

DISEÑO Y APLICACIÓN DE PAUSAS ACTIVAS EN IPS DOMICILIARIA, UN APRENDIZAJE PROFESIONAL.



Sistematización de aprendizajes de la práctica profesional dirigido al apoyo en el diseño e implementación del Programa de pausas activas de la I.P.S Domiciliaria S.A.S. de Pasto en el periodo 2025 - 1

Diana Isabel Narváez Naspiran

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Centro Occidente

Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

Noviembre 2025

DISEÑO Y APLICACIÓN DE PAUSAS ACTIVAS EN IPS DOMICILIARIA, UN
APRENDIZAJE PROFESIONAL.

Sistematización de aprendizajes de la práctica profesional dirigido al apoyo en el diseño e
implementación del Programa de pausas activas de la I.P.S Domiciliaria S.A.S. de Pasto en el
periodo 2025 - 1

Diana Isabel Narváez Naspiran

Sistematización presentada como requisito para optar al título de Administrador en
Seguridad y Salud en el trabajo

Asesora

Claudia Edit Caicedo Mera

Magister en Salud Publica

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Centro Occidente

Sede Pasto (Nariño)

Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

Noviembre 2025

Dedicatoria

A mi hijo Alejandro, motivo de mi mayor orgullo y la inspiración que me impulsó a alcanzar esta meta. Su amor, su sonrisa y su presencia en mi vida me dieron la fuerza para continuar en los momentos más difíciles. Este logro también es tuyo, hijo mío, porque cada paso lo di pensando en ti. A la memoria de mi padre Jorge Leonel Narváez, que vive en mis recuerdos y en cada valor que llevo dentro, que desde la eternidad sigue acompañándome, cuya ausencia pesa, pero cuyo amor, esfuerzo y ejemplo siguen iluminando cada paso de mi vida. Este logro lleva su nombre, su esencia y todas sus sabias enseñanzas. A mi madre, Agueda Naspiran, mujer de luz, de coraje y de ternura infinita. Gracias por ser mi refugio, mi fuerza y mi guía, por sostenerme cuando mis pasos dudaron y por creer en mí incluso cuando el mundo se volvía incierto. Cada victoria en mi camino lleva el eco de tu entrega y la confianza que siempre me regalaste, como un susurro cálido que me impulsa y me recuerda que nunca he estado sola al avanzar.

Agradecimientos

Agradezco profundamente a Dios, por brindarme la fortaleza y la sabiduría necesarias para culminar esta etapa académica. A mi madre por su constante apoyo, motivación y confianza, pilares fundamentales para alcanzar este logro. A mi hijo, por ser mi mayor inspiración, razón de mis esfuerzos y motor de mis sueños. A mis hermanas, por su acompañamiento incondicional y por ser un soporte emocional en los momentos de mayor desafío. A mis docentes, quienes con paciencia y dedicación compartieron sus conocimientos y orientaron mi proceso formativo, aportando significativamente a mi crecimiento profesional y personal. A la empresa que me brindó la oportunidad de realizar mi práctica profesional, por abrirme sus puertas, permitirme aplicar lo aprendido y adquirir nuevas competencias en un entorno laboral real. A mis compañeros y demás allegados, por el compañerismo, y los momentos compartidos. A todos, gracias por ser parte esencial en mi vida, por acompañarme en este camino y por aportar a mi formación y crecimiento profesional. Gracias por caminar conmigo.

Contenido

Lista de figuras.....	7
Lista de anexos.....	8
Resumen.....	9
Abstract.....	10
Introducción.....	11
Línea de investigación Innovaciones sociales y productivas.....	12
Sub línea de investigación: Gestión organización, y gerencia de la seguridad y salud en el trabajo.....	13
CAPÍTULO I. Selección de la sistematización de la experiencia de aprendizaje.....	14
1.1 Objeto.....	14
1.2 Eje.....	14
1.3 Objetivos.....	14
CAPITULO II. Plan de sistematización.....	15
2.1 Delimitación de la experiencia.....	15
2.2 Propósito de la sistematización.....	16
2.3 Descripción de la experiencia.....	19
CAPITULO III. Metodología.....	20
CAPITULO IV. Reconstrucción ordenada de la experiencia (ROE).....	25

Sistematización de aprendizajes de la práctica profesional dirigido al apoyo en el diseño e implementación del Programa de pausas activas de la I.P.S Domiciliaria S.A.S. de Pasto en el periodo 2025 - 1

	6
CAPITULO V. Análisis e interpretación crítica de la experiencia (AICE)	33
CAPITULO VI. Propuestas Transformadoras.....	42
CAPITULO VII. Conclusiones	49
Referencias	51
Anexos	53

Lista de figuras

Figura 1. Cobertura del programa de pausas activas en los trabajadores asistenciales y administrativos de Ips Domiciliaria S.A.S	16
Figura 2. Metodología Luis Acosta - óscar Jara.....	22
Figura 3. Proceso de inducción del profesional en formación	25
Figura 4. Consulta o búsqueda de teorías al respecto del programa	26
Figura 5. Ejercicios físicos de estiramiento en cuello, miembros superiores y miembros inferiores.....	29
Figura 6. Dinámica la gallina feliz trabajo en equipo	29
Figura 7. Ejercicios físicos con apoyo de bandas elásticas	29
Figura 8. Actividad pasa el globo trabajo en equipo.....	30
Figura 9. Dinámica el baile del gusanito.....	30

Lista de anexos

Anexo A. Invitación pausas Activas Ips Domiciliaria	53
Anexo B. Folleto educativo ¡actívate y revitalízate! pausas activas para tu bienestar	54
Anexo C. Programa de pausas activas Ips Domiciliaria	55
Anexo D. Cronograma de actividades programa de pausas activas.....	56
Anexo E. Plan de mejoramiento implementación programa de pausas activas periodo marzo a junio de 2025	57

Resumen

Este documento sistematiza la experiencia del diseño e implementación del programa de pausas activas en la empresa IPS Domiciliaria S.A.S, con el propósito de analizar la práctica profesional y generar conocimiento sobre bienestar laboral y prevención de riesgos. El programa promovió la salud y el bienestar laboral, mejorando el clima organizacional y la productividad. la experiencia se sustentó en los planteamientos de Jara Holliday (2012) y Acosta (2005), quienes consideran la sistematización como un proceso reflexivo que transforma la práctica en conocimiento socialmente útil. Los resultados muestran una acogida positiva por parte de los colaboradores, quienes manifestaron mejoras en su bienestar y en la cohesión del equipo. Entre las principales dificultades se identificó la necesidad de fortalecer estrategias sostenibles que mantengan la participación y el compromiso a largo plazo. La experiencia también permitió aplicar la normativa nacional, especialmente la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, lo que aseguró la articulación del programa con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La sistematización evidenció que el programa de pausas activas mejora la salud, la calidad de vida y la eficiencia laboral, además de fortalecer las competencias del estudiante y generar conocimiento aplicable en otros contextos.

Palabras claves: Sistematización de experiencias, programa pausas activas, bienestar laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), riesgo biomecánico.

Abstract

This document systematizes the experience of designing and implementing the active breaks program at IPS Domiciliaria S.A.S, with the purpose of analyzing professional practice and generating knowledge about workplace well-being and risk prevention. The program promoted health and well-being at work, improving the organizational climate and productivity. The experience was based on the approaches of Jara Holliday (2012) and Acosta (2005), who consider systematization as a reflective process that transforms practice into socially useful knowledge. The results show a positive reception from employees, who reported improvements in their well-being and team cohesion. Among the main challenges identified was the need to strengthen sustainable strategies that maintain participation and commitment in the long term. The experience also allowed for the application of national regulations, especially Law 1562 of 2012 and Decree 1072 of 2015, which ensured the program's alignment with the Occupational Health and Safety Management System. The systematization demonstrated that the active breaks program improves health, quality of life, and work efficiency, in addition to strengthening students' skills and generating knowledge applicable in other contexts.

Keywords: Systematization of experiences, active breaks program, workplace well-being, Occupational Health and Safety (OHS biomechanical risk).

Introducción

El presente documento expone la experiencia de práctica profesional desarrollada en la IPS Domiciliaria S.A.S., durante el periodo comprendido entre febrero y junio de 2025. Este documento sistematiza los aprendizajes obtenidos a partir del apoyo brindado en el diseño e implementación del programa de promoción y prevención de la salud laboral, con énfasis en el programa de pausas activas dirigido a los trabajadores administrativos de la IPS.

La IPS Domiciliaria S.A.S., ubicada en la ciudad de Pasto, cuenta con nueve años de experiencia en la prestación de servicios de salud a nivel domiciliario. Entre sus principales servicios se encuentran medicina general, medicina del dolor, rehabilitación terapéutica, clínica de heridas, cuidados paliativos y atención de enfermería. La institución está conformada por 32 trabajadores, de los cuales 12 pertenecen al área administrativa y 20 al área asistencial.

