

**Diseño De Una Propuesta De Mejoramiento Al Plan De Pausas Activas De La
Empresa ITS Medical S.A.S.**

Laura Kattalya Corredor Camargo.

Lulieth Alexandra Valderrama Vélez.

Corporación Universitaria Minuto De Dios.

Sede Virtual Y A Distancia.

Facultad De Ciencias Empresariales.

Especializaciones.

Bogotá D.C.

2018.

**Diseño De Una Propuesta De Mejoramiento Al Plan De Pausas Activas De La
Empresa ITS Medical S.A.S.**

Laura Kattalya Corredor Camargo.

Lulieth Alexandra Valderrama Vélez.

Director.

Alexander Roosevelt Rivera Galezo.

Corporación Universitaria Minuto De Dios.

Sede Virtual Y A Distancia.

Facultad De Ciencias Empresariales.

Especializaciones.

Bogotá D.C.

2018.

Dedicatoria.

A mi Mamá Teresa del Carmen Vélez Achury y mis abuelos Teresa Achury de Vélez y Fernando Enrique Vélez Guardo, su amor incondicional y ejemplo son mi guía y pilar de vida.

A mi esposo Mauricio Betancourt Salamanca, tu apoyo, cariño, paciencia y confianza en mí son la fuerza y el motor que me impulsa a trazar metas y llegar a ellas de tu mano.

A María Oliva Salamanca, ejemplo de fuerza, vitalidad y fe

Lulieth Alexandra Valderrama V.

En primer lugar, a Dios que me acompaña en cada paso que doy.

A mis padres, Nubia Camargo y Julio Corredor, quienes han estado conmigo dándome el apoyo y la motivación para avanzar y crecer, que me han dado la fuerza para alcanzar mis metas y sueños, siendo ellos mi pilar en la vida y mi razón de avanzar cada día.

Laura Kattalya Corredor Camargo.

Agradecimientos.

Agradecemos primeramente a Dios, que nos ha dado la salud y la vida, que ha puesto en nuestro camino a diferentes personas que han aportado un grano de arena durante esta etapa, a nuestros Amigos, Compañeros, Colegas y Docentes que nos guiaron en el proceso académico.

También queremos expresar nuestros agradecimientos a la señora Diana María Gómez Orozco, Gerente General de ITS Medical S.A.S, por abrir las puertas de su compañía para poder desarrollar este trabajo de grado.

A todos los integrantes de ITS Medical S.A.S., por su valiosa colaboración y disposición para recolectar información base de este trabajo de grado. Al doctor Mauricio Betancourt, en la validación del instrumento de encuesta utilizada como herramienta de recolección de información para este trabajo de grado.

Contenido.

Resumen ejecutivo

Introducción

1. Problema.....	4
1.1. Descripción del problema.	4
1.2. Pregunta de investigación	7
2. Objetivos.	8
2.1. Objetivo general.....	8
2.2. Objetivos específicos	8
3. Justificación.....	9
4. Marco de referencia.....	13
4.1. Marco teórico.....	13
4.1.1. ITS Medical S.A.S.	13
4.1.2. Pausas activas.....	14
4.1.3. Estrategia gerencial.	18
4.2. Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo).....	19
4.3. Marco legal	21
5. Metodología.	24
5.1. Enfoque y alcance de la investigación.....	24
5.2. Población y muestra.....	24
5.3. Instrumento	25
5.4. Validación de la Encuesta.....	26
5.5. Procedimientos.....	28
5.6. Análisis de información.	28
5.7. Consideraciones éticas.....	40
6. Resultados y discusión.	41
7. Conclusiones.	43

8. Recomendaciones.....	44
9. Referencias bibliográficas.....	45
10. Objetivo y Alcance.....	53
10.1. Objetivo.....	53
10.2. Alcance.....	53
11. Principales Hallazgos Del Estudio.....	54
12. Plan De Acción.....	54
12.1. Capacitación.....	54
12.2. Firma de Compromiso.....	54
12.3. Comunicado Gerencial.....	55
12.4. Determinación de horarios de realización de las pausas.....	55
12.5. Programación mensual de las pausas activas.....	55
12.6. Recordando hacer las pausas.....	56
12.7. Activar Sonido de las pausas activas.....	56
12.8. La planilla como mecanismo de motivación.....	56
12.9. El Opinómetro.....	57
12.10. Liderazgo y control.....	58
12.11. Medición de resultados.....	58
12.12. Metas e indicadores.....	58
12.13. Presupuesto.....	60
12.14. Cronograma.....	60

Lista de Tablas.

Tabla 1. Ficha Técnica.....	27
-----------------------------	----

Lista de Gráficos.

Figura 1. Edad	28
Figura 2. Género	28
Figura 3. Cargos	29
Figura 4. Antigüedad en el cargo en la empresa.....	29
Figura 5. Intensidad de la jornada laboral	30
Figura 6. ¿Qué tan de acuerdo se encuentra con cada una de las afirmaciones?.....	31
Figura 7. ¿Ha recibido por lo menos una vez capacitación con relación a la realización de pausas activas durante su jornada de trabajo?	32
Figura 8. Ha recibido indicaciones por algún funcionario de la empresa sobre la importancia de realizar pausas activas	33
Figura 9. ¿En la empresa le han brindado alguna guía para la elaboración de pausas activas?.....	33
Figura 10. En caso de respondido de forma afirmativa en la pregunta anterior, por favor conteste, ¿cuáles?	33
Figura 11. ¿En la empresa es promovida y/o estimulada la realización de las pausas activas durante la jornada laboral.....	34
Figura 12. ¿En su equipo o área de trabajo, toman la iniciativa para realizar las pausas activas a diario?.....	34
Figura 13. ¿Dispone usted de un espacio para realizar actividades de movilidad articular o estiramiento muscular dentro de la jornada laboral?.....	35
Figura 14. ¿Considera que realiza con la periodicidad adecuada sus pausas activas?	36

- Figura 15. Si respondió SI a la pregunta 14, por favor responda: ¿Ha sentido beneficios al realizar pausas activas? a.) Si. responda a continuación Cuales. b.) No..... 36
- Figura 16. Si Respondió NO en ítem 14. Por favor responda: ¿Cuáles son los factores que impiden la realización de las pausas activas durante la jornada laboral?..... 37
- Figura 17. En el horario habitual de trabajo, ¿cuál considera usted que es la hora que más le genera carga, estrés o tensión laboral..... 38
- Figura 18. ¿En qué horarios cree que es conveniente para usted realizar las pausas activas? 38
- Figura 19 ¿Cree usted que es factible implementar un procedimiento de pausas activas que ayuden a mantener en buen estado la salud de los colaboradores y mejore su desempeño laboral? ¿Por qué? 39

Lista de Anexos.

Anexo A. Validación de la Encuesta Dr. Mauricio Betancourt Salamanca.

Anexo B. Validación de la Encuesta Asesor Alexander Rivera Galezo.

Anexo C. Encuesta Realización Pausas Activas ITS Medical S.A.S. 2018.

Anexo D. Autorización Del Estudio Empresa ITS Medical S.A.S.

Anexo E. Propuesta De Pausas Activas Para La Empresa ITS Medical S.A.S.

Resumen ejecutivo.

ITS Medical S.A.S., es una compañía colombiana, dedicada a la importación y comercialización de soluciones tecnológicas biomédicas. Acatando las recomendaciones de implementación de pausas activas sugeridas en la matriz de identificación de peligros de la compañía y las recomendaciones de los exámenes ocupacionales, cuenta con un plan de pausas activas. Dado que, en la evaluación de seguimiento y ejecución de las pausas activas, se evidenció que los empleados de la empresa no las ejecutan y que dicho sistema no cumple a cabalidad con su propósito, se propone diseñar una propuesta de mejoramiento para la realización de las pausas activas de la empresa ITS Medical S.A.S.

Dicho plan pretende encontrar una estrategia gerencial que pueda llevar a los trabajadores, a realizar las pausas activas, para así minimizar y/o evitar enfermedades y accidentes que puedan estar asociados a la ejecución de tareas rutinarias o sedentarias a lo largo de su jornada laboral. Para ello se lleva a cabo un estudio de tipo descriptivo de diseño transversal, con una población compuesta por la totalidad de empleados de ITS Medical: 16 empleados, con edades entre los 22 a 45 años. La información fue recopilada por medio de una encuesta compuesta por preguntas que tienen como objetivo obtener los detalles necesarios para lograr el cumplimiento de los objetivos plasmados en el proyecto, siendo este instrumento confiable y válido para lo cual se diseñó.

Introducción.

La salud y la seguridad de los trabajadores en Colombia se citan en el año 1904, cuando Rafael Uribe Uribe trató el tema de la seguridad en el trabajo (salud ocupacional). Desde entonces se ha intensificado la atención hacia este tema gracias a los esfuerzos de los gobiernos y de diferentes entidades y se lanza la Ley 57 de 1915 (Lizarazo. C, Fajardo. J, Berrio. S, Quintana. L. S.F P.2) menciona las enfermedades profesionales y la accidentalidad laboral, convirtiéndose en la primera Ley directamente relacionada con el tema, sin embargo, es hasta el año 1945 cuando se consolidan las bases de la salud ocupacional en Colombia, cuando se aprueba la Ley 6 (Ley General del Trabajo) en la que se tenían en cuenta las disposiciones alusivas a las condiciones de trabajo.

En Colombia se define la obligatoriedad de las pausas activas por medio de la Ley 1355 de 2009, la cual define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas y propone en su artículo 5 de forma mandataria, que todas las organizaciones apoyen durante su jornada laboral la actividad física a través de las pausas activas, proponiendo estrategias para la ejecución de éstas.

Debido a que las pausas activas pueden prevenir trastornos osteomusculares causados por sedentarismo, posturas prolongadas y movimientos repetitivos, se deben tomar medidas para disminuir la monotonía laboral y tomar conciencia de que la salud integral es responsabilidad de cada persona; para ello se deben practicar diferentes ejercicios que activen la circulación sanguínea y contribuyan a disminuir el cansancio tanto físico como mental. (ABCE Pausas activas, 2015)

En la empresa ITS Medical SAS se realizó una evaluación de seguimiento y ejecución de las pausas activas, la cual fue relevante para encontrar que los empleados de la empresa no realizan las pausas activas y que, pese a tener un plan basado en un programa informático, póster y correo electrónico, este no cumple con su propósito.

Es por ello que se suscita el interés de realizar este proyecto, enfocado en el diseño de una propuesta de mejoramiento al plan de pausas activas para la empresa ITS Medical S.A.S. el cual tiene como objetivo proponer una estrategia gerencial, la cual esté basada en el análisis de los resultados que se evidencien en las encuestas realizadas, para así permitirles a los trabajadores de la empresa realizar las pausas activas con el fin de prevenir posibles enfermedades y accidentes que puedan estar asociados al desempeño de tareas rutinarias o sedentarias durante la jornada laboral.

Para para su ejecución, se realiza un estudio de tipo descriptivo de diseño transversal, ya que, según Bernal (2016), se considera como investigación descriptiva aquella en que ya que se reseñan las características o rasgos de la situación o fenómeno de estudio; y, para poder obtener los datos necesarios, se diseña un instrumento que le permita a los autores obtener información basada en un análisis cuantitativo. Este instrumento es una encuesta, la cual es definida por Bernal (2016) como: “un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios. Un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación.” Validada por un psicólogo experto, como un instrumento de recolección de información de acuerdo con el tema del trabajo de grado.

Una vez validado y aprobado por expertos, se procede a aplicar la encuesta al 100% de la población, encontrando en los resultados del análisis de las encuestas, que la empresa ha realizado esfuerzos constantes en promover la ejecución de las pausas activas por medio de capacitaciones relacionadas con la realización de las pausas activas, indicaciones sobre la importancia de realizarlas, así como también brinda un espacio físico para llevarlas a cabo y guías para su ejecución; y aunque se brindan varios facilitadores, se demuestra que los factores que interfieren para realizar las pausas activas por parte de los empleados de ITS Medical S.A.S. se agrupan en cuatro aspectos: tiempo, falta de liderazgo, poca motivación e interés en la ejecución de estas.

Para reducir esta problemática y poder hacer un cambio significativo dentro de la empresa, se deberá concientizar a los empleados de la empresa que las pausas activas pueden prevenir trastornos osteomusculares causados por sedentarismo, posturas prolongadas y movimientos repetitivos (ABCE Pausas activas, 2015), así como también se deben tomar medidas para disminuir la monotonía laboral y tomar conciencia de que la salud integral es responsabilidad de cada persona. Es por ello que se deben practicar diferentes ejercicios que activen la circulación sanguínea y contribuyan a disminuir el cansancio físico y mental.

Dado lo anterior, en este estudio se plantea la incógnita de qué estrategia gerencial se puede proponer a la empresa que pueda llevar a sus trabajadores a realizar las pausas activas y así minimizar y evitar enfermedades y accidentes asociados a la realización de tareas rutinarias o sedentarias durante la jornada laboral.

1. Problema.

1.1.Descripción del problema.

ITS Medical S.A.S es una compañía colombiana, conformada en el año 2012, dedicada a la Importación y Comercialización de Soluciones Tecnológicas biomédicas y su principal segmento de operación, son entidades médicas a nivel nacional.

La compañía se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá, específicamente en el barrio Niza Antigua, en una casa de dos pisos donde generalmente labora una población de 15 personas que están distribuidas en el área administrativa (Gerencia General, Gerencia administrativa, Contabilidad, Dirección de tecnología), el área comercial (Coordinación de mercadeo y ventas, ejecutivos y gerentes de cuenta), el área logística (almacén y despachos), el área de servicio técnico (Coordinación de servicio técnico, Ingenieros de soporte técnico). Todo el personal se encuentra alineado con la misión, visión y políticas de la compañía, Cada área se encarga durante su jornada laboral de ejecutar los procesos necesarios para la importación, nacionalización, almacenamiento, venta, postventa, soporte técnico (entrenamiento a usuarios, mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos y software).

