la ocupación del trabajador que va relacionado con el entorno laboral y con sus compañeros dentro de la organización con la intención de evitar problemas de salud y de aumentar la eficiencia. Asimismo, Hedge (quien es citado por Lima y Coelho, 2018), menciona que el concepto de “trabajo de postura neutral” ha servido como base para el diseño ergonómico del lugar de trabajo y funciona como una base para la ergonomía física y así permitir un mejor diseño al lugar laboral del trabajador, puesto que, se ha comprobado que cuando se diseña un lugar de trabajo conforme a la postura neutral permite reducir o mitigar el dolor y la incomodidad del colaborador.

## **2. Ejemplo de enfermedades laborales en el área administrativa**

Llegados a este punto y en relación con lo mencionado anteriormente, se presenta a continuación algunos ejemplos de enfermedades laborales ocurridos en el personal administrativo:

- a. Actualmente se evidencia diversidad de estudios que analizan las condiciones de adaptación de los trabajadores a su lugar de trabajo definidos como estudios ergonómicos, a continuación, se puede evidenciar un estudio donde se identifican cuales son los factores de riesgo que afectan la salud y bienestar de los trabajadores. El estudio se realizó con personal idóneo y altamente capacitado en el tema, aplicado a una muestra de 96 trabajadores, donde se plantea que uno de los principales factores de riesgos en el área administrativa son los daños que se pueden ocasionar al pasar toda la jornada de trabajo con un uso excesivo de la computadora. Este estudio demuestra que “un enfoque para monitorear conjuntamente múltiples factores para apoyar el control de la eficiencia del sistema de trabajo y mitigar los resultados negativos. Además, se descubrió un conjunto de asociaciones estadísticamente

significativas de género específico entre las molestias musculo esqueléticas y los desajustes ergonómicos”. (Lima & Coelho, 2018, p.12).

Después de leer varios estudios, se pudo evidenciar que los dolores o molestias se ocasionan por lo generan en el cuello, hombro, brazo, codo o muñeca/mano, al realizar actividades repetitivas en una alta intensidad horaria sin tomar descansos o pausas activas como lo explica (Cáceres-Muñoz et al., 2017), que las pausas activas logran disminuir las molestias en el área administrativa; la falta de actividad física aumenta la duración de las incapacidades laborales, lo cual es un tema negativo para la empresa y el trabajador. Las empresas en la actualidad están desarrollando programas de promoción y prevención mejorando el estilo de vida, bienestar y rendimiento laboral del empleado (cuyo objetivos es disminuir el sedentarismo, generando cambios de conducta, centrados en la actitud personal) como una estrategia desarrollada en el área de salud ocupacional y así generar beneficios para la empresa y el trabajador (Halliday et al., 2016), puesto que, Arocha (2019), considera que el sedentarismo y la inactividad física están relacionados con algunas enfermedades crónicas e incluso puede llevar a la muerte prematura, esta conducta se justifica con la alza en la evidencia que asocia esta conducta con la obesidad, diabetes y demás enfermedades cardiovasculares.

**b.** En un trabajo de investigación de la Universidad de Guayaquil (UG) se realizó un estudio donde pusieron en consideración las condiciones ocupaciones que lo generan, los efectos que se generan en el ámbito empresarial y evaluaron el estrés en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UG; siendo este un problema de salud según la organización Mundial de la Salud (OMS). La investigación tuvo como objetivo “Evaluar el nivel del estrés en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UG”; empleando una metodología descriptiva y cuantitativa, además, recolectaron información por medio de cuestionarios legítimos por la OIT y la OMS, entre los encuestados se encontraron 284 individuos y una muestra de 163 funcionarios. Como resultados de la investigación se determinó un alto nivel de estrés en 153 personas en la muestra tomada de 163 funcionario, lo que significa que la mayoría de los trabajadores manejan un alto nivel de estrés dentro de sus labores o funciones en la institución (Vélez, 2018), adicionalmente, Según Heaney (quien es citado por Marengo-Escudero y Ávila-Toscano, 2016), menciona que el

apoyo social sirve como un mecanismo protector frente a las complicaciones derivadas del estrés y el agotamiento.

