



Sistematización de práctica profesional en la empresa Laboratorio Clínico Colmedicos

IPS SAS realizada durante el año 2023

Angie Tobón Mazuera

Corporación Universitaria Minuto De Dios

Rectoría Antioquia - Chocó

Facultad de Ciencias de la Salud

Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

Bello

2024

Sistematización de práctica profesional en la empresa Laboratorio Clínico Colmedicos

IPS SAS realizada durante el año 2023

Angie Tobón Mazuera

Documento Resultado de [Sistematización de aprendizajes de la práctica profesional] como requisito para optar por el título de Administrador en Seguridad y Salud en el Trabajo

Director

Gustavo Ariza Marriaga

Sociólogo, Esp. en Política, Esp. en Familia, Mg. en Educación

Corporación Universitaria Minuto De Dios

Rectoría Antioquia - Chocó

Facultad de Ciencias de la Salud

Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

Bello

2024

Dedicatoria

Este trabajo de sistematización está dedicado a todos los estudiantes cuyo bienestar y desarrollo son fundamentales en su entorno laboral y académico. A aquellos que día a día enfrentan desafíos y buscan mejorar su calidad de vida.

A mis compañeros de estudio, cuyo compromiso y colaboración han sido esenciales para llegar hasta este punto.

A mi familia, quienes han brindado su amor, comprensión y apoyo incondicional a lo largo de este camino. Su constante aliento y motivación me han impulsado a seguir adelante incluso en los momentos más desafiantes.

Agradecimientos

A nuestro querido profesor Gustavo Ariza Marriaga, cuya guía experta, apoyo constante y sabias enseñanzas han sido un faro en nuestro camino hacia el conocimiento y la excelencia. A la empresa Laboratorio Clínico Colmedicos IPS SAS quien me permitió desarrollar mi etapa practica y así mismo poder llevar a cabo el proyecto de sistematización.

Tabla de contenido

1.	Objetivos.....	14
1.1.	Objetivo general.....	14
1.2.	Objetivos específicos.....	14
2.	Marco Referencial.....	15
2.1.	Estado del arte.....	15
2.2.	Reseña Histórica.....	16
2.3.	Marco Teórico.....	17
2.4.	Marco Legal.....	18
2.5.	Marco Conceptual.....	19
3.	Descripción de la Organización.....	21
3.1	Perfil Sociodemográfico.....	21
3.2	Filosofía organizacional o corporativa.....	22
3.2.1	Misión.....	22
3.2.2	Visión.....	23
3.2.3	Políticas de la organización.....	23
3.2.4	Valores corporativos.....	24
3.3	Análisis del sector productivo.....	25
3.4	Diagrama o mapa de procesos.....	25
4.	Diagnóstico de la organización en seguridad y Salud en el Trabajo.....	26
4.1	Cumplimiento de los requisitos legales.....	26
4.2.	Accidentalidad laboral.....	29
4.3	Ausentismo laboral.....	30
4.4.	Identificación puntual de necesidades en seguridad y salud en el trabajo.....	33
5.	Propuesta de intervención.....	33
5.1	Descripción detallada de la propuesta de intervención.....	33
5.1.1	Identificación de los actores involucrado y participantes.....	39
5.1.2	Variables, indicadores, herramientas e instrumentos.....	39
5.2	Alcance de la propuesta de intervención.....	40
5.2.2	Aportes significativos de la experiencia en lo humano.....	41
5.2.3	Aportes significativos en lo social.....	41
5.2.4	Aportes significativos en lo económico o técnico.....	41

5.2.5 Principales aprendizajes para el perfil profesional.....	42
5.2.6 Aprendizajes abordados desde la perspectiva de la socialización de la experiencia	42
6. Cronograma	43
7. Lecciones aprendidas	44
8. Recomendaciones	44
9. Referencias Bibliográficas.....	45

Lista de Figuras

Figura 1 Mapa de procesos.....	25
Figura 2 Grafica estándares mínimos	28
Figura 3 Grafica accidentabilidad laboral	29
Figura 4 Grafica comparativa de accidentabilidad	29
Figura 5 Grafica general de incapacidades.....	30
Figura 6 Grafica análisis mensual de incapacidades	31
Figura 7 Distribución de tipos de inasistencias laborales.....	31
Figura 8 Grafica de áreas con mayor ausentismo	32

Lista de Tablas

Tabla 1 Matriz estado del arte-----	15
Tabla 2 Matriz DOFA-----	34
Tabla 3 Estrategias de intervención-----	36
Tabla 4 Análisis Variables, indicadores, herramientas e instrumentos-----	40
Tabla 5 Cronograma de actividades-----	43

Resumen:

Introducción: La sistematización de la práctica profesional en la empresa Laboratorio Clínico Empresa Laboratorio Clínico Colmedicos IPS SAS, se llevó a cabo siguiendo la metodología propuesta por Oscar Jara (2011). Esta metodología implica una interpretación crítica de las experiencias vividas, ordenando y reconstruyendo el proceso para descubrir la lógica subyacente y los factores intervinientes. Se optó por un enfoque cualitativo, utilizando la relatoría descriptiva para recopilar y esquematizar la información. **Objetivo:** sistematizar el proceso de diseño de un programa de pausas activas en el entorno laboral de Laboratorio Clínico Colmedicos IPS SAS. Este proceso implica describir las etapas y acciones realizadas y una reflexión crítica sobre los aprendizajes, obstáculos y logros encontrados. **Metodología:** Las etapas del proceso, basadas en Oscar Jara (2011), incluyeron los 5 pasos para la sistematización de experiencias, la siguiente tabla muestra un resumen de ello. Cada paso incluye las actividades principales a realizar en ese paso del proceso.

Pasos para la sistematización de experiencias

Primer Paso	Segundo Paso	Tercer Paso	Cuarto Paso	Quinto Paso
<ul style="list-style-type: none">- A partir de la propia práctica.- Determinar el objetivo de la sistematización.- Contar con registros de todas las acciones realizadas durante el proceso	<ul style="list-style-type: none">- Definir el objetivo de la sistematización.- Delimitar el objeto a sistematizar- Especificar un eje de sistematización	<ul style="list-style-type: none">- Reconstruir la historia - Ordenar y clasificar información.	<ul style="list-style-type: none">- Interpretación crítica del proceso vivido- Análisis, síntesis e interpretación crítica del proceso.	<ul style="list-style-type: none">- Formular conclusiones. - Comunicar el aprendizaje.

Nota: Pasos para la sistematización de experiencias. Elaboración propia. (2023). Fuente Jara (2011)

Resultados: Para cumplir con los objetivos específicos planteados, se inició el proceso de identificación de necesidades mediante la evaluación 0312, que reveló algunas deficiencias en la gestión del sistema integrado de gestión en el Laboratorio Clínico Colmédicos IPS SAS. Y la gestión de peligros y riesgos laborales. Se analizaron los datos recopilados para comprender el impacto de cada necesidad y su cumplimiento con las normativas y estándares vigentes,

además a través de observaciones y análisis internos se vio la necesidad de proponer estrategias para contrarrestar los efectos negativos del sedentarismo y las largas horas de trabajo en la salud y el rendimiento de los empleados, entre una de ellas está el programa de pausas activas. Se aspira que la sistematización pueda servir como una guía práctica para futuras experiencias, fomentando la replicabilidad y adaptabilidad de esta práctica en otros entornos laborales.

Palabras claves: Sistematización Práctica Profesional, Pausas activas, Lesiones musculoesqueléticas, Riesgo, Intervención.

Summary:

Introduction: The systematization of professional practice in the company Laboratorio Clínico Empresa Laboratorio Clínico Colmedicos IPS SAS, was carried out following the methodology proposed by Oscar Jara (2011). This methodology involves a critical interpretation of lived experiences, ordering and reconstructing the process to discover the underlying logic and intervening factors. A qualitative approach was chosen, using descriptive reporting to collect and schematize the information. **Objective:** systematize the design process of an active break program in the work environment of Laboratorio Clínico Colmedicos IPS SAS. This process involves describing the stages and actions carried out and a critical reflection on the learning, obstacles and achievements found. **Methodology:** The stages of the process, based on Oscar Jara (2011), included the 5 steps for the systematization of experiences, the following table shows a summary of the five times. Each time includes the main activities to be carried out in that step of the process.