El programa de pausas activas fue diseñado para toda la planta de personal; sin embargo, su implementación se centró en los trabajadores del área administrativa debido a limitaciones de tiempo y a la naturaleza domiciliaria de las labores asistenciales. Las actividades se desarrollaron bajo la supervisión del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), incluyendo la identificación de peligros, evaluación de riesgos y aplicación de medidas preventivas.

El programa fue bien recibido, evidenciando la necesidad de prevenir riesgos biomecánicos y promover el bienestar integral. Se destacó la participación en actividades dinámicas y se recomendó ampliar las acciones con talleres de nutrición, manejo del estrés y hábitos saludables.

Línea de investigación Innovaciones sociales y productivas

La sistematización de aprendizajes de la práctica profesional está enfocada en la línea de investigación de innovaciones sociales y productivas, debido a que el programa de pausas activas generó estrategias novedosas que van más allá de la norma o de las prácticas tradicionales de la Seguridad y Salud en el Trabajo. En lugar de solo reaccionar a las lesiones o enfermedades con tratamientos, el programa de pausas activas es una medida proactiva y preventiva. Es una forma novedosa de integrar el bienestar físico y mental directamente en el flujo de trabajo, redefiniendo lo que significa un ambiente laboral saludable y productivo.

La sistematización de la experiencia obtenida a través del diseño e implementación del programa de pausas activas se enfoca en lo social, porque se centra en el bienestar de las personas y en la calidad de sus interacciones. Sus beneficios no son solo para la empresa, sino para los trabajadores y el equipo de trabajo:

- **Mejora la calidad de vida:** Previene problemas de salud como dolores musculares, fatiga visual y estrés, lo que mejora el bienestar general de los trabajadores dentro y fuera del trabajo.
- **Fomenta la cohesión:** Las pausas activas, al ser realizadas en grupo, se convierten en un espacio de interacción y compañerismo. Esto rompe la monotonía, fortalece las relaciones interpersonales y mejora el clima laboral.
- **Promueve una cultura de autocuidado:** Introduce un cambio cultural al motivar a los empleados a tomar conciencia de su salud y a adoptar hábitos saludables.

El programa es productivo porque genera beneficios tangibles que impactan directamente en la eficiencia y la rentabilidad de la organización.

- **Aumenta la productividad:** Un trabajador descansado y con menos molestias físicas es más concentrado y eficiente. Las pausas activas rompen la fatiga y mejoran el desempeño en las tareas.
- **Reduce costos:** Al prevenir lesiones y enfermedades laborales, se disminuyen los costos asociados al ausentismo, las incapacidades médicas y la rotación de personal.
- **Incrementa la creatividad:** Desconectar la mente por unos minutos permite que el cerebro se revitalice, lo que puede llevar a la generación de nuevas ideas y a la resolución más efectiva de problemas.

Sub línea de investigación: Gestión organización, y gerencia de la seguridad y salud en el trabajo

El programa de pausas activas requiere una planeación estructurada, implementación adecuada, seguimiento continuo y evaluación de resultados. En el ámbito de la gestión, se diseñan las rutinas, se ejecutan las sesiones y se analizan los impactos en la salud laboral. Desde la organización, se asigna un líder, se definen la periodicidad y duración de las pausas, y se comunican los beneficios a todos los empleados. Finalmente, la gerencia autoriza el presupuesto, asigna los recursos necesarios y promueve el programa como parte de la estrategia institucional de bienestar. En conjunto, estos niveles garantizan la sostenibilidad, efectividad y alineación del programa con los objetivos de la empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO I. Selección de la sistematización de la experiencia de aprendizaje

1.1 Objeto

En la presente sistematización se dará a conocer la experiencia de aprendizaje con respecto al programa de promoción y prevención que fue una experiencia exitosa con propuestas de mejora, de igual manera fue innovadora debido a que no se habían contemplado actividades correspondientes a este programa en la empresa hasta el momento de la práctica.

1.2 Eje

Apoyo en el diseño e implementación del programa de pausas activas que hace parte del programa de promoción y prevención.

1.3 Objetivos

Objetivo general:

Describir la experiencia de aprendizaje y habilidades adquiridas en la práctica profesional sobre el apoyo en el diseño e implementación del programa de pausas activas realizado en la IPS Domiciliaria S.A.S de Pasto en el periodo comprendido de febrero a junio de 2025.

Objetivos específicos:

Reconocer los aspectos relevantes del aprendizaje adquirido durante la práctica profesional.

Reflexionar sobre las prácticas exitosas y por mejorar en los programas de pausas activas en instituciones de salud de atención domiciliaria.

Promover el mejoramiento de prácticas futuras para el desarrollo de programas de pausas activas.

CAPITULO II. Plan de sistematización

Desde la sistematización entendida como una actividad de producción de conocimientos desde y para la práctica, una práctica que, aunque se fundamenta en teorías, produce nuevas nociones de la realidad y por lo cual para la construcción del plan es necesario:

2.1 Delimitación de la experiencia

La presente sistematización se centra en la experiencia profesional desarrollada en la empresa Ips Domiciliaria S.A.S, una entidad dedicada a prestar servicios de salud a nivel domiciliario, la cual se encuentra ubicada en la ciudad de Pasto departamento de Nariño.

El ámbito de intervención se limita específicamente al apoyo en el diseño e implementación del programa de pausas activas, enmarcado dentro del programa de promoción y prevención de la empresa. La delimitación temporal de esta experiencia abarca desde febrero hasta junio de 2025. Este periodo de tiempo específico se analiza para extraer los aprendizajes significativos en relación con la implementación de dicho programa y su impacto en la organización.

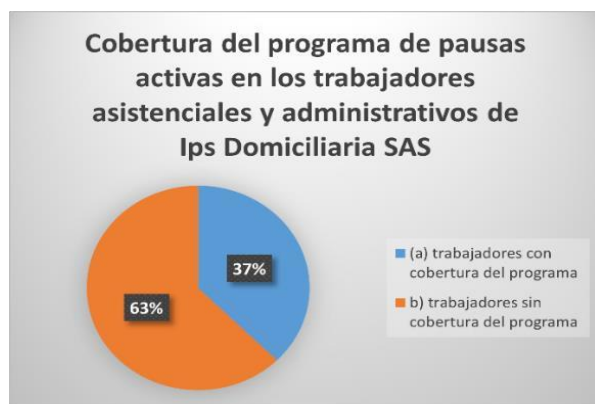
El desarrollo de este programa tuvo un particular enfoque con el personal administrativo de la empresa, que, aunque su labor se desarrolla principalmente en instalaciones fijas como lo son las oficinas de trabajo, enfrenta riesgos biomecánicos propios de sus funciones.

Para llevar a cabo este proceso se contó con la participación de 12 trabajadores de diferentes profesiones como psicólogos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, contadores, abogados,

jefes de enfermería, auxiliares administrativos, auxiliares de enfermería y personal de servicios generales.

Figura 1.

Cobertura del programa de pausas activas en los trabajadores asistenciales y administrativos de Ips Domiciliaria S.A.S.



2.2 Propósito de la sistematización

fundamental de esta sistematización tiene dos finalidades: La primera consiste en realizar una interpretación crítica de la experiencia vivida para potenciar la reflexión de los actores involucrados, y la segunda radica en generar y socializar nuevos conocimientos que sirvan de insumo para la mejora de futuras intervenciones.

Importancia de la Sistematización según (Jara y Acosta) la sistematización es una estrategia metodológica esencial que permite trascender la simple descripción de una experiencia para transformarla en una fuente de aprendizaje y conocimiento.

Oscar Jara Holliday uno de los principales exponentes de la Sistematización de experiencias en América Latina, enfatiza que el ejercicio no es un fin en sí mismo, sino una poderosa herramienta para:

Generar conocimiento crítico y transformador: La sistematización permite una
Mejorar la práctica: Este proceso concede facultades a los actores sobre como
"comprender más profundamente nuestras experiencias y así poder mejorarlas" (Holliday, 2012)
,evitando el activismo irreflexivo y capitalizando las lecciones aprendidas.

Por otra parte, Luis Acosta complementa esta visión, al definir la sistematización como la
"organización y ordenamiento de la información existente con el objetivo de explicar los cambios
sucedidos durante un proyecto, los factores que intervinieron, los resultados y las lecciones
aprendidas que dejó el proceso" (Acosta, 2005)

De esta manera, la sistematización se consolida como una estrategia fundamental para el
crecimiento profesional y la generación de un conocimiento útil y pertinente para la Seguridad y
Salud en el Trabajo, contribuyendo directamente a la mejora continua de las futuras
intervenciones en la I.P.S. Domiciliaria S.A.S.