Durante el año 2017 la empresa implemento su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, bajo los parámetros del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017.

El Decreto 1072 de 2015, unificó las normas preexistentes con relación a salud ocupacional, haciendo mandatorio o de obligatorio cumplimiento para todo tipo de empresa sin importar su tamaño y/o actividad económica, la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. La Resolución 1111 de 2017, establece tiempos para la implementación del SGSST.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo está basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) el cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. (Decreto 1072, 2015, pág. 97)

Parte de las recomendaciones posterior a la realización de los exámenes ocupacionales periódicos están enfocadas en la mejora de las condiciones osteomusculares, sugiriendo la implementación de pausas activas durante la jornada laboral. Entendiendo estas como: sesiones de actividad física desarrolladas en el entorno laboral, con una duración continua mínima de 10 minutos que incluye adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad buscando reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares por sobreuso asociados al desempeño laboral. Las Pausas Activas serán una forma de promover la actividad física, como habito de vida saludable, por lo cual se deben desarrollar programas educativos sobre la importancia y los beneficios de la actividad física regular. (ABECE Pausas Activas, 2015, p.1)

Al realizar pausas activas se puede minimizar y/o evitar enfermedades y accidentes asociados a la realización de tareas rutinarias o sedentarias durante la jornada laboral. Algunas de estas son: (a) Enfermedades del aparato respiratorio, lesiones osteomusculares como el túnel del carpo, lesiones en espalda, cuello y/o cadera; (b) Alteraciones oculares; (c) Alteraciones psicológicas (carga mental); (d) Accidentes de trabajo (lesiones traumáticas), entre otras.

Esta recomendación de realizar pausas activas, también se evidenció en los resultados de los exámenes ocupacionales periódicos realizados en el año 2.017.

Dadas estas recomendaciones, la compañía decide emprender desde el mes de agosto un plan con el objetivo de que los colaboradores adopten la realización de pausas activas. Este plan incluye:

- Instalación de software de pausas activas de la ARL Positiva en cada computador de cada trabajador. (este software se activa cada hora y brinda un video de un ejercicio a ejecutar).
- Charla a todos los empleados de ergonomía, higiene postural y pausas activas a través de un profesional en este tema
- Envío de correos electrónicos con información de la relevancia de realizar pausas activas.
- Entrega de comunicación con recomendaciones emitidas por la IPS, entre las que se menciona la realización de las pausas activas.

Desde el mes de octubre, el líder del sistema realizó acciones de seguimiento para evidenciar el cumplimiento de la ejecución de las pausas activas, por medio de entrevistas a los funcionarios de la compañía, así como observación directa y periódica de las actividades recomendadas por el software cada hora. Este seguimiento evidenció la falta de compromiso e interés en la realización de las mismas.

1.2.Pregunta de investigación

Dadas estas condiciones, el presente trabajo se orienta a responder el siguiente problema:

¿Qué estrategia gerencial puede llevar a los trabajadores de ITS medical a realizar las pausas activas y así minimizar y/o evitar enfermedades y accidentes asociados a la realización de tareas rutinarias o sedentarias durante la jornada laboral?

2. Objetivos.

2.1. Objetivo general

- Proponer una estrategia gerencial basada en los resultados de análisis de las encuestas realizadas que permita a los trabajadores de la empresa ITS MEDICAL SAS realizar las pausas activas con el fin de prevenir posibles enfermedades y accidentes asociados a la realización de tareas rutinarias o sedentarias durante la jornada laboral.

2.2. Objetivos específicos

- Identificar los factores que interfieren en la realización de las pausas activas por parte de los colaboradores de ITS Medical, a través de la aplicación de una encuesta estructurada, avalada que permita el análisis que permitan la identificación y comprensión de dichos factores.
- Analizar la relación existente entre los factores que influyen en la no realización de las pausas activas por parte de los colaboradores de ITS MEDICAL S.A.S.
- Plantear las acciones a desarrollar que permitirán la realización de las pausas activas por parte de los funcionarios de ITS Medical a través de una propuesta de mejoramiento al plan de pausas activas de la compañía.

3. Justificación.

ITS Medical S.A.S es una compañía colombiana conformada hace cinco años, que ha crecido paulatinamente a través de su buena gestión y optimización de recursos, brindando los elementos de trabajo necesarios únicamente para la ejecución de las labores de sus colaboradores, incluyendo como requisito la realización de los exámenes médicos de ingreso, pero sin un plan estructurado enfocado en el cuidado de la salud laboral, retroalimentación o apoyo de la ARL o un experto en el área.

La compañía el año 2017 inicia la implementación de su Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, basándose en el Decreto 1072 de (2015),

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. (p.97).

Como paso previo se realizó el diagnóstico inicial, el levantamiento de la matriz de peligros, así como la realización de exámenes ocupacionales periódicos, documentos que evidencian la necesidad de implementar acciones que permitieran mejorar las condiciones ergonómicas de los trabajadores, así como un plan de pausas activas para prevenir y/o minimizar las enfermedades de origen laboral por sedentarismo y/o actividad rutinaria.

La realización de dichas pausas activas es un ítem de total relevancia y de obligatorio cumplimiento para las empresas. Su importancia está dada en los beneficios que estas generan en cada individuo, ya que al realizarlas con la periodicidad y de la manera adecuada se previenen y minimizan las enfermedades laborales y adicionalmente permite generar un espacio agradable mejorando el clima laboral. Según DANPER. (2015):

Se tiene el imaginario de que las personas productivas en el ámbito laboral son las que no toman recesos y están al frente del computador todo el tiempo, pero se ha demostrado que esto no es beneficioso para el trabajador y tampoco para el empleador. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la inactividad física se ha constituido en el cuarto factor de riesgo que ocasiona la mortalidad a nivel mundial, puesto que aumenta el riesgo de aparición de enfermedades laborales y también otras como diabetes, obesidad, osteoporosis, problemas cardiacos, hipertensión entre otros. Por eso es importante que el empleado tome un receso cada dos horas durante su jornada laboral o haga mínimo una pausa en la mañana y otra en la tarde (Revista Portafolio. Mayo 25 de 2015)

Adicionalmente, la ejecución de las pausas activas, repercuten de manera positiva en el individuo y las empresas ya que al realizarlas se oxigena el cerebro, se rompe la rutina y esto permite recargar energías, mejorar la concentración y por lo tanto aumentar la productividad. Según Landinez (citado en Personería de Bogotá 2016) afirma lo siguiente:

Es importante hacer de estas actividades un hábito diario, pues mejoran no sólo el estado físico de la persona, sino que le ayudan a no sentirse cansada

Destacamos algunos de los mayores beneficios de esta práctica en la oficina:

a) Rompen la rutina del trabajo, reactivan la energía de las personas por lo que su estado de ánimo y de alerta mejora notablemente; b) Afectan positivamente la relación con los compañeros de trabajo por tratarse de ejercicios grupales, actividades extraordinarias y recreativas; c) Previene afecciones físicas y mentales por exceso de exposición a la pantalla, o, en general, por excesiva ejecución de una misma labor.

Otro beneficio importante es que los descansos periódicos generan mayor creatividad y productividad durante las horas de trabajo; además, evita que algunos miembros corporales se atrofien o sufran lesiones como las del túnel del carpo, enfermedades cardiovasculares, alteraciones neurotóxicas, etc.

Las pausas activas, en consecuencia, deberían formar parte de nuestra agenda de trabajo pues son parte importante de nuestro rendimiento laboral y bienestar físico, así como de la mejora del clima laboral en cualquier organización.

Lo anterior toma más relevancia con los datos de la Organización mundial de la salud y Fasecolda, Ambas entidades presentan datos del año 2017 con relación a ausentismo por enfermedad laboral, en el cual se evidencia lesiones osteomusculares prevenibles con un programa de vigilancia epidemiológica que incluya la rutina de ejecución diaria de las pausas activas.

Según la revista, Prevencionar.com.co en su artículo Enfermedades más comunes en los trabajadores colombianos (2015), refiere que:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) calcula que cerca del 8% de la población trabaja más de 12 horas diarias y 2,5 millones de personas mueren al año por algún malestar profesional. En el país, cerca de 425 padecimientos están reconocidos por el Decreto 1477 de 2014”.

En Colombia, datos de Fasecolda muestran que en 2013 se registraron 10.246 enfermedades laborales calificadas. Las lesiones músculo esqueléticas representan casi el 90% de padecimientos; se destacan la tendinitis en hombros, codos y manos, síndrome de túnel del carpo y dolores de espalda.

Las principales causas de las patologías laborales se derivan de movimientos repetitivos, esfuerzos al levantar, halar, empujar o transportar, posturas incorrectas al permanecer de pie o sentado por varias horas y entornos de trabajo inadecuados para las actividades.

Exceso de trabajo, actividades rutinarias, relaciones interpersonales conflictivas, insatisfacción y falta de cuidado personal son algunos factores de riesgo que propician enfermedades.

En concordancia con lo anterior, los autores de este trabajo, en calidad de estudiantes de la especialización en gerencia de riesgo laborales, seguridad y salud en el trabajo en la Corporación Universitaria Minuto de Dios Uniminuto realizan un análisis de las causas y proponer una estrategia gerencial que conlleve a los trabajadores de la empresa ITS MEDICAL SAS a realizarlas con el fin de prevenir posibles enfermedades laborales asociadas al desarrollo de tareas rutinarias o sedentarias durante la jornada

laboral, realizando un aporte a la empresa, enfocado en preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de sus trabajadores dentro de sus ocupaciones habituales.

4. Marco de referencia.

4.1.Marco teórico

4.1.1. ITS Medical S.A.S.

ITS Medical S.A.S es una compañía colombiana, conformada en el año 2012, dedicada a la Importación y Comercialización de Soluciones Tecnológicas biomédicas.

La compañía se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá, específicamente en el barrio Niza Antigua, en una casa de dos pisos donde se ubican el área administrativa (Gerencia General, Gerencia administrativa, Contabilidad, Dirección de tecnología), el área comercial (Coordinación de mercadeo y ventas, ejecutivos y gerentes de cuenta), el área logística (almacén y despachos), el área de servicio técnico (Coordinación de servicio técnico, Ingenieros de soporte técnico). Cada área se encarga durante su jornada laboral de ejecutar los procesos necesarios para la importación, nacionalización, almacenamiento, venta, postventa, soporte técnico (entrenamiento a usuarios, mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos y software).

La empresa tiene definido su proceso administrativo, con una clara definición de su misión, visión, políticas, procedimientos y procesos, todos estructurados en un sistema de calidad, el cual contiene un capítulo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el

trabajo, que está basado en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017 y el cual alberga todos los procesos, programas, procedimientos, formatos y responsables de ejecutar diferentes acciones y actividades en pro de cuidar la salud del trabajador y prevenir enfermedades de origen laboral.

4.1.2. Pausas activas.

En Colombia se habla de salud ocupacional desde el 1.904, Rafael Uribe Uribe trato el tema de la seguridad en el trabajo, siendo llamado después el padre de la salud ocupacional en Colombia dando origen a la Ley 57 de 1915 conocida como la ley Uribe. (Lizarazo. C, Fajardo. J, Berrio. S, Quintana. L. S.F P.2)

http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf).

Desde entonces este tema se ha fortalecido gracias a los esfuerzos de los gobiernos y de entidades como la Organización Mundial de la salud OMS y la Organización Internacional del Trabajo que han abordado el tema de la salud ocupacional desde diferentes tópicos planteando estrategias, acciones y planes que cada vez afirman más la necesidad de que las organizaciones se involucren, dado que el espacio laboral sea reconocido como un ámbito adecuado para la promoción de la salud. (Lizarazo. C, Fajardo. J, Berrio. S, Quintana. L. S.F)

Es a partir de la Ley de Obesidad (Ley 1355, 2009) que se comienza a pensar, reflexionar y reglamentar los mecanismos para las empresas del país promuevan durante la

jornada laboral pausas activas para todos los empleados. Esto se evidencia en el Artículo 5, en su párrafo el cual dice:

El Ministerio de Protección Social reglamentará mecanismos para que todas las empresas del país promuevan durante la jornada laboral pausas activas para todos sus empleados, para lo cual contarán con el apoyo y orientación de las Administradoras de Riesgos Profesionales

Las pausas activas son breves espacios de descanso que se deben realizar a lo largo de la jornada laboral, con la finalidad de permitir la recuperación del cuerpo de la fatiga muscular y mental que se genera durante las jornadas laborales, promoviendo la realización de actividad física enfocada en ejercicios que permitan realizar estiramientos del cuerpo, propiciando cambios de posición y relajación de la sobrecarga osteomusculares que se presentan por mantener posiciones prolongadas y/o movimientos repetitivos durante la jornada de trabajo, de esta manera se estimula la función cardíaca, neuronal y muscular, lo que contribuye a minimizar el riesgo de aparición de enfermedades laborales asociadas al trabajo, entre las que se pueden mencionar, el síndrome de túnel carpiano, varices, lesión del manguito rotador, estrés laboral y otras definidas en la Ley 1477 de 2014.

En concordancia con lo anterior, las pausas activas son una herramienta imprescindible de la salud ocupacional dados los beneficios de realizarlas, como los mencionados en expo-vida sana (Revista Portafolio, Sección tendencias. septiembre 2013):

Disminuyen el estrés. Realizar ejercicios de estiramiento y de relajación en medio de la jornada laboral le permiten distensionarse, logrando un estado de bienestar y no caer en estados complicados de estrés.

Mejoran la postura. Los ejercicios de las pausas activas favorecen el cambio de posturas e interrumpir la desgastante rutina, que disminuye la productividad y la capacidad de aportar nuevas ideas y el desarrollo de tareas intelectuales.

Previenen dolores articulares y musculares. Estos ejercicios y el cambio en la rutina previenen la aparición de dolores y espasmos musculares ocasionados por permanecer largos periodos en una misma posición o realizando una misma tarea.