De acuerdo la investigación anterior, se puede determinar que el estrés es un factor recurrente en los trabajadores del área administrativa, según Çelik (2018), menciona que la Organización Mundial de la Salud (OMS), refiere en cuanto al estrés como una enfermedad que se puede dar en el ambiente laboral que causa dificultades en la salud y un ambiente laboral negativo. Adicional a ello, según Navines, Martín-Santos, Olive y Valdés (2015), menciona que el estrés laboral trae ciertos efectos indirectos, así como factores de riesgo como el sedentarismo, tabaquismo, obesidad, colesterol y posiblemente enfermedades cardiovasculares. Asimismo, Gimeno, Benavides, Amick, Benach y Martínez (2004, citado en Navines, et al, 2015), expone que el estrés laboral tiene varios efectos sobre la salud física y mental, y que esto genera diversas complicaciones en la empresa, en trabajadores, departamentos de la salud oral y en general actividades sanitarias, por tanto, incrementa la probabilidad de ausentismo y aumenta los costos sanitarios relacionados. Al igual, La Organización Mundial de la Salud (2008, citado por Bedoya y García, 2016), refiere que el estrés y la forma patológica del sentir miedo altera la salud física y psicológica de los trabajadores, junto a ello se ven afectado el proceso cognitivo y la conducta del mismo.

### **3. Normatividad y prevención de las enfermedades laborales**

La Oficina Internacional del Trabajo de Estambul (2011, quien es citado por Allpas, Rodriguez, Lezama y Raraz, 2016), refiere que las enfermedades relacionadas con el trabajo conforman un conjunto de enfermedades que puede ser originado, desprendido, empeorado o acelerado por el ambiente laboral en que se exponen los colaboradores. Desde la perspectiva preventiva, médica y legal se recita las enfermedades asociadas al trabajo más no a las enfermedades profesionales.

En Colombia, la identificación de las enfermedades laborales en las organizaciones es prácticamente una obligación para el bienestar de sus colaboradores, independientemente de la actividad económica o a qué sector pertenece. Considerando que las enfermedades laborales en el área administrativa se pueden presentar por diversas causas y que los niveles de riesgo no son altos pero sí leves; para Ordoñez (2016), “Es necesario entonces implementar estrategias encaminadas a hacer la identificación, cuantificación y seguimiento de los factores riesgo con el fin de tomar medidas de prevención efectivas y coherentes en la protección de la salud y seguridad de los

trabajadores” (p. 1). Por tanto, existen leyes que protege, previene y atiende a los trabajadores con respecto a las consecuencias que conlleva una enfermedad laboral.

De acuerdo, al Ministerio de Trabajo (2015), la decreto 1072 de 2015 aclara que: la Seguridad y Salud en el Trabajo, que en materia emplea la prevención no solo de las enfermedades laborales, sino que además las lesiones causadas por la calidad de trabajo. “Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”. Incluso, el contratante o trabajador debe abordar la prevención de las enfermedades laborales y también la protección de los mismos, a través de la mejora continua de un sistema de gestión cuyo origen se base en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). En cuanto a los controles administrativos que son: “Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo”. También, incluyen la implementación de señalización, demarcación, advertencia y controles de acceso de zonas de riesgo, sistemas de alarma, entre otros.

Por otro lado, la ley 1562 (2012) menciona que la Entidad Administradora de los Riesgos Laborales, además de entregar al Mintrabajo un informe de las actividades desarrolladas por las empresas afiliadas durante el año, deberá entregar un informe de los resultados y reducciones logrados en cuestión de los controles de los riesgos más persistentes en las tasas de accidentabilidad y enfermedades laborales como consecuencias de sus medidas preventivas. Así mismo, “Dichos resultados serán el referente esencial para efectos de la variación del monto de la cotización, el seguimiento y cumplimiento se realizará conforme a las directrices establecidas por parte del MinTrabajo”, por último, este informe deberá ser presentado semestralmente a los encargados para dar seguimiento y validar el cumplimiento. De lo contrario, el incumplimiento de ello, ocasionará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) y será dirigido al fondo de riesgos laborales.