Esta sistematización busca comprender y documentar el diseño e implementación del
programa de pausas activas en IPS Domiciliaria S.A.S., una iniciativa surgida para atender la
deficiencia en programas de promoción y prevención. Se centra en esta actividad por su alto
impacto en los trabajadores y la dedicación requerida del profesional en formación para su
ejecución.

Las pausas activas son una estrategia de salud ocupacional que busca prevenir los efectos
negativos del sedentarismo laboral a través de la realización de ejercicios físicos de corta
duración. (Jaspe, 2018).Por otra parte (Pérez & Urgilez, G. J.) definen las pausas activas como

actividades cortas que se realizan durante la jornada de trabajo para mejorar el bienestar físico y mental, lo que a su vez impacta positivamente en el rendimiento y la concentración.

Normatividad Clave

Ley 1562 de 2012 en sus artículos 11 y 12, la cual se apoya para señalar los deberes y obligaciones de los empleadores dentro del sistema general de riesgos laborales donde establece que las pausas activas son parte integral de las medidas de prevención de riesgos laborales. Por lo tanto, su implementación es obligatoria para los empleadores como una estrategia para mitigar los riesgos de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo (Buk, 2005); (Legalka, 2024)

Esta sistematización es importante por varias razones clave:

Para el profesional en formación

La sistematización convierte la experiencia en conocimiento, fortaleciendo habilidades, desarrollando pensamiento crítico y capacitando al profesional para aprender de la práctica y la teoría.

Para los directivos de la empresa

La sistematización permite a los directivos tomar decisiones estratégicas, al ofrecer evidencia del impacto del programa de pausas activas y destacar buenas prácticas replicables en la empresa.

Para la empresa

El programa de pausas activas fortaleció la cultura de mejora continua de la empresa, con protocolos claros y buena acogida y compromiso de los trabajadores

Para la universidad

Para la universidad, este tipo de sistematizaciones son de gran importancia porque conectan la teoría con la práctica. Permiten a la institución validar sus modelos de formación profesional y asegurarse de que sus estudiantes están adquiriendo competencias relevantes para el mercado laboral.

2.3 Descripción de la experiencia

Esta sistematización se basa en el apoyo al diseño e implementación del programa de pausas activas, teniendo en cuenta que fue un tema fundamental que la empresa eligió debido a que había una deficiencia en el diseño e implementación del programa en mención, la información con la que se contaba era escasa y nula su implementación.

El "para qué" de esta experiencia surge de una necesidad identificada: la deficiencia en la aplicación de un programa de promoción y prevención que mitigara los riesgos biomecánicos y el sedentarismo en el entorno laboral. A través de este ejercicio, se buscó analizar no solo las acciones realizadas, sino también los resultados obtenidos, con el fin de validar los logros alcanzados.

El "cómo" se llevó a cabo la sistematización implicó una recopilación metódica de datos cualitativos y cuantitativos. Se analizaron registros y encuestas, identificando estrategias efectivas; el programa mejoró la salud, el clima laboral, la productividad y el compromiso de los trabajadores.

La experiencia generó un manual de buenas prácticas que beneficia a la empresa y sirve de referencia para promover la salud laboral en otras entidades.

CAPITULO III. Metodología

Se realiza lectura de diferentes autores que describen procesos de sistematización de experiencias, para el presente documento se tomó aspectos importantes de los autores Luis Acosta y Oscar Jara.

La elección de Luis Acosta y Oscar Jara como referentes para la presente sistematización es una estrategia para lograr un enfoque completo y riguroso.

Luis Acosta aporta la estructura práctica y lineal necesaria para ordenar y describir la experiencia: definir el objeto, establecer el eje de sistematización y guiar la recuperación narrativa del proceso.

Oscar Jara complementa con la dimensión reflexiva y crítica, clave para producir conocimiento: sus cinco momentos (especialmente la "Reflexión de Fondo") y sus preguntas clave permiten analizar críticamente el proceso (aciertos y desafíos), identificar lecciones aprendidas y asegurar que la experiencia sea útil para la transformación futura.

La metodología de Acosta se aplica en esta sistematización en los siguientes pasos:

El documento sistematiza la experiencia del programa de pausas activas en una empresa de salud domiciliaria, destacando su carácter innovador y el aprendizaje obtenido a través de dos fases de implementación.

2.1. Fase de Diseño

El diseño del programa se inició tras identificar la necesidad de abordar los riesgos biomecánicos en el personal administrativo que labora en Ips domiciliaria, una población de alto riesgo debido a las posturas prolongadas. La planificación incluyó:

Investigación y Referentes: Se consultaron las normativas colombianas, como el **Decreto 1072 de 2015** y la **Resolución 2646 de 2008**, para asegurar el cumplimiento legal. Se diseñó cronogramas de actividades que consideraron la variabilidad de las tareas del personal administrativo, impactando en la salud física y emocional de los trabajadores.

Participación del Personal: A través de reuniones iniciales, se socializó la importancia del programa, buscando la apropiación del personal y su retroalimentación para adaptar los ejercicios a sus necesidades específicas, lo que generó un sentido de pertenencia y compromiso.

2.2. Fase de Implementación

La sistematización expone la implementación del programa de pausas activas, con ejercicios diarios para prevenir la fatiga muscular y estrategias de comunicación interna que promovieron la participación. Se evidenció una buena acogida inicial y la importancia del seguimiento continuo.

3. Análisis, Interpretación y Lecciones Aprendidas

El análisis de la experiencia, a la luz del eje de sistematización y de las normativas vigentes, permitió identificar las siguientes lecciones:

Aciertos: El programa redujo la fatiga laboral y mejoró el bienestar, gracias a la participación temprana del personal.

Desafíos: La sistematización, basada en Luis Acosta y Óscar Jara, relata la experiencia del diseño e implementación del programa de pausas activas en una empresa de salud domiciliaria. Desarrollado en dos fases, permitió recuperar aprendizajes, documentar resultados y proponer transformaciones para la empresa, la universidad y los profesionales. La principal

dificultad fue la sostenibilidad, debido a la carga laboral, lo que evidenció la necesidad de estrategias de seguimiento y motivación continua.

El punto de partida: Se definió el objeto, los objetivos y el eje de la sistematización.

La recuperación del proceso vivido: Se reconstruyó la historia de la experiencia de forma detallada y ordenada, dando así alcance al primer objetivo de esta sistematización.

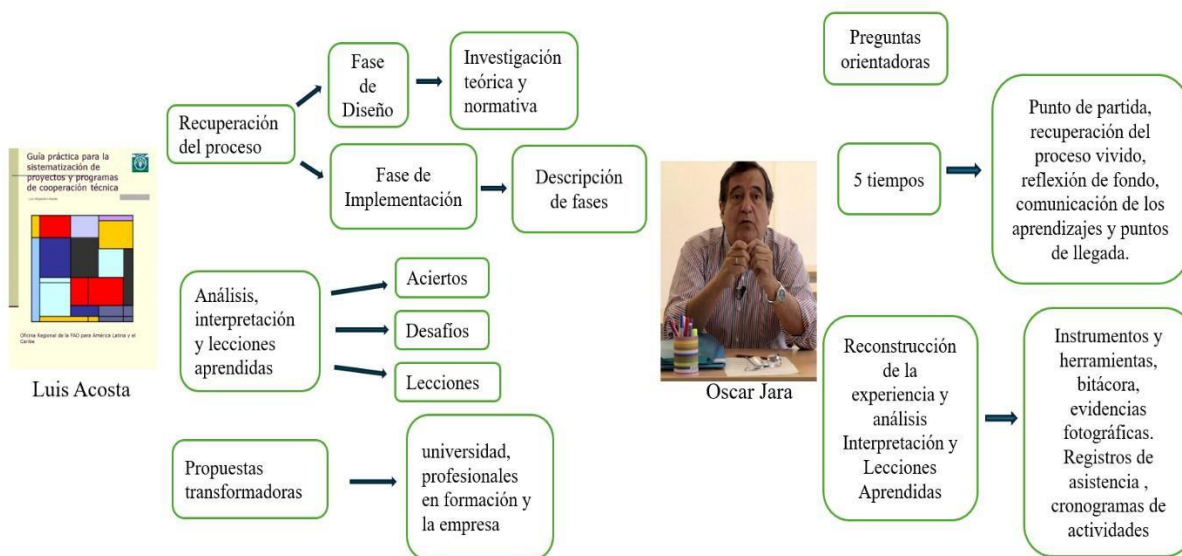
La reflexión de fondo: Se analizó críticamente la experiencia, destacando éxitos, áreas de mejora y aprendizajes, cumpliendo el segundo objetivo de la sistematización.

La comunicación de los aprendizajes: Se compartió los conocimientos generados de manera que sean útiles para otros.

Los puntos de llegada: Se registraron los resultados y reflexiones para orientar futuras acciones y se aplicaron preguntas guía del autor para la recuperación de la experiencia.

Figura 2.

Metodología Luis Acosta - óscar Jara



¿Cómo y por qué surgió la idea del programa?