Steps for systematizing experiences

First step	Second step	Third step	Fourth step	Fifth step
<ul style="list-style-type: none"> - Starting from one's own practice - Determine the objective of the systematization - Have records of all actions carried out during the process 	<ul style="list-style-type: none"> - Define the objective of the systematization - Delimit the object to be systematized - Specify a systematization axis 	<ul style="list-style-type: none"> - Reconstruct history - Sort and classify information 	<ul style="list-style-type: none"> - Critical interpretation of the process experienced - Analysis, synthesis and critical interpretation of the process 	<ul style="list-style-type: none"> - Formulate conclusions - Communicate learning

Note: Steps for systematizing experiences. Own elaboration. (2023). Source Jara (2011)

Results: To meet the specific objectives set, the needs identification process began through evaluation 0312, which revealed some deficiencies in the management of the integrated management system in the Colmedicos IPS SAS Clinical Laboratory. And the management of occupational hazards and risks. The data collected was analyzed to understand the impact of each need and its compliance with the current normative hours and standards. Additionally, through observations and internal analysis, the need to propose strategies to counteract the negative effects of sedentary lifestyle and long periods of work was seen. on the health and performance of employees, one of them is the active breaks program. It is hoped that systematization can serve as a practical guide for future experiences, promoting the replicability and adaptability of this practice in other work environments.

Keywords: Professional Practice Systematization, Active breaks, Musculoskeletal injuries, Risk, Intervention.

Introducción:

La Implementación de pausas activas en el entorno laboral emerge como una estrategia vital para promover la salud y el bienestar de los trabajadores en un mundo donde las demandas profesionales son cada vez más exigentes. Este documento se enfoca en la sistematización de la experiencia práctica adquirida en el proceso de diseño de un programa de pausas activas que carecía la empresa Laboratorio Clínico Colmedicos IPS SAS, que tiene como objetivo principal mejorar la calidad de vida y el rendimiento laboral de los empleados.

El programa involucró un proceso cuidadoso y estructurado de diseño. Primero, se hizo un análisis exhaustivo de las necesidades de los colaboradores y se evaluaron factores como la carga de trabajo, el estrés percibido y los problemas de salud relacionados con la falta de actividad física.

A partir de este análisis, se diseñó un programa de pausas activas que abordaba las necesidades identificadas y se adaptaba a la cultura y las limitaciones de la empresa. Esto incluyó la selección de actividades físicas y mentales adecuadas, la determinación de la frecuencia y duración óptimas de las pausas.

En este contexto, la sistematización no solo implica la descripción detallada de las etapas y acciones llevadas a cabo para crear el programa, sino también la reflexión crítica sobre los aprendizajes, obstáculos y logros encontrados durante el proceso. A través de esta sistematización, se busca proporcionar una guía práctica para futuras experiencias.

Al abordar la sistematización de la fase de diseño, se explorarán aspectos como la investigación inicial para comprender las necesidades y contextos específicos de los empleados, el desarrollo de actividades de pausas activas adecuadas a dichas necesidades.

En última instancia, este trabajo aspira a proporcionar una visión integral del proceso de diseño de un programa de pausas activas, destacando tanto sus desafíos como sus beneficios potenciales. Además, busca fomentar la replicabilidad y adaptabilidad de esta práctica en otros

entornos laborales, con el fin de promover la salud y el bienestar de los trabajadores en diversas organizaciones.

1. Objetivos

1.1. Objetivo general

Sistematizar la práctica profesional en Empresa Laboratorio Clínico Colmedicos IPS SAS realizada durante el año 2023.

1.2. Objetivos específicos

- Identificar las necesidades, en el contexto específico de Laboratorio Clínico Colmedicos IPS SAS.
- Jerarquizar las necesidades identificadas, priorizando aquellas áreas que requieran una atención inmediata.
- Diseñar un programa de pausas activas adaptado a las necesidades identificadas.

2. Marco Referencial

2.1. Estado del arte

Tabla 1 Matriz estado del arte

Matriz estado del arte 2024

Referencia	Año	Autores	Contexto	Beneficios
Niño Peña, 2020	2020	Niño Peña	Monografía sobre pausas activas	Destaca la necesidad de incorporar pausas activas como parte integral del desarrollo en seguridad y salud en el trabajo, resaltando su impacto en el bienestar del talento humano.
Cañas Trujillo, 2016	2016	Cañas Trujillo	Implementación de pausas activas en empresa	Resalta la importancia de las pausas activas para mejorar la calidad de vida de los empleados y prevenir enfermedades profesionales, así como el estrés físico y psicológico, factores que pueden afectar el desempeño laboral.
Almeida, Gafaro y Angulo, 2018	2018	Almeida, Gafaro, Angulo	Impacto de pausas activas en estudiantes	Analiza el impacto de las pausas activas en estudiantes de medicina, revelando que promueven un estilo de vida saludable, contribuyendo a la disminución de periodos incapacitantes y generando un cambio estadísticamente significativo en el rendimiento académico.
Jara, 2011	2011	Oscar Jara	Sistematización en experiencias	Propone la sistematización como una interpretación crítica de una o varias experiencias, enfocada en descubrir la lógica del proceso vivido y los factores que intervinieron, así como en facilitar la reflexión crítica y el aprendizaje desde la práctica.
Ghiso, 2008	2008	Alfredo Ghiso	Sistematización en contextos universitarios	Explora la sistematización como una herramienta poderosa para el aprendizaje y la reflexión crítica dentro de las instituciones educativas, destacando su importancia en el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico y la mejora de la calidad de la enseñanza.

Ley 9 de 1979	1979	Gobierno de Colombia	Obliga a los empleadores a programas educativos sobre riesgos para la salud y métodos para prevenirlos.	La implementación de pausas activas se alinea con el objetivo de prevenir lesiones musculoesqueléticas y el estrés laboral, contribuyendo así a la salud y bienestar de los empleados.
Resolución 1016 de 1989	1989	Ministerio de Salud de Colombia	Obliga a organizar y garantizar programas de Salud Ocupacional.	Las pausas activas pueden ser una herramienta efectiva dentro del programa de Salud Ocupacional para promover la salud física y mental de los trabajadores y prevenir enfermedades profesionales relacionadas con el sedentarismo y la carga laboral.
Ley 1355 de 2009	2009	Gobierno de Colombia	Ministerio de Protección Social regulará mecanismos para promover pausas activas durante la jornada laboral.	Reconoce la importancia de las pausas activas para mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores, respaldando la iniciativa de implementar un programa de pausas activas en entornos laborales.
Decreto 1072 de 2015	2015	Gobierno de Colombia	Establece la responsabilidad de los empleadores en procurar el cuidado integral de la salud de sus empleados.	La implementación de pausas activas se alinea con este decreto al promover un ambiente laboral más saludable y seguro, en el cual los trabajadores puedan desempeñarse de manera óptima.

Nota: Matriz estado del arte. Elaboración propia 2024

2.2. Reseña Histórica

Laboratorio Clínico Colmedicos IPS SAS, fue fundada en el año 1988 en la ciudad de Medellín, por Fidel Mosquera y Sofia Pérez con el objetivo de dar respuesta a la necesidad de las empresas de verificar la aptitud de los candidatos. En el año 2005 la empresa realiza la sistematización de diferentes procesos, lo cual permite el diseño y puesta en operación de un

Software Corporativo llamado SOFIA, que permitió ofrecer a las empresas nuevos servicios de valor agregado. Con estos desarrollos, la empresa pasa a ser líder en el país en procesos de sistematización en salud ocupacional. Desde el año 2007 se inició con la apertura de dientes ciudades. A hoy Laboratorio Clínico Colmedicos IPS SAS cuenta con sedes propias en Medellín, Rionegro, Cali, Palmira Y Bogotá y una red de aliados en más de 45 ciudades del país.

