



Las pausas activas como propuesta pedagógica para promover los hábitos de vida saludable en colaboradores de la corporación universitaria minuto de Dios

Tammy Suana Cajamarca Garzón

ID: 490934

Facultad de educación, Corporación Universitaria Minuto De Dios

Licenciatura En Educación Física, Recreación Y Deporte

Asesor.

Doctor Milthon Javier Betancourt Jimenez

NOVIEMBRE 2020

**Las Pausas Activas Como Propuesta Pedagógica Para Promover Los Hábitos De
Vida Saludable En Colaboradores De La Corporación Universitaria Minuto De Dios**

Tammy Suana Cajamarca Garzón

ID:490934

**Sistematización Para Optar Al Título De Licenciada En Educación Física,
Recreación Y Deporte**

Facultad De Educación, Corporación Universitaria Minuto De Dios

Licenciatura En Educación Física, Recreación Y Deporte

Asesor.

Doctor Milthon Javier Betancourt Jimenez

Noviembre 2020

Nota de aceptación

Firma de presidente del Jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Ciudad y fecha: _____

Agradecimiento

A Dios, por brindarme la sabiduría y la inteligencia para culminar este proyecto y cumplir mi sueño de ser profesional.

A mi Familia, por el apoyo, comprensión y acompañamiento en el proceso de aprendizaje y en el camino de alcanzar mis metas.

A la Institución y a los Maestros, que fueron participes en mi desarrollo académico a lo largo de nuestra carrera.

A los administrativos, que participaron activamente en las pausas Activas contribuyendo al desarrollo de este proyecto.

Por último y no menos importante al tutor Milthon Betancourt, por brindar su experiencia, confianza y apoyo con dedicación en el transcurso de este tiempo.

Dedicatoria

Dedico este trabajo primeramente a Dios, a mi Familia, que siempre han brindado su apoyo y ejemplo inspirándome a crecer y a desear cumplir cada uno de los sueños y metas propuestas en mi vida.

1. Autores

Tammy Suana Cajamarca Garzón

2. Asesor del Proyecto

Milthon Javier Betancourt Jimenez

3. Título del Proyecto

Las pausas activas como propuesta pedagógica para promover los hábitos de vida saludable en colaboradores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

4. Palabras Clave

Sistematización, Pausas Activas, obesidad, sedentarismo, Hábitos de vida saludable, estrés, liderazgo, Enfermedades no Transmisibles.

5. Resumen del Proyecto

Esta sistematización es la recopilación, análisis y reflexión de las prácticas pedagógicas, en la cual se quiere indagar acerca de cómo la pausa activa puede ser una herramienta pedagógica, para promover los hábitos de vida saludable en los colaboradores de la Corporación Universitaria Minuto De Dios, partiendo de las necesidades que presenta la población en la que se desarrolló la práctica pedagógica y a la vez realizar un análisis crítico a partir de la experiencia como docente, generando una conceptualización de términos que van surgiendo dentro de esta sistematización, para dar origen a unas posibles conclusiones del desarrollo de la pausa activa como una herramienta pedagógica óptima, en la promoción de los hábitos de vida saludable

6. Grupo y Línea de Investigación en la que está inscrita

Sistematización de la practica

7. Objetivo General

Promover los hábitos de vida saludable por medio de las pausas activas laborales, en los colaboradores administrativos de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

8. Problemática: Antecedentes y pregunta de investigación

¿Los hábitos de vida saludable pueden mejorar el bienestar en la vida laboral y física de los colaboradores de la Corporación universitaria minuto de Dios?

9. Referentes conceptuales

Las pausas activas Castro Arias et al. (2011) definen como pausas activas a los espacios de descanso en el ambiente laboral en el cual los trabajadores efectúan un plan de ejercicios que permiten que el cuerpo tenga un cambio movimientos los cuales ayudan a la prevención en diferentes grupos musculares, también la reactivación en la atención, las tareas motrices y mentales.

Los hábitos de vida saludable Llamas Jiménez (2004) sugiere contar con un programa de estilo de vida saludable, promoción y rutinas en el entorno propiciatorio, es la manera de

poder lograr estrategias para el control e identificación de factores de riesgos y la comunicación de factores protectores que aprueben la conservación de la salud.

10. Metodología

Se lleva a cabo una modelo de carácter metodológico, etnográfico y descriptivo, buscando generar un conocimiento basado en las vivencias estructuradas dentro del instrumento trabajada por medio de las pausas activas.

11. Recomendaciones y Prospectiva

Como recomendación se seguirá realizar este tipo de investigaciones que tiene las pausas activas en gestión humana ya que es un recurso por el cual los estudiantes de esta licenciatura pueden ayudar al colaborador en su estilo de vida dentro del área de trabajo.

12. Conclusiones

Para concluir el desarrollo de la sistematización de experiencias denominada como pausa activa como propuesta pedagógica para promover los hábitos de vida saludable en colaboradores de la corporación universitaria minuto de Dios se determina que gracias a cada uno de los espacios que brinda la universidad Uniminuto y gestión humana en la práctica pedagógica, ayudando y brindando al empleado de la universidad un mejoramiento en la calidad de vida partiendo de las pausas activas.

Por tanto, se debe afirmar gracias a cada una de las actividades realizadas en los espacios de pausas activas se ven ligados con el proceso de hábitos de vida saludable debido a que la actividad física es un hábito saludable que ayuda con la prevención de riesgos y enfermedades no transmisibles que a su vez van acompañados de una serie de consejos de alimentación

Generar las pausas activas en los entornos laborales son una gran ayuda para mejorar la calidad de vida de los empleados, pero si no se genera una conciencia dentro de las personas; de desarrollar estas actividades no solo en el tiempo de las intervenciones pedagógicas propuestas en la práctica, sino que también se desarrollen durante el transcurso de las actividades diarias.

13. Referentes bibliográficos

Bibliografía

- Abizanda, E. P. (s.f.). *Qué es la obesidad*. Obtenido de Infosalud: <https://www.infosalus.com/enfermedades/nutricion-endocrinologia/obesidad/ques-obesidad-104.html>
- Albertín Carbó, P. (2007). La formación reflexiva como competencia profesional. Condiciones Psicosociales para una practica reflexiva. El diario de campo como herramienta. *Revista de Enseñanza Universitaria*, 30, 7-18.
- Alvarez Li, F. C. (2010). Sedentarismo y actividad física. *Revista científica médica de cienfuegos*, 10, 55-60.
- Alvarez, E. (Mayo de 2019). *Práctica profesional organizacional. Modelo de pausas activas concretos Argos S.A.* Universidad Cooperativa de Colombia , Pereira . Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/10698>
- Alvarez, G. M., Vargas, M. G., Morales Murillo, H., & Robles Amaya, j. (2016). El sedentarismo y la actividad física en trabajadores administrativos del sector público. *Ciencia UNEMI* , 116-124.
- Álvarez, N. (11 de Noviembre de 2019). *LA ENFERMEDAD DE ALCOHOLISMO SEGÚN LA OMS*. Obtenido de OMS: <https://comodejarelalcohol.es/la-enfermedad-de-alcoholismo-segun-la-oms/#:~:text=VIGENCIA%20DE%20LA%20TIPIFICACI%3%93N%20COMO%20ENFERMEDAD,-El%20Glosario%20de&text=Y%20as%3%AD%2C%20dice%3A%20%E2%80%9CSe,definiciones%20aceptadas%20de%20cualquier%20enferme>
- Alzate Yepes, T., Puerta, A. M., & Morales, R. M. (2008). Una mediación pedagógica en educación superior en salud. El diario de campo. *Revista Iberoamericana de Educación*, 47(4), 1-10.
- Arboleda, V., & Hanlle, N. (2011). *Proyecto de estudio de las pausas activas en el clima laboral y su influencia e impacto para la motivación y satisfacción físicas de los empleados de Premex Ecuador en la ciudad de Quito*. Universidad Las Americas, Quito. Obtenido de <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/1808>
- Arrivillaga Quintero, M., & Salazar Torres, I. C. (2005). Creencias relacionadas con el estilo de vida de jóvenes latinoamericanos. *Psicología Conductual*, 13(1), 19-36. Obtenido de http://proinapsa.uis.edu.co/redcups/Biblioteca/Documentos%20REDCUPS/Investigacion_Creencias_y_%20Estilos_de_vida.pdf
- Asamblea Mundial de la Salud,. (2004). Estrategia mundial sobre regimen alimentario, actividad fisica y salud. (págs. 1-21). Biblioteca de la OMS.
- Barca Arellano, S. M., Herrera Santacruz, J. P., Castillo Mejía, M. A., & Melo Villota, Y. N. (2018). Sistematización del programa de “Hábitos y estilos de vida saludables”, desarrollado con trabajadores de la Fundación Hospital San Pedro. *psicoespacios*, 15-29.
- Barón, J. (2014). *Propuesta metodologica para promover las pausas activas y mejorar la jornada laboral de los empleados del gimnasio hard body sede 109*. Universidad Libre de Colombia, Bogotá. Obtenido de

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8542/PROPUESTA%20METODOL%20GICA%20PARA%20PROMOVER%20LAS%20PAUSAS%20ACTIVAS%20Y%20MEJORAR%20LA%20JORNADA%20LABORAL%20DE%20LOS%20EMPLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Bernal, J. L. (2001). Liderar el Cambio: el Liderazgo. *Anuario de educación*, 1-47.
- Borjas, B. (2003). *Metodología para Sistematizar practicas educativas por las ciudades de italo calvino*. Caracas: Federación Internacional de Fe y Alegría. Obtenido de https://issuu.com/educacionintercultural/docs/metodologia_para_sistematizar_pract
- Bueno, R. L., Casajús Mallén, J. A., & Garatachea Vallejo, N. (01 de Octubre de 2018). La actividad física como herramienta para reducir el absentismo laboral debido a enfermedad en trabajadores sedentarios: una revisión sistematica. *SciELO*, 1-11. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v92/1135-5727-resp-92-e201810071.pdf>
- Caez, G., & Casas, N. (2007). Formar en un estilo de vida saludable: otro reto para la ingeniería y la industria. *Educación y educadores*, 103-117.
- Caro, D., & Franco, A. (2017). *Influencia del ejercicio físico dentro y fuera de la jornada laboral en la vida de los empleados*. Universidad CES, Medellín. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10946/3464>
- Carrazana, V. (2003). *El Concepto De Salud Mental En Psicología Humanista-Existencial*.
- Carreño García, S., Medina Mora, E., Martínez Vélez, N., Juárez García, F., & Vázquez Pérez, L. (2006). *Características organizacionales, estrés y consumo de alcohol en trabajadores de una empresa textil mexicana*.
- Carrillo Portillo, M. D., & Hernández Abrego, K. V. (2017). *Las pausas activas como estrategia de disminución y prevención de estrés laboral en el personal docente y administrativo de la Universidad el Salvador, San Salvador 2015*.
- Carvajal Burbano, A., & Torres, L. P. (2004). Teoría y Practica de La Sistematización de Experiencia. *Prospectiva*, 117-119.
- Castro Arias, E., Múnera, J. E., Velásquez, M. S., Valencia Zuluaga, N. A., Valencia Gil, N. D., & González Palacio, E. V. (2011). Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia. *Revista Educación física y deporte*, 30(1), 389-399. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/277808189_Efectos_de_un_programa_de_pausas_activas_sobre_la_percepcion_de_desordenes_musculo-esqueleticos_en_trabajadores_de_la_Universidad_de_Antioquia
- Castro, L. E., Salazar Solis, L. T., & Perea Valderrama, K. G. (2013). Programa de ejercicio físico para mejorar fuerza muscular en personas sedentarias. *Revista de Investigación: Cuerpo, Cultura y Movimiento*, 3(6), 13-27. Obtenido de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/rccm/article/view/2044/2143>
- Chavez, C. R. (2005). La categorización un aspecto crucial en la investigación cualitativa. *Revista de Investigaciones Cesmag*, 113-118. Obtenido de http://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/posgrado/maestria_asesoria_familiar/Investigacion%20I/Material/37_Romero_Categorizaci%C3%B3n_Inv_cualitativa.pdf

- Chávez, L. (2016). *El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de electrosur S.A. en el periodo 2015*. Universidad Privada de Tacna, Tacna. Obtenido de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/80/1/chavez-lizbeth.pdf>
- Ciro Urrea, M. L., & Moreno Vanegas, D. (2017). *Implementación de programa de pausas activas en maquinados y montajes mym de colombia*. Universidad Colombiana de Carreras Industriales, Bogotá.
- Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. (2011). *prevención del consumo de alcohol en el lugar de trabajo*. Obtenido de UGT: http://portal.ugt.org/saludlaboral/campas/2012-0001/folleto_alcoholismo_UGT.pdf
- Congreso de La Republica. (2009). Por medio de la cual se define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a ésta como una prioridad de salud pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención. *Ley 1355 de 2009*.
- Daneri, F. (2012). *Psicobiología del Estrés*. Universidad de Buenos Aires , Buenos Aires. Obtenido de https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/090_comportamiento/material/tp_estres.pdf
- Davila. (1994). Salud mental. *Difusión en Investigación. Ministerio de Desarrollo Humano – Secretaria Nacional de Salud*, 7, 11-15.
- Díaz Fernández, M. V., López Melero, A., Bueno Prieto, A., & García García, I. i. (16 de abril de 2019). *La importancia de la higiene postural en el trabajo diario del TCAE*. Obtenido de Revista medica: <https://revistamedica.com/higiene-postural-trabajo-diario-tcae/>
- Díaz Martínez, X., Mardones Hernández, M. A., Mena Bastias, C., Rebolledo Carreño, A., & Castillo Retamal, M. (2011). Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos. *Revista Cubana de Salud Pública*, 37(3), 306-313.
- Erazo, F. (2014). *Categorización del factor de riesgo ergonómico e intervención fisioterapéutica en el personal administrativo del magap del cantón Ibarra provincia de imbabura*. Universidad Técnica del Norte, Ibarra . Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/4296/1/06%20TEF%20093%20TESIS.pdf>
- Fong Mata, E. R., Mónica, M., Fletes González, D., & Pérez Hernández, C. (2006). Prevalencia de sobrepeso y obesidad en el personal de enfermería. *Medicina Interna de México*, 2(2), 81-84. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=14704>
- Garcia Ubaque, J., Garcia Ubaque, C., & Vaca Bohórquez, M. (2014). Variables involucradas en la práctica individual y colectiva de hábitos saludables. *Salud Publica*, 719-732. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/65743/44817-251841-2-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Garzon Cepeda, D. A. (2019). *Fomento de los habitos de vida saludable en el contador público a partir desde la práctica profesional*. Universidad Santo Tomas, Villavicencio. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/19266/2019danielgarzon.pdf?sequence=18&isAllowed=y>

- González, O. (2008). Liderazgo transformacional en el docente universitario. Maracaibo, Venezuela. Universidad del Zulia. *Multiciencias*, 38-47.
- Graham, G. R. (2007). *El análisis de datos cualitativos en investigaciones cualitativas*. Madrid : Morata.
- Gutiérrez Cabello, C. G., Torres Zavaleta, K. A., & Zavaleta Evangelista, K. L. (2018). *Efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal administrativo en una clínica de lima*. Universidad Peruana, Lima . Obtenido de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3626/Efectividad_GutierrezCabello_Cynthia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández Valencia, L. G. (20 de octubre de 2006). *Estrategia de intervención Folleto*. Obtenido de UDGVirtual: <https://observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/repositorio/bitstream/handle/123456789/432/6+Folleto.pdf?sequence=1>
- Hevia Bernal, D. (s.f.). *Arte y pedagogía*. Obtenido de sld: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/williamsoler/arte_y_pedagogia.pdf
- HIM. (29 de Enero de 2020). *Medlineplus*. Obtenido de <https://medlineplus.gov/spanish/obesity.html#:~:text=La%20obesidad%20aumenta%20el%20riesgo,prevenir%20algunas%20de%20estas%20enfermedades>
- Hoyos, A. P., & Monsalve Gomez, M. A. (enero-junio de 2008). El liderazgo en la gestión de la empresa informativa. *Revista Ciencias Estratégicas*, 16(19), 79-96. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151312831006.pdf>
- Jara H, O. (2018). *La sistematización de experiencias*. Bogotá: CINDE.
- Juárez Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Nottingham: Biblioteca de la OMS.
- Lira Ochoa, L. (2015). *Salud mental y sentido de vida en mujeres de diferentes situaciones respecto al ciclo vital de la familia*. Universidad Autónoma Del Estado De México, Toluca. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/66616/Sentido+de+vida+y+salud+mental+en+mujeres+en+diferentes+situaciones+respecto+al+ciclo+de+vida-split-merge.pdf?sequence=3>
- LlamasJiménez, A. (2014). Promoción de hábitos saludables en el trabajo para el bienestar de la población trabajadora. *Revista Colombiana de Cardiología*, 199-201. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-colombiana-cardiologia-203-pdf-S0120563314000229>
- Lopera, J. D. (2015). El concepto de salud mental en algunos instrumentos de políticas públicas de la Organización Mundial de la Salud. *Fac. Nac. Salud Pública Vol.*, 12-20.

- Lorenzo, M. (2011). Utilidad de valoración funcional mediante dinamometría electrónica en la patología laboral del miembro superior. En E. U. Dios", *Biomecánica En Medicina Laboral* (págs. 130-140). Madrid: ADEMÁS.
- Manosalva Vaca, C. A., Manosalva Vaca, L. O., & Nieves Quintero, J. (26 de enero de 2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, 5(26), 5-15.
- Marín Malo, M. (2017). *La prevención del consumo de alcohol en el medio laboral. obligaciones empresariales y medidas preventivas*. Universidad Pública de Navarra, Pamplona .
- Martínez R, L. A. (2007). La Observación y el Diario de Campo en la Definición de un Tema de Investigación. *Ugel*, 74-80.
- Ministerio de Salud. (2012). Cómo enfrentar las enfermedades no transmisibles. *Foro de Salud*, (págs. 1-16). Santiago. Obtenido de https://www.paho.org/chi/images/PDFs/4foro%20_2_.pdf?ua=1
- Minsalud. (julio de 2015). *ABCÉ Pausas Activas*. Obtenido de Minsalud: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/abce-pausas-activas.pdf>
- Mohammad, A. (2016). Erich Fromm's concept of Mental Health in Society. *Commerce Arts and Science*, 4-11. Obtenido de https://www.academia.edu/32119040/Erich_Fromms_Concept_of_Mental_Health_in_Society
- Molano, A. S., & Triana, Y. P. (2018). *Elaboración de un programa de pausas activas para la firma Martínez y asociados consultores sas*. Universidad Cooperativa De Colombia, Bogotá. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6809/6/2018_programa_pausas.pdf
- Montes Padilla, F. G. (2016). *Relaciones interpersonales en el Trabajo*. Obtenido de Visión Industrial: <https://www.visionindustrial.com.mx/industria/noticias/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo#:~:text=Las%20relaciones%20humanas%20en%20el,motivaci%C3%B3n%20para%20hacer%20las%20cosas.>
- Morales López, E. (2014). *Etnografía*. Obtenido de Universidad De Barcelona: <http://www.ub.edu/diccionarilinguistica/node/6820>
- Nieto Borja, J. L., Angulo Tenorio, J. J., & Jarava Miranda, D. (2017). *Niveles de actividad física en el personal administrativo del área de desarrollo e investigación de la sede principal Uniminuto*. Corporación Universitaria Munuto De Dios, Bogotá. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6449/T.EFIS_NietoBorjaJaimeLuis_2017%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- NORMA OFICIAL MEXICANA NOM. (2000). NORMA Oficial Mexicana NOM-174-SSA1-1998, Para el manejo integral de la obesidad. *NOM-174-SSA1-1998, 12 de abril de 2000*.
- Ochoa, N., Yasno, P., Medina, A., Díaz, W., Zúñiga, L., & Guzmán, A. (2016). El sedentarismo es un gran factor de riesgo para la aparición de enfermedades crónicas no transmisibles. *Morfolia*, 8(2), 38-43. Obtenido de

- <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/67119/60115-305954-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Okasha, A. (2004). *Globalización y salud mental*. Obtenido de NCBI: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1414710/>
- OMS. (2016). *Informe de Comisión Para acabar Con la Obesidad Infantil*. Ginebra: Biblioteca de la OMS.
- OMS. (2018). *Alimentación Sana: Datos, cifras y panoramas generales*. Obtenido de Organización Mundial De La Salud: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs394/es/>
- OMS. (s.f.). *Who*. Obtenido de Estrategia mundial sobre régimen alimentario, actividad física y salud: https://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet_inactivity/es/
- Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas-perspectivas en psicología*, 81-90. Obtenido de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494/3383>
- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista la sallista de investigación*, 15(1), 90-101.
- Perez, I. A., & Caro Paéz, K. L. (2017). *Revisión teórica: estado actual del rol del psicólogo organizacional frente a la relación del clima laboral y las pausas activas, entre los años 2010-2016*. Cooperación Universitaria Minuto De Dios, Bogotá. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5237/TP_PerezIvonAndrea_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pronk, N. P., Katz, A. S., Lowry, M., & Payfer, J. R. (2012). Reducing Occupational Sitting Time and Improving Worker Health: The Take-a-Stand Project, 2011. *Preventing Chronic Disease*, 9, 1-9. Obtenido de https://www.cdc.gov/pcd/issues/2012/pdf/11_0323.pdf
- Rando Aranda, C. (2009). *Curriculum, Educación Física y salud: Educación Física orientada a la educación para la salud*. Obtenido de efdeportes: <https://www.efdeportes.com/efd130/curriculum-educacion-fisica-y-salud.htm>
- Ríos Villa, P. A. (2007). *Pausa laboral activa en los profesores del centro de acondicionamiento y preparación física (CAPF) de la liga de natación de Antioquia*. Universidad De Antioquia, Medellín. Obtenido de <http://viref.udea.edu.co/contenido/pdf/070-pausa.pdf>
- Rivera Porras, D. A., Hernández Lalinde, J. D., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., & Roza Sánchez, A. C. (15 de Enero de 2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *ESPACIOS*, 17-39. Obtenido de <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rusell, R., Pate, O'Neill, Jennifer R, Lobelo, & Felipe. (Octubre de 2008). The Evolving Definition of "Sedentary". *Exercise and Sport Sciences Reviews*, 36(4), 173-178. Obtenido de https://journals.lww.com/acsm-essr/Fulltext/2008/10000/The_Evolving_Definition_of_Sedentary_2.aspx

- Salmon, J., Owen, N., Crawford, D., Bauman, A., & Sallis, J. F. (2003). Physical activity and sedentary behavior: a population-based study of barriers, enjoyment, and preference. *pubmed*, 22(2), 178-188.
- Sánchez, M., Contreras, G. A., Moreno Gómez, M. E., Grisales, M., & García Ortiz, L. H. (2009). *Factores de Riesgo Cardiovascular en Poblaciones Jóvenes* (11 ed., Vol. 1). Rev. salud pública. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v11n1/v11n1a12.pdf>
- Secretaria de Salud. (Diciembre de 2016). *Guía de estilos de vida saludable en el ambito laboral*. Tegucigalpa: Papelería e Imprenta Honduras. Obtenido de https://www.paho.org/hon/index.php?option=com_docman&view=download&alias=382-estilos-vida-saludable-actividad-fisica&category_slug=desarrollo-humano-sostenible-y-estilos-de-vida-sal&Itemid=211Mu%C3%B1oz
- Secretaria de salud Jalisco SSJ. (24 de Julio de 2014). *Lanza SSJ estrategia para la prevención y control de sobrepeso, obesidad y diabetes*. Obtenido de SSJ: <https://ssj.jalisco.gob.mx/prensa/noticia/5837>
- Simão, V. L. (2010). *formación continuada y varias voces del profesorado de educación infantil de Blumenau: una propuesta desde dentro*. Universitat De Barcelona, Barcelona. Obtenido de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/41493/6/05.VLS_ANALISIS_Y_TRATAMIENTO_INFORMACION.pdf
- Sotelo Asef, J. G., & Figueroa González, E. G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE*, 8(15), 1-29.
- Suarez Gómez, J. C. (2016). *sistematización de la experiencia desde la práctica pedagógica del proyecto educación media fortalecida impkementado en el Colegio Nueva Constitución IED*. Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá. Obtenido de <http://repository.pedagogica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12209/972/TO-19511.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Toledo, S. V., Bernal Agudo, J. L., & Orús, M. L. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la Practica Educativa. *RAICE*, 79-97.
- Vernaza Pinzón, P., Villaquiran Hurtado, A., Paz Peña, C., & Ledezma, B. (2017). Riesgo y nivel de actividad física en adultos, en un programa de estilos de vida saludables en Popayán. *Salud Publica*, 624-630. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/53042/66004>

Índice De Contenido

Introducción	27
1.Contextualización.....	21
1.1.Macro contexto	21
1.2.Micro contexto	23
1.3.Caracterización de la muestra de descripción de los sujetos con los que hace la práctica 25	
1.3.1 caracterización de la población	26
2.Temática de la práctica que se sistematiza.....	30
2.1.Descripción de la práctica.....	30
2.2.Dimensiones.....	32
2.3.Justificación	33
2.4.Objetivos.....	36
2.4.1. Objetivo general	36
2.4.2. Objetivos específicos.....	36
3.Marco referencial.....	36
3.1.Marco de antecedentes de la sistematización de la práctica.....	36
3.2.Marco teórico de la temática de la sistematización de la práctica	44

3.2.1. Las pausas activas en los contextos laborales universitarios	44
3.2.2. Hábitos de vida saludables en trabajadores usualmente sedentarios.....	45
3.2.3. Salud mental una categoría de análisis en el contexto laboral	47
3.2.4. Consecuencias del sedentarismo en colaboradores en ámbitos universitarios	48
3.2.5. La obesidad un indicador para la oms	50
3.2.6. El consumo de alcohol en trabajadores	51
3.2.7. Caracterización del clima organizacional en la educación superior.....	52
3.2.8. El estrés laboral	53
3.2.9. Liderazgo definición y adaptación en ambiente administrativo.....	54
4.Marco metodológico.....	55
4.1. Estrategia o tipo de sistematización de la práctica	58
4.1.1. ¿qué es la sistematización?	58
4.1.2. ¿cómo se va a realizar?	59
4.2. Paso para realizar la sistematización de la práctica.....	60
4.2.1. Etapa 1: observar	60
4.2.2. Etapa 2: juzgar	60
4.2.3. Etapa 3: actuar	61
4.2.4. Etapa 4: devolución creativa.....	61
4.3. Instrumento de recolección diaria de la práctica	62
4.3.1. Diarios de campo	62
4.4. Cronograma de la sistematización de la práctica	62

5.1. Técnicas de organización y análisis de la información recolectada de la práctica ...	63
5.2. Organización de la información	65
5.3. Interpretación crítica	73
5.4. Conclusiones	78
6. Evaluación de la sistematización	80
7. Bibliografía	83
8. Anexos	90

Índice De Tablas

Tabla 1 Caracterización de la población.....	26
Tabla 2 Datos demográficos población femenina.....	26
Tabla 3 Datos demográficos género masculino.....	27
Tabla 4 Datos demográficos categoría-carrera-estrato femenina.....	27
Tabla 5 Datos demográficos categoría-carrera-estrato masculino.....	28
Tabla 6 Datos demográficos peso-estatura femenina.....	29
Tabla 7 Datos demográficos peso-estatura masculino.....	29
Tabla 8 Cronograma 2019.....	63
Tabla 9 Cronograma 2020.....	63
Tabla 10 Matriz categorial.....	64

Índice De Figuras

Figura 1 flujograma categoría Pausas Activas	66
Figura 2 flujograma categoría Higiene postural.....	68
Figura 3 Flujograma categoría Hábitos de vida saludable	69
Figura 4 Flujograma categoría Pedagogía.....	71
Figura 5 Flujograma Categoría Cuidado visual	72

Introducción

Por medio de la sistematización de la práctica se quiere generar hábitos de vida saludable mediante de las pausas activas en colaboradores de la corporación Universitaria minuto de Dios, dentro de ella se desarrollaron un conjunto de actividades con una población de 30 personas de dos áreas como lo son registro y vicerrectoría de gestión humana.