El programa surgió para mejorar el diseño e implementación de las pausas activas, existentes, pero con deficiencias en su ejecución.

¿Qué información se recopiló?

La información necesaria para reconstruir la experiencia se obtuvo de instrumentos y herramientas como: Bitácora o cronograma de actividades, listas de asistencia, documento del programa de pausas activas, folleto educativo, evidencias fotográficas.

¿Quiénes fueron los principales actores involucrados y qué roles desempeñaron?

Los principales actores involucrados fueron:

La gerencia: Quien era la encargada de revisar cronograma de actividades y dar el aval del presupuesto para el adecuado desarrollo del mismo.

Área de seguridad y salud en el trabajo: por su parte esta área revisó y aprobó el cronograma de actividades junto al programa para así dar paso a su implementación.

Área de talento humano: quien estipuló la convocatoria del personal para el desarrollo de actividades.

Profesional en formación: quien fue la encargada de llevar a cabo la ejecución del programa.

Trabajadores administrativos: quienes participaron activamente en el desarrollo de todas las actividades.

Momento de la Acción (Implementación): Se describe cómo se llevaron a cabo las pausas activas.

¿Qué actividades se realizaron?

Para evitar la monotonía de las pausas activas, se implementaron actividades lúdicas y variadas como bailes, trote, juegos con globos, uso de bandas elásticas y dinámicas grupales, logrando mayor motivación y participación de los trabajadores.

¿Qué ocurrió en los primeros días?

El programa tuvo una buena acogida desde el primer día puesto que el personal administrativo demostró su total interés en participar en el desarrollo de las actividades.

¿Qué imprevistos o cambios hubo que hacer sobre la marcha del programa?

Algunos de los imprevistos que se presentaron fue la alta demanda laboral de la población trabajadora, por esa razón se miraba la necesidad de cambiar el horario de realización de las pausas activas.

Momento Final (Evaluación y Cierre):

¿Cómo reaccionó el personal?

La reacción del personal administrativo frente a la implementación del programa fue favorable, se recibió varios comentarios positivos frente al desarrollo de las actividades.

¿Qué indicadores se usaron para saber si el programa fue "exitoso"? ¿Cómo se cerró o se le dio continuidad al proyecto?

Para determinar el éxito del programa de pausas activas, fue necesario usar una combinación de indicadores cuantitativos y cualitativos que midan tanto el impacto en la salud y el rendimiento de los empleados como la percepción del programa.

CAPITULO IV. Reconstrucción ordenada de la experiencia (ROE)

La reconstrucción del programa de pausas activas documenta sistemáticamente sus fases de diseño, implementación y evaluación, realizadas entre febrero y junio de 2025.

Fases de la reconstrucción Ordenada de la experiencia.

Fase 1: Proceso de inducción del profesional en formación.

En febrero se realizó una reunión con el responsable del SST para alinear el programa con los objetivos de la empresa, presentar el cronograma de actividades y asegurar su respaldo institucional.

Enfoque de la Fase: Alineación y Respaldo Institucional

Aprendizaje Clave: El apoyo del líder del SST es indispensable desde el inicio. Su experiencia y la validación institucional garantizan que el proyecto esté alineado con los protocolos y tenga el respaldo de la gerencia para su ejecución.

Aspecto Crítico: La necesidad de validación externa (SST) para pasar de una idea a una propuesta viable, demostrando que la sistematización requiere de una alianza estratégica.

Figura 3.

Proceso de inducción del profesional en formación



Fase 2: Consulta o búsqueda de teorías al respecto del programa

Simultáneamente a la reunión con el responsable de SST, y como parte del diseño del programa, se llevó a cabo una fase de investigación intensiva. Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista (2014), Se desarrolló una investigación teórica sobre pausas activas para construir un marco científico sólido, basado en estudios de ergonomía y salud ocupacional, que orientó el diseño de actividades efectivas y adaptadas a la empresa.

Enfoque de la Fase: Sustento Científico

Aprendizaje Clave: Un marco teórico sólido (ergonomía, fisiología) es la base para la toma de decisiones. El diseño no debe ser intuitivo, sino sustentado en evidencia científica para asegurar la efectividad de las actividades.

Aspecto Crítico: La flexibilidad en la investigación (Hernández-Sampieri) fue vital. El riesgo era adoptar modelos genéricos; el aprendizaje fue la necesidad de adaptar el conocimiento a las necesidades específicas del personal administrativo.

Figura 4.

Consulta o búsqueda de teorías al respecto del programa



Fase 3: Diseño del documento

En febrero se diseñó el programa de pausas activas durante dos semanas, con el objetivo de establecer una base teórica, un cronograma y un orden para su ejecución. La iniciativa surgió al identificarse esta necesidad en la empresa y se contó con el apoyo del responsable del SG-SST. El resultado fue un documento formal del programa, que la empresa recibió satisfactoriamente por sus resultados positivos.

Enfoque de la Fase: Proactividad y Estructura

Aprendizaje Clave: La iniciativa propia para identificar y resolver la falencia (ausencia de un diseño formal) es un motor de cambio. El diseño debe ser un documento formal que sirva como base y referencia.

Aspecto Crítico: La rapidez (dos semanas) para el diseño fue crucial. El aspecto crítico es que la satisfacción inicial de la empresa se basó en la existencia de un documento ordenado, antes que en su impacto real.

Fase 4: Propuesta y aprobación de un cronograma de actividades

Para que un plan o programa sea exitoso, se necesita una planeación, a través de un cronograma de actividades; Según Campoy (2019), el cronograma es una de las herramientas más importantes para la gestión de la investigación. Contiene la temporización estimada para todas las actividades del proyecto, sirviendo como una guía indispensable para el investigador.

En febrero se elaboró, en una semana, un cronograma de actividades para el programa, con el fin de establecer una base teórica y un orden estructurado. La propuesta, revisada y validada por el responsable del SST, fue aprobada por la gerencia y resultó clave para el éxito inicial del programa.

Enfoque de la Fase: Planeación como Herramienta de Éxito

Aprendizaje Clave: El cronograma detallado es la guía que transforma la teoría en acción. La aprobación gerencial del plan (mediante el SST) es el aval formal que legitima el tiempo dedicado a las pausas activas.

Aspecto Crítico: La principal barrera superada fue la validación de la Gerencia. El aspecto crítico es que, sin esta herramienta de gestión y control, la iniciativa se habría quedado en una buena intención.

Fase 5: Implementación del programa de pausas activas

Entre marzo y junio se implementó el programa de pausas activas con dos sesiones diarias de cinco minutos para el personal administrativo, con el fin de promover la actividad física y prevenir lesiones. Pese a la resistencia inicial, la constancia y el liderazgo de los facilitadores aseguraron su éxito.

Enfoque de la Fase: Consistencia y Liderazgo

Aprendizaje Clave: La consistencia en la frecuencia (dos sesiones diarias) y el liderazgo de los facilitadores son claves para la adopción de nuevos hábitos, incluso con resistencia.

Aspecto Crítico: La resistencia inicial de algunos empleados a interrumpir sus labores fue el principal desafío. Esto evidenció una cultura laboral que prioriza la tarea inmediata sobre el bienestar a largo plazo, obligando a un monitoreo constante.

Figura 5.

Ejercicios físicos de estiramiento en cuello, miembros superiores y miembros inferiores



Figura 6.

Dinámica la gallina feliz trabajo en equipo



Figura 7.

Ejercicios físicos con apoyo de bandas elásticas



Figura 8.

Actividad pasa el globo trabajo en equipo



Figura 9.

Dinámica el baile del gusanito



Fase 6 Evaluación y mejora del programa de pausas activas:

La evaluación del programa de pausas activas mostró participación alta, beneficios físicos y laborales, y respalda su continuidad.

Enfoque de la Fase: Cierre de Ciclo y Sostenibilidad

Aprendizaje Clave: La evaluación mixta (cuantitativa de participación y cualitativa de experiencia) es fundamental para medir el impacto real (bienestar, ambiente laboral) y no solo la asistencia.

Aspecto Crítico: La sostenibilidad del programa requiere contenido variado y comunicación constante para mantener la motivación.

Análisis de Resultados y Plan de Mejora

La implementación del programa de pausas activas fue exitosa gracias a la consistencia de las sesiones y el liderazgo de los facilitadores, aunque se identificaron oportunidades para optimizarlo y garantizar su sostenibilidad.

Se identificaron dos puntos principales para la mejora:

Variación de Contenido: Se incluirán rutinas variadas con ejercicios y estiramientos adaptados a cada tipo de trabajo para evitar la monotonía.

Comunicación y Beneficios: Los indicadores de éxito incluyen la participación y asistencia de los empleados, el cumplimiento del cronograma, la satisfacción del personal, la reducción del sedentarismo y de molestias musculares, la mejora del ambiente laboral y la sostenibilidad del programa dentro del SG-SST.

