

Análisis sobre el programa de pausas activas y su relación con el desempeño de las educadoras del J.I.K.S.

Análisis sobre el programa de pausas activas y su relación con el desempeño de las educadoras del jardín infantil Kennedy Salacuna.

Johan Fernando Aza Rojas

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Especialización en Gerencia de Proyectos

Marzo de 2025

Análisis sobre el programa de pausas activas y su relación con el desempeño de las educadoras del J.I.K.S.

Análisis sobre el programa de pausas activas y su relación con el desempeño de las educadoras del jardín infantil Kennedy Salacuna.

Johan Fernando Aza Rojas

Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Gerencia de Proyectos

Asesor

Dr. Hugo Alejandro Muñoz Bonilla

PhD. En Proyectos

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Especialización en Gerencia de Proyectos

Marzo de 2025

Contenido

Contenido	3
Lista de Tablas	6
Lista de Figuras	7
Lista de Anexos.....	8
Resumen.....	9
Abstract	11
Introducción	13
1. Planteamiento de Problema.....	15
1.1 Descripción del Problema.....	15
1.2 La Pregunta de Investigación.....	17
1.3 Los Objetivos de Investigación.....	17
1.3.1 Objetivo General.....	17
1.3.2 Objetivos Específicos.....	17
1.4 Justificación de la Investigación	19
2 Marco de Referencia	21
2.1 Marco Normativo.....	22
2.2 Marco Teórico.....	23

Análisis sobre el programa de pausas activas y su relación con el desempeño de las educadoras del J.I.K.S.

2.2.1 Pausa Activas.....	23
2.2.1 Riesgo en los Proyectos.....	24
2.2.2 Riesgo Laboral.....	26
2.3 Marco de Antecedentes.....	28
3 Metodología.....	31
3.1 Enfoque y Alcance de la Investigación.....	32
3.2 Población y Muestra.....	34
3.2.1 Definición de la Población.....	34
3.3 Cálculo y Selección de la Muestra.....	35
3.4 Instrumento.....	36
3.4.1 La Encuesta.....	37
3.5 Análisis de Información.....	40
3.5.1 El Análisis Descriptivo.....	41
3.5.2 Descripción del Procedimiento de Análisis de la Información.....	43
3.6 Consideraciones Éticas.....	45
3.6.1 Análisis de Consideraciones Éticas.....	45
3.6.2 Instrumentos de Aceptación y Autorización.....	46
4 Resultados.....	48
4.1 Caracterización de la Población.....	48
4.1.1 Edad y Nivel de Escolaridad.....	49

Análisis sobre el programa de pausas activas y su relación con el desempeño de las educadoras del J.I.K.S.

4.1.2	Años de Experiencia Laboral.....	51
4.1.3	Cantidad Horaria Laborada y Cantidad de Estudiantes en el Aula.....	52
4.1.4	Dolencias y Tipos de Dolencia Durante la Jornada Laboral.....	56
4.2	El Programa de Pausas Activas Actual.....	58
4.2.1	El Programa de Pausas Activas y sus Características.....	59
4.2.2	Importancia de las Actividades del Programa de Pausas Activas y Frecuencia de Ejecución	64
5	Conclusiones.....	68
5.1	Recomendaciones.....	70
	Referencias.....	72
	Anexos.....	79

Análisis sobre el programa de pausas activas y su relación con el desempeño de las educadoras del J.I.K.S.

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Tipos de Riesgos Laborales</i>	27
Tabla 2. <i>Distribución del cuestionario de la encuesta</i>	38
Tabla 3 <i>Asignación de códigos a las categorías</i>	44

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Clasificación del tipo de riesgo</i> Clasificación del tipo de riesgo.....	25
Figura 2. <i>Ubicación del jardín infantil Kennedy Salacuna</i>	35
Figura 3 <i>Edad</i>	49
Figura 4 <i>Nivel de escolaridad</i>	50
Figura 5 <i>Experiencia laboral</i>	51
Figura 6. <i>Horas diarias laboradas</i>	52
Figura 7 <i>Cantidad de estudiantes por aula</i>	53
Figura 8 <i>Asignación de profesionales de atención SDIS por rango etario</i>	55
Figura 9 <i>Dolencia durante la jornada laboral</i>	56
Figura 10. <i>Tabla comparativa entre dolencia y edad</i>	56
Figura 11 <i>Tipo de dolencia</i>	57
Figura 12 <i>Conocimiento sobre el programa</i>	59
Figura 13 <i>Actividades del programa</i>	60
Figura 14 <i>Frecuencia de ejecución de las actividades</i>	61
Figura 15 <i>Espacio para las pausas activas</i>	62
Figura 16. <i>Encargado de las actividades</i>	63
Figura 17 <i>La importancia del programa</i>	64
Figura 18. <i>Frecuencia ideal para la ejecución de actividades</i>	65
Figura 19 <i>Beneficio de practicar pausas activas</i>	66
Figura 20. <i>Tipos de beneficios</i>	67

Análisis sobre el programa de pausas activas y su relación con el desempeño de las educadoras del J.I.K.S.

Lista de Anexos

Anexo 1. Modelo de guía de preguntas de la encuesta	79
Anexo 2. Formato de participación y consentimiento en la investigación	83

Análisis sobre el programa de pausas activas y su relación con el desempeño de las educadoras del J.I.K.S.

Resumen

Esta investigación titulada: Análisis sobre el programa de pausas activas y su relación con el desempeño de las educadoras del J.I.K.S. está vinculada a la Especialización en Gerencia de Proyectos de la Universidad Minuto de Dios, y hace parte de la sublínea de investigación “*Innovación, sostenibilidad empresarial y valor compartido*”.

El objeto de estudio se centró en analizar el programa de pausas activas en el equipo de educadoras y su relación con el desempeño de las educadoras del jardín infantil Kennedy Salacuna (J.I.K.S.) de Bogotá, Colombia.

De igual manera esta investigación, de corte interpretativa y descriptiva, comprendió la importancia de la participación del equipo de maestras del jardín infantil, puesto que esa participación es una acción fundamental para generar procesos empresariales sostenibles y de gran valor, además de la promoción y ejecución de acciones que fomentan y fortalezcan las relaciones entre los objetivos y procesos de la compañía y su talento humano.

El estudio permitió recopilar la información por medio de una encuesta digital aplicada al grupo de maestras vinculadas laboralmente con la Secretaría Distrital de Integración Social y asignadas al jardín infantil Kennedy Salacuna

Por último, en este proceso de investigación se permitió conocer cómo un programa de bienestar institucional influye en el rendimiento profesional de un grupo de docentes de educación inicial, revelando aspectos y situaciones que influyen directamente en el funcionamiento de la unidad operativa como organización integral.

Análisis sobre el programa de pausas activas y su relación con el desempeño de las educadoras del J.I.K.S.

Palabras clave: Pausas activas, Desempeño, Proyecto, Educación, Infancia, Docencia, Cualitativa.

Análisis sobre el programa de pausas activas y su relación con el desempeño de las educadoras del J.I.K.S.

Abstract

This research entitled: Analysis of the active breaks programme and its relationship with the performance of the educators of the J.I.K.S. is linked to the Specialization in Project Management of the Universidad Minuto de Dios, and is part of the research subline 'Innovation, business sustainability and shared value'.

The object of the study focused on analyzing the programme of active breaks in the team of educators and its relationship with the performance of the educators of the kindergarten Kennedy Salacuna (J.I.K.S.) in Bogota, Colombia.

Similarly, this research, which was interpretative and descriptive in nature, understood the importance of the participation of the kindergarten's team of teachers, given that this participation is a fundamental action for generating sustainable business processes of great value, in addition to the promotion and execution of actions that promote and strengthen the relationships between the company's objectives and processes and its human talent.

The study made it possible to gather information through a digital survey applied to the group of teachers linked to the District Secretariat of Social Integration and assigned to the Kennedy Salacuna kindergarten.

Finally, this research process made it possible to find out how an institutional welfare programme influences the professional performance of a group of early education teachers, revealing aspects and situations that directly influence the functioning of the operational unit as an integral organization.

Análisis sobre el programa de pausas activas y su relación con el desempeño de las educadoras del J.I.K.S.

Keywords: Active pauses, Performance, Project, Education, Childhood, Teaching,

Qualitative.

Introducción

Esta investigación titulada: Análisis sobre el programa de pausas activas y su relación con el desempeño de las educadoras del J.I.K.S. está vinculada a la Especialización en Gerencia de Proyectos de la Universidad Minuto de Dios, y hace parte de la sublínea de investigación “*Innovación, sostenibilidad empresarial y valor compartido*” establecida por la vicerrectoría académica para el programa de formación pos gradual.

Esta investigación cuantitativa, de corte interpretativa y descriptiva, pretende analizar el programa de pausas activas de un jardín infantil y su relación con el desempeño de un grupo de educadoras en la ciudad de Bogotá, tomando como referencia el jardín infantil Kennedy Salacuna (J.I.K.S.).

Lo anterior, entendiendo que “*en la indagación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobredichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos*” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 174), siendo un ejercicio profesional y laboral fundamental para un gerente de proyectos, ya que este debe lograr “*la aplicación de estrategias y medidas para promover la participación productiva de los interesados.*” (Project Manager Institute, 2021, p. 105) teniendo claro que no puede cambiar ni modificar el contexto en que se realizan tales acciones.

Para desarrollar la investigación, el proceso se desarrolló en tres etapas: la primera fue una revisión bibliográfica sobre teorías académicas acerca de las pausas activas, la normatividad legal vigente en Colombia acerca de pausas activas laborales, una revisión de los antecedentes investigativos sobre la temática en los últimos cinco años.

En un segundo momento, se implementó una encuesta que tenía como finalidad conocer las percepciones de las maestras frente al programa de pausas activas del jardín y cómo estas actividades influyen en su rendimiento laboral.

En la última etapa, se realizó un cruce de la información obtenida en las etapas anteriores, buscando codificar y categorizar elementos emergentes en la relación entre el programa de pausas activas y el desempeño de las educadoras de primera infancia.

Para ejecutar el tercer momento o etapa, la información obtenida se clasificó y organizó usando el programa Microsoft Excel, permitiendo la estructuración de la información en pro de dar los insumos necesarios para hallar la respuesta al interrogante investigativo.

Luego de realizar la organización de la información obtenida, se realizó el análisis buscando escudriñar, en profundidad, cómo puede verse influenciado el desempeño del cuerpo docente de un jardín infantil de la ciudad de Bogotá por el programa de pausas activas.

Finalmente, es importante resaltar que este tipo de proyectos, que abordan, de manera directa, las realidades y particularidades de un contexto determinado, aportan directamente en la formación de un especialista en gerencia de proyectos de la Universidad Minuto de Dios, puesto que permite, al gerente de proyectos en formación, desarrollar un proyecto de exploración, que es un tipo de investigación que “*prepara el terreno para estudios más amplios, elaborados y profundos*” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 105), y tiene como principal objetivo “*estudiar fenómenos y problemas nuevos, desconocidos o poco estudiados*” (p. 106), fundamento que está alineado con el objetivo de la presente investigación.

1. Planteamiento de Problema

El primer abordaje serio del Estado colombiano frente a la realidad laboral en el país se dio hasta pasada la mitad de la primera década del siglo XXI, aunque las normas frente a los accidentes laborales datan de 1915, se puede afirmar que las prácticas para prevenir las enfermedades laborales en Colombia aún siguen en desarrollo.

Para aproximarse al problema de investigación, primero, se realizó una descripción del contexto poblacional y una inmersión superficial por las posibles enfermedades laborales que pueden presentarse en las docentes de primera infancia. Posterior a ello, se presentó la pregunta problema que estructura la propuesta investigativa.

Por último, se expusieron los objetivos de la investigación, los cuales dan precisión sobre los alcances o metas que la propuesta investigativa desea alcanzar.

1.1 Descripción del Problema

Los programas educativos desarrollados con niños menores de 5 años, conocidos en Colombia como educación en primera infancia, son procesos que requieren un gran esfuerzo físico y mental por parte de las y los profesionales que los desarrollan.

Este grupo poblacional, que no tiene un sector etario determinado, es un grupo que enfrenta amplios riesgos porque su actividad laboral puede generar una reducción de su condición de salud y su calidad de vida, según Chaparro et al. (2022) *“En los últimos años, se han identificado alteraciones a nivel de los órganos o sistemas corporales de los docentes que derivan principalmente en trastornos de la voz, músculo-esqueléticos y psicosociales”* (p. 47)

demostrando que ser maestro es una labor riesgosa y que en su cotidianidad están sometidos a *“las condiciones de las aulas, los ambientes y cargas de trabajo, los movimientos repetitivos y posturas forzadas al jugar o hacer aprender a un niño, las características de los grupos de trabajo, motivación, remuneración”* (Chaparro et al., 2022, p. 47).

En este país existen políticas que abordan tales situaciones y/o riesgos. Una de ellas es el Decreto 1655 de 2015, que desarrolla el manual técnico de las enfermedades laborales del profesorado, dando un lineamiento sobre ese asunto. También, existen normas como la Ley 1355 de 2009, que en su artículo 5, determina que: *“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. 1), dando una direccionalidad para que las empresas obtengan una herramienta que apoye acciones preventivas frente a estas enfermedades que afectan ampliamente el talento humano educativo.

En este punto, conviene refinar el contexto que aborda la investigación. Para este caso, se habla de las profesoras y profesores que trabajan en los jardines infantiles públicos de la ciudad de Bogotá. Según la Secretaría Distrital de Integración Social de Bogotá (2022) *“los horarios de los jardines diurnos son entre las 7:00 a.m. y las 4:00 p.m.”* (p. 1), es decir que, de acuerdo con esta información, estas profesionales trabajan al menos de 9 horas al día.

Teniendo en cuenta lo anterior, la formación de niños y niñas menores de 5 años es una profesión, de gran esfuerzo y con muchos factores de riesgo en salud, que requiere que los gerentes de esas entidades inicien diversas acciones o procesos técnicos y administrativos que garanticen la seguridad laboral, puesto que las actividades de las docentes presentan unas

características particulares, que hacen que las profesionales de aula demuestren “*cierta resistencia por dejar de hacer sus labores muchas veces con bastante carga de trabajo por la creencia de estar agotando el tiempo que podrían invertir en sus responsabilidades*” (Geney et al., 2020, p. 10).

De allí que, el proceso investigativo fundamentó su accionar en la siguiente pregunta:

1.2 La Pregunta de Investigación

¿Cuál es la relación entre el proyecto de pausas activas y el desempeño del equipo docente de un jardín, tomando como referencia el jardín infantil Kennedy Salacuna - J.I.K.S. de Bogotá, Colombia?

1.3 Los Objetivos de Investigación

1.3.1 Objetivo General

Esta investigación se propuso cumplir el siguiente objetivo:

- Analizar el programa de pausas activas en el equipo de educadoras y su relación con el desempeño de las educadoras del jardín infantil Kennedy Salacuna (J.I.K.S.) de Bogotá, Colombia.

1.3.2 Objetivos Específicos

Para el cumplimiento del objetivo general se buscó cumplir los siguientes objetivos específicos:

- Identificar las características principales de los miembros del equipo de educadoras del J.I.K.S.
- Realizar una descripción de los elementos generales del proyecto de pausas activas y su incidencia en el desempeño del equipo docente del J.I.K.S.

