

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN RAI

Fecha de elaboración: 13/10/2020 [del RAI]			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Relación existente entre las pausas activas de movilidad articular y la jornada laboral de los trabajadores de la empresa Grupo Preferencial IPS Sanar, sede Meta			
Autor(es): Copete Yeni Y. Mosquera Linda G. Santamaría Sandra.			
Tutor(es): Juan Carlos Acosta			
Fecha de finalización: 30/11/2020			
Temática: Seguridad y salud en el trabajo.			
Tipo de investigación: Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, de tipo experimental, de diseño longitudinal.			
<p>Resumen:</p> <p>En la empresa Grupo Preferencial Sanar IPS, los empleados no toman descansos adecuados del trabajo y por ende la productividad, el bienestar mental y el desempeño laboral en general comienzan a verse afectados, como objetivo este proyecto busca determinar cuáles son las relaciones existentes entre las pausas activas y el jornada laboral del personal. La selección a conveniencia fue de 22 empleados de edades entre 21 y 51 años, con cargos de servicio al cliente, facturación, asesoría y asistencia. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo es de tipo experimental y se propone como un estudio de diseño longitudinal, y causal ya que se pretende son las relaciones existentes entre las pausas activas y el desempeño laboral. En los resultados encontrados se evidencian cambios significativos, el desempeño laboral y su relación con las prácticas de espacios de pausas activas en los contextos laborales luego de implementar una propuesta de pausas activas.</p>			
Palabras clave: Pausas activas, desempeño, seguridad, salud, trabajo.			
<p>Planteamiento del problema:</p> <p>La empresa Grupo Preferencial Sanar es una institución prestadora de servicios de salud, en adelante IPS, de tipo ocupacional encargada de realizar evaluaciones medicas pre ocupacionales, periódicas y de retiro, además de prestar servicios como medicina general, ginecología, fisioterapia, odontología entre otras. Fue fundada en el año 2018, en la actualidad cuenta con 22 trabajadores en la parte asistencial, administrativa y gerencial. Con respecto a las jornadas laborales los empleados no toman descansos adecuados del trabajo y por ende la productividad de los empleados, el bienestar mental y el desempeño laboral en general comienzan a verse afectados. Estos descansos son esenciales para</p>			

ayudar a los empleados a liberarse del estrés y recargarse durante el resto de la jornada laboral y también pueden ayudar a mejorar la satisfacción laboral general.

Es posible entonces que como medio de prevención de las alteraciones en los colaboradores se podría implementar una guía de pausas activas, que además pueden ayudar a aumentar la motivación laboral para alcanzar los objetivos y metas organizacionales y personales, siendo este uno de los aspectos que influye en la actividad económica de las empresas.

Pregunta: ¿Cuál es la relación existente entre las pausas activas de movilidad articular con la jornada laboral de los trabajadores de la empresa Grupo Preferencial IPS Sanar, sede Meta?

Objetivo general

Determinar la relación existente entre las pausas activadas de movilidad articular antes durante y después de la jornada laboral de los trabajadores de la empresa Grupo Preferencial IPS Sanar, sede Meta.

Objetivos específicos

Identificar la importancia que tiene la aplicación de las pausas activas de movilidad articular en relación con la mejora del desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grupo Preferencial Sanar IPS mediante una revisión de las estadísticas de desempeño de los empleados.

Desarrollar estrategias de apropiación social que permitan promover la importancia sobre el conocimiento de las pausas activas de movilidad articular en los empleados dentro de la empresa, a partir de los resultados obtenidos.

Divulgar mediante un informe de resultados como se relaciona la implementación de un programa de pausas activas de movilidad articular con el desempeño laboral del personal de Grupo Preferencial Sanar IPS sede meta.

Marco teórico:

El sedentarismo se ha asociado con un mayor riesgo cardiovascular y metabólico, así como con una mortalidad prematura e interrumpir la jornada laboral sedentaria con descansos laborales que promueven la salud puede contrarrestar estos efectos negativos. Según la Organización Internacional del Trabajo (2016), “la salud laboral se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en la realización del trabajo, como de las consecuencias de éste en todos los planos, físico, mental y social” (p.5).

Por otra parte el concepto de salud laboral ha ido desarrollándose, a lo largo de los años, en la medida en que las condiciones y medio ambiente de trabajo han intentado definirse progresivamente a favor de la salud de los trabajadores. Para Hernández (2007); “La salud laboral no se limita a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa de la cuestión psicológica, para los empleados la salud laboral supone un apoyo al perfeccionamiento del trabajador” (p.14).

Por otra parte se tienen en cuenta apreciaciones de autores como Osorio et al. (2017) dicen que “En diversos estudios se plantea que implementar programas de prevención de desórdenes musculo esqueléticos en las empresas reduce significativamente la probabilidad de ocurrencia de dichas enfermedades” (p. 39),

Además, el rendimiento se puede dividir en distintos tipos; por ejemplo, rendimiento de la tarea, que son las acciones que transforman directamente las materias primas en bienes y servicios; son las cosas que normalmente se incluyen en las descripciones de puestos. Esta el desempeño contextual que son los comportamientos que contribuyen a la efectividad general al apoyar el clima social y psicológico donde se trabaja (Borman & Motowidlo, 1993). Es frecuente que los resultados no se incluyan en la definición de rendimiento porque los resultados pueden verse como el método a través del cual los comportamientos de los empleados realmente contribuyen a la efectividad organizacional. Debido a que los resultados están tan estrechamente relacionados con las metas de la organización, es atractivo para muchos poner énfasis en los resultados al considerar o evaluar el desempeño de los empleados.

Método:

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo; ya que intenta especificar y delimitar la asociación o correlación, además de la fuerza de las variables” (Hernández, 2015, p. 341).

Este proyecto es de tipo experimental y se propone como un estudio de diseño longitudinal, ya que se pretende analizar y observar de manera secuenciada la evolución del desempeño laboral antes durante y después de las pausas activas, realizadas por los trabajadores de la empresa Grupo Preferencial Sanar IPS.

Resultados, hallazgos u obra realizada:

En los resultados encontrados se evidencian cambios significativos en el desempeño laboral y su relación con las prácticas de espacios de pausas activas de movimiento articular

en los contextos laborales, en la figura donde se grafican las respuestas de los 22 empleados que se vincularon como muestra poblacional a este proyecto de investigación, en la fase previa a la implementación de la propuesta de pausas activas se puede observar que el 50% de los empleados no hacían bien su trabajo porque no le dedicaban ni el tiempo y ni el esfuerzo necesarios posiblemente porque no se estaba manejando conciencia sobre el rendimiento que la empresa esperaba de ellos, el 30% estaban parcialmente conscientes, 20% no tomaron partido en cuanto a su desempeño y el solo el 10% registro que si cumplían bien y con esfuerzo en sus labores. Se encuentra en la página 35.

De otro lado en la fase posterior después de implementar las sesiones de pausas activas y las charlas sobre desempeño laboral, el 80 % de los empleados responden que están desarrollando sus labores al pleno de sus capacidades, dedicando tiempo y esfuerzo, tan solo el 20% de los empleados intervenidos no reflejan conciencia en cuanto al rendimiento que la empresa espera de cada uno de sus empleados. Se encuentra en la página 35.

Entonces los resultados de la información recolectada en la pregunta 3 de cuando pude realicé tareas laborales desafiantes, que es un claro índice del desempeño laboral, se muestra en la Figura que antes de implementar la propuesta de pausas activas solo el 30% de los empleados lo realizaban, en la fase posterior a la implementación de los espacios de pausas activas.

Conclusiones:

En el proceso de esta investigación al intentar determinar cuáles son las relaciones existentes entre las pausas activas y el desempeño laboral del personal de la empresa Grupo Preferencial Sanar IPS; se percibió que en la institución, se cuentan con todos los informes estadísticos que se esperaba, el programa de pausas activas no se había implementado en ningún momento y el programa de seguridad y salud en el trabajo no se ha terminado de ejecutar.

Productos derivados:

Castellanos, B. C., Holguín. O.C. M., Sandoval, P. E. (2015). Absentismo laboral y prevalencia de síntomas. Recuperado de:
[https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9663/Cardenas_Holguin_Sandoval_2016.pdf?sequence=.](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9663/Cardenas_Holguin_Sandoval_2016.pdf?sequence=)

Centro internacional de información sobre seguridad y salud en el trabajo (CIS). (2020). Glosario de seguridad y salud ocupacional. Recuperado de:
https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_113126/lang--en/index.htm.

Chiang, V. M. M., San Martín, N. N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 2, 12-24.

Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos*. Recuperado de:
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

Relación existente entre las pausas activas de movilidad articular y la jornada laboral de los trabajadores de la empresa Grupo Preferencial IPS Sanar, sede Meta

Presentado por:

Yeni Y. Copete Mosquera

Cód. 11203006.

Linda G. Mosquera Ibarra

Cód.11203040.

Sandra M. Santamaría Naranjo

Cód. 11203062.

Corporación Universitaria UNITEC.

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Bogotá, Distrito Capital

30 de noviembre de 2020

Relación existente entre las pausas activas de movilidad articular y la jornada laboral de los trabajadores de la empresa Grupo Preferencial IPS Sanar, sede Meta

Presentado por:

Yeni Y. Copete Mosquera

Cód. 11203006.

Linda G. Mosquera Ibarra

Cód.11203040.

Sandra M. Santamaría Naranjo

Cód. 11203062.

Presentado a:

Director Juan Carlos Acosta

Corporación Universitaria UNITEC.

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

30 de noviembre de 2020

A Dios por darnos la perseverancia y tenacidad para cumplir nuestras metas y a nuestras familias por su apoyo incondicional y sacrificio que nos permitió llegar a ser lo que hoy somos.

Agradecimientos

En primer lugar, queremos agradecer a la empresa Grupo Preferencial Sanar IPS por brindarnos la información necesaria para llevar a cabo este proceso de investigación.

Por último, queremos agradecer a nuestros padres, esposos e hijos, por apoyarnos y estar siempre brindándonos la mejor energía.

Muchas gracias a todos los que lo hicieron posible.

Tabla de contenido

Resumen y palabras claves

Planteamiento del problema	1
Justificación	4
Pregunta de investigación	6
Objetivos	7
<i>Objetivo general</i>	7
<i>Objetivos específicos</i>	7
Marco teórico	8
<i>Pausas activas</i>	8
<i>Salud Laboral</i>	11
<i>Problemas de salud en el trabajador</i>	13
<i>Programas de prevención y promoción de salud laboral</i>	15
<i>Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)</i>	16
<i>Capacitaciones</i>	16
<i>Condiciones de trabajo saludables y seguras</i>	17
<i>Medidas de prevención y control</i>	17
<i>Desempeño laboral</i>	19
<i>Contexto de la empresa</i>	22
<i>Marco conceptual</i>	24
<i>Marco legal</i>	25
<i>Estado del arte</i>	27
Método	33
<i>Tipo y diseño de estudio</i>	33
<i>Participantes</i>	35
<i>Recolección de datos</i>	36

Resultados	39
<i>Resultados medicion de desempeño</i>	39
<i>Resultados encuesta estructurada fase pre, versus fase post</i>	40
<i>Evidencias de la implementacion de la propuesta de pausas activas</i>	49
<i>Propuesta de intervenci3n de pausas activas</i>	52
Conclusiones	64
Referencias	67
Anexos	73
Anexo A	73
Anexo B	75

Tabla de figuras

Tabla 1 Marco legal	23
Figura 1 Estadística de desempeño IPS SANAR- 2020	39
Figura 2 Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	41
Figura 3 Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	42
Figura 4 Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	43
Figura 5 Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	43
Figura 6 Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	44
Figura 7 Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	45
Figura 8 Considero que los espacios de pausas activas benefician mi desempeño laboral	46
Figura 9 Me siento con más energía y motivación hacia la labor cuando realizado algún tipo de descanso activo	46
Figura 10 Conozco el programa de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa	47
Figura 11 Prevenir enfermedades laborales es una responsabilidad del empleado y del empleador	48
Figura 12 Evidencia de ejecución del programa de pausas activas IPS SANAR	49
Figura 13 Evidencia sesión 2 pausas activas IPS SANAR	50
Figura 14 Generando conciencia sobre pausas activas IPS SANAR	50
Figura 15 Evidencia de sesión 6 pausas activas IPS SANAR	50
Figura 16 Pausas activas con personal médico de la IPS SANAR	51
Figura 17 Evidencia de sesión con auxiliares d enfermería IPS SANAR	51
Figura 18 Secuencias de ejercicios de movilidad articular	57
Figura 19 Secuencia dos de ejercicios de variación para movilidad articular	58
Figura 20 Secuencia de la parte dos de ejercicios de Flexibilidad	59
Figura 21 Secuencia de variación para ejercicios de Flexibilidad	60
Figura 22 Ejemplos de secuencia de ejercicios de Fuerza muscular	61
Figura 23 Referencia de posición inicial para ejercicios de relajación	61

Resumen

En la empresa Grupo Preferencial Sanar IPS, los empleados no toman descansos adecuados del trabajo y por ende la productividad, el bienestar mental y el desempeño laboral en general comienzan a verse afectados, como objetivo este proyecto busca determinar cuáles son las relaciones existentes entre las pausas activas y la jornada laboral del personal. La selección a conveniencia fue de 22 empleados de edades entre 21 y 51 años, con cargos de servicio al cliente, facturación, asesoría y asistencia. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo es de tipo experimental y se propone como un estudio correlacionar de diseño longitudinal. En los resultados encontrados se evidencian cambios significativos el desempeño laboral y su relación con las prácticas de espacios de pausas activas en los contextos laborales.