Posteriormente, la norma ISO 45001 (2018), tiene como propósito brindarles a las organizaciones un “marco de referencia” para que ejecuten sus riesgos. También, prevenir lesiones a sus trabajadores y suministrar lugares seguros y salubres. con ello, es necesario que las organizaciones “elimine los peligros y minimice los riesgos de SST tomando medidas preventivas y de protección eficaces”. al llevar a cabo un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST),

esta norma le otorga a las organizaciones “administrar sus riesgos de SST y mejorar su desempeño de SST. Un SG-SST puede ayudarle a una organización a cumplir sus requisitos legales y otros requisitos”.

Según Vanegas, Jiménez, Cudris y Redondo (2016), menciona que desde la perspectiva de la gerencia del talento humano se debe considerar el ausentismo laboral para ser controlado y estudiado, con el fin, de no afectar el proceso funcional de la organización, sin embargo, los estudios relacionados con este tema son pocos a nivel del territorio colombiano. Las enfermedades incrementan y con ello el ausentismo laboral, por tanto, es necesario examinarlo para monitorear, mitigar el ausentismo, mejorar la calidad de vida de los colaboradores dentro de la organización e incrementar la productividad, en otras palabras, generar un plan preventivo de SST que favorezca a los trabajadores y a la productividad en la organización.

Por otro lado, según Parra (2019), indica que las pausas activas son una herramienta para prevenir el riesgo ergonómico, hacer uso de ellas; mitiga los niveles de estrés, mejora notoriamente el rendimiento laboral y la salud del trabajador, además, emplear esta práctica puede funcionar como tratamiento curativo de ciertas dolencias causadas por mala postura o movimientos repetitivos como también ayuda a prevenir el sedentarismo a causa de las horas laborales que oscila entre las 8 a 9 horas diarias que permanecen sentados. Según Ríos (2007, citado por Parra, 2019), refiere que en el territorio colombiano, la iniciativa se origina en las políticas gubernamentales, el Ministerio de Educación Nacional (MinEducación), los grupos de investigadores con la respectiva retroalimentación, los organismos de salud, las sociedades científicas y las empresas. Los anteriores recomiendan otorgar un espacio físico para que el asesor o asesora dé un entrenamiento que incurra en las actividades pertinentes que relacione la función del trabajador con la actividad funcional de la empresa, mejorando así la salud del colaborador y el alcance de confraternidad entre los empleados.

Además, según un estudio realizado por Muñoz-Martínez (2016), refiere que en España implementan soluciones ante la situación del estrés y que estos mecanismos son tomados como un método preventivo aunque no sea alarmante, se detecta y se buscan soluciones, como; compartir terapias alternativas para mitigar el mismo, ofertar un teléfono de suicidio, educar desde las instituciones a buscar alternativas para controlar el estrés.

## Conclusiones

El fortalecimiento de la motivación en los individuos que hacen parte del área laboral es de vital importancia ya que con ello la empresa es una gran organización humana, Situación que conlleva a que cada uno de los miembros de la organización conozcan analicen y comprendan el comportamiento de las personas y las motivaciones tanto extrínsecas como intrínsecas para permanecer en la empresa (Burga y Wiese, 2018, p.11) es un reto identificar en el personal administrativo cuáles son sus necesidades o motivos para generar acciones específicas que logren fortalecer el desempeño laboral y mitigar las enfermedades laborales que se contraen por el mal desempeño de las acciones organizacionales.

Durante la investigación documental se percata que la malas posturas y los movimientos repetitivos no son los únicos problemas que afectan la salud y que se encuentran presente en el área administrativa, a pesar que ante la ley se considera como un riesgo tipo 1 frente a la matriz de nivel de riesgo; las enfermedades profesionales que se pueden presentar en este área pueden ser afectaciones ergonómico, oftalmológico, auditivo, psicológico o incluso enfermedades crónicas, por ello, las organización deben contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo según lo estipulado por la ley pues se pone como prioridad la salud del colaborado en equilibrio con la productividad laboral.