1.4 Justificación de la Investigación

Una investigación que pretende examinar la influencia que puede generar un programa de pausas activas en el desempeño laboral de un grupo profesoral, es una oportunidad crucial para evidenciar cómo el desarrollo de una actividad fundamental para la sociedad, como es la educación de los niños menores de cinco años, puede producir varias consecuencias en el desempeño laboral de quien la ejerce, llegando incluso a afectar su calidad de vida.

Ahora bien, ubicando esta propuesta investigativa dentro del campo de la “*sostenibilidad empresarial y el valor compartido*” (Universidad Minutos de Dios, 2024), es la generación de una invitación para explorar una realidad que pocas veces ha sido abordada, porque en pro de alcanzar un objetivo superior se olvida que durante el proceso se necesita generar acciones que contribuyan a que el realizador de tal trabajo puede desempeñarse de manera óptima sin ver afectada su condición de salud física y emocional.

Para alcanzar tal fin, es necesario dar la oportunidad de expresar su percepción frente al tema a quienes están presentes y viven cotidianamente, que no son otros sujetos más que el cuerpo docente del jardín infantil, son ese grupo docente quien tiene la responsabilidad de formar a sus estudiantes y a su vez intentar cuidar su estado de salud.

Un motivo que existe para adelantar la investigación es la exploración de un contexto intrínseco, poco conocido, para evidenciar los elementos que, directa o indirectamente, permean la eficiencia y eficacia en la prestación de un servicio esencial para los niños en la ciudad de Bogotá.

De igual forma, esta investigación buscó aportar una nueva perspectiva en el análisis de una situación que afecta el gremio de educadores en el país, dicho fenómeno es el aumento de incapacidades médicas laborales¹, tal situación afecta directamente el desarrollo y progreso de la nación, dado que este gremio es el actor principal en los procesos educativos que instauran las bases de la formación de los futuros ciudadanos y sin su presencia se ralentiza el correcto funcionamiento de la organización educativa.

El abordaje de este tipo de problemáticas es una oportunidad para dar cabida a investigaciones exploratorias que permitan un aporte valioso en esa búsqueda por contribuir en el *“desarrollo empresarial del país a través de la investigación enfocada a la innovación y sostenibilidad empresarial y el valor compartido”* (UNIMINUTO, 2024, p. 5) teniendo claro que la investigación, es un proceso temporal con fines determinados.

Por otra parte, la realización de investigaciones interpretativas en contextos educativos oficiales es una excelente oportunidad para que un gerente de proyecto en formación, de la Universidad Minuto de Dios, amplíe la mirada y los métodos para realizar la exploración de nuevas realidades y sus características como herramienta que le permita fortalecer su aprendizaje y apropiación de los dominios para la dirección de proyectos en su contexto laboral.

¹ Según Fasecolda (2022) *“por cada 100.000 profesores en Colombia, hay 277 que se encuentran en procesos de rehabilitación por enfermedad laboral”* (como se citó en Chaparro, 2023, p. 3).

2 Marco de Referencia

La docencia en primera infancia es una actividad que requiere muchos esfuerzos mentales y físicos de la persona que la desarrolla. Razón por la cual, uno de los gremios profesionales que presenta altas cifras de profesionales enfermos e incapacitados como el resultado de la ejecución de su labor (Chaparro et al., 2023).

Aunque el desarrollo de acciones favorables a la prevención de tales enfermedades en los cuerpos docentes lleva décadas, la cifra aumenta, obligando a las dependencias de las organizaciones educativas a detectar los factores que producen que los profesores se enfermen, y a construir procesos de bienestar social que fortalezcan la salud física y mental de los profesores.

El proceso de investigación está sumergido al interior de los procesos que rodean las pausas activas como herramientas de prevención de enfermedades laborales, las maestras en primera infancia y los riesgos laborales que ellas enfrentan en sus contextos laborales, este marco de referencia se desplegará desde tres puntos, el primero será legal, donde se indague por las políticas de Colombia frente al tema; para el segundo, la investigación desarrolla la consulta de teorías académicas y científicas actuales que permitan conceptualizar alrededor de la temática.

Se revisan, para el tercer punto, los antecedentes investigativos que aborden los temas centrales de la investigación: las pausas activas y el trabajo de las profesoras de primera infancia. Esta indagación retrocede, inicialmente, 5 años atrás, buscando conocer qué antecedentes hay frente al tema, por parte de las universidades, tanto en Colombia, como en Latinoamérica.

2.1 Marco Normativo

Aunque la legislación colombiana sobre riesgos laborales surge en 1915, cuando en noviembre de ese año, el congreso empezó la regulación de los accidentes laborales y las responsabilidades de cada actor frente al tema.

Hasta 1993, con la Ley 100, norma que creó el sistema de seguridad integral, se abordó estructuralmente el proceso de afiliación, atención médica y pensión de quien tuviese un vínculo laboral en el país. Dicha norma procuró una serie de reformas estructurales en el país. En ese mismo sentido, con dicha divulgación se permite la creación de las entidades encargadas de los riesgos laborales en Colombia.

En el año 1994, gracias al Decreto 1295, el Congreso de la República “*determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*” (p. 1) y, con este decreto determina las responsabilidades y acciones que debe cumplir el sistema de general de riesgo frente a la atención, los niveles de riesgo y demás asuntos que reglamentan los riesgos laborales de los trabajadores.

El párrafo 1, del artículo 5, de la Ley 1355 de 2009, es la primera norma que establece que el Estado y todas las empresas deberán promover y generar acciones para que los empleados en su jornada laboral ejecuten pausas activas.

No obstante, la norma importante frente a los riesgos laborales es la Ley 1265 de 2012, en esa norma, el Congreso de la república modifica totalmente el sistema de riesgos laborales y dicta otras normas frente a la salud ocupacional. Uno de los aportes más importantes de esta norma es la generación de conceptos sobre el sistema de riesgos laborales, la salud ocupacional,

la definición de accidente y enfermedad laborales. Con esta Ley, el país avanzó mucho frente al tema de los riesgos laborales.

Posterior a la promulgación de la Ley anterior, en el Decreto 1744 del año 2014, Colombia crea la tabla de enfermedades laborales, en ella realiza la clasificación de las enfermedades laborales para determinar el tratamiento médico en los trabajadores afectados y facilitar con ella la generación de acciones preventivas frente a dichas enfermedades.

Por último, en el Decreto 1072 de 2015, el gobierno colombiano, en el capítulo 6, establece las reglamentaciones que deben cumplir el sistema general de riesgo laboral y las acciones que deben promover para prevenir enfermedades laborales.

2.2 Marco Teórico

2.2.1 Pausa Activas

Las pausas activas, según el Ministerio de Salud colombiano en sus ABC de pausas activas:

“Son sesiones de actividad física desarrolladas en el entorno laboral, con una duración continua mínima de 10 minutos que incluye adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad buscando reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares por sobreuso asociados al desempeño laboral. (p. 1).

De igual manera, Según la Organización internacional del trabajo y a la Organización Mundial de la Salud, las pausas activas son *“la medicina del trabajo que se encarga de las*

actividades médicas que mantenían la promoción en el mayor grado de bienestar físico, mental y social del recurso humano en todas las profesiones que colaboran en una organización” (Niño y Segura, 2020, p. 14).

Estas actividades que se desarrollan en el ámbito laboral presentan varias características, que dependen de la visión de la empresa y la labor desempeñada, que determinan su duración, enfoque, lugar de realización, etc. En palabras de Gavio (2014):

Las Pausas Activas Laborales se definen y aplican de acuerdo con la ergonomía postural, pero sobre todo teniendo en cuenta el escenario laboral, y, utilizando elemento del ámbito del trabajador. De esta manera, las pausas en el trabajo se usan para mover ciertas partes del cuerpo donde se acumulan tensiones (p. 6).

En conclusión, se pueden considerar a las pausas activas como esas actividades físicas y mentales que permiten que el agotamiento presentado durante la jornada laboral se reduzca y mejore con ello el desempeño de los trabajadores.

2.2.1 Riesgo en los Proyectos.

De acuerdo con la Guía para la dirección de proyectos (2021), en su séptima versión, un riesgo es un “evento o condición incierta que, si se produce, tiene un efecto positivo o negativo en uno o más de los objetivos de un proyecto” (p. 117). Los riesgos positivos son considerados oportunidades² y los riesgos negativos se asocian con amenazas³ a la ejecución y resultados del

² Para esta investigación, una oportunidad es “un evento o condición que, si se produce, tiene un impacto positivo” sobre uno o más de los objetivos de un proyecto (PMBOOK, 2021, p. 125).

³ Para este proyecto investigativo, la definición de amenaza es “un evento o condición que, si se produce, tiene un impacto negativo en uno o más de los objetivos” (PMBOOK, 2021, p. 123).

proyecto. Todos los riesgos que pueda tener un proyecto están directamente relacionados con la incertidumbre y se pueden presentar de manera individual o colectiva.

De igual forma, Goicochea (2012) establece que existen 4 categorías de riesgos identificables en el desarrollo de un proyecto, las categorías de esos riesgos son: *Riesgo técnico, externo, organizativos y de gestión del proyecto*. Cada una de estas categorías responde a unos procesos y funciones de la empresa. De igual modo, estas categorías de riesgo consolidan otros niveles que integran los posibles riesgos que se pueden presentar en cada aspecto del proyecto (Véase Figura 1).

Figura 1

Clasificación del tipo de riesgo

Categoría	Subcategoría	Ejemplo
Técnicos	Requisitos	Especificaciones pocas precisas
	Tecnología	Dependencia de "nuevos avances" de poco uso real
	Complejidad	Identificar como interactuará (interfaces)
	Rendimiento y fiabilidad	Por novedad, imposible estimar velocidad y fiabilidad
Externos	Proveedores o Subcontratistas	Retrasos en envíos o entregas.
	Normativa	Un cambio legal puede variar alcance y costes
	Mercado	Competidores pueden adelantarse presentando propuestas similares
	Cliente	Los usuarios podrían cambiar la dirección del proyecto
	Climatología	(sólo en algunas regiones, para ciertos tipos de proyecto)
Organizativos	Dependencias	Tareas críticas del proyecto dependen de la culminación de otros proyectos
	Recursos y Priorización	Otros proyectos podrían afectar la disponibilidad de recursos
	Financiación	Presupuesto afectado por la coyuntura económica
Gestión del proyecto	Estimación	Estimaciones del trabajo y costes son incompletos o parciales
	Planificación	Se desconoce el uso de software de planificación
	Control	Cambios constantes en los criterios para valorar el progreso
	Comunicación	Informes poco claros sobre la evolución del proyecto

Nota: Tomada de Goicochea (2012, p. 1)

En conclusión, los riesgos que pueden presentarse durante un proyecto son situaciones que afectan directamente la ejecución y los resultados de este, ya que dependiendo de la complejidad, ambigüedad y volatilidad del riesgo se determinan el tipo de acciones a ejecutar para mitigar los impactos y la ocurrencia de estas situaciones durante la vida del proyecto.

2.2.2 Riesgo Laboral

En Colombia, de acuerdo con la Ley 1562 de 2012, son riesgos profesionales o laborales *“el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional”* (p. 1.)

Bajo esa dinámica, cataloga como accidente laboral *“todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”* (p. 3).

Desde estas definiciones, el sistema general de riesgos laborales tiene una escala sobre las clases de riesgo que van desde el nivel I (riesgo mínimo) hasta el nivel V (riesgo máximo) (Decreto 1295 de 1994), con esta escala se busca clasificar las actividades laborales del país y los posibles riesgos del trabajador durante el desarrollo de esta.

En ese sentido, Jiménez afirma que un riesgo laboral es *“la posibilidad de que un trabajador sufra determinado daño derivado del trabajo. Su magnitud se expresa en función de la probabilidad de ocurrencia del evento y la gravedad de las posibles consecuencias”* (2019 como se citó en Mirabal, 2021, p. 21).

De ese mismo modo, dentro de esos posibles riesgos encontramos algunos elementos en el entorno que pueden causar daños en su salud física y mental al trabajador, dichos factores son:

Tabla 1

Tipos de Riesgos Laborales

Tipo de Riesgo	Características
Físicos	Riesgos del entorno laboral que afectan la salud, como ruido, vibraciones, temperatura extrema, radiación o iluminación.
Químicos	Derivados de sustancias químicas peligrosas en el ambiente laboral, como gases, vapores, líquidos o sólidos.
Biológicos	Exposición a microorganismos como bacterias, virus, hongos, parásitos, que pueden causar enfermedades.
Ergonómicos	Relacionados con la interacción entre el trabajador y su entorno laboral, como posturas inadecuadas, movimientos repetitivos, levantamiento de cargas pesadas.
Psicosociales	Relacionados con aspectos psicológicos y sociales del trabajo, como estrés laboral, carga excesiva, acoso laboral o violencia en el trabajo.
Seguridad	Riesgos de accidentes laborales como caídas, atrapamientos, golpes, cortes, incendios, explosiones.
Incendio y explosión	Asociados con sustancias inflamables, explosivas o combustibles, que pueden causar incendios o explosiones.

Nota: Unir. 2024, p. 1.

Aquí conviene aclararse que, según el artículo 56 de la Ley 1295 de 1994, es obligación de los empleadores la prevención de los riesgos profesionales, así como todas las actividades a realizar encaminadas en reducir dichos riesgos.

Como último avance, en el año 2022, el gobierno formula el Decreto 768, “*por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones*” (p. 1), de esta manera el Ejecutivo fortalece el trabajo de las aseguradoras de riesgo laboral y de las empresas para generar procesos que velen por el cuidado y la protección del talento humano.

En conclusión, los riesgos laborales, según la normatividad, poseen una organización que permite determinar el nivel y el tipo de riesgo al que puede enfrentarse un trabajador, favoreciendo que las acciones, desarrolladas por los empleadores, prevengan accidentes sean acordes a las condiciones del sitio de trabajo.

2.3 Marco de Antecedentes

Dentro del proceso de investigación en referencia a las pausas activas desarrolladas en los últimos cinco años, las más relevantes en relación a esta investigación son:

La primera investigación, desarrollada por Niño y Solano (2020), es una revisión bibliográfica acerca de las pausas activas y su relación con el cuidado del talento humano como parte del desarrollo del sistema de salud y seguridad en el trabajo, el objetivo del rastreo fue “*demostrar la importancia y la efectividad de las pausas activas laborales en el rendimiento de los trabajadores dentro de una organización, partiendo de una base bibliográfica y otras herramientas útiles*” (p. 13), esta investigación establece una base muy amplia de conceptos que permiten delimitar, claramente, lo que corresponde a la definición de pausas activas, el título de la investigación es: “*Importancia de las pausas activas: una revisión bibliográfica*”.

