

**Bienestar subjetivo y nivel de actividad física en personal  
administrativo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. Sede  
Calle 80.**

**Presentado por  
Rubio Muñoz Luis Alejandro**

**Facultad de educación  
Lic. en educación física, recreación y deporte  
Bogotá, 2021**

**Bienestar subjetivo y nivel de actividad física en personal administrativo de la  
Corporación Universitaria Minuto de Dios sede calle 80**

**Presentado por**

**Rubio Muñoz Luis Alejandro**

**Tutor**

**Ingrid Fonseca**

**Facultad de Educación**

**Lic. en educación física, recreación y deporte**

**Bogotá, 2021**

Aceptación de los jurados

---

---

---

---

---

---

**Firma de presidente del jurado**

---

**Firma del jurado**

---

**Firma del jurado**

---

## **Agradecimientos**

Principalmente agradecer a Dios que es el que hace posible todo y me da la voluntad de seguir el proyecto y poderlo culminar de la mejor manera posible.

A mi familia ya que son los que siempre me impulsaron a no desfallecer sin antes haberlo intentado, y que además siempre creyeron en mi proyecto final.

Agradezco a mis profesores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios que siempre estuvieron ahí, me apoyaron en toda la carrera y me dieron la oportunidad de terminar.

Siempre agradecido con cada uno de los colaboradores que dieron el apoyo de forma presencial y virtual y nunca dejaron que se acabara las pausas activas.

Doy un agradecimiento inmenso a mi profesora y tutora Ingrid Fonseca, ya que ella fue la persona que nunca me dejo solo y me dio su apoyo hasta el último momento.

## **Dedicatoria**

La presente monografía está dedicada a cada una de las personas que siempre creyeron en mí, que pasaron por mi vida en el corto paso por la universidad, una dedicatoria importante a las personas que lastimosamente han sufrido las consecuencias de una pandemia como lo es el COVID 19.

**Resumen Analítico Educativo RAE**

## 1. Autores

Luis Alejandro Rubio Muñoz
----------------------------

## 2. Director del Proyecto

Ingrid Patricia Fonseca Franco
--------------------------------

## 3. Título del Proyecto

Bienestar subjetivo y nivel de actividad física en personal administrativo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. Sede Calle 80.
---

## 4. Palabras Clave

Pausas Activas, Bienestar, Salud, Actividad Física.
---

## 5. Resumen del Proyecto

<p>El presente trabajo denominado “Bienestar subjetivo y nivel de actividad física en personal administrativo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. Sede Calle 80”, aborda y pone de manifiesto algunos problemas causados por los malos hábitos de vida que se tienen tanto en el campo laboral como a nivel personal, por ende, se plantea como objetivo principal diseñar una propuesta para implementar las pausas saludables como método para disminuir problemas de salud física y estrés derivados del sedentarismo y la inactividad física propios del tipo de trabajo del personal administrativo y docente. En el presente estudio se presenta la importancia de las pausas saludables o pausas activas para aportar a mejorar la calidad de vida de los docentes, administrativos y colaboradores de UNIMINUTO. Lo anterior se sustenta en la idea de que con una pausa de 10 a 15 minutos dos veces al día, se pueden obtener grandes beneficios. Los principales puntos abordados en las actividades propuestas son enfocados en distintas problemáticas comprobadas y dadas a conocer a estos colaboradores como lo son: el cuidado visual, las malas posturas corporales, la mala alimentación y el estrés</p>
---

laboral, demostrando que la práctica eficiente de pausas saludables de manera regular aportan significativamente al mejoramiento de la calidad de vida de los asociados.

#### 6. Grupo y Línea de Investigación a la que está Inscrito

Ambientes de aprendizaje

#### 7. Objetivo General

Diseñar una propuesta para implementar las pausas saludables como método para disminuir problemas de salud física y estrés derivados del sedentarismo y la inactividad física propios del tipo de trabajo del personal administrativo y docente de Corporación Universitaria Minuto de Dios.

#### 8. Problemática

El presente trabajo surge por la necesidad de buscar y saber cuáles son los principales problemas que afectan a los trabajadores de oficina y docentes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, se quiere explorar a fondo si se originan a causa del sedentarismo y la mala alimentación tanto en el horario laboral como en las horas de ocio de los trabajadores. Desde el punto de vista de los mismos, se aceptan falencias en su forma de vida, los cuales se volvieron hábitos y crean malas costumbres sobre cada uno de ellos.

¿De qué manera la implementación de las pausas saludables sirve para disminuir problemas de salud física y estrés derivados del sedentarismo y la inactividad física del personal administrativo y docente de Corporación Universitaria Minuto de Dios?

#### 9. Metodología

El presente trabajo es de carácter cualitativo, en el cual se implementaron diferentes fases para llegar a una conclusión clara sobre el proyecto.

En una primera parte, se planteó la idea principal sobre el rumbo del proyecto, la segunda parte estuvo enrutada en reconocer los participantes, la tercera fase se relacionó con la inmersión en el campo, después de esto se recolectaron datos, se analizaron, se presentaron los resultados y conclusiones del estudio.

## 10. Recomendaciones y Prospectiva

Como principal evidencia de las prácticas educativas profesionales podemos dar a conocer los aciertos que se tuvo de acuerdo con todas las intervenciones dadas, como lo son el cambio de actitud de los colaboradores, la mejoría en la parte física de los administrativos, los cuales cambiaron los malos hábitos a la hora de estar al frente del computador sentados. Otro de los puntos a favor que se evidenciaron fueron las formas de intervenir con las pausas saludables donde todas las clases fueron diferentes como por ejemplo juegos que ayudarán a disminuir el estrés, se proporcionaron datos que generan un cambio en el pensamiento autónomo de cada uno de los colaboradores.



## 11. Referencias

- Cherpitel C, Borges G, Giesbrecht N, Monteiro M, Stockwell T, Pan American Health Organization. Prevention of alcohol-related injuries in the Americas: from evidence to policy action. Washington: PAHO; 2013
- Corvalán, B. (2017). El tabaquismo: una adicción. *Revista chilena de enfermedades respiratorias*, 33(3), 186-189.
- Díaz Martínez, X., Mardones Hernández, M. A., Mena Bastias, C., Rebolledo Carreño, A., & Castillo Retamal, M. (2011). Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos. *Revista Cubana de Salud Pública*, 37, 303-313.
- Griffiths, A., Leka, S., & Cox, T (2004) *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales / Stavroula Leka, Amanda Griffiths, Tom Cox*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Gutiérrez Cabello, C. G., Zavaleta Evangelista, K. L., Torres Zavaleta, K. A. (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.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). México DF.
- Juliao, C. G. (2011). *El enfoque praxeológico*. Bogotá D.C., Colombia: Corporación Universitaria Minuto de Dios.

## Índice de contenido

Resumen Analítico Educativo RAE	vi
Contextualización	17
1.1. Macro contexto	17
1.2 Micro contexto	19
1.3 Descripción de los sujetos con los que se hace la práctica	21
1.3.1 Características de los colaboradores en las prácticas	21
2.1. Descripción de la práctica	24
2.2. Justificación de la sistematización	28
2.3. Objetivos	29
2.3.1 Objetivo general	29
2.3.2 Objetivos específicos	29
3. Marco referencial	30
3.1 Marco de antecedentes de la sistematización de la práctica	30
3.2. Marco teórico de la sistematización de la práctica	34
3.2.1. Salud en el trabajo	34
3.2.2. Enfermedades producidas en el ambiente laboral	36
3.2.2.1. Las enfermedades osteomusculares	36
3.2.2.2 Estrés y trastornos mentales:	36
3.2.2.3 Enfermedades visuales:	37
3.2.3. Sedentarismo	38
3.2.3.1. Sedentarismo en el ambiente laboral	39
3.2.4. Pausas activas	40
3.2.4.1. Beneficios de las pausas activas	41
3.2.4.2. Actividad física en las pausas activas	42
3.2.5. Estrés	43
3.2.5.1. Estrés Laboral	45
3.2.6. Tabaquismo y salud laboral	46
3.2.7. Alcoholismo en el ámbito laboral	48
3.3. Marco legal	49

4. Marco metodológico	52
4.1 Estrategia o tipo de sistematización de la práctica	52
4.1.1. ¿Qué es la sistematización?	54
4.1.2. ¿Características de una sistematización?	54
4.1.3. Paso para realizar la sistematización de la práctica	55
4.2. Instrumentos de recolección de información diaria de la práctica	58
4.2.1 Actas de registro	59
4.2.2. Diarios de campo	60
4.2.3. Guías de observación (Bitácoras)	61
4.3. Cronograma de la sistematización de la práctica.	61
5. Sistematización de la práctica	62
5.1. Técnicas de organización y análisis de la información recolectada de la práctica.	62
5.2. Organización de la información (recolectada en la práctica)	64
5.2.1. Higiene postural	64
5.2.2. prevención de enfermedades	65
5.2.3. cuidado visual	67
5.2.4. pausas activas	69
5.3. Interpretación crítica de los resultados esperado y no esperados	70
5.4. Conclusiones	73
6. Evaluación de la sistematización	76
Referencias bibliográficas	77

ANEXOS	84
Anexo 1. Documento de registro de asistencia para personal administrativo	84
Anexo 2. Registro del practicante	84

## Índice de Tablas

Tabla 1. Personas por dependencia.....	23
Tabla 2. Edades de los participantes. ....	23
Tabla 3. Cronograma 2020 I. ....	62
Tabla 4. Cronograma 2020 II. ....	62
Tabla 5. Temas categorizados. ....	63

## Índice de Figuras

Figura 1. Género .....	22
Figura 2. Porcentaje de edades en todas las dependencias. ....	24
Figura 3. Higiene postural.....	64
Figura 4. Prevención de enfermedades. ....	66
Figura 5. Cuidado visual.....	68
Figura 6. Pausas activas .....	69

## **Introducción**

El presente proyecto surge mediante el desarrollo de la práctica profesional I y II, realizada en dos modalidades, presencial y virtual a raíz de la pandemia Covid-19, que se está viviendo actualmente. Por este motivo las instituciones de educación se han visto obligadas a suspender las clases presenciales con el fin de prevenir el contagio.

El documento de sistematización está estructurado en 5 grandes componentes, los cuales son: en primer lugar el marco de contexto, el cual se ubica la práctica en el lugar, tiempo y actores que de ella participan con el fin de clarificar los directos involucrados; en segundo lugar se presenta la temática de la práctica, en esta se hace referencia a los elementos de carácter formal, los objetivos y propósitos así como las pretensiones de la misma; en tercer lugar se presenta el marco referencial, en el cual se hace alusión a los elementos de carácter conceptual y teórico que dan sentido a la práctica y a las acciones diseñadas dentro de la misma; por otra parte se presenta el marco metodológico, en el cual se presentan los elementos que refieren a las formas como se llevó a cabo la práctica y la manera como esta se diseña en función de las necesidades de la misma y de los partícipes; de la misma forma se presenta la sistematización de la práctica, en esta se presentan los datos y resultados obtenidos

mediante las estrategias de recopilación, como lo son las encuestas y otras exploraciones relacionadas con el IPAQ; por último se presenta la evaluación de la sistematización, con la cual se mide el impacto del proceso. La práctica se llevó a cabo con los colaboradores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios de la sede principal mediante visitas de manera presencial y virtual adjuntando y actualizando en una plataforma, videos y actividades de educación física (pausas Saludables) con el fin de que dicha población logrará interactuar y desarrollar las diferentes actividades propuestas, enfocando este proceso a un mejor rendimiento personal y motivacional, para mejorar la productividad laboral y el bienestar en la vida cotidiana de las personas.

Este trabajo está planificado desde una perspectiva centrada en la seguridad, salud en el trabajo y gestión ambiental, apoyados desde la Subdirección de Gestión Humana de la sede principal donde se enfatiza en el cuidado de los colaboradores, administrativos y docentes, creando un espacio con la Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deportes, para aportar actividad física a todas estas personas, esta sistematización se proyecta desde unas herramientas encaminadas en apoyar y fortalecer el proceso de la mejora del rendimiento laboral.

La práctica arrojó como primer resultado que la aplicación estratégica de prácticas de pausas saludables, así como de actividad física, mejoran de manera sustancial el rendimiento



y motivación de los colaboradores, así como sus niveles de bienestar y calidad de vida en otros ámbitos. Por otra parte, se nota una reducción significativa del estrés y un aumento del cuidado en torno a lesiones, salud visual y hábitos posturales.

Los resultados de la práctica fueron socializados con los colaboradores por medio de reuniones y la elaboración de un folleto el cual fue socializado con los partícipes del proceso con el fin de ayudarles a hacer conciencia de la importancia de prácticas saludables en sus espacios laborales, así como en su vida cotidiana.

## Contextualización

### 1.1 Macro contexto

La Corporación Universitaria Minuto de Dios sede principal, está localizada en la ciudad de Bogotá, Colombia en la localidad número 10 de la capital que recibe el nombre de Engativá, queda situada al noroccidente y limita con la localidad de Suba que está ubicada al norte de la capital del país, sobre la zona del oriente limita con las localidades de Teusaquillo y Barrios Unidos por medio de avenidas como la Carrera 68 y Avenida del Congreso Eucarístico.

En tasa poblacional la localidad de Engativá tiene una similitud de porcentaje con relación a los nacimientos de niños los cuales indican que por cada 103 mujeres hay 100 hombres respectivamente, siempre como prioridad las mujeres con una mayor proporción del 52% sobre los hombres. Una de las características para tener en cuenta es el nivel socioeconómico ya que existe una tasa de dependencia y en cual están económica las personas menores del 14 y mayores de 65, dependen de personas entre los 15 y 64 años de edad aproximadamente.

La alcaldía local de Engativá cuenta con 782 parques, los cuales son el 14.6% del área urbana, esto le da la posibilidad a la localidad de ser la 3 con el mayor área natural en Bogotá, dentro de estas áreas también se puede mostrar cuales son los parques de mayor afluencia y en los cuales se tiene una descripción clara de dimensión, el primer parque es la unidad deportiva el

salitre, con una gran zona verde y en la cual está constituido con diferentes estructuras para practicar deportes de alto rendimiento, la siguiente zona verde con gran capacidad es el jardín botánico José celestino mutis, con una gran biodiversidad de fauna y flora.