De este modo se quiere identificar de manera reflexiva por medio de la sistematización de la práctica cómo se desarrolla un proceso pedagógico en un entorno laboral y cómo a través de este ayuda a tener cambios en la vida de los trabajadores, y a su vez gracias a las pausas activas se ayuda a desarrollar un cambio en los hábitos de vida saludable en los trabajadores de Uniminuto implementando procesos pedagógicos y determinando procesos que ayudan al fortalecimiento de esta sistematización.

Teniendo como objetivo principal la promoción de los hábitos de vida saludable en los colaboradores de Uniminuto junto con las pausas activas se lleva a vado este proceso realizando actividades de promoción de hábitos y un estilo de vida saludable, también se promueve por medio de la realización de folletos informativos queriendo concientizar a cada colaborador el autocuidado dentro y fuera del área laboral.

Con base a esto se lleva a cabo una categorización que surgen a través de un análisis recolectado por diarios de campo donde encontramos categorías tales como Pausas activas en el ámbito laboral, la higiene postural y su importancia en el trabajador, también se encuentra los hábitos de vida saludable los cuales son ficha fundamental en esta sistematización, la pedagogía es otra de las categorías que nos ayuda con el conocimiento, también brinda diferentes estrategias pedagógicas para el fortalecimiento de saberes en cada trabajador, por último se encuentra la categoría de cuidado visual ya que el colaborador pasa parte de su tiempo frente a una pantalla y puede ocasionar riesgos, es por eso que se implementa

actividades visuales; creando estrategias para el mejoramiento de esta en cada trabajador de Uniminuto.

Para concluir las pausas activas en el entorno laboral ayuda al mejoramiento de la calidad de vida de cada trabajador, generando una conciencia dentro de las personas; desarrollando actividades no solo en las intervenciones pedagógicas sino también en el ámbito secular, estructurando procesos pedagógicos para una mejor calidad de vida en los trabajadores generando un impacto y es por ello que se ejecutan folletos informativos en el fin de ayudar a los colaboradores a recordar los puntos de vista que deben tener presentes para mejorar sus hábitos de vida saludable

1. Contextualización

La sistematización de experiencias se realiza dentro del proyecto que promueve Gestión Humana, esta se realiza dentro de la Corporación universitaria minuto de Dios en las áreas correspondientes a Registro y vicerrectoría de Gestión Académica.

1.1. Macro contexto

Esta Sistematización de experiencias tuvo lugar en la localidad N.10 – Engativá de la ciudad de Bogotá, sector que según un reporte realizado por la secretaría de ambiente en 2019 contaba con un total de 887.886 habitantes y que dispone de aproximadamente 364 instituciones educativas para preescolar, primaria, secundaria y cuatro de educación universitaria, entre las cuales se encuentran La Corporación Universitaria Minuto De Dios, escenario en el cual se desarrolló la Sistematización.

Bajo ese orden de ideas es adecuado hablar más en detalle acerca de la Corporación Universitaria Minuto De Dios es una institución privada de origen católico creada desde junio

de 1990, fundada por el Padre Rafael García Herreros, ubicada en el barrio Minuto de Dios en la Ciudad de Bogotá.

Actualmente, esta corporación universitaria cuenta con varias sedes, donde se prestan servicios educativos de pregrado y posgrado; la organización se encuentra segmentada en 54 dependencias y cinco facultades. Debido a esto y con el fin de brindar una atención adecuada en cada frente, la universidad cuenta con una fuerza laboral de 1080 colaboradores distribuidos en diferentes edificaciones o instalaciones del sector, conocidas como áreas y departamentos ocupados por personal laboral con cargos de analistas, asistentes, auxiliares administrativos, camarógrafos, coordinadores, curadores, directores, diseñadores gráficos, editores audiovisuales, laboratoristas, líderes de egresados, mensajeros, profesionales, promotores de ventas, secretarías académicas, subdirectores, web masters, docentes, entre otros; a los cuales se asigna dos estudiantes en práctica por departamento, donde realizan actividades ejecutando pausas activas teniendo en cuenta el rol y las funciones que este desempeña, el objetivo primordial es fomentar el cuidado de su integridad física y psicológica logrando aumentar la productividad y disminuir el riesgo de contraer alguna enfermedad laboral.

A continuación, se muestra los lugares específicos en los cuales se ejecutó la intervención que corresponde al actual documento:

Vicerrectoría de Gestión Académica.

Registro.

Se observa los lugares en los que se ejecutó la actividad de pausas activas, donde se agrupan los funcionarios del área gerencial, administrativa y operativa. lamentablemente debido a la situación social del país no fue posible trabajar la estrategia con estudiantes y docentes ya que todos se encuentran en virtualidad, sin embargo, con el área de cuidados locativos, call center y

demás cargos donde en efecto las actividades requieren que los funcionarios estén muchas horas en una misma posición fue en la que más énfasis se hizo durante el trabajo práctico.

También se puede encontrar programas tales como escuelas de artes, escuelas deportivas que junto con la corporación universitaria realizan una labor de llevar a cabo actividades a los colaboradores de la institución tanto de salud física como mental para promover la actividad física en el espacio laboral. Se encontró que dichas actividades no solo los vemos en la sede principal de la universidad sino también la pueden encontrar a manera nacional junto con bienestar institucional el aprovechamiento de las vocaciones de los estudiantes para promover actividades de pausas activas, charlas talleres formativos, actividades deportivas, con finalidad de dar una mejora a la calidad de vida los colaboradores promoviendo espacios de autocuidado que ayuden a la salud mental y física de los colaboradores de Corporación Universitaria Minuto de Dios.

1.2. Micro contexto

Durante el desarrollo de esta sistematización, se identificó que el ambiente de la dependencia asignada Registro y Vicerrectoría de Gestión Académica, de la sede principal, es netamente laboral donde se ejecutan actividades que puede generar factores intangibles, como el estrés al prestar atención presencial; y factores tangibles, como trastornos osteomusculares, al realizar movimientos repetitivos o mantener la misma posición por largo tiempo, lo que puede afectar el equilibrio de vida personal y laboral del empleado y disminuir su productividad y compromiso con la entidad educativa.

Actualmente la Vicerrectoría de Gestión Académica Se encuentra ubicada a la entrada principal de la Corporación Universitaria Minuto De Dios, en esta dependencia las tareas también son llamadas macro procesos y se realizan tres, las cuales son: seguridad, gestión

ambiental y salud en el trabajo, esta tienen como objetivo principal: desarrollar un sistema de gestión como proceso lógico y basado en periodos de mejora continua incluyendo la política, la planificación, la aplicación, evaluación, el mantenimiento, las acciones de mejoría como objeto para garantizar la reducción de los accidentes de trabajo, minimizar los impactos ambientales y prevenir las enfermedades laborales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, por último esta dependencia cuenta con 10 personas laborando, identificados como Analistas de Gestión Humana.

El área de Registro: está ubicada a la entrada principal de la Corporación Minuto de Dios, en esta dependencia las tareas son llamadas macro procesos y se realizan 7, las cuales son: realización de certificaciones, procesos de grado, proceso de exámenes como Saber Pro y TyT, procesos de admisión para estudiantes nuevos, realización de programación académica, proceso de homologaciones y archivo, por último, esta dependencia cuenta con 20 personas laborando identificados en el cargo de auxiliares de registro.

En esta área de registro se encontró una parte de los colaboradores tienen puestos individuales con sillas cómodas pero también vemos en otros que debían compartir escritorio y con sillas incómodas en comparación a vicerrectoría de Gestión humana hallamos otro tipo lugar donde todos los colaboradores comparten escritorio, también cuentan con computadores portátiles donde este trae una base que les permite que gradúan el computador cosa que les permita estar en una posición más cómoda y satisfactoria, no obstante no es suficiente en cualquier hora de trabajo puede presentarse alguna cosa donde ellos presentan inclinaciones o torceduras al alcanzar objetos que perjudica la postura de los asistentes.

Por otro lado, los Colaboradores tienen un horario de 7 a 8 horas dentro de este horario Tienen 1 hora de almuerzo donde vemos que la mayor parte de sus horas permanecen

sentados frente a su puesto de trabajo, se presentaron en los últimos 6 meses afectaciones a nivel visual, nivel osteomuscular o alguna alteración al Índice de masa corporal (IMC).

Por lo anterior, Minsalud (2015) refiere que es necesario durante las jornadas laborales tomar breves descansos para recargar energía y mejorar la efectividad del colaborador, utilizando las diferentes técnicas y ejercicios que brindan las pausas activas ayudando a prevenir el estrés, a reducir la fatiga, los trastornos físicos y mejorando la calidad de vida de los trabajadores.

Por esa razón se implementó un plan de pausas activas dirigidas hacia el autocuidado con el fin que los colaboradores de UNIMINUTO no solo realicen los ejercicios, sino también el personal tenga un conocimiento sobre la importancia que tiene este programa para sus vidas.

Desde la facultad de educación el programa de la Licenciatura en educación Física Recreación y Deporte se desarrollan intervenciones de Pausas Activas (PA) a los trabajadores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios de la Sede Principal, este programa se realiza con un acompañamiento de 10 a 15 Minutos dos veces a la semana donde se busca un esparcimiento y una mejoría en la calidad de vida de los colaboradores.

1.3. Caracterización de la muestra de descripción de los sujetos con los que hace la práctica

La población está conformada por 30 personas las cuales laboran en las dos dependencias de registro y vicerrectoría de gestión humana, se encuentran divididos de la siguiente manera 20 personas que laboran en la dependencia de registro los cuales el 17% son hombres y el 83% son mujeres, las otras 10 personas laboran en la dependencia de vicerrectoría de gestión humana las cuales las 10 personas son del género femenino.

1.3.1 Caracterización de la población

En la primera tabla se puede evidenciar que se trabajó con 25 mujeres con un 83% mientras que contamos con la participación de 5 hombres con un porcentaje de un 17% para una totalidad de un 100%.

Tabla 1

Caracterización de la población

Participantes	Numero	
	Participantes	%
Hombres	5	17%
Mujeres	25	83%
Total	30	100%

La tabla 1 muestra el número de participantes y el porcentaje de la población: Autoría propia

En las siguientes tablas se observa que predominan las edades entre 30-31 en cuanto a la población femenina con un 36% y para la población masculina encontramos que predomina las edades entre 31-35 con un 40%, también encontramos que el nivel educativo de cada trabajador se desarrolla en pregrado con un 52% y un posgrado con un porcentaje del 36%.

Tabla 2

Datos demográficos población femenina

Datos demograficos genero femeninos		
Edad	# participantes	%
21-25	2	15%
26-30	5	38%
31-35	2	15%
36-40	3	23%
56 o mas	1	8%
Total	13	100%
Nivel educativo	# participantes	%
Tecnica	3	23%
Pregrado	5	38%
Posgrado	4	31%
No contesto	1	8%
Total	13	100%

La tabla 2 muestra datos demográficos femeninos en cuanto a su edad y nivel educativo: Autoría propia

Tabla 3

Datos demográficos género masculino

Datos demograficos Genero masculino		
Edad	# participantes	%
16-20	1	20%
21-25	1	20%
31-35	2	40%
46-55	1	20%
Total	5	100%
Nivel educativo # participantes %		
Tecnica	2	40%
Pregrado	2	40%
Posgrado	1	20%
Total	5	100%

La tabla 3 muestra datos demográficos masculinos de edad y nivel educativo: Autoría propia.

Se puede evidenciar en las siguientes tablas que el 87% de las mujeres fueron divididas en dos categorías que son (colaborador y administrativo) generando un 60% la participación de colaboradores, mientras que en los hombres se divide por tres categorías las cuales son (colaborador, directivo y administrativo) teniendo como predominante con un 60% los administrativos.

Tabla 4

Datos demográficos categoría-carrera-estrato femenino

Datos demograficos genero femeninos		
Categoría	# participantes	%
Estudiante	1	8%
Colaborador	8	62%
Administrativo	3	23%
No contesto	1	8%
Total	13	100%
Carrera	# participantes	%
Administracion de empresas	2	15%
Psicologia	7	54%
Ingenieria industrial	1	8%
Ingenieria de sistemas	1	8%
No contesto	2	15%
Total	13	100%
Estrato	# participantes	%
2	5	38%
3	6	46%
4	2	15%
Total	13	100%

La tabla 4 muestra datos de categoría, carrera y estrato de género femenino: Autoría Propia

Tabla 5

Datos demográficos categoría-carrera-estrato Masculino

Datos demograficos Genero masculino		
Categoría	# participantes	%
Colaborador	1	20%
Directivo	1	20%
Administrativo	3	60%
Total	5	100%
Carrera	# participantes	%
Administracion de empresas	2	40%
Ingenieria industrial	1	20%
No contesto	2	40%
Total	5	100%
Estrato	# participantes	%
3	3	60%
2	1	20%
No contesto	1	20%
Total	5	100%

La tabla 5 muestra datos categoría, carrera y estrato del género masculino: Autoría propia

Por otro lado, se encuentra que la población femenina la carrera que más se ha ejercido por esta población es la psicología contando con un 64% y la minoría tiene una carrera de ingeniería de sistemas con un 4%, ahora por el lado masculino se puede encontrar que la administración de empresas es la que más predomina con un 40% en esta población. Por último, se encuentra en la población en general que predomina el estrato 3 en el personal femenino con un 56% y en hombres con un 60%, por el contrario, el estrato menos común es el 4 con un 16%.

Por último, en las siguientes tablas se encuentran lo que es peso y estatura donde en la población femenina el peso que predomina es de 60-61 con un 44% y en el grupo masculino la totalidad de los participantes se encuentra en un peso de 71-80 con un 100%.

Tabla 6

Datos demográficos peso-estatura Femenino

Datos demograficos genero femenino		
Peso (Kg)	# participantes	%
40-50	2	15%
51-60	4	31%
61-70	3	23%
71-80	3	23%
mas de 90	1	8%
Total	13	100%
Estatura (Mts)	# participantes	%
1.50-1.60	9	69%
1.61-1.70	4	31%
Total	13	100%

La tabla 6 muestra datos de peso y estatura del género femenino: Autoría propia

Tabla 7

Datos demográficos peso-estatura Masculino

Datos demograficos genero masculino		
Peso (Kg)	# participantes	%
71-80	5	100%
Total	5	100%
Estatura (Mts)	# participantes	%
1.61-1.70	2	40%
1.71-1.80	2	40%
No contesto	1	20%
Total	5	100%

La tabla 7 muestra datos de peso y estatura del género Masculino: Autoría propia

La estatura en el grupo femenino predomina el 1.50-1.60 con un 56% mientras que un 44% tiene una estatura de 1.61-1.70. Por el lado masculino se encuentra una igualdad entre la estatura de 1.61-1.70 y 1.70-1.80 cada uno con un rango de un 40%.

2. Temática de la práctica que se sistematiza

2.1. Descripción de la práctica

Esta sistematización es la recopilación, análisis y reflexión de las prácticas pedagógicas, en la cual se quiere indagar acerca de cómo la pausa activa puede ser una herramienta pedagógica, para promover los hábitos de vida saludable en los colaboradores de la Corporación Universitaria Minuto De Dios, partiendo desde la necesidad que presenta la población en la que se desarrolló la práctica pedagógica y a la vez realizar un análisis crítico a partir de la experiencia como docente, generando una conceptualización de términos que van surgiendo dentro de esta sistematización, para dar origen a unas posibles conclusiones del desarrollo de la pausa activa como una herramienta pedagógica óptima, en la promoción de los hábitos de vida saludable.

Esta práctica fue dirigida al personal de registro y vicerrectoría de gestión académica donde se contaron con 5 temáticas que nos sugiere directamente Gestión humana que son higiene postural, la prevención de consumo psicoactiva, cuidado en la salud, nutrición, salud emocional y cuidado visual. Con los colaboradores nos encontrábamos dos veces por semana las sesiones se realizaban los días miércoles y viernes en la jornada de la tarde, el proceso de pausas activas se realizaba en un tiempo de aproximadamente mínimo 15 minutos máximo 20 minutos, se realizan las pausas directamente lugar de trabajo de cada uno, contamos con espacios reducidos que nos conllevaba a realizar planeaciones y actividades más concisas al momento de realizarlas.

Cuando nos dirigimos a realizar nuestras prácticas el recorrido principalmente era recoger nuestra hoja de registro donde verificaremos que participantes realizan este proceso de pausas activas, después de esto nos dirigimos a el lugar donde vamos a ejecutar la actividad

empezamos realizando una interacción con el personal y hablando un poco de que vamos a hacer durante la pausa, posteriormente seguimos con una actividad para poder llamar la atención del personal, una actividad de Romper Hielo donde se interactúa más con los colaboradores, luego de esto se realiza la parte central que es en base al tema que es propuesta para la semana y por último viene la parte Final que es una retroalimentación donde se habla de los hábitos de vida saludable hacia los colaboradores también se hace entrega de folletos pedagógicos que tienen como finalidad dar un mayor conocimiento de los hábitos de vida saludable en el ámbito laboral.

Por otra parte, el ambiente laboral que encontramos durante este proceso es tensionante ya que el personal debe cumplir con sus actividades y en ocasiones no tiene tiempo para poder realizar pausas activas y por otro lado hay compañeros que no se conocen, aunque ya lleven mucho tiempo trabajando, pero no tienen una comunicación entre ellos y esto hace que se vuelva un ambiente laboral no agradable.

Para esta investigación es importante definir el concepto de Sistematización en el cual Carvajal Burbano y Torres, (2004) afirman: que podemos concluir a partir de las experiencias y teorías aprendidas se construye una variedad de conocimientos para tener conceptos claros sobre la práctica social.

En segundo lugar, el siguiente término que es importante definir, sería el de los hábitos de vida saludable, ya que una de las primeras necesidades que se detectó en la población fue la de promover los hábitos de vida saludable la OMS (2018) identifica los hábitos de vida saludable como un estado que cada persona tiene, una vida saludable teniendo como equilibrio una relación entre bienestar físico y mental.

A partir de lo mencionado anteriormente, se logra identificar otros conceptos que se involucran en los hábitos de vida saludable que son los siguientes: pausa activa, actividad

física, alimentación, trabajo, salud mental, sedentarismo, tabaquismo y alcoholismo, los cuales serían las temáticas a tratar con los trabajadores de la Corporación Universitaria Minuto De Dios, ya que aportan para mejorar el estilo de vida que están llevando.

Para iniciar la práctica los conocimientos previos que se deben tener en cuenta son los siguientes: El tipo de Población al cual vamos a intervenir, Teniendo en cuenta que la población a la que íbamos a participar en nuestro caso eran los trabajadores internos de la Corporación universitaria Minuto de Dios de Bogotá sede Principal, Se maneja un horario de 15 minutos mínimo por sitio, se conocía el lugar de práctica al cual efectuaremos el proceso de pausas activas junto con ello analizar la cantidad de personas con las cuales realizaremos este proceso y el lugar que tan asequible era para poder tener unas buenas planeaciones en espacio reducido o amplio.

Se manejaba también un cronograma en el cual nos señalaba en la semana que tema debemos de utilizar y conforme a ello realizar las planeaciones. Se tiene en cuenta desde el primer día realizar un diario de campo donde allí hablamos acerca de lo que se hizo en la pausa activa todas las actitudes los percances y las falencias que vamos viendo en cada uno de los colaboradores.

Se realizaron actividades tales como pausa visual donde promueve ejercicios para el descanso de los ojos y la prevención de posibles afectaciones, actividades de higiene postural como zumba, kick boxing, ejercicios donde se promovió la nutrición entre otros.

2.1.1. Dimensiones

Para la realización de este proyecto es importante tener en claro las dimensiones que se utilizaron tales como:

Una de las dimensiones que se trabaja son hábitos de vida saludable, se habla que son todas las acciones que realizamos a diario que contribuyen al cuidado de nuestra vida y permite de una u otra manera tener una mejor calidad de vida ya que aumenta la energía, tranquilidad mental y la autoestima, por otro lado, hay otras maneras y acciones de nuestra vida cotidiana que nos pueden afectar si no son llevados y encaminados de la mejor manera teniendo hábitos saludables.

Los descansos durante el entorno laboral se determinan pausas activas esto son un tiempo determinado diferentes a la actividad o jornada laboral que se esté realizando esto con el fin de que la persona tenga un tiempo de relajación, distracción, dispersión y sobre todo un poco de tranquilidad emocional y física Ya que estas pausas son ejercicios que ayudan a la recuperación y relajación muscular del individuo.

El sedentarismo es uno de los casos más comunes a nivel mundial ya que es producido por la inactividad física que sufren millones de personas esto es producido por el tiempo que dedican en sus trabajos y otras actividades que no requieren de un gasto energético muy alto por el contrario es un gasto de energía mínimo que conlleva a diferentes patologías como lo es la obesidad, problemas cardiovasculares entre otras.

Por último, vemos que el estrés laboral es producido por la excesiva carga laboral que tiene el individuo generando en él alteraciones del sistema nervioso central y con ello reacciones como dolores de cabeza, contracciones musculares en zonas como hombros y cuello afectando de manera directa la salud de la persona y su tranquilidad mental.

2.2. Justificación

En primer lugar, la ejecución de las pausas activas está reglamentada en Colombia bajo la Ley 1355 del 2009 exactamente en el artículo 5 el cual infiere que una entidad encargada de vigilar que cada empresa promueva pausas de descanso o actividades recreativas para su

personal adscrito coordinando estas actividades con las administradoras de riesgos profesionales (Congreso de La Republica, 2009).

En segundo lugar, la Corporación Universitaria Minuto de Dios, lleva a cabo las pausas activas en compañía de las aseguradoras de riesgos laborales, las cuales tienen como función la prevención de posibles lesiones y riesgos laborales a los que los colaboradores se exponen de la corporación, esta trabaja de la mano con el área de Gestión Humana pues esta área tiene como función: promover seguridad, gestión ambiental, salud en el trabajo y la ARL que pertenece a Sura en convenio con la, Licenciatura En Educación Física Recreación y Deporte la cual pone estudiantes practicantes para poder llegar a más trabajadores de la Corporación.

En tercer lugar, existen unos reportes médicos los cuales exponen lo siguiente: La distribución conforme a los hábitos y vida saludable de los trabajadores se encuentran, detallando lo siguiente: Fumadores en un 7%, consumidores de alcohol con un 5%, y los que no practican deportes con un 41%, lo que lleva a la necesidad de hacer o continuar campañas por bienestar de la compañía que incentiven a una mejora en su calidad de vida que pueden afectar el estado de salud de los trabajadores. Se plantean en las recomendaciones charlas sobre el control del tabaquismo, consumo de alcohol, y prácticas deportivas. Los riesgos prioritarios a los que refiere estar expuesta la población en forma subjetiva son:

Los riesgos ergonómicos: 257 trabajadores, los riesgos físicos: 182 trabajadores, los riesgos psi colabóales: 115 trabajadores, los riesgos de seguridad: 53 trabajadores. Entre los evaluados, las 3 alteraciones de salud más frecuentes son:

1. Alteraciones del sistema ocular con un 78%. (289)
2. Alteraciones del sistema osteomuscular con un 63,5% (234)
3. Alteraciones del índice de masa corporal con un 42,5% (157)

En cuanto a lo expuesto anteriormente, se puede observar que es importante fomentar los hábitos de vida saludable en los trabajadores en la Corporación Universitaria Minuto de Dios utilizando las pausas activas como estrategia pedagógica, debido a que esta ayudaría no sólo a prevenir los distintos riesgos anteriormente expuestos, sino que también entra a minimizarlos en la población y además sirve como herramienta pedagógica, para evaluar el quehacer profesional y los conocimientos adquiridos durante el recorrido académico de los estudiantes de la Licenciatura en educación física recreación y deporte, así mismo promoviendo un beneficio a los trabajadores de la corporación mediante las sesiones de pausas activas realizadas 15 minutos dos veces a la semana , en las cuales se hace la promoción de los hábitos de vida saludable mediante diferentes actividades físicas y recreativas, adicionalmente apoyadas bajo recursos teóricos como lo son folletos que sirven como medio informativo.

En el presente orden de ideas, el estudio cumple con el objetivo de generar espacios donde las personas toman conciencia de la importancia de su salud mental y física, dando actividad que disminuye las molestias osteoarticular que generan los movimientos repetitivos y los vasculares del sobrepeso que genera el sedentarismo, de tal manera que los trabajadores se benefician por que aprenden cómo ejecutar correctamente las actividades que se deben ejecutar en las pausas activas de tal manera que al finalizar la intervención pueden continuar ejecutándose sin necesidad de que el pasante esté presente.

Además de eso el pasante aprende y practica la forma correcta de manejar personal con diferentes características, despertando el liderazgo y la empatía como principales características y fortaleciendo su trato social que le permite tener más afinidad con los estudiantes cuando se llegue a la vida profesional.

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo general

Promover los hábitos de vida saludable por medio de las pausas activas laborales, en los colaboradores administrativos de la Corporación Universitaria Minuto de Dios

2.3.2. Objetivos específicos

Realizar actividades de promoción de hábitos de vida saludable con el fin de mejorar la calidad de vida laboral en los Colaboradores de UNIMINUTO.

Concientizar la importancia de las pausas activas y el autocuidado para así mejorar los hábitos de vida saludables del trabajador de UNIMINUTO.

Diseñar folletos pedagógicos que promuevan la realización de actividades diarias con el fin de fomentar hábitos de vida saludables en colaboradores de UNIMINUTO.

3.Marco referencial

3.1. Marco de antecedentes de la sistematización de la práctica

Para el desarrollo de esta sistematización se tuvo en cuenta investigaciones enfocadas al desarrollo de pausas activas, realizando búsqueda de información en bases de datos de diferentes universidades tanto nacionales como internacionales, en donde se pudo encontrar variedad de estudios enfocados a identificar la influencia de la pausa activa de la promoción en los hábitos en la vida saludable en trabajadores administrativos de distintos escenarios, se realizó la selección de documentos donde se describen diferentes maneras de implementación de pausa activa en ambientes administrativos, los cuales son estudios que sirvieron de guía en el desarrollo de esta sistematización.