Cajamarca (2020), en su tesis de grado titulada “*Las pausas activas como propuesta pedagógica para promover los hábitos de vida saludable en colaboradores de la corporación universitaria minuto de Dios*” propone generar cambios en los hábitos de vida de los funcionarios por medio de la implementación de un programa de pausas activas en la Universidad Minuto de Dios, sede Calle 80. En esta investigación, la autora evidencia la importancia de las buenas decisiones administrativas frente a la realidad laboral de los funcionarios, puesto que, en su sistematización de la experiencia resalta que los espacios del centro educativo son fundamentales para mejorar la calidad de vida de los funcionarios y prevenir enfermedades del interior del grupo.

Geney, Gañan y Acevedo (2020), desarrollaron por medio de las pausas activas una propuesta metodológica para los docentes de la escuela popular Camilo Restrepo, esta propuesta busca generar en los profesores un cambio cultural sobre sus estilos de vida y la apropiación de dichas prácticas durante el desarrollo de sus rutinas laborales. Esta propuesta se titula: “*Propuesta metodológica para promover las pausas activas y generar cultura en los docentes de la escuela popular eucarística Camilo C. Restrepo*”. La propuesta de investigación logra abordar ordenadamente la realidad del grupo de profesores como base para promover acciones que favorezcan la calidad de vida y hábitos saludables para prevenir riesgos laborales.

Bonnet y Galindo (2021). En su investigación titulada “*Diseño de una cartilla de pausas activas para los colaboradores de la empresa Tescotur S.A.*” realiza una intervención en donde por medio de las pausas activas busca reducir la tasa de ausentismo laboral existente en la compañía y mejorar los hábitos saludables de los colaboradores de la compañía. Con esta investigación, los autores crearon e implementaron una cartilla especializada para una población en particular, demostrando que la práctica puede desarrollarse en cualquier contexto,

considerando durante su planteamiento las características de la población y el lugar donde se realizará.

En el caso de investigaciones internacionales, se encontró una realizada por Pinchi (2022), esta investigación tenía como principal objetivo establecer la relación que tuvieron las pausas activas desarrolladas por los maestros de la Institución Educativa Tarapoto durante la época de la pandemia, esta investigación brinda nuevos elementos de indagación, puesto que aborda la práctica realizada por los maestros durante la etapa en que la educación, a nivel global, se desarrolló de manera virtual.

3 Metodología

Esta investigación, de corte interpretativa y descriptiva, se vincula a la sublínea de investigación “*Innovación, Sostenibilidad y Valor compartido*” de la especialización Gerencia de proyectos de la Universidad Minuto de Dios, puesto que entiende que una acción fundamental para generar procesos empresariales sostenibles y de gran valor es la promoción y ejecución de acciones que fomenten y fortalezcan las relaciones entre los objetivos y procesos de la compañía y su talento humano.

Este proyecto de investigación es una propuesta que se ajusta al paradigma interpretativo, dado que “*su objeto es el desarrollo de conceptos que ayuden a comprender los fenómenos sociales en medios naturales dando la importancia necesaria a las intenciones, experiencias y opiniones de todos los participantes.*” (Martínez, 2023, p. 6).

En esa dirección, esta investigación consideró que, de las opiniones de las educadoras surgen unas posturas frente a unas vivencias particulares sobre la manera en que realizar una actividad motriz influye en su desempeño laboral y, de manera proporcional, en el funcionamiento del Jardín infantil, siendo estas percepciones el principal insumo para entender la relación que existe entre el funcionamiento del programa y su incidencia en el trabajo desarrollado por las educadoras cotidianamente.

Este tipo de información, que se recopiló a través de la aplicación de una encuesta, obtuvo gran valor dentro del enfoque interpretativo y descriptivo, dado el interés en comprender unos fenómenos existentes en un contexto muy heterogéneo, fijando sus fundamentos en el valor que asignan las educadoras al llevar a cabo ese tipo de actividades al interior de su rutina laboral.

En los procesos de investigación interpretativos y descriptivos, que se enfocan en las percepciones de los protagonistas, el lenguaje, tiene un papel principal, porque es la capacidad narrativa de los sujetos la que determina la forma en que realizan la reconstrucción de la realidad (Benveniste, 2004).

Asimismo, esta reconstrucción de la realidad, derivada de las experiencias y conocimientos de los sujetos, favorece que la voz de las protagonistas sea una fuente primaria en la consecución de veracidad, al reflexionar, frente a lo que acontece en el ámbito de educación inicial con relación al proceso de pausas activas.

En el siguiente apartado se presenta el enfoque y alcance de la investigación, además de la descripción de la población y la muestra, los instrumentos para la recolección y análisis de la información y las consideraciones éticas como fundamento y guía para la exploración investigativa.

3.1 Enfoque y Alcance de la Investigación

La realidad laboral de las profesoras en los jardines infantiles de Bogotá presenta características muy particulares, generando diferencias frente a la cotidianidad de otros educadores de la ciudad; sin embargo, el acervo bibliográfico evidencia el poco conocimiento existente frente a esta población y su cotidiana realidad.

Por lo anterior, esta investigación centra su interés en identificar y analizar los vínculos que surgen entre el programa de pausas activas de un jardín infantil y el rendimiento del cuerpo docente. Es decir, trata de explorar e indagar la forma en que las maestras entienden, desde sus

experiencias⁴, el vínculo entre su rendimiento y los distintos aspectos que rodean el programa de pausas activas.

Para lograr dicha identificación y análisis, el enfoque investigativo será el deductivo, ya que este método tiene como objetivo “*explicar y predecir fenómenos investigados a partir de la rigurosidad del proceso emprendido dando como resultado la generación de un nuevo conocimiento*” (Otero, 2014, p. 7), utilizando el análisis estadístico como principal herramienta para la clasificación y codificación de la información obtenida durante la recolección de esta.

Igualmente, el alcance investigativo es el descriptivo, puesto que la intención es describir la relación que existe entre el programa de pausas activas y el desempeño del cuerpo docente del jardín infantil, comprendiendo que este tipo de alcance lo que busca es presentar las características del fenómeno y su influencia en un entorno específico (Ramos, 2020).

De igual manera, para esta investigación, al estar ligada con el método cuantitativo y el diseño no experimental, es fundamental establecer que este tipo de diseño permite “*observar o medir fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural, para analizarlas*” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 174), favoreciendo que el investigador no deba que adentrarse en el contexto para obtener información, pudiendo de esta manera afectar las opiniones que tiene las maestras acerca del vínculo entre el programa de pausas activas y su rendimiento laboral.

⁴ Aquí la experiencia se concibe como una relación subjetiva entre lo que percibe, reflexiona y transforma el sujeto del acontecimiento que sucedió o sucede en la singularidad de su realidad (Larrosa, como se citó en Skliar y Larrosa, 2009).

Por lo anterior, se escogió como técnica para recopilar la información a la encuesta, siendo una herramienta efectiva para recopilar datos sin alterar la información al reconstruirla, reduciendo altamente la posibilidad de errores o distorsiones de esta.

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Definición de la Población

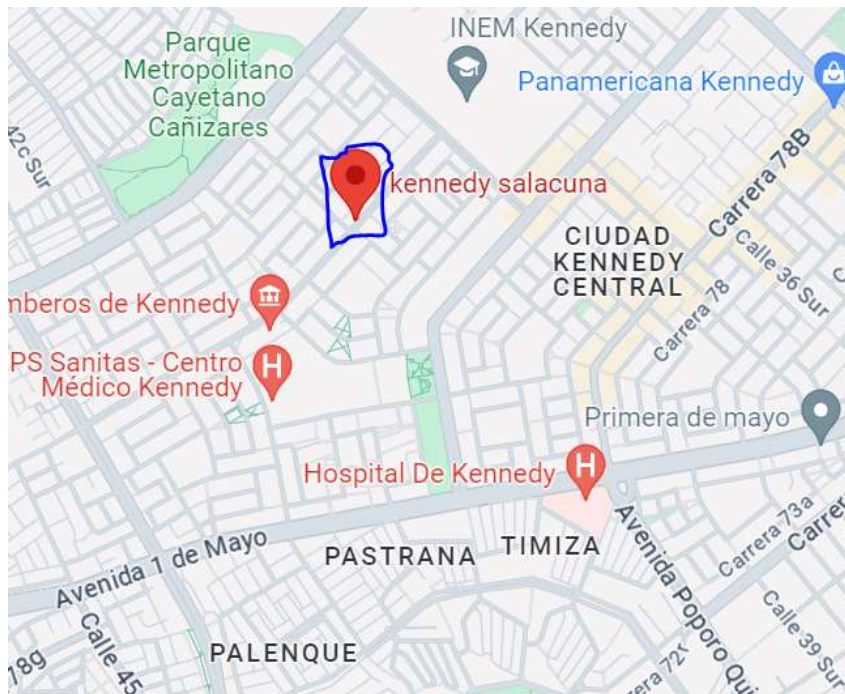
El grupo poblacional escogido está compuesto por doce maestras de primera infancia.

Ellas hacen parte del grupo de profesoras contratadas por la Secretaría Distrital de Integración Social (SDIS) para trabajar en el jardín infantil Kennedy Salacuna (J.I.K.S.) y atender a 60 niños, con edades entre los 3 meses y los 4 años.

El jardín infantil Kennedy Salacuna está ubicado en el sur occidente de la ciudad de Bogotá, específicamente en la Calle 40 C SUR # 49 10, en el barrio Estados Unidos de la localidad de Kennedy (véase Figura 2). El centro educativo se ubica en el tercer piso de un edificio que comparte instalaciones con una Unidad de Prestación de Atención en Salud. El horario de atención del Jardín infantil es de siete (7) de la mañana a cuatro y media (4:30) pasado el mediodía.

Figura 2.

Ubicación del jardín infantil Kennedy Salacuna



Nota: Imagen tomada de la plataforma Google Maps, 2024.

3.3 Cálculo y Selección de la Muestra

De acuerdo con López (2004), una muestra es “*un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación*” (p. 1). Para esta investigación, que es de índole interpretativa, no se usará una muestra específica, pues el equipo de profesoras del J.I.K.S. está compuesto por doce (12) licenciadas, siendo un grupo reducido.

En este sentido, teniendo en cuenta que la muestra a intervenir está determinada por el criterio del investigador, esta investigación clasifica dentro de la tipología no probabilística, dado que en esta taxonomía “*las muestras no son representativas por el tipo de selección, son*

informales o arbitrarias y se basan en supuestos generales sobre la distribución de las variables en la población” (Pimienta, 2000, p. 265), estando muy relacionados con el objetivo principal del proceso de investigación.

Por último, para que un sujeto pueda ser incluido dentro de la muestra, debe cumplir con los siguientes criterios:

- Debe tener el título profesional como licenciado o tecnólogo en educación infantil.
- Debe tener un vínculo laboral vigente con la Secretaría de Integración Social.
- Debe estar trabajando actualmente en el Jardín infantil Kennedy Salacuna.

3.4 Instrumento

Una investigación interpretativa y descriptiva, que analiza la conexión entre los objetivos de un programa de prevención de enfermedades laborales y la productividad de un grupo de profesores de un jardín infantil, requiere del uso de instrumentos cuantitativos no experimentales, para buscar y recolectar información, certeros y coherentes con la realidad existente en el contexto, por lo que se privilegien técnicas con información relevante sobre opiniones y formas de entender de los sujetos frente a situaciones específicas del contexto.

Según Blumer (1969, como se citó en Charriez, 2012) *“un ser humano se comporta de acuerdo con los significados que los lugares o las situaciones le producen”*, motivo por el cual es fundamental que los instrumentos de recolección sean desarrollados hábil y ordenadamente por el investigador, ya que, la calidad de la información captada dependerá de los lazos que logre generar con el investigado.

A continuación, se presenta la técnica utilizada para la recolección de la información que suministraron las educadoras del J.I.K.S.

3.4.1 La Encuesta

La técnica de la encuesta es un método de recopilación de información que permite al investigador obtener datos rápida y eficazmente (Casas et al, 2002), facilitando el ahorro de tiempo durante la ejecución de la recopilación de información, además permite conocer de manera directa las opiniones individuales que existen sobre un tema o asunto en concreto.

De acuerdo con García (1993), una encuesta es:

Una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características» (como se citó en Casas et al, 2002, p. 527).

En las características de esta técnica, está la posibilidad de aplicación masiva de información sin contacto directo con el encuestado, el interés del investigador no se centra en un sujeto en particular, sino en la población a la que pertenece y, por último, permite obtener información relevante sobre varias temáticas a la vez (Casas et al, 2002).

Si bien es cierto que las encuestas son una técnica que estandariza los resultados, de un tiempo para acá, las encuestas han sido empleadas en investigaciones cualitativas, porque muchas *“organizaciones contemporáneas, políticas, económicas o sociales, utilizan esta técnica*

como un instrumento indispensable para conocer el comportamiento de sus grupos de interés y tomar decisiones sobre ellos” (López, 1998, p. 1), razón por la cual, esta técnica permite que la investigación pueda alcanzar sus objetivos de una manera ordenada y efectiva.

Para el caso de esta investigación, se realizó la aplicación de una encuesta digital de corte transversal (Una sola aplicación), en la plataforma “Forms Office”, con 20 preguntas , que permitan realizar una recolección de información que facilite un análisis más detallado de lo que sucede en un Jardín infantil público de la ciudad de Bogotá-Colombia frente a las pausas activas del profesorado (véase anexo 1).

En este instante, se presenta la distribución del cuestionario y su objetivo frente a la aplicación del instrumento seleccionado (Véase tabla 2).

Tabla 2.

Distribución del cuestionario de la encuesta

Ítem	Pregunta	Objetivo de la pregunta
1	Edad	Conocer la edad de la población
2	Género	Identificar el género de la población
3	Nivel de Escolaridad	Establecer el nivel de formación de la población
4	¿Cuánta experiencia laboral tiene en primera infancia (Jardines)?	Evidenciar la experiencia relacionada del grupo encuestado
5	¿Cuántas horas trabaja diariamente?	Conocer la duración de la jornada horaria de la población

Ítem	Pregunta	Objetivo de la pregunta
6	¿Cantidad de estudiantes en su aula durante la jornada laboral?	Identificar la cantidad de estudiantes atendidos por la población
7	¿Durante la jornada laboral realiza actividades de pausas activas?	Establecer si el grupo poblacional realiza actividades de pausas activas
8	¿Con qué frecuencia se desarrollan actividades de pausas activas en el jardín?	Reconocer la periodicidad en la ejecución de las pausas activas en el jardín
9	¿Quién se encarga de las actividades para la pausas activas en el jardín?	Identificar el encargado de dirigir las actividades de pausas activas
10	¿Existe algún espacio (salón) determinado para la realización de las actividades de pausas activas durante la jornada laboral?	Establecer la existencia de un lugar específico para la realización de las actividades
11	¿Durante su jornada laboral presenta alguna dolencia física o mental?	Establecer la presencia de posibles dolencias físicas en el grupo encuestado
12	¿Qué tipo de dolencia presenta durante su jornada laboral?	Determinar el tipo de dolencia que presenta el grupo docente
13	¿Conoce si tiene el jardín algún programa o proyecto para promocionar las pausas activas en las maestras?	Determinar si la población tiene conocimiento sobre el programa de pausas activas
14	¿Qué tipo de actividades cree que realiza el proyecto del jardín para las pausas activas?	Conocer el tipo de actividades de pausas activas que se realizan en el jardín

Ítem	Pregunta	Objetivo de la pregunta
15	¿Cree usted importante que el jardín desarrolle acciones para fomentar las pausas activas en el jardín?	Conocer la opinión del grupo encuestado frente al fomento del programa
16	¿Qué tipo de actividades debería promoverse para desarrollar la práctica de pausas activas en el jardín?	Identificar la preferencia de las encuestadas acerca de las actividades que debe tener el programa
17	¿Con qué frecuencia deberían realizarse actividades de pausas activas en el jardín?	Establecer la frecuencia que deberían tener las actividades de acuerdo con la población
18	¿Considera que la práctica de pausas activa puede beneficiar el desempeño laboral de las maestras?	Establecer que considera la población sobre posibles beneficios de las actividades
19	¿Qué tipo de beneficios trae la práctica de pausas activas en las maestras?	Conocer la opinión del grupo encuestado frente a los tipos de beneficios que tiene el programa
20	Explique por qué considera que las pausas activas no benefician el desempeño laboral de las maestras	Conocer la opinión de las maestras acerca de la realización de las pausas activas en el jardín como beneficio para el desempeño laboral

Nota: Creación propia.