Este proyecto de investigación se realizó con base a los resultados arrojados por un estudio cuantitativo longitudinal, en el cual se hizo la relación entre las pausas activas y el desempeño laboral en la población, Para delimitar la investigación se hizo énfasis en la movilidad articular de cada uno de los participantes teniendo en cuenta las rutinas diarias que incluyen movimientos repetitivos y posturas inadecuadas.

Palabras claves

Pausas activas, desempeño, seguridad, salud, trabajo, bienestar.

Planteamiento del problema

La empresa Grupo Preferencial Sanar es una institución prestadora de servicios de salud, en adelante IPS, de tipo ocupacional encargada de realizar evaluaciones medicas pre ocupacionales, periódicas y de retiro, además de prestar servicios como medicina general, ginecología, fisioterapia, odontología entre otras. Fue fundada en el año 2018, en la actualidad cuenta con 22 trabajadores en la parte asistencial, administrativa y gerencial.

Con respecto a las jornadas laborales los empleados no toman descansos adecuados del trabajo y por ende la productividad de los empleados, el bienestar mental y el desempeño laboral en general comienzan a verse afectados, la estadística que tiene el área de recursos humanos de la IPS Sanar ha mostrado en los dos últimos trimestres una variabilidad en los porcentajes alcanzados de las meta es que se pueden consultar en el anexo B de estadística de desempeño año 2020 IPS SANAR. Estos descansos son esenciales para ayudar a los empleados a liberarse del estrés y recargarse durante el resto de la jornada laboral y también pueden ayudar a mejorar la satisfacción laboral general.

Es posible entonces que como medio de prevención de las alteraciones en los colaboradores se podría implementar una guía de pausas activas, que además pueden ayudar a aumentar la motivación laboral para alcanzar los objetivos y metas organizacionales y personales, siendo este uno de los aspectos que influye en la actividad económica de las empresas.

Además, se debe tener en cuenta que la implementación de un programa de pausas activas en esta IPS puede generar influencia positiva en variables como las capacidades del individuo, el esfuerzo individual y el absentismo laboral, al verse beneficiada la salud de los trabajadores, la cual se puede ver afectada por las mismas condiciones laborales, situación que es cada vez más común y con el paso del tiempo va en aumento. Como se evidencio en Colombia de acuerdo a la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema Generales de Riesgos Laborales, en el periodo 2009 – 2012 hubo un incremento en el reconocimiento de enfermedades de origen laboral del 42% con un componente principal

derivado de los trastornos musculoesqueléticos con un 88% (Pinto, 2015, p. 2). A la fecha no hay datos más recientes sobre esta estadística.

En efecto en el año 2004 la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social publicó un informe de enfermedad profesional en Colombia en 2001-2002, donde se evidenció que los desórdenes músculo esqueléticos son la primera causa de morbilidad profesional, además con una tendencia continua a incrementarse, pasando de representar el 65% durante el año 2001 a representar el 82% de todos los diagnósticos realizados durante el año 2004, afectando los segmentos corporales de miembros superiores y columna vertebral. (Penagos & García, 2016, p. 15).

Con respecto a los anterior además de todos los daños físicos y psicológicos que pueden generar las enfermedades laborales de tipo osteomuscular, se le debe agregar la pérdida económica que se genera, pues según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cada año se reportan alrededor de 160 millones de casos nuevos de enfermedades profesionales no mortales, que causan enormes costos para los trabajadores y sus familias, así como para el desarrollo económico y social de los países, esta organización estima que los accidentes y las enfermedades profesionales originan la pérdida del 4% del producto interno bruto (PIB), es decir cerca de 2.8 billones de dólares, en costos directos e indirectos. (OIT, 2013, p. 6).

Cabe resaltar que la mayoría de trastornos musculoesqueléticos ocasionados en el trabajo pueden ser prevenibles, ya que estos se derivan de la ejecución de movimientos corporales que pueden ser de tipo repetitivo, anti ergonómicos o generadores de la utilización de la fuerza, lo que aumenta el gasto de energía y requieren de una mejor condición física, como señalan Martínez y Mirquez (2017) “el uso de estrategias en prevención del riesgo laboral, fundamentadas entre otras en la actividad física, para prevenir y tratar las enfermedades derivadas de la ocupación debe ser concomitante a la potencialización del desempeño laboral del afectado” (p. 32).

Por otro lado, existe la probabilidad de que la implementación de un programa de prevención de enfermedades laborales de tipo musculoesquelético, como las pausas activas afecten de forma positiva a la empresa Grupo Preferencial Sanar IPS con la generación de

ambientes saludables, incremento en la producción, disminución de costos pos-reemplazos, ausentismos e incapacidades médicas, así como en el mejoramiento del desempeño laboral.

Justificación

El trabajo en la oficina con el uso de herramientas propias del oficio, manejo del computador, posturas mantenidas a lo largo de la jornada laboral, malos hábitos de movimiento, mobiliarios inadecuados, áreas de trabajo mal diseñadas, entre otros, están causando múltiples problemas de salud en los ciudadanos laboralmente activos; como la fatiga muscular, trastornos osteomusculares, estrés ocupacional, fatiga física, espasmos, cansancio mental, y otras definidas en la Ley 1477 de 2014, que implican bajo rendimiento laboral, todo esto asociado al sedentarismo y a la misma carga física profesional.

Así pues, al contextualizar un programa de pausas activas es necesario detallar cual es la misión de la empresa y las funciones de cada colaborador; en la empresa Grupo Preferencial Sanar IPS se prestan servicios médicos en varias especialidades, en el área de servicio al cliente se atiende solicitudes de citas, quejas, reclamos, aprobación de medicamentos o procedimientos y tramites de servicios en salud de varios niveles, la empresa busca mediante un equipo de talento humano comprometido y competente brindar a los clientes un servicio integral siempre enfocado en servir a la gente. En labores de oficina en la IPS se manejan responsabilidades orientadas a la colaboración y ayuda de los usuarios del servicio, esta atención directa al cliente implica un estrés emocional constante que genera a la vez conflictos con el mismo grupo de compañeros, su trato en estos casos se tienen varios factores externos como el estrés y el cansancio, que pueden llegar a generar situaciones complejas logrando disminuir el nivel de concentración y atención requeridas para el cargo.

Si bien el acto de fomentar los descansos es un gran paso en la dirección correcta, también es importante asegurarse de que estos descansos sean saludables. Por ejemplo, los empleados podrían usar el tiempo de descanso para hábitos poco saludables como comer comida rápida,

fumar o desplazarse por las redes sociales y pasar el tiempo de descanso practicando malos hábitos de salud no producirá beneficios de productividad y bienestar. Es una situación que se presenta en la empresa Grupo Preferencial Sanar IPS pues el tema de pausas activas no es una conducta apropiada, no está el horario designado, ni tampoco las rutinas, por lo que con este estudio se busca sensibilizar y dar a conocer al empleador y a sus trabajadores cómo esta técnica mejora la calidad de vida laboral de sus empleados obrando en optimar los hábitos de salud y bienestar durante la jornada laboral (Valderrama, 2018).

Por otra parte, otro beneficio importante es señalado por Valderrama (2018) quien dice que “los descansos periódicos generan mayor creatividad y productividad durante las horas de trabajo, además, evita que algunos miembros corporales se atrofien o sufran lesiones como las del Túnel del Carpo, alteración neurotóxica” (p. 11).

Las pausas activas deberían formar parte de la agenda de trabajo, ya que se consideran importante a la hora del rendimiento laboral y bienestar físico, así como de la mejora del clima laboral, de igual forma, la elaboración de la política, objetivos y matriz de responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), es importante porque permite trazar las directrices a seguir para minimizar y controlar los riesgos laborales; lo que repercutirá en la disminución de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, fomentando un ambiente laboral seguro, disminuyendo así pérdidas, mejorando productividad, (Zambrano, 2015).

Pregunta de investigación

Pregunta: ¿Cuál es la relación existente entre las pausas activas de movilidad articular con la jornada laboral del personal de la empresa Grupo Preferencial Sanar IPS, Sede Meta?

Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación existente entre las pausas activadas de movilidad articular antes durante y después de la jornada laboral de los trabajadores de la empresa Grupo Preferencial IPS Sanar, sede Meta.

Objetivos específicos

Identificar la importancia que tiene la aplicación de las pausas activas de movilidad articular en relación con la mejora del desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grupo Preferencial Sanar IPS mediante una revisión de las estadísticas de desempeño de los empleados.

Desarrollar estrategias de apropiación social que permitan promover la importancia sobre el conocimiento de las pausas activas de movilidad articular en los empleados dentro de la empresa, a partir de los resultados obtenidos.

Divulgar mediante un informe de resultados como se relaciona la implementación de un programa de pausas activas de movilidad articular con el desempeño laboral del personal de Grupo Preferencial Sanar IPS sede Meta.

Marco teórico

Antecedentes

Antecedentes nacionales

Título	Conclusión
Importancia de las pausas activas para mejorar el desempeño laboral y prevenir graves enfermedades	Al realizar prácticas de pausas activas, mejoran las condiciones laborales del empleado y la calidad de vida y la implementación de estos programas propician mejorar el rendimiento laboral.
Las pausas activas y su incidencia en la productividad de la empresa OH&S	existe la probabilidad de que la implementación de un programa de prevención de enfermedades laborales de tipo musculo esquelético, como las pausas activas afecten de forma positiva a la empresa
Diseño de una propuesta de mejoramiento al plan de pausas activas de la empresa ITS Medical S.A.S	Los resultados indicaron que con respecto a las pausas activas el 75% de la población está totalmente de acuerdo en que estas prácticas les ayudan a mejorar su salud y les permiten el aumento del rendimiento laboral

Antecedentes internacionales

Methods in Experimental Work Break Research: A Scoping Review	Los hallazgos permiten ver en cuanto se necesita un modelo teórico estándar para las pausas laborales a fin de aumentar aún más la comparabilidad de los estudios en el campo de la investigación experimental de pausas laborales en el futuro.
Bienestar y comportamiento	Los resultados demuestran asociaciones transversales y longitudinales de pequeñas a moderadas con el desempeño
Micro-descansos diarios y desempeño laboral: compromiso laboral general como moderador de varios niveles	Los resultados del análisis mostraron que la relajación, la socialización, y las pausas activas se relacionaron con un mayor afecto positivo en el trabajo que a su vez predijo un mayor rendimiento de las ventas.

Pausas activas

En ese escenario es de resaltar que, aunque sean múltiples las razones de la existencia o el origen de las pausas activas, todas apuntan a un bien común, que tiene dos posiciones muy claras: una, es el beneficio al trabajador en su ambiente laboral, con el objetivo de favorecer al aumento de la calidad de vida, y de otro lado mejorar la productividad de las industrias. Pues a condiciones superiores del entorno laboral, aumenta el desempeño del empleado y en relación directa las ganancias de la empresa (Zambrano, 2015).

Además, el aumento del trabajo sedentario se ha asociado con un mayor riesgo cardiovascular y metabólico, así como con una mortalidad prematura e interrumpir la jornada laboral sedentaria con descansos laborales que promueven la salud puede contrarrestar estos efectos negativos para la salud. Según la Organización Internacional del Trabajo (2016), la salud laboral se preocupa de “la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en la realización del trabajo, como de las consecuencias de éste en todos los planos, físico, mental y social” (p.5).

Esta definición sintetiza, el buscar las maneras posibles para conseguir el máximo bienestar de los colaboradores, para lo cual se deberá tomar medidas que posibiliten mejorar el estado de salud y prevengan daños al efectuar su labor.

En el mundo actual, millones de personas gastan la mayor parte de su trabajo días en sus escritorios frente a sus computadoras, con un poco de planificación y motivación, puede realizar actividades de descanso funcional, un descanso activo puede ser tan simple como tomar una caminata de 10 minutos durante la hora del almuerzo o la pausa para el café o asistir a sesiones regulares de ejercicio en su lugar de trabajo o un gimnasio cercano. Estas pausas activas durante el día pueden hacer maravillas para la productividad, de hecho, la Organización Internacional del Trabajo (2016) “recomienda que los adultos acumulan al menos 150 minutos de actividad física moderada o aeróbica vigorosa para mantener apropiados estados de salud”(p.1).