Erazo,(como se citó en Lorenzo,2014), Referencia dentro de su tesis categorización de factores de riesgos de intervención y ergonómico fisioterapeuta en los administrativos del magap que los inicios de pausas activas se dan en Polonia en el año 1925 y se denomina gimnasia a la pausa utilizándose específicamente para empleados de fábricas, después las retomaron en Japón y Holanda en el año 60, Japón determina esta ley de manera estricta al sancionar a los trabajadores que presenten obesidad o problemas en su corporalidad.

A continuación, se pone en contexto las diferentes experiencias encontradas en cuanto a la temática de pausa activa y promoción de hábitos o estilos de vida saludable: Garzón Cepeda, (2019) en su investigación realizada la cual tiene como objetivo, el diseño de estrategia pedagógica donde se incluyan lineamientos y pautas prácticos para poder desarrollar actividades diarias para un fin de la obtención de hábitos saludables en egresados de la Universidad Santo Tomas en Villavicencio, para así permitir a estas personas un mejoramiento en su estilo de vida y su ambiente laboral. Esta metodología es planteada desde un enfoque mixto, alcance descriptivo y se aplicó el instrumento de hábitos y estilos de vida saludable, respaldado por el Dr. Orlando Bermúdez. Para finalizar dentro de estos resultados se encuentra que más del 80% de la población carece de los hábitos de vida saludable, junto con una saludable alimentación, pausas activas, tiempo de calidad con la familia, jornada laboral y un buen dormir.

De igual forma el estudio con el nombre de Sistematización de Hábitos y Estilo de Vida Saludable Dirigida por Colaboradores en Fundación Hospital San Pedro, (Barca Arellano et al., 2018), tiene como finalidad, promover los hábitos y el estilo de vida saludable, aplicado a un promedio de 200 colaboradores en las áreas asistenciales y administrativas de la Fundación Hospital San Pedro, la investigación fue basada en un modelo cualitativo, que busca reconstruir el proceso y el significado, que se realiza por medio del método de sistematización llevado a cabo por Peresson (1996), se aplicó como instrumento el uso de las

técnicas de grupo focal, análisis documental, y revistas, y finalmente presenta el siguiente resultado donde se observa el cumplimiento del objetivo del programa, el logro miento en los participantes para generar conciencia de beneficios de HEVS y considerando el fortalecimiento en la realización en la actividad física, también la participación en las diferentes redes sociales en los que se pueden apoyar, el consumo de alimentos saludables; de la misma forma a partir de estos resultados de identifica la necesidad de originar acciones de mejora en las variables que pueden afectar la higiene del sueño en los diferentes turnos de trabajo.

También, Arrivillaga Quintero y Salazar Torres (2005) tienen como objetivo en su artículo: la descripción en las creencias sobre la salud en los jóvenes universitarios y la relación que ellos tienen con las prácticas y factores de contexto que involucran riesgos o también la protección en su salud, a través de un estudio no experimental descriptivo y transversal se explican las distintas creencias en la salud de 754 personas en 6 dimensiones y estilos diferentes de vida: actividad física, condición, deporte, cuidados personales y medico dietas en las comidas y bebidas previniendo sobre las consecuencias del alcohol, el tabaquismo, sustancias sicoactivas, tiempo de sueño y ocio, por tal fin se elabora un formato de preguntas valorando cada respuesta sobre las prácticas de ejercicio, que se relacionaran en el diario vivir de cada persona, los resultados fueron muy altos ya que todos coinciden con los mismos resultados de beneficio, Estas mejoras se pueden obtener cambiando ciertos hábitos de salud diario, excepto el sueño ya que los resultados fueron evaluados a partir de un debate según las creencias de salud. Los resultados fueron gratos ya que se plantearon varias opciones para cambiar los estilos de vida de cada individuo, se tuvo en cuenta que en la población juvenil los hábitos son diferentes, cumplen diferentes procesos psicosociales como la motivación, el querer aprender la cognición, la emoción y la motivación.

Por otro lado, Ríos Villa (2007), en su tesis realizada con el objetivo de investigar sobre la superioridad e implicación en las pausas dentro del área laboral y la relación que tiene con la práctica profesional de los constructores de CAPF de la liga de natación de Antioquia; la preparación de este proyecto tiene un proceso metodológico circunscrito en una monografía de compilación, los instrumentos aplicados fueron: entrevistas, ficha analítica del texto y finalmente los resultados de acuerdo con la recopilación de información, también se evidencia la necesidad de implementar un intervalo de descanso en la jornada laboral, ya que puede disminuir grandemente pero también en la erradicación de aparición de sucesos de desgaste físico y mental que disminuyen las condiciones de salud en los trabajadores, interviniendo notablemente en su actividad de vida.

Así mismo, Carrillo Portillo y Hernández Abrego (2017) en la investigación internacional realizada en El Salvador, trazaron por objetivo establecer si la gimnasia laboral y las pausas activas reduce el nivel del estrés a los trabajadores docentes y los administrativos de la Universidad de El Salvador, esta investigación se realizó con el diseño cuasi-experimental, la población de estudio estuvo conformada por 20 asistentes, trabajan en la Universidad, el instrumento con el que se trabajó fue el cuestionario, para la obtención de información de la investigación y finalmente se pudo evidenciar como resultado lo siguiente:

El de pausas activas y la gimnasia laboral, bajo un alto nivel de estrés en la población intervenida, el resultado no fue el esperado por el grupo de la investigación debido a que no se notó un mejoramiento completamente el alto nivel de estrés laboral, de la misma manera no hubo una mejora en el estilo de vida en cada uno de los trabajadores de la Universidad del Salvador.

Igualmente, Barón Sierra (2014) en su investigación realizada la cual tiene como objetivo: la elaboración en una propuesta metodológica donde incluye las pausas activas, para el mejoramiento en el ambiente laboral en empleados del gimnasio Hard Body en la sede 109,

Se realizó un enfoque cualitativo, la investigación se realiza como tipo de estudio de investigación-Acción, Se utiliza para la recolección de información de forma directa la observación, la entrevista, material fotográfico, el dialogo informativo, llevado a cabo en el gimnasio sede 109, la investigación fue llevada a cabo con 19 empleados del gimnasio ya mencionado ubicado en Kennedy y finalmente se obtuvo como resultado lo siguiente; Las pausas demostraron que la herramienta fue de carácter efectivo en el mejoramiento de horario de trabajo, después de la introducción conceptual y teórica, fue efectiva y no solo se vio reflejada en la este proyecto el cual se implementó en varias empresas para el bienestar físico y mental de sus colaboradores, es importante la implementación de programa ya que en Colombia se legislo la adaptación de esta herramienta como medio de prevención en los empleos en su jornada laboral.

Por otro lado, Caro Urrego y Franco Ciro (2017), en la monografía realizada identificaron, y analizaron una serie de estudios e investigaciones que han aportado resultados en conocimientos científicos, acerca de la influencia del ejercicio físico regular en la vida laboral. Estos resultados, al ser socializados con los empleados, empresas y sus comités partidarios de seguridad y salud en el trabajo. Generarán un impacto positivo, del cual serán beneficiarios las empresas, sus propietarios y por supuesto los empleados, el tipo de estudio está bajo revisión sistemática de la información y finalmente el resultado que se obtuvo fue el siguiente: El ejercicio físico tiene un impacto positivo en la postura a través de la mejora del sistema osteomuscular y esto podría mejorar el aspecto psicosocial y ergonómico del trabajador, generando mayor productividad, por lo que se recomienda que las empresas promuevan el ejercicio físico al interior de las mismas. Igualmente, se sugiere a las empresas implementar programas donde se vincule al trabajador y a su familia a la práctica del ejercicio dentro y fuera de la jornada laboral, como un mecanismo de unión familiar y además generar un vínculo afectivo entre la familia del trabajador y la empresa.

También, Nieto Borja et al. (2017) cuantificaron las etapas de la actividad física en colaboradores administrativos en el área de desarrollo e investigación de Uniminuto sede Principal, el tipo de investigación utilizado es el cuantitativo, y el método pertenece al no experimental ya que no se interactúa o se relaciona con la población y por ende solo se recolectan datos, de igual forma transversal porque solo se hace recolección de datos de un solo momento del área laboral de dirección de investigación sede principal Uniminuto, se hace necesario la implementación del enfoque empírico analítico, el instrumento que se aplicó fue el IPAQ, la cual presenta una muestra intencionada de 26 personas con edades que varían entre los 22 y 64 años, de los cuales participaron el 100% de forma voluntaria bajo consentimiento informado y finalmente como resultado obtuvieron: El género femenino tiene un mayor gasto calórico, según los resultados obtenidos respecto a los hombres, en actividades físicas de intensidad vigorosa. Los resultados del estudio, son acorde con los informes a nivel mundial, los cuales reportan a la mitad de la población con hábitos de vida sedentaria, es necesario implementar programas de AF, encaminadas a reducir el sedentarismo en la población estudiada.

Es importante tener en cuenta que las principales enfermedades físicas y psicológicas de los empleados recaen dentro de una connotación laboral, puesto que el desempeño de las funciones diarias reinciden principalmente sobre los trabajadores, este esfuerzo por cumplir las tareas correspondientes que es tanto físico como mental se ve reflejado en el rendimiento y el cumplimiento de las actividades diarias y que con grandes cargas laborales se pueden generar alteraciones de la función del cuerpo y mente generando accidentes o enfermedades, es por ello que Vélez Arboleda y Hanlle (2011) realizan su investigación enfocada al desarrollo y buen uso en las actividades de pausas activas y los lugares adecuados de trabajo donde destaca las principales patologías laborales y cómo contrarrestarlas.

Es importante destacar que las prácticas profesionales ayudan a dar otras perspectivas de lo que ocurren en un ambiente laboral y cómo esto repercute en la cotidianidad de los trabajadores, generando con ello propuestas que ayudan a la reducción de riesgos de lesiones tanto físicas como mentales que en muchas ocasiones son originados por la tensión, la ansiedad, el bloqueo mental o conductual, el estrés laboral que involucra el equilibrio, el rendimiento de los colaboradores desempeño en las labores. Así Álvarez (2019) espera reducir el síndrome de frustración laboral, buscando tanto el equilibrio individual como grupal. concluyendo en su proyecto que al implementar las pausas activas se genera una conciencia de las normas de seguridad y ayuda a la prevención, mejorando de manera significativa el impacto emocional, relacional y conductual ayudando el equilibrio individual y grupal.

Es considerable resaltar Álvarez et al. (2016) plantea en el artículo La actividad física y el sedentarismo en trabajadores administrativos del sector público señalar el nivel que se presenta en el sedentarismo y la actividad física en el cual muestra que el 54% de los colaboradores de dichas empresas permanecen sentados en un transcurso de 7 a 12 horas diariamente y con un porcentaje del 39% de los trabajadores que realizan actividades modernas dentro de su lugar de trabajo y por último un porcentaje demasiado alto de un 67% de los colaboradores no ejecutan ninguna actividad debido a diferentes motivos encontramos que los empleados no están realizando ningún tipo de ejercicio que les permita la disminución en el sedentarismo, estableciendo como finalidad tener conocimiento de la situación que se está viviendo actualmente en trabajadores de sectores públicos orientando a una mejora en la calidad de vida a la población gracias a los hábitos de Vida saludable.

Así mismo Bueno et al. (2018) sugirieron un programa de pausas activas para poder reducir el sedentarismo en el ámbito laboral, considerando como objetivo evidencia científica

para estudiar efectos de la actividad física en trabajadores con sedentarismo, se trabajó en base a unos métodos buscados en bibliografías que son (Embase, medline, web of science y sportdiscus) se realizaron estos métodos en dos lenguajes tanto en inglés como español, Utilizando una metodología prisma con un resultado que sugiere que la actividad física sea tomada como una medida para reducir el absentismo laboral.

Otro factor que es de gran importancia traer a colación a la presente investigación es el alcoholismo ya que es uno del principal causante de riesgo en el trabajo Marín Malo (2017) corrobora en su investigación de prevención en la ingesta de alcohol en un ambiente laboral. Dónde realiza por medio de encuestas y un análisis bibliográfico datos que permiten verificar los riesgos que se corren al consumir o ir en estado de embriaguez al lugar de trabajo, dando como conclusión que al tomar bebidas alcohólicas se presenta un disminución del personal en los lugares de trabajo, aumentando con ello las cargas laborales y tensionando el clima laboral, es un riesgo tanto para la seguridad de la persona en estado de embriaguez coma para las demás que trabajan con él o recurren en el lugar de trabajo y puede traer afectaciones de orden público a la compañía donde está laborando.

También podemos ver en la revista de impacto afirma que el agrado y la motivación en el ámbito laboral son esenciales para un eficaz progreso en el ambiente laboral, este estudio consiste en analizar el clima organizacional, en el contentamiento de las relaciones interpersonales en el área de trabajo y por último analiza la motivación laboral como resultado se encontró que las relaciones interpersonales entre los colaboradores tiene también una relación con la producción laboral y clima organizacional social. (Rivera Porras et al., 2018)

3.2. Marco teórico de la temática de la sistematización de la práctica

Teniendo en cuenta que la sistematización está centrada en la promoción de los hábitos de vida saludable, usando la pausa activa como herramienta pedagógica en los colaboradores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, es necesario plantear unas categorías que sirvan como ejes conceptuales en los cuales se apoya esta sistematización, a continuación, se exponen los ejes conceptuales que son:

3.2.1. Las pausas activas en los contextos laborales universitarios

Para el concepto de “Pausas Activas” Cárdenas (como se citó en Molano y Triana, 2018) afirmó que se denomina gimnasia laboral, dados en periodos de recuperación determinados por la tensión del desgaste fisiológico y psicológico del trabajo; estas son unas nuevas prácticas en las empresas de diferentes sectores económicos, aunque Cárdenas determina que en Colombia este fenómeno se está introduciendo como finalidad de causar programas de prevención y promoción de vida saludable.

Castro Arias et al. (2011) definen como pausas activas a los espacios de descanso en el ambiente laboral en el cual los trabajadores efectúan un plan de ejercicios que permiten que el cuerpo tenga un cambio movimientos los cuales ayudan a la prevención en diferentes grupos musculares, también la reactivación en la atención, las tareas motrices y mentales.

Se define como Pausas activas a los ejercicios físicos realizados colectivamente durante las jornadas laborales, siendo específicos en las funciones ejercidas por los trabajadores; Teniendo como finalidad la prevención de enfermedades ocupacionales y la promoción de un estado de bienestar donde el cuerpo tiene un papel importante, determinando una conciencia corporal; conociendo, respetando, amado y estimulando el propio cuerpo. (Gutiérrez Cabello et al., 2018).

Al ser este un ejercicio laboral ayuda a la mejora del clima organizacional que es de vital importancia para generar diferentes métodos de motivación dentro de las organizaciones, estas pausas activas permiten prevenir los diferentes factores de estrés que se generan en los colaboradores y mejora con ello el clima organizacional (Pérez y Caro Paéz, 2017).

En los planes de desarrollo de pausas activas para un entorno laboral deben incluir movimientos musculares y articulares, de estiramiento muscular de manera cefalocaudal; también se pueden realizar ejercicios de respiración con el fin de activar el flujo sanguíneo y la resistencia corporal esto con la finalidad de evitar dificultades como el desgaste físico y mental, el fortaleciendo del cerebro así mejorando el rendimiento en la jornada laboral, para lograr esto se debe llevar a cabo actividades en el cual se interactúe el grupo para mejorar el clima laboral. (Díaz Martínez et al., 2011).

Así mismo se dice que es importante la organización de plan de pausas activas, dado a que las actividades diarias son el punto de partida para su realización, esto presenta muchos beneficios ya que las personas van tener más disposición para trabajar. Se fomenta a través de actividad física y movimientos en trabajadores, enseñando nuevos estilos de vida saludables, y mejorar su salud mental. (Ciro Urrea y Moreno Vanegas, 2017).

3.2.2. Hábitos de vida saludables en trabajadores usualmente sedentarios

La OMS (2018) afirmó que los hábitos de vida saludable es la unificación físicamente en el bienestar de cada persona, incluye tres principales pautas de uso individual actividad física, nutrición y tabaquismo entre otros; Cada trabajador debe hacerse responsable de promover los programas de acción de hábitos de vida saludable como lo son incluir rutinas de ejercicios, implementar un medio ambiente sano, incluir comida sana y tener tiempo de calidad en familia (Del Águila et al., 2012). Todo esto se lleva a cabo gracias a una

implementación de un modelo de alimentación saludable que nos sirva para obtener un desempeño adecuado para ello se debe tener hábito de comidas equilibradas (García Ubaque et al., 2014).

De tal manera que para lograr tener un hábito saludable agradable Llamas Jiménez (2014) sugiere contar con un programa de estilo de vida saludable y promoción y rutinas en el entorno propiciatorio, es la manera de poder lograr estrategias para el control e identificación de factores de riesgos y la comunicación de factores protectores que apruebe la conservación de la salud.

Vernaza Pinzón et al. (2017) confirman el poco nivel en la actividad física y el alto riesgo de la población práctica del ejercicio físico llegando a la conclusión la importancia de una realización previa para poder vincular un programa de ejercicios físicos y hábitos saludables como medida de control y seguridad para tener un seguimiento de los usuarios para dar una mejor calidad de vida, prevención de enfermedades y condiciones físicas siendo eficientes y conscientes con la salud de cada uno de sus colaboradores.

Es de señalar la estrategia para detectar y controlar la SSJ (2014) enfatiza el cuidado de riesgos con estrategias integrales que puedan modificar los comportamientos y la participación activa tanto individual como familiar para el fomento del ejercicio, actividades físicas y el aumento de hábitos de vida saludable junto con el establecimiento de pautas asertivas en la alimentación.

Ya que somos seres biológicos y capaces de adaptarnos y lograr objetivos es necesario según el currículo de actividad física constituir los esquemas necesarios que de un resultado efectivo y saludable. Además, se integran argumentos para obtener hábitos en la actividad física en el transcurso de tiempo, como herramienta de bienestar. (Rando Aranda, 2009).

3.2.3. Salud mental una categoría de análisis en el contexto laboral

La salud mental está vinculada con técnicas psicosociales y acciones que se ejecutan dentro de nuestra vida diaria, la salud mental puede entenderse como una transformación que particularmente ocurre de continuo enfermedad mental-salud dependiendo de variaciones unido a diversas circunstancias (Lira Ochoa, 2015).

Okasha (2004) habla de la salud mental es una condición de bienestar donde las personas aceptan sus habilidades y con ellas pueden enfrentarse a situaciones estresantes en el ámbito laboral o de la vida, también nos indica que la salud mental ejerce una productividad eficaz en su vida cotidiana y en su entorno general.

En el artículo de la OMS y es su apartado llamado salud mental positiva se define por la OMS la salud mental como un estado de sensación positivo (afecto), también es un medio derivado de la personalidad en el cual adopta el control, autoestima, capacidades para enfrentarse a las diferentes situaciones en la vida cotidiana. Marie Johada (como se citó en Lopera, 2015) divide la salud mental positiva en tres conceptos: en primer lugar, se encuentra la autorrealización de cada persona, donde desarrolla su potencial personal; segundo se define como el manejo de su entorno; y por ultimo esta la capacidad de resolver las dificultades que se presentan en su vida diaria.

Se dice que la salud mental es una de las necesidades del ser Humano, pero Fromm (2016) destaca la definición de salud mental como un hombre en su calidad humana determina cuales son las necesidades o situaciones innecesarias para su vida las cuales pueden satisfacerlo. El realizar o no su necesidad dependerá del contexto histórico-social y natural. Los desarrollos de estas necesidades determinan el grado de salud mental que el individuo pueda tener.

Renato (como se cito en Carrazana, 2003) habla que la psiquiatría, es considerada la salud mental en un estado de equilibrio y adaptación activa suficiente, que le permite al individuo relacionarse en su entorno, motivando de manera activa su bienestar individual, de su ambiente en general, procurando fortalecer las condiciones de vida de la población, acorde a sus prioridades.

Clínicamente por mucho tiempo se ha igualado los conceptos de salud mental y enfermedad mental, así cuando se considera y se estructura en salud las propuestas y alcances comienzan y finalizan en enfermedad mental, también el provecho del punto de vista de la medicina tradicional para dictaminar el concepto de salud mental. (Davila, 1994)

Carrazana (2003) habla acerca de la salud mental cómo se relaciona y cómo tiene que ver con nuestra vida diaria y las actividades en general, se comprende en la manera que todos se concorde tanto sus deseos, sentimientos, habilidades, valores morales entre otros para enfrentar lo que demanda la vida; También abarca la salud mental que depende de cómo te sientes con sigo mismo, como es nuestra actitud frente a otras personas y cómo respondemos a lo que demanda la vida.

3.2.4. Consecuencias del sedentarismo en colaboradores en ámbitos universitarios

La WHO (s.f.) determinan que el 60 % de población mundial no se ejercitan ni efectúan ninguna actividad física mínima para obtención de beneficios en su salud. Esto sucede debido a que las personas no ocupan su tiempo de ocio en AF y generan un comportamiento sedentario durante su trabajo en sus hogares también influyen el uso de medios de transporte masivos que conllevan a la inactividad física.

El sedentarismo se define como la no ejecución de actividad física por parte de un individuo mínimo un promedio de 3 veces a la semana durante un trimestre; Se interpreta que la actividad física nos indica que cualquier movimiento que el cuerpo produzca se relaciona con los músculos esqueléticos y esto genera la pérdida de energía. (Alvarez Li, 2010).

Por otro lado, Rusell et al. (2008) definen que el sedentarismo en un individuo es aquella actividad donde más uso energético tiene el cuerpo el cual oscila entre 1.0 a 1.5 unidades equivalentes metabólicos (METS).

La unión entre el tiempo sentado y la productividad en el trabajo ocupacional ha sido otro punto de vista de estudio para el comportamiento sentado de los individuos. (Pronk et al., 2012)

Es importante decir que Castro et al. (2013) afirma que el sedentarismo es una verdad social que nos otorga la cadencia de vida en la actualidad, generando con ello riesgos cardiovasculares y problemas de salud de alta gravedad. Los medios tecnológicos como las computadoras, los videojuegos, la internet, la televisión se hacen presentes en este factor pues contribuyen a la inactividad de las personas, además la falta de tiempo libre para realizar AF debido a los quehaceres diarios, la modernización de los medios de transporte, disminuye la cantidad personas que se movilizan caminando o en bicicleta y los diseños urbanos que no cuenta con espacios para la realización de ejercicio. (Sánchez et al., 2009)

En primer lugar, el sedentarismo no hace referencia a un estado de la salud, pero si es una causa de riesgo el cual el sistema de salud lo desconoce y no presta importancia de su vigilancia e intervención. En segundo lugar, este factor se desenvuelve de manera silenciosa, no mostrando ferozmente sus consecuencias pero que determina la reducción de años de vida, aumentando la discapacidad, deplorando la calidad de vida y elevando los costos de salud. (Ochoa et al., 2016,).

3.2.5. La Obesidad un Indicador para la OMS

La obesidad es definida como un incremento en el tejido adiposo corporal. La acumulación de esta grasa es un aumento del peso, aunque vale aclarar que no todo el incremento de peso es por causa de la agregación del tejido adiposo que genera complicaciones en la salud de las personas. (Abizanda, s.f.)

Caez y Casas (2007) establecen la obesidad, como tema de la salud pública de prioridad en todo el mundo, tiene un cambio de comportamiento no solo por responsabilidad personal. Sino también influye diversas variables en el ambiente, en áreas de relaciones económicas, culturales, satisfacción en necesidades y un modelo de vida, y en su totalidad todas afectan en la alimentación y actividad física en el individuo. Se describen las medidas necesarias para respaldar las dietas sanas y la actividad física periódica (Asamblea Mundial de la Salud,, 2004)

La obesidad y el sobrepeso se determinan como una acumulación anormal o excesiva de la grasa que es perjudicial para la salud. (OMS, 2016). La obesidad incrementa el riesgo de padecer diabetes, enfermedades cardíacas, derrames cerebrales, artritis y ciertos cánceres. Ya si la persona esta obesa y realiza actividad física para perder al menos de 5 a 10% de su peso actual puede prevenir o retrasar alguna enfermedad ya mencionada. (HIM, 2020).

Complementando lo anteriormente mencionado el comité consultivo nacional de normalización de regulación y fomento sanitario (2000) en la norma oficial NOM-174-SSA1-1998 definen la obesidad y sobrepeso como una enfermedad crónica calificada por almacenar en exceso el tejido adiposo en el organismo, junto con ella las alteraciones metabólicas que prepara la presentación de los trastornos que son deteriorados en el estado de la salud.

Además de lo escrito y citado anteriormente la obesidad puede convertirse en un problema de salud por las variedades de enfermedades que se pueden desencadenar según Fong Mata et al. (2006) definen la obesidad como una adaptación según el grado y principalmente su duración ya que puede convertirse en una enfermedad, también desencadena anormalidades como hormonales, mecánicas, metabólicas, entre otras según la voluntad de los individuos y de las poblaciones ,así que no solo se trataría del problema de obesidad si no sus desencadenantes como la hipertensión , colesterol , diabetes entre otros así mismo teniendo en cuenta la recopilación de información obtenida por la búsqueda podemos decir que el sobrepeso no solo es causado por la alimentación sino por factores externos, sociales, culturales podemos decir también que es causado por el sedentarismo , estrés , trastornos de ansiedad, herencia genética, cargas laborales, que hace que el ritmo de estilo de vida cambie y pueda causar la obesidad o sobrepeso.

3.2.6. El Consumo de Alcohol en trabajadores

La OMS (como se cita en Álvarez, 2019) refiere al consumo de alcohol como un trastorno que está sujeto a causas biológicas primarias que a su vez también utilizan la expresión como síndrome de dependencia del alcohol la cual se ajusta a las descripciones aceptables de cualquier Enfermedad.

El consumo de alcohol en empleados lleva a un estado de estrés, la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT (2011) señala que se debe combatir afrontando y soportando la tensión y poco a poco irse adaptando a ella, ya si no se presenta conseguir esto puede causar evasión mental o complicaciones por causa del consumo de alcohol. Por otra parte, también se encuentran los factores que tiene el alcohol al momento de estar en el trabajo que es influenciado por la misma persona y es la falta de motivación, empieza a tener exceso de trabajo, cansancio entre otros factores que trae el consumo de alcohol en trabajadores.

Se puede observar en el documento estrés, características organizacionales y consumo de alcohol en el trabajo que el consumo de alcohol trae consigo una clase de efectos tanto directos como significativos, problemas y en su desempeño dentro del establecimiento junto con accidentes laborales, tanto antes, dentro y después del trabajo por lo que recomiendan y creen necesario componentes educativos y funcional los cuales pueda disminuir y reducir el uso de bebidas alcohólicas y acortar bajos niveles de desempeño y las reacciones con los jefes o compañeros de trabajo para mantener un ambiente de calidad laboral (Carreño García et al., 2006).