3.5 Análisis de Información

En palabras de Sabino (1997) “*analizar significa descomponer un todo en sus partes constitutivas para su más concienzudo examen*” (p. 150), dando a entender que este proceso de

escudriñar la información recolectada es el que va a permitir al investigador poder hallar las respuestas a los interrogantes establecidos en la investigación.

A continuación, se exponen en detalle las características del análisis descriptivo como herramienta para el análisis de las opiniones del grupo de educadoras para la primera infancia.

3.5.1 El Análisis Descriptivo

El desarrollo de una investigación interpretativa, de corte descriptivo, tiene una serie de características al adentrarse al contexto determinado, a las percepciones individuales del grupo profesoral acerca de situaciones particulares que se presentan durante el desarrollo de su rutina laboral y cómo éstas se ven influenciadas por el desarrollo de unas actividades motrices preventivas, para esta investigación determinadas como pausas activas.

Basado en lo anterior, la metodología que presenta mayor afinidad es el análisis descriptivo, ya que es un método que:

“Buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan estas” (Hernández, Fernández y Batista, 2010, p. 80).

Asimismo, esta metodología favorece la búsqueda en detalle de la información y permite la organización y el análisis de los datos en pro de lograr los objetivos establecidos para la investigación.

Dentro de las características, del análisis descriptivo, se pueden resaltar las siguientes:

- Permite identificar cómo se presenta un evento o fenómeno
- Reconoce y categoriza diversas situaciones contextuales.
- Descubre en detalle el origen de un evento y sus características más relevantes (intensidad, dónde, cómo y cuándo ocurre, así como quienes participan en él)
- Relata el desarrollo, avance o cambio de un evento a lo largo del tiempo.

(Hurtado, 1998)

De igual manera, esta metodología de investigación, al igual que otros métodos, requiere, para lograr un acertado manejo y análisis de la información, la creación de unas categorías para desarrollar “*una comprensión sistemática del contexto estudiado a partir de los términos y palabras de sus propios miembros*” (Glaser y Strauss, 1967, como se citó en Bisquerra, 2004, p. 305).

Por supuesto, en el análisis de la información, la tarea del investigador es presentar lo recolectado, generando una estructuración de la información desde la descripción de elementos generales y particulares, que dan orden y sentido a la realidad de ese contexto

En conclusión, la metodología descriptiva es la estrategia más adecuada para realizar una exploración sobre la realidad que viven las profesoras de primera infancia en su cotidianidad y su

relación con el programa de pausas activas, y cómo esta situación puede influir en el rendimiento profesional.

3.5.2 Descripción del Procedimiento de Análisis de la Información

Posterior, a la conversión de la información conseguida por medio de la encuesta, el procesamiento y codificación se realizó utilizando Microsoft Excel, basado en los códigos y agrupaciones determinados para la investigación, finalmente se recurrió al procesador estadístico Jamovi, versión 2.6.23, para la presentación de los resultados obtenidos de la codificación de la información.

Las categorías establecidas para la investigación son:

Caracterización de la población: hace referencia a todos los aspectos relacionados con las características de la población participante en la realización de la encuesta.

El programa de pausas activas: se refiere a todas las acciones que desarrolla la entidad para la promoción de pausas activas y la prevención de riesgos laborales del talento humano en sus respectivas unidades operativas

Cómo debería ser el programa: Evidencia todas las percepciones, sensaciones y opiniones que tiene el sujeto sobre cómo debería ser el programa de pausas activas del jardín infantil.

Tras alojar los documentos primarios (transcripción de los grupos de discusión y los resultados de las encuestas) en el software, se codifica y organizan las cuatro familias, establecidas para el estudio desde el marco de referencia, para identificar los indicadores clave

del desempeño de las maestras y describir los elementos relacionados con la carencia de pausas activas y su gestión de conflictos durante la rutina laboral.

En la siguiente tabla se detallan las nominaciones de las categorías y los códigos que se relacionan con las preguntas realizadas durante la encuesta.

Tabla 3

Asignación de códigos a las categorías.

Categoría	Nombre de los códigos
Caracterización	Edad
	Género
	Nivel de Escolaridad
	¿Cuánta experiencia laboral tiene en primera infancia (Jardines)?
	¿Cuántas horas trabaja diariamente?
	¿Cantidad de estudiantes en su aula durante la jornada laboral?
	¿Durante la jornada laboral realiza actividades de pausas activas?
El programa	¿Con qué frecuencia se desarrollan actividades de pausas activas en el jardín?
	¿Quién se encarga de las actividades para las pausas activas en el jardín?
	¿Existe algún espacio (salón) determinado para la realización de las actividades de pausas activas durante la jornada laboral?
	¿Durante su jornada laboral presenta alguna dolencia física o mental?

Categoría	Nombre de los códigos
	¿Qué tipo de dolencia presenta durante su jornada laboral? (En caso de seleccionar otras, escriba cuáles)
	¿Conoce si tiene el jardín algún programa o proyecto para promocionar las pausas activas en las maestras?
	¿Qué tipo de actividades cree que realiza el proyecto del jardín para las pausas activas? (En caso de seleccionar otras, escriba cuáles)
	¿Cree usted importante que el jardín desarrolle acciones para fomentar las pausas activas en el jardín?
	¿Qué tipo de actividades debería promoverse para desarrollar la práctica de pausas activas en el jardín? (En caso de seleccionar otras, escriba cuáles)
Características del programa	¿Con qué frecuencia deberían realizarse actividades de pausas activas en el jardín?
	¿Considera que la práctica de pausas activa puede beneficiar el desempeño laboral de las maestras?
	¿Qué tipo de beneficios trae la práctica de pausas activas en las maestras? (En caso de seleccionar otras, escriba cuáles)
	Explique por qué considera que las pausas activas no benefician el desempeño laboral de las maestras

Nota: Creación propia.

3.6 Consideraciones Éticas

3.6.1 *Análisis de Consideraciones Éticas*

Esta investigación de carácter exploratoria y cualitativa guiará su accionar dentro de las consideraciones éticas definidas por la Universidad Minuto de Dios en el título IX del

reglamento estudiantil, así como de la Ley 1915 de 2018, la cual complementa lo establecido, por el Congreso de Colombia en su Ley 23 de 1982 acerca de los derechos de autor.

En el caso del manejo y protección de los datos de los participantes y las instituciones, se desarrolla dentro de lo establecido por la Ley 1581 de 2012, buscando proteger la integridad y privacidad de los participantes y de las organizaciones.

Aquí conviene decir que, frente al desarrollo de la investigación, todas las actuaciones están concordancia a lo establecido por el reglamento estudiantil en sus artículos 100, 101, 102 y 103, apartados que establecen el principio orientador de los procesos disciplinarios y las sanciones a imponer en caso de cometer algún tipo de infracción legal, penal o civil.

3.6.2 Instrumentos de Aceptación y Autorización

Esta investigación al realizar un trabajo de recopilación de información a partir de las opiniones y percepciones de profesoras de primera infancia, desarrollo un documento de aceptación de participación y consentimiento, buscando dar una explicación clara a cada participante sobre la investigación y los objetivos a cumplir, la descripción del documento es la siguiente (para ver el documento entregado a los participantes remítase al anexo 2):

En el primer momento, se realiza la presentación de la propuesta de investigación, su objetivo, de igual forma, se presentan la identidad del investigador a cargo del proceso. En un segundo momento, se le aclara al participante en qué consistirá su participación y qué debe desarrollar, en este caso, contestar una encuesta virtual de 21 preguntas.

En un segundo apartado, se le informa que el responsable del manejo de la información obtenida es el investigador, y que este será el encargado de realizar las acciones pertinentes para dar el tratamiento adecuado a los datos y su respectiva custodia.

En el tercer momento, se le aclara que su participación es libre y voluntaria, que la información recolectada no será usada para otro fin que la investigación, De igual manera, se le aclara que tendrá una copia tanto de las respuestas de su encuesta o de la grabación de las reuniones y que ninguna de estas tendrá algún costo que él deba asumir.

De la misma manera, se le informa que podrá realizar todas las preguntas que requiera al investigador, dejando clara su participación y demás interrogantes que puedan surgir durante y después de la misma.

Por último, está el espacio donde la persona registra sus datos y firma el documento, aprobando su participación en la investigación, y el manejo de la información que entrega el participante para desarrollar la investigación.

4 Resultados

En este capítulo se expone el análisis de las respuestas brindadas en la encuesta por cada una de las maestras participantes. Cada una de esas actividades se desarrolló de acuerdo con lo establecido en las técnicas para la recopilación de información, buscando alcanzar los objetivos establecidos para la investigación.

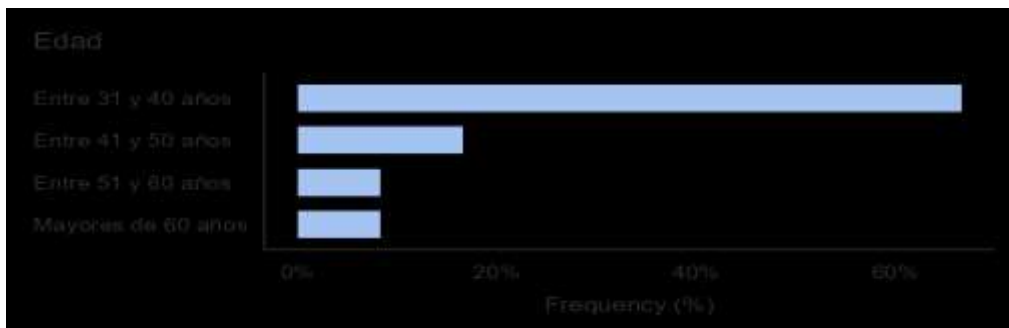
4.1 Caracterización de la Población

En este apartado, se busca dar respuesta al primer objetivo específico de la investigación, que tiene como finalidad describir las principales características de los miembros del cuerpo docente del J.I.K.S. y conocer la presencia de posibles dolencias durante el desarrollo de sus actividades laborales, Los resultados fueron los siguientes:

4.1.1 Edad y Nivel de Escolaridad

Figura 3

Edad



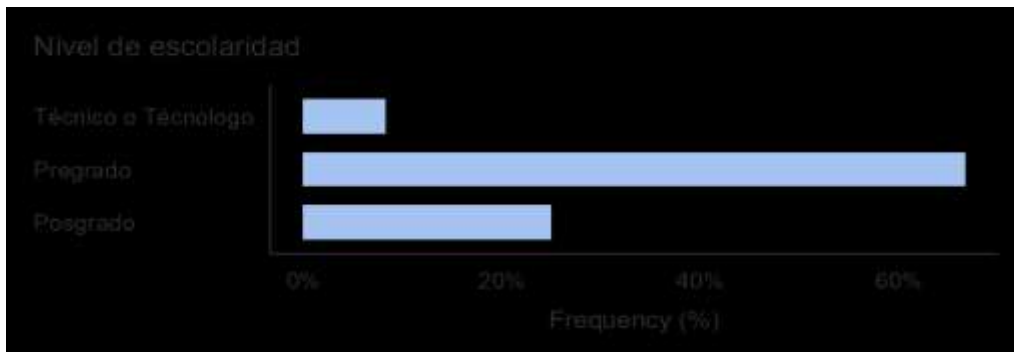
Según la figura 3, se puede inferir que la prevalencia etaria del grupo encuestado está entre los 31 y 40 años, que es el 60 % de los encuestados, de igual manera, el grupo restante se posiciona entre los 40 años y mayores de 60 años.

En relación con los datos anteriores, se puede deducir que la mayoría de las maestras que trabajan en dicho jardín están, según el ciclo de vida determinado por el Ministerio de Salud⁵, en la etapa de adultez y, solo, un porcentaje reducido (10%) se puede considerar persona mayor.

⁵ Según el Ministerio de Saludo colombiano, el ciclo de vida “es un enfoque que permite entender las vulnerabilidades y oportunidades de invertir durante etapas tempranas del desarrollo humano” (2005, p. 1).

Figura 4

Nivel de escolaridad



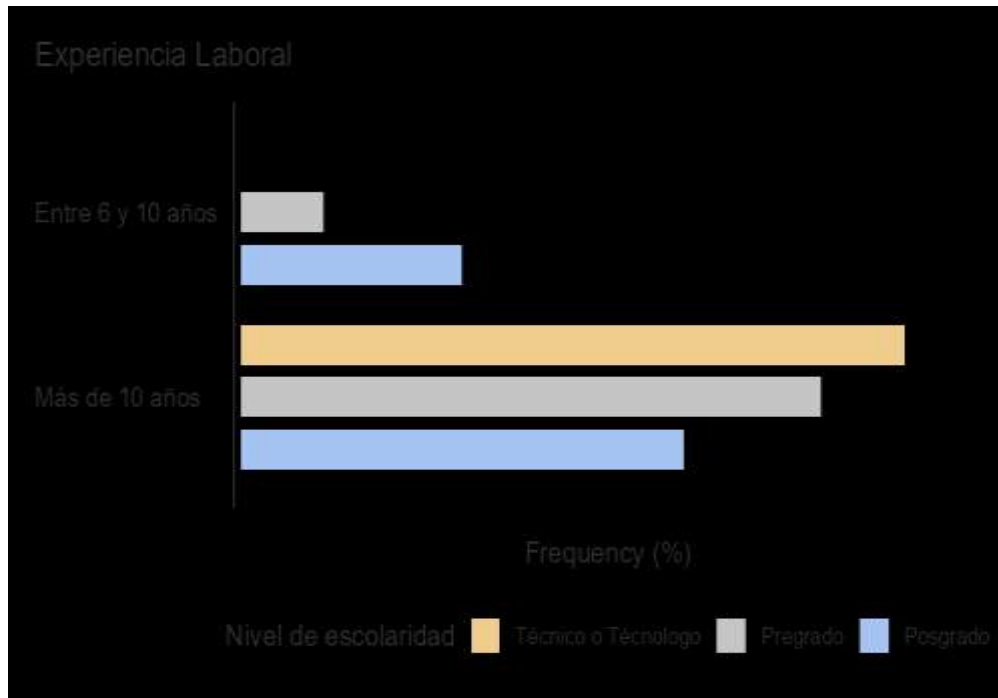
Con respecto al nivel de formación o escolaridad, la figura 4 evidencia que el 60% de las personas encuestadas tiene formación profesional (pregrado), asimismo, que la mitad de esas profesionales posee formación de posgrado, presentando una tendencia ascendente, por parte de la SDIS, a la contratación de profesionales con formación especializada para la atención de niños de primera infancia.