De modo que, la Organización Internacional del Trabajo (citado por Álvarez, Palencia y Riaño, 2019), comenta que: mundialmente los diferentes representantes sociales y políticos, han generado medidas para garantizar la salud de los trabajadores “con la creación de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud”, para el control de las enfermedades laborales. Por otra parte, en relación a la Seguridad Ocupacional según, Céspedes y Martínez (2016), expresa que el empleador debe ser un líder frente a sus colaboradores, pues su compromiso es constante en relación con las actividades de SST en la empresa y con ello desarrollar un adecuado Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. Finalmente, es de suma importancia que las empresas cuente con los equipos de protección necesarios para evitar alguna lesión y empleen el buen uso de las pausas activas que ayuda a que los trabajadores mejoren su productividad y por supuesto, mejorar posturas inadecuadas.

## Referencias

- Acosta-Fernandez, M., Parra-Osorio, L., Burbano-Molina, C., Aguilera-Velasco, M. A., & Pozos-Radillo, B. E. (2019). Occupational stress, burnout, mental health and its relationship with workplace violence in university teachers. *Salud Uninorte*, 35 (3), 328-342.
- Allpas, H. L., Rodríguez, O., Lezama, J. L. y Raraz, O. (2016). Enfermedades del trabajador en una empresa peruana en aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo. *Horizonte Médico Online*, 16(1), 48-54. Recuperado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X201600010000](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X201600010000)
- Álvarez, S., Palencia, F., & Riaño-Casallas, M. (2016). Occupational injuries and illness in Colombia 1994-2016. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(1), 10-19.
- Arocha, J. (2019). Sedentarism, a disease from xxi century. *Clínica e Investigación en Arteriosclerosis*, 31(5), 233-240. <https://doi.org/10.1016/j.arteri.2019.04.004>
- Ayala Pozo, S. F. (2018). Prevalencia de Síndrome de Túnel Carpiano en puestos administrativos. Recuperado de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/2824/1/Articulo%20Cient%C3%ADfico%20Stalin%20Ayala.pdf>
- Bedoya, C. y García, M. (2016). Efectos del miedo en los trabajadores y la organización. *Rev. Estudios Gerenciales*, 32, 60-70. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2015.10.0020123-5923>
- Cáceres-Muñoz, V. S., Magallanes-Meneses, A. A., Torres-Coronel, D., Copara-Moreno, P., Escobar-Galindo, M., & Mayta-Tristán, P. (2017). Effect of rest pauses combined with information leaflets on the decrease in musculoskeletal pain in administrative workers. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 34(4), 611–618. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2017.344.2848>
- Celik, M. (2018). The Effect of Psychological Capital Level of Employees on Workplace Stress and Employee Turnover Intention. *Revista Innovar*, 28(68), 67-75. <https://doi.org/10.15446/innovar.v28n68.70472>
- Cespedes-Socarras, G. M., y Martínez- Cumbreira, J. M. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22, 1-46. <https://doi.org/10.1016/j.rlds.2016.03.001>
- Congreso de Colombia (2012). ley 1562 de 2012. Recuperado de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>