Uno de los espacios en la capital de la república en el cual se cuenta con gran biodiversidad de cultura es Engativá donde en sus calles se pueden encontrar muestras culturales que siempre están direccionadas por la Casa de la Cultura de la localidad o en su debido defecto las organizaciones sociales y comunitarias, unas de los mayores espacios culturales a mostrar en la localidad es el Museo de Arte Contemporáneo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

El barrio Minuto de Dios donde se encuentra ubicada la universidad, es de estrato 3 donde está alrededor de los colegios de la organización, con una población aproximada de 156.375. En una investigación realizada en el año 2017 por la Secretaría Distrital de Planeación y esquematizada por la Veeduría Distrital, donde explican que los ingresos económicos de cada casa en el barrio son \$964.120, en promedio viven 3,27 personas por casa y a diferencia de los otros 13 barrios de la localidad de Engativá es uno de los principales y más importantes para ellos, ya que su promedio hace referir que tiene por lo menos el 10% de la población en esta localidad.

## 1.2 Micro contexto

La población en general son personas que se sitúan en oficinas, no mantienen mucha vida social dentro de ellos por estándares curriculares, esto hace que no tengan espacios de esparcimiento sanos para generar actividades que sirvan de esparcimiento a contextos basados solamente en lo laboral. Los procesos están basados en las proyecciones de Gestión Humana y coordinado con las líderes de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental.

A continuación, se presentan aspectos administrativos de la institución:

**Misión:** El Sistema Universitario de Corporación Minuto de Dios está inspirado en el Evangelio, el pensamiento social de la Iglesia, la espiritualidad Eudista y el carisma del Minuto de Dios, Se tiene como propósito ofrecer una educación superior de alta calidad y pertinente con opción preferencial para quienes no tienen oportunidades de acceder a ella, a través de un modelo innovador, integral y flexible.

**Principios:** Los principios que guían la institución han sido inspirados por el Evangelio, por las enseñanzas de la Iglesia Católica y por el pensamiento del Padre Rafael García Herreros, y nos comprometen a llevarlos a la práctica. Son los siguientes: Humanismo Cristiano, actitud ética, espíritu de servicio, excelencia, inclusión equilibrada, sostenibilidad, praxeología, comunidad educativa, comunidad participativa, identidad cultural.

## **Proyecto educativo institucional (PEI)**

El Proyecto Educativo Institucional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios (PEI) expresa la motivación frente a la educación superior. El PEI ha sido resultado de la reflexión permanente de la comunidad educativa e incluye contextos internacionales e nacionales y de la Organización Minuto de Dios, misión y principios institucionales, enfoque praxeológico, búsqueda de la excelencia, grupos de interés, modelos educativos y de gestión, políticas y estrategias.

La Corporación Universitaria Minuto de Dios fundada en 1990, como IES, es un proyecto educativo innovador, que pretende garantizar el acceso a una educación superior de calidad al alcance de todos. Propende por el desarrollo social y comunitario, la formación integral de su comunidad educativa, y fortalece a sus estudiantes como líderes sociales innovadores y profesionales responsables.

Como organización de inspiración católica, El Minuto de Dios se inserta en las realidades de injusticia y desigualdad, para impulsar el desarrollo integral de las personas y comunidades, adoptando diversas líneas de acción social, que responden a las exigencias del mundo de hoy, siempre iluminados por la perspectiva eudista de la misericordia, y concretadas en una propuesta de desarrollo integral de las comunidades que ha sido modelo de gestión para Colombia y el mundo, apalancada en el desarrollo de alianzas para la superación de la pobreza.

### **1.3 Descripción de los sujetos con los que se hace la práctica**

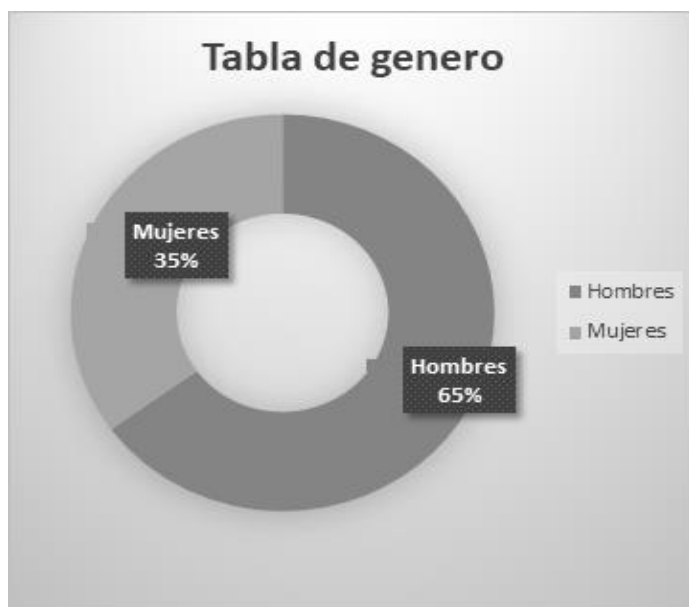
La población objeto del presente estudio son personas que permanecen en oficinas que no interactúan habitualmente entre ellos por estándares curriculares. Esto hace que no tengan espacios de esparcimiento sanos para generar actividades de esparcimiento. El espacio en el que se trabaja en cada una de las oficinas es muy reducido y produce incomodidad para realizar cualquier actividad relacionada con actividad física, se trabajó en 6 oficinas donde el promedio de edad es entre los 22 y 43 años. Los lugares de la universidad fueron: La biblioteca, GBI, Trabajo Social, Centro de Apoyo Logístico (CAL), Facultad de Educación (sede A) y Subdirección de Gestión Humana y Salud en el Trabajo. Estos espacios, son de mucha actividad tanto de profesores como de administrativos donde se rigen por medio de la filosofía de sus fundadores y la creación de una misión y principios de la institución, todo creado para obtener el proyecto educativo institucional (PEI) que guíe cada uno de sus proyecto como los es el Área de Gestión Humana y coordinado con las líderes de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental.

#### **1.3.1 Características de los colaboradores en las prácticas**

En la primera tabla se demostrará el género de las personas las cuales a lo largo de las prácticas estuvieron realizando las pausas saludables, con los que se trabajó 6 dependencias de la

universidad minuto de Dios, eran 58 colaboradores las cuales el 65% eran hombres con 38 participantes y el 35% eran mujeres con 20 participantes.

*Figura 1. Género*



Las personas que participaron en el proyecto institucional de pausas saludables pertenecían a diferentes dependencias las cual muestra que donde más se registraron personas fue en el Área de la Facultad de Trabajo Social con un 22%, otra dependencia que también tuvo un puntaje alto de participación fue la Faculta de Educación (sede A) con 11 personas (20%), una de las unidades con poca participación fue la Biblioteca, ya que solo 7 personas participan cada 8 días y generan el 12% del total de las personas que trabajan en esta dependencia.

*Tabla 1. Personas por dependencia*

<b>Dependencia</b>	<b>Número de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Biblioteca	7	12%
GBI	9	15%
Trabajo Social	13	22%
Facultad de Educación, Sede "A"	11	20%
Subdirección de gestión humana	10	14%
CAL	8	17%
Total	58	100%

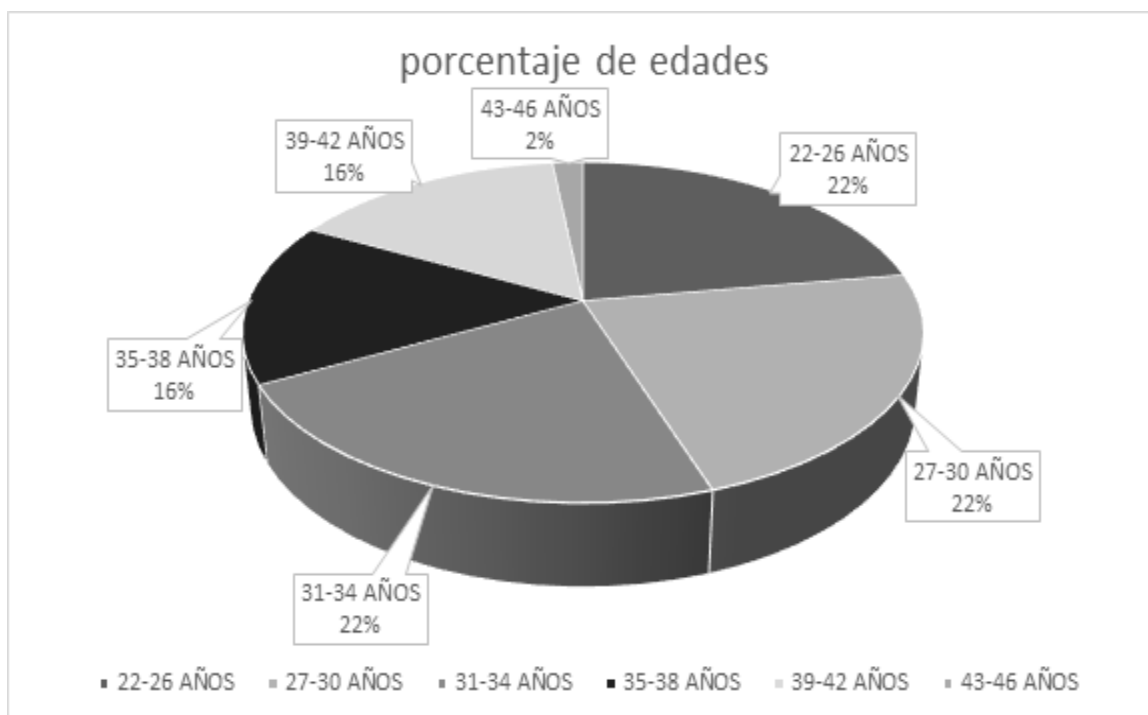
La siguiente tabla muestra la edad de las personas, las mujeres tienen un promedio de 24 a 43 años, donde se registran más personas son entre 38 a 43 años con 9 mujeres lo cual representa un 20%, con relación a los hombres, el promedio de edad es entre 22 y 40 años, con edades entre 25 y 26 años.

*Tabla 2. Edades de los participantes.*

<b>Edad</b>	<b>Número de participantes</b>
<b>22-26</b>	13
<b>27-30</b>	13
<b>31-34</b>	13
<b>35-38</b>	9
<b>39-42</b>	9
<b>43-46</b>	1
Total	58



**Figura 2. Porcentaje de edades en todas las dependencias.**



## **Temática de la práctica que se sistematiza**

### **2.1. Descripción de la práctica**

La descripción de la propuesta pedagógica construida durante la Práctica Profesional I y II, cambió el enfoque debido a la pandemia. El proyecto del primer semestre estaba enfocado en dar unas pautas básicas para realizar pausas saludables enfocadas en los colaboradores y profesores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios de la sede principal con el fin de cuidar y prevenir enfermedades, en el segundo semestre el proyecto se enfocó en generar bienestar subjetivo a cada uno de los colaboradores. El proyecto se realizó en un 75%, el planteamiento que se realizó en el primer semestre fue bien recibido y logró alcanzar la meta

para su elaboración, enfocando el proyecto con base en todos los documentos. Los principales objetivos de esta práctica eran enfocar o guiar a cada uno de los colaboradores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios a llevar una vida sana, tanto en la parte personal como en lo laboral.

Se proyectaron ideas las cuales fueron enfocadas en puntos básicos como el cuidado en la salud visual, donde se quiso generar sensibilización por medio de ejercicios sobre la importancia de la salud visual como el uso de las gafas, asistencia a controles médicos y autocuidado, para el desarrollo de las actividades diarias tanto laborales como extra laborales. Si bien se conoce, la salud visual es primordial para llevar un rendimiento del trabajo óptimo esto apoyándonos de Guzmán (2017), quien plantea que si una persona tiene una buena salud visual genera muchos beneficios y fortalecen la salud en general, también crea una mayor capacidad de aprendizaje y desarrollo en la persona, sostiene la autonomía de las personas y permite un óptimo desempeño en su vida cotidiana.

Al generar la prevención del cuidado visual se debe tener en cuenta la iluminación, la altura del computador y de la silla, así como la postura como factores de riesgo para sufrir daños severos en el ser humano (Guzmán, 2017),

A partir de allí, se ha generado conciencia de los daños que producen las malas posturas corporales, se trabajó también la sensibilización, higiene postural y prevención de lesiones

osteomusculares, con los cual se quiso dar a conocer al colaborador la responsabilidad en el autocuidado referente a higiene postural. De acuerdo, con la exposición de riesgo dependiendo de las tareas desarrolladas (mantenimiento, servicios generales, auxiliar logístico, administrativo), por medio de reconocimiento de los músculos y/o tejidos para la prevención de lesiones osteomusculares, estas recomendaciones son vitales para el buen desarrollo en el trabajo y en la vida cotidiana (Martínez, 2009).

El área de Gestión Humana tiene el objetivo de cuidar a sus colaboradores, es por esto que se apoyan de organizaciones que acompañan sus proyectos, con el fin de tener la base para iniciar otros. El cuidado de la salud y nutrición es uno de sus proyectos donde enfocados en los lineamientos de la Organización Internacional del trabajo (OIT) trabajan la “alimentación laboral una estrategia para la promoción de la salud del trabajador” y describen que la alimentación es una obligación de todo ser vivo, la cual tiene como función proveer suficientes nutrientes para que el organismo funcione de la mejor manera.

En la actualidad, es importante el estado nutricional de las personas, para que a partir de ello tengan un mejor rendimiento en el trabajo y sus ocupaciones diarias. En este sentido, se explicaron las ventajas de una dieta saludable y la relación de esta con el estado de salud; así como información sobre el aporte de calorías de los alimentos que ellos consumían en su trabajo hasta en su vida cotidiana.