El grupo mayoritario de la población posee título de educación superior, de igual manera, el segundo segmento de ese primer bloque de maestras profesionales tiene formación especializada, ya que tiene educación posgradual. Siendo el grupo restante (10%) el único con formación técnica, basados en la clasificación del sistema educativo colombiano del Ministerio de educación.

4.1.2 Años de Experiencia Laboral

Figura 5

Experiencia laboral



En la figura 5, se presenta una frecuencia relativa referente a la experiencia laboral, porque más del 70 % de profesionales encuestadas, tiene más de una década de experiencia, así mismo, es posible decir que la moda es tener más de diez años trabajando como profesional de primera infancia.

A partir de lo anterior, se puede evidenciar que el grupo de encuestadas cumple con lo requerido en el estándar 66 de los Lineamientos técnicos para la educación inicial de la Secretaría de integración social, lineamiento que indica que en cada jardín se:

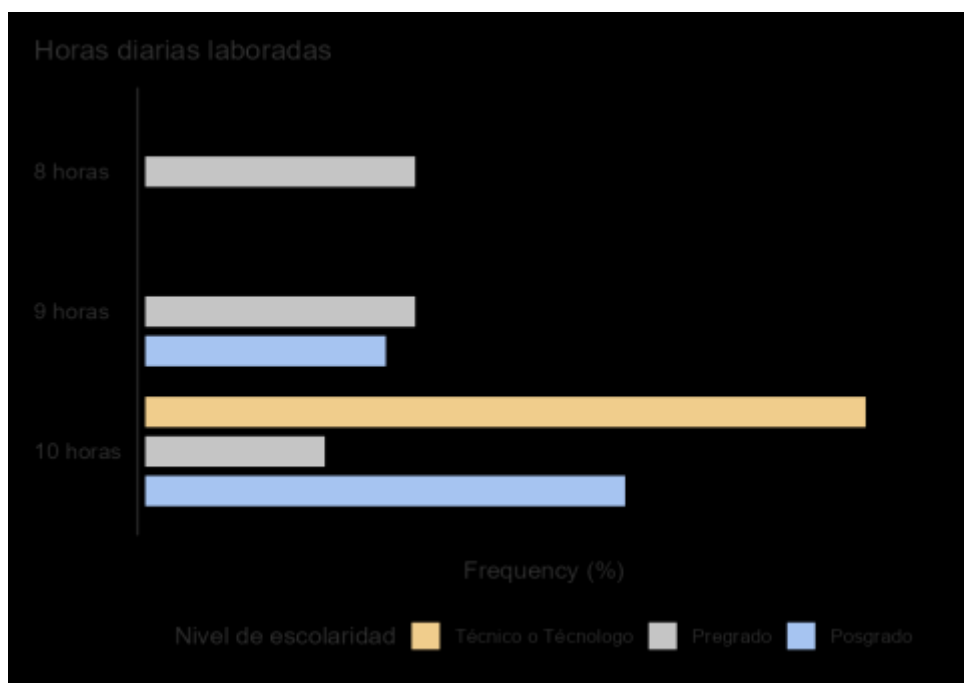
“Cuenta con profesional de atención a la primera infancia, con título profesional en licenciatura de áreas del conocimiento relacionadas con la atención de niñas y niños

menores de 6 años con experiencia profesional mínima de 1 año en trabajo directo con niñas y niños menores de 6 años” (2023, p. 73).

4.1.3 Cantidad Horaria Laborada y Cantidad de Estudiantes en el Aula

Figura 6.

Horas diarias laboradas



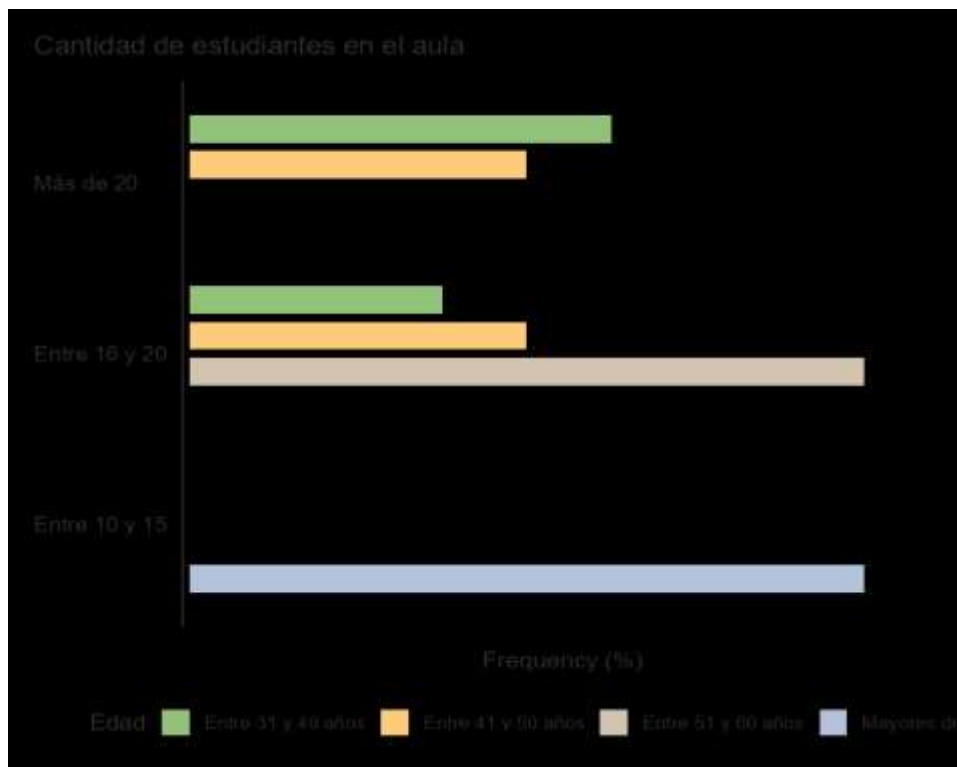
Frente a la duración de la jornada laboral, la figura 6 deja entrever que la moda estadística es que los grupos profesoraes trabajen entre 8 y 10 horas diarias, también, se puede evidenciar que entre una tendencia creciente a que entre mayor formación profesional la jornada laboral es más larga, puesto que la media demuestra que mínimo el 50 % de las encuestadas con posgrado afirma que trabaja más de 9 horas.

Por otro lado, la jornada de trabajo para el 42% de las participantes es superior a la establecida por el Ministerio de Educación, ya que el concepto administrativo 099701 de 2022

del Departamento administrativo de la función pública aclara que la duración máxima de la jornada laboral debe ser de 8 horas al interior de la institución, al igual que el Código sustantivo de Trabajo establece que son máximo 48 horas laborales por semana, entonces, según la percepción de ese grupo de maestras, su jornada laboral supera las horas establecidas por mínimo 2 horas cada semana.

Figura 7

Cantidad de estudiantes por aula



De acuerdo con la figura 7, la frecuencia constante es que las maestras con menor edad (entre 31 y 40 años, 100%) tengan salones con más de 20 estudiantes, la cual va decreciendo, puesto que a mayor edad de la maestra (entre 51 y más de 60 años, 100%) hay una menor cantidad de estudiantes por aula.

Sin embargo, esto evidencia que la cantidad poblacional que reciben es alta, teniendo en cuenta que las edades de estos estudiantes participantes del J.I.K.S. oscilan entre los 3 meses y los 3 años.

Figura 8

Asignación de profesionales de atención SDIS por rango etario

Tabla 6. Profesionales de Atención a la Primera Infancia

SERVICIO	RANGO ETARIO	No. PROFESIONALES DE ATENCIÓN A LA PRIMERA INFANCIA
JARDIN DIURNO INFANTIL	3 meses a 11 meses	1 por cada 10 niños - niñas
	12 meses a 23 meses	1 por cada 10 niños - niñas
	24 meses a 36 meses	1 por cada 15 niños - niñas
	37 meses a 48 meses	1 por cada 20 niños - niñas
	49 meses a 60 meses	1 por cada 20 niños - niñas

Nota: Tomado de SDIS, 2023, p. 77)

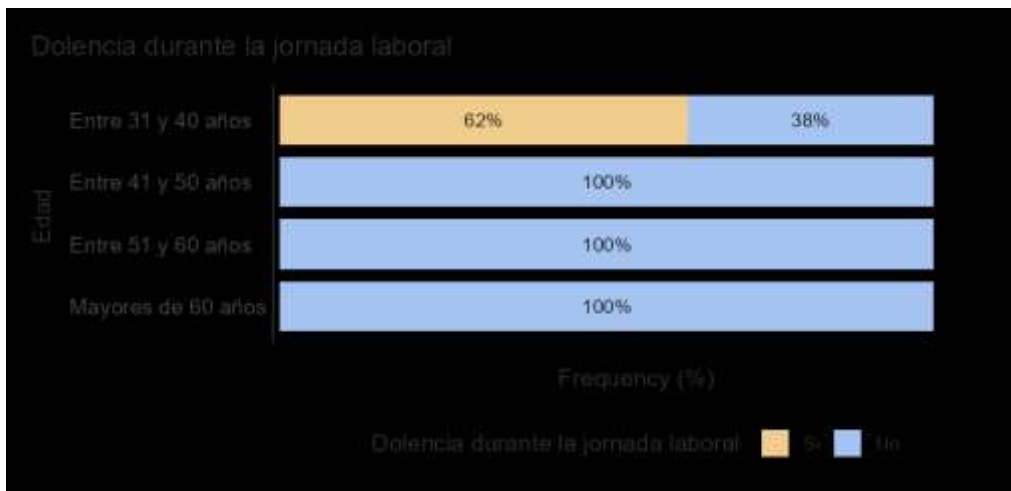
Al cruzar la tabla de proporción de la cantidad de profesionales que deben asignarse con relación al rango etario de los participantes que plantean los lineamientos técnicos (véase figura 8), puede interpretarse que ellas desempeñan sus labores en duplas o por equipos, porque de lo contrario se estaría incumpliendo con lo ordenado en los lineamientos para la educación inicial.

De lo anterior, se puede inferir que la carga laboral de las maestras es bastante, ya que la cantidad de población que deben atender es alta y por sus particularidades (edad, nivel de dependencia) implican de ellas un mayor esfuerzo y atención durante la jornada laboral.

4.1.4 Dolencias y Tipos de Dolencia Durante la Jornada Laboral

Figura 9

Dolencia durante la jornada laboral



Según la figura 9, existe una frecuencia relativa en relación con la presencia de dolencias durante la jornada laboral, dado que solamente el 62 % del grupo de encuestadas entre 31 y 40 años presenta alguna dolencia durante su jornada laboral.

Figura 10.

Tabla comparativa entre dolencia y edad

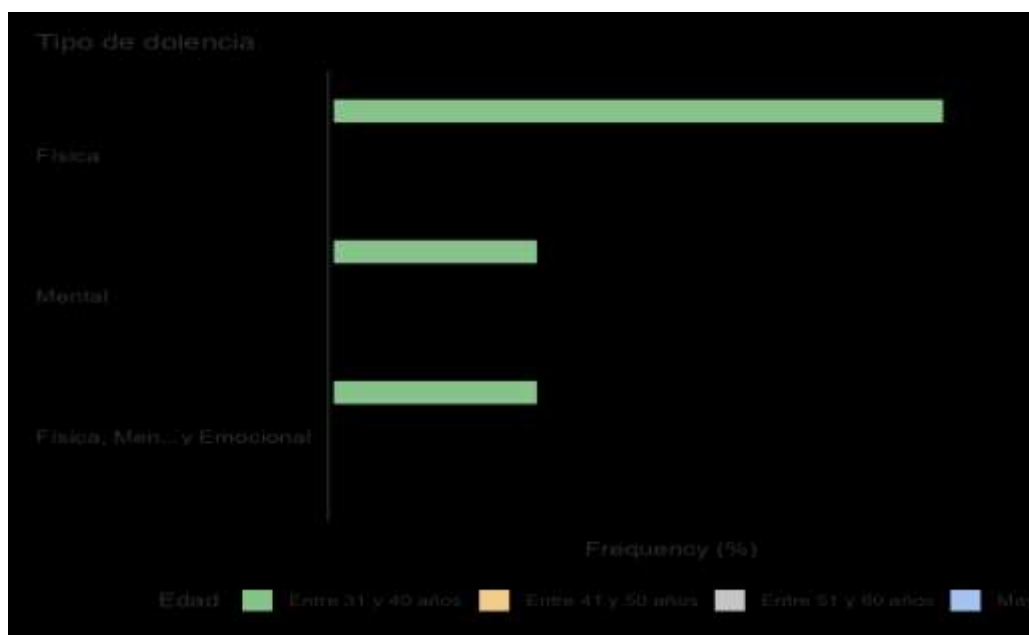
Tablas de Contingencia

Dolencia durante la jornada laboral	Edad				Total
	Entre 31 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Mayores de 60 años	
Si	5	0	0	0	5
No	3	2	1	1	7
Total	8	2	1	1	12

Por el contrario, el resto de encuestadas no presenta ninguna dolencia, generando una tendencia decreciente entre la presencia de una dolencia y la edad de la educadoras, ya que la mayoría de las encuestadas no reporta ninguna novedad o dolencia durante el desarrollo de su trabajo. (Véase figura 10)

Figura 11

Tipo de dolencia



Según los resultados, se exhibe una frecuencia absoluta en la presencia de dolencias físicas durante la jornada de trabajo, puesto que el 60% de lo reportado así lo expresa.

Por otro lado, hay una prevalencia entre los tipos de dolencia mental y múltiple (física, mental y emocional), ya que ambas presentan el 20 % cada una de lo reportado por las encuestadas (véase figura 11)

De igual modo, este tipo de condiciones está ligado al Riesgo I, según el Ministerio de Trabajo en su decreto 768 de 2022, y teniendo en cuenta la clasificación de tipo de riesgo y la

actividad desarrollada por las maestras, los riesgos que frecuentemente pueden presentarse son los riesgos ergonómicos y psicosociales, ya que se asocian con malas posturas corporales, movimientos repetitivos, levantamiento de elementos pesados, además de, estrés laboral, carga excesiva de trabajo, entre otras.