Además de ayudar a sus empleados a tomar cortos descansos activos, muchos empleadores están tomando medidas proactivas hacia la promoción de descansos activos más largos. Los descansos más prolongados están diseñados para fomentar el trabajo en equipo, proporcionar un descanso de las rutinas normales y animar a los empleados a participar en actividades físicas que

normalmente no harían en el trabajo. Las actividades no deben ser demasiado exigentes físicamente y debe elegirse cuidadosamente para que la mayoría de los empleados puedan participar normalmente (Londoño, 2014).

Los autores Barrios y Paravic (2016) sugieren que estar sentado por mucho tiempo está causando estragos en nuestra salud, estar demasiado sentado se cita como un factor de riesgo clave en 4 de las 7 principales causas de muerte; enfermedades cardíacas, derrames cerebrales, diabetes y algunos cánceres, y está relacionado con la obesidad. Después de 20 minutos de estar sentado, el metabolismo se detiene. Para reducir el riesgo se recomienda en las labores diarias sentarse menos, pararse más y mantener el cuerpo en movimiento. Estar de pie, incluso durante breves períodos de tiempo, también puede aumentar la concentración, el estado de alerta y la productividad.

Al menos una vez por hora, es positivo levantarse y moverse durante 3-4 minutos, se puede marchar en el lugar, caminar hasta la impresora o el baño, caminar por el pasillo y hablar con un compañero de trabajo. El Ministerio De Salud y Protección Social de Colombia (2015) define las pausas activas como;

Son sesiones de actividad física desarrolladas en el entorno laboral, con una duración continua mínima de 10 minutos que incluye adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad buscando reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares por sobreuso asociados al desempeño laboral. Las Pausas Activas serán una forma de promover la actividad física, como hábito de vida saludable, por lo cual se deben desarrollar programas educativos sobre la importancia y los beneficios de la actividad física regular (p.1).

Un descanso activo se refiere a ejercicios cortos y sencillos de estiramiento y relajación que se realizan en el lugar de trabajo. Su duración suele ser de unos 10 minutos y se recomienda realizarlos cada dos horas laborables. Su práctica facilita a los trabajadores descargar el estrés acumulado de todas sus responsabilidades y tomar un tiempo para reactivar sus cuerpos. La realización de pausas activas en el trabajo mejora la productividad y la energía.

Otra de las definiciones que se debe revisar es la de la Organización Internacional del Trabajo (2011) quien ha considerado el lugar de trabajo como prioritario en la implementación

de programas de promoción de la salud. A continuación, se muestran algunos pasos sencillos y que puede seguir para moverse durante las horas de trabajo:

- ✓ Tómese descansos diarios de su trabajo y haga un breve caminar. Con el tiempo, intente aumentar sus distancias o tomar múltiples descansos cortos varias veces al día.
- ✓ Tómese unos minutos para estirarse de forma fácil y natural. Hacer esto varias veces al día en su escritorio o en un área privada, como un espacio de fitness. Si vas a caminar, incluye algunos minutos para un estiramiento suave.
- ✓ Únase a un programa de ejercicios a la hora del almuerzo. Elige una hora que funciona para usted, por la noche, por ejemplo, o antes trabajo. Elige actividades que también puedas hacer por tu cuenta tiempo para que pueda convertirse en una parte habitual de su rutina.
- ✓ Considere tomar el transporte público y caminatas diarias para paradas de tránsito. Trate de disfrutar de los paseos y del hecho de que le permite ser más activo.
- ✓ Para personas con discapacidades, problemas médicos o de movilidad, tomar descansos que sean adecuados para usted y aprobados por su médico. Si tiene una afección médica, es posible que pueda participar o modificar algunos de los ejercicios en una clase de acondicionamiento físico.

Según el Ministerio De Salud de Colombia (2015) algunos de los beneficios más importantes de tomar descansos activos en el trabajo son; “mejora el tono muscular y la postura, disminuye el estrés y aumenta la autoestima y aumenta los niveles de concentración” (p.5). Pasar horas sentado en la misma posición puede terminar atrofiando los músculos, además de eso es difícil mantener una buena posición sentado en una silla de oficina durante horas y horas. Tomar descansos activos en el trabajo puede ayudar a aliviar estos problemas, por ejemplo, realizar una breve rutina de yoga o estiramientos mejorará tanto tu postura como el estado de tus músculos y puede ayudar a aliviar ciertos dolores de espalda.

Salud Laboral

La falta de ejercicio físico está directamente relacionada con los problemas de ansiedad y estrés, ahora tomar descansos activos en el trabajo no es suficiente para reemplazar un régimen de ejercicio adecuado. Sin embargo, seguramente pueden ayudar a manejar el alto estrés debido a la sobrecarga de trabajo.

La salud en el trabajo es importante, en Colombia el promedio de jornada laboral es de ocho horas diarias, si se pasa mucho tiempo en el trabajo es bueno tener en cuenta el estado de salud mientras se está allí. La mayoría de los empleadores quieren hacer lo correcto cuando se trata de crear un entorno de trabajo saludable.

De tal forma que, si los trastornos musculoesqueléticos son una de las principales causas del ausentismo laboral a nivel mundial, así como una de las principales causas identificadas de ausentismo médico justificado es el dolor osteomuscular la intervención en seguridad y salud en el trabajo se deberían direccionar a este aspecto.

De acuerdo con la definición global adoptada por el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo- OIT (2011) tomando como referencia algunos lineamientos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) definió;

La finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos, en su empleo, contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad (OMS, 2016, p.1).

El concepto de salud laboral ha ido desarrollándose, a lo largo de los años, en la medida en que las condiciones y medio ambiente de trabajo han intentado definirse progresivamente a favor de la salud de los trabajadores. Para Hernandez (2007); “La salud laboral no se limita a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa de la cuestión psicológica, para los empleados la salud laboral supone un apoyo al perfeccionamiento del trabajador” (p.14).

La intervención de la salud laboral es velar y actuar por la eliminación y mitigación de los peligros en el lugar de trabajo que ocasionan enfermedades o accidentes a los trabajadores y en que se genere un ambiente adecuado para el correcto desenvolvimiento de los trabajadores en las organizaciones con condiciones justas y que exista equidad. Solo hay 24 horas al día y en esas 24 horas, se dedica un mínimo de 8 horas al trabajo, sumando las horas de trabajo extra y el tiempo de viaje, más de la mitad del día se pasa fuera de nuestros hogares el estrés que estos momentos

pueden traer al organismo puede provocar efectos perjudiciales y los problemas de salud también afecta el desempeño en el trabajo (OMS, 2016).

La buena salud de los trabajadores de las instituciones recaerá directamente sobre la producción de la empresa, esto marca la tendencia que entre mejor salud gocen, tanto en la empresa como fuera de ella los trabajadores, más se llegará a la premisa de expansión empresarial e incremento económico. Según Parra (2003) un país mejora el nivel de salud de su población, cuando aseguran que todas las personas en condiciones de trabajar puedan acceder a un empleo que satisfaga, no sólo sus necesidades económicas básicas, sino que llene otros aspectos positivos del trabajo. La salud laboral se ha convertido en un aspecto relevante, ya que por medio de ésta se puede establecer los factores positivos o negativos que el trabajador exterioriza por estar sujeto a horas continuas de trabajo, también proporciona pautas o señales de rendimiento y alteraciones que puede estar viviendo el trabajador en señalada actividad.

Hay que señalar el sentido positivo de la salud en el trabajo, un trabajador sano se verá reflejado en su entorno laboral mediante las relaciones con sus compañeros y en la calidad de su trabajo y satisfacción. Una relación negativa provocara una incapacidad laboral acarreado enfermedades y lesiones. La seguridad laboral en Chiavenato (2011) es el conjunto de “medidas técnicas, educativas, medidas psicológicas para prevenir accidentes, sea al eliminar las condiciones inseguras del ambiente o instruir o convencer a las personas para que apliquen practicas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo” (p.279).

Problemas de salud en el trabajador

Los trabajadores han tenido que adaptarse al ritmo del trabajo, a las condiciones del lugar y al ambiente laboral; lo que ha intensificado los problemas de salud en el trabajador, llevándolo al sedenterasmino y el exceso de carga laboral, física y mental.

La organización Internacional de la Salud (2016) define a las enfermedades laborales como aquellas contraídas por la exposición a factores de riesgo, resultado de la actividad laboral, y las clasifica de acuerdo con la causa, que pueden ser por agentes químicos y físicos o que afecten al sistema óseo, muscular o respiratorio. En el trabajador las apreciaciones de lo que les rodea y acontece, serán el detonante para el estrés laboral, fatiga, ansiedad, desgaste profesional,

entre otros, todo esto produce malestares físicos evidentes como tensiones musculares, cansancio visual, dolores de cuello, espalda y extremidades, sudoraciones, alteraciones de sueño.

En ese sentido un individuo sano es más productivo, se presentan menos ausencias, lo que significa que hay menos posibilidades de que el trabajo se acumule después de tomarse un tiempo para descansar. Estar sano también significa que estar más motivados para trabajar y se es menos propenso a sufrir enfermedades a largo plazo.

Por otra parte autores como Osorio et al. (2017) dicen que “En diversos estudios se plantea que implementar programas de prevención de desórdenes musculo esqueléticos en las empresas reduce significativamente la probabilidad de ocurrencia de dichas enfermedades” (p. 39), entonces según los autores entre los programas que se pueden implementar se encuentran las pausas activas siendo estas un tipo de actividad física que se realiza durante la jornada laboral.

Según Barrios y Paravic (2016) hay mayores posibilidades de dañar los órganos cuando el empleado está sentado demasiado tiempo, algunos ejemplos son enfermedades del corazón, daño al páncreas, diabetes, cáncer, otros efectos son mala digestión, daño cerebral, problemas de postura, degeneración muscular y trastornos en las piernas. Los factores ambientales también afectan la salud, aspectos como la mala calidad del aire puede afectar el sistema respiratorio, además los muebles que no son ergonómicos pueden afectar el sistema musculo esquelético.

Por ende, las organizaciones deben comprender que la salud en el lugar de trabajo es importante, no basta con ofrecer asistencia médica básica a los empleados, debe existir una preocupación activa por cómo se puede promover la buena salud de todos los colaboradores, estos cambios ayudarán a la organización ser más eficiente y productiva.

Programas de prevención y promoción de salud laboral

La descompensación de la salud no sólo afecta al trabajador sino al grupo de trabajo, y por ende a la empresa. El promover el trabajo sano y seguro logra habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas, contribuyendo al desarrollo, permitiendo el enriquecimiento humano y profesional en el trabajo (Londoño, 2011).

Si se desea una organización, sana se deben establecer programas que permitan retener al personal, entre éstos está los relacionados con la salud, y si lo vemos desde este punto de vista organizacional, los hábitos saludables, generaran bienestar a todos los que integran la empresa (Suarez, 2016).

Dependerá de la empresa identificar cual sería la mejor práctica de promoción y prevención de salud, que favorezca al trabajador y a la empresa como tal, ya que al existir programas y técnicas de prevención de salud laboral se fomentan estilos de vida saludables, permitiendo concientizar al personal y a los directivos sobre los riesgos laborales, (Suarez, 2016).

Algunos de los beneficios de los programas de prevención y promoción de la salud son; un ambiente de trabajo seguro y saludable aumenta la autoestima, reduce el estrés, mejora la moral, incrementa la satisfacción laboral, protege la salud.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Ministerio Del Trabajo (2017) el empleador deberá; Promover, prevenir y controlar la salud del trabajador según el Ministerio Del Trabajo (2017), protegiéndolo de riesgos ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en actitud y aptitud productiva frente al trabajo. En este Subprograma se integran las acciones de Medicina Preventiva y del Trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolos de los factores de riesgos ocupacionales. (p.22).

Esto se puede realizar llevando a cabo actividades como las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas y de egreso y los indicadores de gestión de los programas de vigilancia epidemiológica, de: desordenes musculo esqueléticos, riesgo psicosocial y riesgo cardiovascular.

Capacitaciones

De acuerdo con la actual normatividad colombiana en materia de Riesgos Laborales, las empresas que no implementen el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) el del Ministerio Del Trabajo (2017) dice que podrán ser sancionadas hasta por “500

salarios mínimos y en caso de no cumplimiento el Ministerio puede cerrar la empresa por 120 días o hacer un cierre definitivo” (p.40).

Es deber de los empleadores brindarle la capacitación y la información que necesitan a todos sus colaboradores para realizar su trabajo de manera segura; proporcionarle todo el equipo y la ropa protectora que necesite y asegurarse de que se mantenga, manejo de primeros auxilios, como registrar las lesiones, enfermedades e incidentes peligrosos en el trabajo e informarlos al ejecutivo de salud y seguridad cuando sea relevante.