Estimulan y favorecen la circulación. Realizar una pausa o cambiar de actividad en medio del trabajo permite que la circulación se active y que la sangre no se estanque al permanecer por largos periodos de tiempo en una posición invariable.

Favorecen la autoestima y la concentración. El realizar ejercicios de coordinación y hacer una pausa saludable, previene alteraciones psicofísicas causadas por la fatiga física y mental, generando una sensación de complacencia consigo mismo.

Bienestar en grupo. La actividad física en el lugar de trabajo promueve, motiva y mejora las relaciones interpersonales, promulgando una integración social con los compañeros, procurando que el ambiente se torne agradable.

Baja los índices de enfermedad profesional. Hacer un plan saludable en el que se incluyan sesiones frecuentes de pausas activas permite reducir el riesgo de enfermedad profesional, que puede presentarse de diversas maneras.

Mejoran el desempeño laboral. Tener una óptima salud, establecer buenas relaciones con los compañeros de trabajo y desempeñarse de forma ejemplar en el trabajo es el resultado de un organismo y una mente sanos.

Ahora bien, la periodicidad y duración de las pausas activas tiene diferentes rangos, dependerá de las actividades laborales que se desarrollen, de las políticas establecidas en las empresas y de la concientización de la realización de estas por parte de los trabajadores, por lo que existen diversas recomendaciones, sin embargo, el ministerio de salud recomienda realizarlas por periodos de entre 10 y 15 minutos y practicarse individual o grupalmente (Periódico el Clarin.com, 2012, p.1)

Los ejercicios deben enfocarse idealmente en tres aspectos:

- Estiramiento y Relajación muscular y articular del cuerpo, especialmente de cuello, miembros superiores e inferiores, espalda y músculos oculares
- Ejercicios de respiración
- Ejercicios de activación cardiovasculares, como caminata breve

Actualmente, existen software especializados y guías de ejercicios desarrolladas por las Aseguradoras de riesgos laborales que brindan las pautas para ejercitarse ilustrando los ejercicios y guiando los ejercicios que se pueden realizar. Algunos ejemplos con el software de la ARL Positiva que es de descarga gratuita a través de su portal web, o el del Ministerio de salud el cual se solicita a través del correo electrónico afmsal@gmail.com (Periódico el Clarin.com,2012 p.1)

Ahora bien, esta actividad debe tener seguimiento como menciona el Ministerio de Salud de Colombia, en su cartilla ABCE Pausas activas (2015):

El objetivo del seguimiento es medir y comparar los resultados de los trabajos de promoción y prevención de la Actividad Física empresarial (de acuerdo con los registros y estadísticas sobre ausentismo general, ya sea por accidentes de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común). Este programa de acondicionamiento físico (con las pausas activas como eje central) se debe constituir, a su vez en un programa de prevención de desórdenes musculoesqueléticos y de ENT, usufructuando el doble beneficio de la actividad física regular. Las mediciones de la condición física se deben hacer periódicamente (semestral, anual, bienal), dependiendo de las posibilidades de cada empresa y de la importancia epidemiológica de los desórdenes musculoesqueléticos y de las ENT de cada empresa (p 2.)

4.1.3. Estrategia gerencial.

“Una estrategia gerencial es una búsqueda deliberada por un plan de acción que desarrolle la ventaja competitiva de la institución, y la multiplique.” (Colina, 2013, p.2)

Por lo tanto, una estrategia gerencial es el análisis y planteamiento de pasos para conseguir un objetivo de forma exitosa, son acciones meditadas, estructuradas encaminadas a un fin determinado, por lo tanto, diseñar, formular e implementar una estrategia gerencial es un proceso dinámico, complejo, continuo e integrado, que requiere de mucha evaluación y ajuste antes de su implementación. En el caso del diseño de una estrategia gerencial que conlleve a los trabajadores de la empresa ITS MEDICAL SAS a realizar las pausas activas con el fin de prevenir posibles enfermedades y accidentes asociados a la realización de tareas rutinarias o sedentarias durante la jornada laboral requiere en primera instancia de un análisis del contexto, situación y factores que intervienen en la no realización de las mismas, con base en sus resultados, recursos y demás hallazgos se deberán plantear escenarios o planes de acción que permitan la eliminación de los factores y la generación de las pausas al interior de ITS Medical S.A.S.

4.2. Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

Colombia viene realizando esfuerzos desde el año 1979 a través de diferentes regulaciones legales enmarcadas en decretos, resoluciones y leyes como la Ley 9 de 1. 979 que en su artículo 80 enuncia normas enfocadas a: resguardar, cuidar y mantener la salud de los trabajadores. Estos esfuerzos, han tomado fuerza en los últimos tres años a partir de la promulgación de Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017, donde se establece

de forma mandatoria y con tiempos definidos la implementación del SGSST para toda empresa que funcione en el territorio nacional.

Dado lo anterior, los autores de este trabajo han realizado una revisión sistemática con relación al tema del proyecto encontrando antecedentes indirectos y directos, resaltando que la documentación con relación a proyectos que aborden específicamente la formulación o implementación de estrategia gerencial para realizar las pausas activas con el fin de prevenir enfermedades asociados a la realización de tareas rutinarias o sedentarias durante la jornada laboral en ITS Medical no existe.

La revisión del estado del arte nos permite ubicar estudios realizados en diferentes disciplinas como ciencias del deporte, educación física y licenciatura de psicología del trabajo. Entre los hallazgos se toma a Bonilla, F. año 2012, quien en su proyecto de grado titulado: Propuesta de un programa de pausas activas para colaboradores que realizan funciones de oficina en la empresa de servicios públicos gases de occidente S.A E.S.P de la ciudad de Cali, se enfoca en que la realización de las pausas activas es un aspecto que contribuye a minimizar el ausentismo laboral por factores como estrés, dolencias físicas, desordenes emocionales y en general riesgos laborales asociados a la actividad diaria, diseñando un programa de pausas activas para los colaboradores de esta entidad.

Por otra parte, Barón, J. (2014), en su trabajo de grado titulado: Propuesta metodológica para promover las pausas activas y mejorar la jornada laboral de los empleados del gimnasio Hard body sede 109, en el cual afirma que existen múltiples problemas de salud asociados con el sedentarismo, en un extremo, y con el exceso de carga

física laboral, exponiendo la importancia de implementar una propuesta metodológica que incluya las pausas activas en el gimnasio Hard Body sede 109, las cuales sean abordadas desde la educación física con un fin pedagógico orientado a mejorar el ámbito laboral de sus empleados.

Adicionalmente, Pacheco A & Tenorio M, (2014). En su tesis de grado aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de salud No. 1 Pumapuno de la coordinación zonal 6 del ministerio de salud de azua y en el año 2014. Menciona como las pausas activas ofrecen bienestar físico retardando la aparición de enfermedades osteomusculares y enfatiza que lo más significativo está en el cómo estas mejoran el estado mental lo que lleva a beneficios psicoafectivos que repercuten entre otros en una mejor disposición para la realización de tareas, así como la generación de ambiente laboral más armónico y meno tensión laboral.

Finalmente, según Cañas Trujillo, R. en su trabajo de grado “Implementación de una propuesta pedagógica que incentive la realización de las pausas laborales activas en los empleados de la empresa Meta Petroleum Cor.” Desarrolla una propuesta pedagógica que incentiva a realizar las pausas laborales activas utilizando la educación física como herramienta que fomenta la participación.

4.3. Marco legal

Colombia cuenta con un marco legal robusto en términos de salud y seguridad en el trabajo que claramente especifican la necesidad de implementar planes de pausas activas como la Ley 1355 (2009) la cual enuncia:

Parágrafo. El Ministerio de Protección Social reglamentará mecanismos para que todas las empresas del país promuevan durante la jornada laboral pausas activas para todos sus empleados, para lo cual contarán con el apoyo y orientación de las Administradoras de Riesgos Profesionales. (p. 2)

Otra ley muy importante es la 1477 de 2014. La cual presenta un listado de las enfermedades laborales. Así mismo, la Resolución 1072 de 2015, en la cual en su capítulo 6. Define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo por supuesto la prevención de enfermedades laborales, lo que lleva de manera directa a la implementación de programas o planes de realización de pausas activas.

Las guías técnicas colombianas, como complemento de la legislación colombiana, especialmente la GTC 45, se enfoca en la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional presenta las pausas activas como un aspecto importante de los controles existentes y también como las medidas de intervención que deben estar presentes para minimizar el riesgo de aparición y/o avance de enfermedades laborales.

También existen las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional GATISO. Ellas presentan los riesgos profesionales a los que un trabajador puede estar expuesto y emiten recomendaciones desde la promoción, prevención y tratamiento, mencionando en varios casos la realización de pausas.

De igual forma, la organización mundial del trabajo ha diseñado un manual denominado: Lista de comprobación ergonómica: Soluciones prácticas y de sencilla aplicación para mejorar la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo. Este manual se enfoca en presentar múltiples intervenciones de tipo ergonómico para evitar lesiones, buscando efectos positivos que no son costosos de implementar y si ayudan a mejorar las condiciones de trabajo. A lo largo de sus más de 250 hojas recomienda la realización de pausas: “Combine sus pausas con ejercicios relajantes, tales como andar, estiramientos o una gimnasia sencilla.” (Ministerio de la Protección Social, 2006, p.262)

5. Metodología.

5.1. Enfoque y alcance de la investigación

Teniendo en cuenta el objetivo y el problema de investigación, se toma como tipo de estudio la investigación descriptiva de diseño transversal. Según Bernal (2016) Se considera como investigación descriptiva aquella en que ya que se reseñan las características o rasgos de la situación o fenómeno de estudio. Es decir, que en estos estudios se muestran, narran reseñan, o identifican hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio, se realizan diagnósticos, perfiles o se diseñan productos, modelos prototipos, guías, etc. (p. 142)

Es de diseño transversal, dado que como dice Bernal (2016), la información se obtiene una única vez en un momento dado. (p. 145)

5.2. Población y muestra

El estudio se desarrolló en la empresa ITS Medical S.A.S. una compañía colombiana conformada hace cinco años, dedicada a la comercialización de equipos biomédicos para el sector salud. Con única sede, ubicada en la Calle 126 # 70G – 62 en la ciudad de Bogotá, en la localidad de Suba. Con una nómina directa de 13 empleados.

Para definir la población, es necesario aclarar que este término hace referencia al total de individuos que tienen características similares (por ejemplo, trabajar en la misma empresa) y que son visibles u observables en un espacio y tiempo establecido, o como afirma Jany (citado en Bernal 2016): “La población es la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer

inferencia” (p. 210). Por lo tanto, la población de este estudio se conforma por la totalidad de empleados de ITS Medical: 15 empleados, diez hombres y cinco mujeres, con edades que oscilan entre los 22 a 45 años, en su mayoría personas profesionales en áreas financieras, administrativas, ingeniería, salud y ventas; con un estrato socioeconómico entre 2 y 3, con mayor índice de procedencia de Bogotá.

Dado lo anterior, tomando en cuenta que la población de 16 personas, el estudio se realiza con el 100% de la población, por lo que no es una muestra sino una acción de censo, es decir, “el estudio de todos los elementos que componen la población” (Cuesta y Herrero, S.F, p. 1)

5.3. Instrumento

Se selecciona la encuesta, la cual es definida por Bernal (2016) como: “un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios. Un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación.” La encuesta está compuesta de preguntas diseñadas para obtener todas las particularidades necesarias para lograr el cumplimiento de los objetivos presentados en el proyecto, siendo este instrumento confiable y valido para lo cual se destinó. Para Hernández (2010):

El contenido de las preguntas de un cuestionario es tan variado como los aspectos que mide. Básicamente se consideran dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas. Las preguntas cerradas contienen categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas. Es decir, se presentan las

posibilidades de respuesta a los participantes, quienes deben acotarse a éstas.

Pueden ser dicotómicas (dos posibilidades de respuesta) o incluir varias opciones de respuesta. En cambio, las preguntas abiertas no delimitan de antemano las alternativas de respuesta, por lo cual el número de categorías de respuesta es variado y Son útiles cuando no hay suficiente información sobre las posibles respuestas de las personas. (p,217)

Con el fin de identificar los factores que impiden que los colaboradores de ITS Medical S.A.S., realicen sus pausas activas en su lugar de trabajo, la encuesta utilizara la escala de Likert. Este método fue desarrollado por Rensis Likert en 1932; este enfoque aún vigente consiste en “un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externe su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones” (Hernández, 2010).

5.4. Validación de la Encuesta

El contenido de la encuesta ha sido revisado y validado como instrumento de recolección de información de acuerdo con el tema del trabajo de grado por el señor Mauricio Betancourt, Psicólogo Organizacional, egresado (2.004) de la Universidad Católica de Colombia y actualmente Gerente General de Teorema Enincon Marketing. (Anexo A)

También recibió el aval por parte del director disciplinar del trabajo de grado, el profesor Alexander Rivera (Anexo B.)

La ficha técnica de la encuesta se describe en la tabla 1. Presentando la información base para la aplicación de esta, la encuesta se puede apreciar en el Anexo C.

Tabla 1.
Ficha técnica

Ficha Técnica De La Encuesta.	
Nombre de la encuesta	Encuesta realización pausas activas ITS Medical S.A.S. 2018
Responsable de Aplicación	Alexandra Valderrama Vélez / Coordinadora de Mercadeo y Ventas de la compañía.
Marco muestral y tamaño de la muestra	Total 16 personas.
Muestreo tipo Censo, aplicación al 100% de los empleados de la compañía	Total 16 personas.
Ciudades donde se realizó	Bogotá, Calle 126 # 70 g 62 (Oficina principal de ITS Medical S.A.S).
Técnica de recolección	Estructurado impreso para diligenciamiento con lápiz y en papel.

Origen: Los autores.