3.2.7. Caracterización del Clima Organizacional en la Educación Superior

Para hablar de clima organizacional es necesario entender que es proceso de retroalimentación para determinar los comportamientos de la organización, esto nos permite realizar cambios planeados en las actitudes de los miembros como en la misma estructura de la organización. (Juárez Adauta, 2012).

Clima organizacional es un grupo de actitudes y comportamientos que son capaces de percibirse de una planificación o de un grupo de trabajo, estas interacciones son observadas por la forma en la que la organización se desenvuelve teniendo en cuenta a sus miembros y el entorno. (Manosalva Vaca et al. 2015).

Se encuentran diferentes factores que pueden proporcionar bienestar o malestar dentro del ambiente laboral, la representación de clima organizacional y el valor que los individuos le den, tiene un efecto positivo o negativo lo cual puede repercutir con consecuencias tanto individuales como en el desempeño laboral. (Carreño García et al., 2006).

El clima organizacional se da desde la cotidianidad, este tiene la facultad de vencer obstáculos o facilitar metas o logros dentro de una organización. (Sotelo Asef y Figueroa

González, 2017). Esto permite que se genere una auto reflexión de las percepciones de los trabajadores, con el fin de planear estrategias constructivas que motiven al trabajo en grupo y genere eficiencia dentro de la organización.

El clima organizacional se explica por medio de la satisfacción laboral y sus dimensiones intrínsecas o extrínsecas; pero es importante tener presente que esta contribución es una mirada parcial, puesto que solo afirma el estadio actual de los empleados de los procesos. Es por eso que se deben general por parte de las entidades administrativas un proceso denominado gestión del capital humano, enfocando los bienes del diseño e implementación de planificación que favorezcan los factores de apoyo, identidad y ambiente laboral, con el fin de lograr una satisfacción en el trabajo. (Pedraza Melo, 2018).

3.2.8. El estrés Laboral

La OMS (como se cita en Leka et al.,.2004) afirma que el estrés laboral analiza de manera negativa que afecta la salud tanto física como psicológica en los trabajadores, este folleto tiene una finalidad de llegar a los colaboradores para que concienticen y les sirva como forma educativa de lo que provoca el estrés laboral.

Se conceptúa que el estrés laboral tiene una variable asociada a inteligencia emocional, satisfacción laboral entre otros, como también se puede decir que se encuentra un modelo del estrés como control laboral y demanda o también se asocia al esfuerzo laboral y recompensa afirma (Osorio y Cárdenas Niño, 2016).

Podemos decir que la depresión está muy unida al estrés laboral Daneri (2012) dice que las personas que tienen un gran nivel de estrés son propicias a sufrir una depresión, cuando una persona tiene su primer cuadro de depresión se deduce que recientemente sufrió un acontecimiento estresante que lleva a la persona a ese diagnóstico.

Se define también el estrés laboral como suceso que se manifiesta dentro del trabajo, el cual lleva a una escala de consecuencias de salud tanto negativa como agresiva con los mismos colaboradores el lugar de trabajo, este estrés laboral puede causar también consecuencias al círculo familiar, esto puede dar debido a una carga de trabajo muy extensa en la cual se le dificulta al trabajador por falta de adaptabilidad o competencias incluso por estar demasiado responsable con su trabajo. (Chávez, 2016).

3.2.9. Liderazgo definición y adaptación en ambiente administrativo

Para iniciar a definir este concepto se ha hecho la búsqueda y consulta de varios autores que muestran sus puntos de vista y definiciones, con esto se pretende tener un contexto más amplio para definir liderazgo, según Chiavenato liderazgo determina como la influencia interpersonal que se ejerce en un determinado estado, para conseguir más objetivos específicos por medio de la comunicación humana. (Hoyos y Monsalve Gómez, 2008).

Se encuentra que liderazgo tiene una nueva visión y además de esto el liderazgo debe tener en esencia apoyo colaborativo ya que el que es líder debe trabajar de la mano con su comunidad educativa, organizacional, comunidad online como Toledo, Bernal Agudo, y Orús (2014) mencionan en la revista iberoamericana sobre la calidad, eficacia y cambio en educación; otra de las visiones que hoy en día ha tomado un gran protagonismo es la percepción de que el liderazgo debe ser distribuido, compartido y democrático. Se entiende que el liderazgo tiene poco que ver con jerarquía e imposiciones, es decir con modelos autoritarios.

En este sentido, se confía en que los líderes educativos del futuro, lleven a cabo un liderazgo positivo, que busque las soluciones innovadoras, siempre pendiente de que cada trabajo tenga significado y un propósito para las personas que los siguen, teniendo como

logro que el resultado final para todos un significado que esté involucrado en el proceso.

(Bernal, 2001)

El líder actúa de modo que sus seguidores le admiran y le quieren imitar. El líder se convierte en un modelo idealizado con un alto grado de poder simbólico. A la vez que se presenta como un modelo, el líder carismático se distingue claramente de los demás por su inusual personalidad y sus capacidades únicas. El carisma es la capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto (González, 2008, p.42).

3.3. Marco teórico de la temática de la sistematización

La sistematización es parte del nivel teórico, donde se identifican saberes fundamentales dando como lo son tendencias de desarrollo y las regularidades, teorías y leyes entre otras permitiendo comprender la transformación dialéctica de la persona. La sistematización se da a entender como estrategia para aprender dentro de las prácticas y así mismo mejorar el aprendizaje, adquirir nuevos conocimientos y poder compartirlos con otras personas u organizaciones. (Leonard, 2015).

Cabe decir que la sistematización de experiencias es un recurso con el fin de lograr un espacio de reflexión, hallazgos, conocimiento entre otros, permitiendo organizar información relacionada con sucesos, hechos en los diferentes lugares y contextos. Speranza (2016) en su artículo explica la sistematización como herramienta que permite recopilar registros y tener un proceso para así poder capitalizar las experiencias efectivas y mejorar a medida del tiempo las futuras prácticas, reflexionando y evaluando cada hallazgo y así recopilar información valiosa para un mejor sistema.

Expósito y González (2017) establecen la sistematización de la experiencia como una manera directa de transformación de las prácticas que se están sistematizando, a medida que se va ejecutando la sistematización se hace una toma de críticas sobre ellas y también permite

que se realice un análisis junto con una interpretación conceptual acerca de ellas. También estos autores expresan que la sistematización tiene una intencionalidad de transformación, creando y siendo productora de la realidad social teniendo un proceso mucho más amplio y afirman que el factor de transformación no es la sistematización en sí, sino las personas que realizan este proceso de experiencias ya que fortalecen su capacidad y contribuye a resultados científicos, llevando a una verdadera transformación a quienes sistematizan.

Ya dicho esto se procede a la realización de temas como lo son higiene postural, cuidado de la salud visual, salud emocional, el cuidado de la salud y nutrición y por último la prevención de consumo psicoactivas, se desarrolla este procedimiento con los colaboradores tanto de registro como de vicerrectoría de gestión académica, se lleva a cabo actividades lúdicas en un tiempo de 15 minutos tres minutos de actividad de inicio rompe hielos y integración, ocho minutos en la actividad central donde el objetivo de esta es realizar ejercicios preventivos y el fortalecimiento muscular, por último cuatro minutos de la parte final donde se realiza una retroalimentación del porque y para que se realizan este tipo de actividades que beneficios tiene y que puede afectar no realizar pausas activas laborales.

Para la realización de cada una de las actividades se implementa distintos recursos y materiales para el desarrollo de las actividades, los cuales fueron guías, balones, botellas, esferos y los sitios de la oficina y música, los cuales fueron utilizados durante las sesiones, para diversas actividades, los recursos utilizados, se implementaron gracias a información obtenida, de artículos académicos, investigaciones y revistas, las cuales permitieron orientar la sesión de una manera eficiente, la cual permitió brindar un conocimiento verídico a los participantes, de esta forma se trabajó la sesión de prevención de lesiones, también los folletos informativos se utilizaron como herramienta para que cada colaborador tenga un mayor conocimiento del tema tratado, teniendo como resultado incentivar a cada trabajador a

tener un mejor estilo de vida y hábitos de vida saludable tanto en el área laboral como en lo secular.

Ya para finalizar este proceso se realiza una recolección de datos de cada colaborador y actitudes para ello se utiliza la herramienta de diario de campo donde se hace una crítica descriptiva de cada sesión en cada una de las áreas en las que se intervino las pausas activas.

4. **Marco metodológico.**

Esta Sistematización tiene como objetivo promover los hábitos de vida saludable por medio de las pausas activas laborales, en los colaboradores administrativos de la Corporación Universitaria Minuto de Dios por el cual se trabaja un modelo de carácter cualitativo, etnográfico y descriptivo, esto es determinado por el tipo de investigación ya que es práctica, con interacciones dentro del grupo poblacional dos veces por semana.

Al ser una sistematización se busca generar un conocimiento nuevo basado en las vivencias estructuras dentro de un instrumento el cual es la base práctica, experimental la cual da soporte a el transcurso de la investigación.

Basado en un proceso metodológico de sistematización de experiencias, es necesario afirmar que es de enfoque cualitativo ya que permite generar un punto de vista de cómo a partir de las práctica género hábitos de vida saludable por medio de las pausas activas. ya que concordamos con Graham (2007) donde piensa que es un proceso de analizar las interacciones y comunicaciones mientras se procede, basándose en la observación o en el registro de las prácticas y realizando un análisis de este material. Como es mencionado el enfoque cualitativo brinda una recolección de información mientras estamos inmersos en la práctica pedagógica buscando con ello un análisis de la misma para evidenciar los posibles cambios en las actitudes o comportamientos de la población con la que se está interactuando.

La etnografía es un método de recolección de datos, pero también una perspectiva teórica- metodológica sobre la manera de estudiar la comunicación humana. (Morales López, 2014) Es tanto una perspectiva teórica como un método de estudio en las ciencias. Es por esto que se toma este tipo de método para la realización de esta sistematización, puesto que se realiza una intervención con un grupo poblacional se quiere observar la inferencia de una realización en las pausas activas como hábito de vida saludable.

4.1. Estrategia o tipo de sistematización de la práctica

En la realización de la sistematización de experiencias se efectuó una investigación sobre la práctica donde se elabora un programa de pausas activas y a partir de esta se diligencia un formato considerando que la práctica está ligada con un proceso con entorno educativo y una serie de relaciones interpersonales, donde se empieza a ejecutar relatos para la recolección de información en diarios de campo utilizados para el análisis y generar un conocimiento significativo.

4.1.1. ¿Qué es la sistematización?

Sistematización de experiencias es recrear un conjunto de saberes y de experiencias con ejercicios interpretativos tanto de teorización como de apropiación de lo vivido, a través de un saber crítico y convirtiendo un saber que viene de la experiencia por medio de la problematización y así lograr un conocimiento más profundo. Para poder llevar a cabo una trascendencia de reacciones puras frente a lo que vemos, sentimos, vivimos y pensamos con el fin de objetivar las experiencias y a medida de la realización de este ir encontrando vinculaciones con otras prácticas sociales. (Jara, 2018).

Para hablar un poco más de sistematización de la experiencia Borjas (2003), señala que la sistematización tiene una interpretación crítica a partir de un grupo variado de

experiencias, describe los transcurso vividos ordenando y reconstruyendo todos los factores con los que se intervino este proceso. a partir de las afirmaciones se puede añadir que la experiencia de la sistematización produce nuevos conocimientos y lleva a trascender más allá de ella y por último la sistematización ordena aquellos conocimientos que estaban desordenados y dispersos como vivencias que se tiene acumuladas al realizar este proceso, esto hace que las personas descubran y revelen conocimientos que no se tenían anteriormente, como finalidad de tener nuevas interpretaciones que las personas tiene sobre este.

4.1.2. ¿Cómo se va a realizar?

Esta sistematización se lleva a cabo por medio de la observación basado en la práctica pedagógica como una fuente de nuevos conocimientos, para esto en necesario contar con un instrumento el cual nos ayude a recopilar estas vivencias, es por ello que se tiene el diario de campo; este nos permite plasmar aquellas cosas relevantes e irrelevantes que ocurren dentro del quehacer práctico encaminado a un análisis detallado. pero para ser veraz dentro del contenido de las prácticas se necesita realizar otro tipo de instrumentos que ayuden al desarrollo de las mismas. inicialmente con la preparación de planeaciones para cada sesión de práctica, se realiza un análisis de la población en la que se implementan las pausas activas, haciendo verificaciones de actividades las cuales se pueden realizar para este tipo de población, se hacen unidades didácticas y a raíz de esto se lleva a cabo la práctica donde se empieza con un llamado a los colaboradores para poder realizar las pausas activas.

Luego de cada sección se genera un diario de campo describiendo los acontecimientos de la práctica esto con el fin de ser la base argumentativa que será analizada, por medio de un cuadro de categorías para culminar con un análisis reflexivo de la práctica misma

4.2. Paso para realizar la sistematización de la práctica

El paso a paso se ejecutará por etapas de la siguiente manera:

4.2.1. Etapa 1: Observar

En esta etapa de sistematización se lleva a cabo a través de la observación donde se quiere identificar las problemáticas la población administrativa de Uniminuto, para la realización de las pausas activas que organiza la universidad, durante esta se evidencio que, el estrés laboral, la poca motivación al realizar actividades, el poco espacio al momento de desarrollar la sesión, el tiempo es muy corto al momento de desarrollar las pausas activas para el horario laboral extenso de cada colaborador.

Cuando se realiza la intervención en la pausa activa se presentan situaciones en la que el personal tales como: distintos comportamientos de empatía o rechazo por falta de interacción en el mismo grupo en el día a día, actitudes algunos de alegría y otros de desagrado, también se evidencia habilidades en los colaboradores al momento de cada sesión y diferentes cambios de humor, en los trabajadores del área de Registro y Vicerrectoría de gestión humana.

4.2.2. Etapa 2: Juzgar

En esta etapa se tiene en cuenta que al momento de realizar las pausas activas los trabajadores con un nivel alto de carga laboral no tengan una disposición adecuada al momento de la ejecución de esta ya que sus múltiples actividades los tienen realizando diferentes tareas, también se encuentra que las instalaciones en las que se lleva a cabo son de espacios reducidos ya que se lleva a cabo el proceso dentro del mismo lugar de trabajo de este modo no permite que se lleve un buen proceso en las actividades y no hay un distanciamiento para que cada uno ejecute adecuadamente los ejercicios que se allá planeado

a realizar, por otra parte el tiempo en que se permite realizar las pausas activas se considera corto contando con el horario extenso que tiene cada trabajador, por último encontramos la poca comunicación e interacción entre los trabajadores y sus superiores en el mismo lugar de trabajo que trae consigo un ambiente laboral poco agradable.

4.2.3. Etapa 3: Actuar

Se hace una intervención práctica de actividades tales como clases de zumba, juegos lúdicos, ejercicios de relajación directamente desde el sitio de trabajo, sesiones de higiene postural, cuidado de la salud, salud visual. También se realiza material de apoyo como son los folletos informativos donde se explica los hábitos de vida saludable con el fin de generar espacio de esparcimiento, liberación de estrés y conocimiento de herramientas para la mejora de la calidad de vida en el ámbito laboral.

Al terminar cada una de las sesiones se realiza un diario de campo en el cual se plasman todas las acciones, comportamientos, opiniones entre otros aspectos que nos brinda la práctica con el fin de ser un soporte en el análisis.

4.2.4. Etapa 4: Devolución creativa

Para finalizar en esta fase se identifica que a partir de la práctica se evidencia que las pausas activas son beneficiosas para los trabajadores ya que es un momento de dispersión, no obstante yo implementaría sesiones donde se pueda realizar por semana cuatro días de pausas activas ya que es fundamental para los colaboradores en el ámbito laboral, es necesario realizar ejercicios lúdicos que llame la atención del trabajador con el fin de dar a entender la necesidad en los hábitos de vida saludable dentro del lugar de trabajo para mejorar tanto los procesos pedagógicos como el bienestar de los trabajadores.

4.3. Instrumento de recolección diaria de la práctica

Para el desarrollo de esta sistematización es necesario contar con un instrumento que permita el análisis de información es por ello que recurrimos al diario de campo el cual nos permite narrar los acontecimientos que ocurren durante la realización de cada una de las sesiones de pausas activas.

4.3.1. Diarios de Campo

El diario de campo es una herramienta que permite verificar y analizar el proceso de cada individuo en el desarrollo de cada área de aprendizaje, se realiza un plan de acción por cada alumno incluyendo mecanismos que fortalezca el análisis en las falencias de los colaboradores, manteniendo la toma de posturas y el profesionalismo en la realización de estas estadísticas. (Alzate Yepes et al., 2008)

Este instrumento de diario de campo ayuda a generar evaluaciones investigativas, la cual permite ser más concienzudos en el momento para enriquecerlas, hacer mejoras y modificarlas para un bien común. Así permitiendo el enriquecimiento teórico-práctico. El análisis es un mecanismo de fuentes primarias, la fuente teórica trae una información secundaria que vaya más allá de un análisis. (Martínez, 2007).

4.4. Cronograma de la sistematización de la práctica

Agosto-noviembre 2019

ACTIVIDADES	AGOSTO 2019				SEPTIEMBRE 2019				OCTUBRE 2019				NOVIEMBRE 2019			
	SEM 1	SEM 2	SEM 3	SEM 4	SEM 1	SEM 2	SEM 3	SEM 4	SEM 1	SEM 2	SEM 3	SEM 4	SEM 1	SEM 2	SEM 3	SEM 4
Cuidado de la salud visual		x		x												
Higiene Postural y prevención de lesiones osteomusculares.					x	x										
Salud emocional: Prevención de riesgo psicosocial							x	x								
Cuidado de la salud y nutrición									x	x						
Prevención de consumo de sustancias psicoactivas.											x	x				
Higiene Postural y prevención de lesiones osteomusculares.													x	x		

Tabla 8 *Cronograma 2019*

Febrero-marzo 2020

ACTIVIDADES	FEBRERO 2020				MARZO 2020				ABRIL 2020				MAYO 2020			
	SEM 1	SEM 2	SEM 3	SEM 4	SEM 1	SEM 2	SEM 3	SEM 4	SEM 1	SEM 2	SEM 3	SEM 4	SEM 1	SEM 2	SEM 3	SEM 4
Cuidado de la salud visual		X		X												
Higiene Postural y prevención de lesiones osteomusculares.					X	X										
Salud emocional: Prevención de riesgo psicosocial																
Cuidado de la salud y nutrición																
Prevención de consumo de sustancias psicoactivas.																
Higiene Postural y prevención de lesiones osteomusculares.																

Tabla 9 *Cronograma 2020*

5 Sistematización de la práctica

Este capítulo plantea el análisis de los datos adquiridos que se realizaron a través de práctica, junto con ello se empieza a ejecutar un análisis de categorización y codificación dando como resultado una matriz de categorías con el fin de identificar hallazgos principales para esta investigación de sistematización de experiencia.

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

Esta sistematización se lleva a cabo a partir de recolección de datos a través de un instrumento de diario de campo, con ello empezamos a realizar un análisis de la información de la práctica, teniendo en cuenta que el análisis de la información establece categorías organiza formas de modelos, unidades descriptivas (didácticas), también da una

interpretación a la información teniendo sentido y significado al análisis, explica las categorías y por último busca relacionarse entre las dimensiones descriptivas. (Simão, 2010).

Se lleva a cabo la categorización por medio del análisis de datos, entendiendo que la categorización es un proceso categorial que implican operadores mentales como los son: deducir, codificar, analizar, clasificar entre otros, e instrumentos de usos de manejo de palabras, conceptos, gestos y más hechos recurrentes como lo afirma (Chavez, 2005).

También confirma que en el trabajo de campo y las subcategorías nos permiten profundizar y visualizar con detalles el estudio realizado, realizando de forma inductiva y deductiva.

CATEGORIAS	#	SUBCATEGORIAS
Pausas Activas	1.1	Motivación
	1.2	Ambiente Laboral
	1.3	Actividad física
Higiene Postural	2.1	Ejercicios preventivos
	2.2	Malos hábitos Posturales
Habitos Saludables	3.1	Calidad de vida
	3.2	Habitos alimenticios
	3.3	Malos hábitos
Pedagogia	4.1	Modelos pedagogicos
	4.2	Estilos de enseñanza
	4.3	Relaciones interpersonales
Cuidado Visual	5.1	Cuidado visual

Tabla 10 *Matriz categorial*

En esta matriz categorial se puede evidenciar 5 categorías que surgen de un análisis realizado por los diarios de campo dando así una vista para poder entrar más en la reconstrucción e datos y la descripción de los hechos recurrentes dentro de esta práctica.

De este modo nos encontramos con una población donde al comienzo de las pausas activas no tenían una buena actitud y no querían realizar este proceso, pero a medida de cada sesión se fue generando una experiencia en cada uno de los colaboradores donde en el tiempo de las pausas activas se sentían más relajados, cómodos, ya no estaban estresados sino pensaban

más bien en divertirse que hizo que cada colaborador se agradara por realizar este proceso de pausas activas y que se generara un conocimiento más allá de una actividad.

Por otro lado, se tiene en cuenta que cada colaborador pasa más del 80% del día sentado en su puesto de trabajo lo que puede generar molestas musculares por falta de movimientos articulares después de estar gran parte del tiempo sentado, es importante realizar actividades o estiramientos en el mismo puesto de trabajo para así no se genere molestias en el área de trabajo y evitando enfermedades futuras.

Junto con esto se viene desarrollando no solo actividades que sean de estiramiento sino también realizando actividades lúdicas y musicalizadas ayudando así a generar un ambiente más alegre, de interacción entre los compañeros y poder generar un cambio en los colaboradores de que no vean las pausas activas como algo aburrido sino algo divertido y de mucho fortalecimiento para ellos.

Ahora bien, también hay que tener en cuenta el cuidado visual en los colaboradores ya que tiene por lo general 12 horas o más frente a un computador o dispositivo que genera que produzca dolor de cabeza, irritación de ojos y cansancio para ello es necesario mantener una posición adecuada frente al dispositivo y en lo posible bajar el brillo de este para evitar dolores de cabeza, para ello se a realizar ejercicios de relajación visual donde el colaborador descansa de todos los dispositivos y deja que sus ojos vuelvan a retomar para así volver a seguir con su trabajo diario.

5.2. Organización de la información

A Partir del análisis que se realizó por medio de los diarios de campo se organizan diferentes categorías de las cuales salen subcategorías extraídas de la matriz categorial, donde, por medio de diferentes flujogramas los cuales otorgan información del desarrollo teórico de las experiencias a través de los registros del día a día.

5.2.1. Mapa flujograma Pausas Activas



Figura 1 flujograma categoría Pausas Activas

Como primer lugar traemos el flujograma de las pausas activas ya que es el tema base de la sistematización, sirviendo como herramienta pedagógica y laboral en el desarrollo de la práctica pedagógica, y ayudando a vincular a los empleados con su salud y colateralmente en el beneficio de la compañía.

Las pausas activas están basadas en ejercicios que ayuden a los trabajadores a la precaución en las enfermedades no transmisibles basados de diferentes tipos de actividades físicas, brindando al trabajador momentos de participación donde le permita expresarse y bajar sus niveles de estrés laboral. algunas de estas actividades realizadas fueron cardiovasculares lo cual nos permite cambios de intensidades dentro de las pausas activas unas de ellas son la danza que permite la libre expresión del cuerpo, trabajando a base de ritmos destrezas coordinativas.

Otra fue el Kick boxing esta es una excelente actividad aparte de ser muy llamativa ayuda a que los empleados ejerciten su cuerpo de manera explosiva dando una dinámica agradable y diferente a el campo laboral, ayudando a que mejoren algunas capacidades de ellos como la lateralidad y que se realicen movimientos corporales diferentes a los que se realizan en la cotidianidad de sus labores.

Un aspecto importante dentro de las pausas activas es la motivación que se genera durante el desarrollo y en la práctica continua de las labores diarias, puesto que genera sensaciones que ayuda a que las personas sean eficientes en las labores, ayudando a que los objetivos organizacionales se cumplan de una mejor manera, pero esto es beneficioso para los que realizan las pausas porque ayuda a mejorar su estado de ánimo, teniendo una mejor disposición en su trabajo ya relacionándose de manera efectiva con sus compañeros.

El ambiente que se genera dentro de los espacios de trabajo es un aspecto importante dentro del desarrollo de las pausas activas puesto que nos permite enfocarnos en los tipos de actividades que se pueden ejecutar, los espacios y muchos aspectos a fin de que cada trabajador mejore su calidad de vida y presente mejores resultados basados con ello niveles de estrés y un lugar de trabajo más agradable.

5.2.2 Mapa Flujograma Higiene Postural

El origen de la categoría de higiene postural se trae a colación por los hallazgos importantes que hemos obtenido durante la sistematización ya que la higiene postural es un factor importante dentro del desarrollo laboral, actitudes en los trabajadores de Uniminuto.



Figura 2 flujograma categoría Higiene postural

El análisis del anterior mapa de pausas activas da paso para hablar de higiene postural en trabajadores teniendo en cuenta que la higiene postural tiene como objetivo disminuir lesiones y riesgos de columna con ayuda de actividades y a través de las pausas activas poder mantener una posición correcta del cuerpo tanto en quietud como en movimiento, dicho esto encontramos dos subcategorías donde nos habla de malos hábitos posturales que empieza a adquirir cada trabajador debido a largas jornadas de trabajo y en una sola posición, también es importante la ubicación indicada del computador y la silla del trabajador ya que es primordial la posición y la distancia, junto con ello la posición que se obtiene por el uso del celular, todo ello se vuelve una costumbre muy común entre en los trabajadores donde adoptamos las malas posturas llegando así a causar daños tales como molestias en la región lumbar, incomodidades, fatiga, cansancio y lesiones musculares que pueden afectar nuestro cuerpo como nuestro entorno laboral.

Por otra parte, podemos observar la que falta de importancia de los trabajadores al momento de hablar de hábitos posturales ya que están más enfocados en rendir en sus trabajos, dejando los hábitos y su bienestar en segundo plano dando menos interés a este

mecanismo que al pasar del tiempo se empieza a evidenciar los cambios en el cuerpo humano.

Igualmente se tiene en cuenta algo importante que es el cuidado y bienestar de cada uno de los trabajadores por esta razón cada empresa debe contar con herramientas que permita que cada colaborador tenga conocimiento de los hábitos posturales adecuados en el lugar de trabajo y cómo debe realizar cada uno, con dada uno de los beneficios que puede traer una buena postura.

También encontramos ejercicios preventivos por medio de las pausas activas queriendo llegar a tener logros y consigo aprendizajes en los trabajadores fomentando buenos hábitos posturales, a través de actividades como yoga, relajación, masajes, con el fin que cada colaborador aprenda y realice cada ejercicio durante su tiempo libre, con ello ayudar su cuerpo y quitar cargas posturales y poder realizar tareas de manera más óptima en el lugar de trabajo, teniendo medidas de ayuda para el mejoramiento de las malas posturas y dolor de espalda se realiza juegos lúdicos con movimiento, ejercicios aeróbicos, zumba entre otros evitando factores de riesgo.