El deber del empleado es seguir cualquier capacitación que haya recibido al usar equipos o materiales que su empleador le haya proporcionado, cuidar razonablemente su salud y seguridad y la de otras personas y cooperar con su empleador en materia de salud y seguridad.

Condiciones de trabajo saludables y seguras

El Reglamento de salud, seguridad y bienestar en el lugar de trabajo del Ministerio Del Trabajo (2017) según la resolución 1111 establece normas mínimas para los lugares de trabajo y el trabajo en edificios o cerca de ellos. Estas regulaciones se aplican a la mayoría de los lugares de trabajo, excepto al transporte, los sitios de construcción y los locales domésticos. Los lugares de trabajo deben ser adecuados para todos los que trabajan en ellos, incluidos los trabajadores con cualquier tipo de discapacidad.

Esta normatividad indica que todos los empleados tienen derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable que sea adecuado para todos los que trabajan en ellos o los visitan, esto significa que su empleador debe tener en cuenta cuestiones como el espacio, la limpieza, la iluminación y la ventilación y las instalaciones adecuadas de aseo, lavado y vestuario.

Es de resaltar que los peligros en el lugar de trabajo no siempre son obvios, pero prestar atención a estos problemas y los relacionados con áreas como iluminación de emergencia, pisos adecuados, rutas de tráfico seguras, ventanas y puertas ayudarán a lograrlo. Las prácticas y condiciones laborales que parecen inofensivas pueden eventualmente conducir a enfermedades graves.

Medidas de prevención y control

Los conceptos de evaluación de riesgos y gestión de riesgos son fundamentales para la prevención y control de riesgos para la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, los aspectos clave de la evaluación de riesgos incluyen asegurarse de que se tengan en cuenta todos los riesgos relevantes, verificar la eficiencia de las medidas de seguridad adoptadas, documentar los resultados de la evaluación y revisar la evaluación periódicamente para mantenerla actualizada porque los trabajadores tienen derecho a que se reduzcan las enfermedades y los accidentes, dado que estas cosas se pueden prevenir o reducir si se realiza una evaluación y gestión de riesgos.

En 2003, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó una estrategia global sobre SST; la estrategia establece que uno de los pilares fundamentales de una estrategia mundial de SST incluye la creación y mantenimiento de una cultura nacional preventiva de seguridad y salud y la introducción de un enfoque de sistemas para la gestión de la SST. La estrategia de la OIT incluye los antecedentes de la necesidad de una cultura preventiva, incluido el hecho de que la magnitud del impacto global de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, así como los grandes desastres industriales, en términos de sufrimiento humano y los costos económicos relacionados, han sido motivo de preocupación en el lugar de trabajo, a nivel nacional e internacional.

Es difícil obtener una imagen estadística general más actualizada de la mala salud, las lesiones y la muerte causadas por el trabajo, ya que las estadísticas las recopilan los países individuales o grupos de países y de diferentes formas. En 2011, el número notificado de víctimas mortales debido a accidentes laborales en la UE-27 fue de aproximadamente 3.700 y unos 2,7 millones de trabajadores sufrieron lesiones que provocaron tres o más días de ausencia.

Prevención significa el acto o la práctica de evitar que suceda algo malo, en el sentido de la SST significa evitar el riesgo o peligro en el trabajo, a diferencia de la prevención, control es el término para describir las actividades de mitigación donde el riesgo no se puede prevenir (Organización Internacional del Trabajo, 2003).

Los principios de las estrategias de prevención y control están consagrados en varias leyes sobre salud y seguridad establecen los principios generales relativos a la prevención y protección de los trabajadores contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y establece el marco para la gestión de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. Los

principios generales incluyen prevención de riesgos, protección de la seguridad y la salud, evaluaciones de riesgos, eliminación de riesgos y accidentes, la información, la consulta y la participación equilibrada de acuerdo con las leyes y prácticas nacionales y formación de los trabajadores y sus representantes, directrices generales para la aplicación de dichos principios, obligaciones de empleadores, empleados y otros grupos (Ministerio Del Trabajo, 2017).

Desempeño laboral

El desempeño laboral se ha definido como el valor general esperado de las conductas de los empleados llevadas a cabo en el transcurso de un período de tiempo determinado (Motowidlo et al. 1997).

En el mundo del trabajo, no hay muchos constructos que sean tan ampliamente reconocidos, pero en gran medida incomprensibles como la noción de desempeño laboral pues es un concepto tan amplio y ambiguo que la mayoría de los gerentes y especialistas definición de manera única, por lo general es el campo de psicología organizacional donde se evalúa el desempeño laboral (Motowidlo et al. 1997).

De ahí que el rendimiento es un tema importante que merece más atención de la que recibe, el rendimiento es una propiedad del comportamiento o de lo que hacen las personas en el trabajo, el comportamiento de un empleado tiene un valor esperado para la organización, es decir, los comportamientos de un empleado pueden distinguirse en la medida en que ayudan o dificultan a la organización, y los resultados de los comportamientos únicos rara vez se miden, por lo que se espera su valor (Borman & Motowidlo, 1993).

Además, el rendimiento se puede dividir en dos tipos distintos; por ejemplo, rendimiento de la tarea, que son las acciones que transforman directamente las materias primas en bienes y servicios; son las cosas que normalmente se incluyen en las descripciones de puestos. Esta el desempeño contextual que son los comportamientos que contribuyen a la efectividad general al apoyar el clima social y psicológico donde se trabaja (Borman & Motowidlo, 1993).

Es frecuente que los resultados no se incluyan en la definición de rendimiento porque los resultados pueden verse como el método a través del cual los comportamientos de los empleados realmente contribuyen a la efectividad organizacional. Debido a que los resultados están tan estrechamente relacionados con las metas de la organización, es atractivo para muchos poner

énfasis en los resultados al considerar o evaluar el desempeño de los empleados (Borman & Motowidlo, 1993).

De ahí que los factores situacionales fuera del control del empleado pueden influir en la probabilidad de mostrar un determinado comportamiento, por ejemplo, la falta de capacitación y apoyo de alto nivel para un proceso mejorado puede reducir la probabilidad de que un empleado lo siga y los resultados de ese comportamiento como, por ejemplo, las condiciones económicas pueden tener una mayor influencia en las ventas que el comportamiento de un empleado (Gabini y Salessi, 2017).

La gestión por objetivos en función de los comportamientos de los empleados en lugar de los resultados nos permite obtener una comprensión más profunda de los rasgos y procesos de los empleados que contribuyen a la eficacia de la organización. Este enfoque también nos permite aplicar principios psicológicos para gestionar adecuadamente el desempeño de los empleados; algo que no se podría hacer si los resultados fueran el enfoque principal, por ejemplo, usar incidentes críticos para identificar comportamientos que son particularmente efectivos o ineficaces, luego establecer criterios de evaluación del desempeño basados en esos comportamientos (Motowidlo et al. 1997).

Existen algunas formas de medir y evaluar los datos de desempeño de los empleados, por ejemplo; escalas de calificación gráficas que utilizan números secuenciales, como 1 a 5, o 1 a 10, para calificar el desempeño relativo de un empleado en áreas específicas. Las escalas se utilizan a menudo para calificar elementos de comportamiento, como comprende las tareas del trabajo o participa en la toma de decisiones. O para notar la frecuencia con la que un empleado realiza una determinada tarea o comportamiento, como siempre, con frecuencia, ocasionalmente o nunca como por ejemplo la acción de llegar a tiempo al trabajo (Gabini y Salessi, 2017).

Otra modalidad de medir el desempeño es la retroalimentación de 360 grados, este sistema tiene en cuenta los comentarios, opiniones y evaluaciones del desempeño de un empleado del círculo de personas de la empresa con la que trabaja. Puede incluir compañeros de trabajo, supervisores y otros. A medida que evalúa las aportaciones de muchas fuentes, puede observar similitudes y tendencias positivas y negativas. También puede identificar áreas que pueden necesitar medidas y soporte adicionales (Gabini y Salessi, 2017).

De otro lado se puede medir el desempeño mediante la autoevaluación, al pedirle a un empleado que evalúe su propio desempeño puede ser muy efectivo. A menudo, los empleados pueden ser más críticos con su desempeño que el jefe directo. Se puede utilizar un formulario que requiera respuestas de opción múltiple, respuestas tipo ensayo o una combinación de las dos. Comparar una autoevaluación con la valoración objetiva puede ser útil para encontrar similitudes y discrepancias junto con una mejor comprensión del desempeño del empleado (Gabini y Salessi, 2017).

Además de lo ya nombrado la Gestión por Objetivos o gestión por resultados, es un proceso mediante el cual los empleados y los gerentes forman objetivos juntos. Ellos determinan conjuntamente los objetivos individuales, cómo se alinean con los objetivos de la empresa y cómo se medirá y evaluará el desempeño. Este sistema brinda a los empleados una comprensión clara de lo que se espera y les permite participar en el proceso, lo que puede fomentar una mejor comunicación y aumentar la motivación (Guia, 2013).

Las evaluaciones del desempeño tienen lugar en todas las organizaciones, ya sea que exista un programa formal o no, los gerentes están constantemente observando la forma en que sus empleados llevan a cabo sus asignaciones y por lo tanto forman impresiones sobre el valor relativo de estos empleados para la organización. El éxito o el fracaso de un programa de evaluación del desempeño dependen de la filosofía subyacente y de las actitudes y habilidades de los responsables de su administración, se pueden utilizar muchos métodos diferentes para recopilar información sobre el desempeño de los empleados, sin embargo, la recopilación de información es solo el primer paso en el proceso de evaluación (Guia, 2013).

Desde el punto de vista del desarrollo individual, la evaluación proporciona la retroalimentación esencial para discutir las fortalezas y debilidades, así como para mejorar el desempeño. Independientemente del nivel de desempeño del empleado, el proceso de evaluación brinda la oportunidad de identificar temas para discutir, eliminar cualquier problema potencial y establecer nuevas metas para lograr un alto desempeño (Guia, 2013).

Los enfoques más nuevos para la evaluación del desempeño enfatizan la capacitación, así como los planes de desarrollo y crecimiento para los empleados. Un enfoque evolutivo de la evaluación reconoce que el propósito de un gerente es mejorar el comportamiento laboral, no

simplemente evaluar el desempeño pasado, tener una base sólida para mejorar el desempeño es uno de los principales beneficios de un programa de evaluación Gabini y Salessi, 2017).

No importa qué tan hábil o productivo sea, siempre existe la posibilidad de hacer un trabajo mejor que antes. Mantener una actitud activa orientada en mejorar las habilidades y explorar formas de aprender algo nuevo es el paso inicial para convertirse en una mejor versión de sí mismo, esto no solo ayuda a aumentar su desempeño laboral, sino que también crea oportunidades potenciales para el desarrollo profesional Gabini y Salessi, 2017).

Con respecto a lo anterior para mejorar el desempeño laboral se recomienda, eliminar las distracciones en cada equipo de trabajo, como aquellos aspectos que interrumpen la creatividad y el hilo de pensamiento enfocado, aquellos que restringen la capacidad de los empleados para desempeñarse a un alto nivel, también se recomienda proporcionar las herramientas adecuadas para el rendimiento del equipo mejorará, esas herramientas pueden ser software y hardware que agilizan las tareas repetitivas y las hacen más fáciles de completar. Para combatir la caída en el rendimiento laboral es recomendable programar descansos cortos durante la jornada laboral (Borman, y Motowidlo, 1993).

Contexto de la empresa

La entidad donde se desarrolla este proyecto de investigación es una empresa prestadora de servicios en salud, denominada ante cámara y comercio como “Grupo Preferencial Sanar IPS SAS”, empezó la prestación del servicio recientemente en el año 2018, en Puerto Gaitán municipio del departamento del Meta(Grupo Preferencial Sanar IPS, 2020, p.1).

Este departamento actualmente tiene un censo poblacional de 1.053.871 ciudadanos, de los cuales 524.841 son hombres y 529.030 son mujeres, la extensión del territorio del meta es de 85,635 km², divididos entre 29 municipios, siendo Villavicencio la capital. El municipio de Puerto Gaitán donde está ubicada la IPS es una zona petrolera a 189 kilómetros al oriente de Villavicencio, se reportan afiliados al sistema de salud 765.015 ciudadanos, en régimen subsidiado 383.262 ciudadanos, en régimen contributivo 373.111 ciudadanos, en régimen de excepción 8.642 ciudadanos y se registran un total de 4 IPS en el municipio; Grupo Preferencial Sanar, Previs IPS, I.P.S. SO Empresarial S.A.S y Comega IPS (Alcaldía de Puerto Gaitán, 2020).