5.5. Procedimientos.

Para la aplicación de la encuesta se efectuó una reunión con todo el personal de ITS Medical S.A.S., en la sala de juntas de la empresa, allí se explicará la finalidad, se aclaran dudas y se procederá a entregarlas para su diligenciamiento.

Al finalizar el diligenciamiento de las encuestas, los autores dan las gracias por el tiempo y dedicación a la misma, recibéndolas para su análisis.

5.6. Análisis de información.

Posterior a la realización de las encuestas se procede a realizar el análisis de los resultados en cada ítem. Estos se exponen a continuación.

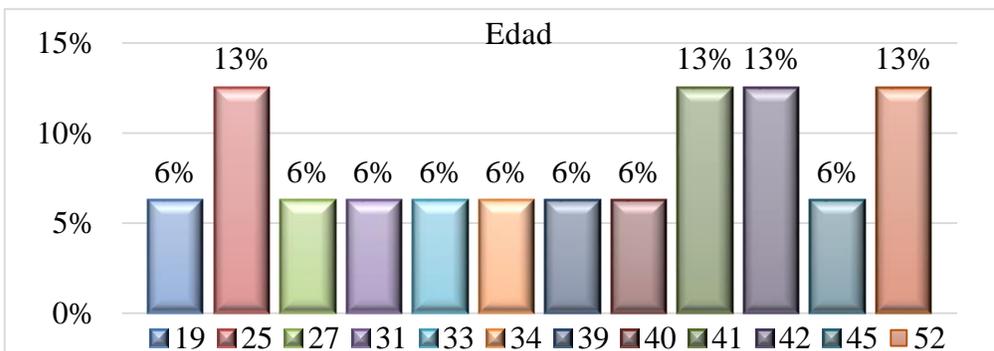


Figura 1. Edad

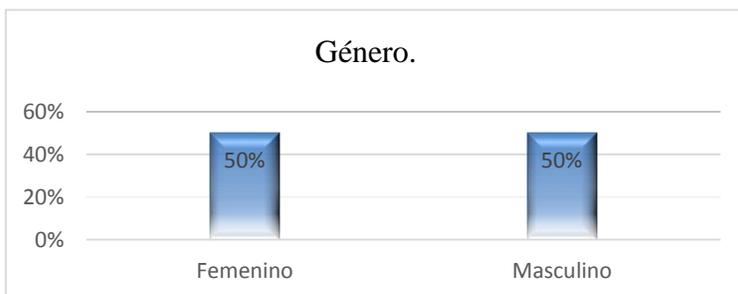


Figura 2. Género

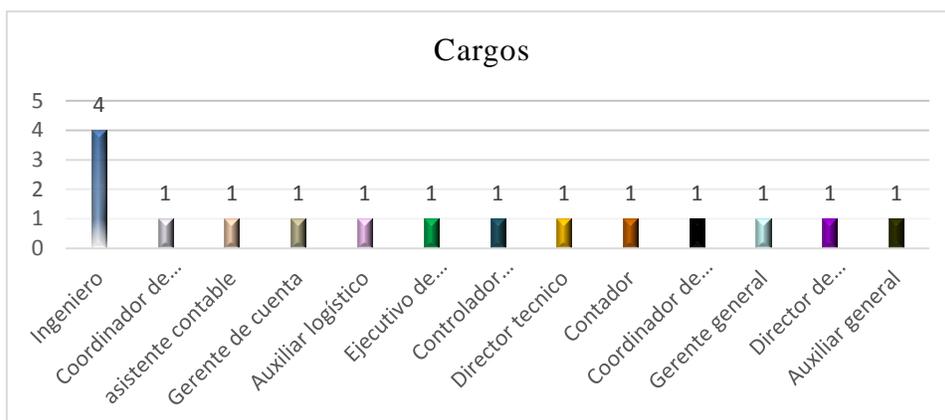


Figura 3. Cargos

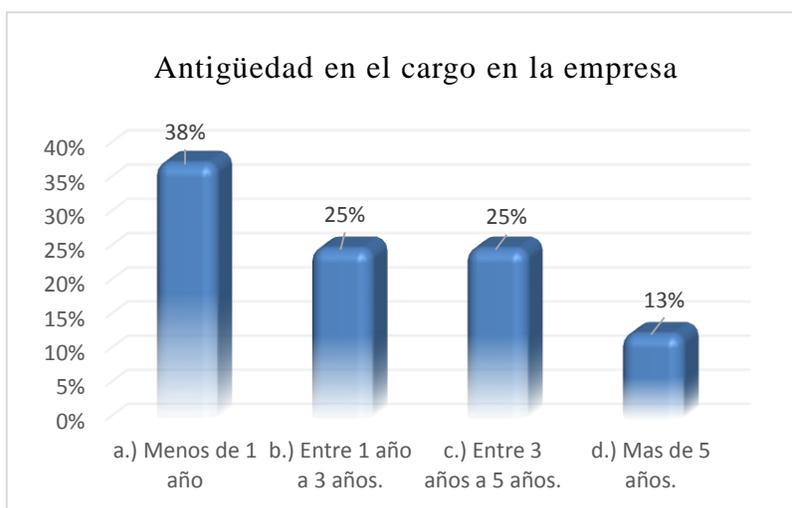


Figura 4. Antigüedad en el cargo en la empresa

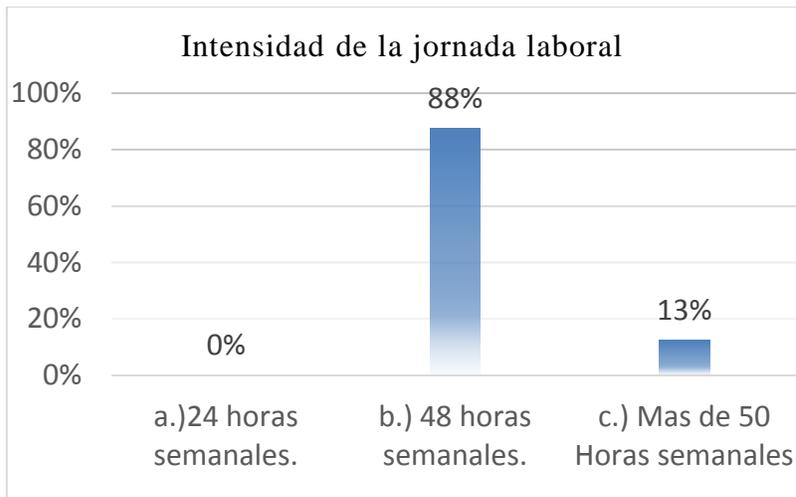


Figura 5. Intensidad de la jornada laboral

En las figuras 1 al 5 se puede evidenciar que existe igual número de personas para cada uno de los géneros, oscilando entre los 19 y 52 años de edad, con mayor personal en el área de ingeniería, también se observa que el 38% de la población de la compañía lleva menos de un año en ella, el 50% entre 1 y 3 años y 13% más de 5 años, de esta población el 88% trabajan durante una jornada estándar de 48 horas semanales y un 13% refiere trabajar más de 50 horas semanales.

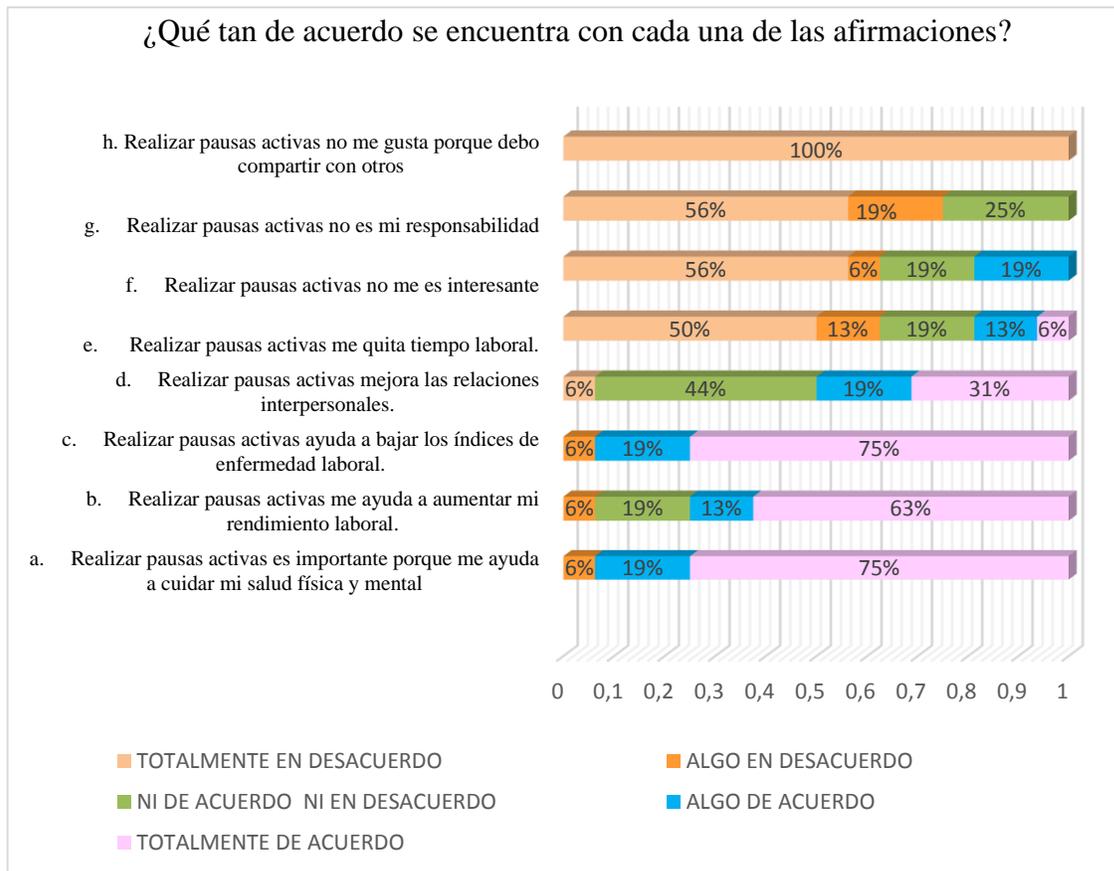


Figura 6. ¿Qué tan de acuerdo se encuentra con cada una de las afirmaciones?

En la figura 6 se puede observar que el 75% de la población se encuentra de acuerdo con la afirmación de la importancia de realizar pausas activas para ayudar a cuidar la salud física y mental, así como que realizarlas ayuda a reducir los índices de enfermedad laboral. En concordancia con lo anterior el 63% considera que ayuda al rendimiento laboral y el 31% también considera que ayuda a mejorar las relaciones interpersonales, existe mayor porcentaje de personas totalmente de acuerdo en cuanto a que realizar pausas activas es benéfico para cuidar la salud física, aumentar mi rendimiento laboral, bajar los índices de enfermedad laboral. y mejorar las relaciones interpersonales.

También se observa que más del 50% de la población se encuentra en desacuerdo con la afirmación relacionada a que realizar pausas activas quita tiempo laboral, no les es interesante, no es su responsabilidad y que no les gusta porque se debe compartir con otros. En contraste con lo anterior, el 25% está algo de acuerdo con la afirmación de que no es su responsabilidad realizar pausas activas y un 19% que no es interesante realizarlas y que quita algo de tiempo laboral.

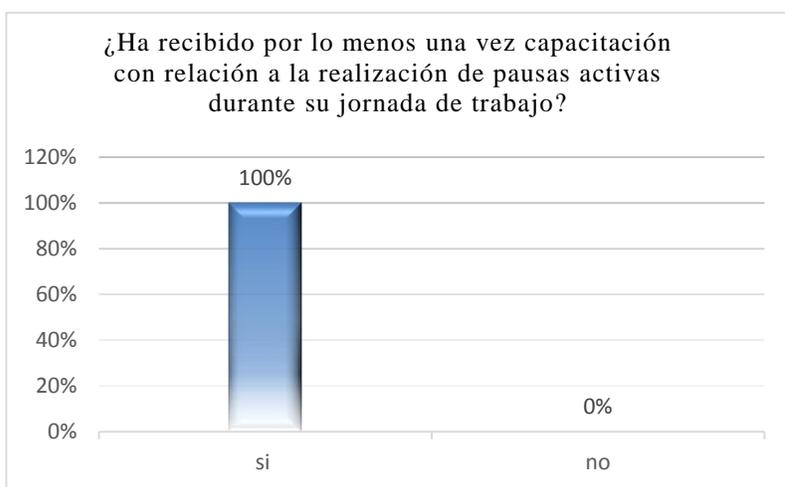


Figura 7. ¿Ha recibido por lo menos una vez capacitación con relación a la realización de pausas activas durante su jornada de trabajo?

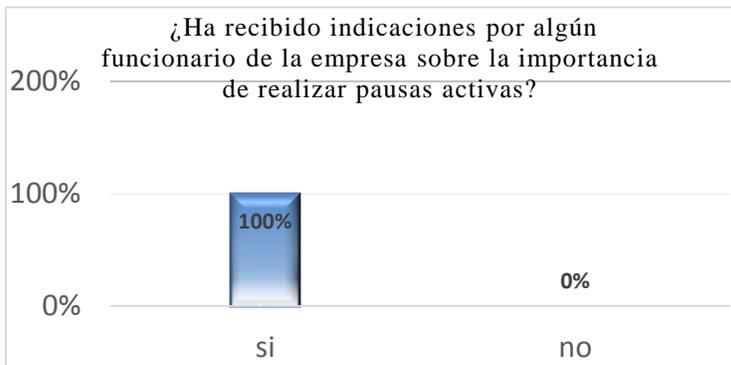


Figura 8. Ha recibido indicaciones por algún funcionario de la empresa sobre la importancia de realizar pausas activas

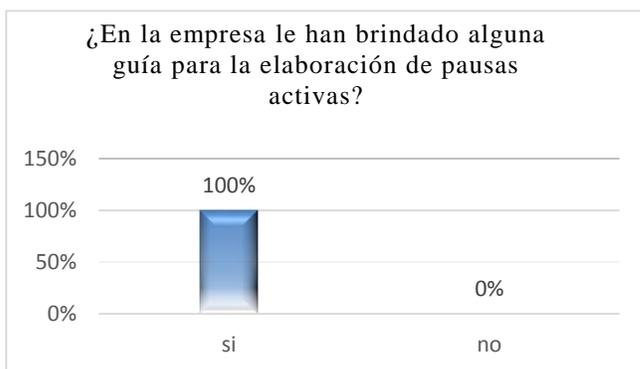


Figura 9. ¿En la empresa le han brindado alguna guía para la elaboración de pausas activas?