2.3. Marco Teórico

La relevancia de implementar pausas activas en entornos laborales y académicos ha sido objeto de estudios que abordan sus beneficios en cuanto a salud y rendimiento. En la monografía 'Importancia de las Pausas Activas: Una Revisión Bibliográfica' (Niño Peña, 2020), se subraya la necesidad de incorporar pausas activas como parte integral del desarrollo en seguridad y salud en el trabajo, destacando su impacto en el bienestar del talento humano.

Así mismo, el trabajo de (Cañas Trujillo, 2016) enfocado en la implementación de un programa de pausas activas en el Club Campestre El Rancho destaca la importancia de estas intervenciones para mejorar la calidad de vida de los empleados y prevenir enfermedades profesionales. La investigación destaca la relevancia de evitar la rutina laboral y prevenir lesiones musculares, así como el estrés físico y psicológico, factores que pueden afectar el desempeño laboral.

Por otro lado, el estudio llevado a cabo por Almeida, Gafaro y Angulo (2018) analiza el impacto de las pausas activas en estudiantes de medicina. La investigación revela que la incorporación de pausas activas promueve un estilo de vida saludable y contribuye a la disminución de periodos incapacitantes. Los resultados muestran un cambio estadísticamente significativo en el rendimiento académico, respaldando la idea de que las pausas activas influyen positivamente en el desempeño de los estudiantes.

Estos estudios enfatizan la importancia de considerar las pausas activas como una estrategia integral para mejorar tanto la salud como el rendimiento en distintos contextos laborales y académicos.

(Oscar Jara, 2011) considera que la sistematización es la interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido, los factores intervenidos en dicho proceso, cómo se relacionaron entre sí y por qué lo hicieron así. Jara ha desarrollado una metodología de sistematización de experiencias, enfocada en facilitar la reflexión crítica y el aprendizaje desde la práctica. Sus enfoques integran elementos de investigación participativa, evaluación de proyectos y construcción de conocimiento colectivo. Así mismo (Ghiso, 2008), aborda el papel de la sistematización de experiencias en el ámbito universitario, través de este trabajo, Ghiso explora cómo la sistematización puede ser una herramienta poderosa para el aprendizaje y la reflexión crítica dentro de las instituciones educativas.

2.4. Marco Legal

El diseño e implementación de un programa de pausas activas en la empresa Laboratorio Clínico Empresa Laboratorio Clínico Colmedicos IPS SAS IPS SAS se encuentra respaldado por un marco legal que establece la obligación de las empresas de garantizar la salud y seguridad ocupacional de sus empleados. En este sentido, se destacan las siguientes normativas:

La Ley 9 de 1979 en su artículo 84, establece la obligación de los empleadores de realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a los que están expuestos los trabajadores y sobre los métodos para prevenirlos. En este contexto, la implementación de pausas activas se alinea con este objetivo al promover la prevención de lesiones

musculoesqueléticas y el estrés laboral, contribuyendo así a la salud y bienestar de los empleados.

La Resolución 1016 de 1989 Artículo 1, establece la obligación de todos los empleadores, tanto públicos como privados, de organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional. Dentro de este programa, las pausas activas pueden ser una herramienta efectiva para promover la salud física y mental de los trabajadores, así como para prevenir enfermedades profesionales relacionadas con el sedentarismo y la carga laboral.

La Ley 1355 de 2009, en su párrafo, establece que el Ministerio de Protección Social reglamentará mecanismos para que todas las empresas promuevan pausas activas durante la jornada laboral. Esto respalda la iniciativa de implementar un programa de pausas activas en Laboratorio Clínico Empresa Laboratorio Clínico Colmedicos IPS SAS, ya que se reconoce la importancia de estas intervenciones para mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores.

Finalmente, el Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.10. Numeral 1 y 6 enfatiza la responsabilidad de los empleadores en cuidar la salud de sus empleados y participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). La implementación de pausas activas se alinea con este decreto al promover un ambiente laboral más saludable y seguro, en el cual los trabajadores puedan desempeñarse de manera óptima.

2.5. Marco Conceptual

Actividad Rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable (Corpoboyacá,2015).

Ergonomía: La ergonomía estudia la gran variedad de problemas que se presentan en la mutua adaptación entre el hombre y la máquina y su entorno buscando la eficiencia productiva y bienestar del trabajo (Arl Sura,2023).

Estrés laboral: proceso en donde intervienen estresores o demandas laborales de diversa índole, consecuencias del estrés (o strain), y también recursos, tanto de la persona como del trabajo (Schaufeli y Salanova,2002).

Factor de riesgo: Se entiende bajo esta denominación, la existencia de elementos, fenómenos, condiciones, circunstancias y acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo (Arl Sura,2023).

Riesgo: La probabilidad de que un evento ocurrirá (Arl Sura,2023).

Riesgo psicosocial: Los «riesgos psicosociales en el trabajo» se han definido por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo como «aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores» (Osha,2022).

Medicina Preventiva: Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo con sus condiciones psicobiológicas (Arl Sura,2023).

Pausas activas: Consiste en la utilización de variadas técnicas en períodos cortos (Máximo 10 minutos), durante la jornada laboral con el fin de activar la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desordenes sicofísicos causados por la fatiga física y mental y potencializar el funcionamiento cerebral incrementando la productividad y el rendimiento laboral (Arl Sura,2023).

3. Descripción de la organización

Laboratorio Clínico Colmedicos IPS SAS, es una empresa dedicada a la prestación de servicios de seguridad y salud en el trabajo, principalmente en la realización de exámenes médicos ocupacionales, con una trayectoria de 35 años en el mercado y una cobertura a través de diferentes aliados a nivel nacional.

3.1 Perfil Sociodemográfico

La mayoría del personal es femenino, representando aproximadamente el 77.99% de la muestra. El personal masculino representa alrededor del 22.01%. La presencia predominante de mujeres en la fuerza laboral puede indicar un mayor empoderamiento femenino y el avance hacia la igualdad de género en el ámbito laboral.

La mayoría del personal se encuentra en la categoría de soltero/a, representando aproximadamente el 54.75% de la muestra. Le siguen aquellos en unión libre con aproximadamente el 22.80%, y luego los casados/as con cerca del 20.05%. Las categorías de divorciado/a, separado/a y viudo/a representan proporciones menores en la muestra, con porcentajes entre el 0.15% y el 1.33%. La predominancia de individuos solteros/as y en unión libre sugiere una población laboral joven y dinámica, posiblemente enfocada en el crecimiento profesional y personal.

Aproximadamente el 25.41% del personal tiene hijos según los datos proporcionados. La responsabilidad familiar es determinante en relación con el compromiso de cada persona con su fuente de trabajo, o sea, que, a diferencia de los trabajadores sin hijos, siempre la responsabilidad será mayor en la mayoría de los casos de trabajadores con hijos. Vargas Aneiva, Fabricio Ariel, & Machicao, Carlos. (2020).

La mayoría del personal tiene educación de nivel técnico, representando cerca del 28.95% de la muestra, seguido por especialistas con aproximadamente el 30.50% y universitarios con alrededor del 23.47%. Las categorías de bachillerato, magíster y master representan proporciones menores en la muestra, con porcentajes inferiores al 6%. Se evidencia una fuerza laboral altamente calificada, con una combinación de habilidades técnicas y especializadas. Esto sugiere un entorno de trabajo que valora la formación y el desarrollo profesional, y que puede ofrecer oportunidades para el crecimiento y la promoción interna.

La mayoría de los cargos se clasifican como operativos, representando aproximadamente el 50.00% de la muestra. Le siguen los cargos administrativos con cerca del 36.15%, y luego los relacionados con atención al usuario con aproximadamente el 13.85%. La distribución de cargos revela un énfasis en roles operativos que sustentan las operaciones diarias, acompañados por funciones administrativas que respaldan la gestión y la coordinación.

3.2 Filosofía organizacional o corporativa

3.2.1 Misión.

Prestar servicios en Medicina Preventiva y del Trabajo a nivel nacional a empresas y particulares, con altos estándares de calidad, excelencia en el servicio, ética y profesionalismo. Apoyados en nuestro sistema de información, facilitamos la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las empresas, garantizando la seguridad informática de los procesos propios y de nuestros clientes. Estamos comprometidos con el mejoramiento, el bienestar laboral de nuestros colaboradores, el respeto por el medioambiente y la rentabilidad empresarial.