El último tema fue la salud mental que fue dividido en dos, los subtemas que se trabajaron fue la prevención de consumo de sustancias psicoactivas (alcoholismo, tabaquismo y otras.) y salud emocional, este tema en general estaba aplicado por el gobierno nacional con el Ministerio de trabajo donde en el Decreto 1072 de 2015, se establecen programas y acciones para la promoción de una óptima salud mental, también apoya los problemas y los trastornos mentales, crean beneficios para la disminución del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral y la protección especial al talento humano que trabaja en todo lo anterior.

Partiendo de lo anterior se quiso incentivar la importancia del ejercicio físico, para prevenir todos estos riesgos en los colaboradores, creando un apoyo tanto para la Subdirección como para la licenciatura.

En el segundo subtema la Salud emocional, se enfocó en la prevención del riesgo psicosocial, para lograrlo se realizaron actividades que ayudaran a crear conciencia y pudiesen reconocer el estrés como una respuesta originaria que tiene el ser humano para adecuarse a los cambios y peligros en un entorno, beneficiando así la implementación de técnicas de aceptación que mejorarán la calidad de vida y del trabajo para buscar un bienestar subjetivo.

## **2.2. Justificación de la sistematización**

Este proyecto está basado en diferentes características que durante las prácticas realizadas en el año 2020 arrojaron falencias sobre las personas que trabajan en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, para esto se crearon diferentes actividades en las cuales se demostró que daños en la salud les producen las malas costumbres que tiene estos trabajadores y docentes de la universidad.

Este proyecto tiene como finalidad concientizar a las personas de todos los daños que produce una mala postura, alimentación o su poca actividad física, siendo su principal objetivo ayudar a mejorar y facilitar el trabajo de cada uno de ellos para cuidar tanto su bienestar propio como el de los compañeros con los que laboran.

Así mismo, se busca identificar la relación entre el bienestar subjetivo y el nivel de actividad física de los colaboradores. Se realizaron dos encuestas las cuales fueron aplicadas a los trabajadores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, las diferentes direcciones donde se realizaron las prácticas, estas con el fin de que se pudiera indicar el estado de bienestar subjetivo y su nivel de actividad física, para apoyar el proceso de reafirmación acerca de los daños que puede producir la inactividad física en estos trabajadores. La primera encuesta que se proyectó arrojó información sobre la escala de satisfacción con la vida.

La otra encuesta que se realizó fue la de Nivel de actividad física (IPAQ), esta prueba trae un criterio básico que cumple con lo necesario para poder realizar la investigación siendo aprobada por los diferentes Ministerios de Salud y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

## **2.3. Objetivos**

### **2.3.1 Objetivo general**

Diseñar una propuesta para implementar las pausas saludables como método para disminuir problemas de salud física y estrés derivados del sedentarismo y la inactividad física propios del tipo de trabajo del personal administrativo y docente de Corporación Universitaria Minuto de Dios.

### **2.3.2 Objetivos específicos**

Identificar los beneficios de la actividad física por medio de realización sistemática de las pausas saludables en los administrativos y docentes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Establecer los elementos esenciales para la construcción de una cultura de la prevención y manejo integral de los riesgos en el entorno laboral de los colaboradores de UNIMINUTO.

### **3. Marco referencial**

#### **3.1 Marco de antecedentes de la sistematización de la práctica**

Para la realización de esta sistematización se tuvo en cuenta artículos y tesis de autores que se enfocaran en las pausas activas. En ese sentido se realizó una búsqueda en Colombia y Latinoamérica, se encontraron estudios de países como Perú, México y Ecuador.

Barón (2014) realizó un estudio de enfoque cualitativo denominado “Propuesta metodológica para promover las pausas activas y mejorar la jornada laboral de los empleados del gimnasio Hard Body sede 109”, en la ciudad de Bogotá, el autor pretendió realizar una propuesta metodológica que incluya unas pausas en medio del horario laboral, las cuales fueron implementadas por docentes de educación física y proyectados para mejorar el ámbito laboral de sus empleados, replanteando los conocimientos y los procesos formativos que se imparten en la facultad. El método de investigación fue por medio de unas preguntas que el autor planteó pre pausa activa y post pausa activa, donde se realizó la encuesta a 19 empleados entre hombres y mujeres, los cuales después de 10 sesiones, manifestaron que las pausas activas son un instrumento efectivo para el mejoramiento de una jornada laboral.

Suárez (2013) realizó un estudio titulado, Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT – OMS en trabajadores de un centro de atención telefónica de Lima; la investigación fue descriptiva, no experimental donde se realizó la prueba a 203 trabajadores entre los 25 a 35 años

que desempeñaban como asesores. La herramienta que se utilizó fue la escala de estrés laboral de la OIT – OMS. Los resultados indicaron que la escala de estrés laboral obtiene adecuadas pertenencias psicométricas: con una de consistencia interna alta (alfa de Cronbach=0.972), los cuales permiten brindar herramientas frente al estrés laboral y el cansancio físico.

Pierángeli (2014) realizó un estudio de corte descriptivo – transversal, titulado Indagación sobre las implicaciones de la pausa activa laboral en empleados de la ciudad de La Rioja. Los objetivos del artículo se plantearon la identificación de los principales trastornos psíquicos y físicos en el lugar de trabajo, mirar que beneficios trae las pausas activas laboral (P.A.L.) a los empleados y, a su vez, exponer un método para mejorar y prevenir enfermedades. Se realizó una encuesta a 70 empleados entre 20 y 60 años, en dos organismos; OSDE, que consta de 35 trabajadores y Saint Julien, que posee 41 empleados, 6 de ellos ausentes el día de la investigación. De acuerdo con los resultados, sobresale que todos los empleados muestran síntomas como dolor de cabeza y fatiga muscular relacionados a la jornada laboral, propias de los requerimientos laborales en cualquier ámbito.

Quimbaya et al., (2009) realizaron un estudio descriptivo - transversal sobre la actividad física de los empleados de la Universidad de Caldas. Esta prueba se realizó en 78 empleados de oficinas de la universidad. Las pruebas se empezaron a tomar desde febrero y diciembre de 2008, donde a los empleados se les aplicó el cuestionario IPAQ abreviado (International Physical



Activity Questionnaire) y de actividad física. En el análisis y tabulación de los datos se manejaron las técnicas en distribución de las frecuencias. Se trabajó la estadística descriptiva, utilizando el programa Epi-info, donde los resultados del IPAQ, 51,3% de los empleados se clasificaron como suficientemente activos (activo), seguidos por 37,2% como insuficientemente activos (sedentario), y por último 11,5% como altamente activos (muy activo). El 83,3% de los empleados desconoce la normatividad para realizar actividad física de la empresa, y sólo el 19,2% participa de los programas de la Sección de Deportes.

Valbuena (2020) en su monografía de carácter documental "*Beneficios de las pausas activas para los trabajadores de oficina*", expresa que en los trabajos que son de oficina se genera un problema llamado de ausentismo laboral, enfermedades y patologías en los trabajadores. Todo radica principalmente a grandes niveles de sedentarismo, posturas viciosas, bajos niveles de actividad física. La búsqueda se realizó en la base de datos de Google académico, se seleccionaron 9 estudios en los cuales manifestaban beneficios de la gimnasia laboral y concluyen que las pausas activas tienen beneficios sustanciales en la salud, en lo social y en lo económico los cuales disminuyen el sedentarismo.

Tenorio & Pacheco (2015) llevaron a cabo un estudio de enfoque cuantitativo-descriptivo con el objetivo de aplicar un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de salud N° 1 Pumapungo de la coordinación zonal 6 del

Ministerio de Salud Pública en la provincia de Azuay-Ecuador. En la toma de datos se utilizó una encuesta aplicando la escala de Karasek (1979), detectando un estrés laboral alto que generaba problemas de salud en los trabajadores. En la post encuesta demuestra un porcentaje alto casi el 94% de la población encuestada, todos afirmando que generaba un descanso y el estrés pasó del nivel más alto al medio. Con estos resultados se dio a conocer que la aplicación de pausas activas debe ser una actividad habitual ya que es un beneficio positivo para los colaboradores, y la satisfacción de estos, es un elemento que forma parte de la calidad de atención que se presta al usuario.

Gutiérrez et al., (2018) realizó un estudio titulado Efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal administrativo del área de atención al cliente en la Clínica Centenario Peruano Japonesa de Lima. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, cuasi experimental y de corte transversal cuya muestra fueron 40 administrativos. Se implementó una encuesta, y como instrumento el cuestionario de Estrés laboral de Prieto y Truco (1995), el cual consta de tres ítems, la primera parte se enfocó sobre el estrés psicológico con 12 ítems con preguntas cerradas, la segunda enfocada al estrés fisiológico con 21 preguntas con una escala ordinal, y el último segmento sobre estresores o factores estresantes que consta de 16 preguntas. Se planearon sesiones de pausas activas 3 veces por

semana durante el ciclo de un mes, por último, se aplicó el post test para calcular el nivel de estrés y determinar la garantía del proyecto. El resultado fue que el programa de pausas activas es efectivo para la reducción del nivel de estrés laboral del personal administrativo del área de atención al cliente. Este estudio, aunque de corte cuantitativo aporta elementos de análisis útiles e interesantes para el complemento del análisis.

### **3.2. Marco teórico de la sistematización de la práctica**

#### **3.2.1. Salud en el trabajo**

La salud en el trabajo se relaciona con la seguridad física, mental y también social, la cual se localiza en los trabajadores en sus lugares donde laboran, con la intención de tomar medidas de control dirigidas a fomentar el bienestar y minimizar o descartar los riesgos de enfermedades o accidentes, siempre apoyándose en la legislación.

A partir de lo anterior, “la finalidad de la salud en trabajo consiste en lograr la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las actividades” (Matabanchoy, 2012, p.89) Álvarez y Riaño-Casallas (2018), plantean que la seguridad y salud en el trabajo “está inmersa en las necesidades empresariales, comunitarias y globales, por lo que ha reclamado reconocimiento a partir de lineamientos mundiales que, a su vez, han instado a los gobiernos a plantear políticas nacionales”

(p.2). En este sentido, el gobierno debe promover en las diferentes empresas la implementación de programas para brindar un ambiente de trabajo saludable.

Orientando lo anterior cada empresa está en el derecho de trabajar en los diferentes cuidados que sus trabajadores necesitan, siendo la salud el principal aspecto a vigilar por parte de los colaboradores, por medio de pautas o pausas activas. Esto apoyado de Orozco (2009) quien plantea que el método de gestión de seguridad y salud en el trabajo es la manera por la cual cada empresa tiene como responsabilidad llevar a cabo sus actividades con la cual previenen daños, distribuyendo la organización, las funciones y responsabilidades entre diferentes miembros de la empresa.

La gestión de la seguridad y salud de puede dar “como cualquier otra actividad empresarial, debe analizarse dentro de una cuenta de resultados. Es preciso demostrar que los beneficios de la inversión en prevención no sólo son morales, sino que, además, mejoran la cuenta de resultados de la empresa” (Orozco, 2009, p.9), orientando esto como una de las partes primordiales de cada una de las empresas, organizaciones o instituciones que tienen trabajadores o colaboradores a su cargo.

### **3.2.2. Enfermedades producidas en el ambiente laboral**

#### **3.2.2.1. Las enfermedades osteomusculares**

Estas son una de las enfermedades de origen laboral más usuales. Esta enfermedad afecta a millones de trabajadores en todo el mundo y suponen un coste de miles de millones de pesos para las organizaciones. Tratar las enfermedades osteomusculares ayuda a mejorar la vida de los trabajadores, pero también genera beneficios para las empresas.

Las enfermedades más habituales en el trabajo tienen en común que afectan principalmente los hombros, la espalda y el cuello, las principales partes donde también afectan son las extremidades del cuerpo como lo son las extremidades superiores e inferiores, donde cualquier daño producido en estas pueden dañar gravemente la integridad de las personas y afectar el ambiente de trabajo. Según la OMS (2021), 1.710 millones de personas sufren de enfermedades osteomusculares en el mundo, ante esto limitan que el dolor lumbar es el más afectado y donde es el síntoma más frecuente asociado a las incapacidades laborales.

#### **3.2.2.2 Estrés y trastornos mentales:**

El estrés laboral y los trastornos mentales es una de las dificultades que más problemas se da en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Sobresalen de manera abrumante sobre la salud de las personas, de las organizaciones y de las finanzas nacionales y personas.

Las empresas representan espacios en donde las personas pueden llegar a verse afectadas, generando un daño aún mayor cuando se habla de que el estrés es el causante de múltiples factores de discusiones dentro de los ambientes laborales, los mayores factores que conllevan a estos casos es el exceso de trabajo. Leka, Griffiths & Cox (2003) consideran que el estrés es el resultado entre las obligaciones y presiones a las que se afronta la persona y donde sus conocimientos y capacidades se encuentran en presión.

El estrés laboral es considerado como una enfermedad que representa incapacidades en el ámbito educativo para los docentes, pero a raíz de esto existen leyes que buscan proteger de la mejor manera a estos trabajadores a nivel general como lo es la ley 1295 en el artículo 9, donde nombra que las empresas son responsables de promover diferentes métodos de prevención para reducir el estrés, donde siempre se vele por la salud del trabajador.

### **3.2.2.3 Enfermedades visuales:**

Existen diversos tipos de enfermedades oculares que producen daños temporales o hasta la pérdida de la vista, donde las principales enfermedades que producen son la miopía, la hipermetropía, el astigmatismo y la presbicia. Un informe de la OMS (2019), demostró que la vejez, los cambios en los estilos de vida, el exceso de trabajo en las pantallas y un mal servicio de oftalmología en particular en los países de ingresos bajos y medios influyen en estas.