Indicadores Cuantitativos:

Participación: Se cuantificó el número de empleados que participaron activamente en las pausas activas.

Indicadores Cualitativos: Percepción de los empleados: Se realizó entrevistas verbales para evaluar si los trabajadores sentían una mejora en su bienestar físico y mental, su nivel de energía y su satisfacción general durante el periodo de implementación del programa.

Clima laboral: Se observó que la implementación del programa mejora la interacción y la moral entre los equipos.

Retroalimentación: Se recopiló comentarios sobre las rutinas de pausas para identificar lo que funciona y lo que no.

CAPITULO V. Análisis e interpretación crítica de la experiencia (AICE)

El análisis e interpretación crítica permiten examinar la experiencia desde una mirada reflexiva y problematizadora, analizando los logros según los objetivos del eje central y estableciendo un diálogo entre la teoría y la práctica.

Principales conclusiones que se desprenden del proceso de problematización

El presente capítulo, denominado Análisis e Interpretación Crítica de la Experiencia (AICE), marca el punto de inflexión metodológico de esta sistematización. Tras haber concluido la fase de Reconstrucción Ordenada de la Experiencia (ROE) en el Capítulo IV, donde se recuperó el proceso vivido del diseño e implementación del programa de pausas activas, ahora se procede a realizar la reflexión de fondo.

Citando a (Holliday, 2012), este es el momento donde se busca "la lógica del proceso vivido", para esta sistematización, se realiza una lectura crítica que trasciende la simple descripción de los hechos. El objetivo primordial del AICE es abordar la experiencia desde una perspectiva problematizadora, confrontando el saber hacer práctico con el saber teórico y normativo que rige la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se abordó el riesgo biomecánico del personal administrativo, derivado de posturas estáticas y movimientos repetitivos por el uso de teclado y mouse.

La teoría define el riesgo biomecánico como la "probabilidad de desarrollar un trastorno musculoesquelético debido a la interacción del trabajador con los elementos de su puesto de trabajo, incluyendo la manipulación de cargas, las posturas forzadas y la repetitividad de movimientos" (López & Varela, 2023, pág. 89). En este contexto, la experiencia sistematizada demostró que el mayor desafío no es solo la identificación del riesgo, sino la sensibilización del

trabajador, quien a menudo minimiza los síntomas iniciales de fatiga o dolor, priorizando la productividad sobre el autocuidado.

Las pausas activas, tal como señalan (Pérez & Urgilez, 2022), son una intervención ergonómica efectiva que mejora el bienestar físico y mental, reduciendo los riesgos derivados de las posturas prolongadas en el trabajo de oficina.

La intervención de pausas activas no operó de forma aislada, sino como un componente esencial dentro del Programa de Promoción y Prevención (P y P) del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la IPS Domiciliaria S.A.S. El programa de P y P constituye el marco estratégico que orienta todas las acciones de la organización enfocadas en el bienestar de sus colaboradores.

Conceptualmente, un programa de Promoción y Prevención se define como el "conjunto de actividades, procedimientos e intervenciones de carácter técnico y administrativo que buscan mantener y mejorar las condiciones de salud y el bienestar de los trabajadores, anticipándose a la aparición de enfermedades laborales y accidentes, y promoviendo estilos de vida saludables" (Gómez & Restrepo, 2024, pág. 45). Su objetivo es pasar de un enfoque reactivo (atender la enfermedad) a uno proactivo (evitar que la enfermedad se manifieste).

La experiencia sistematizada demostró que la efectividad del programa de P y P reside en su operativización. El programa de pausas activas cumplió un requisito normativo (Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015) a través de una práctica diaria y visible. La problematización de esta sección reside en que, sin la intervención directa del profesional en formación para el diseño y la implementación metódica, el programa de P y P podría permanecer en el plano teórico. Por

lo tanto, el programa de pausas activas actuó como la prueba fehaciente de que la promoción de la salud es tangible y medible en el contexto laboral.

El programa de pausas activas es la intervención central para mitigar el riesgo biomecánico y promover el bienestar del personal administrativo.

Una pausa activa se define como un "breve periodo de descanso durante la jornada laboral que involucra la ejecución de ejercicios físicos y mentales de corta duración (entre 5 y 10 minutos), cuyo propósito es reactivar la energía corporal, prevenir la fatiga muscular y mental, y mejorar la concentración" (Jaspe C. , 2018, pág. 55). Esta definición resalta que su impacto es dual: físico, al relajar o estirar los músculos sometidos a posturas estáticas, y mental, al desconectar al trabajador de la monotonía de la tarea.

La efectividad de las pausas activas depende de su calidad y dinamismo; en la IPS Domiciliaria S.A.S., actividades lúdicas y pausas mentales demostraron prevenir desórdenes musculoesqueléticos y favorecer el bienestar emocional.

La justificación fundamental del programa de pausas activas radica en la prevención de los Desórdenes Musculoesqueléticos (DME). Estos desórdenes representan la consecuencia más grave de la exposición continua y no controlada al riesgo biomecánico en el entorno laboral de oficina.

Los DME se definen como "las afecciones que comprometen los músculos, tendones, nervios, articulaciones, ligamentos y cartílagos, y que son causadas o agravadas por el trabajo y sus efectos ambientales, siendo las más comunes el síndrome del túnel carpiano, las lumbalgias y las tendinitis" (Díaz & Rueda, 2021, pág. 112). En el contexto de la IPS Domiciliaria S.A.S., el

riesgo principal es el desarrollo de DME en la región cervical, dorsal y lumbar, debido a las posturas estáticas prolongadas frente a la pantalla y al uso constante de dispositivos de entrada.

El programa de pausas activas previene desórdenes musculoesqueléticos al reducir la fatiga y corregir la postura. Aunque no se registraron DME durante la práctica, su continuidad es esencial para la gestión proactiva del SG-SST. Además, contribuye al bienestar físico y mental de los trabajadores, promoviendo la salud en el entorno laboral.

El bienestar físico y mental en el trabajo se concibe como un estado de equilibrio en el que el individuo es capaz de manejar el estrés normal de la vida, trabajar productiva y fructíferamente, y hacer una contribución a su comunidad (Organización Mundial de la Salud, como es citado en (Pérez & Urgilez, 2022, pág. 98). En el contexto de la IPS Domiciliaria S.A.S., este concepto se problematiza ante la fatiga visual, el estrés generado por el cumplimiento de tareas y la monotonía inherente a las labores administrativas.

Las pausas activas, al incluir ejercicios mentales y lúdicos, redujeron la tensión acumulada, mejoraron la concentración, disminuyeron el estrés y previnieron DME, además de favorecer un mejor clima laboral, demostrando que la SST debe abordarse de manera holística, considerando al trabajador como un ser integral.

Ejes Centrales de Sistematización y Proceso de Problematización

El programa de pausas activas promovió bienestar y redujo riesgos en el personal administrativo.

Descripción de Alcances Logrados por Cada Objetivo

Los tres objetivos planteados en este documento han sido alcanzados en el proceso de sistematización, en diferentes etapas del trabajo, como se detalla a continuación:

Objetivo General: Dar a conocer la experiencia de aprendizaje y habilidades adquiridos en la práctica profesional realizada en la IPS Domiciliaria S.A.S. de Pasto.

Alcance: A través de los objetivos específicos y la redacción de los capítulos de esta sistematización se da alcance al objetivo general.

Objetivo Específico 1: Reconstruir la experiencia obtenida con respecto al diseño e implementación del programa de pausas activas.

Alcance: Logrado mediante la Reconstrucción Ordenada de la Experiencia (ROE), donde se documentaron las fases de inducción, investigación, diseño, propuesta del cronograma e implementación del programa de pausas activas, cumpliendo con el momento de "Recuperación del proceso vivido" propuesto por Oscar Jara Holliday.

Objetivo Específico 2: Analizar los aprendizajes con respecto al planteamiento teórico y normativo relacionado al eje de esta sistematización.

Alcance: Logrado parcialmente en la Reflexión de Fondo del proceso metodológico y se completó en este AICE, donde se confronta la experiencia práctica con las bases teóricas de autores como Jara y Acosta, y el marco normativo colombiano (Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015) y demás teorías relacionadas al eje.

Objetivo Específico 3: Plantear propuestas transformadoras para la mejora de los programas de pausas activas en las entidades de salud dedicadas a la atención domiciliaria.

Alcance: Logrado, con propuestas concretas para la digitalización del programa, su integración formal y la capacitación de referentes, que se detallarán en el Capítulo VI.

Resultados del proceso de problematización: Diálogo entre la teoría y la

experiencia: El proceso de sistematización confirma la importancia de las pausas activas como una estrategia de salud ocupacional que previene los efectos del sedentarismo laboral.