3.2.2 Visión.

Trabajar con pasión e integridad para generar bienestar en nuestros colaboradores y productividad en nuestros clientes a través de servicios de Seguridad y Salud en el trabajo: Aumentar en un 50% la generación de empleo respecto al año 2022. Duplicar las ventas logrando la atención de 3 millones de usuarios.

3.2.3 Políticas de la organización.

LABORATORIO CLINICO COLMEDICOS IPS SAS, es una empresa dedicada a la prestación de servicios y productos de Seguridad y Salud en el Trabajo basada en iniciativas de innovación y que reconoce la importancia del capital humano en todos sus centros de trabajo, comprometida desde el más alto nivel de la organización, a través de la implementación de un Sistema integrado de Gestión enfocado en:

El mejoramiento continuo y ejecución de oportunidades de mejora enfocados a la satisfacción del cliente y la conformidad de los servicios y productos ofertados.

Condiciones de trabajo seguras y saludables orientadas a prevenir lesiones y deterioro en la salud relacionadas con el trabajo.

La protección del medio ambiente, incluida la prevención de la contaminación y uso sostenible de los recursos mediante la aplicación de buenas prácticas ambientales. Para lo cual se destinan los recursos humanos, tecnológicos, de infraestructura y financieros necesarios que permitan la ejecución de las actividades para el logro de los siguientes objetivos.

Esta política integral se comunica, difunde y está disponible para las partes interesadas.
Objetivos estratégicos:

Garantizar la calidad de los servicios y productos ofertados por la compañía mejorando continuamente, brindando un excelente servicio con oportunidad, pertinencia accesibilidad,

continuidad y seguridad, buscando satisfacer las necesidades de los clientes manteniendo altos estándares de calidad.

Cumplir con la normatividad nacional vigente y requisitos aplicable en materia de Seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente y otros exigibles dentro de la actividad económica de la organización.

Proteger la seguridad y salud de los colaboradores, proporcionando condiciones laborales seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo mediante la mejora continua.

Identificar los peligros. Evaluar, valorar y reducir los riesgos asociados a las actividades de la organización, implementando medidas de control.

Fortalecer la participación y consulta activa de todos sus trabajadores partes interesadas y representación de los trabajadores en la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asegurar la protección del medio ambiente mediante programas que permitan apoyar y mejorar el desempeño de actividades organizacionales para reducir la contaminación.

3.2.4 Valores corporativos.

Los valores corporativos que se registran aquí son los que la empresa maneja y se encuentran plasmados en la página institucional de la empresa. <https://www.colmedicos.com>

Respeto: Escuchar, entender y valorar a los demás buscando una armonía recíproca en las relaciones interpersonales, laborales y comerciales, entendiendo a la confianza como el cimiento que fortalece la organización. El respeto por nuestros clientes, se refleja en el cumplimiento de la promesa de venta realizada. El respeto por nuestros colaboradores se vivencia en la participación, el desarrollo de oportunidades y el compromiso con el

mejoramiento de la calidad de vida, entendiendo el talento humano como el intangible que compone el patrimonio fundamental de la organización. El respeto por la normatividad vigente en todas las áreas enmarca nuestro accionar diario.

Ética: La ejecución de todas las actividades se hace bajo criterios de confidencialidad y profesionalismo, actuando dentro de principios de honestidad, lealtad y justicia.

Servicio: La calidez y calidad en el servicio para los clientes internos y externos, se refleja en la amabilidad, oportunidad, confiabilidad y eficacia con la que desarrollamos nuestras actividades diarias.

Calidad: Es nuestra cultura, la norma de conducta cotidiana con la que todos los miembros de la organización estamos comprometidos y somos activamente responsables, tanto en los procesos administrativos como asistenciales, técnicos y de servicio.

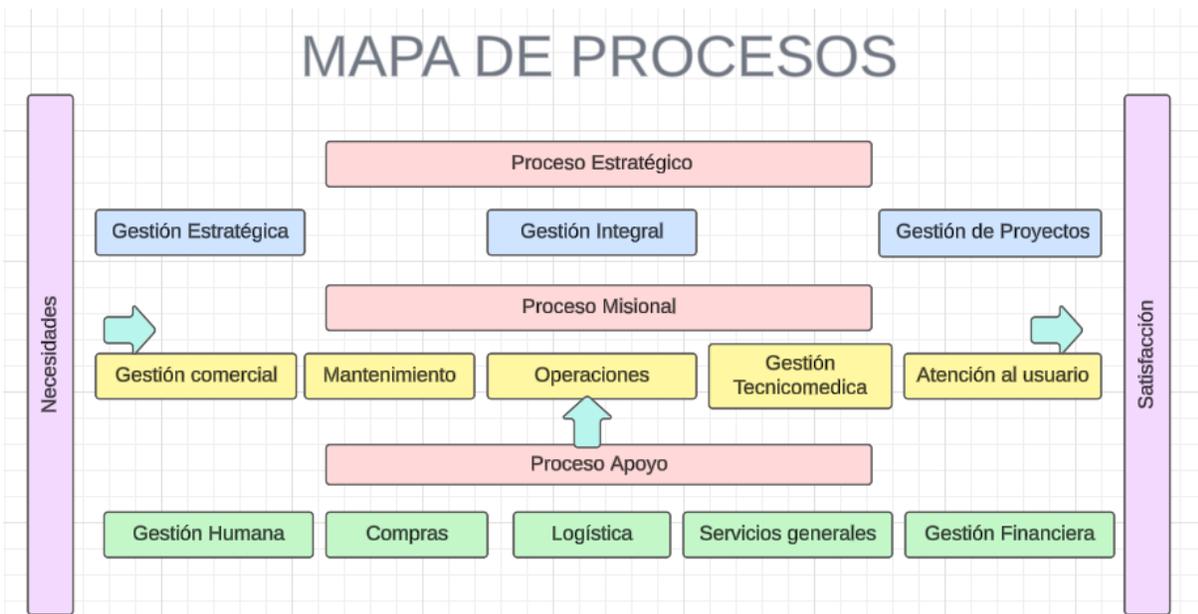
Pasión: El amor, el entusiasmo, la energía y la forma como se agrega valor a las actividades diarias, manifiestan la pasión por la excelencia con la que nos desempeñamos.

3.3 Análisis del sector productivo

Laboratorio Clínico Colmedicos IPS SAS, es una IPS el país, con más de 35 años de experiencia en el sector salud. De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), dicho sector engloba todas las instituciones, normativas y personas que trabajan para mejorar la salud de individuos y comunidades. Esto incluye actividades como la prevención y control de enfermedades, la atención a pacientes y la investigación y formación en salud. Las políticas de salud se basan en un enfoque metodológico delineado por la Organización Panamericana de la Salud, que proporciona pautas para su formulación.

3.4 Diagrama o mapa de procesos

Figura 1 Mapa de procesos



Nota: Mapa de procesos Laboratorio Clínico Empresa Laboratorio Clínico Colmedicos IPS SAS IPS SAS. Elaboración propia 2024

4. Diagnóstico de la organización en seguridad y salud en el trabajo

4.1 Cumplimiento de los requisitos legales

La Ley 9 de 1979, junto con el Decreto 614 del mismo año, establece la necesidad de contar con un programa permanente de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores. Además, se requiere establecer un Programa de Salud Ocupacional (SG-SST), que incluya actividades de promoción y prevención para evitar accidentes y enfermedades laborales. Los empleadores deben responder por la ejecución de este programa en todos los lugares de trabajo, identificando y evaluando los riesgos mediante estudios ambientales periódicos. En resumen, la legislación colombiana enfatiza la importancia de garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores, estableciendo responsabilidades claras para los empleadores en la prevención y gestión de riesgos laborales.

La legislación colombiana en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo establece una serie de obligaciones y responsabilidades para los empleadores. El Decreto Ley 1295 de 1994 determina que las organizaciones deben procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo. Además, este decreto establece que la afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales otorga a las empresas el derecho a recibir asesorías, capacitaciones y fomentos de estilos de trabajo y vida saludable por parte de la entidad administradora de riesgos profesionales.