También se puede demostrar que las organizaciones gubernamentales son las encargadas de producir leyes y políticas, las cuales deben proteger a todas las empresas y organizaciones las cuales tienen como base fundamental pantallas electrónicas que generan un esfuerzo adicional. La Organización Panamericana de la Salud (2019), insiste que los gobiernos son los encargados en la elaboración de normas, políticas y directrices en el cuidado de la vista y planes para el fortalecimiento de los sistemas de cuidado ocular donde las empresas deben acogerse y tener claro los factores de riesgo que conllevan a sufrir enfermedades

### **3.2.3. Sedentarismo**

El sedentarismo radica desde la falta de actividad física de las personas, ya sea en el trabajo como en la vida cotidiana. Este trastorno ha generado cambios vitales para miles de personas en el mundo, los individuos que más afecta esto son los adultos o personas que trabajan pasivamente, uno de los daños que produce el sedentarismo son problemas cardiovasculares para las personas, según la Organización para la Salud, la mayoría de la población mundial no hace actividad física necesaria para lograr obtener beneficios para la salud, donde los medios de transporte eléctricos, también generan una reducción de actividad física (OMS, 2020)

Una de las fases de esta enfermedad es el sedentarismo físico, que se da con la falta de ejercicio en la vida diaria de las personas y en cual toma al ser humano a ser propenso a sufrir de dolores o enfermedades. El sedentarismo se da principalmente en la vida urbana, en

lugares bastantes avanzados en medios tecnológicos donde se evita hacer algún esfuerzo adicional, en las clases altas y en los círculos intelectuales en donde las personas se dedican más a actividades con medios electrónico; Equivalente al sedentarismo físico está la patología de la obesidad, enfermedad preocupante en los países industrializados. (Mejía, 2014).

Por lo anterior todo esto el sedentarismo se ha convertido en un estilo de vida los cuales han conllevado a tener bastantes problemas al personal administrativo que labora en cualquier empresa, institución u organización, estos individuos que manejan este estilo de vida están en una zona de confort y donde no tienen ninguna actividad física, el sedentarismo es el estilo de vida en el que reinan las acciones como mirar televisión, trabajar con un computador o leer, sin necesitar mucho consumo de energía solamente el necesario para respirar, según la OMS, a nivel mundial, uno de cada cinco adultos, no realiza ninguna actividad física y en donde 4 de cada 5 de la población adolescente entre los 11 y los 17 años a nivel mundial tienen un grado insuficiente de AF. (2019)

### **3.2.3.1. Sedentarismo en el ambiente laboral**

En la última década, con el uso de las nuevas tecnologías, una gran mayoría de los trabajos administrativos se realizan sentados. Los puestos laborales en el medio administrativo con un ordenador son cada vez más usuales, esto se ha convertido en los últimos años en la necesidad de pasar ocho horas diarias en una sola postura, donde de primera mano puede resultar



más agradable, existen también secuelas para nuestra salud provocadas por el sedentarismo laboral. Demostrando que una jornada laboral estática y sin ningún tipo de actividad física termina pasando factura y generando problemas en la salud, aunque incluso manteniendo unas rutinas deportivas y de ejercicios al salir del trabajo no generaría ningún beneficio y aun así crearía un modo de vida inusual y donde pueden radicar enfermedades que afectarían a millones de personas que laboran de forma pasiva. (Imhotep, 2020).

Las enfermedades más comunes son los problemas de espalda y cuello, tensión muscular o contracturas. De igual manera, la falta de actividad física también conlleva la pérdida de masa muscular. Sin dejar de lado, concurren problemas más importantes originarios del sedentarismo. Entre ellos están los padecimientos como, enfermedades cardiovasculares, la diabetes o los tumores, problemas mentales, hinchazón, sobrepeso e incluso muerte temprana (Imhotep, 2020).

#### **3.2.4. Pausas activas**

Díaz Martínez et al. plantean “la actividad física en el lugar de trabajo y dentro de la jornada laboral está pensada como prevención y promoción de estilos de vida saludable, dado que el tiempo disponible es muy corto para influir en beneficios específicos” (Díaz Martínez et al. (2011, p.4) complementando se considera que los espacios de pausas activas en el ambiente

laboral deben incluir una práctica que generalmente incorpora ejercicios articulares, estiramientos de los diferentes grupos musculares. (Díaz Martínez, et al., 2011)

También se puede reconocer como pausas activas a los espacios de descanso en los horarios de trabajo en el cual el personal efectúa una serie de ejercicios y movimiento que permiten que el cuerpo tenga un cambio movimientos los cuales ayudan a la prevención de enfermedades en diferentes partes del cuerpo, también la reactivación neuronal, y donde se puedan interactuar las tareas motrices y mentales. (Castro Arias et al., 2011)

Otra forma de llamarlas a las pausas activas es gimnasia laboral y se pueden delimitar como aquellos tiempos de recuperación que siguen después de los periodos de carácter fisiológico y psicológico generados en el trabajo; se conoce en Colombia estas pausas activas como una nueva forma de activar a los trabajadores, pero por ser algo tan nuevo solo se han hecho intentos en producir programas de promoción y prevención que no han sido acogidos de buena manera.

#### **3.2.4.1. Beneficios de las pausas activas**

Trujillo en su análisis expone “la implementación de las pausas activas, que traen consigo beneficios tanto para las empresas a nivel productivo, como para el personal” (Trujillo, R. 2006) se puede incluir que es la mejor forma de conservar la salud del empleado y de su bienestar, con el fin de garantizar una mejor calidad de vida. También las pausas activas generan

beneficios principalmente en la salud, en lo social y en lo financiero. Todo se ve reflejado por la disminución de sedentarismo y un crecimiento en los niveles de actividad física los cuales son la base principal para una adecuada salud, bienestar y calidad de vida. (Valbuena, 2020)

Según (Molano et al. 2018) concluye que la actividad en el trabajo “contribuye en el bienestar del colaborador e incentiva a desarrollar los diferentes ejercicios, por medio de la actividad práctica programada” (p.6). Encontrando esto donde se puedan fortalecer los hábitos de vida autónomos y generando mejor desempeño, productividad y satisfacción del empleado dentro de la empresa u organización.

Los empleados que son participes de las pausas activas reciben beneficios como la reducción de la tensión muscular, también son generadores de la disminución del estrés y donde las posturas corporales son corregidas. Todo lo anterior no es suficiente ya que las personas que solamente realizan estas pausas activas tienden a estar sobrecargados de trabajos laborales y son más propensos a sufrir enfermedades crónicas. (Valbuena, 2020)

#### **3.2.4.2. Actividad física en las pausas activas**

Según (Díaz Martínez, et al., 2011) “La actividad física en el lugar de trabajo y dentro de la jornada laboral está pensada como prevención y promoción de estilos de vida saludable, dado que el tiempo disponible es muy corto para influir en beneficios específicos”

Las pausas activas siempre serán una base fundamental para llevar una mejor vida tanto en el trabajo como en la vida cotidiana, se pueden crear muchas maneras de llevar las pausas activas y dar como actividad física a estas mismas, siempre y cuando llevando una claridad un punto claro. Por lo anterior se deben implementar programas educativos sobre los beneficios y la importancia de la actividad física básica. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2015)

Estas pausas activas, como lo indica su nombre, son espacios dentro de los momentos de trabajo y estudio, pero en movimiento. Es totalmente viable tratarlas como una actividad paralela a la actividad física que se puede incorporar dentro de las actividades cotidianas, ya que es posible realizarlas en lugares reducidos como por ejemplo en nuestras casas, oficinas o bibliotecas. Para trabajar las pausas activas se recomiendan ejercicios de extensión muscular y movilidad articular a modo de compensar la fatiga física, y también ayudando a disminuir las alteraciones cognitivas como por ejemplo de atención, memoria y concentración, trastornos del sueño, alteraciones del ánimo y trastornos ansiosos.

### **3.2.5. Estrés**

Neidhardt, Weinstein y Conry (1989) definen el estrés como: “un elevado nivel crónico de agitación mental y tensión corporal, superior al que la capacidad de la persona puede aguantar y que le produce angustia, enfermedades, o una mayor capacidad para superar esas situaciones” (p. 17). Dando claridad sobre que produce el estrés, se da un impulso a radicar

diversas justificaciones para que los entes gubernamentales tomen la base fundamental para poder proteger los trabajadores.

Esta enfermedad se puede declarar como una de las principales causas de incapacidades laborales y dando como indicador a un problema mayor en el ámbito personal, el estímulo que radica desde un impulso indicaría la forma de responder o su mejor defecto de reaccionar. El estrés es también una respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga. (Bensabat, 1987)

Dando como principio el estrés maneja 3 fases fundamentales para buscar una reacción más decidida. La primera fase es de alarma, que se produce ante una reacción estresante, el organismo actúa automáticamente preparándose para concretar una respuesta o para una acción, tanto para luchar como para escapar del estímulo estresante, como dato es una fase de una corta duración y no es perjudicial para el organismo, pero dispone mucho tiempo para rehabilitarse. La segunda fase es de resistencia se da cuando la mente no tiene tiempo de reponerse y continúa reaccionando para hacer frente al escenario, se produce los principios de estrés, donde la última fase es de agotamiento, acá como la energía de adaptación es mínima, donde el estrés continúa y crea más intensidad, puede sobre pasar las capacidades de resistencia, y el organismo entra en una fase de agotamiento. (Regueiro, S.F).

Los daños que produce el estrés no son solamente mentales, también produce enfermedades de manera que las personas sufran de trastornos respiratorios, coronarios inmunológicos y hasta problemas sexuales, la mayoría de los inconvenientes por los cuales se llegan hasta este punto son de forma que se las personas no solamente ven su integridad afectada, si no de sus familiares. Por lo anterior refiriéndose a los problemas de dinero que las familias y personas en general están mayormente afectadas.

### **3.2.5.1. Estrés Laboral**

En principio, el estrés laboral es la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación podría estar por encima de sus capacidades y recursos, para enfrentarlas (Stonner, 1994), se podría indicar que el estrés laboral afecta drásticamente la salud psicológica y física de los colaboradores y trabajadores de cada empresa, y por ende empeora su eficacia.

El estrés laboral se ha asociado principalmente a variables como la felicidad laboral, inteligencia emocional y problemas en los músculos esqueléticos. También se integran variables que componen los modelos explicativos del estrés como demanda-control laboral, recompensa-esfuerzo y modos de afrontamiento individual. (Osorio, et al. 2016)

Posada, P (2011) aclara que “El estrés en el trabajo puede afectar a cualquier persona, de cualquier nivel y puede aparecer en cualquier sector y en organizaciones de cualquier tamaño” (p.8). Esta afectación no solamente tiene una prioridad clara en el lugar de trabajo, se ve el reflejo de que el estrés laboral tiene como principio el actuar y las razones de las personas en

general, puede atacar un miembro de un alto cargo o un trabajador común, a raíz de lo anterior afecta a la salud y la seguridad de las personas del común, pero también a la salud de las organizaciones y de las economías nacionales.

Los mayores efectos que causan el estrés laboral se pueden ubicar como comportamientos inusuales y disfuncionales en el ámbito de trabajo. Cuando las personas están sometidas a sufrir estrés laboral se pueden producir comportamientos de angustia, falta de concentración, falta de pensamientos lógicos y hasta la depresión. Los trastornos graves que habitualmente sufren estas personas van desde tener enfermedades que afecten completamente su organismo como lo son cardiopatías, trastornos digestivos, dolores de cabeza y hasta lumbalgias. (Griffiths, Amanda, Leka, Stavroula & Cox, Tom. 2004).

### **3.2.6. Tabaquismo y salud laboral**

El tabaquismo es una enfermedad crónica, adictiva que siempre tiende a regresar. De hecho, la OMS la clasifica como una crisis mental, remarcando así la idea más actual de considerar el tabaquismo como enfermedad y no simplemente tratarlo como un mal hábito. Y aclaran “El consumo de tabaco es uno de los principales factores de riesgo de varias enfermedades crónicas, como el cáncer y las enfermedades pulmonares y cardiovasculares. A pesar de ello, su consumo está muy extendido en todo el mundo” (OMS, 2005).

Corvalán (2017), considera que “el tabaquismo es factor de riesgo y a la vez una adicción compleja con componentes físicos, psicológicos y sociales” a raíz de esto se genera una búsqueda de diferentes sustancias que afectan no solamente el cuerpo sino también su entorno laboral y familiar. Contribuyendo a lo anterior, se da a entender que, una adicción es la necesidad obligatoria de recaer y volver a consumir una droga para sentir sus efectos, en el caso la nicotina genera estimulación, euforia, placer, aumento de la atención, concentración y memoria, además de disminución de la ansiedad, estrés y apetito. (Corvalan. 2017)

Las organizaciones y los empresarios se están apropiando del inconveniente del consumo de tabaco en sus lugares de trabajo. Se van sumando cada vez más personas que se vinculan a las intervenciones que se programan en sus empresas. La ley actual obliga a las empresas a realizar actividades de control sobre el consumo de tabaco y dando espacios libres de humo de tabaco donde las empresas facilitan la recuperación de participantes aquejados. (Sandí, 2015)

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2005) considera el tabaquismo como un padecimiento de salud pública y recomendó a los países realizar programas de asistencia en todas las empresas posibles, incluyendo los centros de trabajo, dando a aclarar que todas esas actividades iban acompañadas de pausas activas o espacios de relajación donde tuvieran un momento de distracción y así poder procesar mejor la información dada.



### 3.2.7. Alcoholismo en el ámbito laboral

La Organización Internacional del Trabajo (2012) ha pronunciado que con el pasar de los años algunos riesgos laborales han disminuido o se han podido quitar definitivamente de los ambientes laborales, en otros casos se ha visto la aparición de nuevos riesgos y en otros lugares se ha reportado un aumento de los que ya existían como lo es el alcoholismo laboral.