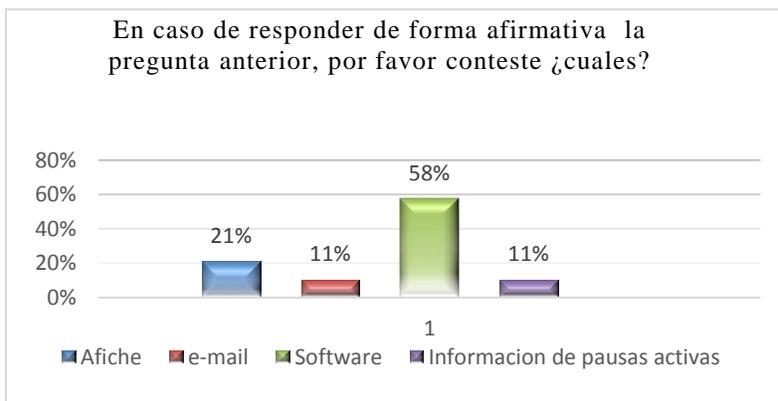


Figura 10. En caso de respondido de forma afirmativa en la pregunta anterior, por favor conteste, ¿cuáles?

En las figuras 7 a la 10, se evidencia que el 100% de la población ha recibido capacitación con relación a la realización de las pausas activas en su trabajo y han recibido capacitación e indicaciones sobre la importancia de estas. Adicionalmente el 100% de la población refiere haber recibido guías para su ejecución destacándose por un 58% el software de pausas activas seguido de un 21% un afiche de las mimas.

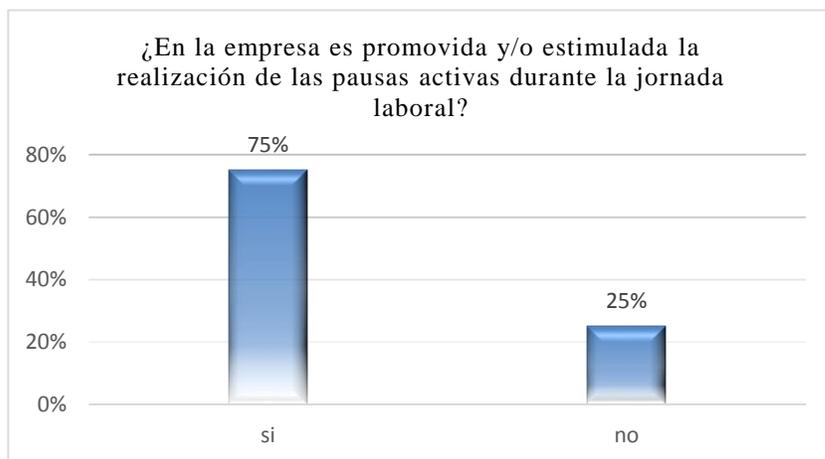


Figura 11. ¿En la empresa es promovida y/o estimulada la realización de las pausas activas durante la jornada laboral

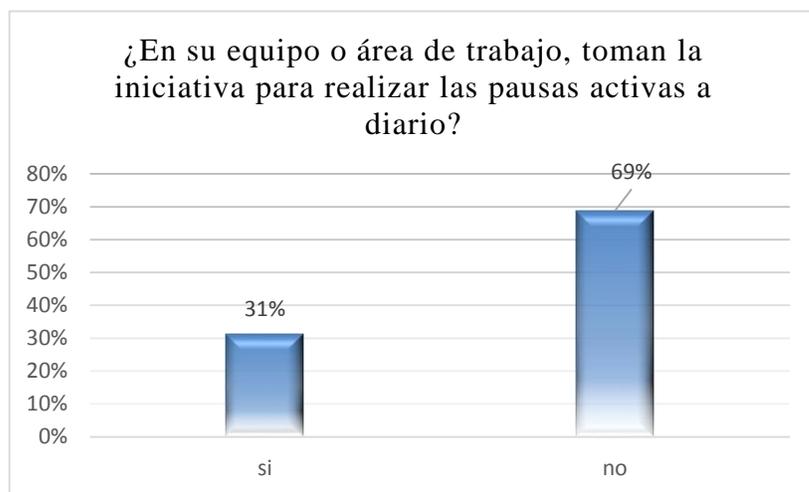


Figura 12. ¿En su equipo o área de trabajo, toman la iniciativa para realizar las pausas activas a diario?

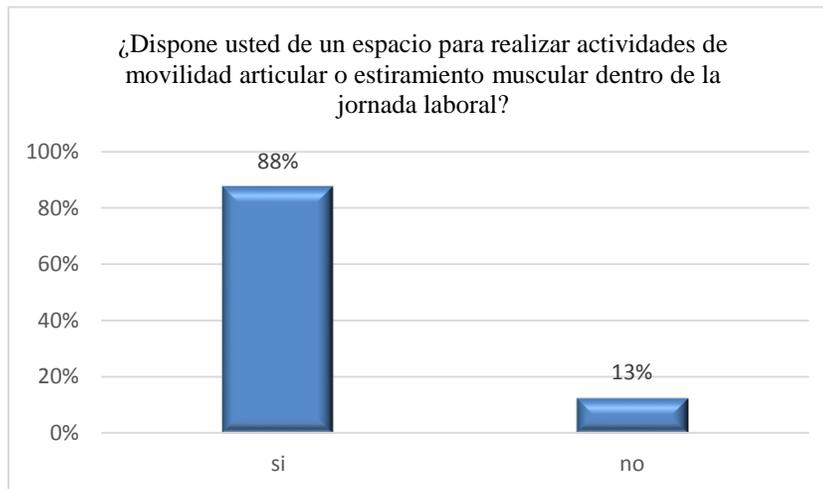


Figura 13. ¿Dispone usted de un espacio para realizar actividades de movilidad articular o estiramiento muscular dentro de la jornada laboral?

Con relación a las figuras 11 a la 13 se observa que el 75% de la población opina que en la empresa es promovida y estimulada a la realización de las pausas activas, sin embargo, el 69% de la población refiere que en su equipo o área de trabajo no hay iniciativa para realizar las mismas, aun contando con espacio para realizarlas según refiere el 88% de la población. Esto presenta un panorama claro de la intención de la empresa en brindar el espacio e información para la realización de las pausas activas, pero a su vez falta de liderazgo e iniciativa por parte del personal para ejecutar las mismas.

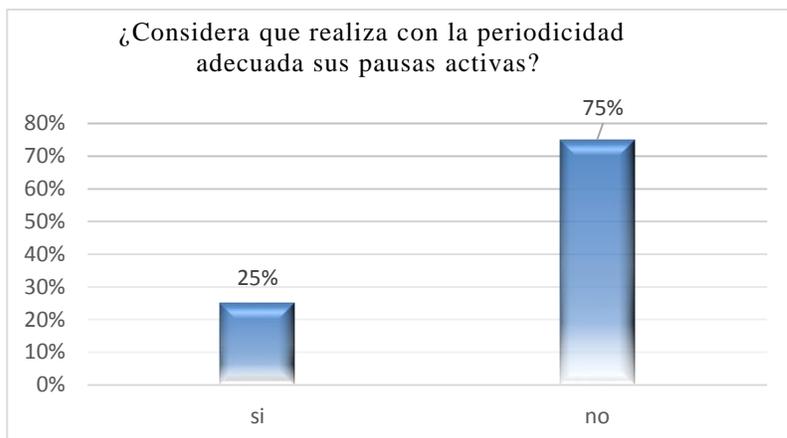


Figura 14. ¿Considera que realiza con la periodicidad adecuada sus pausas activas?

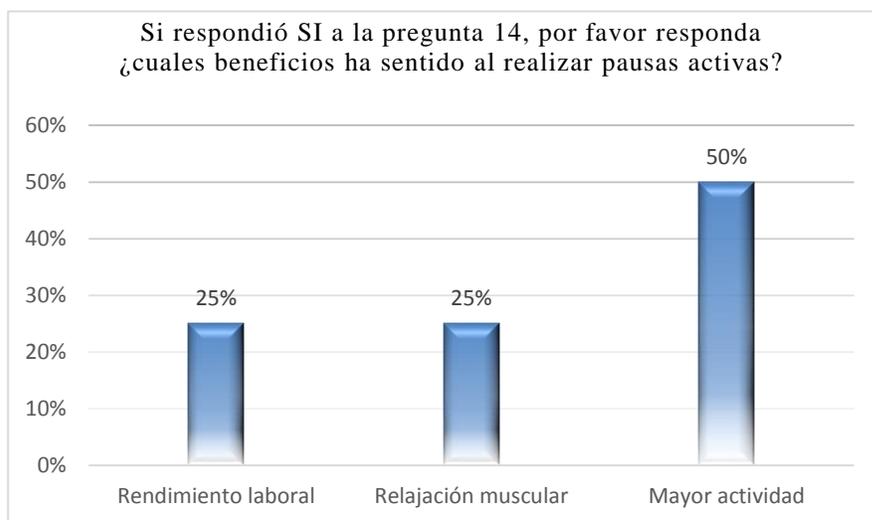


Figura 15. Si respondió SI a la pregunta 14, por favor responda: ¿Ha sentido beneficios al realizar pausas activas? a.) Si. responda a continuación Cuales. b.) No

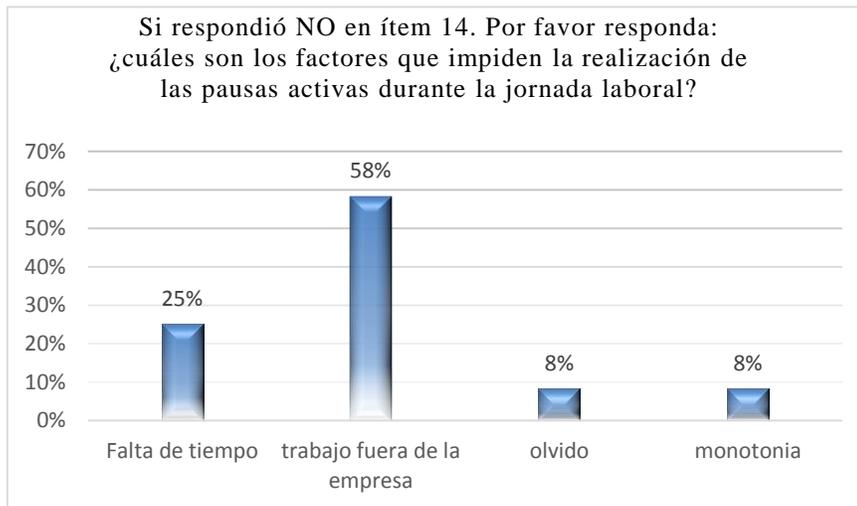


Figura 16. Si Respondió NO en ítem 14. Por favor responda: ¿Cuáles son los factores que impiden la realización de las pausas activas durante la jornada laboral?

Con relación a las preguntas 14 a la 16, se puede inferir que el 75% de la población de ITS Medical no realiza con la periodicidad adecuada las pausas activas, siendo los principales motivos el trabajar fuera de empresa (58%), seguido de la falta de tiempo con un 25%, continuado de un 8% que refiere olvidarse de hacerla y otro 8% que manifiesta que es monótono ejecutarlas. En contraste, el 25% de la población que manifiesta si realizarlas con la periodicidad adecuada refiere como beneficio en un 50% sentirse más activo, seguido de un 25% que manifiesta tener mayor relajación muscular y otro 25% rendir más laboralmente.

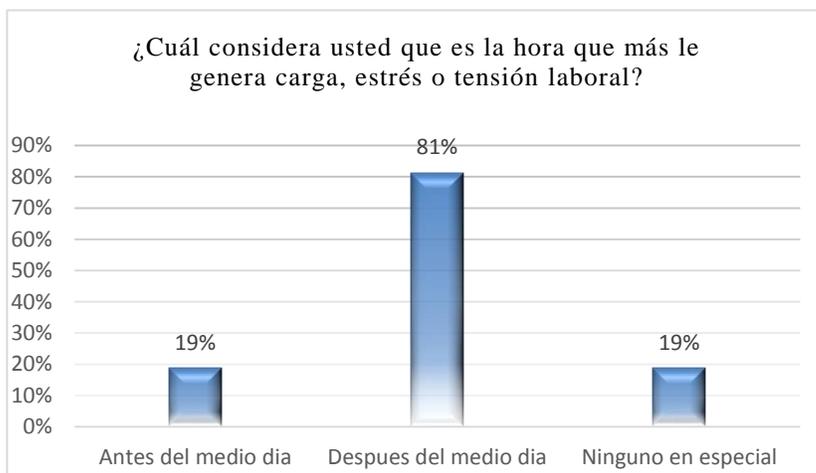


Figura 17. En el horario habitual de trabajo, ¿cuál considera usted que es la hora que más le genera carga, estrés o tensión laboral

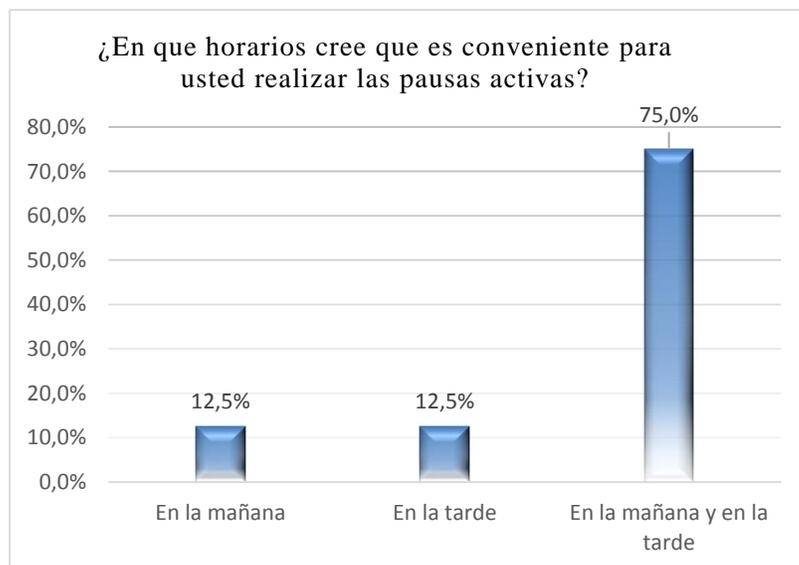


Figura 18. ¿En qué horarios cree que es conveniente para usted realizar las pausas activas?