Por otro lado, la Ley 378 de 1997, que aprueba el "Convenio número 161 sobre los servicios de salud en el trabajo" de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece la obligación de los empleadores de identificar y evaluar los riesgos que puedan afectar la salud en el lugar de trabajo, así como vigilar los factores del medio ambiente y las prácticas laborales que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Además, la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 734 del mismo año establecen medidas para prevenir y sancionar el acoso laboral, requiriendo que los empleadores adapten sus reglamentos de trabajo para incluir mecanismos de prevención y procedimientos para solucionar el acoso laboral de manera interna.

Finalmente, la Resolución 2646 de 2008 establece disposiciones para la identificación, evaluación, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Esta resolución obliga a los empleadores a evaluar los factores psicosociales del trabajo y establecer acciones de promoción de la salud y prevención de enfermedades en la población trabajadora.

De acuerdo con la evaluación de los estándares mínimos se ha evidenciado un cumplimiento de del 100% de implementación posterior al diseño del programa de pausas activas.

Item evaluado	% Calificación Real	Valor Ponderado (%)	% Implementación
I. Planear [25%]	100	25	25
II. Hacer [60%]	100	60	60
III. Verificar [5%]	100	5	5
IV. Actuar [10%]	100	10	10
% Total Implementación			100.0

De acuerdo a su porcentaje de implementación del 100.0 su resultado es ACEPTABLE.

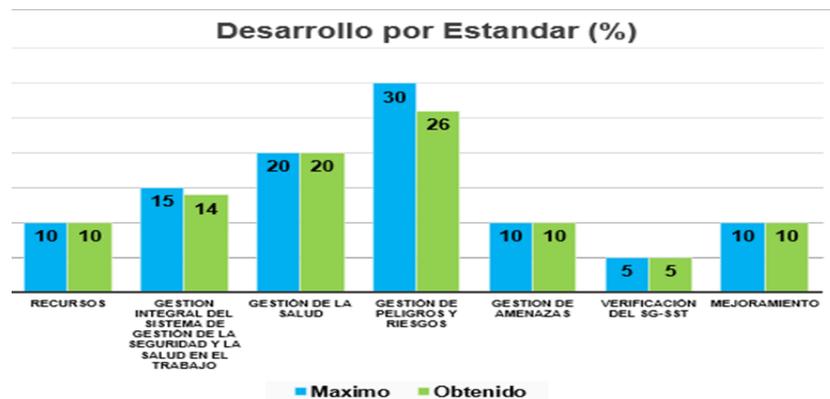
Fuente. Tomado de archivo SGI Laboratorio Clínico Empresa Laboratorio Clínico Colmedicos IPS SAS IPS SAS 2023

Estándares Mínimos SG-SST

A continuación, se relaciona una gráfica de la autoevaluación realizada antes de la implementación del programa de pausas activas donde se observa el porcentaje de calificación por estándar según la resolución 0312 de 2019. Se obtiene una calificación inferior para el estándar de Gestión de peligros y riesgos y gestión integral del SG-SST.

Figura 2 Grafica estándares mínimos

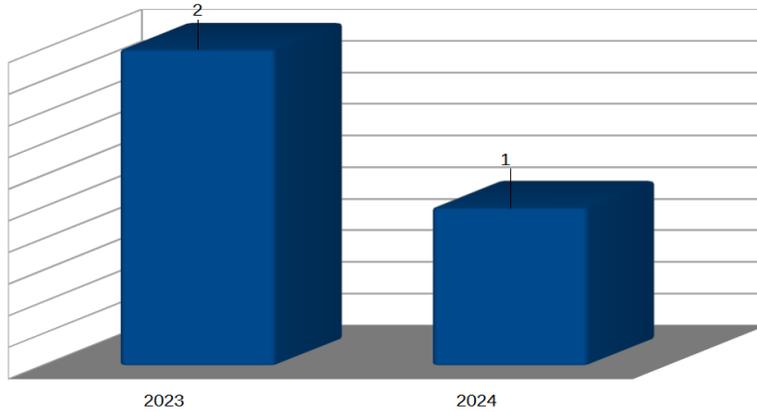
Grafica estándares mínimos SG-SST



Fuente. Tomado de archivo SGI Laboratorio Clínico Empresa Laboratorio Clínico Colmedicos IPS SAS IPS SAS 2023

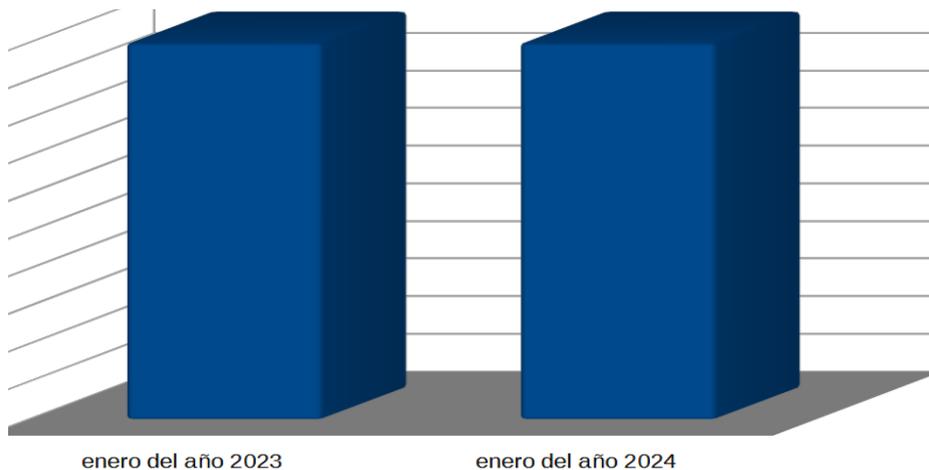
4.2. Accidentalidad laboral.

Figura 3 Grafica accidentabilidad laboral



En 2023 hubo 2 accidentes laborales, y en lo que va del año 2024, se presentó un accidente laboral; este accidente se presentó en enero al igual que el año pasado, lo que sugiere que probablemente la tasa de accidentes se mantendrá estable en el resto del año 2024, similar a lo que hemos observado en enero.

Figura 4 Grafica comparativa de accidentabilidad



Clasificación de los diagnósticos:

- Esguinces y torceduras que comprometen los ligamentos laterales (externo) (interno) de la rodilla
- Contusión de la región lumbosacra y de la pelvis
- Esguinces y torceduras del tobillo

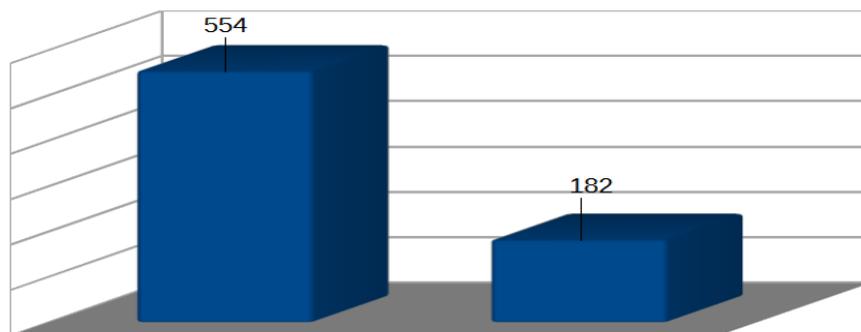
4.3 Ausentismo laboral.

Para analizar este indicador, podemos observar la tendencia de incapacidades y licencias en los años 2023 y 2024, y el recuento mensual de incapacidades en lo que va de 2024 comparado con el 2023. Luego, podemos analizar la distribución de los tipos de incapacidades.