El alcohol es una de las mayores sustancias activas en el mundo, detrás de la cafeína, y es uno de los factores de muerte más alto en el mundo y que genera discapacidad laboral. Este tipo de enfermedades se relaciona con un grado alto de enfermedades mentales, enfermedades como coronariopatías, traumatismos, epilepsia, cánceres y cirrosis hepática (Paho, 2013)

Este trastorno tiene un gran impacto en las empresas produciendo discapacidad, lo cual daña al funcionamiento social de los individuos, familiar y sobre todo económico. De la Espriella, Rodriguez, Rincón, Morales, Pérez & Gómez (2016) indican que “El consumo de alcohol también está relacionado con agresiones y situaciones de violencia, comisión de actos criminales, intentos suicidas y suicidios consumados y uso de otro tipo de sustancias psicoactivas” (p.77)

### **3.3. Marco legal**

Para el actual trabajo de sistematización de la práctica es necesario mostrar las leyes que rigen en Colombia y el sistema institucional que protegen a las personas que se relacionan con esta investigación, a continuación, se describen todas las leyes, artículos y decretos que buscan el bienestar por medio de pausas activas:

Como principio al marco legal, la Ley 50 de 1990, en su artículo 21, que está reglamentado por el decreto 1127 de 1991 Adicionada al Capítulo II del Título VI Parte Primera del Código Sustantivo del Trabajo plantea en el siguiente artículo: Dedicación exclusiva en determinadas actividades. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) afirma que cada empresa debe buscar la promoción de la salud dentro de su ámbito laboral. En Colombia, la Ley 1355 de 2009 Ley de obesidad, en el artículo 2, plantea que las determinaciones establecidas en esta ley serán aplicables a las Entidades y Organizaciones del Estado a nivel nacional y territorial responsables de promover los ambientes sanos, la actividad física, la educación, la producción y la distribución de alimentos; así como a las entidades encargadas de la prestación y la garantía de

los servicios de salud y los sectores de transporte planeamiento y seguridad vial. Serán beneficiarios de esta ley la población colombiana, en especial los grupos vulnerables.

En el Decreto 1072 de 2015 en el artículo 26, nombra las responsabilidades de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial de empresas. En donde en primer momento nombran a las empresas y las hacen demostrar que participan de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre medicina, higiene y seguridad industrial entre patronos y trabajadores, para obtener su participación en el desarrollo de los programas y actividades de salud ocupacional de la empresa.

Dentro de las definiciones claras de riesgos y prevenciones de lesiones está el Decreto 1443 de 2014 que consiste en las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y en donde habla en el Artículo 3°. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. 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.

En definitiva, la legislación colombiana ha tenido una evolución sustancial y contundente en materia de protección de la salud de los empleados, así mismo en la obligación de los

empleadores de garantizar a sus colaboradores las condiciones necesarias y mínimas para proteger su salud y promover hábitos saludables que redunden en el bienestar de los trabajadores.

Las empresas, entidades u organizaciones que cuenten con colaboradores, deben constituir procesos de acompañamiento e intervención ante los riesgos de enfermedad laboral o riesgo laboral, las acciones de los empleadores deben incluir dinámicas de cuidado y promoción de hábitos saludables, así como de cuidado del bienestar de sus empleados.

#### **4. Marco metodológico**

La presente sistematización tiene como principal objetivo dar a conocer hábitos de vida saludable a los colaboradores, administrativos y docentes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, los cuales se pondrán en práctica por medio de espacios que son cedidos por la Corporación y que se han determinado llamarlas pausas activas, radicando con un enfoque praxeológico, donde se divide en modelos de carácter cualitativo, etnográfico y descriptivo, lo anterior dado por el tipo de investigación ya que es una sistematización de una experiencia, y con intervenciones muy constantes sobre un grupo de personas.

##### **4.1 Estrategia o tipo de sistematización de la práctica**

La realización de la sistematización en la que participaron los administrativos y docentes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios de la sede principal, en la ciudad de Bogotá, fue promovida por la Subdirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de esta sede, donde por medio de las pausas activas se crearon espacios de activación neuromuscular, todo con el fin de generar beneficios en la salud y cambiar de manera positiva el ambiente laboral. Para el control de estas pausas se realizaron unos diarios de campo y en los cuales se documentaron por medio

de esta recolección de información diferentes variables que suceden en estos espacios de pausas activas.

Una parte fundamental para realizar la sistematización de la práctica es describir y clarificar su tipología, para el caso particular, esta es de enfoque cualitativo, en esta se manejan distintas fases para poder llegar a una descripción clara, una de las etapas más importantes es la fase de idea, la cual es de suma importancia para poder empezar a basar el proyecto o la investigación, la segunda, en donde se identifican los participantes, la siguiente fase radica en la inmersión en el campo, donde se indaga y se centra en el punto de la exploración, el cuarto punto es la recolección de datos y donde se describe cada punto que tiene la zona de cada participante, la penúltima acción es el análisis de los datos, reflejando mayormente la síntesis e integración de la información que se obtiene de diversos instrumentos y medios de observación.

Por último, se realiza una conclusión donde se da claridad sobre qué datos se recolectaron, se dan los resultados con sus respectivos análisis y como se pueden interpretar (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

La descripción de una sistematización tiene como eje fundamental dar a conocer las principales características que las compone, esto radica principalmente desde una base fundamental como lo es el enfoque praxeológico, que es vital en la síntesis de diversas investigaciones realizadas en la Corporación Universitaria Minuto de Dios..

#### **4.1.1. ¿Qué es la sistematización?**

Todo esto mejor conocido como sistematización de experiencias, es una interpretación constructiva de una sola o de varias experiencias que parten de su categorización y reconstrucción, muestra y describe la lógica del proceso, los elementos que han intervenido en él y cómo se han relacionado entre ellos, esta práctica es una reconstrucción y meditación metódica de la experiencia mediante la cual se interpreta lo sucedido para comprenderlo. Esto mismo lo sustentan Expósito & Gonzales (2017) quienes explican que “sistematizar es detenerse, mirar hacia atrás, ver de dónde venimos, qué es lo que hemos hecho, qué errores hemos cometido, cómo los corregimos para orientar el rumbo, y luego generar nuevos conocimientos, producto de la crítica y la autocrítica” (p. 2).

#### **4.1.2. ¿Características de una sistematización?**

Una sistematización genera conocimientos desde una experiencia, pero siempre está dirigida a trascender, también recolecta lo sucedido, dejando atrás lo histórico, con el fin de interpretarlo de la mejor manera y obtener nuevos aprendizajes. Otra característica para tomar en cuenta es que evidencia cambios a lo largo de práctica, asimismo produce una mirada diferente y trascendental a lo vivido, con nuevas experiencias en un futuro transformador. Todo lo anterior finaliza con una evaluación, que regularmente se agrupa en calcular y valorar los resultados,

contribuyendo a una contextualización directa del proceso que viabilizó dichos efectos. (Jara, 2020)

#### **4.2. Paso para realizar la sistematización de la práctica**

La investigación de la sistematización de toda experiencia debe tener puntos guías, que reflejan el camino por el cual debe tomar su trabajo, esto desde el punto de vista de Juliao (2011) donde plantea cuatro puntos claves los cuales reflejan la mejora para la investigación.

Radizando desde que es la praxeología de la pedagogía, se tiene que explicar que se puede mostrar como un proceso que busca el desarrollo y mantiene a la persona con la actitud de investigar y de observar, donde también se puede ver reflejado una reflexión autónoma o consciente y generando una autocrítica sobre la propia experiencia o practica realizada. Complementando lo anterior, la praxeología es el resultado de un análisis empírico y de un discurso crítico, donde se busca siempre mantener una postura alejada para caer en los errores y siempre volver a corregir (Juliao, 2011).

##### **4.2.1. Paso 1. Ver**

Esta es la primera parte donde se inicia la retroalimentación y donde lo fundamental con el objetivo de exploración, de análisis y síntesis, es dar a conocer los principales errores a la hora de cometer la práctica. En este sentido, Juliao (2011) considera que ver es la fase en donde se identifican las fallas que existen, pero siempre buscando una mejoría.



En la práctica realizada con el personal de la Corporación Universitaria Minuto de Dios se quiso indagar de todos los temas que afectan a los participantes de las pausas activas, dando como claridad diferentes causas, problemas y problemas a los cuales están propensos a sufrir por la falta de actividad física.

Uno de los puntos clave de la parte del ver, es la autoevaluación donde vemos cuales son los procesos aptos para las personas que se les realiza las intervenciones, lastimosamente los tiempos para desarrollar estas actividades o clases fueron cortos porque para cada intervención tenemos solamente 15 minutos de tiempo.

#### **4.2.3. Paso 2. Juzgar.**

En esta parte se toma como prioridad que en el momento de realizar las actividades o las pausas activas los administrativos y docentes manejan un nivel alto de carga laboral y esto genera que no tengan una adecuada percepción al momento de la realización de esta. Se ven ocupados en sus actividades, las cuales los ocupan la mayor parte del momento. También se halla que los espacios e instalaciones en las que se lleva a cabo son los lugares pequeños y muy reducidos ya que las realizan en sus respectivos lugares de trabajo.

Por lo anterior, no se puede llevar un buen proceso en los trabajos, porque no se encuentra espacios en los cuales ellos puedan desenvolverse de la mejor manera en cada una de las actividades planeadas, por último, se encuentra la mínima comunicación e interacción entre los

trabajadores y sus jefes en el mismo lugar de trabajo que trae consigo un ambiente laboral poco agradable.

#### **4.1.3.3. Paso 3. Actuar**

El actuar es el proceso en cual se realizan las clases, el momento en el cual se realiza todo lo que se planifico y en el cual se demuestra su contenido. Se puede demostrar cómo se construye una forma de vivir, de generar interés en los participantes y así demostrar distintas emociones (Juliao, 2011).

Se realizó una de intervención en la cual se organizaron actividades basadas siempre en cambiar el ánimo, emociones y distintos sentires de los participantes, las actividades que se propusieron fueron juegos de diferentes tipos, ejercicios en los cuales pudieron relajar los distintos tipos de músculos del cuerpo, se dictaron clases de zumba los cuales estaban entre los 10 a 15 minutos. Unos de los puntos claves de las intervenciones es la información que se daba a los administrativos y docentes sobre recomendaciones de salud, desde como tener una buena postura en el trabajo hasta como tener una alimentación regulada para no generar ninguna enfermedad adicional y así mejorar un poco la calidad de vida de estas personas.

#### **4.1.3.4. Paso 4. Devolución creativa**

Esta última, es una de las fases más importantes del proceso de la práctica, ya que se evidencian mejorías en la actitud de los trabajadores, se crean nuevos ánimos en el ambiente laboral y se genera relajación para el personal administrativo de la universidad. Las sesiones se implementaron dos veces por semana en cada una de las oficinas, las cuales fueron las encargadas de recibir y comprender las actividades lúdicas y así generar una actividad física mayor a la esperada. Estos procesos están destinados al mejoramiento de salud y a la generación de nuevos hábitos de vida saludable para el personal de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

#### **4.2. Instrumentos de recolección de información diaria de la práctica**

Partiendo desde un principio, la búsqueda asertiva de los métodos de recolección de datos se basa en distintos enfoques para que la persona indague sobre algún tema. Al respecto se resalta que un buen instrumento de recolección de datos es aquel que determina en la mayoría la calidad de la información tratada, dando esto como base para las siguientes etapas y para los resultados esperados. Desde el inicio de la investigación se hace necesario decidir sobre el enfoque a utilizar, lo que determina las características de todo el estudio (López & Gómez, 2006).

Los siguientes métodos de recolección de datos fueron utilizados como base fundamental de la práctica pedagógica realizada en las oficinas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios de la sede principal

#### **4.2.1 Actas de registro**

Este método radica en reconocer los datos presentes en documentos ya existentes, como actas, registros de asistencia, bases de datos e informes, los cuales son necesarios para conocer la población, las edades, el género, los nombres y la cantidad de personas que se quiere investigar o indagar. Por lo tanto, lo más trascendental para este método es la destreza para encontrar, seleccionar y analizar la información dada (López & Gómez, 2006).

Las actas de registro en la práctica pedagógica fueron utilizadas de forma que se pudo caracterizar la población en la cual se realizó la intervención, las planillas contenían datos específicos como generales, se preguntaba, nombre, edad, cargo, teléfono, correo electrónico, etc. Dando como un complemento a cada intervención se quiso dar a conocer características de las actas y que funcionalidad cumplían dentro de las pausas activas, se indicaba que son planillas para llevar un control y verificar que cada intervención se realizara en el punto y el lugar que eran, ya teniendo todo lo anterior se demostraba que tan productivas eran las pausas activas en cada lugar o espacio, ya que estas eran verificadas y demostraban el interés de cada sitio en distintas semanas. (Anexo 1)

### 4.3.2. Diarios de campo

Este instrumento es muy productivo y bien utilizado en distintas investigaciones las cuales son características de ser un método muy efectivo ya que desde lo más mínimo debe ser registrado y se demuestran hechos o instantes claros de los que sucedió en la práctica. Los diarios de campo son una herramienta que permite dar conocimiento a lo teórico-práctico, ya que sin esta práctica no se podría llegar a una conclusión exacta con base en los datos. Según Bonilla & Rodríguez “el diario de campo debe permitirle al investigador un monitoreo permanente del proceso de observación” (p. 129).

Este elemento de recolección de datos en la práctica, es un acercamiento real de lo que sucedía en cada momento y en cada instante en el cual se realizaron estas rutinas en las oficinas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. Con los diarios de campo se mostraba desde el punto que uno llegaba hasta la hora de salida de cada oficina y daban sus puntos de vista de cómo había sentido el ambiente y la relación de los administrativos y docentes con los practicantes. Este instrumento, ayudó a mirar si es factible las pausas activas o si la gente no le generaba ningún interés a estas intervenciones (Anexo 3).