5.2.3 Mapa Flujograma Hábitos de Vida Saludable



Figura 3 Flujograma categoría Hábitos de vida saludable

Los hábitos de vida saludable son un factor fundamental dentro de los entornos laborales puesto que a partir de cómo están los empleados a nivel emocional, mental y de salud depende las capacidades y habilidades diarias de ellos en sus funciones diarias. ayudando a mejorar tanto sus competencias laborales como su nivel de estrés dentro del trabajo brindando con ello un mejor lugar donde desempeñar sus funciones donde brinde tranquilidad y calidad de vida.

Es por eso que es importante nombrar la ayuda que tiene los hábitos de vida saludable, pues esto genera tener una mejor capacidad física ya que si realizamos actividad física como hábito permite mantener una forma de mejora en el estado anímico de cada persona, este también genera tranquilidad y relajación, sin mencionar muchos más beneficios que nos trae este hábito. Otros de los muchos beneficios es el de la alimentación puesto que nos permite mejorar el proceso digestivo ayudando a nuestra salud y permite una sensación de satisfacción ayudando a prevenir enfermedades a causa de la mala alimentación como el colesterol alto, los triglicéridos entre otras.

5.2.4 Mapa Flujograma Pedagogía

Esta categoría de pedagogía surge a raíz de la información en diarios de campo donde encontramos hechos recurrentes de estilos de enseñanza junto con modelos pedagógicos y relaciones interpersonales en Trabajadores de Universidad Corporación Minuto de Dios.

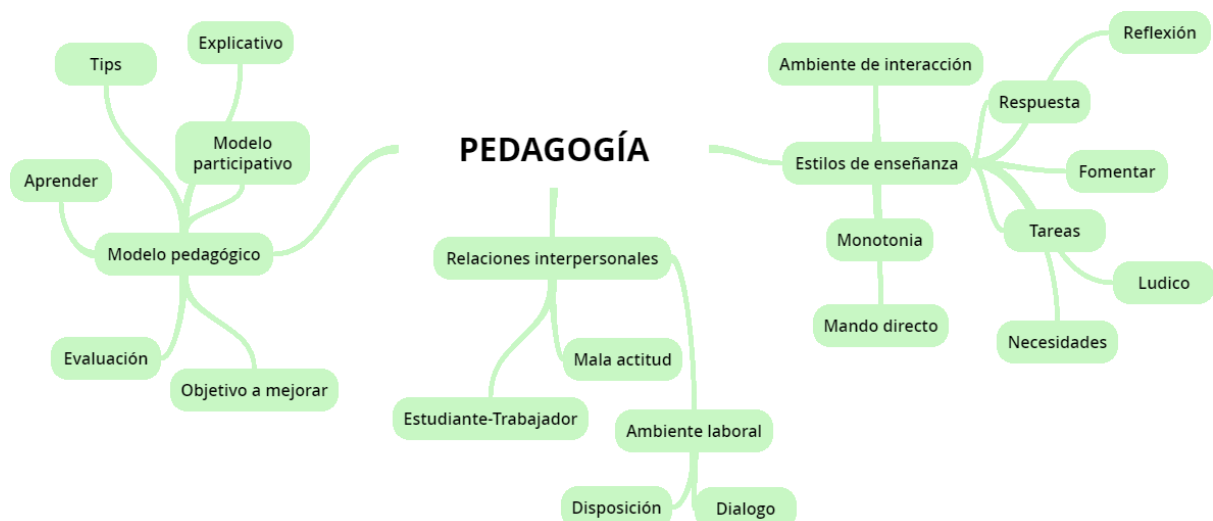


Figura 4 Flujograma categoría Pedagogía

A partir de la categoría de pedagogía teniendo en cuenta que es como el docente debe saber el uso del método, de planificación educativa y la forma de transmitir cada conocimiento, valores, habilidades entre otros a partir de esto surgen tres subcategorías importantes para considerar, encontramos los modelos pedagógicos donde decimos que es una construcción teórica donde quiere dar a explicar, diseñar lineamientos importantes y es una guía para llegar al conocimiento en que se quiere llegar, ahora el aprendizaje es ficha primordial para el trabajador tanto en su trabajo como los hábitos dentro del área laboral, por medio de un modelo participativo con el fin de mejorar sus condiciones y a raíz de la experiencia adquirida poder tener como objetivo una mejora en sus comportamientos, actitudes y valores.

Por otra parte, encontramos los estilos de enseñanza que tiene el docente-practicante de comportamientos que presenta en su actividad profesional manteniendo un ambiente de interacción dentro del grupo fomentando un estilo de aprendizaje más óptimo para cada trabajador a través del mando directo y realización de tareas en los trabajadores.

Como último tenemos las relaciones interpersonales entre el trabajador y el estudiante a menudo es muy poca la relación que se tiene pero se va generando un vínculo a raíz de la confianza gracias a las pausas activas como puente principal para generar esta relación, encontramos también actitudes de molestia a través de los trabajadores debido a tanto estrés y por motivos del trabajo no desean participar con las actividades generando actitudes negativas hacia los docentes a cargo, es indispensable tener un buen diálogo y una buena disposición entre los compañeros de trabajo ya que es motivo de un ambiente ameno dentro del ámbito laboral.

5.2.5 Mapa Flujograma Cuidado Visual

La categoría de cuidado visual está basada en los hechos más recurrentes que se observaron durante las prácticas y que pudimos dar análisis gracias a los diarios de apoyo dando así las siguientes características.

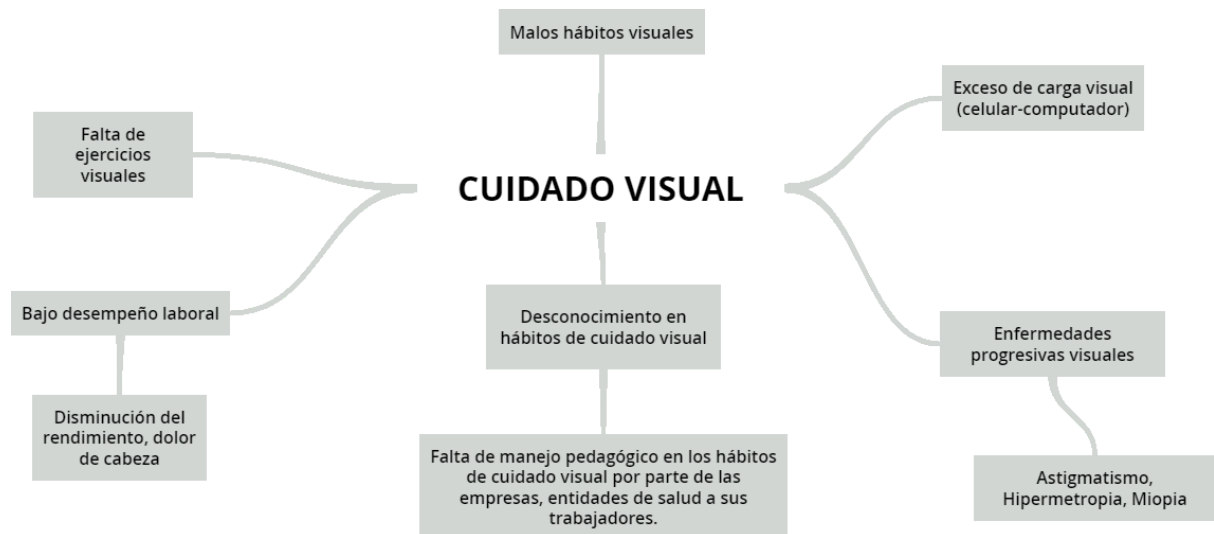


Figura 5 Flujograma Categoría Cuidado visual

Por último se encuentra la categoría de cuidado visual ya que es un tema importante a tratar debido que se ha empezado a incrementar los problemas visuales en los trabajadores, dicho esto surge una subcategoría donde se encuentra los hábitos de cuidado visual, donde nos habla que es primordial tener pausas activas visuales en el ámbito laboral, también es recomendado apartar la vista de las pantallas durante 20 segundos para que los ojos tengan un descanso adecuado y así evitar riesgos futuros.

También encontramos los malos hábitos visuales laborales ya que cada trabajador desconoce o no tiene un buen conocimiento de cómo puede afectar la visión permanecer un largo tiempo en una pantalla, la falta de manejo de este hábito nos lleva a realizar actividades visuales tanto teórico como práctico para empezar a concientizar a los trabajadores a un mejor entendimiento de este ya que al no conocer estos hábitos puede generar enfermedades progresivas visuales como astigmatismo, hipermetropía, miopía, entre otras enfermedades que produce la visión.

Otra de las desventajas que tiene un mal hábito visual es el bajo desempeño laboral que ocasiona la visión, disminuye el rendimiento del trabajador, ocasiona dolor de cabeza, estrés, debido a que no es muy común enseñar sobre estos hábitos y ejercicios que todos deberíamos tener muy presente al momento de entrar al frente de alguna pantalla tecnológica.

Así mismo dentro de las pausas activas queremos enseñar un poco más acerca de cómo debemos actuar y qué ejercicios o acciones debemos tener en cuenta y el uso adecuado de ellas, por ejemplo es recomendable bajar el brillo de los dispositivos como celular o en este caso el computador, un parpadear frecuentemente evitará que el ojo tenga resequedad, realizar ejercicio de relajación en la visión entre otras actividades también teóricas queriendo llegar a una reducción en los colaboradores de Uniminuto.

5.3 Interpretación crítica

En base al objetivo de promover los hábitos de vida saludable por medio de las pausas activas laborales, el cual consiste en dar una mejor calidad de vida a los trabajadores, manteniendo un ambiente laboral agradable y ameno, gracias a las pausas activas se empieza a llevar a cabo actividades con diferentes modelos metodológicos, recursos educativos tanto teóricos como prácticos para la promoción de los hábitos saludables; con la ayuda de estas prevenimos los riesgos laborales como lo son el estrés laboral, carga laboral, dando así un fortalecimiento en el conocimiento y en los hábitos que un trabajador debe saber para el control de su cuerpo en su área de trabajo, que el colaborador se sienta a gusto con lo que está haciendo dejando así un impacto de prevención de la salud.

Se da por entendido que las pausas activas son una herramienta fundamental para poder lograr estos objetivos coincidiendo con Caro Urrego y Franco Ciro (2017) afirman acerca de la importancia de activación de un programa de pausas activas en las actividades diarias de cada trabajador ya que es el inicio para la realización en los buenos hábitos saludables, ya que

presenta muchos beneficios por que el trabajador va a tener una mejor disposición en el momento de cumplir con las tareas laborales, ya que se promueve a través de actividades físicas y movimientos para que el trabajador aprenda los diferentes estilos de vida saludable, a beneficiar su salud mental y crear unos buenos hábitos de vida saludable, Gracias a esto se afirma que las pausas activas son una instrumento primordial para el mejoramiento de un estilo de vida en cada colaborador.

La pausa activa va promovida por una serie de actividades físicas algunas con ejercicios aeróbicos son aquellos en los que las personas consumen una gran cantidad de oxígeno, son de una duración larga, y no requiere esfuerzo máximo, adonde como finalidad que los ejercicios aeróbicos son los que protegen y mejoran la salud de las personas (Secretaría de Salud, 2016). Teniendo en cuenta lo que menciona el autor no es necesario que la clase de aerobic sea de una duración larga, puesto que se puede realizar una sesión corta y durante este tiempo de esta actividad se realiza movimientos necesarios para la población que se está trabajando en este caso colaboradores de Uniminuto, debido a que el tiempo es un elemento en contra ya que es de 15 minutos cada sesión donde el objetivo es llegar preparados con las necesidades del colaborador para poder trabajar específicamente sus necesidades y requerimientos en su área de trabajo.

Según Castro Arias et al. 2011) La pausa activa es una serie de movimientos que ayudan a la prevención de dificultad o desorden en las diferentes clases musculares y articulares, también de mejorar y reactivar el rendimiento en las tareas motrices y mentales. Estoy de acuerdo con el autor cuando habla de la realización de movimientos y actividades donde ayuda al trabajador a prevenir enfermedades o dolores en diferentes partes del cuerpo y no solamente físicas sino también mentales, ya que es un ejercicio que debe tenerse en cuenta como algo fundamental del diario vivir y empezar a realizarlos; ya que junto a estos estarían

generando un hábito que ayudará al beneficio de bienestar tanto en el ámbito laboral como en lo secular.

Desde los hábitos de vida saludable (Rando Aranda, 2009) indica que la salud y la actividad física está constituida por saberes que son indispensables para la actividad física como una fuente de bienestar en el transcurso de la vida. Conuerdo con lo que dice el autor ya que la actividad física es un beneficio de salud debido a que reduce enfermedades degenerativas y crónicas. También aumenta las capacidades físicas de cada persona trayendo consigo, el desarrollo de fuerza, flexibilidad entre otras habilidades que este trae, gracias a los hábitos de vida saludable se puede llegar a conseguir en el cuerpo huesos y articulaciones más fuertes, en el caso de la visión la ayuda de cargas, estrés, y dolores de cabeza, beneficios como el mejoramiento de la autoestima del trabajador, el estado de ánimo, la confianza en sí mismo que ayuda al crecimiento Personal de ellos.

Por otro lado, se quiere concientizar la importancia y el autocuidado en los colaboradores de Uniminuto, dando importancia al cuidado de las pausas activas ya que es un mecanismo donde se toman breves descansos a lo largo de un horario de trabajo que ayuda a mejorar la energía, el desgastamiento mental, y fatiga laboral, entre otras mejorando el desempeño y la eficacia del colaborador en el área de trabajo.

Además, la higiene postural es definido como grupo de normas donde tiene por objetivo la conservación de la forma del cuerpo, tanto como los movimientos y el equilibrio evitando daños y cuidando la columna y otras más articulaciones del cuerpo (Díaz Fernández et al., 2019) de acuerdo con el autor la higiene postural es la realización de un mantenimiento personal en la persona ya que es en beneficio propio para obtener hábitos de vida saludables dentro y fuera del área laboral, realizando movimientos de posturas adecuadas para la mejora, También menciona el autor que la higiene postural se encarga de poder ejecutar ejercicios diarios con mínimo dolor y minimizando posibles lesiones. Comparto lo que el autor habla

porque es importante tener claro la importancia de higiene postural en los trabajadores al momento de realizar un hábito como el postural estaría minimizando dolores de postura, futuras lesiones y tiene un mejor ambiente laboral más productivo y sin cargas que esté afectando el rendimiento de cada trabajador.

A su vez es importante tener presente la pedagogía como uno de los elementos primordiales dentro de la interpretación ya que (Hevia Bernal, n.d.) menciona que la pedagogía es un conjunto de conocimientos que busca mantener un impacto en cada uno de los procesos educativos, así como el entendimiento y la organización de cultura y edificación del sujeto. Estoy de acuerdo con la autora ya que es un conjunto de saberes que su objetivo es llevar al trabajador un proceso de aprendizaje pedagógico que instruya al colaborador a aprender nuevos conceptos y nuevos conocimientos que utilizará en el transcurso de su diario vivir. (Hevia Bernal, n.d.) habla también que la pedagogía se define como una guía o un conducto que conduce y llama pedagogo a todas aquellas personas encargadas de instruir a un individuo. En cuanto a lo que dice la autora y estoy de acuerdo con ella y es que la pedagogía es esa disciplina de guiar o conducir a una persona desde 0 a ir por una ruta que es la indicada para el reconocimiento de nuevas enseñanzas para el transcurso de la vida identificando los buenos y malos hábitos que se deben adquirir a partir de este mecanismo de aprendizaje.

Además, la pedagogía, estudio de campo, la relación interpersonal con los colaboradores de la Uniminuto se ha determinado realizar y concientizar a los trabajadores pedagógicamente como deben tener sus hábitos de vida saludable no obstante este se logrará teniendo un plan a desarrollar en cuanto a modelos pedagógicos, el estilo de enseñanza de acuerdo a cada grupo y las relaciones interpersonales que podamos realizar a fondo con los trabajadores.

También debemos tener en cuenta que la socialización entre empleado y estudiante es muy importante ya que hay poca interacción entre estos dos por lo tanto se debe realizar planes de integración entre los dos grupos ya que la falta de este genera malos ambientes negativos en el momento de ejecutar algún plan de pausas activas. (Montes Padilla, 2016) habla del beneficio que tiene las relaciones interpersonales y el apoyo que se recibe y produce tanto directa ya que el apoyo proporciona confianza, ayuda, compañía y apoyo emocional; También se contribuye a mejorar el autoconcepto y la autoestima manteniendo un control interno sobre su vida, pero también indirectamente, ya que protegen a la persona de efectos negativos del estrés ayudando a superar difíciles situaciones.

Para finalizar dado que es importante tener en cuenta el conocimiento de los hábitos saludables nace la necesidad de crear una herramienta interactiva e informativa para ayuda del trabajador ya que se notó que los colaboradores tenían poca información del cuidado laboral y por otro lado no sabían que ejercicios o movimientos eran los adecuados, surge la realización de folletos de aprendizaje, teniendo en cuenta que un folleto es un instrumento de comunicación que impresión, y está realizada por principalmente de un texto y una variedad de graficas que son de apoyo, teniendo como fin presentar una información que sea clara y precisa pero que también sea útil para el personal, es una herramienta donde sirve anunciar, promover, informar y expresar algún tema o actividad.(Hernández Valencia, 2006) de acuerdo con el autor el folleto es un instrumento que genera una información útil para el personal en este caso los colaboradores debido a que es una herramienta práctica que el colaborador puede mantener en su puesto de trabajo y cada vez que vea esta herramienta podrá realizar estos ejercicios y generar un proceso de mejora poco a poco.

Como se ha señalado esta herramienta tiene como finalidad la concientización y fomentación en los hábitos de vida saludable brindando consejos, cuidados de la salud laboral, recomendaciones adecuadas de ejercicios y movimientos en el puesto de trabajo, tips

entre otros ya que se notó que las poblaciones femeninas más específicamente deseaban saber por qué y para qué servía lo que se estaba realizando y cómo ellas podían tener poco a poco una mejora gracias a esta información entregada.

5.4 CONCLUSIONES

Para concluir el desarrollo de la sistematización de experiencia denominada como Pausas activas como propuesta pedagógica para promover los hábitos de vida saludable en colaboradores de la corporación universitaria minuto de Dios determina que gracias a cada uno de los espacios que nos brindó la universidad Uniminuto y gestión humana en la práctica pedagógica, ayudando y brindando al empleado de la universidad la mejora en su calidad de vida partiendo de las pausas activas.

Por tanto, se debe afirmar que gracias a cada una de las actividades realizadas en los espacios de pausas activas que va ligado con el proceso de hábitos de vida saludable debido a que la actividad física es un hábito que ayuda con la advertencia de riesgos, enfermedades no transmisibles que a su vez van acompañados con una serie de consejos de alimentación.

Generar las pausas activas en los entornos laborales ayudan al mejoramiento en la calidad de vida de los empleados, pero si no se genera una conciencia dentro de las personas; de desarrollar estas actividades no solo durante las intervenciones pedagógicas propuestas en la práctica, sino que se desarrollen durante el transcurso de las actividades diarias no se genera un hábito estructurado y no se evidencia un cambio en la condición del trabajador.

Desarrollar otras estructuras que ayuden dentro de los procesos pedagógicos para la mejora en la calidad de vida en trabajadores en ocasiones generan un gran impacto es por ello que se puede decir que los folletos que se ejecutan con un fin específico y que se vinculan de manera orgánica dentro de las sesiones ayudan a los colaboradores a recordar los puntos de vista que deben tener en presentes para mejorar los hábitos de vida saludable

Las pausas activas son fuente primordial para la realización de actividades que nos conlleven a un mejoramiento de los hábitos de vida saludable, debido a que las pausas son las que brindan la reducción de lesiones tales como dolores musculares, lesiones óseas en la cadera, enfermedades tales como lumbagos, síndrome del túnel carpiano dentro entre otras en área laboral y son esenciales ayudando a ofrecer un mejor rendimiento dentro del trabajo. También la motivación, la disposición, y trae consigo la mejora en la relación interpersonal laboral. Dicho esto, se puede decir que fue eficiente el desarrollo que se lleva a cabo a cada uno de los colaboradores ya que se evidenció un crecimiento en la participación por parte de ellos a medida que las pausas activas iban reduciendo su estrés laboral y simplemente apartaban su tiempo para la realización de las prácticas con alegría y motivación a seguir cada vez aprendiendo más de este proceso.

Gracias a esta sistematización podemos deducir que la higiene corporal determina el comportamiento de cuerpo durante la realización de cada una de las actividades diarias es por ello que es importante generar una conciencia corporal dentro de lo que se desarrolla en mi día a día previniendo con ello las lesiones o problemas óseo musculares presentes por malas posiciones o movimientos que genere malestar durante el desarrollo de las labores y efectuando problemas futuros.

Por medio de los hábitos de vida saludable se generan una mejor calidad de vida ya que ayudan dentro de procesos tanto fisiológicos como emocionales y del conocimiento, es por ello que es de vital importancia que desde el campo en la educación física se determina en planeaciones de ejercicios que generen dentro de las personas una conciencia del autocuidado por medio de los hábitos que manejan durante su vida con el fin de generar mejores seres humanos que aporten de mejor manera las los demás.

La pedagogía juega un papel necesario dentro de procesos de practica ya que nos permite expresar las ideas de manera organizada, brindando estrategias didácticas que nos permite llegar de manera eficiente a las personas, tanto desde los conocimientos técnicos hasta la manera en como conocer los contextos donde nos desenvolvemos y con ello generar procesos constructivos para el mejoramiento de las personas y de los que realizan las prácticas.

El cuidado visual es un elemento importante en el crecimiento de actividades que se deben plantear cuando se trabaja con personal administrativo ya que su gran esfuerzo implica un problema en la salud laboral. es por eso que por medio de la pausa activa se generan espacios de relajación dando lugar a un descanso visual y a un mejor manejo de los espacios brindando sugerencias con respecto a ubicación de las pantallas y la luz con el fin de mejorar los procesos visuales previniendo enfermedades y la mejora en su calidad de vida.

Dando como respuesta a cada objetivo que se planteó en la realización de actividades que promovieran los hábitos de vida saludable para poder tener una mejor calidad de vida en cada uno de los colaboradores, esto se llevó a través de las pausas activas generando la concientización de los trabajadores para que no vieran las pausas activas como algo obligatorio o sin sentido sino que pudieran conocer el verdadero objetivo que tiene las pausas en el área laboral así promover junto con ella los hábitos de vida saludable que no solo va a generar un cambio en el trabajo sino en su vida secular también.

6 Evaluación de la sistematización

En todos los procesos para ver su efectividad se necesita realizar un análisis autónomo de los procesos que se efectúan dentro del mismo. Es por ello que la evaluación es un factor que ayuda a dar cuenta de esos factores tanto positivos como por mejorar. Iniciaremos por dar decir que este proceso es una oportunidad de conocimiento dentro de las experiencias

académicas y pedagógicas que se estructuran, ayudando a el fortalecimiento de conocimientos tanto prácticos como teóricos. A continuación, se evidencia un análisis de las pausas activas y el proceso de sistematización en el personal de la universidad Minuto de Dios.

En este análisis se encuentra dentro de la universidad un compromiso con la realización de las pausas activas, esto permite que los trabajadores realicen las actividades que se proponen desde nuestra área y ayudando a que lo que se quiere realizar se cumplan de una mejor manera ayudando a la calidad de vida de los trabajadores. Este compromiso se evidencia en las actividades que se presentan ya que se ve el dinamismo y el compromiso de las personas que participan y que con el transcurso de la práctica se vinculan más personas a las actividades de la pausa activa.

Se evidencia que gracias a la participación de los colaboradores se genera el reto de realizar actividades dinámicas que le permitan al trabajador desprenderse un poco del estrés laboral que maneja es su día a día, esto permitía que la planeación de estas actividades se tomará de manera creativa y eficaz, brindando experiencias armónicas y estructurales dentro de la pausa activa ayudando con la prevención de enfermedades laborales.

Esto también permite una interacción con las personas lo que ayuda a conocer aspectos que mejoran la planificación de las actividades ya que debes conocer primero el estado en el que se encuentra las personas para realizar un proceso significativo de las áreas de trabajo, mejorando con ello y dando opiniones que ayuden así estabilidad emocional, física y laboral.

Pero es importante mencionar estos aspectos que son para mejorar tanto por parte de las prácticas como en los procesos pedagógicos. Uno de estos son los lugares donde se realizan las actividades puesto que no se contaba con espacios aptos para el desarrollo de actividades físicas para las personas que se manejan en este lugar. Por lo que se tiene que

fraccionar por grupos dando procesos cambiantes cada sesión. Al realizar diversos grupos implica disminuir el tiempo de las actividades para los trabajadores realizando con ello dinámicas de poco tiempo y la organización de las personas hace que se disminuya la planificación.

Es importante mencionar también que sería bueno generar procesos continuos dentro de las prácticas ya que durante el desarrollo se realizan cambios en los sitios donde se realizan las actividades y en ocasiones las actividades planteadas no mejoraron los procesos que se llevan con aquellas personas o la cantidad de personas afecta las actividades que se planeaban anteriormente.