Específicamente el Grupo Preferencial Sanar IPS SAS tiene contratados a 22 trabajadores en la parte asistencial, administrativa y gerencial; tiene como domicilio principal de su actividad la dirección, carrera 12 8 51, barrio centro en la ciudad de Puerto Gaitán, meta, Esta empresa se dedica a Actividades de la práctica médica sin internación, como misión de servicio busca generar espacios de bienestar a los ciudadanos mediante espacios integrales de servicio en medicina general, medicina SST, optometría, fonoaudiología, fisioterapia, bacteriología, ginecología y psicología, con un enfoque social, eficiente y eficaz, con un talento humano idóneo y constante renovación tecnológica de gestión, capacitación e investigación (Grupo Preferencial Sanar IPS, 2020, p.1).

Por otra parte, como empresa prestadora de servicios en salud tiene como objetivo proporcionar una amplia gama de servicios y actividades de promoción de la salud a las poblaciones locales, en particular a aquellos que tienen o están en riesgo de tener una salud deficiente y las mayores necesidades económicas y sociales. Los servicios disponibles dependen de las necesidades de las personas, las familias y la comunidad que viven en el área. Estos servicios de salud se centran en la promoción de la salud y la prevención y el manejo de enfermedades, están diseñados para mejorar la salud y el bienestar de los residentes locales, así como para aliviar la presión sobre el sistema de salud de forma descentralizada o local (Grupo Preferencial Sanar IPS, 2020).

Particularmente el departamento de recursos humanos mide el desempeño de sus empleados bajo metas segmentadas donde se propone un objetivo de atención semanal a cada trabajador, esto dependiendo del área de desempeño. La retroalimentación de las metas de desempeño se hace particularizado en las reuniones mensuales por área. A través de esta estrategia de evaluación de desempeño el empleado está en constante alerta para no bajar los estándares manejados en cada división de atención de pacientes (Grupo Preferencial Sanar IPS, 2020).

De otro lado frente a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la IPS está en proceso de certificación y no cuenta con espacios de pausas activas o de capacitación sobre el tema (Grupo Preferencial Sanar IPS, 2020).

Marco conceptual

Acciones correctivas. Es un cambio implementado para abordar una debilidad identificada en un sistema de gestión. Normalmente, las acciones correctivas se instalan en respuesta a la queja de un cliente (Ministerio del trabajo de la Republica de Colombia, 2011).

Auditoría. Es una evaluación de la documentación de un programa de seguridad y salud o una ubicación física para garantizar el cumplimiento de la regulación por parte de un profesional de seguridad capacitado (Centro internacional de información sobre seguridad y salud en el trabajo, 2020)

Enfermedad ocupacional. Una condición que resulta de la exposición a un agente físico, químico o biológico para la medida en que la salud del Trabajador se ve afectada, incluidas las enfermedades profesionales reconocida en virtud de la Ley de seguros y seguridad en el lugar de trabajo (Ministerio del trabajo de la Republica de Colombia, 2011).

Lesión ocupacional. Una lesión que surge del empleo y en el transcurso del mismo (Ministerio del trabajo de la Republica de Colombia, 2011).

Prevención de accidentes. Es el conjunto de medidas de precaución que se toman para evitar posibles daños corporales (Ministerio del trabajo de la Republica de Colombia, 2011).

Proveedor de atención sanitaria. Cualquier persona que brinde atención a un cliente, paciente, residente. Esto incluye, pero no se limita a trabajadores de servicios de emergencia, médicos, dentistas, enfermeras, terapeutas y otros profesionales de la salud, trabajadores de apoyo personal, instructores clínicos, estudiantes y trabajadores de la salud en el hogar. En algunos entornos no agudos, los voluntarios pueden brindar atención y serían incluidos como proveedores de atención médica (Centro internacional de información sobre seguridad y salud en el trabajo, 2020)

Representante de Salud y seguridad. Una persona no gerencial elegida por los Trabajadores en un lugar de trabajo que tiene menos de 20 pero más de 5 empleados, que es responsable de inspeccionar el lugar de trabajo al menos una vez por mes para identificar situaciones que puedan ser una fuente de peligro o peligro para los trabajadores (Ritacco, 2013)

Salud ocupacional. Servicios de salud para los empleados en el lugar de trabajo proporcionados por personal capacitado en salud ocupacional enfermeras y médicos (Centro internacional de información sobre seguridad y salud en el trabajo, 2020)

Marco legal

Con relación a las leyes, decretos o documentos que reglamentan la salud y seguridad en el trabajo, el desempeño y las pausas activas, la siguiente tabla es una revisión pertinente a este proyecto de investigación.

Tabla 1 Marco legal

Norma	Objetivo	Como aplica
Resolución 0312 de 2019	“Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”.	Esta es una guía actualizada sobre las implicaciones, características, sistemas de calidad y de gestión en referencia a la implementación de programas de SG-SST.
Resolución 111 de 2017	“Implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las entidades, personas o empresas señaladas en el campo de aplicación de la presente resolución; estándares que son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio”.	Este documento base modifica al anterior sistema de salud ocupacional para que se incluído el espacio de cuidado del trabajador en los sistemas de calidad de las empresas de forma obligatoria.
Decreto 4108 de 2011	“Distribución de jornada laboral – Pausas Activas – Jornada laboral dedicada a la Familia –Prohibición Empleadores – Obligación del Trabajador de laborar horas extras, cuando es solicitado por el Empleador , límites y excepciones –	Este decreto reglamenta los espacios de descansos activos para todos los empleados como espacios para prevenir la enfermedad laboral y mejorar la calidad de vida del trabajador,

	Descanso del Trabajador para recuperación fuerzas para nueva jornada”.	especifica cómo implementar las pausas activas.
Norma	Objetivo	Como aplica
Acuerdo 6176 de 2018 Comisión Nacional del Servicio Civil	“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”.	Esta ley es una guía sobre evaluación de desempeño en Colombia.
Ley 1355 de 2009	“Por medio de la cual se define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a esta como una prioridad de salud pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención”.	Esta publicación es una de las primeras leyes sobre la obligatoriedad de las empresas de prevenir todo tipo de enfermedades en los contextos laborales.

Estado del arte

Titulo	Enlace web	Año	Autor	Antecedentes Internacionales			Conclusiones	Interés para esta investigación
				Resumen	Objetivo	Método		
Methods in Experimental Work Break Research: A Scoping Review	https://doi.org/10.3390/ijerph1620384	(2019)	Scholz, Wendsche, Ghadiri, Singh, Peters y Schneider	Las investigaciones muestran que los descansos laborales aumentan el bienestar y el rendimiento de los empleados y la seguridad en el lugar de trabajo. Sin embargo, comparar los resultados de la investigación de las pausas laborales es difícil, ya que los diseños y métodos del estudio son heterogéneos y no existe un modelo teórico estándar para las pausas laborales. Sobre la base de una búsqueda sistemática de la literatura la revisión de los autores incluyó un total de 93 estudios sobre investigaciones experimentales de pausas laborales realizadas durante los últimos 30 años.	Revisar la relación de las pausas laborales con el bienestar del trabajador.	Revisión bibliográfica	Los hallazgos permiten ver en cuanto se necesita un modelo teórico estándar para las pausas laborales a fin de aumentar aún más la comparabilidad de los estudios en el campo de la investigación experimental de pausas laborales en el futuro.	Relaciona con respecto a las jornadas laborales los empleados no toman descansos adecuados del trabajo y por ende la productividad de los empleados, el bienestar mental y el desempeño laboral en general comienzan a verse afectados.

Título	Enlace web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método	Conclusiones	Interés para esta investigación
Bienestar y comportamiento	https://www.researchgate.net/publication/323268036_Wellbeing_and_work_performance	(2018)	Warr y Nielsen	Revisaron la tesis del trabajador feliz versus el trabajador productivo, sugiriendo que los individuos y grupos con mayor bienestar se desempeñan mejor en sus trabajos que aquellos con menor bienestar. Examinaron diferentes tipos de bienestar libre de contexto y relacionado con el trabajo explorando el desempeño laboral en términos de comportamientos dentro y fuera del rol y a través de actividades específicas como ser creativo o proactivo.	Examinar tipos de bienestar libre de contexto y relacionado con el trabajo, y explorar el desempeño laboral en términos de comportamientos dentro.	Revisión bibliográfica	Los resultados demuestran asociaciones transversales y longitudinales de pequeñas a moderadas con el desempeño, por ejemplo, cuando se enfoca en el bienestar en forma de satisfacción laboral o ciertos tipos de afecto. También existen moderadores de estas asociaciones, encontrando que la magnitud de la correlación depende, por ejemplo, de la oportunidad de discreción personal, grado ocupacional, y beneficios esperados de un buen desempeño.	Permiten ver que al mejorar el bienestar mental de los empleados abriéndoles espacio en la jornada laboral para recargarse, permitiendo tomarse un tiempo lejos del escritorio para dar un paseo rápido o disfrutar de un almuerzo saludable ayuda a liberar algo de este estrés y mejora el bienestar mental. Al tomar un descanso se puede brindar a los empleados una nueva perspectiva sobre proyectos desafiantes, se les permite desarrollar nuevas ideas o soluciones cuando han estado mirando lo mismo todo el día.

Título	Enlace web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método	Conclusiones	Interés para esta investigación
Micro-descansos diarios y desempeño laboral: compromiso laboral general como moderador de varios niveles	https://www.researchgate.net/publication/324099757_Daily_Micro-Breaks_and_Job_Performance_General_Work_Engagement_as_a_Cross-Level_Moderator	(2018)	Sooyeol, Youngah Lucille	Investigaron sobre las pausas activas y el desempeño laboral, además de revisar el compromiso laboral, examinaron las relaciones a nivel de día entre las micro rupturas prototípicas y el desempeño laboral mediado por el afecto positivo del estado. Además, el compromiso laboral general se prueba como un moderador de niveles cruzados que debilita los efectos indirectos del desempeño laboral a través del afecto positivo. Utilizando el método de muestreo de experiencias de fuentes múltiples, los autores recopilaron dos encuestas diarias de 71 empleados.	Examinar las relaciones a nivel de día entre las micro rupturas prototípicas y el desempeño laboral mediado por el afecto positivo del estado	Enfoque cuantitativo con análisis de trayectorias multinivel	Los resultados del análisis mostraron que la relajación, la socialización, y las pausas activas se relacionaron con un mayor afecto positivo en el trabajo que a su vez predijo un mayor rendimiento de las ventas.	Indican que es posible entonces que como medio de prevención de las alteraciones en los colaboradores se podría implementar una guía de pausas activas, que además pueden ayudar a aumentar la motivación laboral para alcanzar los objetivos y metas organizacionales y personales, siendo este uno de los aspectos que influye en la actividad económica de las empresas.

Título	Enlace web	Año	Autor	Antecedentes Nacionales			Conclusiones	Interés para esta investigación
				Resumen	Objetivo	Método		
Importancia de las pausas activas para mejorar el desempeño laboral y prevenir graves enfermedades	https://repositorio.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35134/linaresgomezcarol2020.pdf?sequence=1&isallowed=y	(2020)	Linares	Propone un plan de fortalecimiento a través de capacitaciones directas al trabajador sobre las pausas activas en la jornada laboral como medio para prevenir y reducir enfermedades.	Propone un plan de de pausas activas	Revisión bibliográfica	Las conclusiones del escrito señalan que, al realizar prácticas de pausas activas, mejoran las condiciones laborales del empleado y la calidad de vida y la implementación de estos programas propician mejorar el rendimiento laboral.	Señalan que la mayoría de trastornos musculoesqueléticos ocasionados en el trabajo pueden ser prevenibles, ya que estos se derivan de la ejecución de movimientos corporales que pueden ser de tipo repetitivo, anti ergonómicos o generadores de la utilización de la fuerza, lo que aumenta el gasto de energía y requieren de una mejor condición física,

Título	Enlace web	Año	Auto r	Resumen	Objeti vo	Método	Conclusiones	Interés para esta investigación
Las pausas activas y su incidencia en la productividad de la empresa OH&S	Http://repositorio.ucesg.edu.ec/handle/317/13242	(2019)	Yepe s	Estableció estrategias para diseñar la propuesta de realizar un cronograma de ejercicios básicos de pausas activas, con la finalidad de que los trabajadores se sintieran más relajados y reactivaran su energía para rendir de una forma óptima en su jornada laboral.	Analizar las pausas activas y su incidencia en la productividad de la empresa OH&S en Guayaquil,	Metodología de enfoque mixto dado que se aplicó un método cualitativo y cuantitativo, de corte transversal y alcance correlacion al de la investigación, por lo cual se realizó entrevistas y encuestas a los trabajadores de la empresa OH&S,	Los dolores de los músculos esqueléticos son una de las principales causas de ausentismo, dolor e incapacidad en el mundo laboral. Los trabajadores, en su mayoría desconocen sobre este tipo de malestar y lo consideran normal, por lo que no exponen ante sus superiores, las incomodidades que pueden tener en sus puestos de trabajos. Para los resultados se aplicó el método de test de significación de Fisher o más conocido como la “Prueba F” el cual permitirá inferir y analizar si la hipótesis es aceptada o rechazada se enfoca principalmente en la hipótesis nula, se establece que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa, de conformidad el nivel de significancia y valor crítico analizado. Finalmente, se propone realizar un cronograma de ejercicios básicos de pausas activas para el personal de la empresa OH&S y a su vez se plantean las distintas estrategias para su implementación; a fin de obtener trabajadores más relajados y productivos en sus labores.	Permiten ver que existe la probabilidad de que la implementación de un programa de prevención de enfermedades laborales de tipo musculoesquelético, como las pausas activas afecten de forma positiva a la empresa

Título	Enlace web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método	Conclusiones	Interés para esta investigación
Diseño de una propuesta de mejoramiento al plan de pausas activas de la empresa ITS Medical S.A.S	https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/8243/2/Dise%C3%b1o%20de%20pausas%20activas%20de%20la%20empresa%20ITS%20Medical%20S.A.S.pdf	(2018)	Corredor y Valderrama	Propusieron así una estrategia gerencial que pueda llevar a los trabajadores, a realizar las pausas activas, para así minimizar y evitar enfermedades, pero también accidentes ligados a la realización de acciones recurrentes y al sedentarismo en las jornadas de labor.	Implementar pausas activas sugeridas en la matriz de identificación de peligros de la compañía y las recomendaciones de los exámenes ocupacionales,	Es una investigación descriptiva de diseño transversal	Los resultados indicaron que con respecto a las pausas activas el 75% de la población está totalmente de acuerdo en que estas prácticas les ayudan a mejorar su salud y les permiten el aumento del rendimiento laboral, además de que estas pausas disminuyen los índices de enfermedad laboral.	Apoyan la tesis de que es importante que los empleadores comiencen a alentar a los empleados a tomar descansos durante la jornada laboral, especialmente los descansos para el almuerzo. Estos descansos son esenciales para ayudar a los empleados a liberarse del estrés y recargarse durante el resto de la jornada laboral y los descansos regulares también pueden ayudar a mejorar la satisfacción laboral general.