El impacto de la sistematización como generadora de conocimiento y

transformación: La sistematización no fue un simple informe, sino un proceso que generó conocimiento explícito a partir del "saber hacer". Según (Holliday, 2012), este ejercicio permitió una "interpretación crítica de una o varias experiencias" para descubrir la lógica del proceso vivido y orientar acciones futuras con una perspectiva transformadora. En este caso, la lógica descubierta fue que el éxito del programa dependió de la proactividad del profesional en formación y el aval gerencial.

La Práctica ante la norma y la teoría: La experiencia demostró el cumplimiento de la **Ley 1562 de 2012** y el **Decreto 1072 de 2015**, que obligan a los empleadores a implementar medidas de prevención de riesgos laborales y programas de promoción y prevención.

La aplicación de la SST y la investigación inicial, definida por Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista (2014) como un proceso sistemático para obtener conocimiento, fue crucial para que las actividades seleccionadas tuvieran un sustento científico y no fueran intuitivas.

Innovación en la práctica: Las pausas activas implementadas, que incluyeron juegos, dinámicas de baile y pausas mentales, trascendieron la definición básica de (Jaspe C. , 2018)(ejercicios físicos de corta duración). Se alinearon más con la visión de (Pérez & Urgilez, G. J.)de mejorar el bienestar físico y mental para impactar positivamente el rendimiento y la concentración.

Planeación, consistencia y sostenibilidad: La fase de planeación, incluyendo la propuesta y aprobación del cronograma, fue vital. Como señala Campoy (2019), el cronograma es una guía indispensable para la gestión. La consistencia en la implementación (dos sesiones diarias) fue clave para superar la resistencia inicial de los trabajadores a la realización de estas actividades.

La principal lección aprendida, según (Acosta, 2005) es la necesidad de un proceso que promueva la reflexión colectiva. La reflexión crítica evidenció que, si bien la participación fue alta, la sostenibilidad a largo plazo es el desafío más grande, lo que requiere un enfoque de mejora continua centrado en la variedad de contenido y la comunicación constante de beneficios para evitar la deserción.

Principales conclusiones que se desprenden del proceso de problematización

El liderazgo gerencial fue el factor crítico de éxito: El programa de pausas activas tuvo éxito gracias al apoyo visible de la gerencia, que lo legitimó y lo convirtió en una prioridad organizacional.

La resistencia se superó con consistencia y relevancia: La resistencia inicial de los empleados se superó con rutinas dinámicas y adaptadas que fomentaron su participación.

La medición del impacto se midió un enfoque mixto: La efectividad del programa se midió con indicadores cuantitativos y cualitativos que evaluaron participación, bienestar y clima laboral, más allá del cumplimiento de la norma.

Preguntas del proceso de sistematización

¿Fueron alcanzados los objetivos planteados en la sistematización de la experiencia?

Todos los objetivos (general y específicos) fueron alcanzados, y se evidencian en los capítulos de reconstrucción ordenada de la experiencia, análisis e interpretación crítica sobre los aprendizajes teóricos y prácticos y el planteamiento de propuestas transformadoras.

Debilidades o limitaciones y alternativas para superarlas

Debilidad/limitación encontrada: Población limitada: La intervención se limitó al personal administrativo (12 trabajadores), dificultando la generalización de los hallazgos a toda la población (32 trabajadores) y, especialmente, al personal asistencial domiciliario.

Alternativa para Superarla: Generar un modelo adaptable y digital: Las propuestas transformadoras deben enfocarse en el diseño de herramientas (ej. plataforma digital/app) que permitan al personal domiciliario implementar las pausas de manera autónoma en su lugar de trabajo.

Debilidad/limitación encontrada

Sostenibilidad a largo plazo: La dependencia del profesional en formación, la alta demanda laboral de los empleados y los acuerdos contractuales del responsable del SG-SST ponen en riesgo la continuidad del programa una vez finalizada la práctica.

Alternativa para superarla: Fortalecimiento de liderazgo interno: Capacitar y designar a "monitores" o "referentes" de pausas activas entre el personal administrativo de manera formal, delegando la responsabilidad y promoviendo una cultura de autocuidado, aprovechando la estabilidad laboral de los trabajadores del área administrativa.

Debilidad/limitación encontrada: Falta de asignación formal de recursos económicos al inicio del programa de pausas activas

Alternativa para superarla: Integración de la inversión en el ciclo PHVA del SG-SST y validación de la costo-efectividad

Para superar la falta de recursos, se propone un enfoque dual:

Asignación presupuestal formal (planear y hacer): Aprovechar el éxito inicial del programa para gestionar un presupuesto fijo en el Plan Anual del SG-SST, asegurando su continuidad, periodicidad y diversificación de actividades de bienestar.

Validación de la inversión (Verificar y actuar): Presentar a la gerencia un informe de la implementación del programa de pausas activas, incluyendo métricas de participación como un caso de éxito documentado. Este informe debe demostrar la costo-efectividad del programa al vincular la inversión con la prevención de riesgos biomecánicos y la mejora del bienestar, justificando así la necesidad de recursos futuros.

CAPITULO VI. Propuestas Transformadoras

Propuestas para la empresa: Creación del ecosistema digital de bienestar

(E-bienestar móvil)

Se propone el diseño e implementación de un "Ecosistema digital de bienestar" accesible vía móvil.

Población: Personal asistencial domiciliario

Propósito: Esta estrategia generaliza el alcance del programa a toda la población móvil, garantizando la adaptabilidad y la adherencia al bienestar en el lugar de trabajo no convencional (extramural).

Estrategia: Autogestión de las pausas activas por parte del trabajador, eliminando la dependencia de horarios fijos o espacios comunes.

Plan de trabajo: Rutinas cortas y variadas

(Videos de 3-5 minutos) clasificadas por duración, enfoque (espalda, manos, ojos, mental) y entorno (de pie, sentado en el auto).

Notificaciones programables (recordatorios automáticos) basadas en la jornada laboral del usuario.

Módulo de seguimiento para registrar la frecuencia de uso, permitiendo a la gerencia monitorear la participación y efectividad de la intervención a distancia.

Recursos: Una plataforma sencilla (ej. web-app o repositorio digital), conexión a internet, materiales de apoyo como theraband, pelotas anti estrés etc.

Creación y certificación de la "Red interna de monitores de bienestar"

Se propone la ejecución de un proceso autogestionado por el personal con contrato a término indefinido para garantizar la continuidad del programa en el área administrativa y el responsable del SG-SST para dar alcance a los trabajadores de áreas operativas con apoyo de la ARL, los profesionales en formación y el COPASST.

Población: Personal administrativo (monitores o referentes de pausas activas), quienes participarían como ejecutores y a su vez como beneficiarios del programa

Propósito: Garantizar la continuidad y sostenibilidad del programa de pausas activas transformando su ejecución en un proceso autogestionado por el personal continuo, debido a que el responsable del SG-SST mantiene un contrato temporal de prestación de servicios, y por tanto, se dificulta la estabilidad del programa.

Estrategia: Delegar formalmente la ejecución del programa mediante la selección y certificación de personal interno, respaldando su rol y tiempo dedicado con el apoyo del área de talento humano.

Plan de trabajo:

Liderazgo Formal: Seleccionar y capacitar formalmente a "monitores o referentes de pausas activas" entre el personal administrativo, con apoyo de los profesionales en formación, la ARL, y la supervisión continua del SG-SST para impartir un taller de certificación estandarizado.

Delegación Estructurada: Emitir un nombramiento oficial (con el respaldo de talento Humano) que establezca su rol, sus responsabilidades y el tiempo dedicado a la actividad dentro de su jornada laboral.

Incentivo y Mantenimiento: Crear un sistema de reconocimiento (ej. menciones, pequeños incentivos) y una "red de monitores" que se reúna periódicamente para actualizar rutinas y compartir desafíos

Recursos: Se propone asignar un presupuesto en el SG-SST para el bienestar integral, con personal capacitado y monitores administrativos, respaldado por informes de costo-efectividad, formalización de roles y un sistema de reconocimiento.

Propuestas para los estudiantes:

Modelo de iniciativa activa

Se propone al profesional en formación ser siempre un agente de cambio en donde el estudiante no espere a que le asignen las actividades, sino que tome iniciativa propia para la ejecución de las mismas.

Población: Estudiantes de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo que se encuentran en el proceso de práctica profesional.

Propósito: Mantener la mentalidad de que el valor de un profesional en formación en etapa práctica no solo consiste en ejecutar tareas asignadas, sino en identificar necesidades y ofrecer soluciones o apoyo en proyectos no solicitados.

Demostrar el liderazgo para visibilizar el impacto del aporte del practicante dentro de la empresa, lo que incrementa significativamente sus oportunidades de contratación futura o de obtener mejores cartas de recomendación.

Estrategia: Se recomienda al estudiante tener iniciativa propia al hacer todo tipo de actividades, retomando los aprendizajes adquiridos durante todo el proceso académico en la universidad.