En las figuras 17 a la 18 se evidencia que el 81 % de la población manifiesta que la jornada que más les genera estrés es la tarde, el 75% de la población consideran que las

pausas activas deberían realizarse en la mañana y en la tarde, mientras que el 25% restante prefería o una sola jornada o en la mañana (12,5%) o en la tarde (12,5%)

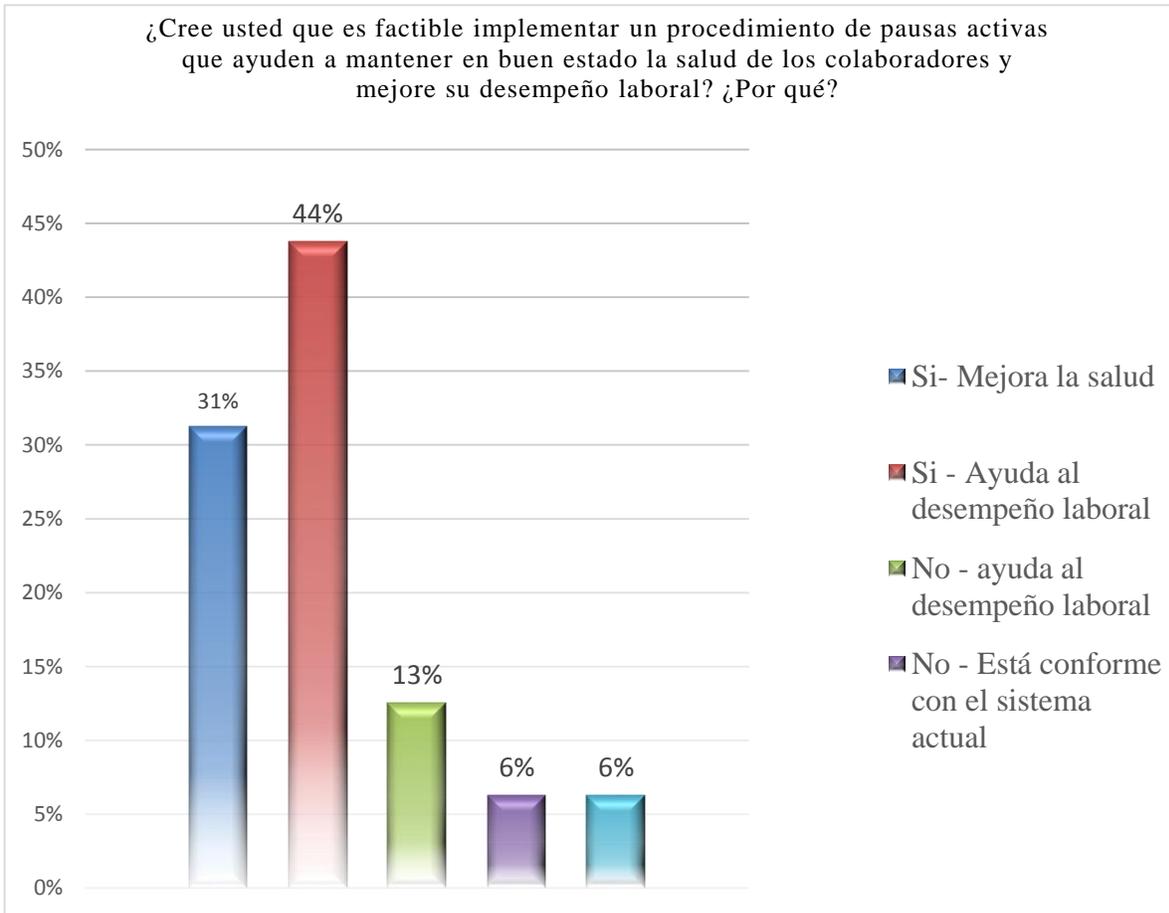


Figura 19 ¿Cree usted que es factible implementar un procedimiento de pausas activas que ayuden a mantener en buen estado la salud de los colaboradores y mejore su desempeño laboral? ¿Por qué?

Con relación a la pregunta 19, para el 75% de la población es factible implementar un procedimiento de pausas activas, el 44% considera que ayuda al desempeño laboral y un 31% mejora su salud, sin embargo, el 25% de la población refieren que no es necesario, ya

que están conformes con el sistema actual (6%), no ayuda a su desempeño laboral (13%) y no están de acuerdo en implementar un procedimiento (6%)

5.7. Consideraciones éticas

Para realizar el presente trabajo de grado se cuenta con la autorización por parte de ITS Medical S.A.S. como se puede observar en el Anexo D. Adicionalmente, el diseño de la encuesta no contempla información considerada como confidencial o que requiera ser tratada de acuerdo con la política de privacidad para el tratamiento de datos personales habeas data, ley 1266 de 2008 (nombres, direcciones personales, correos electrónicos etc.),

Por otra parte, al ser un estudio de tipo descriptivo, no se realiza ningún tipo de intervención en los colaboradores de ITS Medical, sus instalaciones o procesos que sugiera la realización de acuerdos, permisos o autorizaciones.

Finalmente, los autores se comprometen a dar buen uso de la información contenida en las encuestas y solo utilizarlas para este trabajo de grado, siendo devueltas a la compañía una vez finalizado el trabajo de grado y no serán publicadas como anexos o similares para respetar la confidencialidad de las mismas.

6. Resultados y discusión.

La encuesta realizada permite evidenciar que ITS Medical S.A.S. ha realizado esfuerzos en promover la realización de las pausas activas en la empresa, esto se evidencia al observar que el 100% de la población de la compañía manifestó haber recibido capacitación con relación a la realización de las pausas activas, (Figura 7), e indicaciones sobre la importancia de realizarlas (Figura 8), así como también brinda un espacio físico para llevarlas a cabo (Figura 13) y guías para su ejecución (Figura 9), utilizando como herramienta principal el software de pausas activas.

En concordancia con lo anterior, especialmente con el ítem de la importancia de realizar las pausas activas se observa que el 75% de la población está totalmente de acuerdo en que realizar las pausas activas ayudan a cuidar su salud física y mental y que éstas permiten el aumento del rendimiento laboral y bajan los índices de enfermedad laboral (Figura 6).

En general existe claridad en la importancia y beneficios de realizar pausas activas, teniendo incluso herramientas y/o guías para ejecutar estas, sin embargo, se observa en los resultados de las encuestas, algunos factores que interfieren en su ejecución, entre los que se destacan porcentualmente:

- El 75% de la población considera que no realiza con la periodicidad adecuada sus pausas activas (Figura 14) ya sea por falta de tiempo (25%), olvido (8%), monotonía (8%), o porque se encuentra fuera de la empresa (58%). (Figura 16)

- El 69% de la población manifiesta que en su equipo o área de trabajo no se toma la iniciativa para realizar las pausas activas. (Figura 12)
- El 19% considera que no es interesante hacer pausas activas (Figura 6)
- El 6% de la población considera que realizar pausas activas quita tiempo laboral y el 13% se encuentra algo de acuerdo con la afirmación. (Figura 6)

Al correlacionar los resultados se identifica que a pesar de que la importancia e impacto positivo que tiene el realizar las pausas activas es clara para los empleados de la empresa, estas no se ejecutan por cuatro motivos: Tiempo, falta de Liderazgo, poca motivación e Interés en la ejecución de las mismas.

Minimizar estos aspectos es importante dado que las pausas activas se constituyen en un ítem de total relevancia en el cuidado de la salud física y mental de los trabajadores, como se ha anunciado anteriormente, al realizarlas el cuerpo se recupera de la fatiga muscular y mental generada durante las jornadas laborales estimulándose la función cardiaca, neuronal y muscular, lo que contribuye a minimizar el riesgo de aparición de enfermedades laborales asociadas al trabajo.

Dado lo anterior, es importante minimizar los factores identificados, por lo tanto, toma relevancia el diseñar una propuesta de mejoramiento al plan de pausas activas en ITS Medical S.A.S. con un programa que genere interés en todos los integrantes de la compañía, permita mayor participación y liderazgo activo de todas las áreas logrando la inmersión en el mismo del 100% de los integrantes de la compañía, este plan se presenta en el Anexo E.

7. Conclusiones.

A través de la aplicación de una encuesta previamente avalada se logró identificar que los factores que interfieren en la realización de las pausas activas por parte de los colaboradores de ITS Medical S.A.S. se agrupan en cuatro aspectos: Tiempo, falta de Liderazgo, poca motivación e Interés en la ejecución de estas.

Al realizar el análisis de los resultados obtenidos se observa que la compañía ha trabajado en informar, capacitar, brindar herramientas y el espacio para la realización de las pausas activas, pero no ha profundizado o incentivado la ejecución de las mismas como una práctica diaria y constante como parte de la rutina diaria laboral.

Existe una brecha entre el entendimiento e interiorización de la importancia de las pausas activas y la realización de estas, es decir que a pesar del conocimiento y las herramientas que existen, estas no se llevan a cabo con la periodicidad y forma adecuada

Para minimizar los factores encontrados y lograr una adecuada realización de las pausas activas se propuso un plan de mejoramiento al actual, el cual es incluyente, motivador y está liderado por varios integrantes de la compañía, teniendo en cuenta el tiempo y los horarios de los empleados.

8. Recomendaciones.

Se recomienda a la empresa ITS Medical S.A.S., dar continuidad a la propuesta presentada y medir el impacto de la misma, contrastándola con los resultados expuestos en este trabajo, ya que esto le permitirá analizar los cambios y proponerse nuevos retos en torno a la ejecución de las pausas activas en la compañía.

Motivar permanentemente a los empleados de ITS Medical S.A.S. para que la realización de pausas activas sea parte de sus actividades diarias.

Involucrar a todo el personal en la programación mensual de la ejecución de las pausas activas haciéndolos partícipes y líderes del desarrollo de las mismas. Continuidad a la propuesta presentada y medir el impacto de la misma, contrastándola con los resultados expuestos en este trabajo, ya que esto le permitirá analizar los cambios y proponerse nuevos retos en torno a la ejecución de las pausas activas en la compañía.

9. Referencias bibliográficas.

- Asamblea mundial de la salud. (2007) *Salud de los Trabajadores: Plan de Acción Mundial*.
- 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) Recuperado de:
<http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8542/PROPUESTA%20METODOL%C3%93GICA%20PARA%20PROMOVER%20LAS%20PAUSAS%20ACTIVAS%20Y%20MEJORAR%20LA%20JORNADA%20LABORAL%20DE%20LOS%20EMPLE.pdf?sequence=1>
- Barrera, M. (2017). *Informe de condiciones de salud ITS MEDICAL*. Caja colombiana de subsidio familiar salud empresarial-Colsubsidio división salud.
- Barrios. S, Casas, T. (2016) Promoción De La Salud Y Un Entorno Laboral Saludable.
Revista Scielo. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a19.pdf>
- Bernal, C. (2016) *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Pearson.
- Bonilla F. (2012). *Propuesta de un programa de pausas activas para colaboradores que realizan funciones de oficina en la empresa de servicios públicos gases de occidente S.A E.S. P de la ciudad de Cali*. (Trabajo de grado) Recuperado de:
<http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/4370/1/CB-0460628.pdf>
- Colina, J. (2013) *Estrategias Gerenciales - Cambio Organizacional*. Colombia.
Recuperado de: <http://johannicolina.blogspot.com.co/2013/07/estrategias-gerenciales.html>
- Congreso de Colombia (1979) *LEY 9 DE 1979*. Colombia
- Congreso de Colombia (2014) *ley 1355 - 14 oct 09 obesidad*. Colombia.
- Cuesta. M, Herrero. J (Sf). *Introducción al muestreo Departamento de Psicología*.
Universidad de Oviedo. Recuperado de: <http://mey.cl/apuntes/muestrasunab.pdf>

- DANPER. (2015). Pausas activas para ser más productivo en el trabajo. *Revista Portafolio*, recuperado de:
<https://search.proquest.com/docview/1682848085?accountid=48797>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2007). Metodología de la investigación. España: Editorial Mc GrawHill.
<http://www.portafolio.co/tendencias/productivo-62780>
- ITS MEDICAL. (2017). *Código Sgs-F-003 - Matriz De Identificación De Peligros*. Colombia
- Lista de comprobación ergonómica. Ergonomic checkpoints. (2000) *Soluciones prácticas y de sencilla aplicación para mejorar la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo*. Recuperado de:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/instructionalmaterial/wcms_345646.pdf
- Ministerio de la Protección Social (2006) *Guía de Atención Integral Basada en la Evidencia para Desórdenes Musculoesqueléticos (DME) relacionados con Movimientos Repetitivos de Miembros Superiores (Síndrome de Túnel Carpiano, Epicondilitis y Enfermedad de Quervain (GATI- DME)*. Recuperado de:
https://www.epssura.com/guias/guias_mmss.pdf
- Ministerio de Salud y Protección Social (2015) *ABECE Pausas Activas*. Recuperado de:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/abece-pausas-activas.pdf>
- Ministerio del Trabajo (2015) *Decreto 1072, Versión Actualizada*. Colombia.
- Ministerio Del Trabajo (2017) *Resolución 1111*. Colombia.
- Oficina Internacional del Trabajo en colaboración con la Asociación Internacional de Ergonomía.