Tendencia General:

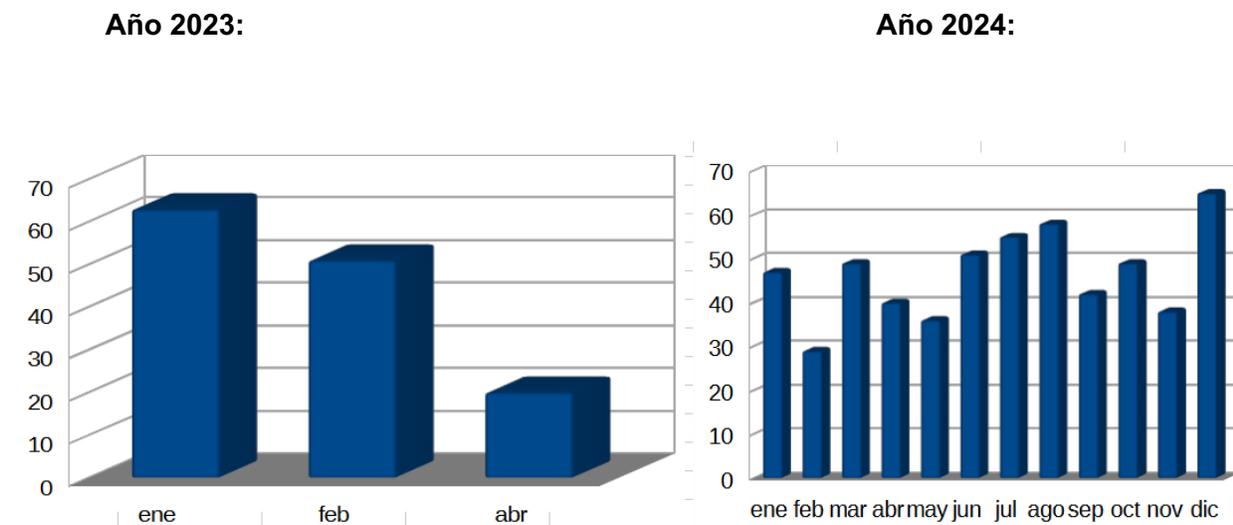
- 554 incapacidades registradas en 2023.
- En el año 2024, hasta la fecha proporcionada, se han registrado 182 incapacidades.
- En total, entre los dos años, se registraron 736 incapacidades.

Figura 5 Grafica general de incapacidades



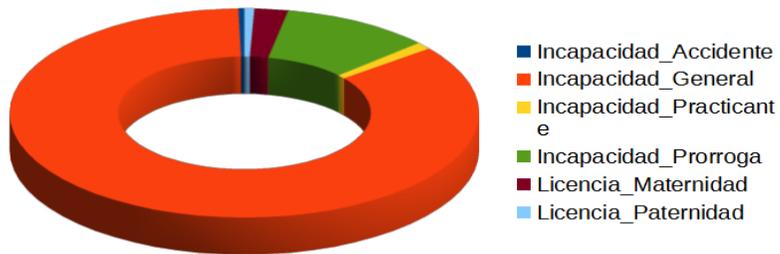
En el análisis mensual, observamos que en los meses de enero y febrero de 2024 hubo un aumento significativo en comparación con el mismo período en 2023. Sin embargo, en marzo y abril de 2024, el número de incapacidades es menor en comparación con 2023.

Figura 6 Grafica análisis mensual de incapacidades



La mayoría de las incapacidades pertenecen al tipo "Incapacidad General", seguido por "Incapacidad Prórroga". Las licencias de maternidad y paternidad también son significativas en comparación con los otros tipos de incapacidades.

Figura 7 Distribución de tipos de inasistencias laborales

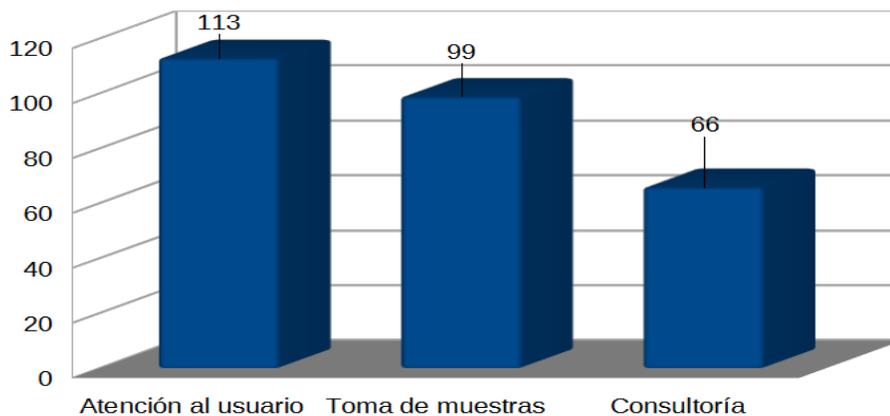


Las tres áreas con mayor incidencia de incapacidades son:

- Atención al usuario: Representa aproximadamente el 15.37 % de incapacidades.
- Toma de muestras: Representa aproximadamente el 13.45% del total de incapacidades.
- Consultoría: Representa aproximadamente el 8.97% del total de incapacidades.

Estas áreas podrían ser objeto de un análisis más detallado para comprender las razones detrás de sus altas tasas de incapacidades y desarrollar estrategias específicas para abordar cualquier problema subyacente.

Figura 8 Grafica de áreas con mayor ausentismo



Los períodos de diciembre y enero son de alta actividad laboral, lo que puede aumentar el estrés y la probabilidad de lesiones o enfermedades laborales por la presión adicional, y muchas ausencias se deducen que pueden derivarse de la actividad social característica de estos meses.

4.4. Identificación puntual de necesidades en seguridad y salud en el trabajo

A través de la evaluación 0312, se permitió analizar y evaluar los diferentes aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa. Durante este proceso de evaluación, se identificó la falta de un programa estructurado de pausas activas como un punto crítico que requería atención inmediata.

5. Propuesta de intervención

5.1 Descripción detallada de la propuesta de intervención

Frente a la ausencia de un programa estructurado de pausas activas en el entorno laboral de la empresa, se ve la necesidad de abordar más a fondo el bienestar y la salud de los colaboradores, y de reconocer la importancia de fomentar un ámbito laboral adecuado.

La iniciativa se da junto con el interlocutor y personas a cargo del sistema de gestión. A través de esta propuesta, buscábamos establecer prácticas que no solo beneficiaran a nivel físico, alentando la movilidad y la prevención de problemas musculoesqueléticos, sino también a nivel mental, al permitir descansos regulares que favorecieran la concentración y la eficiencia en las tareas diarias.

PRIMER PASO: Se realizó un análisis exhaustivo de las condiciones de trabajo y del ambiente laboral en el que se desenvuelven los colaboradores de la empresa por medio de la observación directa; allí se consideraron aspectos importantes como la ergonomía de los

puestos de trabajo, los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral, y adicional las características individuales de los trabajadores, como su edad, género, estado de salud, entre otros de acuerdo a los análisis del perfil sociodemográfico y encuestas de estilos de vida saludable. SEGUNDO PASO: Se analiza un análisis reflexivo sobre el diseño del programa de pausas activas en el lugar de trabajo, con el fin de comprender cómo su implementación impactara en la salud, el bienestar y la productividad de los empleados, y así mismo identificar qué aspectos del programa pueden ser efectivos y cuáles podrían mejorarse, con el propósito de optimizar su diseño y su ejecución en el futuro. TERCER TIEMPO: Se estructura una matriz DOFA la cual nos permitió realizar un análisis de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas y así mismo determinar cuáles serían los puntos por intervenir.