Método

Tipo y diseño de estudio

Este trabajo de investigación se desarrolla con el fin de analizar la importancia que tiene la aplicación de las pausas activas en relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grupo Preferencial Sanar IPS , se propone orientar este proyecto bajo el paradigma positivista cuantitativo, Ricoy (2006) ya que este nos indica que el “paradigma positivista se califica de cuantitativo, empírico analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico tecnológico, el paradigma positivista sustentará a la investigación que tenga como objetivo comprobar una hipótesis por medios estadísticos o determinar los parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica” (p. 14).

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo “también conocido como investigación cuantitativa, ya que este intenta especificar y delimitar la asociación o correlación, además de la fuerza de las variables” (Hernández, 2015, p. 341). Es un método donde mediante un conjunto de procesos secuencial y probatorio, se va a evidenciar cada una de las fases que precede a la siguiente generando un orden riguroso que permite establecer hipótesis y determinar variables.

Este proyecto es de tipo experimental y se propone como un estudio de diseño longitudinal, ya que se pretende describir relaciones entre las variables, siendo específicamente pausas activas de movilidad articular en relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grupo Preferencial IPS Sanar, sede meta; Su diseño experimental como lo sugiere Hernández (2015) “es la investigación que se realiza mediante la manipulación de las variables. Lo que hacemos en la investigación experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural” (p.90).

Fase 1, en la primera fase se recolectó información secundaria para establecer la importancia que tiene la aplicación de las pausas activas en relación con el desempeño laboral en los trabajadores mediante una revisión teórica. Esta información se consultará en bases de datos y páginas oficiales.

Fase 2; se recolecta la información que definen los factores que interfieren en la realización de las pausas activas por parte del personal de Grupo Preferencial Sanar IPS, a través de la aplicación de una encuesta estructurada, avalada que permita el análisis, la identificación y comprensión de dichos factores, se aplican instrumentos de recolección de datos, se procesa la información. Se recolecto información de las estadísticas de desempeño del año para los empleados.

Fase 3; en la tercera fase se desarrolla una estrategia de apropiación social de conocimiento sobre un plan de seguridad y salud en el trabajo mediante pausas activas que prevenga la exposición de riesgos biomecánico a través de capacitación y sensibilización de los empleados de la empresa Grupo Preferencial Sanar IPS partiendo de las bases teóricas dadas.

Fase 4; se describe cuáles son las relaciones existentes entre las pausas activas y el desempeño laboral del personal de la empresa Grupo Preferencial Sanar IPS, se procesa la información y se presentan los hallazgos de la investigación. Aquí cabe resaltar que el desempeño en los trabajadores de la IPS se mide por pacientes atendidos, la estadística se construye trimestral, pero por la fecha se realizó un cálculo parcial para los días del mes de octubre.

Participantes

Se seleccionan , 22 empleados de la empresa Grupo Preferencial Sanar IPS, de edades entre 21 y 51 años, con antigüedad en los cargos de servicio al cliente, facturación, asesoría y asistencia de entre 3 y 6 años, estos colaboradores cumplen una jornada laboral 6 días a la semana de 8 horas desde las 7: 00 am a 12:00 m y de 2:00 pm a 5: 00 pm y en ocasiones de forma continua tomando turnos de almuerzo de una hora diaria. El nivel académico varía entre técnicos y profesionales especialistas, las personas de la muestra son 5 auxiliares de enfermería, 1 enfermera jefe, 1 técnico radiólogo, 2 auxiliares contables, 1 auxiliar de servicios generales, 1 subgerente, 1gerente, 1coordinadora administrativa, 1coordinador HSE, 1 médico general, 1 medico SST, 1 optómetra, 1 fonoaudióloga, 1 fisioterapeuta, 1 bacterióloga, 1 ginecólogo, 1psicologa. En un 70% tienen contrato de orden de prestación de servicios y el 30% restante son empleados de planta (Hernández, 2015, p.378).

Para la selección de la población se utilizó en primera instancia el muestreo teórico (Hernández, 2015), se usó a conveniencia del investigador convocando los empleados que querían colaborar voluntariamente en la investigación contando su experiencia. En una segunda instancia, se escogió a conveniencia al grupo de empleados que participaron del programa de pausas activas de forma discrecional que daba justificación al proceso de investigación.

Consideraciones éticas

En lo relacionado con las consideraciones éticas, se solicitó consentimiento informado a los participantes, donde se explicaron los objetivos del proyecto, la utilidad de la información, la confidencialidad en relación con los nombres de los participantes, el carácter voluntario de la participación, los beneficios previsibles y el riesgo de daño (tangible o intangible) para el individuo y la comunidad.

Para la realización de este estudio se tuvieron en cuenta los principios éticos de la declaración de Helsinki 2008, art 8,16,18,20,21,22 y Consideraciones éticas de la normativa colombiana: Resolución 8430 de 1993, Capítulo 3, artículo 23 al 28 y se considera de riesgo menor.

Como primera instancia se pasaron los consentimientos informados a los colaboradores para realizar la entrevista y las pausas activas, este consentimiento informado contiene los aspectos generales pero importantes de información correspondiente de la parte ética y los riesgos de participar en ella, que es un riesgo mínimo en este caso.

Recolección de datos

En un primer momento se recolecto la estadística sobre el desempeño que tiene el área de talento humano de la IPS, en la empresa el desempeño se mide por pacientes atendidos, hay un promedio diario de atención para médicos de entre 10 y 32 pacientes, teniendo en cuenta que la consulta puede durar quince minutos, los fisioterapeutas atienden entre 10 y 20 pacientes al día con un promedio de consulta de 30 minutos. Y el personal de servicio al cliente atiende de entre 20 y 150 pacientes al día.

De ahí que en la empresa mide el desempeño de sus empleados bajo metas segmentadas donde se propone un objetivo de atención semanal a cada trabajador, esto dependiendo del área de desempeño. La retroalimentación de las metas de desempeño se hace particularizado en las

reuniones mensuales por área y la estadística sale por trimestre. A través de esta estrategia de evaluación de desempeño el empleado está en constante alerta para no bajar los estándares manejados en cada división de atención de pacientes (Grupo Preferencial Sanar IPS, 2020).

Para este estudio se propuso como instrumentos de recolección de datos la encuesta estructurada que, una encuesta consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir, cuando las preguntas son cerradas contienen categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas. Es decir, se presentan las posibilidades de respuesta a los participantes, quienes deben acotarse a éstas, pueden ser dicotómicas con dos posibilidades de respuesta o incluir varias opciones de respuesta.

Este tipo de instrumento, tal y como lo señala Moustakas (1994), es frecuentemente utilizado, dado que ofrece la posibilidad de conocer a profundidad las experiencias objeto de investigación, además de poder usar transcripciones de las respuestas en el análisis de resultados que ayuden a entender de qué forma fue vivido ese fenómeno.

La encuesta sobre desempeño laboral y su relación con las pausas activas con 10 preguntas de carácter cerrado, tipo escala Likert con los niveles de respuesta Totalmente en desacuerdo calificado como 1, En desacuerdo calificado como 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo calificado como 3, De acuerdo calificado como 4, Totalmente de acuerdo calificado como 5 (Hernández, 2015, p.218). Esta encuesta Está basada en el método de elección forzada para evaluación del desempeño y en la validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos de Gabini y Salessi (2017).

Cabe aclarar que la encuesta se aplicó en dos momentos, antes y después de aplicar una propuesta de intervención de pausas activas en la empresa, como elemento para recolectar información específica acerca de la percepción de cada empleado con respecto al desempeño laboral, fue un instrumento que quería reforzar la estadística de desempeño de la empresa para poder recolectar información en cuanto a la relación de las pausas activas y el desempeño. Se hizo en dos fases para poder realizar una estadística comparativa y medir posibles cambios después de implementar la propuesta de pausas activas.

Para generar los resultados de la prueba y de la estadística, se recolectan los resultados de los 22 empleados en dos matrices estadísticas, se aplica la función MIN en Excel que nos

devuelve el valor mínimo de una lista de valores omitiendo los valores lógicos y el texto. La función MAX devuelve el valor máximo de un conjunto de valores. Y la función el promedio (media aritmética) de los argumentos. Por ejemplo, si el rango A1:A20 contiene números, la fórmula PROMEDIO (A1:A20) devuelve el promedio de dichos números. número1 (Obligatorio). El primer número, referencia de celda o rango para el que desea el promedio.

Al proponer en el instrumento el tipo de respuesta en escala Likert se agruparon una vez recogida la información en que porcentaje los empleados se ubicaban en una u otra escala de respuesta, al definir el porcentaje se expreso en las medidas estadísticas ya descritas la tendencia más fuerte o marcada y la débil si así lo ameritaba el análisis de los resultados. Posterior a estos cálculos con la información generada por la estadística se graficó en columnas ya que este tipo de gráfico hace un énfasis especial en las variaciones de los datos en los sujetos evaluados.

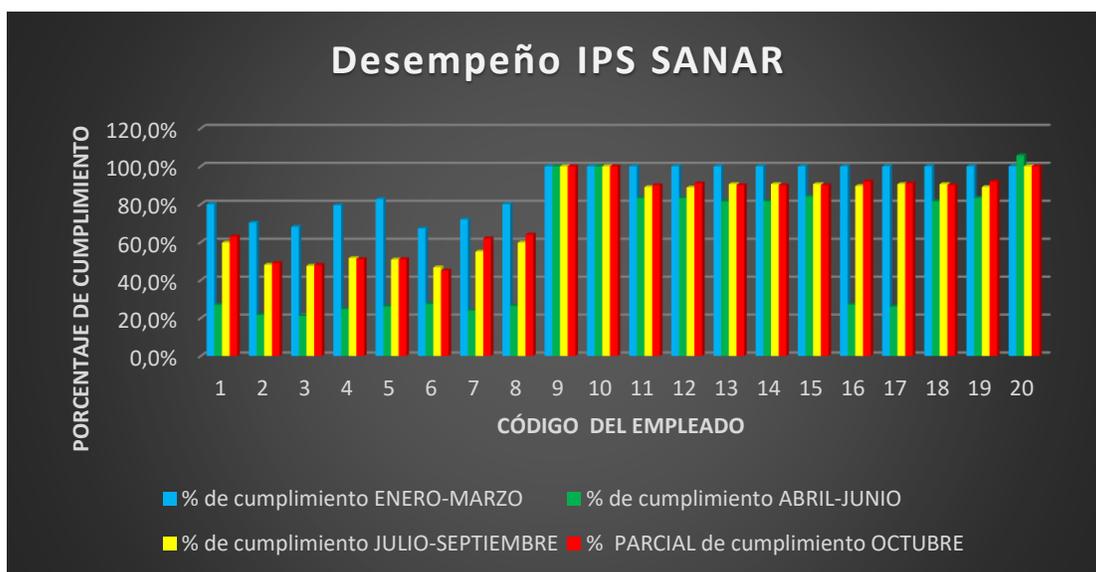
De tal forma que se pudo graficar cuales fueron los comportamientos por pregunta para el grupo de empleados en la fase pre y en la fase pos-implementación de la propuesta de pausas activas, así se puede observar los cambios existentes con respecto a la relación de las variables dependientes del estudio

Resultados

En este capítulo se presenta la información recolectada para medir desempeño en la empresa, el encargado de recursos humanos mide esta variable de rendimiento de forma individual bajo metas segmentadas donde se propone un objetivo de atención semanal a cada trabajador, esto dependiendo del área de desempeño, se hace un balance mensual y uno trimestral del porcentaje de desempeño por empleado (Grupo Preferencial Sanar IPS, 2020).