Organización Internacional del Trabajo & Rodríguez, C. (2009) *Los Convenios De La Oit Sobre Seguridad Y Salud En El Trabajo: Una Oportunidad Para Mejorar Las Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo*. Argentina.

Organización Mundial de la Salud. (2010) *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte*.

Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Periódico el Clarin.com. (2012) *Aconsejan pausas activas en el trabajo para rendir más*.

Colombia. Recuperado de: https://www.clarin.com/salud/Aconsejan-pausas-activas-trabajo-rendir_0_SkSUT3N3D7l.html

Personería de Bogotá D.C. (2016) *Las pausas activas mejoran nuestro desempeño laboral*. Colombia. Recuperado de:

<http://intranet.personeriabogota.gov.co/component/k2/item/400-las-pausas-activas-mejoran-nuestro-desempeno-laboral>

Prevencionar.com.co (2015) *Enfermedades más comunes en los trabajadores colombianos*. Colombia. Recuperado de:

<http://prevencionar.com.co/2015/10/07/enfermedades-mas-comunes-en-los-trabajadores-colombianos/>

Revista Portafolio. (2013) *Recargue energías en el trabajo*. Colombia. Recuperado de:

<http://www.portafolio.co/tendencias/recargue-energias-71006>

Revista Portafolio. (2015) *Cómo ser más productivo en el trabajo*. Colombia. Recuperado de: <http://www.portafolio.co/mis-finanzas/como-ser-mas-productivo-en-el-trabajo-502678>

Anexo A.

Validación de la Encuesta Dr. Mauricio Betancourt Salamanca



Bogotá, mayo 17 de 2018

Estimadas Alexandra y Kattalya.

De acuerdo con su requerimiento, procedo a la verificación del ajuste de los aspectos sugeridos días atrás para el diseño de la encuesta:

Veo que las recomendaciones de forma que realice fueron llevadas a cabo, esto facilitara que los colaboradores de la compañía tengan una aproximación más amigable a cuestionario y que esto no represente un sesgo al momento de contestar.

La encuesta brinda la oportunidad a los colaboradores de brindar información que aporte razones y sugerencias, que les permitan a ti y a Kattalya diseñar la estrategia ajustada a las necesidades y expectativas de ellos mismos, en aspectos clave para la realización de las pausas activas en la empresa.

Los Ítems relacionados con actitudes frente a la realización de pausas activas, se encuentran concordantes con el modelo de escala Likert (Metodología de la investigación 5ta Edición, Mc Graw Hill).

La encuesta permite obtener información de los colaboradores acerca del como perciben ellos el proceso y que proponen para su mejora.

Entonces, después de revisar nuevamente la encuesta, encuentro que los ajustes solicitados han sido realizados, por lo cual brindo mi aval para la aplicación de esta.

Les deseo éxitos en la implementación, análisis y planteamiento de la estrategia que les permita mejorar la realización de las pausas activas en tu compañía.

Cordialmente.

Mauricio Betancourt.
Psicólogo.
Gerente General.
Teorema Enincon Marketing SAS.



Anexo B.

Validación de la Encuesta Profesor Alexander

Bogotá D.C. Julio 28 de 2018

Señores:
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Atn. Facultad de ciencias empresariales especializaciones
Ciudad

Asunto: Validación instrumento para recolección de información trabajo de grado.

Cordial Saludo,

Por medio de la presente manifiesto mi aval para la encuesta realizada por las alumnas Lulieth Alexandra Valderrama Velez y Laura Kattalya Corredor Camargo, la cual es parte del trabajo de grado titulado *Diseño de una propuesta de mejoramiento al plan de pausas activas de la empresa its medical s.a.s.*

Cordialmente,



ALEXANDER ROOSVELT RIVERA GALEZO
Asesor Disciplinar.

Anexo C.

Encuesta Realización Pausas Activas ITS Medical S.A.S. 2018.

ANEXO C.
ENCUESTA REALIZACIÓN PAUSAS ACTIVAS ITS MEDICAL S.A.S. 2018

Con el fin de identificar acciones que permitan o favorezcan la realización de las pausas activas en los puestos de trabajo los solicitamos contestar de forma clara las siguientes preguntas.

- Edad: _____
- Género: a.) F. b.) M.
- Cargo: _____
- Antigüedad en el cargo en la empresa
 - Menos de 1 año
 - Entre 1 año a 3 años.
 - Entre 3 años a 5 años.
 - Más de 5 años.
- Inmediatez de la jornada laboral
 - 24 horas semanales.
 - 48 horas semanales.
 - Más de 50 horas semanales.

6. En una escala de 1 a 5 califique que tan de acuerdo se encuentra con cada una de las afirmaciones, siendo 1 Totalmente en desacuerdo hasta 5, que implica que usted está totalmente de acuerdo con el enunciado.

Aspectos por evaluar	100% DE ACUERDO	75% DE ACUERDO	50% DE ACUERDO	25% DE ACUERDO	0% DE ACUERDO
	1	2	3	4	5
a. Realizar pausas activas es importante porque me ayuda a cuidar mi salud física y mental.	01	02	03	04	05
b. Realizar pausas activas me ayuda a aumentar mi rendimiento laboral.	01	02	03	04	05
c. Realizar pausas activas ayuda a bajar los índices de enfermedad laboral.	01	02	03	04	05
d. Realizar pausas activas mejora las relaciones interpersonales.	01	02	03	04	05
e. Realizar pausas activas me quita tiempo laboral.	01	02	03	04	05
f. Realizar pausas activas no me es interesante.	01	02	03	04	05
g. Realizar pausas activas no es mi responsabilidad.	01	02	03	04	05
h. Realizar pausas activas no me quita tiempo de hacer otras cosas.	01	02	03	04	05

- ¿Ha recibido por lo menos una vez capacitación con relación a la realización de pausas activas durante su jornada de trabajo?
 - Si.
 - No.
- ¿Ha recibido indicaciones por algún funcionario de la empresa sobre la importancia de realizar pausas activas?
 - Si.
 - No.

- ¿En la empresa le han brindado alguna guía para la elaboración de pausas activas?
 - Si.
 - No.
- En caso de responderlo de forma afirmativa en la pregunta anterior, por favor conteste: ¿Cuáles? _____
- ¿En la empresa se promueve y/o estimula la realización de las pausas activas durante la jornada laboral?
 - Si.
 - No.
- ¿En su equipo o área de trabajo, toman la iniciativa para realizar las pausas activas a diario?
 - Si.
 - No.
- ¿Dispone usted de un espacio para realizar actividades de movilidad articular o calentamiento muscular dentro de la jornada laboral?
 - Si.
 - No.
- ¿Considera que realiza con la periodicidad adecuada sus pausas activas?
 - Si.
 - No.
- Si respondió SI a la pregunta 14, por favor responda: ¿Ha sentido beneficios al realizar pausas activas?
 - Si. responda a continuación Cuáles. _____
 - No. _____
- Si respondió NO en ítem 14. Por favor responda: ¿Cuáles son los factores que impiden la realización de las pausas activas durante la jornada laboral? _____
- En el horario habitual de trabajo, ¿cuál considera usted que es la hora que más le genera carga, estrés o tensión laboral? _____
- ¿En qué horarios cree que es conveniente para usted realizar las pausas activas? _____
- ¿Cree usted que es factible implementar un procedimiento de pausas activas que ayuden a mantener un buen estado la salud de los colaboradores y mejorar su desempeño laboral?
 - Si.
 - No.
 ¿Por qué? _____

Anexo D.

Autorización Del Estudio Empresa ITS Medical S.A.S.



Bogotá D.C. Julio 16 de 2018

Señores:
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Atr. Facultad de ciencias empresariales especializaciones
Ciudad

Asunto: Autorización desarrollo de trabajo de grado

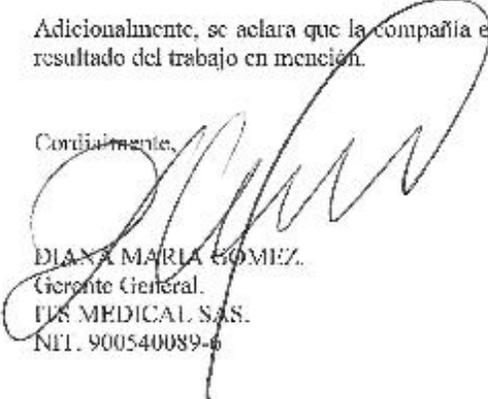
Cordial Saludo,

Por medio de la presente manifestamos nuestra autorización para el desarrollo de trabajo de grado de las estudiantes Lulieith Alexandra Valderrama Velez y Laura Kattalya Corredor Camargo, el cual se enmarca en el diseño de una propuesta de mejoramiento al plan de pausas activas para la compañía.

Podrán realizar una encuesta y/o entrevista bajo los parámetros requeridos sin indagar en aspectos ajenos a las pausas activas, no se permitirá solicitud datos personales como direcciones, nombres, información confidencial de la compañía y/o diferente al tema de las pausas activas.

Adicionalmente, se aclara que la compañía estará en la libertad de aplicar o no la propuesta que sea resultado del trabajo en mención.

Cordialmente,



DIANA MARÍA GÓMEZ,
Gerente General,
ITS MEDICAL S.A.S.
NIT. 900540089-6

Anexo E.

Propuesta De Pausas Activas Para La Empresa ITS Medical S.A.S.

Introducción.

La implementación de pausas activas durante la jornada laboral es un tema que ha cobrado especial relevancia en los últimos años en Colombia a través de la Ley 1355 de 2009, artículo 5, que sugiere a las empresas la implementación de programas y/o actividades en los que se desarrollen las pausas activas de forma permanente y con la periodicidad adecuada, ya que la constancia en su ejecución repercute de manera positiva en el individuo y en las empresas, minimizando en éstas el ausentismo por enfermedad laboral y mejorando la salud del trabajador.

En concordancia con lo anterior Fasecolda para el año 2013 registró 10.246 enfermedades laborales calificadas, las lesiones músculo esqueléticas representan casi el 90% de estos padecimientos; destacándose la tendinitis en hombros, codos y manos, síndrome de túnel del carpo y dolores de espalda. En año 2017 la Organización Mundial de la Salud y Fasecolda, presentan datos con relación a ausentismo por enfermedad laboral, en el cual se evidencia lesiones osteomusculares prevenibles con un programa de vigilancia epidemiológica que incluya la rutina de ejecución diaria de las pausas activas.

Se hace importante entonces aclarar que las pausas activas son breves espacios de descanso que se deben realizar a lo largo de la jornada laboral, con la finalidad de permitir la recuperación del cuerpo de la fatiga muscular y mental que se genera durante las jornadas laborales, promoviendo la realización de actividad física enfocada en ejercicios que permitan realizar estiramientos del cuerpo, propiciando cambios de posición y relajación de la sobrecarga osteomuscular que se presenta por mantener posiciones prolongadas y/o realizar movimientos repetitivos durante la jornada de trabajo (ABCE Pausas activas, 2015), de esta manera se estimula la función cardíaca, neuronal y muscular, lo que contribuye a minimizar el riesgo de aparición de enfermedades laborales asociadas al trabajo, entre las que se pueden mencionar, el síndrome de túnel carpiano, varices, lesión del manguito rotador, estrés laboral y otras definidas en la Ley 1477 de 2014.

El reciente estudio realizado con la población de trabajadores de ITS Medical S.A.S, con relación a la ejecución de pausas activas, arrojó resultados interesantes que llevan a la formalización del diseño de una propuesta de mejoramiento al programa de pausas activas actual de la empresa ITS Medical S.A.S.

10. Objetivo y Alcance.

10.1. Objetivo

Presentar una propuesta de mejoramiento al programa de pausas activas de la compañía, basada en los resultados del trabajo de grado titulado Diseño De Una Propuesta De Mejoramiento Al Plan De Pausas Activas De La Empresa ITS Medical S.A.S.

10.2. Alcance.

Esta propuesta se presenta a la Gerencia General y al líder del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo de la compañía, la ejecución del mismo se deja a su total direccionalidad.

11. Principales Hallazgos Del Estudio.

La encuesta realizada permite evidenciar que ITS Medical S.A.S. ha realizado esfuerzos en promover la realización de las pausas activas en la empresa, esto se evidencia al observar que el 100% de la población de la compañía manifestó haber recibido capacitación con relación a la realización de las pausas activas, e indicaciones sobre la importancia de realizarlas, así como también brindar el espacio físico para llevarlas a cabo y guías para su ejecución, utilizando como herramienta principal el software de pausas activas.

En concordancia con lo anterior, especialmente con el ítem de la importancia de realizar las pausas activas, se observa que el 75% de la población está totalmente de acuerdo en que realizar las pausas activas ayudan a cuidar su salud física y mental, así como que estas permiten el aumento del rendimiento laboral y bajan los índices de enfermedad laboral. En general existe claridad en la importancia y beneficios de realizar pausas activas, teniendo incluso herramientas y/o guías para ejecutarlas, sin embargo, se observa en los resultados de las encuestas algunos factores que interfieren con la realización entre los que se destacan porcentualmente:

- El 75% de la población considera que no realiza con la periodicidad adecuada sus pausas activas (gráfica 14) ya sea por falta de tiempo (25%), olvido (8%), monotonía (8%), o porque se encuentra fuera de la empresa (58%).
- El 69% de la población manifiesta que en su equipo o área de trabajo no se toma la iniciativa para realizar las pausas activas.
- El 19% considera que no es interesante hacer pausas activas.
El 6% de la población considera que realizar pausas activas quita tiempo laboral y el 13% se encuentra algo de acuerdo con la afirmación.