Tabla 2 Matriz DOFA

Matriz DOFA de la empresa Laboratorio Clínico Colmedicos IPS SAS 2023

Matriz DOFA		
	Debilidades (D)	Fortalezas (F)
	Falta de programa de pausas activas Deficiencia en la participación de los programas de bienestar por parte de los colaboradores	Se cuenta con profesionales y tecnólogos en SST Compromiso por parte de Gerencia para la implementación del SGSST. Acciones de mejoramiento orientadas al cumplimiento de estándares mínimos vigentes.
Oportunidades (O)	Estrategias (DO)	Estrategias (FO)
Alianza estratégica con la ARL y caja de compensación familiar. Integración Del SG-SST con otros Sistemas de Gestión como Calidad y Ambiental,	Aprovechar la relación con la ARL para diseñar un programa de pausas activas Integrar pausas activas con otros programas de bienestar existentes. Acompañamiento del personal capacitado con el que cuenta la empresa y los practicantes para diseñar, implementar o hacer seguimiento de los programas.	Integrar pausas activas con otros programas de bienestar existentes Colaborar con otros programas de bienestar para crear un enfoque integral de salud y bienestar Fomentar un ambiente laboral saludable que incluya pausas activas

Amenazas (A)	Estrategias (DA)	Estrategias (FA)
<p>Auditorias donde pueden solicitar certificaciones o evidencias de la implementación de programas de Bienestar.</p> <p>Sanciones y costos adicionales por incumplimiento de requisitos legales.</p>	<p>Implementar un programa de pausas activas como medida preventiva para reducir problemas de salud y ausentismo.</p>	<p>Resaltar la relación entre las pausas activas y la reducción del ausentismo en la empresa.</p> <p>Solicitar a la ARL un acompañamiento para las actividades de Bienestar.</p>

Nota: Análisis DOFA del sistema de gestión. Elaboración propia. (2023).

De acuerdo con esto y a la identificación de la problemática, se definieron los objetivos, alcance y las estrategias de intervención.

Objetivos:

Evaluar las necesidades y características de los empleados, considerando la naturaleza de las actividades laborales y los espacios disponibles, para diseñar un programa de pausa activas efectivo y adaptado a sus condiciones.

Identificar variedad de ejercicios y técnicas que aborden tanto aspectos físicos como mentales, incluyendo estiramientos, ejercicios de relajación, respiración consciente y técnicas de concentración, con el objetivo de atender de manera integral la salud de los colaboradores y su bienestar en general.

Desarrollar una cartilla dentro del programa de pausas activas que contenga instrucciones detalladas de los ejercicios y técnicas de pausas activas con las respectivas recomendaciones para su futura aplicación.

Alcance: El programa aplica para todo el personal de la empresa Laboratorio Clínico Colmedicos IPS SAS con el fin de crear buenos hábitos laborales y prevenir enfermedades asociadas a los factores de riesgos osteomusculares y Psicosociales.

Estrategias:

Tabla 3 Estrategias de intervención

Estrategias de intervención para la empresa Laboratorio Clínico Colmedicos IPS SAS 2023

Estrategias	Metas	Acciones	Recursos requeridos	Impacto esperado
Realizar análisis de riesgos osteomuscular, psicosociales y estrés laboral para identificar áreas de mejora en el bienestar mental de los empleados.	Realizar un análisis integral de riesgos osteomusculares, psicosociales y de estrés laboral en la empresa. Identificar áreas críticas que requieran mejoras para promover el bienestar de los empleados. Diseñar un programa de pausas activas específico para abordar las áreas de riesgo identificadas.	Solicitar apoyo de los profesionales de salud ocupacional, psicólogos laborales y expertos en ergonomía que hacen parte de la organización para llevar a cabo el análisis de riesgos. Evaluar las condiciones de trabajo, incluyendo la ergonomía de los puestos, la carga laboral, las relaciones laborales, entre otros aspectos. Diseñar un portafolio que incluya ejercicios físicos y técnicas de relajación, enfocado en las necesidades identificadas.	Personal multidisciplinario de salud ocupacional Acceso a herramientas tecnológicas y plataformas de comunicación interna, como correo electrónico y redes sociales corporativas.	Reducción de riesgos osteomusculares y lesiones relacionadas con el trabajo. Mejora en la salud mental de los empleados, reflejada en la disminución de los niveles de estrés y agotamiento emocional. Aumento de la satisfacción y compromiso de los empleados. Mayor productividad y calidad del trabajo. Reducción de las tasas de ausentismo laboral.

<p>Garantizar que cada uno de los colaboradores cuente con la información correspondiente para el desarrollo del programa de pausas activas.</p>	<p>Crear conciencia entre todos los empleados sobre la importancia del programa de pausas activas y sus beneficios para la salud y el bienestar en el lugar de trabajo. Motivar a al menos el 90% de los empleados a participar regularmente en las pausas activas. Fomentar una cultura organizacional centrada en el cuidado del bienestar de los colaboradores.</p>	<p>Enviar comunicado y programa de pausas activas vía correo.</p>	<p>Personal multidisciplinario de salud ocupacional Acceso a herramientas tecnológicas y plataformas de comunicación interna, como correo electrónico y redes sociales corporativas.</p>	<p>Reducción de riesgos osteomusculares y lesiones relacionadas con el trabajo. Mejora en la salud mental de los empleados, reflejada en la disminución de los niveles de estrés y agotamiento emocional. Aumento de la satisfacción y compromiso de los empleados. Mayor productividad y calidad del trabajo. Reducción de las tasas de ausentismo laboral.</p>
<p>Establecer metas claras y medibles para la implementación del programa de pausas activas.</p>	<p>Implementación del programa de pausas activas</p>	<p>Realizar convocatoria para líderes de pausas activas y socializar el programa de pausas.</p>	<p>Personal multidisciplinario de salud ocupacional Acceso a herramientas tecnológicas y plataformas de comunicación interna, como correo electrónico y redes sociales corporativas.</p>	<p>Reducción de riesgos. Mejora en la salud mental de los empleados. Aumento de la satisfacción y compromiso de los empleados. Mayor productividad y calidad del trabajo. Reducción de las tasas de ausentismo laboral.</p>

Nota: Estrategias de intervención. Elaboración propia. (2023).

Teniendo en cuenta el ciclo PHVA se definieron las actividades que permitieron el desarrollo del proyecto:

1. Planear:

- Identificar las necesidades y características de los empleados para adaptar el programa a sus requerimientos ergonómicos y psicosociales.

- Establecer metas claras y medibles para la implementación del programa de pausas activas.
- Establecer un plan de comunicación para informar a los empleados sobre programa y motivar su participación.

2. Hacer:

- Diseñar el programa de pausas activas asegurando su adecuada ejecución y coordinación.
- Diseñar estrategias para promover la participación y la adopción del programa por parte de los empleados.

3. Verificar:

- Evaluar los resultados y el impacto del programa de pausas activas, a través de mecanismos como seguimiento de la participación de los empleados, evaluación de su bienestar físico y mental, y comparación de indicadores de salud y productividad antes y después de la implementación del programa.

4. Actuar:

- Apoyo en la creación documental estableciendo procedimientos y protocolos de los sistemas de vigilancia adoptados por la organización.
- Apoyo en la creación documental de Programas de SST

CUARTO PASO: Durante la experiencia se observa que no todas las áreas tienen una participación en las pausas activas, mientras que otras las realizan de manera regular a pesar de que en su momento no se contaba con un programa establecido, otras áreas prefieren

seguir con sus actividades habituales. Ante esto, surge la necesidad de adaptar programas de pausas activas para satisfacer necesidades específicas y se recomienda divulgar y socializar a cada área reconociendo la importancia de la participación.

QUINTO PASO: El programa de pausas activas se reconoció como un pilar fundamental en promoción de la salud en el lugar de trabajo. Este enfoque proactivo hacia la salud contribuyó a crear un ambiente laboral más positivo y centrado en el bienestar integral de los colaboradores. La integración de ejercicios regulares durante la jornada laboral ayudó a reducir el estrés, mejorar la concentración y aumentar la energía y la vitalidad en el lugar de trabajo. A pesar de los éxitos observados, es importante que la empresa garantice una evaluación que ayude a identificar a detalle la efectividad del programa y áreas de mejora y a hacer ajustes cuando sean necesarios.

5.1.1 Identificación de los actores involucrado y participantes

Los principales protagonistas en el proceso de prácticas fueron las personas a cargo del sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo, el interlocutor quien desempeñó el rol de supervisor interno dentro de la organización al permitir la ejecución del proceso, y el asesor de prácticas que UNIMINUTO designa para el acompañamiento y direccionamiento de los estudiantes.