Plan de trabajo: Entender y conectar: Se recomienda a futuros profesionales en formación que vivan la práctica como una oportunidad invaluable para aplicar y consolidar sus conocimientos, que no se limiten a lo que les pidan, exploren y busquen entender el panorama completo.

Liderazgo propio: Demostrar la capacidad de autogestión y liderazgo sin necesidad de supervisión constante.

Demostrar el valor: Sintetizar el trabajo realizado y asegurar que las acciones proactivas tengan el máximo impacto en la evaluación final.

Recursos:

Los recursos humanos clave son: El responsable del SG-SST acompaña el liderazgo de los estudiantes, quienes participan activamente en su aprendizaje con la guía del docente.

Competencia comunicativa: Se propone al profesional en formación equiparse con las herramientas de comunicación necesarias para interactuar con claridad y asertividad en todos los niveles de la empresa, asegurando el éxito de sus proyectos y construyendo relaciones profesionales sólidas.

Población: Estudiantes de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo que se encuentran en el proceso de práctica profesional.

Propósito: transformar la comunicación de "Insegura y reactiva" a "firme y asertiva".

Estrategia: Aplicación de protocolos de comunicación estratégicos los cuales deben ser claros, concisos y asertivos, acudiendo a los conocimientos adquiridos durante su carrera sobre habilidades blandas.

Plan de trabajo: Mantener comunicación clara y empática con la alta dirección y los colaboradores para validar el presupuesto y coordinar eficazmente la ejecución de las actividades programadas

Comunicación de resultados: Se propone que mediante reuniones con la alta dirección y el responsable del SG-SST, se dé a conocer los resultados de la ejecución del programa de pausas activas.

Autogestionar cursos de comunicación efectiva y programación neurolingüística.

Recursos:

Los recursos humanos clave son: La alta dirección, el responsable del SG-SST y profesional en formación. Como recursos documentales y logísticos, se propone generar un acta de reunión y el informe final de práctica profesional, el cual consolida todos los resultados de la implementación del programa de pausas activas durante el periodo de práctica.

Ciclo PHVA una herramienta constante para la ejecución secuencial y lógica de actividades: Se propone transformar la ejecución de actividades del practicante, integrando el Ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar) como una herramienta constante para garantizar la calidad, reducir el trabajo y formalizar el aprendizaje de cada tarea.

Población: Estudiantes que se encuentran en su práctica profesional.

Propósito: Establecer una metodología de trabajo sistemática, de alta calidad y mejora continua en la práctica profesional.

Estrategia: Se basa en aplicar el Ciclo PHVA al plan de trabajo asignado al estudiante, usándolo como un "filtro de calidad" antes de la entrega de actividades.

Plan de trabajo:

Planificación rigurosa: Aplicar checklist de inicio para el desarrollo de actividades

Ejecución controlada: Integrar el hacer y el verificar en forma dual para que el desarrollo de actividades cumpla con los criterios de calidad respectivos.

Mejora continua: Presentar el informe final de práctica, lecciones aprendidas, recomendaciones, para los procesos que funcionaron bien y los que requieren mejoras.

Propuestas para la universidad:

Módulo de persuasión y liderazgo para la implementación en SST : Se busca fortalecer las habilidades blandas de los estudiantes, esenciales para promover la participación del personal en programas como las Pausas Activas, donde la comunicación, la persuasión y la gestión del cambio son clave.

Población: Estudiantes de semestres avanzados antes de su experiencia de práctica profesional con mayor acompañamiento docente.

Propósito: Desarrollar habilidades de liderazgo y comunicación persuasiva para que los estudiantes puedan gestionar la resistencia al cambio por parte de los trabajadores, asegurar la participación activa en los programas de Promoción y Prevención (P y P) y lograr el aval gerencial necesario para la sostenibilidad.

Estrategia: Integración de un "Módulo de liderazgo de Campo y persuasión" en el currículo, enfocado en simular escenarios reales de implementación, enfocado en el manejo de dificultades como estrategia de mejoramiento.

Plan de Trabajo:

Mapeo de dificultades reales: Los estudiantes analizan los informes de sistematización de prácticas (incluyendo el de Pausas Activas) para identificar y clasificar las actitudes comunes del personal (ej., falta de tiempo, desinterés, escepticismo).

Taller práctico de juego de roles: Simular interacciones de campo donde los estudiantes deben persuadir y motivar a "empleados difíciles" (actuados por docentes o compañeros) para participar en las Pausas Activas o cualquier nuevo programa de SST.

Simulacro de presentación ejecutiva: Se propone que los estudiantes presenten los resultados y la justificación de la inversión de un programa de pausas activas a un "Comité Directivo" (simulado), entrenando su asertividad y claridad comunicativa ante la alta gerencia.

Evaluación de habilidades: Utilizar rúbricas específicas para evaluar la capacidad de escucha, la empatía y la resolución de conflictos durante las interacciones simuladas.

Recursos:

Talento Humano: Inclusión de un coach o experto en liderazgo y comunicación organizacional.

Didácticos: Material de apoyo con guías de técnicas de persuasión

Tecnológicos: Equipos de grabación (cámaras o celulares) para registrar las simulaciones de juego de roles y permitir la autoevaluación del estudiante y la retroalimentación precisa.

CAPITULO VII. Conclusiones

Se alcanzó satisfactoriamente el primer objetivo, el cual buscaba la reconstrucción ordenada de la experiencia de diseño e implementación del PPA. Esto se logró mediante una rigurosa revisión documental y la recopilación de información obtenida de las herramientas y registros diligenciados que estuvieron al alcance del profesional en formación, durante el periodo de práctica. Dicha reconstrucción permitió establecer una línea de tiempo clara y verificar los métodos utilizados para el desarrollo del programa.

El segundo objetivo, enfocado en el análisis de la experiencia, se logró estructurar de manera crítica y profunda. Este análisis validó la eficacia de la implementación en áreas de oficina, pero, fundamentalmente, reveló la limitante crítica de la cobertura (el 62.5% del personal extramural). El análisis permitió concluir que el modelo tradicional de Pausas Activas resulta incompatible con el trabajo domiciliario, llevando la sistematización a un plano de discusión sobre el replanteamiento metodológico de los programas de SST en contextos de trabajo moderno, implementando estrategias más efectivas.

El tercer objetivo se cumplió al diseñar propuestas transformadoras como el E-bienestar móvil y el módulo de liderazgo empático, que responden a las limitaciones detectadas y orientan a la empresa y a la universidad hacia una adaptación digital y estratégica para asegurar la sostenibilidad del programa.

Lo que más se destaca personalmente de la práctica es la necesidad de combinar la rigurosidad técnica con las habilidades interpersonales. Se adquirió un profundo aprendizaje sobre cómo documentar e implementar los programas dentro del marco normativo; sin embargo,

se descubrió que el verdadero éxito radica en la gestión de las relaciones humanas. La experiencia permitió comprender que la comunicación persuasiva y empática constituye la herramienta más poderosa para superar la resistencia del trabajador y fomentar su adherencia a los procesos.

El impacto más importante que se deja en la empresa I.P.S Domiciliaria S.A.S. es el diseño e implementación funcional del Programa de Pausas Activas para el personal administrativo y, sobre todo, la identificación clara de un camino de mejora ineludible. Al documentar la limitación del personal asistencial extramural, se dejó establecida la hoja de ruta para la transformación digital del bienestar. El aprendizaje más significativo para los profesionales en formación radica en convertirse en un estratega de la adaptabilidad y un gestor de la cultura organizacional.

A nivel exitoso, la sistematización logra evidenciar la pertinencia de la formación universitaria al permitir al estudiante retomar todo lo aprendido durante la carrera y aplicarlo en un producto tangible. El aprendizaje es evidente en el manejo de la documentación y la implementación.

Como aspecto crucial por mejorar, se debe resaltar la necesidad de que la Universidad integre las habilidades blandas de forma más intensiva. Por ello, las propuestas transformadoras (como el Módulo de Liderazgo Empático) hacen hincapié en que el estudiante debe mejorar el trabajo en equipo, la comunicación y mantener la empatía con todas las áreas.

Referencias

Acosta, L. (2005). *Guía práctica para la sistematización de proyectos y programas de cooperación /técnica.*

Buk. (2005). *Pausas activas en el trabajo: normativa, tipos y beneficios.*

<https://www.buk.co/blog/pausas-activas-en-el-trabajo-normativa-tipos-y-beneficios>

Díaz, L., & Rueda, F. (2021). *Díaz, L., & Rueda, F. (2021). Manejo y Prevención de Desórdenes Musculoesqueléticos en Contextos Laborales.* Publicaciones de salud ocupacional .

Gómez, R., & Restrepo, M. (2024). *Guía para la Gestión Integral de la Seguridad y Salud en el Trabajo.* Ediciones de Prevención Laboral.