- Espinoza, B. y Sheyla, E. (2018). Estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017 (Trabajo de grado). Universidad Peruana los Andes, Huancayo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/761/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Halliday, M. A. K., Matthiessen, C. M. I. M., Santosa, R., Priyanto, A. D., Nuraeni, A., Ellyawati, H. C., Rohmawati, I., Alvionita, R., Iedema, R., Feez, S., White, P. R. R. R., Painter, C., Sobhie, M., Reza Atai, M., Amin Mozaheb, M., Oleh, Komunikasi, J. I., Jurnal, L., Doi, L., ... Ahmadvand, M. (2016). Eficacia de la implementación de un programa de pausas activas en la disminución de síntomas músculo-esqueléticos en trabajadores administrativos de una empresa de servicios de saneamiento. *Nusa*, 5(1), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Lima, T. M., & Coelho, D. A. (2018). Ergonomic and psychosocial factors and musculoskeletal complaints in public sector administration – A joint monitoring approach with analysis of association. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 66, 85–94. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2018.02.006>
- Litardo, C. A., Díaz, J. R. y Perero, G. A. (2019). La ergonomía en la prevención de problemas de salud en los trabajadores y su impacto social. *Revista Cubana de Ingeniería*, 10(2), 3-15. Recuperado de: <http://rci.cujae.edu.cu/index.php/rci/article/view/720>
- Marenco-Escudero, A. D. & Ávila-Toscano, J. H. (2016). Dimensiones de apoyo social asociadas con síndrome de Burnout en docentes de media académica. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 7-18. <http://dx.doi:10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.dasa>
- Menéndez De Lucas, J. A., & Navarro, A. C. (2020). ARCHIVOS DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE OFTALMOLOGÍA Review Permanent visual work disabilities: 321 cases review. Recuperado de: <https://usc.elogim.com:2119/science/article/abs/pii/S0365669120300277>
- Ministerio de Trabajo (2015). Decreto 1072 de 2015. recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Mirza, R., Kirchner, D.B., Dobie, R.A., Crawford, J. (2018). Occupational Noise-Induced Hearing Loss. *Rev. Journal of occupational and environmental medicine*, 60 (9), 498-501. doi:10.1097/JOM.0000000000001423

- Muñoz-Martínez. I. M. (2016). Estrés laboral: Revisión en el periódico “El Mundo”. Revista Española de Comunicación en Salud, 7(1), 29-34. <http://dx.doi.org/10.20318/recs.2016.3152>
- Navines, R., Martín-Santos, R., Olive, V. y Valdés, M. (2015). Work-related stress: Implications for physical and mental health. Rev. Medicina clínica, 146(8), 359-366. <http://dx.doi.org/10.1016/j.medcli.2015.11.023>
- Ordóñez H, C. A. (2016). Sobre las enfermedades laborales. Revista colombiana de salud ocupacional, 6(1), 1-2. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2016.4875>
- Parra, A. (2019). Factores de riesgo ergonómico en personal administrativo, un problema de salud ocupacional. Revista Científica Sinapsis, 2(15). <https://doi.org/10.37117/s.v2i15.212>
- Regalado, A. L. (2018). Prevenir enfermedades laborales en los colaboradores del instituto nacional de estadística y censos (inec), mediante la elaboración y socialización de una guía de pausas activas. distrito metropolitano de quito, 2017 – 2018 (trabajo de grado). Tecnológico Superior Cordillera, Quito. Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/4395/1/87-RHP-17-18-1716126600.pdf>
- SGS Academy de Colombia (2017). Norma ISO 45001:2018
- Balbastre-Tejedor, M., Andani-Cervera, J., Garrido-Lahiguera, R., & López-Ferrerres, A. (2016). Análisis de factores de riesgo laborales y no laborales en Síndrome de Túnel Carpiano (STC) mediante análisis bivalente y multivalente. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 25(3), 113-194. Recuperado de <https://usc.elogim.com:2092/record/display.uri?eid=2-s2.0-85019180285>
- Vanegas, C. V., Jiménez, L. K., Cudris, L y Redondo, M. P. (2017). Ausentismo por enfermedad común en empleados de una central de energía - Antioquia. I+D Revista de Investigaciones, 9 (1), 116 - 125.
- Vélez, J. (2018). Evaluación del nivel de estrés en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Administrativas Universidad de Guayaquil según la escala de la OIT-OMS (Trabajo de maestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de: <http://192.188.52.94:8080/bitstream/3317/9780/1/T-UCSG-POS-MAE-157.pdf>
- Vilca, C. (2015). Estrés ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores con enfermedad profesional de la empresa administración de empresas s.a. unidad minera san Rafael–2015 (Trabajo de grado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Perú. Recuperado de: <http://tesis.unap.edu.pe/handle/UNAP/8912>

Zenteno-Hidalgo, A. C., & Durán Silva, C. A. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. *Revista Innovar*, 26(59), 119-136. <http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v26n59.54367>

Burga, V. G., & Wiese E. S. J. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú. Recuperado de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM\\_BurgaVasquezGuisela\\_Wiess eEslavaSandra.pdf.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_Wiess eEslavaSandra.pdf.pdf)