5.1.2 Variables, indicadores, herramientas e instrumentos

Tabla 4 Análisis Variables, indicadores, herramientas e instrumentos

Análisis Variables, indicadores, herramientas e instrumentos

Variables	Indicadores	Herramientas e Instrumentos
Análisis de vulnerabilidad	Identificación de factores de riesgo laboral	Análisis de registros de accidentes
Ausentismo	Tasa de ausentismo	Registro ausentismo
Perfil sociodemográfico	Distribución por género, edad, nivel educativo, departamento y área de trabajo	Encuestas de perfil sociodemográfico
Requisitos legales	Cumplimiento de requisitos legales en materia de salud y seguridad ocupacional	Revisión evaluación 0312
Salud y bienestar	Nivel de estilos de vida saludable	Encuestas de estilos de vida saludables
Diseño del programa de pausas activas	Variedad y adecuación de las actividades de pausas activas Frecuencia y duración de las pausas activas Impacto percibido en la salud y el bienestar de los empleados	Catálogo de ejercicios y técnicas de relajación Planificación y horarios del programa de pausas activas Encuestas de retroalimentación y seguimiento del programa

Nota: Análisis Variables, indicadores, herramientas e instrumentos. Elaboración propia 2024

5.2 Alcance de la propuesta de intervención

5.2.1 Momentos históricos y experiencias

Durante el proceso de Diseño del programa de pausas activas, se vivieron momentos significativos que marcaron el desarrollo y la evolución de la iniciativa. Estos incluyen la identificación inicial de la necesidad de un programa para el bienestar integral y la colaboración entre diferentes actores clave en la empresa.

5.2.2 Aportes significativos de la experiencia en lo humano

La experiencia destacó la importancia de priorizar el bienestar y la salud de los empleados en el entorno laboral. Se observó un impacto positivo en la motivación, el compromiso y de la empresa para al implementar el programa diseñado. Al ofrecerles la oportunidad de realizar actividades físicas breves y revitalizantes durante la jornada laboral, se promovió un ambiente más dinámico y energético. Este aumento en la motivación se tradujo en un mayor compromiso por parte de los empleados hacia sus responsabilidades laborales y los objetivos de la empresa. El diseño del programa de pausas activas marcó un cambio cultural dentro de la empresa, donde el cuidado del bienestar de los empleados pasó a ser una prioridad central. Este cambio se reflejó en políticas y prácticas organizacionales orientadas hacia la promoción de estilos de vida saludables y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

5.2.3 Aportes significativos en lo social

Una de las lecciones más enriquecedoras fue reconocer el valor de la comunidad en el trabajo y que la iniciativa una vez implementada, promoverá la salud individual y fortalecerá los lazos entre colaboradores, creando un ambiente laboral mucho más ameno.

5.2.4 Aportes significativos en lo económico o técnico

Desde una perspectiva económica y técnica, el diseño del programa de pausas activas demuestra ser una inversión inteligente y estratégica para la empresa. La reducción en los costos asociados con el ausentismo laboral y la mejora en la productividad pueden resaltar un impacto positivo que las intervenciones centradas en el bienestar pueden tener en el desempeño general de la organización.

5.2.5 Principales aprendizajes para el perfil profesional

Esta experiencia me proporcionó valiosos aprendizajes sobre la importancia de integrar el bienestar en la cultura organizacional y la necesidad de diseñar programas que aborden las necesidades físicas como mentales de los empleados. A nivel profesional, adquirí habilidades en la planificación, implementación y evaluación de iniciativas de bienestar.

5.2.6 Aprendizajes abordados desde la perspectiva de la socialización de la experiencia

Al sistematizar la experiencia de implementar un programa de pausas activas, Laboratorio Clínico Empresa Laboratorio Clínico Colmedicos IPS SAS IPS SAS podrá compartir aprendizajes valiosos que beneficiaron a otros practicantes. Adicional Esto contribuye al aprendizaje continuo tanto de la empresa como del estudiante.

6. Cronograma

Tabla 5 Cronograma de actividades

Cronograma de actividades

Actividad/Semana	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
	S1	S2	S3	S4												
Diagnóstico	X	X														
Revisión y ajuste de Cartilla de ejercicios osteomusculares			X													
Inicio del diseño de programa de pausas activas				X												
Estructuración de Cartilla con Actividades lúdicas y con énfasis Psicosocial											X					
Revisión de encuestas de test de estilos de vida saludable					X	X	X		X							
Informe de Estilos de vida saludable de la población trabajadora 2023								X		X		X				

Nota: Cronograma de actividades. Elaboración propia. (2023).

7. Lecciones aprendidas

El proceso vivido me ayudo a reconocer la importancia de fomentar una cultura organizacional que valore y promueva la salud y el bienestar en todos los niveles. Esta cultura no solo se refleja en iniciativas como el programa de pausas activas, sino que también se manifiesta en políticas, prácticas y actitudes que apoyan un estilo de vida saludable en el lugar de trabajo.

A través de esta experiencia, adquirí el conocimiento y la convicción de que promover activamente que este tipo de propuestas no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también fortalece a la empresa en su conjunto. Al invertir en el bienestar de los trabajadores, se construye un ambiente laboral más productivo, sostenible y gratificante, que a su vez se refleja en el éxito y la reputación de la organización en el largo plazo. Este aprendizaje me impulsa a seguir abogando por la implementación de programas y políticas que prioricen la salud y el bienestar en el lugar de trabajo, reconociendo su impacto positivo tanto a nivel individual como organizacional.

8. Recomendaciones

Se recomienda ampliar la variedad de actividades incluidas en las pausas activas para abordar diferentes preferencias y niveles de condición física. Se recomienda involucrar a los profesionales de salud ocupacional en la ejecución del programa y ofrecer sesiones educativas breves para sensibilizar a los empleados sobre los beneficios a largo plazo de las pausas activas.

9. Referencias bibliográficas

Ochoa Díaz, César Eduardo, et al. (2020) "La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral referente a las pausas activas." Revista Universidad y Sociedad 12.5: 308-313.

Moyano-Hernández, Faber Andrés, and Diana Carolina Villamil Sandoval. (2021) "Análisis del ciclo PHVA en la gestión de proyectos, una revisión documental." Revista Politécnica 17.34 :55-69.

ZAPATA, CARLOS M., and LUIS ALFONSO LEZCANO. (2009) "Caracterización de los verbos usados en el diagrama de objetivos." Dyna 76.158: 219-228.

Jara, O. (2011). La sistematización de experiencias: aspectos teóricos y metodológicos. Revista Decisio Saberes para la acción en educación de adultos, 28, 67-74

Congreso de la República de Colombia. (1979). Ley 9 de 1979. Artículo 84.
https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf

Congreso de la República de Colombia. (1989). Resolución 1016 de 1989. Artículo 1.
<https://www.mincit.gov.co/ministerio/normograma-sig/procesos-de-apoyo/gestion-documental/subsistemas/subsistema-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/resoluciones/resolucion-1016-de-1989.aspx>

Congreso de la República de Colombia. (2009). Ley 1355 de 2009. Artículo 5, Parágrafo.
<https://www.mineducacion.gov.co/portal/normativa/Leyes/381525:Ley-1355-de-octubre-14-de-2009#:~:text=Ley%201355%20de%20octubre%2014%20de%202009%3B%20por%20medio%20de,su%20control%2C%20atenci%C3%B3n%20y%20prevenci%C3%B3n.>

Congreso de la República de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 2015. Artículo 2.2.4.6.10, Numeral 1 y Numeral 6.

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

Ministerio del trabajo. (2019). Resolución 0312 de 2019.

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

Vargas Aneiva, Fabricio Ariel, & Machicao, Carlos. (2020). Estudio comparativo del compromiso organizacional en trabajadores con y sin hijos, dentro de una empresa industrial en la ciudad de La Paz. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 20(20), 17-36. Recuperado en 16 de abril de 2024, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2020000200003&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2020000200003&lng=es&tlng=es)

Chapman, A. (2004). Análisis DOFA y análisis PEST. Accesible en: <http://www.degerencia.com/articulos.php>.

Organización mundial de la salud (OMS). Centro de conocimiento en salud pública y desastres.

http://www.saludydesastres.info/index.php?option=com_content&view=article&id=325:2-funciones-del-sector-salud&catid=119&Itemid=621&lang=es (Recuperado el 24 de febrero)