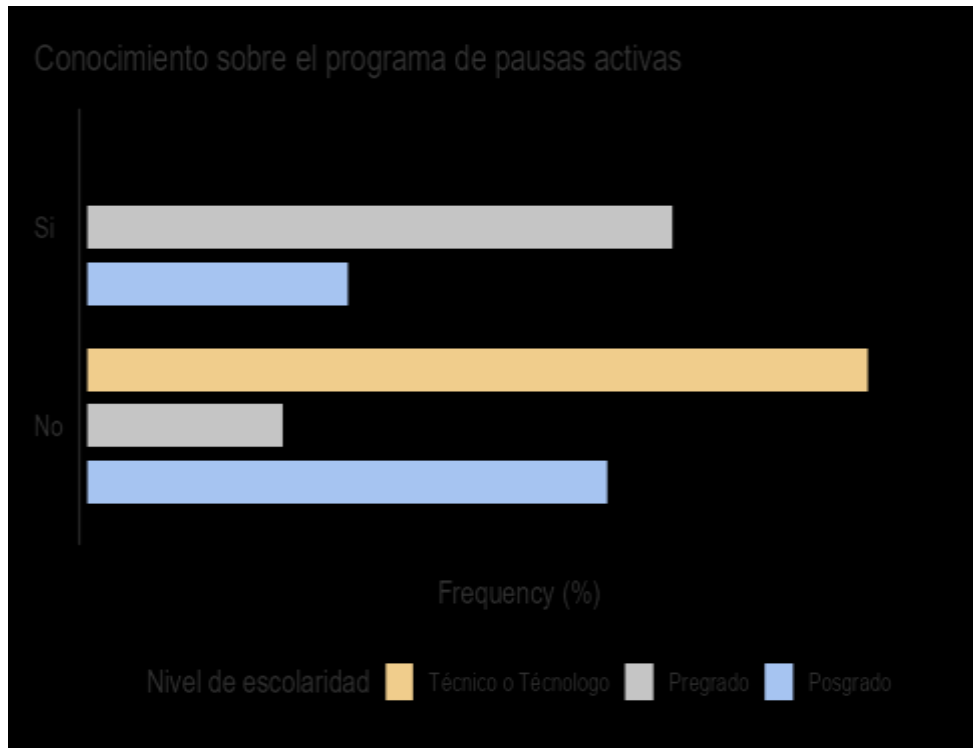
4.2 El Programa de Pausas Activas Actual

En este segundo momento, el análisis se divide en dos partes; en la primera, se analizan las características del programa de pausas activas del J.I.K.S., desde la mirada de las maestras, y en la segunda, se escudriñan las consideraciones que, según las docentes, debería tener el programa de pausas activas, con este análisis se busca alcanzar el segundo objetivo específico para describir los elementos característicos del proyecto de pausas activas y su influencia en el desempeño docente.

4.2.1 El Programa de Pausas Activas y sus Características

Figura 12

Conocimiento sobre el programa



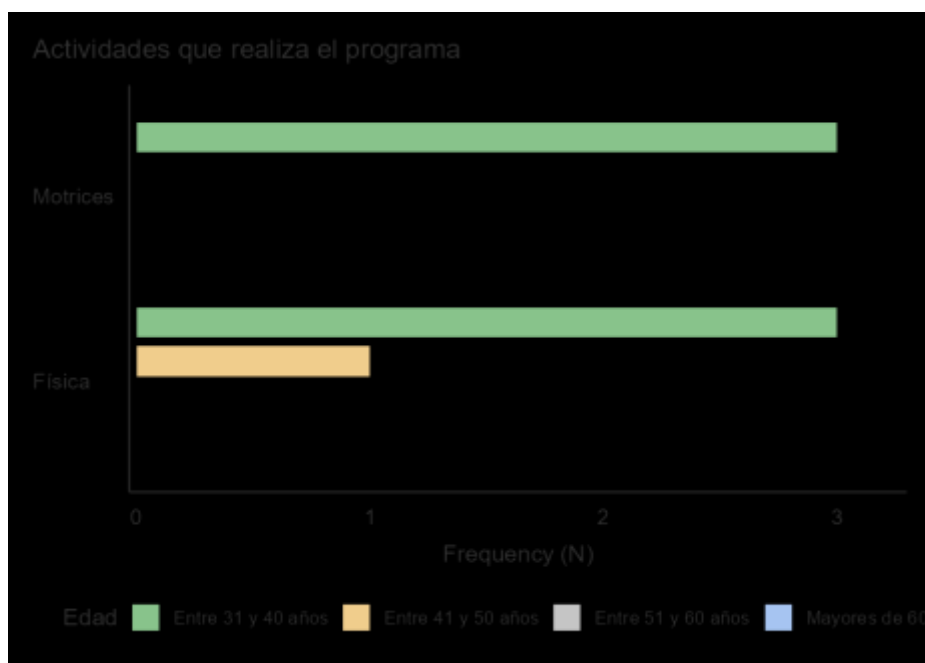
Frente al conocimiento sobre el programa de pausas activas, la figura 12, presenta una prevalencia puntual frente al conocimiento sobre el programa de pausas activas en el J.I.K.S., puesto que el 67% de las profesionales especializadas (posgrado) encuestadas no conoce el programa, en esa misma línea, el 25 % de las profesionales expone desconocer el programa, fortaleciendo la continuidad de dicha prevalencia.

De igual manera, las profesoras técnicas en su mayoría desconocen dicho proceso, generando una tendencia creciente en la ausencia de conocimiento del programa de pausas activas por parte del grupo colegiado del jardín.

Que exista un porcentaje tan alto de desconocimiento del programa, evidencia que la SDIS, al parecer, presenta aun carencias frente al cumplimiento de lo establecido en la Ley 1295 de 1994, norma que establece que las entidades deben promover acciones que prevengan riesgos laborales durante la jornada de trabajo con la utilización de un programa de pausas activas.

Figura 13

Actividades del programa



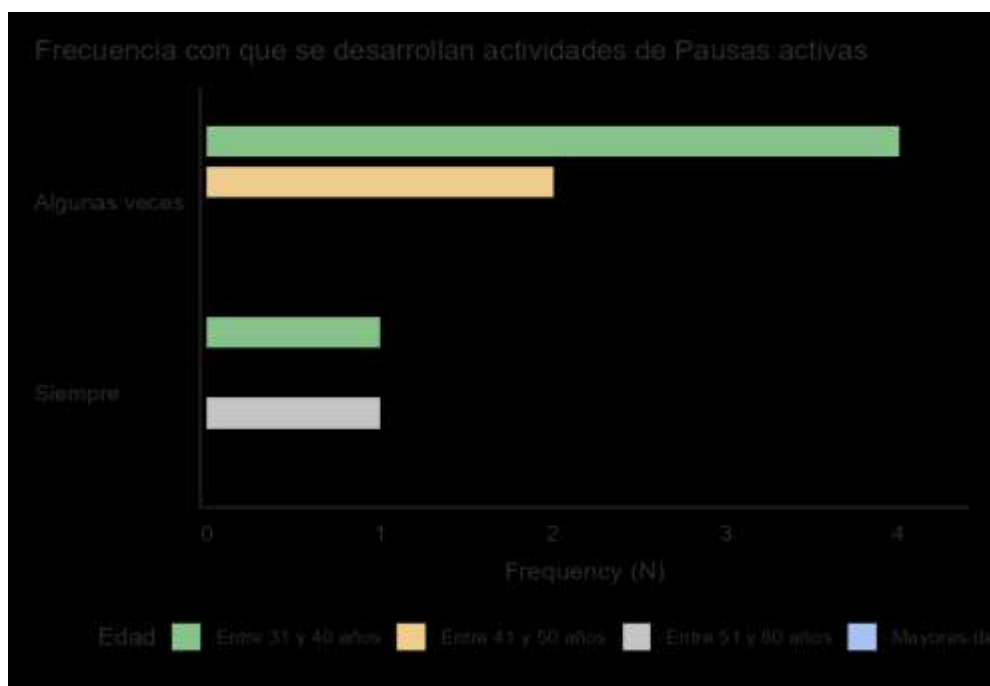
De acuerdo, figura 13, existe una tendencia horizontal o equilibrada entre la realización de actividades física y motrices por parte del programa de pausas activas, puesto la mayoría de las encuestadas (grupo etario entre 31 y 40 años), reportan ese tipo de prestaciones como las actividades que más se realizan por parte del programa institucional.

De acuerdo, con el Ministerio de Salud, el tipo de actividades que se realizan por parte del programa de pausas activas es el adecuado, puesto que, según este, las pausas activas son:

“actividades físicas 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” (2015, p. 1).

Figura 14

Frecuencia de ejecución de las actividades



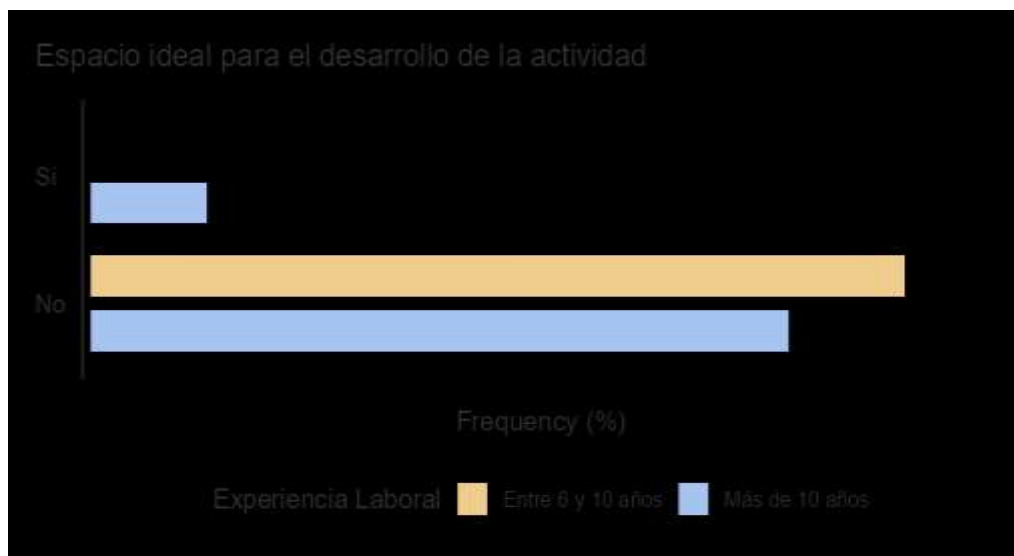
En este mismo sentido, la frecuencia en la realización de las actividades de pausas activas en el J.I.K.S. presenta una frecuencia relativa, de acuerdo con el 50% de las encuestadas, quienes reportan que dichas actividades se ejecutan “algunas veces” (véase figura 14).

La frecuencia en que, aparentemente, se ejecutan las actividades de pausas activas en el jardín no coincide con la frecuencia propuesta por el programa de estilos y vida saludable de la Secretaría Distrital de integración Social (SDIS), ya que allí, la entidad, establece que las pausas

activas son “*intervenciones a nivel corporal desarrolladas de forma grupal, en las que los funcionarios y contratistas detienen su trabajo durante un periodo de tiempo de 5 a 10 minutos*” (2021, p. 13), dando a entender que dicha actividad debe realizarse siempre.

Figura 15

Espacio para las pausas activas

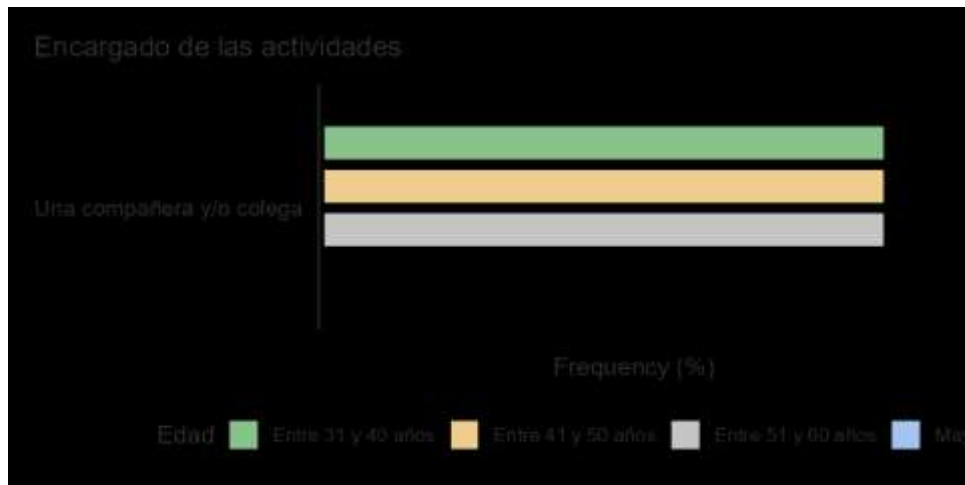


Con respecto al sitio en donde se desarrollan las actividades, se presenta una moda estadística única, puesto que el 58% de los encuestados reporta que no es un lugar adecuado para su realización (véase figura 15).

Este porcentaje tan alto de inconformidad frente al sitio de ejecución demuestra que el jardín debe mejorar la distribución espacial o la escogencia del área para el desarrollo de las actividades de pausas activas, teniendo en cuenta que “*debe ser en sitios cercanos o incluso en los mismos puestos de trabajo (corredores o las intersecciones de estos, la cafetería, salones dispuestos para este fin)*” (Minsalud, 2015, p. 4).

Figura 16.

Encargado de las actividades



Frente a este aspecto, se evidencia una frecuencia absoluta, puesto que todos los grupos etarios encuestados (100%) informan que la encargada de las actividades del programa es una maestra, según la figura 16.

Según el programa de estilos saludables, a esa profesional se le denomina como “*Líder de pausas*” y tiene como principal función “*que promueva dentro de las unidades operativas la realización de estas, respaldando su ejecución por medio de actas y evidencias fotográficas que lo sustenten*” (SDIS, 2021, p. 14).

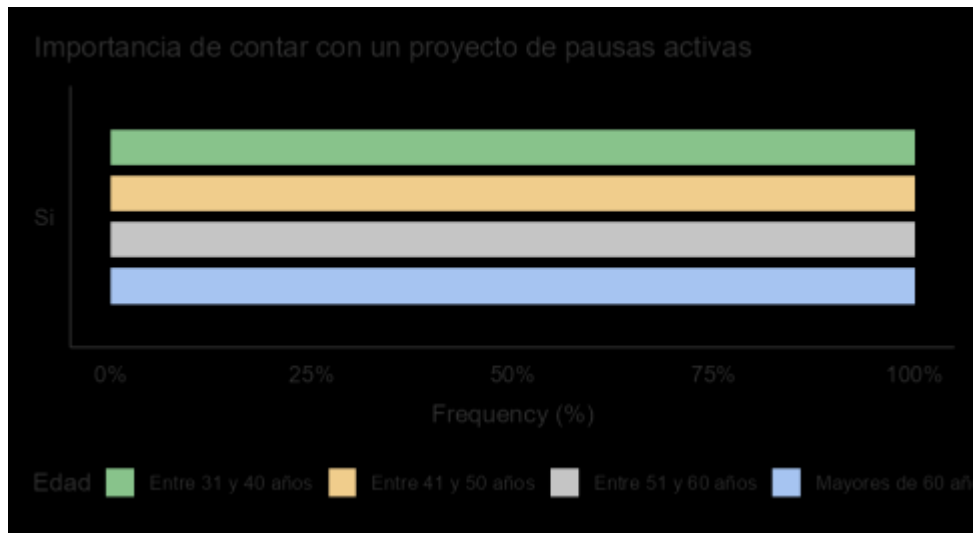
4.2.1.1 Consideraciones Sobre el Programa de Pausas Activas

Desde aquí, se escriben las consideraciones de los docentes sobre el programa de pausas activas y los beneficios que trae a su desempeño profesional, cumpliendo la segunda parte del último objetivo específico de la investigación.