Al correlacionar los resultados se identifica que a pesar de que la importancia e impacto positivo que tiene el realizar las pausas activas es claro para los trabajadores, que no se ejecutan por cuatro motivos: Tiempo, falta de liderazgo, poca motivación y bajo Interés en su ejecución.

Minimizar estos aspectos es importante dado que las pausas activas se constituyen en un ítem de total relevancia en el cuidado de la salud física y mental de los trabajadores, como se ha anunciado anteriormente, al realizarlas el cuerpo se recupera de la fatiga muscular y mental generada durante las jornadas laborales estimulándose la función cardiaca, neuronal y muscular, lo que contribuye a minimizar el riesgo de aparición de enfermedades laborales asociadas al trabajo. (ABCE Pausas activas, 2015)

12. Plan De Acción.

A continuación, se detallan los componentes del plan propuesto:

12.1. Capacitación.

Se propone realizar una capacitación en pausas activas al 100% de la población de la compañía, con la participación de un experto en el tema que tendrá como misión:

- a) Aclarar los conceptos con relación al tema de las pausas activas.
- b) Realizar un taller explicando los principales ejercicios a desarrollar y motivando a todos los asistentes a ser líderes del proceso de realización de los mismos.

Adicionalmente dentro del proceso de capacitación, será enviada una vez al mes por correo electrónico o a través de publicaciones en la cartelera, información de tipo artículo, noticias o innovación sobre el tema de pausas activas.

12.2. Firma de Compromiso.

Se sugiere elaborar un compromiso que sea firmado por cada integrante de la compañía, el cual especifique estar de acuerdo con:

- a) Realizar las pausas activas
- b) Motivar a los compañeros de su área a realizar las pausas activas
- c) Participar de las capacitaciones con relación al tema

d) Liderar cuando sea requerido

12.3. Comunicado Gerencial.

Dentro del proceso de implementación y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es importante contar permanentemente con el apoyo de la alta dirección, lo cual se ha venido realizando en la compañía y se observa en los resultados de la encuesta realizada, en especial al ver que el 100% de la población ha sido capacitada y cuenta con herramientas para realizarlas, sin embargo puede solicitarse su acampamiento con un mensaje motivador que sea enviado a través de correo electrónico, colocación en carteleras y otros medios que la empresa tenga dispuestos para tal fin.

12.4. Determinación de horarios de realización de las pausas.

Dentro de los hallazgos presentados en el estudio se evidencio que el 81% de la población encuestada indica que el horario de la tarde es el que mayor nivel de estrés genera. Adicionalmente, el 75% de los encuestados sugieren la realización de una pausa activa en la mañana y otra en la tarde.

Por lo anterior se sugiere que se realicen con un tiempo de 15 minutos a las 10:30 am y a las 3:00 pm.

12.5. Programación mensual de las pausas activas

Para la programación mensual se debe tener en cuenta que los ejercicios se enfoquen idealmente en tres aspectos:

- Estiramiento y Relajación muscular y articular del cuerpo, especialmente de cuello, miembros superiores e inferiores, espalda y músculos oculares
- Ejercicios de respiración
- Ejercicios de activación cardiovasculares, como caminata breve, trotar en el puesto, bailar, saltar un lazo etc.

Se sugiere realizar una programación mensual en la que cada miembro de la compañía tenga el liderazgo de la ejecución de la pausa activa en un día y hora determinada, así como también figurar el nombre una persona como reemplazo, en caso de que el titular esté ausente. Esta programación debe indicar los ejercicios a ejecutar a fin de evitar la monotonía y repetición.

Para hacerlo más dinámico se sugiere colocar nombres a cada actividad que se salgan de lo estándar pero que indiquen el ejercicio principal a desarrollar.

Un ejemplo del plan a desarrollar para la primera semana es:

Tabla 1.

Ejemplo de plan de desarrollo semanal.

HORARIO	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
10:30 a. m.	Estirando ando mientras voy caminando.	Brincando brincado mi corazón se pone contento.	Ejercitando mis pulmones respirando profundo.	Silencio y meditación para el descanso del cerebro y corazón.	Desde mi silla un ejercito montón.
Objetivo:	Relajar y distencionar miembros superiores e inferiores, relajar espalda	Estirar, fortalecer y relajar miembros superiores e inferiores. Activar el sistema Cardiorrespiratorio	Relajación, activar sistema respiratorio	Colocar música de relajación, poner en calma mente y cuerpo	Ejercicios de estiramiento en miembros superiores e inferiores
Líder	Pedro	Pepa	Pablo	Panay	Paco
Reemplazo	Claudia	Carlos	Camila	Camilo	Catalina

03:00 p. m.	Viendo el horizonte relajando mis ojos.	Como la jirafa relajando el cuello.	Moviendo las muñecas y los dedos bailando fortaleciendo y estirando están.	Buscando la pista nuevo esqueleto y trabajo en equipo.	A bailar un ratico estiro y relajo mi cuerpo.
Objetivo:	Ejercicios de relajación ocular	Ejercicios de relajación de los músculos del cuello	Ejercicios de estiramiento, relajación de manos y muñecas	Diseccionar el cuerpo, activar circulación y fomentar trabajo en equipo	relajación, estirar, ejercitar todo el cuerpo y relajar cerebro
Líder	Claudia	Carlos	Camila	Camilo	Catalina
Reemplazo	Pedro	Pepa	Pablo	Panay	Paco

Origen: Los autores.

Para el personal que trabaja en la calle (ventas etc.) se propone que sean líderes en la realización de las pausas (se debe determinar con cada jefe de área que día y hora posiblemente estarán en las instalaciones de la oficina e incluirlos en la actividad.

Los ejercicios por desarrollar pueden ser buscados en redes sociales, haciendo un check list para evitar la repetición y monotonía, se propone también tener presente las recomendaciones que se emitan desde la ARL de la empresa, ya que casi todas tienen guías de pausas activas disponibles a través de sus páginas web.

12.6. Recordando hacer las pausas

Para el personal que se encuentra fuera de la oficina, se puede enviar al finalizar la jornada de trabajo un mensaje vía celular en el que se recomiende no olvidar realizar ejercicios de relajación para los miembros superiores, inferiores, cuello y espalda.

12.7. Activar Sonido de las pausas activas

Activar un silbato o mecanismo sonoro que indique el inicio de las pausas activas durante las dos jornadas.

12.8. La planilla como mecanismo de motivación

Lleve una planilla de reporte de la ejecución de las pausas activas, el líder de cada día la hará firmar por los asistentes y adicionalmente una vez por mes:

- Divulguen en cartelas cual es el área con mejor récord de asistencia.
- Mencionen y feliciten a la persona con más asistencia a cada sesión.
- Carita triste para los ausentes.
- Premien los mejores líderes de las pausas.

A continuación, un ejemplo de la planilla:

Tabla 2.

Planilla de reporte de pausas activas

DIA	HORA	ACTIVIDAD	Lidera / Reemplaza	Gerente General	Director de Tecnología	Ingeniera 1	Ingeniera 2	Ingeniero 3	Controller	S. Generales	Aux Logístico	Director Tecnico	Contador	Auxiliar contable	M y Ventas	E. de cuenta	Dir. Sist Información	Coordinación de servicio Tecnico	Ingeniero 4	Ingeniero 5
Lunes 6 de Agosto	am	Estirando ando mis brazos y piernas.	Pedro / Claudia																	
	pm	Viendo el horizonte relajando mis ojos.	Claudia / Pedro																	
Martes 7 de agosto	am	A brincar un ratico para un corazón contento.	Pepa / Carlos																	
	pm	Como la jirafa relajando el cuello.	Carlos / Pepa																	
Miercoles 8 de agosto	am	Ejercitando mis pulmones respirando profundo.	Pablo / Camila																	
	pm	Moviendo las muñecas y los dedos bailando fortaleciendo y estirando están.	Camila / Pablo																	
Jueves 9 de Agosto	am	Silencio y meditación para el descanso del cerebro y corazón.	Panya / Camilo																	
	pm	Buscando la pista nuevo el esqueleto y trabajo en equipo.	Camilo / Panya																	
Viernes 10 de Agosto	am	Desde mi silla ejercito un montón.	Paco / Catalina																	
	pm	A bailar un ratico estiro y relajo mi cuerpo.	Catalina / Paco																	

Origen: Los autores.

12.9. El Opinómetro.

Permita un espacio o medio para que los trabajadores les cuenten y propongan ejercicios y actividades que se puedan considerar dentro de las pausas activas para ser programados y ejecutados. Puede ser a través de un correo electrónico o un Buzón de sugerencias. Revise mensualmente, responda a quien envió su opinión de forma amable, informándole si será incluida su propuesta y en qué fecha y adicional, déjele saber a los demás miembros el día en que se ejecutará esta iniciativa.

12.10. Liderazgo y control

Se recomienda que el responsable del SGSST lidere la ejecución de este proyecto, empoderando a todos los miembros de la compañía en las actividades a desarrollar, permitiéndoles ser líderes de cada proceso y gestores del cambio esperado. Como responsable del SGSST puede propender por el trabajo en equipo y servir de punto de recolección de información de la gestión entregada a cada trabajador.

12.11. Medición de resultados

Anualmente realice un análisis estadístico de los resultados del programa de pausas activas de la compañía, algunas variables a tener en cuenta son:

- a) Nivel de comprensión de los temas de capacitación. A través de una evaluación
- b) Estadísticas de Ausentismo laboral del año, comparadas con las del año anterior (permisos por enfermedad, etc.)
- c) Desarrolle una encuesta de seguimiento y compárela con los resultados de las encuestas que se tomaron como base para la realización de esta propuesta.
- d) Publique los resultados, haga participe a todos de las mejoras y grandes logros como equipo.

12.12. Metas e indicadores

Se proponen los siguientes indicadores:

Tabla 3.

Metas e indicadores.

ACTIVIDAD	META	INDICADOR	TIEMPO PARA LOGRAR EL INDICADOR (A PARTIR DEL MOMENTO DE LA EJECUCION)	RESPONSABLE
Capacitación	Capacitar al 100% de la población de ITS Medical SAS,	100% de personal capacitado	2 meses	Copasst
Firma de compromiso	Contar con el compromiso de realizar motivar, participar y liderar la ejecución de las pausas activas de todos los trabajadores de la compañía	100% de personal con compromiso firmado	2 meses	Líder del SGSST
Comunicado Gerencial	Lograr el envío de mínimo 4 mensajes al año con datos relevantes de las pausas activas e incentivando la ejecución de las mismas	75% de envíos	Trimestral	Gerencia General (Alta Dirección)
cumplimiento en la programación mensual de pausas activas	Lograr que se lleve a cabo en su totalidad la programación mensual de las pausas activas	80%	Mensual	Copasst
Registro de la planilla de ejecución de las pausas	Mantener al día las planillas	100%	Mensual	Copasst
Opinómetro	incluir por lo menos 1 actividad propuesta por los empleados en la programación de las pausas activas	100%	Trimestral	Líder del SGSST
Estadísticas de ausentismo	Mantener el indicador de enfermedad laboral en cero	80%	Trimestral	Copasst

Encuesta de seguimiento al programa de pausas activas	Mejorar los resultados obtenidos en la encuesta realizada versus la que se ejecute.	90%	Anual	Líder del SGSST
---	---	-----	-------	-----------------

Origen: Los autores.

12.13. Presupuesto.

Tabla 4.

Presupuesto.

RUBROS	DESCRIPCIÓN	VALOR UNITARIO	CANT	TOTAL
Capacitación	Capacitador	200,000	1	328,000
	Refrigerio	8,000	16	
	Salón	-	1	
Papelería e impresos	Resma de papel, tinta de impresora	50,000	1	70,000
	otros	20,000	1	
Sonido de alerta inicio de pausas	Campana, chicharra o similar	80,000	1	80,000
Cartelera para publicaciones		100,000	1	100,000
Buzón de sugerencias		50,000	1	50,000
TOTAL				628,000

Origen: Los autores.

12.14. Cronograma.

Para establecer un orden para la ejecución de las actividades, se presenta el siguiente cronograma:

Tabla 5.

Cronograma.

Ítem	Mes											
	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.
Muestra de propuesta a gerencia								X				
Entrega de propuesta con modificaciones y adecuaciones								X				
Capacitación en pausas activas								X	X	X		
Capacitación didáctica de pausas activas. ¿Cómo se hacen? ¿En que benefician ciertos movimientos?								X		X		X
Envío de información sobre pausas activas por correo electrónico								X	X	X	X	X
Divulgación de información sobre pausas activas a través de la cartelera								X	X	X	X	X

Información “En que ha innovado la forma en que se ejecutan las pausas activas?”		X			X	
Firma de compromisos por los integrantes de la compañía	X					
Asignación de líderes de las pausas para la semana	X	X	X	X	X	X
Envío de alerta motivacional por parte de gerencia	X	X	X	X	X	X
Evaluación de comprensión de los temas de capacitación	X	X	X			X
Aplicación de encuestas de seguimiento			X		X	
Publicación de resultados de las encuestas de seguimiento			X		X	

Origen: Los autores.

4. Recomendaciones.

Gestionar cambio es una tarea que requiere de persistencia, innovación y seguimiento, se recomienda al responsable del sistema mantener el espíritu y actitud positiva frente a la realización de las pausas activas.

Para mayor adherencia al programa se sugiere que en ocasiones los mensajes sean propiciados desde la alta dirección.

Motivar permanentemente al personal en la realización de las pausas activas resulta importante para la generación de las mismas y la interiorización de los beneficios que ejecutarlas conlleva en cada individuo.

Realizar búsqueda de pausas activas en páginas, artículos o/o profesionales en la materia, propendiendo por los mejores ejercicios y actividades para la población de ITS Medical S.A.S.