7 Bibliografía

- Abizanda, E. P. (s.f.). *Qué es la obesidad*. Obtenido de Infosalud:
<https://www.infosalus.com/enfermedades/nutricion-endocrinologia/obesidad/que-es-obesidad-104.html>
- Albertín Carbó, P. (2007). La formación reflexiva como competencia profesional. Condiciones Psicosociales para una practica reflexiva. El diario de campo como herramienta. *Revista de Enseñanza Universitaria*, 30, 7-18.
- Alvarez Li, F. C. (2010). Sedentarismo y actividad física. *Revista científica médica de cienfuegos*, 10, 55-60.
- Alvarez, E. (Mayo de 2019). *Práctica profesional organizacional. Modelo de pausas activas concretos Argos S.A.* Universidad Cooperativa de Colombia , Pereira . Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/10698>
- Alvarez, G. M., Vargas, M. G., Morales Murillo, H., & Robles Amaya, j. (2016). El sedentarismo y la actividad física en trabajadores administrativos del sector público. *Ciencia UNEMI* , 116-124.
- Álvarez, N. (11 de Noviembre de 2019). *LA ENFERMEDAD DE ALCOHOLISMO SEGÚN LA OMS*. Obtenido de OMS: <https://comodejarelalcohol.es/la-enfermedad-de-alcoholismo-segun-la-oms/#:~:text=VIGENCIA%20DE%20LA%20TIPIFICACI%3%93N%20COMO%20ENFERMEDAD,-El%20Glosario%20de&text=Y%20as%3%AD%2C%20dice%3A%20%E2%80%9CSe,definiciones%20aceptadas%20de%20cualquier%20enferme>
- Alzate Yepes, T., Puerta, A. M., & Morales, R. M. (2008). Una mediación pedagógica en educación superior en salud. El diario de campo. *Revista Iberoamericana de Educación*, 47(4), 1-10.
- Arboleda, V., & Hanlle, N. (2011). *Proyecto de estudio de las pausas activas en el clima laboral y su influencia e impacto para la motivación y satisfacción físicas de los empleados de Premex Ecuador en la ciudad de Quito*. Universidad Las Americas, Quito. Obtenido de <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/1808>
- Arrivillaga Quintero, M., & Salazar Torres, I. C. (2005). Creencias relacionadas con el estilo de vida de jóvenes latinoamericanos. *Psicología Conductual*, 13(1), 19-36. Obtenido de http://proinapsa.uis.edu.co/redcups/Biblioteca/Documentos%20REDCUPS/Investigacion_Creencias_y_%20Estilos_de_vida.pdf
- Asamblea Mundial de la Salud,. (2004). Estrategia mundial sobre regimen alimentario, actividad física y salud. (págs. 1-21). Biblioteca de la OMS.
- Barca Arellano, S. M., Herrera Santacruz, J. P., Castillo Mejía, M. A., & Melo Villota, Y. N. (2018). Sistematización del programa de “Hábitos y estilos de vida saludables”, desarrollado con trabajadores de la Fundación Hospital San Pedro. *psicoespacios*, 15-29.
- Barón, J. (2014). *Propuesta metodologica para promover las pausas activas y mejorar la jornada laboral de los empleados del gimnasio hard body sede 109*. Universidad Libre de Colombia, Bogotá. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8542/PROPUESTA%20METODOL%3%93GICA%20PARA%20PROMOVER%20LAS%20PAUSAS%20ACTIVAS%20>

Y%20MEJORAR%20LA%20JORNADA%20LABORAL%20DE%20LOS%20EMPLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Bernal, J. L. (2001). Liderar el Cambio: el Liderazgo. *Anuario de educación*, 1-47.
- Borjas, B. (2003). *Metodología para Sistematizar practicas educativas por las ciudades de italo calvino*. Caracas: Federación Internacional de Fe y Alegría. Obtenido de https://issuu.com/educacionintercultural/docs/metodologia_para_sistematizar_pract
- Bueno, R. L., Casajús Mallén, J. A., & Garatachea Vallejo, N. (01 de Octubre de 2018). La actividad física como herramienta para reducir el absentismo laboral debido a enfermedad en trabajadores sedentarios: una revisión sistemática. *Scielo*, 1-11. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v92/1135-5727-resp-92-e201810071.pdf>
- Caez, G., & Casas, N. (2007). Formar en un estilo de vida saludable: otro reto para la ingeniería y la industria. *Educación y educadores*, 103-117.
- Caro, D., & Franco, A. (2017). *Influencia del ejercicio físico dentro y fuera de la jornada laboral en la vida de los empleados*. Universidad CES, Medellín. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10946/3464>
- Carrazana, V. (2003). *El Concepto De Salud Mental En Psicología Humanista-Existencial*.
- Carreño García, S., Medina Mora, E., Martínez Vélez, N., Juárez García, F., & Vázquez Pérez, L. (2006). *Características organizacionales, estrés y consumo de alcohol en trabajadores de una empresa textil mexicana*.
- Carrillo Portillo, M. D., & Hernández Abrego, K. V. (2017). *Las pausas activas como estrategia de disminución y prevención de estrés laboral en el personal docente y administrativo de la Universidad el Salvador, San Salvador 2015*.
- Carvajal Burbano, A., & Torres, L. P. (2004). Teoría y Practica de La Sistematización de Experiencia. *Prospectiva*, 117-119.
- Castro Arias, E., Múnera, J. E., Velásquez, M. S., Valencia Zuluaga, N. A., Valencia Gil, N. D., & González Palacio, E. V. (2011). Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia. *Revista Educación física y deporte*, 30(1), 389-399. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/277808189_Efectos_de_un_programa_de_pausas_activas_sobre_la_percepcion_de_desordenes_musculo-esqueleticos_en_trabajadores_de_la_Universidad_de_Antioquia
- Castro, L. E., Salazar Solis, L. T., & Perea Valderrama, K. G. (2013). Programa de ejercicio físico para mejorar fuerza muscular en personas sedentarias. *Revista de Investigación: Cuerpo, Cultura y Movimiento*, 3(6), 13-27. Obtenido de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/rccm/article/view/2044/2143>
- Chavez, C. R. (2005). La categorización un aspecto crucial en la investigación cualitativa. *Revista de Investigaciones Cesmag*, 113-118. Obtenido de http://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/posgrado/maestria_asesoria_familiar/Investigacion%20I/Material/37_Romero_Categorizaci%C3%B3n_Inv_cualitativa.pdf
- Chávez, L. (2016). *El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de electrosur S.A. en el periodo 2015*. Universidad Privada de

Tacna, Tacna. Obtenido de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/80/1/chavez-lizabeth.pdf>

- Ciro Urrea, M. L., & Moreno Vanegas, D. (2017). *Implementación de programa de pausas activas en maquinados y montajes mym de colombia*. Universidad Colombiana de Carreras Industriales, Bogotá.
- Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. (2011). *prevención del consumo de alcohol en el lugar de trabajo*. Obtenido de UGT: http://portal.ugt.org/saludlaboral/campas/2012-0001/folleto_alcoholismo_UGT.pdf
- Congreso de La Republica. (2009). Por medio de la cual se define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a ésta como una prioridad de salud pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención. *Ley 1355 de 2009*.
- Daneri, F. (2012). *Psicobiología del Estrés*. Universidad de Buenos Aires , Buenos Aires. Obtenido de https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/090_comportamiento/material/tp_estres.pdf
- Davila. (1994). Salud mental. *Difusión en Investigación. Ministerio de Desarrollo Humano – Secretaria Nacional de Salud*, 7, 11-15.
- Díaz Fernández, M. V., López Melero, A., Bueno Prieto, A., & García García, I. i. (16 de abril de 2019). *La importancia de la higiene postural en el trabajo diario del TCAE*. Obtenido de Revista medica: <https://revistamedica.com/higiene-postural-trabajo-diario-tcae/>
- Díaz Martínez, X., Mardones Hernández, M. A., Mena Bastias, C., Rebolledo Carreño, A., & Castillo Retamal, M. (2011). Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos. *Revista Cubana de Salud Pública*, 37(3), 306-313.
- Erazo, F. (2014). *Categorización del factor de riesgo ergonómico e intervención fisioterapéutica en el personal administrativo del magap del cantón Ibarra provincia de imbabura*. Universidad Técnica del Norte, Ibarra . Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/4296/1/06%20TEF%20093%20TESIS.pdf>
- Fong Mata, E. R., Mónica, M., Fletes González, D., & Pérez Hernández, C. (2006). Prevalencia de sobrepeso y obesidad en el personal de enfermería. *Medicina Interna de México*, 2(2), 81-84. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=14704>
- García Ubaque, J., García Ubaque, C., & Vaca Bohórquez, M. (2014). Variables involucradas en la práctica individual y colectiva de hábitos saludables. *Salud Publica*, 719-732. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/65743/44817-251841-2-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Garzon Cepeda, D. A. (2019). *Fomento de los habitos de vida saludable en el contador público a partir desde la práctica profesional*. Universidad Santo Tomas, Villavicencio. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/19266/2019danielgarzon.pdf?sequence=18&isAllowed=y>
- González, O. (2008). Liderazgo transformacional en el docente universitario. Maracaibo, Venezuela. Universidad del Zulia. *Multiciencias*, 38-47.

- Graham, G. R. (2007). *El análisis de datos cualitativos en investigaciones cualitativas*. Madrid : Morata.
- Gutiérrez Cabello, C. G., Torres Zavaleta, K. A., & Zavaleta Evangelista, K. L. (2018). *Efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal administrativo en una clínica de Lima*. Universidad Peruana, Lima . Obtenido de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3626/Efectividad_GutierrezCabello_Cynthia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández Valencia, L. G. (20 de octubre de 2006). *Estrategia de intervención Folleto*. Obtenido de UDGVirtual: <https://observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/repositorio/bitstream/handle/123456789/432/6+Folleto.pdf?sequence=1>
- Hevia Bernal, D. (s.f.). *Arte y pedagogía*. Obtenido de sld: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/williamsoler/arte_y_pedagogia.pdf
- HIM. (29 de Enero de 2020). *Medlineplus*. Obtenido de <https://medlineplus.gov/spanish/obesity.html#:~:text=La%20obesidad%20aumenta%20el%20riesgo,prevenir%20algunas%20de%20estas%20enfermedades>
- Hoyos, A. P., & Monsalve Gomez, M. A. (enero-junio de 2008). El liderazgo en la gestión de la empresa informativa. *Revista Ciencias Estratégicas*, 16(19), 79-96. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151312831006.pdf>
- Jara H, O. (2018). *La sistematización de experiencias*. Bogotá: CINDE.
- Juárez Adata, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Nottingham: Biblioteca de la OMS.
- Lira Ochoa, L. (2015). *Salud mental y sentido de vida en mujeres de diferentes situaciones respecto al ciclo vital de la familia*. Universidad Autónoma Del Estado De México, Toluca. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/66616/Sentido+de+vida+y+salud+mental+en+mujeres+en+diferentes+situaciones+respecto+al+ciclo+de+vida-split-merge.pdf?sequence=3>
- LlamasJiménez, A. (2014). Promoción de hábitos saludables en el trabajo para el bienestar de la población trabajadora. *Revista Colombiana de Cardiología*, 199-201. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-colombiana-cardiologia-203-pdf-S0120563314000229>
- Lopera, J. D. (2015). El concepto de salud mental en algunos instrumentos de políticas públicas de la Organización Mundial de la Salud. *Fac. Nac. Salud Pública Vol.*, 12-20.
- Lorenzo, M. (2011). Utilidad de valoración funcional mediante dinamometría electrónica en la patología laboral del miembro superior. En E. U. Dios", *Biomecánica En Medicina Laboral* (págs. 130-140). Madrid: ADEMÁS.

- Manosalva Vaca, C. A., Manosalva Vaca, L. O., & Nieves Quintero, J. (26 de enero de 2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, 5(26), 5-15.
- Marin Malo, M. (2017). *La prevención del consumo de alcohol en el medio laboral. obligaciones empresariales y medidas preventivas*. Universidad Publica de Navarra, Pamplona .
- Martínez R, L. A. (2007). La Observación y el Diario de Campo en la Definición de un Tema de Investigación. *Ugel*, 74-80.
- Ministerio de Salud. (2012). Cómo enfrentar las enfermedades no transmisibles. *Foro de Salud*, (págs. 1-16). Santiago. Obtenido de https://www.paho.org/chi/images/PDFs/4foro%20_2_.pdf?ua=1
- Minsalud. (julio de 2015). *ABCÉ Pausas Activas*. Obtenido de Minsalud: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/abce-pausas-activas.pdf>
- Mohammad, A. (2016). Erich Fromm's concept of Mental Health in Society. *Commerce Arts and Science*, 4-11. Obtenido de https://www.academia.edu/32119040/Erich_Fromms_Concept_of_Mental_Health_in_Society
- Molano, A. S., & Triana, Y. P. (2018). *Elaboración de un programa de pausas activas para la firma Martínez y asociados consultores sas*. Universidad Cooperativa De Colombia, Bogotá. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6809/6/2018_programa_pausas.pdf
- Montes Padilla, F. G. (2016). *Relaciones interpersonales en el Trabajo*. Obtenido de Visión Industrial: <https://www.visionindustrial.com.mx/industria/noticias/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo#:~:text=Las%20relaciones%20humanas%20en%20el,motivaci%C3%B3n%20para%20hacer%20las%20cosas>.
- Morales López, E. (2014). *Etnografía*. Obtenido de Universidad De Barcelona: <http://www.ub.edu/diccionarilinguistica/node/6820>
- Nieto Borja, J. L., Angulo Tenorio, J. J., & Jarava Miranda, D. (2017). *Niveles de actividad física en el personal administrativo del área de desarrollo e investigación de la sede principal Uniminuto*. Corporación Universitaria Munuto De Dios, Bogotá. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6449/T.EFIS_NietoBorjaJaimeluis_2017%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- NORMA OFICIAL MEXICANA NOM. (2000). NORMA Oficial Mexicana NOM-174-SSA1-1998, Para el manejo integral de la obesidad. *NOM-174-SSA1-1998, 12 de abril de 2000*.
- Ochoa, N., Yasno, P., Medina, A., Díaz, W., Zúñiga, L., & Guzmán, A. (2016). El sedentarismo es un gran factor de riesgo para la aparición de enfermedades crónicas no transmisibles. *Morfología*, 8(2), 38-43. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/67119/60115-305954-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Okasha, A. (2004). *Globalización y salud mental*. Obtenido de NCBI: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1414710/>

- OMS. (2016). *Informe de Comisión Para acabar Con la Obesidad Infantil*. Ginebra: Biblioteca de la OMS.
- OMS. (2018). *Alimentación Sana: Datos, cifras y panoramas generales*. Obtenido de Organización Mundial De La Salud: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs394/es/>
- OMS. (s.f.). *Who*. Obtenido de Estrategia mundial sobre régimen alimentario, actividad física y salud: https://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet_inactivity/es/
- Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas-perspectivas en psicología*, 81-90. Obtenido de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494/3383>
- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista la sallista de investigación*, 15(1), 90-101.
- Perez, I. A., & Caro Paéz, K. L. (2017). *Revisión teórica: estado actual del rol del psicólogo organizacional frente a la relación del clima laboral y las pausas activas, entre los años 2010-2016*. Corporación Universitaria Minuto De Dios, Bogotá. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5237/TP_PerezIvonAndrea_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pronk, N. P., Katz, A. S., Lowry, M., & Payfer, J. R. (2012). Reducing Occupational Sitting Time and Improving Worker Health: The Take-a-Stand Project, 2011. *Preventing Chronic Disease*, 9, 1-9. Obtenido de https://www.cdc.gov/pcd/issues/2012/pdf/11_0323.pdf
- Rando Aranda, C. (2009). *Curriculum, Educación Física y salud: Educación Física orientada a la educación para la salud*. Obtenido de efdeportes: <https://www.efdeportes.com/efd130/curriculum-educacion-fisica-y-salud.htm>
- Ríos Villa, P. A. (2007). *Pausa laboral activa en los profesores del centro de acondicionamiento y preparación física (CAPF) de la liga de natación de Antioquia*. Universidad De Antioquia, Medellín. Obtenido de <http://viref.udea.edu.co/contenido/pdf/070-pausa.pdf>
- Rivera Porras, D. A., Hernández Lalinde, J. D., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., & Roza Sánchez, A. C. (15 de Enero de 2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *ESPACIOS*, 17-39. Obtenido de <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rusell, R., Pate, O'Neill, Jennifer R, Lobelo, & Felipe. (Octubre de 2008). The Evolving Definition of "Sedentary". *Exercise and Sport Sciences Reviews*, 36(4), 173-178. Obtenido de https://journals.lww.com/acsm-essr/Fulltext/2008/10000/The_Evolving_Definition_of_Sedentary_2.aspx
- Salmon, J., Owen, N., Crawford, D., Bauman, A., & Sallis, J. F. (2003). Physical activity and sedentary behavior: a population-based study of barriers, enjoyment, and preference. *pubmed*, 22(2), 178-188.
- Sánchez, M., Contreras, G. A., Moreno Gómez, M. E., Grisales, M., & García Ortiz, L. H. (2009). *Factores de Riesgo Cardiovascular en Poblaciones Jóvenes* (11 ed., Vol. 1). Rev. salud pública. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v11n1/v11n1a12.pdf>

- Secretaria de Salud. (Diciembre de 2016). *Guía de estilos de vida saludable en el ambito laboral*. Tegucigalpa: Papelería e Imprenta Honduras. Obtenido de https://www.paho.org/hon/index.php?option=com_docman&view=download&alias=382-estilos-vida-saludable-actividad-fisica&category_slug=desarrollo-humano-sostenible-y-estilos-de-vida-sal&Itemid=211Mu%C3%B1oz
- Secretaria de salud Jalisco SSJ. (24 de Julio de 2014). *Lanza SSJ estrategia para la prevención y control de sobrepeso, obesidad y diabetes*. Obtenido de SSJ: <https://ssj.jalisco.gob.mx/prensa/noticia/5837>
- Simão, V. L. (2010). *formación continuada y varias voces del profesorado de educación infantil de Blumenau: una propuesta desde dentro*. Universitat De Barcelona, Barcelona. Obtenido de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/41493/6/05.VLS_ANALISIS_Y_TRATAMIENTO_INFORMACION.pdf
- Sotelo Asef, J. G., & Figueroa González, E. G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE*, 8(15), 1-29.
- Suarez Gómez, J. C. (2016). *sistematización de la experiencia desde la práctica pedagógica del proyecto educación media fortalecida impkementado en el Colegio Nueva Constitución IED*. Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá. Obtenido de <http://repository.pedagogica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12209/972/TO-19511.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Toledo, S. V., Bernal Agudo, J. L., & Orús, M. L. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la Practica Educativa. *RAICE*, 79-97.
- Vernaza Pinzón, P., Villaquiran Hurtado, A., Paz Peña, C., & Ledezma, B. (2017). Riesgo y nivel de actividad física en adultos, en un programa de estilos de vida saludables en Popayán. *Salud Publica*, 624-630. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/53042/66004>

Anexo 1. Diarios de Campo

Fecha: 28 de agosto de 2019

DIARIO 1

1 En Esta primera semana Día miércoles llegamos al lugar de prácticas donde se observó que la 2 relación entre el profesor y el participante en este caso administrativos de la universidad no es tan 3 buena ya que no nos conocían, en Primer lugar llegamos y buscamos a la chica que nos 4 recomendaron para que nos hiciera la presentación y cuando la encontramos Nos dijo que 5 empezáramos y que pasáramos puesto por puesto a llamar a las personas, empezamos a pasar 6 puesto por puesto invitando a cada administrativo para realizar el proceso de pausas activas, 7 cuando empezamos a pasar no todas las personas Estaban con una buena disposición, también se 8 vio como personas nos evadían, había otros participantes que les intereso y de una vez dijeron que 9 sí y participaron, en esta ocasión vimos la disposición de solo 6 personas y con ellas empezamos a 10 trabajar.

11 Llegamos Nos presentamos junto con mi compañero explicamos que íbamos a realizar este Día y 12 empezamos con un rompe hielo, el rompe hielo consiste en una actividad de estiramiento donde se 13 cantaba una canción y con ella misma se realiza los estiramientos y así mismo fuimos conociendo a cada 14 participante. luego se realizó la parte central donde los participantes iba a tener un momento de relajación 15 pero en parejas, aquí ya pudimos observar un poco más la relación entre ellos mismo y su disposición al 16 momento del proceso de pausa activa, habían dos chicas que realizaron la actividad con alegría eran muy 17 participativas, se acoplaban muy bien otro de los grupos los chicos se veían con buena disposición pero al 18 mismo tiempo estaban pensando en el trabajo y eran hablando de ello, y el otro grupo ellos no se le veían 19 la disposición de realizar la pausa activa y lo que hacían lo hacían haciendo mala cara y al final fueron 20 ellos los que nos dijeron que si lleváramos dulces para repartir. La actividad se finalizó con un Tips de 21 cómo hacer para relajar la vista en el momento de estar frente a la computadora realizamos una 22 retroalimentación entre todos.

23 Nuevamente pasamos por los puestos de los administrativos y 2 chicos querían participar, pero hay mismo 24 en el puesto les realizamos nuevamente las actividades participaron con una buena actitud, nos 25 recomendaron hacer pausas activas afuera, de relajación entre otras.

26 cuando finalizamos preguntamos a las demás personas, pero no quisieron participar.

27 En el Siguiete Lugar Al momento de llegar nos presentamos con la chica de recepción y ella misma 28 llamó a las personas que deseaban participar en la actividad de pausas, Todos nos reunimos en la entrada 29 del edificio empezar en esta actividad nos participaron 10 nos presentamos, explicamos la actividad los 30 acomodamos en círculo y empezamos con el rompe hielo, todos tenían una buena disposición, les agrado 31 el juego, seguimos con la parte central los acomodamos de parejas para hacer la relajación y por último 32 se dio un Tips y la retroalimentación de la actividad.

- 33 Lo que pude observar en el primer grupo fue que las personas tienen un buen trato entre ellos 34 mismos, pero no todo se conocen, no todos comparten con ellos mismos, no todos son muy 35 dispuestos a la actividad física, no hubo ningún momento donde se falten el respeto.

36El segundo Grupo se ve un poco más la disposición de cada administrativo, el respeto, el
37compañerismo, Dialogan entre todos, se conocen todos y el ambiente es más ameno.

- 38En segundo lugar, me encuentro que las personas que tienen una mala postura, algunos
39manifiestan que llevan un tiempo largo en una sola posición y personal que se encuentra
40estresado por todo el trabajo acumulado
- 41Se Pudo observar que Algunos participantes no hacen los ejercicios para los ojos completos, no
42parpadean seguido, algunos no cierran los ojos.
- 43También se vio que los participantes no sabían la importancia de realizarlas pausas visuales,
44cuando realizaban estas pausas visuales era a través de una página que enviaba la universidad,
45pero no lo realizaban ya que no le ponían cuidado a esto.
- 46Se les realizo una serie de actividades para que los participantes aprendieran más de este tema de
47pausas visuales que consistían en sesiones de las partes del ojo, el funcionamiento de ellas se Dio
48Tips de relajación visual y también se realizó trabajos de relajación como el yoga.
- 49En este momento se realizó un modelo de aprendizaje participativo con la finalidad de dar
50respuesta a las necesidades de los participantes, Lo que se logró desarrollar un ambiente de
51interacción con el grupo de trabajo, fomentar que los funcionarios se sientan bien haciendo este
52tipo de actividades y que salgan un poco de la monotonía del ámbito laboral.
- 53Se lleva a cabo el comando directo Ya que el docente lleva el manejo de la actividad y la toma de
54decisiones.
- 55También se realiza la enseñanza basada en la tarea.
- 56Se realizaron ejercicios con base al cronograma dado por la docente y era la parte visual.
- 57Se realiza una evaluación de cada Administrativo por medio del desarrollo de cada actividad
58vista, se les hace una reflexión para que tanto nosotros como practicantes y ellos como
59participantes se evalúen y reflexionen para que ellos puedan ver el error y así mismo poner en
60práctica el objetivo a mejorar, se les enseña que deben mejorar y el porqué.

3. NARRATIVA DE LA OBSERVACIÓN Y/O PRÁCTICA

Fecha: 4 de septiembre de 2019

DIARIO 3

- 1 Llegamos al lugar de práctica organizamos todo el material y empezamos a invitar a las personas
2 para empezar el proceso de pausas activas los administrativos o querían participar el gerente estaba
3 en el lugar donde íbamos a realizar las prácticas he hizo que todos dejaran todo y salieran a realizar
4 la actividad esta vez participaron todo el personal del área, empezamos presentándonos y explicando
5 la actividad que se iba a realizar y seguimos con una actividad de rompe hielo donde estiramos y
6 formamos grupos de 9 personas y cada grupo debía hacer las letras que el practicante le deba si decía
7 W entre todos formar la letra, fue una actividad de competencia, luego seguimos con la parte central
8 donde se les realizó una clase de kick boxing y al finalizar se dio Una muy corta recomendación.
9 se vio una muy buena disposición de parte de unos trabajadores y por otro lado había unos que solo
10 realizaban la actividad por que el gerente les dio la orden.
- 11 llegamos al segundo lugar de practica organizamos el material y empezamos a llamar puesto por
12 puesto a las personas para realizar las actividades, luego proseguimos hacerlos en círculo nos
13 presentamos nuevamente, explicamos el tema a tratar y proseguimos con un rompe hielo, luego
14 seguimos con la parte central kick boxing y al finalizar les dimos un tips para que realizaran
15 mientras estaban en su sitio de trabajo y poder tener una buena postura.
- 16 En el primer lugar de practica se pudo observar que en el momento que llegó el gerente ellos así no quisieran
17 pasaron a hacer las pausas activas más por obligación que porque quisieran, no hubo como una agradable
18 disposición unos hacían las actividades con mala cara o aburridos, otros que no habían hecho las pausas
19 activas les gusto y lo hacían con agrado y se divertieron. También pudimos ver que hay personas que les
20 falta mucho la parte de coordinación, no presentan una muy buena elasticidad al momento de hacer los
21 estiramientos, no tienen una buna postura y a unos se les dificulta las actividades de lateralidad.
- 22 Se pudo observar que al momento de hacer las actividades cardiovasculares los participantes presentaban
23 constante mente la fatiga, no se realizaron en su totalidad la mayoría de ejercicios por parte de los
24 participantes.
- 25 También se evidencio que los participantes no realizaban bien los ejercicios,
26 por otra parte, se vio una buena resistencia por parte de las personas Más jóvenes a las que se les
27 realizo las pausas activas.
- 28 Se Demostró por medio de las actividades de Zumba, kick boxing y estiramientos que cada participante
29 reconociera él porque es importante realizar este tipo de actividades y el fortalecimiento de grupos
30 musculares, la resistencia y como esto le servirá a Un futuro.

- 31 En este momento se realizó un modelo de aprendizaje participativo con la finalidad de dar respuesta a las 32 necesidades de los participantes, 33 se logró desarrollar un ambiente de interacción con el grupo de trabajo, fomentar que los funcionarios se 34 sientan bien haciendo este tipo de actividades y que salgan un poco de la monotonía del ámbito laboral.

Población: Administrativos de la corporación Universitaria Minuto de Dios.

Fecha: 11 de septiembre de 2019

DIARIO 5

1 Llegamos al lugar de practica y empezamos a pasar por los módulos, se empezó con una actividad donde 2 el grupo hacia un circulo ya sea sentados o de pie el practicante tenía la voz de mando si él decía a la 3 manos a la derecha los participantes debían poner las manos a la izquierda, se realiza una acción al 4 contrario a lo que diga el practicante.

5 Aquí se pudo observar que los participantes se guiaban más por los movimientos que hacia el practicante 6 que por el mando que él les estaba diciendo, no estaban muy pendientes de las indicaciones que él había 7 puesto desde un principio.

8 Había participantes que estaban dispersos, había otros que hacían la actividad con alegría y con buena 9 disposición.

10 Seguimos Con una actividad de relajación, los participantes debían estar sentados y hacer estiramientos 11 y movimientos para poder desesterarse. Se estiro los brazos, piernas, cabeza, hombros y estiramiento de 12 musculatura de muñecas.

13 Observamos que el participante les hace falta tener un tiempo de relajación dentro de su trabajo, a uno 14 que otro participante se le dificultaba los estiramientos de piernas a que no todos son muy flexibles o la 15 ropa de trabajo no se los permitía.

16 También encontramos a las personas que les parecían aburrido, más que todo a los jóvenes ya que para 17 ellos no lo ven necesario tener un momento de pausa, descansar y descansar el Cuerpo.

18 Por ultimo Tuvimos se realizó una retroalimentación y tips acerca de la alimentación adecuada que 19 deberían tener los trabajadores, que no debemos comer y entre otros.