Por semana se realizaron dos diarios de campo, los cuales se complementaban uno al otro de acuerdo con el proceso o al orden que uno como practicante llevara sobre estas personas, generalmente estos diarios quedaban en las carpetas las cuales eran revisadas y corregidas de

inmediato por los colaboradores del área de gestión humana de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

#### **4.3.3. Guías de observación (Bitácoras)**

Las guías de observación o mejor conocidas como bitácoras son una serie de hojas que están realizadas para llevar un procedimiento o un registro de cada actividad o espacio que se realice en cierto lugar de trabajo, una bitácora se compone de muchas partes las cuales tienen diversas ideas que son necesarias para llevar el control de lo que se realiza en estas actividades. Como guías de observación llevan una portada, un contenido, procedimiento y una bibliografía que es esencial para tener base de lo que se realizara. (Barrios, Ruiz y González, 2012)

En las practicas hechas en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, se utilizaron las bitácoras como parte fundamental de toda la práctica, desde reuniones, hasta encuentros con los docentes de practica debía quedar redactado y evidencia en estas. Las bitácoras tenían como eje fundamental guiar todo el proceso y temática se realizaba en una clase, las mismas se presentaban dos veces por semana y eran parte fundamental del aprendizaje del practicante (Anexo 4)

#### **4.4. Cronograma de la sistematización de la práctica.**

**Tabla 3. Cronograma 2020 I.**

Actividades semanas	Febrero del 2020				Marzo del 2020				Abril de 2020				Mayo del 2020			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Sensibilización e higiene postural y prevención de lesiones							X								X	
Salud emocional: prevención de riesgo psicosocial						X		X						X		X
Cuidado de la salud visual					X				X				X			
Cuidado de la salud y nutrición				X						X		X				
Prevención de consumo de sustancias psicoactivas			X								X					

**Tabla 4. Cronograma 2020 II.**

Actividades semanas	Agosto del 2020				Septiembre del 2020				Octubre del 2020				Noviembre del 2020			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Sensibilización e higiene postural y prevención de lesiones		X					X					X				
Salud emocional: prevención de riesgo psicosocial			X					X					X			
Cuidado de la salud visual				X					X					X		
Cuidado de la salud y nutrición					X					X					X	
Prevención de consumo de sustancias psicoactivas						X					X					X

## 5. Sistematización de la práctica

### 5.1. Técnicas de organización y análisis de la información recolectada de la práctica.

En la práctica se hicieron diferentes tipos de análisis los cuales generan otros tipos de conclusiones y subtemas que dividen esta investigación. Los siguientes temas fueron tomados desde el análisis que se realizó desde los diarios de campo, bitácoras y otras actividades donde se pudo evidenciar diferentes categorías para completar la información necesaria en esta investigación.

Partiendo de la recolección de datos con ayuda de los instrumentos ya nombrados, el análisis hecho a raíz de cada una de estas mostró diferentes variables las cuales fueron tomadas para realizar una categorización y poder demostrar la importancia de cada uno. Al respecto Straus & Corbin (2002) consideran que “la categorización consiste en la asignación de conceptos a un nivel más abstracto... las categorías tienen un poder conceptual puesto que tienen la capacidad de reunir grupos de conceptos o subcategorías” (p.124)

Las características encontradas y con las subdivisiones son las siguientes a continuación:

*Tabla 5. Temas categorizados.*

<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>
<b>Higiene postural</b>	- Salud - Ejercicios de prevención - Malos hábitos
<b>Prevención de enfermedades</b>	- Mejora del ambiente laboral - Higiene integral - Bienestar - Vida sana
<b>Cuidado visual</b>	- Protección - Iluminación adecuada - Pausas activas - Buena alimentación
<b>Pausas activas</b>	- Recuperación - Motivación - Ambiente Laboral - Actividad física



## 5.2. Organización de la información (recolectada en la práctica)

### 5.2.1. Higiene postural

Desde un principio se han visto cambios significativos cuando se habla de mejorar las posturas en el puesto de trabajo, la higiene postural es uno de los problemas por los cuales la mayoría de las personas sufre problemas en la zona lumbar, hemos evidenciado en las personas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios cambios de actitudes las cuales dan como prioridad tocar este tema y profundizarlo.

*Figura 3. Higiene postural.*



La anterior es el análisis que se le da a un tema tan amplio como lo es el cuidado y la prevención de la higiene postural, son palabras claves que pueden llegar a mostrar un respetivo análisis del buen funcionamiento que produce la higiene postural, como también los problemas

que traen los malos hábitos de posturas en su espacio de trabajo. A través de las pausas activas se dieron a conocer estos factores y cuáles eran las formas correctas o posiciones que no generen ninguna dolencia en el cuerpo, estos consejos se dieron desde la forma de ubicarse en computador, las posturas de las manos o la ubicación de la pantalla ya que estos son factores que generan costumbres en las personas y así mismo producían dolencias en ellas.

Por otro lado, se pudo observar la falta de interés de los administrativos y docentes al momento de tocar este tema en las pausas activas, ya que están más enfocados en sus trabajos, dejando los buenos hábitos y el bienestar de ellos mismo en segundo plano y con esto generando el mínimo interés a este conjunto de razones que al transcurrir de tiempo se empieza a generar cambios a nivel corporal.

### **5.2.2. Prevención de enfermedades**

La prevención de enfermedades es uno de los contextos con mejor evolución dentro de la sistematización de la práctica. Se crearon algunas subcategorías que son las principales bases para poder llevar un diagnóstico y observar la forma para prevenir y la ruta a tomar para aconsejar y promocionar la prevención de enfermedades en el ambiente laboral.

*Figura 4. Prevención de enfermedades.*



El análisis sistemático del anterior diagrama sobre las 4 subcategorías son características que se evidenciaron dentro de la práctica pedagógica, donde los administrativos y docente demostraron mejoría y cambios con las temáticas enseñadas y proporcionaban nuevas formas de enseñanza como lo eran infografías de prevención, folletos mostrando consejos y creando un mejor ambiente laboral.

Se encontraron las subcategorías, que ayudaron a tener una mejor evolución cada semana en las prácticas, esto dando un reconocimiento a la labor de trabajo que se ha hecho hasta el momento. La base desde un principio, se centró sobre un mejor ambiente laboral, con esto se previenen situaciones incómodas que afecten radicalmente la productiva laboral que en la practicas se evidenciaban cuando llegaban a realizar las actividades los trabajadores y es por esto

que se manejó como tema de planeación y así poder mejorar el ambiente evitando el estrés y los malos hábitos dentro del trabajo.

La buena alimentación fue trabajada para la reducción de la obesidad y la eliminación de malas costumbres a la hora de alimentarse, siempre se daban consejos, recomendaciones, apoyos y asesorías para poder tener una mejor recepción de la información sobre el personal administrativo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

### **5.2.3. Cuidado visual**

El cuidado visual es la categoría que más afecta a las personas que trabajan en oficinas sin buena iluminación, con un espacio demasiado corto y que tienen la necesidad de utilizar objetivos para ayudar a ver de mejor forma, como bien se sabe las pantallas producen daños colaterales que en primera instancia no se ven reflejados, este es el caso de las personas que llevan más de diez años trabajando en estos ambientes laborales, como era el caso de algunos administrativos y docentes, por ende se seleccionaron algunas categorías claves para demostrar toda esta evolución:

*Figura 5. Cuidado visual.*



El cuidado visual en la Corporación Universitaria Minuto de Dios se ha pasado de un simple tema a una necesidad clara de tener la información necesaria para poderla poner en práctica y así reducir estos daños que nunca están presente en primera instancia de las personas administrativas. Este tema tiene por ende como subcategoría la protección de los individuos demostrándoles como son los cambios que les produce tener la pantalla más alejada, de qué forma debe estar iluminada el lugar de trabajo de ellos, y también que alimenticios les genera una ayuda adicional en lo práctico.

Todas las recomendaciones son dadas de acuerdo a los trabajos, consejos y actividades en los cuales ellos se enteraban de que tanto esforzaban la vista al tener muy poco iluminación, Una de las desventajas que se tiene en el ámbito laboral es que a raíz de la mala visualización se ocasiona que la persona disminuyeran su desempeño laboral, ya que se pueden encontrar males como los son dolores de cabeza, estrés laboral y mareos constantes, por medio de las pausas

activas se llevó toda la información de cómo tener una perfecta higiene visual, que tanto tiempo deben descansar del computador y que ejercicios son los adecuados para poder tener un descanso optimo donde el desarrollo sea muchísimo más efectivo.

#### 5.2.4. Pausas activas

Este es el tema principal de la sistematización de la práctica, si bien se sabe este nombre de pausas activas se puede tomar como herramienta profesional y pedagógica pero siempre llevando el mismo significado, se tomaron subcategorías, las cuales tienen el mismo reconocimiento y son parte fundamental de esta sistematización.

*Figura 6. Pausas activas*



Uno de los factores primordiales para que las pausas activas sean el factor adicional de cambio dentro del horario laboral es la motivación del personal, demostrando que la actividad física tiene un significado adicional ya que genera esta motivación necesaria para todas las personas, ratificando que las actividades propuestas ya enmarcadas son eficaces a la hora de dar nuevas intervenciones en los grupos que están trabajando.

Las actividades semanales están enfocadas en trabajos que ayuden a los administrativos y docentes a prevenir enfermedades no transmisibles. Todo lo anterior basado en todo tipo de actividades físicas, con el fin de brindar al trabajador momentos de participación donde le permita expresarse y bajar sus niveles de estrés laboral. Las actividades dadas fueron cardiovasculares lo cual permite realizar cambios de intensidades dentro de las pausas activas. Las actividades a trabajar eran de diferente índole la como zumba, como juegos, actividades de cooperación y actividades de relajación.

### **5.3. Interpretación crítica de los resultados esperado y no esperados**

Desde un comienzo se ha dado a conocer la idea de la práctica pedagógica y de la sistematización con un orden y una organización clara de cómo se realizó y como la evidenciamos en este proceso. En un principio, se dio la idea de manejar pausas activas para el personal de la Corporación Universitaria Minuto de Dios con solo una intervención semanal, de acuerdo a la buena aceptación de estas se incluyeron dos veces por semana, dando mejores

beneficios para estas personas. El objetivo de las pausas activas era generar espacios para que las personas puedan descansar, relajarse y recrearse con los compañeros de trabajo, siempre enfocándonos en diversas investigaciones.

Según el Ministerio de Salud (2020) “son 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” (p. 1), dando como priorización trabajos y contenidos que en la práctica pedagógica se tuvieron en cuenta para su realización. Estos contenidos son conocidos como guías para llevar una información clara sobre prevención de lesiones osteomusculares, cuidado visual y prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

Desde otro punto de vista, se evidenciaron temas relacionados con el personal de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, también se genera conciencia del mal uso de los computadores y el estrés laboral los cuales afectaban el ambiente de trabajo y cómo influyen en el ausentismo laboral y sobre todo en enfermedades producidas por este ambiente laboral.

A raíz de todo lo anterior contemplado, se puede evidenciar que las pausas como factor de cambio son parte fundamental en la exploración de nuevos saberes, no solo para los practicantes, también para los administrativos y docentes, ya que aprenden nuevos métodos, y formas de activarse y de compensar todo lo que sucede en el día a día, con espacios en donde tienen momentos y espacios para realizar pautas y avanzar de la mejor forma en el medio laboral.



Al respecto, Núñez & Haro (2013) dan a conocer que “las pausas activas se deben realizar cuando se sienta pesadez corporal, fatiga, estrés, cansancio, angustia, molestias visuales, falta de concentración, ansiedad, también se pueden establecer pausas o descansos dentro la jornada laboral, una en media mañana y otra en media tarde” (p.164). Uno de los mayores problemas en el personal administrativo en general es la fatiga laboral, si bien se sabe, este problema está en las personas y es producido por un prolongado, intenso y repetitivo proceso laboral.

Apoyando todo lo anterior, se quiere dar a conocer la importancia y el autocuidado en los administrativos y docentes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, dando prioridad a la atención de las pausas ya que son un mecanismo donde se toman breves descansos a lo largo de un horario de trabajo que ayuda a mejorar la energía, el desgastamiento mental, y fatiga laboral, entre otras mejorando el desempeño y la eficacia del colaborador en el área de trabajo.

Otro punto clave, que se demostró es la higiene postural como punto principal de todos los riesgos que genera una mala postura en el ambiente laboral, mostrándoles cuales son los efectos que tiene cada una de las recomendaciones que se les da, de cómo deben tener el lugar de trabajo, de cuál es la medida perfecta del computador para no sufrir dolores en el cuello, hombros o brazos, también para reducir los dolores en la muñecas y como estirar cada musculo involucrado, todos estos consejos tomados del fisioterapeuta Amado (2020), donde nombra consejos, posturas correctas de pie, sentados y acostados, como eje fundamental para corregir falencias y prevenir dolores en un futuro.

Para proporcionar todas estas recomendaciones antes nombradas, desde un ámbito pedagógico se dan las normas y clasificaciones que se producen de acuerdo a los contextos que se generen en cada participación o actividad, también se clasifican de acuerdo a la etapa o edad de cada organización o personal al cual se le está realizando las pausas activas. El método más claro para el tipo de edad es el método deductivo, ya que por el desarrollo de la edad donde se realizaron las prácticas tienden a generar conocimientos aparte de lo que se están enseñando. Se entiende de mejor manera cuando se dan conceptos, formulas, definiciones o principios que el trabajador conoce, pero con estas ideas se complementa y llegan rápido a una deducción.

#### **5.4. Conclusiones**

Como conclusión del desarrollo de la sistematización de la experiencia de las pausas activas en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, se logró conocer y exponer los hábitos de vida saludables tanto en el ámbito laboral como personal de los colaboradores.

Esta sistematización demostró que es posible, teniendo en cuenta múltiples factores organizacionales brindar diferentes escenarios de interactividad, así como nuevas formas de vivir los espacios libres y momentos de sano esparcimiento.

Uno de los elementos fundamentales que arroja la sistematización realizada fue que las pausas activas (en su defecto denominadas pausas saludables) se configuran como una de las

principales herramientas para el mejoramiento en la calidad de vida de los colaboradores, administrativos y docentes.

A través de estas prácticas fue posible crear conciencia por medio de diferentes mensajes y actividades, donde se evidenció el daño que producen los malos hábitos como lo son las malas posturas en el trabajo, la mala alimentación, el estrés generado la mayor parte del día y muchos más factores que se fueron cambiando con risas y ejercicios que los hacia dispersarse de sus actividades diarias.

De acuerdo con esta sistematización, se puede concluir y dar a conocer la importancia de la higiene corporal que demuestra la conducta del cuerpo durante la realización de cada una de las actividades. Es por eso que resulta de vital importancia crear una conciencia corporal de acuerdo a lo que se realiza en el día a día con el fin de prevenir lesiones o problemas que involucren el sistema óseo o el sistema muscular y que se pueden generar por malos movimientos o malas posiciones en el trabajo.