Holliday, O. (2012). *La sistematización de experiencias: prácticas y teoría para otros mundos posibles, centro internacional de educación y desarrollo humano CINDE .*

Jaspe, C. (2018). *Jaspe, C. (2018). La aplicación de pausas activas como estrategia preventiva de la fatiga y el mal desempeño laboral por condiciones disergonómicas en actividades administrativas.* Revista Enfoque.

Jaspe, c. (2018). *La aplicación de pausas activas como estrategia preventiva de la fatiga y el mal desempeño laboral por condiciones disergonómicas en actividades administrativas.* Revista Enfoques., <https://www.redalyc.org/journal/6219/621968096002/621968096002.pdf>

Legalka. (2024). *¿En qué consiste la ley de pausas activas en Colombia?* <https://legalka.co/blog/ley-de-pausas-activas-en-colombia/>

López, C., & Varela, A. (2023). *López, C., & VareFundamentos de la Ergonomía Ocupacional y la Prevención del Riesgo Biomecánico.* Avance Científico.

Pérez, & Urgilez, G. J. (s.f.). *Pérez, D. D., & Urgilez, G. J. (2022). Las pausas activas y el nivel de desempeño laboral en profesionales de la educación.* DeporVida., <https://deporvida.uho.edu.cu/index.php/deporvida/article/view/1021>

Sistematización de aprendizajes de la práctica profesional dirigido al apoyo en el diseño e implementación del Programa de pausas activas de la I.P.S Domiciliaria S.A.S. de Pasto en el periodo 2025 - 1

52

Pérez, D. D., & Urgilez, G. J. (2022). *Pérez, D. D., & Las pausas activas y el nivel de desempeño laboral en profesionales de la educación. DeporVida, .*

Presidencia de la República de Colombia. (2015, 26 de mayo). Decreto 1072 de 2015.

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial 49.528.

Anexos

Anexo A. Invitación pausas Activas IPS Domiciliaria

PAUSA ACTIVA

Son breves descansos durante la jornada laboral, que sirven para recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo

BENEFICIOS













- Reducen la tensión muscular
- Previene lesiones osteomusculares
- Disminuye el estrés y la fatiga
- Mejoran la atención y la concentración
- Mejoran la postura

Te invitamos a que hagas parte de la realización de pausas activas
HORARIO: Lunes a viernes 10:00 AM y 04:00 PM
LUGAR: Instalaciones de la Ips


INVITA:
Área de seguridad y salud en el trabajo
Ips Domiciliaria S.A.S



Anexo B. Folleto educativo ¡actívate y revitalízate! pausas activas para tu bienestar

<p>¿QUE SON LAS PAUSAS ACTIVAS?</p> <p>son breves sesiones de ejercicios y estiramientos que se realizan durante la jornada laboral para contrarrestar los efectos negativos del sedentarismo y la fatiga.</p>  <p>BENEFICIOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reducen la tensión muscular y el estrés. • Mejoran la circulación sanguínea y la concentración. • Aumentan la energía y la productividad. 	<p>EJERCICIOS SENCILLOS PARA TU RUTINA</p> <p>ESTIRAMIENTO DE CUELLO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclina la cabeza hacia un lado y mantén la posición durante 10 segundos. • Repite hacia el otro lado. • Realiza movimientos circulares suaves con el cuello.  <p>ESTIRAMIENTO DE HOMBROS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lleva los hombros hacia arriba, hacia los oídos, y luego relájalos. • Realiza movimientos circulares con los hombros hacia adelante y hacia atrás. 	<p>ESTIRAMIENTO DE BRAZOS Y MANOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Extiende los brazos y realiza círculos con las muñecas en ambas direcciones (10 repeticiones por dirección). • Abre y cierra las manos, estirando los dedos (10 repeticiones). • Estira los brazos hacia el frente y hacia atrás.  
<p>ESTIRAMIENTO DE ESPALDA</p> <ul style="list-style-type: none"> • De pie, inclínate suavemente hacia adelante, tratando de tocar los dedos de los pies (10 repeticiones). • Realiza giros de torso de un lado a otro (10 repeticiones por lado). • Realiza movimientos circulares de cadera.   <p>ESTIRAMIENTO DE PIERNAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Levanta la pierna derecha y manténla atada por 5 segundos. Levanta la pierna izquierda y manténla atada por 5 segundos, 5 repeticiones. • Realiza círculos con los tobillos en ambas direcciones (10 repeticiones por dirección). 	<ul style="list-style-type: none"> • Eleva y baja los talones (10 repeticiones). • Eleva la punta de los pies.   <p>¡INCORPORA LAS PAUSAS ACTIVAS A TU VIDA!</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las pausas activas son una inversión en tu salud y bienestar. • ¡Empezar hoy mismo a disfrutar de sus beneficios! 	<p>¡ACTÍVATE Y REVITALÍZATE! PAUSAS ACTIVAS PARA TU BIENESTAR</p> 

Anexo C. Programa de pausas activas Ips Domiciliaria


	IPS DOMICILIARIA SAS	CÓDIGO: GAS - PG- 05
	PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS IPS DOMICILIARIA S.A.S.	VERSION: 001
		FECHA: 20/03/2025

PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS IPS DOMICILIARIA S.A.S.

Sistematización de aprendizajes de la práctica profesional dirigido al apoyo en el diseño e implementación del Programa de pausas activas de la I.P.S Domiciliaria S.A.S. de Pasto en el periodo 2025 - 1

56

Anexo D. Cronograma de actividades programa de pausas activas

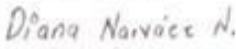


	IPS DOMICILIARIA S.A.S.	CÓDIGO: GAS – FO - 09
	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PERIODO DE MARZO A JUNIO DE 2025	VERSION 001
		FECHA: AÑO 2025

ACTIVIDAD A REALIZAR	RESPONSABLE	DIA Y LUGAR PARA REALIZAR LA ACTIVIDAD	HORA
EJERCICIOS FISICOS DE ESTIRAMIENTO EN CUELLO, MIEMBROS SUPERIORES, MUÑECAS Y MIEMBROS INFERIORES.	DIANA NARVAEZ	LUNES - SEDE ADMINISTRATIVA IPS DOMICILIARIA	10:00 AM Y 4:00 PM
DINAMICA LA GALLINA FELIZ TRABAJO EN EQUIPO	DIANA NARVAEZ	MARTES - SEDE ADMINISTRATIVA IPS DOMICILIARIA	10:00 AM Y 4:00 PM
EJERCICIOS FISICOS CON APOYO DE BANDAS ELASTICAS	DIANA NARVAEZ	MIERCOLES - SEDE ADMINISTRATIVA IPS DOMICILIARIA	10:00 AM Y 4:00 PM
ACTIVIDAD PASA EL GLOBO TRABAJO EN EQUIPO	DIANA NARVAEZ	JUEVES - SEDE ADMINISTRATIVA IPS DOMICILIARIA	10:00 AM Y 4:00 PM
DINAMICA EL BAILE DEL GUSANTO	DIANA NARVAEZ	VIERNES - SEDE ADMINISTRATIVA IPS DOMICILIARIA	10:00 AM Y 4:00 PM

Anexo E. Plan de mejoramiento implementación programa de pausas activas periodo marzo a junio de 2025

	IPS DOMICILIARIA SAS	CODIGO: GAS - FD - 04
	PLAN DE MEJORAMIENTO IMPLEMENTACION PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PERIODO MARZO A JUNIO DE 2025	VERSION: 001
		FECHA: 14/04/2025

ACTIVIDADES A REALIZAR	RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓN	FECHA LIMITE IMPLEMENTACIÓN	COMPROMISOS	FECHA DE SUPERVISIÓN Y VERIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES CUMPLIDAS	RESPONSABLE VERIFICACIÓN	META Y/O INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
Diversificación de actividades.	Diana Narvaez	marzo2025	Diseñar un cronograma con actividades variadas, incluyendo temas de bienestar y salud mental.	abril2025	Referente del SG-SST, Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (CDPASST)	Cronograma con un mínimo de 3 nuevas actividades.
Fomento de la participación.	Diana Narvaez	marzo2025	Implementar un buzón de sugerencias o una encuesta corta para recibir feedback de los empleados sobre sus preferencias.	junio2025	Referente del SG-SST, Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (CDPASST)	Tasa de participación voluntaria incrementada en un 15% o más.
Extensión del programa.	Diana Narvaez	julio2025	Evaluar la viabilidad de extender el programa a personal asistencial	agosto2025	Referente del SG-SST, Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (CDPASST)	Presentación de una propuesta formal para la expansión del programa.

ELABORÓ/ACTUALIZO  DIANA ISABEL NARVAEZ Profesional en formación Administración en seguridad y salud en el trabajo - Noveno semestre	REVISÓ:  GLORIA GUERRA Gerente Regional	APROBÓ:  ENMA GUERRA NIETO Representante Legal
---	---	---