20 Aquí pudimos ver que unos participantes no sabían estas recomendaciones y se sorprendían porque no 21 tenían un conocimiento más amplio de esta.

22 También observamos que en 2 módulos hay personas vendiendo tanto Dulces como galletas 23 chocoramos jugos entre otros.

24En el momento de la observación se pudo ver que hubo mala postura a la hora de realizar los ejercicios,
25también en el lugar de trabajo que no siguen las recomendaciones para tener buena postura, también se
26identificó que los colaboradores no reconocían la importancia de hacer este tipo de actividades de higiene
27postural.

28Se realizaron actividades como ejercicios de estiramientos, movimientos de relajación y hablar del tema
29para que los colaboradores aprendieran Mas acerca de este tipo de ejercicios.

30Para finalizar se realizó una retroalimentación en donde se da recomendaciones de que realicen las
31pausas 31activas de una manera autónoma, pero unos de los trabajadores decían que si nosotros no íbamos
a 32realizar el proceso de pausas activas no era posible que entre ellos hicieran este descanso en el trabajo
y 33se entregan folletos pedagógicos dando a conocer los ejercicios adecuados en el momento de estar en
el 34área de trabajo.

35Se realizó un modelo de aprendizaje participativo con la finalidad de dar respuesta a las necesidades de
36los participantes,

37Lo que se logró desarrollar un ambiente de interacción con el grupo de trabajo, fomentar que los
38funcionarios se sientan bien haciendo este tipo de actividades y que salgan un poco de la monotonía del
39ámbito laboral.

3. NARRATIVA DE LA OBSERVACIÓN Y/O PRÁCTICA

Fecha: 13 de septiembre de 2019

DIARIO 6

1 Llegamos al lugar de practica empezamos a pasar por módulos y empezamos realizando una actividad de
2 rompe hielo las personas se hacían de grupo y era un juego matemático y de agilidad, los participantes
3 estaban unos más concentrados que otros hay podíamos observar que a unos se les hacía más fácil las
4 sumas y restas que a otros que ya estaban un poco indispuestos, también pude observar que en esta
5 actividad habían también personas que así se le dificultara en este caso las matemáticas y la lógica
6 querían participar y divertirse.

7 Posteriormente seguimos con una actividad donde los participantes debían hacer hileras y pasar un
8 pelota arriba y la otra por abajo hasta que llegara al final y el ultimo debía ir hasta donde estaba el
9 practicante, el practicante tenía unas partes del cuerpo él le decía una de ellos al participante y él tenía que
10 hacer la mímica para que el grupo adivinara y pudiera seguir el siguiente participante.

11 Aquí pude observa que hay personas que no toman muy bien las indicaciones al momento de decirlas,
12 habían personas que hacían sonidos o trataban de hablar en el momento de la mímica.

13 También tuvimos un pequeño inconveniente y se nos alargó las practicas ya que este Día había visitas de
14 los estudiantes, debido a esto solo 2 grupos de aproximadamente 5 personas estuvieron realizando las
15 pausas activas.

16 Por último se realizó un breve masaje entre todos lo realizamos se les iba dando las indicaciones y ellos
17 iban haciendo el movimiento y el masaje indicado.

18 Aquí pude observar que más de un participante le hace falta y necesita más actividades de relajación o
19 pausas para que el estrés laborar no afecte en su cuerpo.

20 En el momento de la observación se pudo ver que hubo mala postura a la hora de realizar los ejercicios,
21 también en el lugar de trabajo que no siguen las recomendaciones para tener buena postura, también se
22 identificó que los colaboradores no reconocían la importancia de hacer este tipo de actividades de higiene
23 postural.

24 Se realizaron actividades como ejercicios de estiramientos, movimientos de relajación y hablar del tema
25 para que los colaboradores aprendieran Mas acerca de este tipo de ejercicios.

26 Se identifica también que se sigue presentando las malas posturas en el puesto de trabajo por medio de
27 los colaboradores a pesar de que se les hace las recomendaciones, se pudo observar una carga laboral
28 excesiva por parte de los trabajadores.

29 Por ultimo una de las chicas que realiza el proceso de pausas activas tiene un problema en la rodilla, ella
30 manifestó que a menudo tiende a caerse porque pierde el equilibrio, pero tiene una dificultad y es que es
31 una persona que no realiza ningún tipo de actividad física a parte de las que realiza en el lugar de
trabajo.

32 Se realizó un modelo de aprendizaje participativo con la finalidad de dar respuesta a las necesidades de
33 los participantes,

34 Lo que se logró desarrollar un ambiente de interacción con el grupo de trabajo, fomentar que los
35 funcionarios se sientan bien haciendo este tipo de actividades y que salgan un poco de la monotonía del
36 ámbito laboral.

3. NARRATIVA DE LA OBSERVACIÓN Y/O PRÁCTICA

Fecha: 18 de septiembre de 2019

DIARIO 7

1 Llegamos al lugar de practica empezamos a pasar por módulos realizamos una actividad de rompe hielo
2 donde consistía en un juego de manitas donde empezaba el practicante diciendo una letra del abecedario y
3 en el momento que llegaban a esa letra el participante debía quitar la mano y no dejarse pegar o perdía.
4 Aquí pudimos observar que la mayoría de participantes son muy dispersos, la actividad primeramente era
5 con Números y problemas matemáticos, los participantes se enredaban y decían que mejor con algo más
6 fácil, decidimos ponerlo con las letras del abecedario.

7 También vimos la agilidad en los participantes había unos que eran muy hágales y entendían muy bien la
8 actividad, mientras que otros se les dificultaba un poco pensar en la letra y en quitar la mano.

9 Luego proseguimos con una actividad que se llama charadas, había 2 grupos y cada uno le ponía una
10 mímica para que realizara el grupo contrario y así sucesivamente.

11 Hay observe que en este juego todos los participantes se dispusieron y al momento de la actividad
12 unos que eran muy creativos en el momento de hacer la mímica, buscaban objetos o cosas ya sea
13 para describir un color u otra cosa.

14 Había otros que Solo se reían, pero no sabían cómo hacer para que adivinara el participante, solo se
15 quedaban pensando y no realizaban ninguna acción.

16 Se Observó que los participantes en el momento de hablar de hábitos saludables no Tenían claro la
17 importancia de una buena alimentación, los participantes no saben cuáles son las enfermedades
18 Causadas por una mala nutrición, y las consecuencias de consumir alimentos procesados.

19 Los participantes no sabían cómo realizar una Dieta equilibrada, debido a esto realizamos unas
20 actividades donde los colaboradores pudieran conocer más a fondo este tema de hábitos saludables.

21 También Se evidencia que en esta actividad los participantes se unen más como Grupo, se divierten, y
22 comparten mucho más.

23 Por último, se hace una retroalimentación y se da una corta explicación de los problemas neuronales que
24 se pueden generar a largo plazo si no se realiza ejercicios de memoria y se les realizo recomendaciones.

25 Algo que podemos encontrar dentro de los trabajadores es que algunos manifiestan dolores en las
26 rodillas, piernas y espalda, se puede deducir que es porque en su trabajo tienen malas posturas, hacen
27 agaches con una postura inadecuada y cabe resaltar que por ejemplo los colaboradores del área de
28 registro deben hacer recorridos por la universidad donde deben de subir y bajar escaleras varias veces
29 hace que produzca dolor de rodilla, piernas y cansancio muscular.

30 Se realizó un modelo de aprendizaje participativo con la finalidad de dar respuesta a las necesidades de
31 los participantes,

32 Lo que se logró desarrollar un ambiente de interacción con el grupo de trabajo, fomentar que los
33 funcionarios se sientan bien haciendo este tipo de actividades y que salgan un poco de la monotonía del
34 ámbito laboral.

Fecha: 25 de octubre de 2019

DIARIO 13

- 1 Llegamos al lugar de practica y empezamos a pasar por Los puestos de los colaboradores, iniciamos con Un
2saludo, explicamos el tema a tratar y realizamos un calentamiento (Rompe Hielo) que consistía en un Viejo
3juego que se llama “Jesús le Dijo a Lázaro Levántate, Levántate y Lázaro le Contesto” en donde se hacían
4dos Grupos y cada grupo Cantaba una canción y hacia una mini coreografía, luego se realizó la parte central
5donde consistía en Una actividad de Mímica El practicante tenía un abolsa con unos papelitos en una bolsa
6y el participante que sacara el papel debía hacer una mímica de como reaccionaba una persona Tomando
7alguna sustancia Psicoactiva y así mismo al final describir que producía aquella sustancia y por último se
8realizó una retroalimentación del Tema.
- 9Se pudo identificar que los participantes en el momento de la actividad grupal se ven mucho más motivado
10a realizar las actividades.
- 11En el momento de Cantar una canción en grupo y hacer una coreografía los grupos se Activaron y todos
12participaron y bailaron y así mismo se divirtieron y así mismo se acabó el tiempo Inicial y los participantes
13aun querían seguir Con esta actividad.
- 14También se pudo observar ya en la parte central de la actividad que el participante les gustaba estas
15actividades ya que eran muy creativas y los hacia participar a Todos.
- 16Y por último vimos como a los colaboradores Les interesaba mucho saber acerca de este tema ya que uno
17que otro fuma o toma licor, pero no identificaba los efectos y lo que podía Causar cada uno de estas
18sustancias.
- 19En este momento se realizó un modelo de aprendizaje participativo con la finalidad de dar respuesta a las
20necesidades de los participantes,
21Se logró desarrollar un ambiente de interacción con el grupo de trabajo, fomentar que los funcionarios se
22sientan bien haciendo este tipo de actividades y que salgan un poco de la monotonía del ámbito laboral.
- 23Se lleva a cabo el comando directo Ya que el docente lleva el manejo de la actividad y la toma de
24decisiones.
- 25También se realiza la enseñanza basada en la tarea.
- 26Se realizaron ejercicios con base al cronograma dado por la docente y era la parte de Prevención de
27Consumo de Sustancias Psicoactivas.

- 1 Llegamos al lugar de practica y empezamos a pasar por los módulos, se explicando el tema a tratar
2 e iniciamos con un rompe hielo como calentamiento donde la actividad consistía en un juego
3 llamado “avioneta” y esta actividad se era “Una avioneta paso por mi casa tirando papeletas de qué
4 color ¿?” los participantes decían un color que no tuvieran los demás participantes para ir sacándolos
5 de la actividad a los demás participantes hasta obtener un ganador.
- 6 Luego en la parte Central se realizó una actividad donde consistía en realizar un juego de piedra
7 papel o tijeras el participante que perdiera debía realizar un ejercicio de estiramiento para el grupo.
8 La segunda actividad consistía en hacer filas con la misma cantidad de participantes y el practicante
9 le daba una palabra o frase al participante de la parte de atrás y debían pasar la información solo
10 gesticulando y hasta que llegara al primero de la fila el primer participante debía decir lo que
11 entendió el grupo que se acercara más a lo que el practicante había hecho era el grupo ganador, el
12 equipo perdedor debía realizarle por 1 minuto masajes al grupo ganador.
- 13 Por Ultimo se realizó una retroalimentación.
- 14 Se pudo observar que los colaboradores en la actividad de rompe hielo volvieron a su infancia y
15 recordaron como jugaban antes y fue una de las maneras agradable de la actividad ya que se les
16 notaba la buena actitud a los participantes.
- 17 También se evidencio la falta de concentración de los participantes.
- 18 Por ultimo cabe resaltar que los administrativos empiezan a identificar los beneficios de las pausas
19 activas y la importancia de realizar las diferentes actividades que son planeadas en cada sesión.
- 20 Lo que se logró desarrollar un ambiente de interacción con el grupo de trabajo, fomentar que los
21 funcionarios se sientan bien haciendo este tipo de actividades y que salgan un poco de la
22 monotonía del ámbito laboral.
- 23 Se lleva a cabo el comando directo Ya que el docente lleva el manejo de la actividad y la toma de
24 decisiones.

Fecha: 20 de noviembre de 2019

DIARIO 18

- 1 Llegamos al lugar de practica empezamos a pasar por todos los módulos e iniciamos realizando la 2 explicación del tema a tratar y se siguió con un rompe hielo como calentamiento.
- 3 En la parte central se realizó una actividad de Baile una “RUMBA”
- 4 Por Ultimo Nos despedimos del Grupo.
- 5 Se observa por medio de los trabajadores un poco de desánimo al momento de finalizar el proceso de 6 pausas activas debido a que estaban conformes y tenían agrado por las pausas activas qu realizábamos 7 cada día.
- 8 Se lleva a cabo el comando directo Ya que el docente lleva el manejo de la actividad y la toma de 9 decisiones.
- 10 También se realiza la enseñanza basada en la tarea.
- 11 Se realizaron ejercicios con base al cronograma dado por la docente que es Salud emocional y 12 prevención de riesgos.

DIARIO DE CAMPO 19

El diario de campo es un ejercicio de escritura fluida e informal donde se registra en orden cronológico el desarrollo de la sesión. Asimismo, se describe con mayor detalle las dificultades que se presentaron, los aspectos o situaciones positivas, los sucesos más significativos con relación a la planeación, los recursos utilizados, el manejo de grupo, el uso del lenguaje, el aprendizaje, la evaluación, el desarrollo profesional, entre otros. Escribir en el recuadro sin limitarse en el escrito.

NARRATIVA:

(Registrar la información de manera categórica por su significación, globalidad, articulación e historicidad).

21-02-2020

1llegamos al lugar de gestión humana, nos encontramos con paula y nos indicó 2cuales eran los lugares donde realizaríamos las pausas saludables, posterior 3mente nos dirigimos a registro y nos presentó con los colaboradores, luego 4nos dirigimos a vicerrectoría de gestión humana nuevamente nos presentó 5aunque en este lugar, conocimos a los colaboradores donde se les veía una 6buena actitud al momento que se les dijo que realizaríamos las pausas, este ya 7solo nos dirigimos al lugar de practica e hicimos reconocimiento de personal y 8del lugar para así mismo acomodarnos a realizar las planeaciones de cada 9sesión.

10tambien algo muy importante preguntamos si alguno presentaba algún dolor o 11si tenía alguna falencia para realizar el proceso de pausas activas, solo nos 12encontramos con una chica que tenía dolor en la rodilla.

DIARIO DE CAMPO 20

NARRATIVA:

(Registrar la información de manera categórica por su significación, globalidad, articulación e historicidad).

1llegamos a gestión humana y la encargada de los líderes de practica 2nos asigno más lugares de practica donde debíamos realizar las pausas, 3en total no asignaron 9 lugares.

4iniciamos nuestras prácticas en las casitas donde debíamos ir a las casas, 5el primer lugar los participantes estuvieron muy dispuestos al 6momento de realizar las pausas, una de los colaboradores inicio 7haciendo las actividades de romper hielo ya cuando íbamos a iniciar con 8la parte central y 8supo que eran juegos de charadas (mímica) la 9colaboradora se sentó y dijo que pasaba, y no siguió participando. 10tambien se evidencio donde encontramos a una colaboradora que no 11puede realizar ejercicios de estiramiento o cunclillas y de mas ya que 12tiene una cirugía en una de sus rodillas, pero nos comentaba que ella 13estaba muy dispuesta que para el resto de actividades.

14en el siguiente lugar solo trabajaban mujeres entonces fueron muy 15dispuestas al realizar las pausas saludables todas participaron y se 16evidencio un ambiente muy agradable por parte de las colaboradoras,

17a todos los lugares que estuvimos se les pregunto si alguna tenia 18alguna discapacidad o molestias o algún impedimento para realizar las 19pausas solo una colaboradora nos dijo que tenía cirugía en la rodilla.

DIARIO DE CAMPO

NARRATIVA:

(Registrar la información de manera categórica por su significación, globalidad, articulación e historicidad).

1 se empezó a hacer las pausas saludables por las casitas, los colaboradores 2 estaban muy ocupados y no pudieron realizar la actividad, no había mucho 3 personal solo nos colaboraron 5 personas pero fue muy agradable la realización 4 de la actividad ya que estaban muy dispuestas a realizar las pausas, pero también 5 se pudo observar que al momento de realizar una actividad de concentración y 6 coordinación los colaboradores no andan muy concentrados ya sea por el nivel 7 de estrés o por su poca motivación en cada pausa, los colaboradores en este 8 lugar a veces se ven afectados en el momento de actividades de coordinación y de 9 concentración ya que parece que solo piensan en su trabajo y lo que hay que 10 hacer que no se concentran en las pausas y por eso no se concentran y se 11 confunden mucho y al final nos dieron las gracias por las pausas ya que querían 12 un momento salir de su puesto de trabajo y simplemente divertirse y descansar.

13 luego fuimos para el lugar de prácticas en este lugar si todos los 14 colaboradores fueron muy dispuestos y realizaron las pausas alrededor de 15 unas 10 personas estuvieron dispuestas a realizar la actividad, se vio el trabajo 16 en equipo al realizar cada una de las actividades, en el momento de la 17 relajación y estiramientos los colaboradores estaban muy tranquilos y lo mas 18 importante dejaron su mente por un momento en blanco sin pensar en algún 18 trabajo o demás.

19 en este lugar hay una persona que muy poco nos participa ya que está en estado 20 de embarazo y solo realiza actividades cuando son de relajación o en el puesto 21 que se vean adecuados para ella.

04 DE MARZO DE 2020

DIARIO DE CAMPO

El diario de campo es un ejercicio de escritura fluida e informal donde se registra en orden cronológico el desarrollo de la sesión. Asimismo, se describe con mayor detalle las dificultades que se presentaron, los aspectos o situaciones positivas, los sucesos más significativos con relación a la planeación, los recursos utilizados, el manejo de grupo, el uso del lenguaje, el aprendizaje, la evaluación, el desarrollo profesional, entre otros. Escribir en el recuadro sin limitarse en el escrito.

NARRATIVA:

(Registrar la información de manera categórica por su significación, globalidad, articulación e historicidad).

1llegamos al lugar de practica donde saludamos a los colaboradores y 2posteriormente iniciamos con la parte inicial de la planeación donde consistía en 3parejas ponerles a los participantes una cuerda de lana y amarrándolos, los 4claboradores debían utilizar la inteligencia y la lógica para poder soltarse del 5compañero, empezaron a trabajar en equipo tratando de soltarse utilizando 6todas las maneras que ellos creían adecuadas, unas personas decían que ya les 7habían realizado la actividad pero no se acordaban como era el truco, entre risas 8y ataduras, después de un tiempo se les dijo a los colaboradores una pista aunque 9trataban y trataban no pudieron hasta que se les dijo como era realmente que se 10podían desatar quedaron sorprendidos ya que habían hecho muchas cosas para 11desamarrarse pero no pudieron con este incognito, luego se realizó la parte 12central donde se realizó una Clasificar el tipo de lesiones osteomusculares y se les 13indicaba como realizarlo y los colaboradores debían responder a que se les 14hacia conocido cada frase que se les leía y así clasificarla, en este momento los 15participantes de este lugar estaban participando en excepción de la directora 16pero ella estaba atenta a cada pregunta que se realizaba y cuando había una 17pregunta que ella sabía ella respondía y se incluía a la actividad. por último, se vio 18una actitud de los colaboradores correcta, muy dispuesta y con ganas de 19aprender cada vez más. Seguimos a los lugares de practica en este día nos 20participaron relativamente casi todos los grupos solo en tres (3) lugares no 21pudieron realizar las pausas saludables ya que estaban muy ocupados con sus 22trabajos.

23se realizo las actividades a los lugares y se les dejo una Hoja guía para que los
 24colaboradores en sus Tiempos de descanso o de pausa realizara los diferentes
 25estiramientos y ejercicios en el puesto de trabajo para que así estuviera realizando 26no
 solo los dos de practica sino constantemente este tipo de ejercicios.

27en cuanto en la actividad de preguntas También se les realizo a los 28colaboradores
 preguntas de Cultura general Motivándolos a aprender un poco 29mas y a los
 colaboradores este tipo de actividades les gustaba porque los reta a 30sber mas y a
 cuestionarse si reamente lo sabe o no, si lo dijo correcto o no y a ser 31retados con sus
 mismos compañeros a el que sepa más.

ANEXO 2: Matriz Categorial

HECHOS RECURRENTES	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	COMENTARIOS
<p>D1 L7cuando empezamos a pasar no todas las personas Estaban con una buena disposición, también se L8vio como personas nos evadían, había otros participantes que les interesó y de una vez dijeron que L9 si y participaron, en esta ocasión vimos la disposición de solo 6 personas y con ellas empezamos a L10trabajar.</p> <p>D1 L16habían dos chicas que realizaron la actividad con alegría eran muy 17participativas otro de los grupos los chicos se veían con buena disposición, pero al 18mismo tiempo estaban pensando en el trabajo y eran hablando de ello,</p>	<p>PAUSAS ACTIVAS</p>	<p>1.1 Motivación 1.2 Ambiente laboral 1.3 Actividad Física</p>	

D1L39personal que se encuentra estresado 40por todo el trabajo acumulado D2participó gente nueva en este caso fueron 11 personas con una buena disposición L24Simplemente están ocupados en sus trabajos L26se observa la disposición de más administrativos ante las pausas 27activas, se motivaron más y participaron con agrado. L29también se escuchaba que 30estaban agradecidos por que en las actividades habían dejado el estrés a un lado. D3 L8se les realizó una clase de kick boxing, L9se vio una muy buena disposición de parte de unos trabajadores. L8otros que no habían hecho las pausas 19activas les gusto y lo hacían con agrado y se divertieron. D4 L16con el grupo que L17participó se vio una unidad, les agrado el trabajo que se realizó, había personas que antes no participaban L18y esta vez lo hicieron.

L19se vio esa unidad de los mismos participantes aun de

la 1 vez que les
20agrada participar
en las pausas activas
y lo hacen con alegría
y con buena actitud.

L27Se pudo observar
que al momento de
hacer las actividades
cardiovasculares los
participantes
presentaban

L28constante mente
la fatiga, no se
realizaron en su
totalidad la mayoría
de ejercicios por parte
de los

L29participantes.

L30También se puede
observar que a
algunas personas les
cuesta coordinar los
pasos, otras personas
no L31sabían bailar,
pero lo intentaban,
otros tenían
problemas con el
ritmo y nuevamente
con la lateralidad.

L32Se presenta
bastante carga laboral
por lo que implica que
haya poca
participación en las
áreas por este
L33motivo afecta el
cumplimiento de los
objetivos de las
pausas activas.

D5 L8Había
participantes que
estaban dispersos,
había otros que
hacían la actividad

con alegría y con buena L9disposición

L13Observamos que el participante les hace falta tener un tiempo de relajación dentro de su trabajo, L30Para finalizar se realizó una retroalimentación en donde se da recomendaciones de que realicen las pausas L31activas de una manera autónoma, pero unos de los trabajadores decían que si nosotros no íbamos a L32realizar el proceso de pausas activas no era posible que entre ellos hicieran este descanso en el trabajo y L33se entregan folletos pedagógicos dando a conocer los ejercicios adecuados en el momento de estar en el L34área de trabajo. también pude observar que en esta. D6 L5actividad había también personas que así se le dificultara en este caso las matemáticas y la lógica querían 6participar y divertirse.

L11Aquí pude observa que hay personas que no toman muy bien las indicaciones al momento de decirlas,

L12habían personas que hacían sonidos o trataban de hablar en el momento de la mímica.

L13También tuvimos un pequeño inconveniente y se nos alargó las practicas ya que este Día había visitas de L14los estudiantes,

L27se pudo observar una carga laboral L28excesiva por parte de los trabajadores.

D7 L7También vimos la agilidad en los participantes había unos que eran muy hágaes y entendían muy bien la L8actividad, mientras que otros se les dificultaba un poco pensar en la letra y en quitar la mano.

L11Hay observe que en este juego todos los participantes se dispusieron y al momento de la actividad habían L12unos que eran muy creativos en el momento de hacer la mímica, buscaban objetos o cosas ya sea para L13describir un color u otra cosa

L25Algo que podemos encontrar dentro de los trabajadores es que algunos manifiestan

dolores en las L26rodillas, piernas y espalda, se puede deducir que es porque en su trabajo tienen malas posturas, hacen L27agaches con una postura inadecuada y cabe resaltar que por ejemplo los colaboradores del área de L28registro deben hacer recorridos por la universidad donde deben de subir y bajar escaleras varias veces L29hace que produzca dolor de rodilla, piernas y cansancio muscular.

D13 L9Se pudo identificar que los participantes en el momento de la actividad grupal se ven mucho más motivado 10a realizar las actividades.

L11En el momento de Cantar una canción en grupo y hacer una coreografía los grupos se Activaron y todos L12participaron y bailaron y así mismo se divertieron y así mismo se acabó el tiempo Inicial y los participantes L13aun querían seguir Con esta actividad.

D16 L14Se pudo observar que los colaboradores en la actividad de rompe

hielo volvieron a su infancia y L15 recordaron como jugaban antes y fue una de las maneras agradable de la actividad ya que se les L16 notaba la buena actitud a los participantes.

D18 L3 Baile una "RUMBA"

D19 L5 conocimos a los colaboradores donde se les veía una L6 buena actitud al momento que se les dijo que realizaríamos las pausas

D20 L5 participantes estuvieron muy dispuestos al L6 momento de realizar las pausas, una de los colaboradores inicio L7 haciendo las actividades de romper hielo ya cuando íbamos a iniciar con L8 la parte central y supo que eran juegos de charadas (Mímica) la L9 colaboradora se sentó y dijo que pasaba, y no siguió participando. L10 Una colaboradora que no L11 puede realizar ejercicios de estiramiento o cunclillas y de mas ya

<p>que L12 tiene una cirugía en una de sus rodillas, pero nos comentaba que ella L13 estaba muy dispuesta que para el resto de actividades. L14 en el siguiente lugar solo trabajaban mujeres entonces fueron muy L15 dispuestas al</p>			
<p>D1 L14 momento de relajación 15 pero en parejas, aquí ya pudimos observar un poco más la relación entre ellos mismo.</p> <p>L38 las personas que tienen una mala postura, algunos L39 manifiestan que llevan un tiempo largo en una sola posición y personal.</p> <p>D2 L28 colaboradores indicando que les gustaría realizar L29 actividades que les permita olvidarse de la cantidad de trabajo que tienen.</p> <p>D3 L14 al finalizar les dimos un tips para que realizaran L15 mientras estaban en su sitio de trabajo y poder tener una buena postura.</p>	<p>HIGIENE POSTURAL</p>	<p>2.1 EJERCICIOS PREVENTIVOS 2.2 MALOS HABITOS SALUDABLES</p>	

D4 L21 se pudo ver que hubo mala postura a la hora de realizar los ejercicios, L22 también en el lugar de trabajo que no siguen las recomendaciones para tener buena postura, también se L23 identificó que los colaboradores no reconocían la importancia de hacer este tipo de actividades de L24 higiene postural.

L25 Se realizaron actividades como ejercicios de estiramientos, movimientos de relajación y hablar del L26 tema para que los colaboradores aprendieran Mas acerca de este tipo de ejercicios.