Desde el principio, el propósito fundamental de la práctica era brindar bienestar integral a los colaboradores a partir de las recomendaciones entorno a las posturas corporales, también recomendar una buena alimentación y buen cuidado visual. Todo lo anterior siempre se estuvo informando y dando a conocer cada semana en las pausas saludables puestas a disposición,

orientando sobre que alimentos son efectivos para el cuidado visual y cuáles son necesarios para mantener una buena práctica laboral y estable.

La información se daba a conocer por medio de volantes, juegos que involucrarán la movilidad en cual se hacían recomendaciones de la mejor manera posible, lo anterior estableció un buen método de conexión ya que los colaboradores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios entendían los mensajes. Aclarando que al final de las practicas comentaban que ellos ponían en práctica las recomendaciones alimenticias y notaban mejoría en su área laboral.

### **5.5. Estrategias de comunicación de la sistematización de la práctica**

Luego de la conclusión del proceso de práctica y su respectiva sistematización se utilizaron dos mecanismos para la socialización de los resultados:

En primer lugar, se llevó a cabo un encuentro virtual en la plataforma Microsoft Teams, en la que participaron aproximadamente 15 colaboradores con los cuales se realizó el ejercicio de presentación de los resultados y se dio muestra del impacto de la práctica y los evidentes beneficios que tuvo en los colaboradores la aplicación de las estrategias planteadas en la misma.

Por otra parte, como complemento, para los colaboradores a quienes no les fue posible asistir al encuentro virtual, se diseñó un folleto ilustrativo que presentaba el impacto de las

actividades en la salud de los colaboradores, con el fin de demostrar la importancia de la actividad física en la vida cotidiana y en el marco de las actividades laborales. (Anexo 5)

## **6. Evaluación de la sistematización**

Como parte de la sistematización de la práctica realizada en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede principal se puede relacionar los diferentes puntos de vista como los aciertos, desaciertos, facilidades dadas y complicaciones a mejorar.

Como principal evidencia de las prácticas educativas profesionales podemos dar a conocer los aciertos que se tuvo de acuerdo con todas las intervenciones dadas, como lo son el cambio de actitud de los colaboradores, la mejoría en la parte física de los administrativos los cuales cambiaron los malos hábitos a la hora de estar al frente del computador sentados. Otro de los aciertos que se evidenciaron fueron las formas de intervenir con las pausas saludables donde todas las clases fueron diferentes como por ejemplo juegos que ayudaran a disminuir el estrés, se proporcionaron datos que generaran un mejor cambio en el pensamiento autónomo de cada uno de los docentes y que beneficios le traían a cada uno.

Las facilidades dadas en la práctica educativa son las proporcionadas por la Corporación Universitaria Minuto de Dios, donde ellos daban los espacios para poder intervenir en las diferentes oficinas y facultades que tiene la corporación cerca de la misma universidad, facilitando el desplazamiento de los practicante y ayudantes de cada uno de ellos. Las otras

facilidades fueron proporcionadas por la facultad de educación bajo los directivos de la Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deportes.

Con base a los procesos que ya se llevaban antiguamente en la corporación una de las falencias es perder la confianza de las personas que laboran en la corporación, el anterior fue primer paso para poder comenzar a avanzar en el proyecto que se realizó, como desacierto la base fundamental la crítica generada con los anteriores procesos no generaban ningún apoyo ni creencia en las intervenciones realizadas.

### **Referencias bibliográficas**

Agencia Europea Para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2018). Trastornos musculoesqueléticos | Safety and health at work EU-OSHA. OSHA.  
<https://osha.europa.eu/es/themes/musculoskeletal-disorders>

Agencia Europea Para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2021, 28 octubre). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo | Safety and health at work EU-OSHA. OSHA.  
<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Álvarez, S., & Riaño-Casallas, M. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano [Trabajo de grado]. Universidad Jorge Tadeo Lozano.

Amado, A. (2020). Higiene postural y prevención del dolor de espalda en escolares. Higiene postural y prevención del dolor de espalda en escolares, 150(150), 1-150.

Barón, J. (2014). Propuesta metodológica para promover las pausas activas y mejorar la jornada laboral de los empleados del gimnasio Hard body sede 109. [Trabajo de grado]

Universidad Libre. Recuperado de: <http://repository.unilibre.edu>.

[Co/bitstream/handle/10901/8542/PROPUESTA](http://repository.unilibre.edu/bitstream/handle/10901/8542/PROPUESTA), 20.

Barrios, P., & Ruiz, L. & González, K. (2012). La bitácora como instrumento para seguimiento y evaluación - Formación de residentes en el programa de Oftalmología. *Investigaciones Andina*, 14(24),402-412.

Cárdenas, Y. (Sf). El portal de la salud. Recuperado el 08 de 04 de 2021, de

[http://www.elportaldelasalud.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=466&Itemid=148](http://www.elportaldelasalud.com/index.php?option=com_content&task=view&id=466&Itemid=148)

Castro, E., Múnera, J., Velásquez, M., Valencia, N., & González, E. V. (2011). Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes musculoesqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia. *Revista Educación física y deporte*.

Cherpitel CJ, Borges G, Giesbrecht N, Monteiro M, Stockwell T, Pan American Health Organization. Prevention of alcohol-related injuries in the Americas: from evidence to policy action. Washington: PAHO; 2013

Corporación Universitaria Minuto de Dios. (2013). Proyecto educativo institucional (PEI).

Uniminuto.

<http://umd.uniminuto.edu/documents/941377/1434225/Proyecto+Educativo+Institucional+2013.pdf/849a034b-2ee8-448c-9aa9-93e2cef4a317>

Corvalán, M. (2017). El tabaquismo: una adicción. *Revista chilena de enfermedades respiratorias*, 33(3), 186-189.

De la Espriella. R., De la Hoz B., Gómez-Restrepo C, Zárata, A., Menéndez, M., Barré, M., et al.

Guía de práctica clínica para la detección temprana, diagnóstico y tratamiento de la fase aguda de intoxicación de pacientes con abuso o dependencia del alcohol. *Rev Colomb Psiquiatra*. 2016; 41:787–804.

Decreto 1072 de 2015 [Ministerio del trabajo] programas y acciones de promoción de la salud mental, la prevención de problemas y trastornos mentales y del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral. 2018

Díaz Martínez, X., Mardones Hernández, M. A., Mena Bastias, C., Rebolledo Carreño, A., & Castillo Retamal, M. (2011). Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos. *Revista Cubana de Salud Pública*, 37, 303-313.

Veeduría Distrital (2017). Minuto de Dios- Engativá. Recuperado de

<http://veeduriadistrital.gov.co/sites/default/files/files/UPZ/MINUTO%20DE%20DIOS.pdf>

Expósito, D & González, J. (2017). Sistematización de experiencias como método de investigación. *Gaceta Médica Espirituana*, 19(2), 10-16.

Gavio, M. (2014). Implicancias de la Pausa Activa Laboral en Empleados de la ciudad de La Rioja. Barceló: Fundación HA.

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.

Griffiths, A., Leka, S., & Cox, T. (2004) La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.



- Gutiérrez, C., Zavaleta, K. L., Torres Zavaleta, K. A. (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.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5ta ed.). México DF.
- Imhotep (2020). El aumento del sedentarismo laboral afecta de manera negativa a nuestra salud. <https://www.smpreencio.com/sedentarismo-entorno-laboral/>
- Jara, O. (2020). Orientaciones teórico-prácticas para la sistematización de experiencias.
- Juliao, C. G. (2011). El enfoque praxeológico. Bogotá D.C., Colombia: Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Leka, S., Griffiths, A., Cox, T., & World Health Organization. (2003). Work organisation and stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives. World Health Organization.
- Luttmann, A., Jager, M., Griefahn, B., Caffier, G., Liebers, F., & World Health Organization. (2004). Prevención de trastornos musculoesqueléticos en el lugar de trabajo.
- Martinez, R. R., & Díaz, F. A. E. (2010). Las enfermedades crónicas no transmisibles en Colombia. Boletín del observatorio en salud, 3(4).
- Matabanchoy SM. Salud en el trabajo. Rev Univ. salud. 2012;15(1): 87-102
- Ministerio de Salud y Protección Social (2015) ABECÉ Pausas Activas. Recuperado de: [https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/a bece-pausas-activas.pdf](https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/a%20pausas-activas.pdf)

Ministerio de salud y protección social. Art. 4. 12 de julio de 2012 (Colombia).

Ministerio de salud. (2020, 25 mayo). Realizar pausas activas contribuye a mantener una buena salud mental. Ministerio de Salud y protección social.

<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Realizar-pausas-activas-contribuye-a-mantener-una-buena-salud-mental-.aspx>

Molano Roncancio, A.S y Triana Cárdenas, Y.P. (2018) Elaboración de un Programa de Pausas Activas para la Firma Martínez y Asociados Mass Consultores SAS (Tesis de pregrado).

Neidhardt, J., Weinstein, M., y Conry, R. (1989). Seis programas para prevenir y controlar el estrés. Madrid: Deusto.

OIT, Organización Internacional del Trabajo. Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo. Ginebra: Organización Internacional Del Trabajo; 1996.

OMS (2020). Inactividad física: un problema de salud pública mundial. [https://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet\\_inactivity/es/](https://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet_inactivity/es/)

Orellana López, Dania M<sup>a</sup>, & Sánchez Gómez, M<sup>a</sup> Cruz (2006). TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS EN ENTORNOS VIRTUALES MÁS USADAS EN LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA. Revista de Investigación Educativa, 24(1),205-222. ISSN: 0212-4068.

Organización Mundial de la Salud, (2021). La organización del trabajo y el estrés. Recuperado: 8 abril 2021, tomado de:

[https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)

Organización Mundial de la Salud. "Informe sobre la salud en el mundo: Reducir los riesgos y promover una vida sana", 2019. Disponible en:

[http://whqlibdoc.who.int/publications/2002/924356207X\\_spa.pdf](http://whqlibdoc.who.int/publications/2002/924356207X_spa.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2018, 21 septiembre). Alcohol. OMS.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/alcohol>

Organización Mundial de la Salud. Convenio Marco para el Control de Tabaco. Ginebra. 2005.

Organización Panamericana de la Salud (2019). Salud ocular. tomado de:

<https://www.paho.org/es/temas/salud-ocular>

Orozco, C. C. (2009). Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Eídos*, (2), 13-17.

Osorio, J. E., & Niño, L. C. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81-90.

Peña Quimbaya, Eder y Colina Gallo, Evelyn y Vásquez Gómez, Ana Cecilia (2009). Actividad Física En Empleados De La Universidad De Caldas, Colombia. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 14 (2), 52-65. ISSN: 0121-7577.

Pérez, E. (2011). La relación trabajo-estrés laboral en los colombianos. Recuperado 8 abril 2021, tomado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677384>

Prieto T., Teresita, Truco B., Marcelo. Construcción de un instrumento global para medir estrés laboral. Tesis para optar al grado de licenciado en Psicología. Universidad Diego Portales. Escuela de Psicología ,1995.

Sandí Arias, M. (2015). Tabaquismo, seguridad y salud laboral. *Revista Costarricense de Salud Pública*, 24(1), 58-62.

Straus, A & Corbin, J. Bases de la investigación cualitativa. Medellín: Universidad de Antioquia.2002. p.124.

Suarez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la oit-oms en trabajadores de 25 a 35 años de un contact center de lima.

Trujillo, r. F. C. (2016). Implementar un programa de pausa activa a los empleados del club campestre el rancho para mejorar la calidad de vida y prevenir las enfermedades profesionales. Revista digital: actividad física y deporte, 2(1).


Valbuena, J. (2020) Beneficios de las pausas activas para los trabajadores de oficina. Trabajo de pregrado. Universidad Santo Tomás. Colombia.

## ANEXOS

### Anexo 1. Documento de registro de asistencia para personal administrativo

 <b>UNIMINUTO</b> <small>Corporación Universitaria Minuto de Dios</small>	<b>REGISTRO DE ASISTENCIA Y CAPACITACIÓN</b>	VERSIÓN: 4.0			
Control de Registros Pausas Saludables		CÓDIGO: FR-CA-PSC-01			
		FECHA:			
Fecha:		Sitio:			
Hora:		Duración del Evento:			
Convoca/Área:					
Tema:					
Objetivo:					
	Asistente	Cargo/Área	E-mail	Teléfono/extensio n	Firma
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

### Anexo 2. Registro del practicante

  
**UNIMINUTO**  
Corporación Universitaria Minuto de Dios

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS  
 FACULTAD DE EDUCACIÓN SEDE PRINCIPAL  
 PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS

**FORMATO DE ASISTENCIA 2019**

<b>NOMBRE:</b>		<b>PROGRAMA:</b>		<b>SEMESTRE:</b>	
Luis Alejandro Roldán Muñoz		Lic. Educación Física, Recreación y Deportes		9 semestre	
<b>Institución:</b>		Corporación Universitaria Minuto de Dios - Gestión Humana			
<b>Dirección:</b>		Barrio Minuto de Dios			
<b>Teléfonos:</b>					
<b>Director de institución:</b>		Paula Botero			
<b>Docente acompañante:</b>		Julie Gomez - Nancy Ramirez			
<b>Correo:</b>					

Semana	Fecha	Hora de Entrada	Hora de Salida	Número de Horas	Firma
1	21-02-2020	2:00	5:00	3	<i>[Firma]</i>
2	26-02-2020	2:00	5:00	3	<i>[Firma]</i>
3	06-03-2020	2:00	7:00	5	<i>[Firma]</i>
4	13-03-2020	2:00	7:00	5	<i>[Firma]</i>
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					

## Anexo 3. Diario de campo

### DIARIO DE OBSERVACIÓN PRÁCTICA PROFESIONAL I – INVESTIGACIÓN EN EL ÉNFASIS

1. DATOS DEL INVESTIGADOR		
Apellidos y Nombres	Correos	Teléfonos (fijo y Cel.)
Rubio Muñoz Luis Alejandro	lrubiomunoz@uniminuto.edu.co	321764
Programa:	Licenciatura en educación física recreación y deportes	
Docente acompañante:	Julie Hortencia Gómez Solano	
Nombre de la Institución:	Área de gestión humana, corporación universitaria minuto de Dios	
Población:	Educación Física ( )	
	Actividad Física ( )	
	Deporte ( )	
	Recreación ( )	
	Administración (x)	
Tipo de Institución	Educativa (x)	
	Centros de Actividad Física ( )	
	Escuelas de Formación Deportiva ( )	
	Fundaciones ( )	
	Cajas de Compensación ( )	
	Otros :	

2. ELEMENTOS INSTITUCIONALES	
Aspectos institucionales (contextualización)	
Tipo de institución: Centro educativo universitario del sector netamente privado.	
Contexto local: Está ubicado en la ciudad de Bogotá, en el barrio minuto de Dios, sector que ha sido catalizado como estrato 3, se encuentra en la localidad de Engativá con 1.300.000 habitantes, esta ubicado al lado del centro comercial titán plaza y el museo de arte contemporáneo de Bogotá, es una universidad que estudia y labora gente de diferentes lugares, ubicados ya sea dentro de la ciudad o fuera.	