4.2.2 *Importancia de las Actividades del Programa de Pausas Activas y Frecuencia de Ejecución*

Figura 17

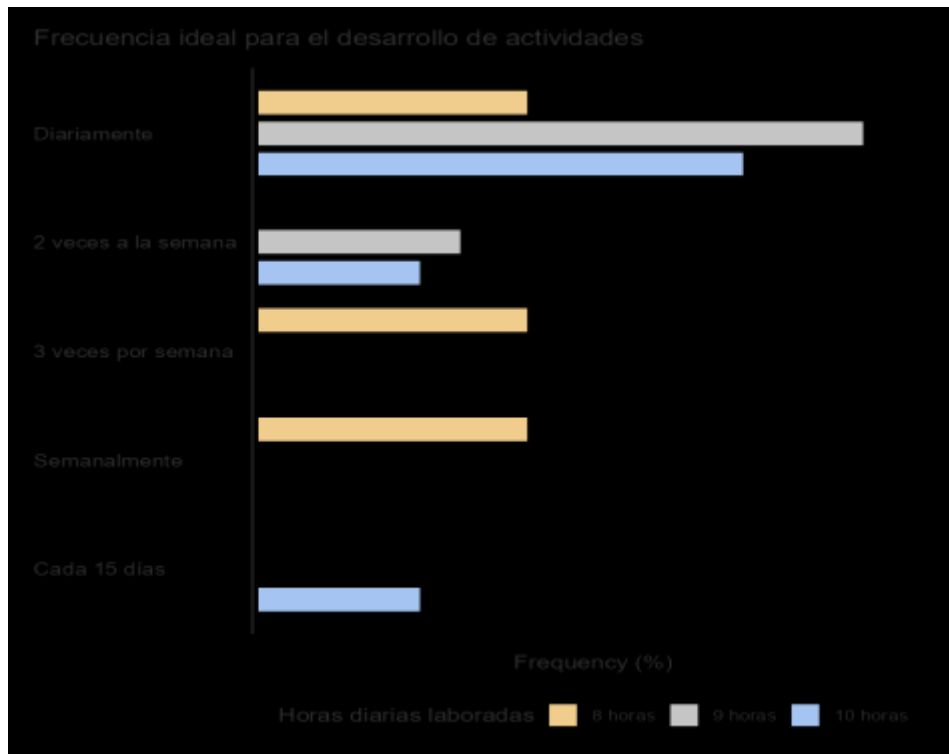
La importancia del programa



Según la figura 16, se presenta una frecuencia absoluta , ya que todos los encuestados (100%) consideran importante que el jardín tenga un programa de pausas activas para su talento humano, ya que con esto el J.I.K.S. puede contribuir para que la Secretaría Distrital de Integración Social (SDIS) incluya este ítem en los estándares técnicos para la educación inicial, ya que en el componente de talento humano solo describen la cantidad de profesionales (docentes, nutricionistas, psicólogos, educadores especiales y demás) que deben concordar con la cantidad de participantes del jardín.

Figura 18.

Frecuencia ideal para la ejecución de actividades



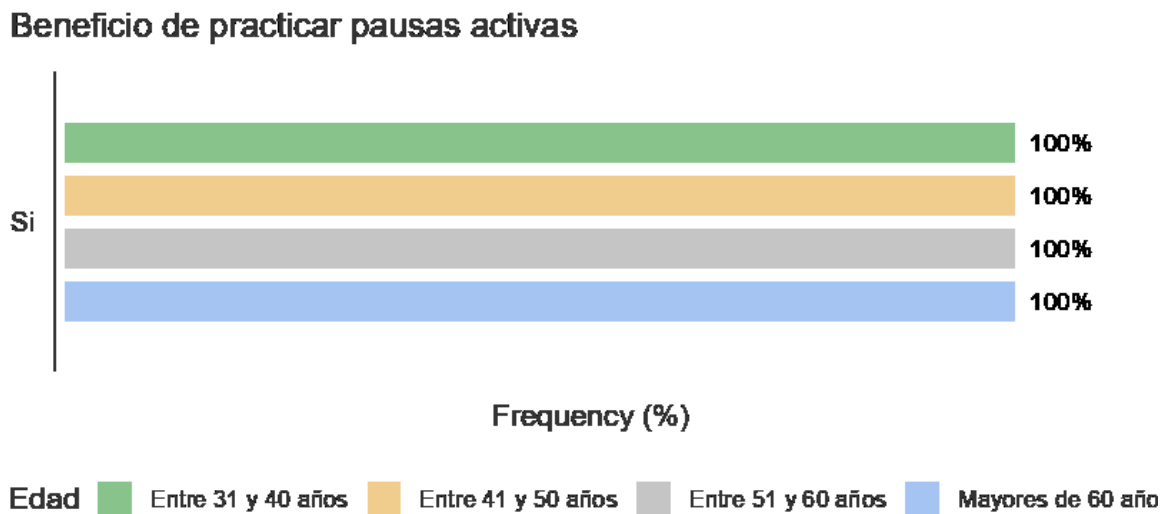
Al respecto de la frecuencia en el desarrollo de las pausas activas, el 60% de las encuestadas considera que debe darse a diario, siendo esta opción la que más se escoge dentro de las posibles respuestas, entonces podría decirse que la moda es la realización diaria de actividades de pausas activas (véase figura 18).

De lo anterior, se puede afirmar que la opinión de la mayoría de encuestadas coincide con lo establecido por la SDIS, en su programa de estilos de vida saludable, frente a la frecuencia de realización de actividad, puesto que ella determina que deben realizarse a diario para lograr realmente que logre “mitigar las consecuencias de ciertos factores asociados a la carga física de trabajo a los que se expone la población por los requerimientos de su actividad laboral” (2021, p. 14).

4.2.2.1 Beneficios de la Ejecución Correcta del Programa de Pausas Activas

Figura 19

Beneficio de practicar pausas activas

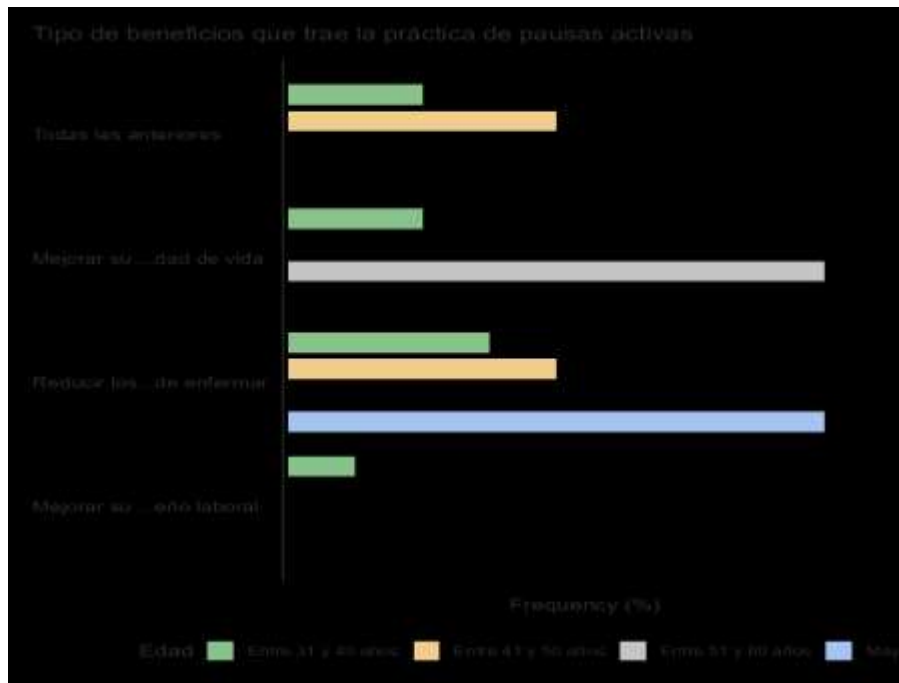


Por otra parte, sobre si es beneficioso o no la práctica de pausas activas, la respuesta reportada evidencia una frecuencia absoluta, dado que el 100% de los encuestados considera que es beneficiosa la práctica de pausas activas en el trabajo (véase figura 19).

Por lo anterior, que existan este tipo de opinión es importante para el mejoramiento del desempeño laboral y la creación de estrategias para evitar riesgos laborales, teniendo en cuenta que “en el entorno laboral, la gran mayoría de trabajadores permanecen por lo menos ocho horas del día, y dependiendo del trabajo, en muchas ocasiones están sentados, con un nivel de actividad física mínimo” (Minsalud, 2015, p. 1).

Figura 20.

Tipos de beneficios



Ahora bien, dentro de los tipos de beneficios que trae consigo la ejecución de las pausas activas, según la figura 20, existe una frecuencia relativa puesto que el 42 % de las encuestadas considera que el principal es “Reducir los riesgos de enfermar”.

De allí que, se presenta un prevalencia puntual acerca de los beneficios de las pausas activas hacia el profesorado, puesto que la tendencia dicta que más del 50% considera que estas actividades benefician más su calidad de vida que su desempeño laboral (12%).

Agregando a lo anterior, al observar que la mayoría de las opiniones resalta elementos más relacionados con la vida en general, demuestra que las profesoras tienen una visión integral de su ser, aunque la temática central tiene que ver con su trabajo, reflexionan la situación pensando más en su vida que solo en esa particularidad, que para este caso es el trabajo.

5 Conclusiones

Esta propuesta investigativa analizó la relación que hay entre el programa de pausas activas del jardín Kennedy Salacuna J.I.K.S. de la ciudad de Bogotá en Colombia y su influencia en el desempeño laboral de las maestras que pertenecen a dicha entidad. En tal sentido la investigación arroja resultados que permiten dar comprensión de conformidad a los objetivos específicos propuestos.

A partir de lo anterior, las características poblacionales del jardín Kennedy Salacuna son:

- El grupo tiene una prevalencia etaria entre los 30 y 40 años, además, existen una tendencia ascendente a la formación posgradual, dado que el 65% de ellas tiene formación de posgrado, de igual manera, existe una frecuencia relativa puesto que el 70% de las maestras tiene más de 10 años de experiencia trabajando con primera infancia.
- Por otro lado, la moda frente al horario laboral es de más de 9 horas diarias con una frecuencia constante de 20 estudiantes por salón de clases.
- De igual modo, se presenta dentro del grupo, un porcentaje dentro del grupo etario de 31 a 40 años (62%) que presenta una serie de dolencias durante su jornada laboral, dentro de las dolencia que dicha población dice padecer se encuentran las dolencias física y mentales, sin embargo, no existe una relación entre esas dolencias y la edad del grupo docente, dado que el resto de docente no reportan ningún tipo de dolencia.

Respecto a los elementos generales del proyecto de pausas activas se evidencia que la gran mayoría de las profesionales no conocen el programa de pausas activas del jardín, pues el 67% de las profesionales afirma no conocer el programa. En esa misma línea, existe una tendencia ascendente a la realización de actividades físicas y motrices, pues el 80% de las actividades corresponden a ese tipo.

De igual manera, las actividades siempre están dirigidas por alguna maestra, de acuerdo con la tendencia existente en las respuestas de las maestras (100%), y con respecto, a la frecuencia en la realización de las actividades, se evidencia que su realización no es constante, puesto que se desarrollan algunas veces.

En ese mismo sentido, el espacio en el que se realizan las actividades no es ideal para su desarrollo, puesto que el 58% de las maestras considera que el lugar no es apto para el desarrollo de las actividades del programa de pausas activas.

Finalmente, el análisis del programa de pausas activas en el equipo de educadoras presenta una relación con el desempeño de la siguiente forma:

- Existe una frecuencia absoluta, entre las profesoras en su totalidad (100%), puesto que ellas consideran que el programa de pausas activas es beneficioso.
- En ese mismo modo, consideran que el mayor beneficio que trae el programa de pausas activas para ellas es prevenir el riesgo de enfermarse, puesto que el 42% así lo considera, de igual manera, el 50 % de ellas considera que el programa de pausas activas también trae beneficios para su calidad de vida.
- De acuerdo con las maestras el desarrollo de actividades del programa de pausas activas favorece el aumento de su rendimiento durante la jornada laboral,

confirmando que, sin importar la edad o el horario laboral, las actividades de pausas activas si influyen en el desempeño del grupo de maestras.

5.1 Recomendaciones

El investigador recomienda que para la formulación de programas de pausas activas en instituciones educativas se tengan en cuenta las opiniones de las maestras puesto que ellas pueden aportar información valiosa que contribuyan en crear un programa integral e ideal para las características de la población, ya que al igual que lo afirmado por Cajamarca (2020) en su investigación, se puede decir que las decisiones administrativas pensadas al detalle en la población a intervenir y donde habitan son fundamentales para fortalecer la búsqueda de bienestar integral y un mejor desempeño laboral del grupo de trabajadores.

Con lo anterior, no quiere decir que se deba crear un programa para cada persona, pero, el programa si debe estar pensando en cada lugar en particular, puesto que no es lo mismo trabajar en un jardín en el barrio Normandía que trabajar en el barrio Kennedy Occidental, semejando la metodología trabajada por Geney, Gañan y Acevedo (2020), quienes desarrollaron una propuesta de programa de pausas activas para un grupo de profesores en la ciudad de Medellín.

Asimismo, ellos aclaran que esta propuesta metodológica debe adaptarse al grupo con el que se trabaja, puesto que el éxito de la metodología está en la heterogeneidad de las actividades y la adaptación de la propuesta al contexto en donde se va a ejecutar.

Finalmente, se recomienda que los procesos para crear programas de pausas activas tengan como fase previa un estudio exploratorio de la realidad contextual, ya que así será más sencillo poder diseñar un programa que logre captar y asumir al trabajador de manera integral, ya

que trabajar solo es una faceta con el ser humano y lo ideal es que esos programas que promueven el bienestar de los trabajadores lo realicen de manera completa y no solo como cumpliendo una norma que lo ordena.

Referencias

- Arboleda, L. (2008). El grupo de discusión como aproximación metodológica en investigaciones cualitativas. En Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 26 (1), pp. 69-77.
- Benveniste, É. (23ª edición). (2004). Estructura de la lengua y estructura de la sociedad. Problemas de lingüística general II. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores. ISBN: 9789682303333.
- Bisquerra, R. (2004) Metodología de la Investigación Educativa. Madrid, Editorial La Muralla S.A., ISBN: 978-84-7133-748-1
- Bonnet, N. y Galindo, M. (2021). Diseño de una cartilla de pausas activas para los colaboradores de la empresa Tescotur S.A. (Trabajo de grado). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá - Colombia.
- Cajamarca, T. (2020). Las pausas activas como propuesta pedagógica para promover los hábitos de vida saludable en colaboradores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. (Trabajo de grado). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá – Colombia.
- Casas, J, Repullo, J & Campos, D. (2002). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). Revista Aten Primaria, 2003; 31(8):527-38. Recuperado de:
<http://www.unidadocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>
- Charriez, M. (2012). Historias de vida: una metodología de investigación cualitativa. En Revista Griot, 5 (1), p. 50-67. Recuperado de:
<https://revistas.upr.edu/index.php/griot/article/download/1775/1568>
- Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. 22 de junio de 1994.
- Decreto 1477 de 2014. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. 5 de agosto de 2014.