D5 L24 En el momento de la observación se pudo ver que hubo mala postura a la hora de realizar los ejercicios, L25 también en el lugar de trabajo que no siguen las recomendaciones para tener buena postura, también se L26 identificó que los colaboradores no reconocían la importancia de hacer este tipo de actividades de L27 higiene postural.

L28Se realizaron actividades como ejercicios de estiramientos, movimientos de relajación y hablar del tema L29para que los colaboradores aprendieran Mas acerca de este tipo de ejercicios.

D6 L16Por último se realizó un breve masaje entre todos lo realizamos se les iba dando las indicaciones y ellos L17iban haciendo el movimiento y el masaje indicado.

L21También en el lugar de trabajo que no siguen las recomendaciones para tener buena postura, también se L22identificó que los colaboradores no reconocían la importancia de hace este tipo de actividades de higiene L23postural.

L24Se realizaron actividades como ejercicios de estiramientos, movimientos de relajación y

L26Se identifica también que se sigue presentando las malas posturas en el puesto de trabajo por medio de L27los colaboradores a pesar

de que se les hace las recomendaciones			
<p>D3L19 También pudimos ver que hay personas que les L20falta mucho la parte de coordinación, no presentan una muy buena elasticidad al momento de hacer los L21estiramientos, no tienen una buna postura y a unos se les dificulta las actividades de lateralidad.</p> <p>L25También se evidencio que los participantes no realizaban bien los ejercicios,</p> <p>L26por otra parte, se vio una buena resistencia por parte de las personas Más jóvenes a las que se les L27realizo las pausas activas.</p> <p>D5 L5Aquí se pudo observar que los participantes se guiaban más por los movimientos que hacia el practicante L6que por el mando que él les estaba diciendo, no estaban muy pendientes de las indicaciones que él había L7puesto desde un principio.</p>	<p>HABITOS SALUDABLES</p>	<p>3.1 CALIDA DE VIDA 3.2 HABITOS ALIMENTICIOS 3.3 MALOS HABITOS</p>	

16También encontramos a las personas que les parecían aburrido, más que todo a los jóvenes ya que para 17ellos no lo ven necesario tener un momento de pausa, descansar y descansar el Cuerpo.

L18Por ultimo Tuvimos se realizó una retroalimentación y tips acerca de la alimentación adecuada que L19deberían tener los trabajadores, que no debemos comer y entre otros.

L20Aquí pudimos ver que unos participantes no sabían estas recomendaciones y se sorprendían porque no L21tenían un conocimiento más amplio de esta.

L22También observamos que en 2 módulos hay personas vendiendo tanto Dulces como galletas chocoramos L23jugos entre otros.

D6 L18Aquí pude observar que más de un participante le hace falta y necesita más actividades de relajación o L19pausas para que el estrés laborar no afecte en su cuerpo.

<p>D7 L4 pudimos observar que la mayoría de participantes son muy dispersos.</p> <p>L16 Se Observó que los participantes en el momento de hablar de hábitos saludables no tenían claro la L17 importancia de una buena alimentación, los participantes no saben cuáles son las enfermedades causadas L18 por una mala nutrición, y las consecuencias de consumir alimentos procesados.</p> <p>D16 L17 También se evidenció la falta de concentración de los participantes. L18 Por último cabe resaltar que los administrativos empiezan a identificar los beneficios de las pausas L19 activas y la importancia de realizar las diferentes actividades que son planeadas en cada sesión.</p>			
<p>D1 L1 la L2 relación entre el profesor y el participante en este caso administrativos de la universidad no es tan L3 buena ya que no nos conocían,</p>	PEDAGOGIA	<p>4.1 MODELOS PEDAGOGICOS 4.2 ESTILO DE ENSEÑANZA 4.3 RELACIONES INTERPERSONALES</p>	

L27 nos presentamos con la chica de recepción y ella misma L28llamó a las personas que deseaban participar en la actividad de pausas,

L33 buen trato entre ellos L34mismos, pero no todo se conocen, no todos comparten con ellos mismos, no todos son muy L35dispuestos a la actividad física, no hubo ningún momento donde se falten el respeto.

L36el respeto, el L37compañerismo, Dialogan entre todos, se conocen todos y el ambiente es más ameno.

L46Se les realizo una serie de actividades para que los participantes aprendieran más de este tema de L47pausas visuales que consistían en sesiones de las partes del ojo, el funcionamiento de ellas se Dio L48Tips de relajación visual y también se realizó trabajos de relajación como el yoga.

L49En este momento se realizó un modelo de aprendizaje participativo con la

finalidad de dar
L50respuesta a las
necesidades de los
participantes, Lo que
se logró desarrollar
un ambiente de
L51interacción con el
grupo de trabajo,
fomentar que los
funcionarios se
sientan bien haciendo
este L52tipo de
actividades y que
salgan un poco de la
monotonía del ámbito
laboral.

L53Se lleva a cabo el
comando directo Ya
que el docente lleva
el manejo de la
actividad y la toma de
L54decisiones.

L55También se
realiza la enseñanza
basada en la tarea.

L56Se realizaron
ejercicios con base al
cronograma dado por
la docente y era la
parte visual.

L57Se realiza una
evaluación de cada
Administrativo por
medio del desarrollo
de cada actividad

L58vista, se les hace
una reflexión para
que tanto nosotros
como practicantes y
ellos como

L59participantes se
evalúen y reflexionen
para que ellos puedan
ver el error y así
mismo poner en
L60práctica el

objetivo a mejorar, se les enseña que deben mejorar y el porqué.

D2L4cada

participante ponía un estilo de movimiento y el resto de participantes lo imitaba y L5era por medio de una canción.

L6 el momento central donde a cada participante se les enseñó las partes del ojo se les explicó L7cada una de ellas y seguimos con una serie de actividades como lo fueron, laberintos, bingos, comparaciones y L8se hizo la actividad en forma competitiva y por último se hizo un juego donde los participantes debían poner las L9partes del ojo donde se les había explicado correctamente. para la parte final se dio un tips de como poder L10descansar la vista en el momento de estar frente a un computador y se hizo una retroalimentación. se pasó por L11los demás módulos, pero ningún administrativo quiso participar y hacían mala cara o no ponían cuidado

L20finalizamos con
L21un tips y una
retroalimentación del
trabajo realizado.

D3 L2el gerente
estaba L3en el lugar
donde íbamos a
realizar las prácticas
he hizo que todos
dejaran todo y
salieran a realizar
L4la actividad esta
vez participaron todo
el personal del área,

L9por otro lado
había unos que solo
L10realizaban la
actividad por que el
gerente les dio la
orden.

L16el momento que
llegó el gerente ellos
así no quisieran
L17pasaron a hacer
las pausas activas
más por obligación
que porque quisieran,
no hubo como una
agradable
L18disposición unos
hacían las actividades
con mala cara o
aburridos,

L28Se Demostró por
medio de las
actividades de
Zumba, kick boxing y
estiramientos que
cada participante
L29reconociera él
porque es importante
realizar este tipo de
actividades y el

fortalecimiento de grupos

L30 musculares, la resistencia y como esto le servirá a Un futuro.

D6 L2 Los participantes

L3 estaban unos más concentrados que otros hay podíamos observar que a unos se les hacía más fácil las L4 sumas y restas que a otros que ya estaban un poco indispuestos.

L24 hablar del tema

L25 para que los colaboradores aprendieran Mas acerca de este tipo de ejercicios.

D7 L19 Los

participantes no sabían cómo realizar una Dieta equilibrada, debido a esto realizamos unas L20 actividades donde los colaboradores pudieran conocer más a fondo este tema de hábitos saludables.

L21 También Se evidencia que en esta actividad los participantes se unen más como Grupo, se divierten, y L22 comparten mucho más.

L23 Por último, se hace una retroalimentación y se da una corta

explicación de los problemas neuronales que L24 se pueden generar a largo plazo si no se realiza ejercicios de memoria y se les realizo recomendaciones.

D13 L14 También se pudo observar ya en la parte central de la actividad que el participante les gustaba estas L15 actividades ya que eran muy creativas y los hacia participar a Todos.

D19 17 solo nos dirigimos al lugar de practica e hicimos reconocimiento de personal y 18 del lugar para así mismo acomodarnos a realizar las planeaciones de cada 19 sesión

D20 115 realizar las pausas saludables todas participaron y se 116 evidencio un ambiente muy agradable por parte de las colaboradoras, L17 a todos los lugares que estuvimos se les pregunto si alguna tenia 118 alguna discapacidad o molestias o algún impedimento para realizar las 119 pausas solo una colaboradora

<p>nos dijo que tenía cirugía en la rodilla</p>			
<p>D1 L20La actividad se finalizó con un Tips de L21cómo hacer para relajar la vista en el momento de estar frente a la computadora realizamos una L22retroalimentación entre todos.</p> <p>L41Se Pudo observar que Algunos participantes no hacen los ejercicios para los ojos completos, no L42parpadean seguido, algunos no cierran los ojos. L43También se vio que los participantes no sabían la importancia de realizarlas pausas visuales, L44cuando realizaban estas pausas visuales era a través de una página que enviaba la universidad, L45pero no lo realizaban ya que no le ponían cuidado a esto.</p> <p>D2 L24falta más actividades L25visuales ya que lo que de un 100% un 70 % a desgastado su vista en el computador y acuden a las Gafas.</p>	<p>CUIDADO VISUAL</p>	<p>5.1 CUIDADO VISUAL</p>	

Anexo 3: Folletos

UNIMINUTO
UNIVERSIDAD NACIONAL MINUTO
Carrera 14 No. 100-100, Bogotá, Colombia
Tel: (57) 1 224 4000
www.uniminuto.edu

25 años
Comunidade Sistema UNIMINUTO

Tema: Pausas activas
Semana: 1

Pausas Activas

Las pausas activas se originan, como una respuesta debido a la aparición de diferentes enfermedades laborales, causadas por factores ocupacionales como por ejemplo: actividades repetitivas y de fuerza.

Las pausas activas, se desarrollan a través de pequeñas rutinas de ejercicios, encaminadas a la reducción de lesiones osteomusculares durante la jornada laboral, su objetivo principal es prevenir enfermedades osteomusculares, disminuir el estrés y generar espacios de bienestar.

¿Qué son las pausas activas?

Consisten en utilizar varias técnicas en periodos cortos de tiempo, máximo 10 minutos, principalmente durante la jornada laboral, las cuales ayudan al recuperación de energía, mejoramiento del desempeño y eficiencia en el trabajo, adicionalmente previene enfermedades causadas por las posturas prolongadas y movimientos repetitivos.

¿Por qué hacer pausas activas?

Son necesarias para prevenir la aparición de enfermedades laborales, aminoran la repetitividad de movimientos en actividades como la digitación y el uso del ratón, permiten el cambio de posturas, mejoran el desempeño laboral y contribuyen al fortalecimiento del trabajo en equipo.

¿Cuándo se deben realizar?

Se pueden realizar en cualquier momento de la jornada laboral, se recomienda hacerlas al comenzar y terminar la jornada laboral y cada dos o tres horas durante el día.

Beneficios

- Rompen con la rutina del trabajo
- Mejoran la condición del estado de salud porque aumentan la circulación, la movilidad articular, la flexibilidad muscular, la postura y oxigenan los músculos y tendones.
- Incrementan la capacidad de concentración en el trabajo, fortalecen la autoestima, previenen lesiones mentales asociadas al estrés e inspiran la creatividad.

¿Qué debe tener en cuenta para realizarlas?

- La respiración debe ser lo más profunda y rítmica posible.
- Mantenga siempre una postura de relajación.
- Concéntrase en los músculos y articulaciones que va a movilizar o estirar.
- Sienta el estiramiento.
- No debe haber dolor.
- Realice los ejercicios de manera suave y pausada.

Tema: Pausa visual
Semana: 2

Pausas Activas Visuales



Cada vez son más comunes los casos de fatiga ocular causada por la exposición continua a la pantalla del computador.

Si este es tu caso, los siguientes tips te pueden ser de gran ayuda.



TIPS Visuales

1. Cuando se trabaja con equipo de cómputo se debe tener en cuenta que la distancia de la pantalla a los ojos mínima será de 60cms. Se puede tomar como referencia el brazo estirado al frente.
2. El brillo de la pantalla debe graduarse ente un 70 a 80% de la opción que da la pantalla.
3. El borde superior de la pantalla debe dar a nivel de las cejas, para que la radiación sea menor y no tan directa sobre los ojos.
4. Seguir el tratamiento médico oftalmológico, para evitar complicaciones más adelante o la visita anual con el especialista.
5. No manipule los ojos con las manos sucias ni tampoco restregarlos.
6. Utilizar el elemento de protección individual, si su labor lo exige, recuerde es por su salud y seguridad.

1. Cuando se encuentre frente a la pantalla, recuerde parpadear con mayor frecuencia, esto ayuda a mantener lubricados los ojos y retardar el cansancio.
 - Parpadeo: Realizar 10 parpadeos normales y completos.
 - Parpadeos Fuertes: Contracción máxima de los párpados, apretando los ojos, los puños y todos los músculos de la cara. A continuación, abrir al máximo los ojos, puños y estirar la cara abriendo la boca. Repetir 5 veces.
 - Parpadeos Rápidos: Como aleteos de mariposa rápidos durante 5/7 segundos. Al terminar, cerrar los ojos y dejar unos momentos de escucha.



Ejercicios

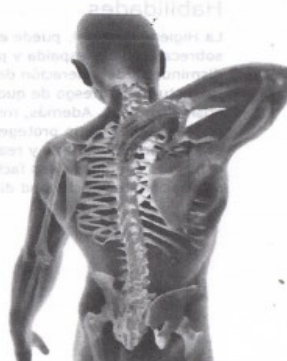


2. También se recomienda realiza un breve masaje, apretando ligeramente con los dedos en movimiento circular lo laterales del nacimiento de la nariz; encima de la ceja, en la parte central de la misma; por debajo de los extremos exteriores de las cejas, las sienes y la parte superior de los pómulos.

La higiene postural puede aplicarse a las personas sanas, para prevenir el riesgo de lesión y a los enfermos, para disminuir su limitación y mejorar su autonomía

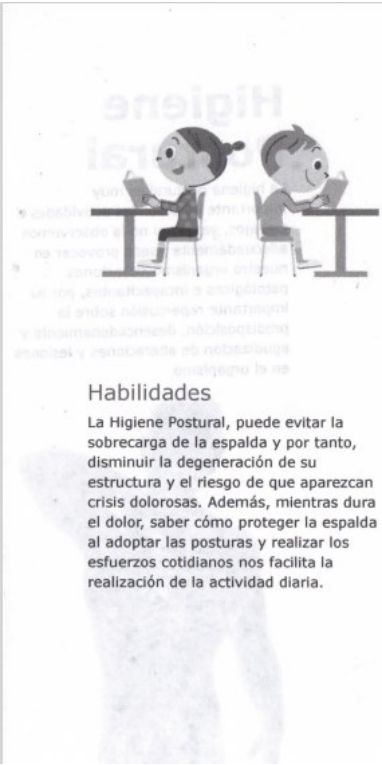
Higiene Postural

La higiene postural es muy importante en todas las actividades o trabajos, ya que si no la observamos adecuadamente puede provocar en nuestro organismo situaciones patológicas e incapacitantes, por su importante repercusión sobre la predisposición, desencadenamiento y agudización de alteraciones y lesiones en el organismo



Corporación Universitaria Minuto de Dios
Pausas Activas

Tammy Cajamarca
Andrés Lancheros



Habilidades

La Higiene Postural, puede evitar la sobrecarga de la espalda y por tanto, disminuir la degeneración de su estructura y el riesgo de que aparezcan crisis dolorosas. Además, mientras dura el dolor, saber cómo proteger la espalda al adoptar las posturas y realizar los esfuerzos cotidianos nos facilita la realización de la actividad diaria.



- La silla debe tener una altura que te permita apoyar los pies teniendo las rodillas a la altura de la cadera con un ángulo de 90 grados
- El respaldo de la silla debe tener una curvatura normal de la columna
- Mantener la espalda erguida y recta con los pies completamente apoyados
- Mantener los brazos y codos apoyados
- Cambiar de postura cada cierto tiempo. Además se debe proporcionar un asiento para reposar la musculatura de la espalda y piernas.

- estudios científicos que demuestran que una misma postura puede aumentar o disminuir la carga que sufre el disco intervertebral según la postura adoptada.
- La práctica de deporte regular puede ayudar a la prevención de trastornos músculo esqueléticos, asociada a una buena higiene postural.

Medidas principales a tomar

- Mantenerse activo.
- Hacer ejercicio regularmente.
- Calentar los músculos antes de hacer ejercicio y estíralos a terminar.
- No fumar
- Evita el reposo excesivo, esto disminuye la resistencia de músculos y huesos

Movimientos de Relajación del cuello

Una mala postura o el sometimiento a la misma posición por varias horas hacen que los músculos del cuello se resientan y generen dolor. Con un adecuado estiramiento cada dos horas se puede evitar este problema y calmar la sensación de cansancio.

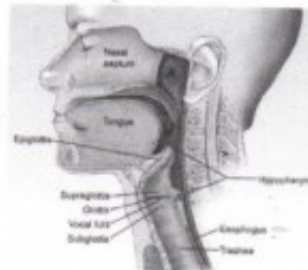
¿Cómo hacerlo?

Estira el cuello hacia arriba y hacia abajo tanto como te sea posible.



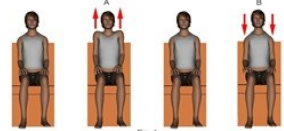
Regresa a la posición inicial y hazlo de izquierda a derecha.

Repítelo cinco veces.




- Columna Vertebral.
- Médula Espinal.
- Músculos del Cuello.
- Arterias y Venas del Cuello.
- Ganglios Linfáticos.
- Esófago.
- Faringe.
- Laringe.
- Tráquea.
- Glándula Tiroides.






Anexo 4: Formato de Planeación

NOMBRE DEL PRACTICANTE: Tammy Cajamarca garzón		CURSOS O GRUPO:
TEMA: Sensibilización de higiene postural y prevención de lesiones osteomusculares		FECHA: 06 de septiembre de 2019
OBJETIVO GENERAL: Demostrar por medio de la actividad física musicalizada las diferentes maneras de realizar ejercicios preventivos y de		
Objetivos específicos: Identificar el tipo de ritmo musical que motive a los trabajadores en el proceso de pausas activas, y determinar el impacto que		
RECURSOS: Oficina, parlante y música.		
INDICADORES DE LA UNIDAD DIDACTICA: Valoración de la sesión trabajada mediante una entrevista a un colaborador, para conocer su opinión		
METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA: Aprendizaje dirigido, por mando directo con asignación de tareas.		
PARTE	ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	GRAFICA
CALENTAMIENTO Tiempo: 5 Minutos	1. Saludos 2. Presentación 3. Explicación Tema 4. Calentamiento-Rompe Hielo El Espejo: Se forman parejas. Frente a frente, uno de los dos se moverá lentamente intentando seguir la melodía y el otro le imitará como si fuera la imagen de un espejo. Después de un rato se intercambian los roles	
PARTE CENTRAL Tiempo 8 Minutos	Se busca trabajar en esta sesión con actividad física musicalizada, guiada por el ritmo musical de la salsa y el género urbano, utilizando pasos básicos de baile y procesos coordinativos, con una organización coreográfica acorde al ritmo musical seleccionado.	
PARTE FINAL - RETROALIMENTACION Tiempo 2 Minutos	Se retroalimenta por Qué y para que de la actividad, se hacen observaciones, se hace registro fotográfico. Circulo de brazos Relajando la persona realizar movimientos circulares con los brazos llevándolos hacia el cielo, luego por detrás de la cabeza y regresando por los lados hacia las caderas, 10 o 12 círculos en cada sentido, transmite tranquilidad, combinarlo con respiraciones profundas, lentamente.	 <p style="text-align: center;">Fig 4</p>
BIBLIOGRAFIA O REFERENCIAS : https://www.csi.cat/media/upload/pdf/estimulacion-cognitiva-		
Nombre del docente encargado		Firma de revisión:
Observaciones: (del docente encargado)		

NOMBRE DEL PRACTICANTE: Tammy Cajamarca garzón		CURSOS O GRUPO:
TEMA : Cuidado de la salud y nutrición (Alimentate conscientemente)		FECHA: 4 de octubre de 2019
OBJETIVO GENERAL: Explicar a los participantes de pausas activas la importancia de una buena alimentación y los beneficios que puede aportar para su salud, el consumir alimentos procesados y las consecuencias de malos hábitos alimenticios,		
Objetivos específicos: 1) Desarrollar actividades que permitan a los trabajadores generar conciencia sobre la importancia de una buena alimentación. 2) Explicar a los participantes de las pausas activas como se ve afectada su salud y vida por una mala alimentación.		
RECURSOS: Oficina, guías, cinta.		
INDICADORES DE LA UNIDAD DIDACTICA: Valoración de la sesión trabajada mediante una entrevista a un colaborador, para conocer su opinión sobre la actividad realizada.		
MÉTODOLÓGIA DE ENSEÑANZA: Aprendizaje cooperativo y significativo por medio de un modelo pedagógico constructivista.		
PARTE	ACTIVIDADES ESPECIFICAS	GRAFICA
CALENTAMIENTO Tiempo: 5 Minutos	1. Saludos 2. Presentación 3. Explicación Tema 4. Calentamiento-Rompe Hielo El Juego se llama "Al mercado Fui" y consiste que el practicante haga un círculo con los participantes y empieza diciendo el practicante Ayer al mercado Fui y allí compre Una Manzana (Fruta) el siguiente participante tendrá que decir otra fruta que empiece por la primera letra de la fruta anterior. La variante será (Productos comida chatarra).	
PARTE CENTRAL Tiempo 8 Minutos	Se iniciará la sesión con la explicación de la actividad la cual es PARES SANOS PARES INSANOS, la cual consiste en hallar las parejas de las fichas que están encima de la mesa, donde se utilizarán frutas, verduras y comidas ultraprocesadas, se realizará una competencia entre grupos, la cual debe ser completada en el menor tiempo posible para ganar, las reglas del juego son las siguientes, se conformarán grupos con la misma cantidad de participantes, cada participante pasará al tablero y tendrá 10 segundos para encontrar la pareja de cada grupo, si acierta podrá volver a jugar para hallar otra pareja, pero en caso de que falle, se dará el turno al compañero que está esperando en la fila sin decirle al compañero el tipo de alimento que vio al momento de no acertar, ubicándose en la parte de atrás, de este modo, hasta que se completen todas las parejas, ganando el equipo que lo realice en el menor tiempo posible.	
PARTE FINAL - RETROALIMENTACION Tiempo 2 Minutos	Se retroalimenta por Qué y para qué de la actividad, se hacen observaciones, se hace registro fotográfico.	
BIBLIOGRAFIA O REFERENCIAS .		
Nombre del docente encargado		Firma de revisión:
Observaciones: (del docente encargado)		

NOMBRE DEL PRACTICANTE: Tammy Cajamarca garzon-		CURSOS O GRUPO:
TEMA : Salud emocional y prevención de riesgos.		FECHA: 25 septiembre de 2019
OBJETIVO GENERAL: Demostrar por medio de la actividad física musicalizada las diferentes maneras de realizar ejercicios		
Objetivos específicos: Identificar el tipo de ritmo musical que motive a los trabajadores en el proceso de pausas activas, y		
RECURSOS: Parlante		
INDICADORES DE LA UNIDAD DIDACTICA: Valoración de la sesión trabajada mediante una entrevista a un colaborador, para		
METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA: Aprendizaje cooperativo.		
PARTE	ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	GRÁFICA
CALENTAMIENTO Tiempo: 5 Minutos	1. Saludos 2. Presentación 3. Explicación Tema 4. Calentamiento-Rompe Hielo la actividad consistirá en que el practicante dividirá el grupo en 2 y cada grupo deberá formar una historia donde se evidencie que se utilizó las siguientes palabras (Carro, centro comercial, casa, trabajo, perro-gato, celular, estrés, Feliz, sorprendido y familia. A	
PARTE CENTRAL Tiempo 8 Minutos	Se trabajará en la parte central de la sesión con rumbaterapia, con música del género urbano y el ritmo tropical del merengue, con pasos sencillos y repetitivos para crear una coreografía para cada ritmo musical, la cual permita participar a todos los integrantes del espacio de trabajo.	
PARTE FINAL - RETROALIMENTACIÓN Tiempo 2 Minutos	Se retroalimenta por qué y para qué de la actividad, se hacen observaciones, se hace registro fotográfico.	
BIBLIOGRAFIA O REFERENCIAS : https://www.csi.cat/media/upload/pdf/estimulacion-cognitiva-		
Nombre del docente encargado		Firma de revisión:
Observaciones: (del docente encargado)		

Andres Camilo Lancheros Sanchez, Tammy Cajamarca,		CURSOS O GRUPO:
TEMA: Higiene postural y prevención de enfermedades osteomusculares.		FECHA: 4 de Marzo de 2020
OBJETIVO GENERAL: Definir el tipo de lesiones que se pueden generar en el puesto de trabajo, el tipo de función de los colaboradores.		
Objetivos específicos: Analizar que conocimiento poseen los colaboradores sobre los distintos tipos de lesiones osteomusculares. Sugerir una serie de ejercicios que ayuden a prevenir afectaciones musculares en el puesto de trabajo.		
RECURSOS: Oficina, Hojas.		
INDICADORES DE LA UNIDAD DIDACTICA: Valoración de la sesión trabajada mediante una entrevista a un colaborador, para conocer su opinión sobre la actividad realizada.		
MÉTODOLOGÍA DE ENSEÑANZA: Aprendizaje cooperativo y significativo por medio de un modelo pedagógico constructivista.		
PARTE	ACTIVIDADES ESPECIFICAS	GRAFICA
CALENTAMIENTO Tiempo: 5 Minutos	1. Saludos 2. Presentación 3. Explicación Tema 4. Rompe Hielo NUDO. Los participantes tendrán que formar parejas, cada uno tendrá un trozo de soga en las muñecas, uno de ellos pasará un extremo de su soga entre la de su compañero, formando una X, deberán soltarse, sin romper la soga o soltarse las muñecas, tendrán un minuto para liberarse.	
PARTE CENTRAL Tiempo 8 Minutos	Clasificar el tipo de lesiones osteomusculares que se generan en determinadas partes del cuerpo, contando con un tiempo máximo de 60 segundos, para poder ir a clasificar el tipo de lesiones, deberán contestar una serie de preguntas, para poder continuar avanzando el equipo que responda 3 preguntas de manera acertada, tendrá la oportunidad de clasificar el tipo de lesiones.	
PARTE FINAL - RETROALIMENTACION Tiempo 2 Minutos	Se les consultará a los colaboradores si tienen alguna duda sobre las actividades realizadas, y se les solicitará realizar una retroalimentación para procesos de mejora.	
Referencias: https://misdinamicas.com/calentamiento/dinamicas-rompehielos/ https://universoabierto.blog.files.wordpress.com/2016/07/classification-of-data.jpg?w=625		
Nombre del docente encargado		Firma de revisión:
Observaciones: (del docente encargado)		