Resultados medición de desempeño

Figura 1 Estadística de desempeño IPS SANAR- 2020



Al revisar el desempeño de los empleados de la IPS SANAR, para el año 2020 la Figura 1 permite ver que el porcentaje de cumplimiento ha variado en cada trimestre y por empleado, aquí cabe aclarar que solo se graficó el desempeño de 20 empleados, no se incluye al gerente ni al subgerente.

Para el primer trimestre del año el rendimiento de los empleados vario de entre un 67,2% hasta un 100,0% de la meta propuesta, con un promedio de desempeño del 89,4% en el grupo.

Para el segundo trimestre como se ve en la Figura 1 el desempeño descendió considerablemente porque se presentó el confinamiento por pandemia del virus Covid-19 los empleados lograron una meta del 21,1%, con un promedio del 57,4% de la meta propuesta, a excepción de la psicóloga que atendió al 105,7% de pacientes que le corresponden por mes.

De otro lado para el tercer trimestre del año se puede ver que se empezó a estabilizar la atención de pacientes porque se levantó el confinamiento obligatorio, se dio un índice de desempeño de entre el 46,7% y el 100,0% para el caso de algunos médicos, siendo de 76,2% el promedio de desempeño.

Para el periodo donde se intervino al personal de la IPS con el programa de pausas activas se hizo una estadística parcial por los días del mes laborados con respecto a la meta mensual, para evidenciar el impacto de las pausas activas frente al desempeño de los trabajadores se logra ver que 10 de los 20 empleados han mejorado en al menos 1% su desempeño, 6 trabajadores se han mantenido en su porcentaje de desempeño con respecto al trimestre pasado, y 4 de los empleados aún están abajo del porcentaje de desempeño con respecto al trimestre pasado pero solo han pasado 15 días del primer mes del cuarto trimestre.

Para reforzar la recolección de la información se aplicó una encuesta estructurada, que se presenta a continuación.

Resultados encuesta estructurada fase pre, versus fase post

Al aplicar la encuesta estructurada en la fase pre para identificar los factores que interfieren en la realización de las pausas activas por parte del personal de Grupo Preferencial Sanar IPS, y en una fase post al desarrollar una estrategia de apropiación social de conocimiento sobre un plan de seguridad y salud en el trabajo mediante pausas activas que previniera la exposición de enfermedades laborales a través de capacitación y sensibilización de los empleados de la empresa Grupo Preferencial Sanar IPS.

En los resultados encontrados se evidencian cambios significativos en las expresiones sobre desempeño laboral y su relación con las prácticas de espacios de pausas activas en los contextos laborales, en la Figura 2 donde se grafican las respuestas de los 22 empleados que se vincularon como muestra poblacional a este proyecto de investigación, en la fase previa a la implementación de la propuesta de pausas activas se puede observar que el 50% de los

empleados no hacían bien su trabajo porque no le dedicaban ni el tiempo y ni el esfuerzo necesarios posiblemente porque no se estaba manejando conciencia sobre el rendimiento que la empresa esperaba de ellos, el 30% estaban parcialmente conscientes, 20% no tomaron partido en cuanto a su desempeño y el solo el 10% registro que si cumplían bien y con esfuerzo en sus labores.

De otro lado en la fase posterior después de implementar las sesiones de pausas activas y las charlas sobre desempeño laboral, el 80 % de los empleados responden que están desarrollando sus labores al pleno de sus capacidades, dedicando tiempo y esfuerzo, tan solo el 20% de los empleados intervenidos no reflejan conciencia en cuanto al rendimiento que la empresa espera de cada uno de sus empleados.

Figura 1 *Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios*

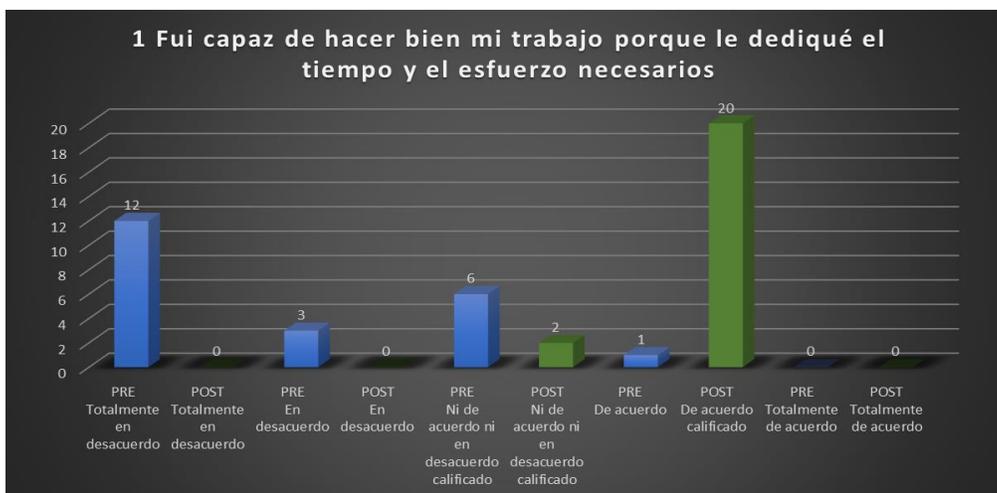
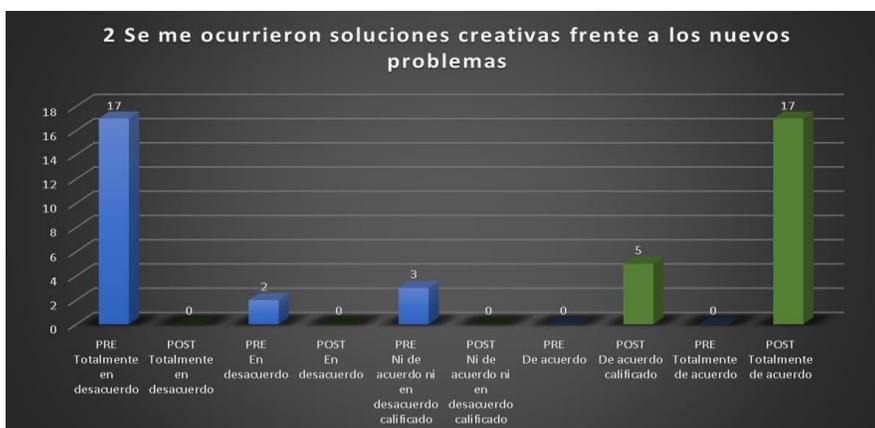


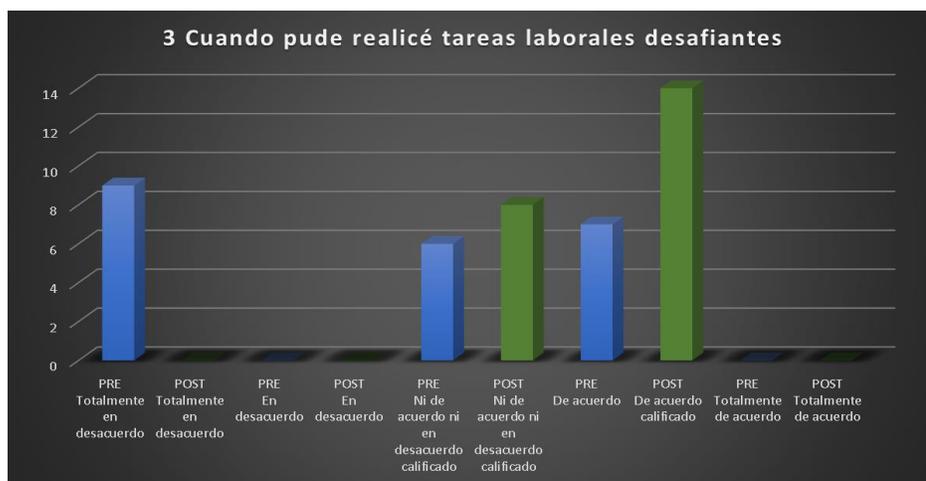
Figura 2 *me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas*



Ahora bien en la Figura 2 donde se grafican las respuestas a la pregunta ¿se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas?, en la fase previa a la Implementación de la propuesta se puede observar que el 75% de los empleados no están siendo proactivos en la cotidianidad de los casos sobre usuarios que se reciben en la IPS, el 5% estaban parcialmente desacuerdo en que no están generando pro actividad para la empresa y el 15% no tomaron partido porque no son conscientes de que en su labor diaria la empresa espera que se den prontas soluciones a los casos decepcionados.

Aquí en la fase posterior después de implementar las sesiones de pausas activas y las charlas sobre desempeño laboral, el 75 % de los empleados responden que están aportando soluciones rápidas y efectivas a los casos que decepcionan, aportan a la empresa y facilitan la labor de sus compañeros sus labores al pleno de sus capacidades, y un 25% de los empleados se muestran en proceso de ser conscientes de la proactividad en los casos problemáticos que decepcionan su área.

Figura 3 Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes



Entonces los resultados de la información recolectada en la pregunta 3 de cuando pude realicé tareas laborales desafiantes, que es un claro índice del desempeño laboral, se muestra en la Figura 3 que antes de implementar la propuesta de pausas activas solo el 30% de los empleados lo realizaban, en la fase posterior a la implementación de los espacios de pausas activas el 70%

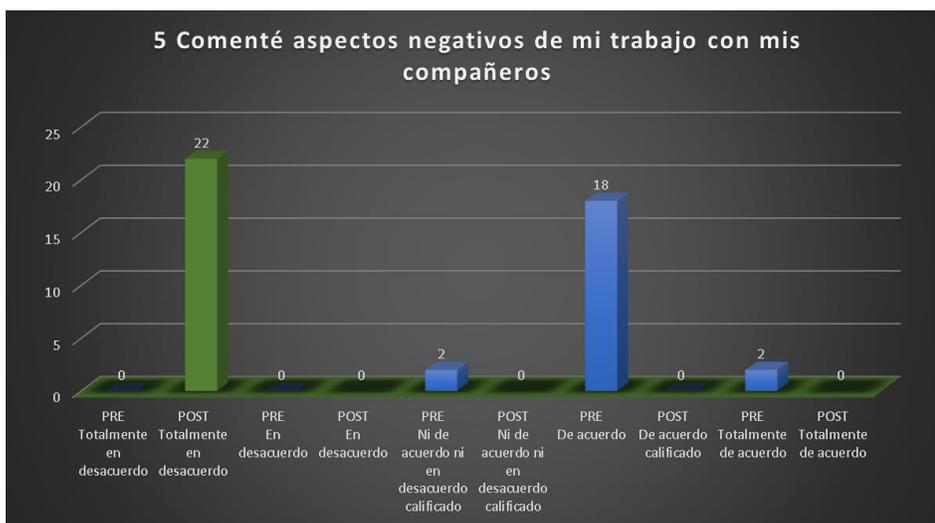
de los empleados reportan que están afrontando los casos complicados y demandantes de los usuarios comprometidos con el rendimiento que la empresa espera de ellos.

Para la pregunta 4 me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo, se puede observar en la Figura 4 que en la fase pre del proyecto el 90% de los empleados estaban presentando problemas con el ambiente laboral, generando malestar con respecto a lo demandante de su empleo, en la fase posterior a la implementación de los espacios de pausas activas el 90% de los empleados son conscientes que mantener un buen clima laboral, ser positivo y proactivo mejora el resultado de su labor y cumplen con lo que la empresa espera de ellos, son más felices en su trabajo y afrontan la jornada con mejor disposición.