Decreto 1072. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015.

Decreto 2353 de 2015. Por el cual se unifican y actualizan las reglas de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se crea el Sistema de Afiliación Transaccional y se definen los instrumentos para garantizar la continuidad en la afiliación y el goce efectivo del derecho a la salud. 3 de diciembre de 2023.

Decreto 1655 de 2015. Por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones. 20 de agosto de 2015.

Decreto 768 de 2022. Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones. 16 de mayo de 2022.

Departamento Administrativo de Colombia. (2022). Concepto 099701 de 2022. Bogotá, Colombia. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=197065>

Departamento Administrativo de Colombia. (2022). Concepto 08301 de 2022. Bogotá, Colombia. Recuperado de:

[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=180527#:~:text=Las%20horas%20de%20trabajo%20no,\(54\)%20en%20la%20semana.](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=180527#:~:text=Las%20horas%20de%20trabajo%20no,(54)%20en%20la%20semana.)

Delgado, J. y Gutiérrez, J. (1994). Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. Madrid: Síntesis. ISBN: 9788477382263

García, M., Ibáñez, J. & Alvira, F. (1993) El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos; p. 141-70.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (Quinta Edición). México: McGraw-Hill. ISBN 970-10-5753-8.

Hernández Sampieri, R. & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill. <https://www-ebooks7-24-com.ezproxy.uniminuto.edu/?il=6443>

Hurtado J. (1998). Metodología de la investigación Holística. (Primera Edición). Venezuela: Sypal. ISBN 980-6306-06-6.

Ley 57 de 1915. Sobre reparaciones por accidentes de trabajo. 15 de noviembre de 1915

Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. 23 de diciembre de 1993.

Ley 1355 de 2009. Por medio de la cual se define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a esta como una prioridad de salud pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención. 14 de octubre de 2009.

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. 11 de julio de 2012.

López. H. (1998). La metodología de la encuesta. Biblioteca Mar de Cortés. P. 1-40. Recuperado de: https://biblioteca.marco.edu.mx/files/metodologia_encuestas.pdf

Gavio, M. (2014). Implicancias de la pausa activa laboral en empleados de la ciudad de la Rioja. (Trabajo de Grado). Fundación H. A. Barceló. Rioja, Argentina. Recuperado de: <https://repositorio.barcelo.edu.ar/greenstone/collect/tesis/index/assoc/HASH07a8.dir/TFI%20Gavio%20Pierangeli%20Maria%20Florenca.pdf>

López, P. (2004). Población Muestra y Muestreo. Revista Punto Cero. Volumen 9. N. 8. Recuperada de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=Es%20un%20subconjunto%20o%20parte,que%20se%20vera%20m%C3%A1s%20adelante.

Geney Usuga, M. A., Gañan Gutiérrez, J. C. y Acevedo López, E. A. (2020). Propuesta metodológica para promover las pausas activas y generar cultura en los docentes de la

Escuela Popular Eucarística Camilo C. Restrepo. [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios] Repositorio institucional UNIMINUTO.

Goicochea, A. (2012). Clasificación de los riesgos de un proyecto. Recuperado de:
<https://anibalgoicochea.com/2012/11/20/clasificacion-de-los-riesgos-de-un-proyecto/>

Martínez, V. (2014). Grupos de discusión: Un camino para el fortalecimiento de prácticas artísticas contemporáneas. En: Mora, A, F y Agudelo, G, D. (2014). Grupos de discusión. Estéticas y sabidurías emergentes, Cali, Colombia. Universidad Javeriana. ISBN: 978-958-8856-14-8.

Martínez, V. (2023). Paradigmas de investigación: Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctico-crítica.

Recuperado de:

https://maestrias.clavijero.edu.mx/cursos/MPPGEE/MPPGEET4MIE1/modulo2/documentos/paradigmas_de_investigacion.pdf

Ministerio de Hacienda. (2024). Importancia de realizar pausas activas. Recuperado de:
https://www.minhacienda.gov.co/webcenter/content/conn/ConexionContent/path/Enterprise%20Libraries/Minhacienda/saladeprensa/Imagenes_secundarias/2023/Importancia%20de%20las%20pausas%20activas.pdf

Ministerio de Salud. (2005). Ciclo de vida. Bogotá, Colombia, Recuperado de:
<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/paginas/ciclovida.aspx>

Ministerio de Salud. (2015). Abecé pausas activas. Bogotá, Colombia. Recuperado de:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/abece-pausas-activas.pdf>

Mirabal, C. (2021). Propuesta de un procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos laborales en el hotel “Paradisus Varadero”. Matanzas, Cuba.
Recuperado de:

<https://rein.umcc.cu/bitstream/handle/123456789/936/TD%20%282021%29Claudia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Moreno-Chaparro, J., Franco-Ibarra, L., Esteven Rojas, B., Guzmán-Suárez, O. B., Suárez-Vega, H. R., & Díaz-Ruíz, J. A. (2023). Enfermedades de origen laboral en docentes escolares: una revisión sistemática. *Médicas UIS*, 36(1), 35–51.

<https://doi.org/10.18273/revmed.v36n1-2023003>

Niño, J. & Solano, M. (2020). Importancia de las pausas activas: Una revisión bibliográfica (Monografía). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá – Colombia.

Otero, A. (2018). Enfoques De Investigación: Métodos Para El Diseño Urbano – Arquitectónico.

Recuperado de: [https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-](https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf)

[Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf)

Pimienta, R. (2000). Encuestas probabilísticas vs no probabilísticas. *Revista Política y Cultura*. Núm. 13, 263-276. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/267/26701313.pdf>

Pinchi -Vergara, T. (2022). Pausas activas y desempeño docente en aislamiento social de la Institución Educativa Tarapoto, 2020. Tesis para optar el grado académico de maestro en Ciencias de la Educación con mención en Psicopedagogía. Facultad de Educación y Humanidades, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.

Project Manager Institute. (2021). El Estándar para la Dirección de Proyectos y Guía de los Fundamentos para la Dirección de Proyectos (Guía del PMBOOK). Séptima versión. Chicago, Estados Unidos. ISBN: 78-1-62825-719-9.

Project Manager Institute. (2021). Esquema del contenido del examen de Project Management Professional (PMP). Recuperado de: https://www.pmi.org/-/media/pmi/documents/public/pdf/certifications/pmp-examination-content-outline.pdf?rev=5323ced1f653449eb58fdbf1d1c2f550&sc_lang_temp=es-MX

Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. En *CienciAmérica* (2020) Vol. 9 (3), p. 1-

5. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>

Secretaría de Integración Social. (2021). Programa de estilos de vida y entornos saludables.

Bogotá, Colombia. Recuperado de:

https://sig.sdis.gov.co/images/documentos_sig/procesos/gestion_de_talento_humano/20210901_pgr_th_016_V1_programa_estilos_de_vida_saludable.docx

Secretaría de Integración Social. (2023). Estándares de calidad para la educación inicial del servicio de jardines infantiles públicos y privados del distrito capital. Bogotá, Colombia.

Recuperado de:

https://sig.sdis.gov.co/images/documentos_sig/procesos/disenio_e_innovacion_de_los_servicios_sociales/documentos_asociados/documento_tecnico_de_estandares.pdf

Secretaria Distrital de Integración Social. (18 de enero de 2022). Los jardines infantiles de la Secretaría Distrital de Integración Social tienen disponibles 24.000 cupos para niñas y niños de primera infancia en Bogotá, que ahora se transforman para prestar el servicio en las jornadas diurna y nocturna. Recuperado de:

<https://www.integracionsocial.gov.co/index.php/galeria/105-galerias-infancia-y-adolescencia/5029-integracion-social-abre-24-mil-cupos-para-jardines-infantilesB>

Skliar, C y Larrosa, J. (2009). *Experiencia y alteridad en educación*. Rosario, Argentina: Homo sapiens ediciones. ISBN: 978-950-808-586-3.

Sabino, C. (1997). *El proceso de investigación*. (Tercera edición). Bogotá, Colombia: Editorial Panamericana. ISBN: 958-30-0154-6.

Torres, A. (1999). *Aprender a investigar en comunidad II. Enfoques cualitativos y participativos en investigación social*. Bogotá, Colombia: UNAD.

UNIR. (2024). Los tipos de riesgos laborales: clasificación y características. Recuperado de: <https://colombia.unir.net/actualidad-unir/tipos-riesgos-laborales/>

Universidad Minuto de Dios. (2024). Sublíneas de investigación especialización en gerencia de proyectos. Bogotá, Colombia.

Anexos

Anexo 1. Modelo de guía de preguntas de la encuesta

Encuesta acerca de las Pausas Activas en Jardín Infantil Kennedy Salacuna

Apreciad@ encuestad@, para el grupo investigador, es valiosa su participación en el diligenciamiento de esta encuesta de manera honesta y completa.
El objetivo es recolectar información sobre la percepción que tiene acerca de la práctica de pausas activas durante su jornada laboral y todos los elementos relacionados con ellas.
Responder la encuesta le llevará aproximadamente cinco minutos y la información que usted registre será **anónima, de carácter reservado** y será tratada conforme a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 (Ley Estatutaria para la Protección de Datos Personales) y aclarándole que la información recolectada será utilizada únicamente para la investigación.

* Obligatoria

Autorización de tratamiento de datos:

1. ¿Autoriza el tratamiento de sus datos de acuerdo con la política de tratamiento de datos de la Universidad Minuto de Dios y la Ley 1581 de 2012? *

SI

Datos demográficos del encuestad@

2. Edad *

3. Género *

Masculino

Femenino

4. Nivel de Escolaridad *

Pregrado

Posgrado

Técnico o Tecnólogo

5. ¿Cuánta experiencia laboral tiene en primera infancia (Jardines)? *

Menos de 3 años

Entre 3 y 5 años

Entre 6 y 10 años

Más de 10 años

Aspectos laborales

6. ¿Cuántas horas trabaja diariamente? *

7. ¿Cantidad de estudiantes en su aula durante la jornada laboral? *

- Menos de 10
- Entre 10 y 15
- Entre 16 y 20
- Más de 20

8. ¿Durante la jornada laboral realiza actividades de pausas activas? *

- Sí
- No

9. ¿Con qué frecuencia se desarrollan actividades de pausas activas en el jardín? *

- Siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

10. ¿Quién se encarga de las actividades para la pausas activas en el jardín? *

- Una compañera y/o colega
- Un administrativo
- Persona externa

11. ¿Existe algún espacio (salón) determinado para la realización de las actividades de pausas activas en el jardín? *

- Sí
- NO

12. ¿Durante su jornada laboral presenta alguna dolencia física o mental? *

- Sí
- NO

13. ¿Qué tipo de dolencia presenta durante su jornada laboral? *

- Física
- Mental
- Emocional

Programa de pausas activas

14. ¿Conoce si tiene el jardín algún programa o proyecto para promocionar las pausas activas en las maestras? *

- Sí
- No

15. ¿Qué tipo de actividades realiza el proyecto del jardín para las pausas activas? *

- Física
- Relajación
- Motrices (Mandalas, pintura, crucigramas, etc.)

16. ¿Cree usted importante que el jardín desarrolle acciones para fomentar las pausas activas en el jardín? *

- Sí
- No

17. ¿Qué tipo de actividades debería promoverse para desarrollar la practica de pausas activas en el jardín? *

- Física
- Relajación
- Motrices
- Otras

18. ¿Con qué frecuencia deberían realizarse actividades de pausas activas en el jardín? *

- Diariamente
- 2 veces a la semana
- 3 veces por semana
- Semanalmente
- Cada 15 días
- Cada mes

19. ¿Considera que la práctica de pausas activa puede beneficiar el desempeño laboral de las maestras? *

- SI
- NO

20. ¿Qué tipo de beneficios trae la práctica de pausas activas en las maestras? *

- Mejorar su desempeño laboral
- Reducir los riesgos de enfermarse
- Mejorar su calidad de vida
- Otras

21. Explique por qué considera que las pausas activas no benefician el desempeño laboral de las maestras? *

Este contenido no está creado ni respaldado por Microsoft. Los datos que envíe se enviarán al propietario del formulario.

Anexo 2. Formato de participación y consentimiento en la investigación

CONSENTIMIENTO LIBRE, PREVIO E INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

El propósito de este formato de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una explicación clara de su naturaleza y de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **Johan Fernando Aza Rojas**, estudiante e Investigador Responsable del Proyecto de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. El objetivo de este estudio/investigación es: Analizar el programa de pausas activas en el equipo de educadoras y su relación con el desempeño de las educadoras del jardín infantil Kennedy Salacuna (J.I.K.S.) de Bogotá, Colombia.

Si usted accede a participar en este estudio/investigación, se le pedirá responder preguntas en una encuesta digital. Esto tomaría aproximadamente **cinco (5) minutos** de su tiempo. Las respuestas que se brinden en la encuesta serán usadas únicamente para la investigación.

Participar en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico, ni psicológico para usted, y se tomarán las medidas necesarias para garantizar la salud, la integridad física y psíquica de quienes participen en el estudio/investigación. Así mismo, es bueno considerar que los posibles riesgos implicados en la participación son: **ninguno.**

El responsable de esto, en calidad de custodio de los datos, será el Investigador Responsable del Proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para asegurar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

La participación en este estudio/investigación es estrictamente libre y voluntaria. La información que se recoja no se usará para ningún otro propósito fuera del de este estudio/investigación. Sus respuestas al cuestionario serán utilizadas en: realizar el análisis de la relación entre el programa de pausas activas del J.I.K.S. y el desempeño de las maestras.

Se le entregará una copia digital de las respuestas de la encuesta a su correo electrónico al finalizar el cuestionario.

El Investigador Responsable del Proyecto y UNIMINUTO, asegura que su participación no implica gasto alguno. Por otra parte, la participación en este estudio no involucra pago o beneficio económico alguno a su favor.

Si tiene alguna duda sobre este estudio/investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la reunión le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al Investigador o de no responderla. Es importante que considere que su participación en este estudio es libre y voluntaria, y que tiene derecho a negarse a participar o a suspender y dejarlo sin incluir si así lo desee, sin dar explicaciones, ni sufrir consecuencias por tal decisión.

Una vez leído y comprendido lo anterior:

Al firmar este documento, **ACEPTO** participar voluntariamente en esta investigación que conduce el Investigador Responsable del Proyecto.

Declaro que he sido informado (a) sobre el objetivo de este estudio/investigación, que me han indicado que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una

entrevista, y el tiempo que tomará realizar esto.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio, sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al Investigador Encargado del Proyecto. Cuyos datos son los siguientes:

Nombre del Investigador Responsable:	Johan Fernando Aza Rojas
Correo Electrónico:	johan.aza@uniminuto.edu.co
Teléfono / Celular:	3203779419

En forma expresa, he leído y comprendido este documento y acepto su contenido y las consecuencias derivadas de él.

Entiendo que una copia de este formato de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio/investigación cuando este haya concluido.

Firma del participante:	
Nombre del participante:	
Fecha:	
Lugar:	