<ul style="list-style-type: none"> <li>La apropiación, desarrollo e implementación de las políticas institucionales.</li> <li>Todos los lineamientos, resoluciones y acuerdos emanados de los órganos de gobierno institucional.</li> </ul>
Población: La población en general son personas que permanecen en oficinas, no mantienen mucha vida social dentro de ellos por estándares curriculares, este hace que no tengan espacios de esparcimiento sanos para generar actividades las cuales son saquen de contextos basados en netamente laborales.
<b>3. NARRATIVA DE LA OBSERVACIÓN Y/O PRÁCTICA</b>

<p>Contexto institucional:</p> <p>La Misión en el Sistema Universitario UNIMINUTO inspirado en el Evangelio, el pensamiento social de la Iglesia, la espiritualidad Eudista y el carisma del Minuto de Dios, tiene como propósito:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ofrecer educación superior de alta calidad y pertinente con opción preferencial para quienes no tienen oportunidades de acceder a ella, a través de un modelo innovador, integral y flexible.</li> <li>Formar excelentes seres humanos, profesionales competentes, éticamente orientados y comprometidos con la transformación social y el desarrollo sostenible.</li> <li>Contribuir, con nuestro compromiso y nuestro testimonio, a la construcción de una sociedad fraterna, justa, reconciliada y en paz.</li> </ul> <p>La visión de la UNIMINUTO Sede Principal será una organización académica funcional, con orientación estratégica basada en la dignidad humana y el capital social, reconocida por el posicionamiento e impacto positivo de su comunidad académica, como resultado del servicio educativo caracterizado por su innovación social.</p> <p>La institución se basa en la protección de cada uno de sus integrantes, ya sean profesores o administrativos de cada uno de sus sectores, la gestión humana se basa en dar beneficios para cada persona que involucre a esta institución, ellos generan espacios de distracción fuera de lo laboral y lo curricular, por eso en la educación física, crea proyectos como las pausas saludables que se le da a las personas de la corporación universitaria.</p> <p>PEI: El Proyecto Educativo Institucional del Sistema UNIMINUTO es de carácter dinámico como lo es la misma institución. Para su adecuada implementación requiere de múltiples estrategias que se van desarrollando en la cotidianidad de la institución, pero que han de ser conscientes y planeadas para que contribuyan, pertinente y efectivamente, a la ejecución del PEI y a su contextualización en las diversas características de las regiones y/o de los programas que lo desarrollan. Entre dichas estrategias son especialmente importantes las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El Plan de Desarrollo del Sistema Universitario UNIMINUTO que comprende los planes estratégicos de cada una de las sedes del Sistema.</li> <li>El trabajo permanente por redimensionar y hacer más pertinentes los programas académicos ofrecidos, así como los ambientes de aprendizaje utilizados para implementarlos.</li> <li>El desarrollo de proyectos de investigación al interior del campo y las líneas institucionales de investigación, así como la adecuada implementación del SISTEMA DE INVESTIGACIONES CTI&amp;S-UNIMINUTO en cada una de las sedes.</li> <li>El desarrollo de programas oportunos y acertados de proyección social en cada una de las sedes del Sistema UNIMINUTO.</li> <li>La formulación e implementación de los Proyectos Educativos de Facultad o unidades académicas similares (PEF) y de los Proyectos Curriculares de Programas (PCP). &amp; 98 Proyecto Educativo (PEI)</li> <li>La construcción y ejecución de los planes estratégicos de las diversas unidades académicas y administrativas.</li> </ul>	Fecha: 21/Feb/20	
<p><b>Aspectos pedagógicos</b></p> <p>La clase de hoy 21 de febrero se articuló de la manera que haya una gran acogida por parte de las personas que van a recibir las pausas saludables, en cada uno de los puntos donde nos relacionamos tuvimos diferentes impresiones desde lo presupuestado, ya que algunos lugares como la biblioteca y la gente CAL nos esperaban desde principio de año, ellos tuvieron gran disposición para el tiempo que se hizo la pausa saludable, en los otros lugares donde trabajamos que son la recepción, trabajo social y la facultad de educación, son puntos difíciles de manejar ya que son docentes, ellos permanecen en constante movimiento y no están en las oficinas, acá no hay mucha participación por parte de estos docentes y administrativos. Los procesos de formación fueron bastante acertados ya que ellos tuvimos personas que entre más uno les explicaba el proceso se emocionaban, en la primera clase se desarrolló lo social ya que era más que una actividad era una bienvenida en el cual se pudiera conocer a la personas y a los guías o motivadores de las pausas saludables.</p> <p><b>1. Aspectos didácticos</b></p> <p>Los procesos de formación son parte de la metodología de enseñanza antigua, esto genera que haya mayor control en un grupo, la enseñanza por mando directo genera mayor interacción del locutor y así darse a entender en cualquier situación, sobre las actividades se utilizó el descubrimiento guiado que es la metodología más cómoda para estas actividades, ya que ellos hacen su actividad con ayuda del interlocutor pero manejan la forma de actuar autónoma, en la parte de la planeación de la clase se manejó los conceptos claros, hubo bastante participación de las personas a la hora de opinar y de discutir con un tema en común, crear nuevas estrategias de comunicación aumento la forma de participar de cada uno de ellos, las actividades manejadas se ve claro en el apoyo de las personas, una gran parte de la población trabajada tiene claro los movimientos, el otro porcentaje de las personas, maneja poco estos conceptos.</p> <p><b>2. Aspectos evaluativos</b></p> <p>Los procesos de formación propuestos en esta clase hacen que no hayan diferentes métodos de calificación, se quería interactuar con las personas, saber qué piensa de las pausas saludables, qué metodologías o formas de aplicar las pausas saludables les gustaría y que tan beneficiosos creen ellos que pueden llegar a hacer estas pausas para ellos, con esto se quería generar la pregunta de saber que quieren y que buscar con estas pausas, se crea una interacción bastante amplia y esto da para realizar una retroalimentación más clara y más enfocada en lo principal de la bienvenida.</p> <p><b>PROBLEMÁTICAS:</b> identifique y describa durante el proceso de observación...</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Aprovechamiento de tiempo libre</td> <td>Es un problema que radica desde las problemáticas laborales que manejan ellos, las personas que no participaban tenían en común que estaban atrasados de trabajos y que no se podían descuidar, es una problema que genera bastante estrés y no deja que haya interacción ni descanso.</td> </tr> </tbody> </table>	Aprovechamiento de tiempo libre	Es un problema que radica desde las problemáticas laborales que manejan ellos, las personas que no participaban tenían en común que estaban atrasados de trabajos y que no se podían descuidar, es una problema que genera bastante estrés y no deja que haya interacción ni descanso.
Aprovechamiento de tiempo libre	Es un problema que radica desde las problemáticas laborales que manejan ellos, las personas que no participaban tenían en común que estaban atrasados de trabajos y que no se podían descuidar, es una problema que genera bastante estrés y no deja que haya interacción ni descanso.	

## Anexo 4. Diarios de observación (Bitácora)

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN FÍSICA RECREACIÓN Y DEPORTES  
BITÁCORA PPII

CLASE #1  
SENSIBILIZACIÓN HIGIENE POSTURAL Y PREVENCIÓN DE LESIONES  
OSTEOMUSCULARES

El proceso de adaptación para la educación física al medio virtual ha sido un desarrollo bastante apto para demostrar que la educación física debe ser una prioridad para niños, profesores y personas del común, esto lo relaciono cuando busco información para desarrollo mi primera sesión de video la cual me correspondió el tema de higiene postural, esto se basa en el cuidado de las personas a la hora de estar en cada realizando actividades que corresponden a su trabajo y de la forma como lo realizan, creando nuevas formas de poder ayudarles a enfocarse en mejorar todas estas actitudes y capacidades.

En el desarrollo del video manejé diferentes formas de enseñarles las posturas que se deben tener frente a un computador, esto para cuidar y proteger nuestro cuerpo, también di indicaciones de como desarrollar el trabajo en casa con los elementos necesarios para poder tener un apto desempeño laboral, poniendo a disposición una serie de recomendaciones que son primordiales para el desarrollo de las actividades diarias y sobre todo el cuidado que debes tener en casa.

Los avances acerca del proyecto han ido evolucionado de acuerdo con el tiempo trabajado, como es nuestra primera sesión siento que se desarrolló de la mejor manera, ya que se manejó un tema primordial como es el cuidado del cuerpo en el trabajo, queremos con el proyecto incentivar la actividad física, tanto en casa como en el trabajo y así crear nuevos proyectos los cuales protejan y siempre brinden apoyo a la organización universitaria minuto de Dios

Nombre del estudiante: Luis Alejandro Rubio Muñoz  
Correo: lrubiomunoz@uniminuto.edu.co  
Cel: 3217841271  
Sitio de practica: Gestión Humana (pausas Saludables uniminuto)  
Fecha: 22/08/20

*Anexo 4. Diarios de observación(bitácoras)*

## Anexo 5. Folleto de resultados



### *Pausas saludables Uniminuto*

2020

### *Muestra del proceso y resultados*

*Presentado por:*

*Luis Alejandro Rubio Muñoz*

*Licenciatura en educación física,  
recreación y deportes*

*Facultad de educación, sede  
principal*

2020 II

¿Que son las pausas saludables de UNIMINUTO?

Son espacios de descanso, que se desarrolla durante una jornada laboral que se utilizan para recuperar energía, optimar el desempeño y eficiencia en el trabajo, todo esto se desarrolla por medio de los estudiantes de Licenciatura en educación física, recreación y deportes, todo a través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga, disminuir trastornos musculoesqueléticos y prevenir el estrés.

¿POR QUE DEBEMOS REALIZARLAS?

- La realizamos porque se cambia la rutina laboral.
- Mejora la postura.
- disminución del estrés laboral.
- estiras y relajos músculos de tu cuerpo.
- Previene enfermedades laborales
- motiva las relaciones interpersonales.



Tomado de: Uniminuto Madrid.

Resultados de las intervenciones

Las intervenciones producidas en las diferentes oficinas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios demostraron un cambio favorable para cada uno de los practicantes que realizaron las actividades, durante las últimas semanas se realizó una encuesta de satisfacción y se preguntó si las pausas saludables son beneficiosas para todo el personal administrativo y docente.

Se envió la encuesta a 58 personas mediante correo electrónico, la cual respondieron 39 personas entre administrativos y docentes, las cuales dieron los siguientes resultados:



Tomado de: autoría propia

Conclusiones:

▲ en conclusión, encontramos que se da una nueva oportunidad para poder seguir con el proyecto en la licenciatura, a raíz que se vio gusto y mejoría en el estado de salud de las personas encuestadas



## Anexo 6. Planeaciones

NOMBRE DEL PRACTICANTE: LUIS ALEJANDRO RUBIO MUÑOZ		CURSOS O GRUPO: Gestion Humana
TEMA: Sensibilización higiene postural y prevención de lesiones osteomusculares según el cargo		FECHA: 26/02/20
OBJETIVO GENERAL: Orientar sobre la prevención de malas posturas corporales y explicar los diferentes ejercicios para mejorar.		
Objetivos específicos: Crear nuevos métodos para mejorar las posturas en el trabajo y situaciones de la vida cotidiana - generar conciencia sobre las enfermedades que trae una mala postura en el trabajo.		
RECURSOS: Espacio amplio, silla de oficina.		
INDICADORES DE LA UNIDAD DIDACTICA:		
MÉTODOLOGÍA DE ENSEÑANZA: Descubrimiento guiado, mando directo.		
PARTE	ACTIVIDADES ESPECIFICAS	GRAFICA
<b>CALENTAMIENTO</b> Tiempo: 02:30 minutos	Realizar un saludo cordial y se dará un llamado a las personas de cada una de las oficinas para que participen en los trabajos y explicaciones que se le va a indicar, se dará una breve indicación sobre la pausa saludable y se empezara con el tema principal.	
<b>PARTE CENTRAL</b> Tiempo 10:00 minutos	Se realizará una explicación breve sobre los problemas que produce las malas posturas tanto en el trabajo con en la vida diaria, se mostrara diferentes ejemplos de cómo mejorar las formas de realizar cosas de vida cotidiana y el cual buscara la toma conciencia sobre las diferentes enfermedades que produce estas posturas. Se harán unos ejercicios de estiramientos y un juego de dinámica llamado "comunicación y acción", esto con el fin de integrarlos más y romper la monotonía laboral y liberar los niveles de estrés.	
<b>PARTE FINAL - RETROALIMENTACION</b> Tiempo: 2:30 minutos	Se dará las recomendaciones sobre los cuidados, se dará un agradecimiento por haber participado y generado interés en el trabajo realizado.	
BIBLIOGRAFIA O REFERENCIAS		
Consultora gestal. (2016). <i>dinámica grupal: comunicación y acción</i> . Disponible en: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=HgVopGVpoUk&amp;t=56s">https://www.youtube.com/watch?v=HgVopGVpoUk&amp;t=56s</a>		
Nombre del docente encargado		Firma de revisión:
Observaciones:		

Anexo 6. Planeaciones presentadas cada semana.