Figura 4 *Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo*



Figura 5 *Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros*

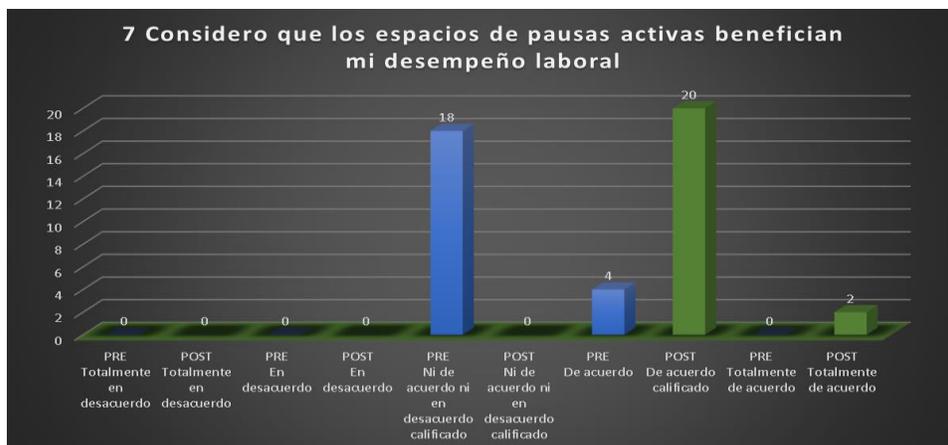


Ahora bien, en la Figura 5 donde se grafican las respuestas a la pregunta ¿comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros?, en la fase previa a la implementación de la propuesta se puede observar que el 100% de los empleados estaban acostumbrados a manifestar que les molestaba de su trabajo, de los casos sobre usuarios que se reciben en la IPS, además de cuestionar el accionar del otro sin revisar el propio. Y en la fase posterior después de implementar las sesiones de pausas activas y las charlas sobre desempeño laboral, el 100 % de los empleados responden que son conscientes de que deben trabajar en equipo, mantener positivismo en su labor y colaborar con el otro están aportando soluciones rápidas y efectivas a los casos que decepcionan, los comportamientos de un empleado pueden distinguirse en la medida en que ayudan o dificultan a la organización, pues los resultados de los comportamientos individuales rara vez se miden.

Figura 6 *Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas*



Figura 7 *Considero que los espacios de pausas activas benefician mi desempeño laboral*



En la Figura 7 sobre desempeño laboral, se les pregunto a los 22 empleados de la muestra poblacional sobre si eran conscientes de que la actualización continua potencia su desempeño y el 85% respondieron que no consideran que esto sea significativo, el 15% no tomaron posición y el 5% restante dice que conocen esta necesidad pero que no lo hacen. Después de aplicar la propuesta de pausas activas y la capacitación sobre desempeño el 70% de los empleados comprenden que al capacitarse continuamente responden mejor a las necesidades del cliente, tienen un mejor rendimiento y por ende se desempeñan con mayor facilidad.

La pregunta 7 es la primera que toca el tema de pausas activas, en la fase pre como se puede ver en la Figura 8 solamente el 20% de los empleados conocían de pausas activas, las habían experimentado en otros trabajos y el 80% de los empleados no conoce ni los espacios, ni la legislación al respecto por ende tampoco sus beneficios. En la fase posterior a la implementación de la propuesta el 90% de los empleados están de acuerdo en que los espacios de pausas activas benefician el desempeño laboral y un 10% están totalmente de acuerdo porque han visto que, al destinar los espacios de descanso activo, son más eficaces en su jornada laboral.

Figura 8 *Me siento con más energía y motivación hacia la labor cuando realizado algún tipo de descanso activo*

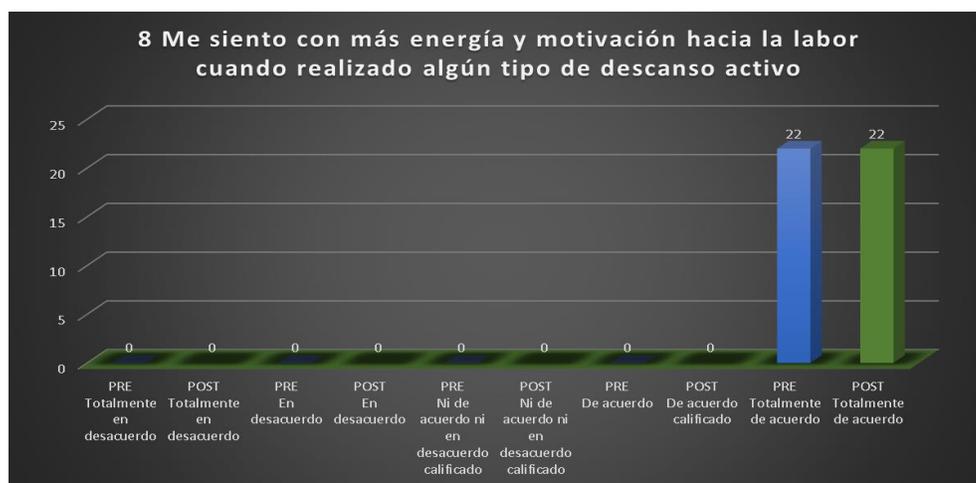
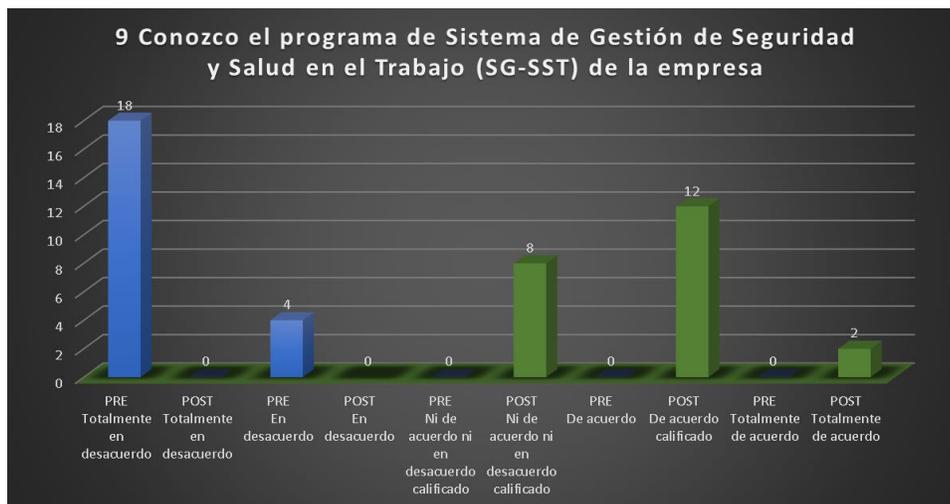


Figura 9 *Conozco el programa de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa*



Continuando con el tema de pausas activas en los resultados encontrados se evidencian en la Figura 9 donde se grafican las respuestas de los 22 empleados que se vincularon como muestra poblacional a este proyecto de investigación, en la fase previa a la implementación de la propuesta que el 100 % de los empleados están totalmente de acuerdo en que las pausas activas le permiten al empleado tener n más energía y motivación hacia la labor, pero la empresa no tiene un programa de descansos activos. En la fase posterior no después de implementar las sesiones de pausas activas y las charlas sobre desempeño laboral, el 100 % de los empleados responden que los espacios les han permitido potenciar su rendimiento, mejoran las relaciones con sus compañeros y aportan a su calidad de vida.

Figura 10 *Prevenir enfermedades laborales es una responsabilidad del empleado y del empleador*

Con respecto a la pregunta ¿Conozco el programa de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa?, en la fase pre el 80% de los empleados no conocían el programa y tampoco los derechos sobre el tema, luego de implementar la propuesta de pausas activas donde se dedicaron espacios al tema el 60% de los empleados conocen el programa de la empresa y consideran que se deben seguir realizando mejoras al respecto.



Por último, sobre la pregunta ¿Prevenir enfermedades laborales es una responsabilidad del empleado y del empleador?, en la Figura 11 se puede ver que en la fase pre el 100% de los empleados consideraban que prevenir enfermedades era una responsabilidad inherente a quien los contrata y de la Aseguradora de riesgos profesionales o ARL. Luego de implementar las sesiones de pausas activas el 100% de los empleados manifiestan que la prevención de trastornos de riesgos biomecánicos y otras enfermedades laborales con una corresponsabilidad del empleado y del empleador, cumpliendo las normas de seguridad y salud en el trabajo, usando el equipo y los elementos de protección personal, pero también implementando programas como los descansos activos, que no se limita a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa de la cuestión psicológica y en general de la calidad de vida que en suma mejora el desempeño laboral.

Evidencias de la implementación de la propuesta de pausas activas

En las ilustraciones se evidencian las prácticas realizadas con el grupo de la IPS.



Figura 12 Evidencia de ejecución del programa de pausas activas IPS SANAR

En la Figura 12 después de realizar una chara introductoria sobre el programa de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa, especificando que es una corresponsabilidad entre el empleador y el empleado, se realiza la primera sesión de pausa activa.



Figura 13 Evidencia sesión 2 pausas activas IPS SANAR

En la Figura 13 se evidencia otra de las sesiones de pausas activas, se logró que siempre asistieran los 22 empleados, aunque en pequeños grupos para garantizar el distanciamiento social requerido por la pandemia del virus Covid- 19.



Figura 14 Generando conciencia sobre pausas activas IPS SANAR



Figura 15 Evidencia de sesión 6 pausas activas IPS SANAR

En la Figura 14 y 15 se evidencia varias sesiones de implementación de la propuesta de pausas activas donde se realizaron previamente charlas de reflexión sobre el desempeño laboral, se dan recomendaciones. Se tocó el tema de generar soluciones efectivas en situaciones difíciles de las jornadas laborales y como potenciar el clima laboral para generar mejores resultados como equipos de trabajo.



Figura 16 Pausas activas con personal médico de la IPS SANAR

Aquí la Figura 16 permite ver otra de las diferentes sesiones de pausas activas realizadas con los empleados de la IPS.



Figura 17 Evidencia de sesión con auxiliares d enfermería IPS SANAR

En la Figura 17 se observa como en pequeños grupos se desarrollaban las sesiones, manteniendo el distanciamiento social y cumpliendo con las normas de seguridad, en la charla previa a la pausa activa se habló de la importancia de capacitarse continuamente en la profesión o la labor que se desempeña para aportar de forma positiva al grupo empresarial.

Propuesta de pausas activas para la empresa Grupo Preferencial Sanar IPS

Introducción

Muchos de nosotros estamos acostumbrados a sentarnos en el trabajo la mayor parte del día, pero por muy cómodos que estemos, nuestro cuerpo necesita movimiento y actividad, especialmente si queremos gozar de una buena salud, tanto física como psicológicamente. Por eso es tan importante tomar descansos activos en el trabajo.

Un descanso o pausa activa se refiere a ejercicios cortos y sencillos de estiramiento y relajación que se realizan en el lugar de trabajo. Su duración suele ser de unos 10 minutos y se recomienda realizarlos cada dos horas laborables, esta práctica facilita a los trabajadores descargar el estrés acumulado de todas sus responsabilidades y tomar un tiempo para reactivar sus cuerpos. La realización de pausas activas en el trabajo mejora la productividad y la energía.

Justificación

Pasar horas sentado en la misma posición puede terminar atrofiando tus músculos, recuerda que su propósito es hacer ejercicio, por lo que sentarse durante horas es todo lo contrario. Además de eso, es difícil mantener una buena posición sentado en una silla de oficina durante horas y horas.

En el mundo actual, millones de personas gastan la mayor parte de su trabajo días en sus escritorios frente a sus computadoras, con un poco de planificación y motivación, puede realizar actividades de descanso funcional, un descanso activo puede ser tan simple como tomar una caminata de 10 minutos durante la hora del almuerzo o la pausa para el café o asistir a sesiones regulares de ejercicio en su lugar de trabajo o un gimnasio cercano. Estas pausas activas durante el día pueden hacer maravillas para la productividad, de hecho, la Organización Internacional del Trabajo (2016) recomienda que los adultos acumulan al menos 150 minutos de actividad física moderada o aeróbica vigorosa para mantener apropiados estados de salud.

Entonces tomar descansos activos en el trabajo puede ayudar a aliviar estos problemas. Por ejemplo, realizar una breve rutina de yoga o estiramientos mejorará tanto tu postura como el estado de tus músculos. Además, puede ayudar a aliviar ciertos dolores de espalda.

Objetivos

Realizar un programa de pausas activas la empresa Grupo Preferencial Sanar IPS para crear conciencia sobre la importancia de adquirir y promover hábitos saludables dentro y fuera de la jornada laboral, buscando así la prevención de enfermedades profesionales y la promoción del bienestar, aumentando el desempeño laboral de los trabajadores

Objetivos Específicos:

- ✓ Generar conciencia en la salud respecto al autocuidado de los trabajadores del Grupo Preferencial Sanar IPS
- ✓ Animar a los empleados a tener una actitud positiva en el desarrollo de las actividades laborales y personales.
- ✓ Prevenir la aparición de desórdenes físicos y psicológicos tales como la fatiga muscular y mental propias del entorno laboral de IPS.

- ✓ Brindar herramientas que generen nuevos hábitos que promuevan el bienestar y la aplicación de técnicas que contribuyan a disminuir los niveles de estrés laboral.
- ✓ Presentar actividades que ayuden a mejorar el clima organizacional.
- ✓ Motivar a los trabajadores de la IPS a generar cambios en sus labores diarias que le permitan mejorar el desempeño laboral.
- ✓ Mejorar la productividad, el rendimiento y las condiciones de trabajo de la IPS.
- ✓ Disminuir las incapacidades por traumas musculoesqueléticos de los trabajadores de la IPS por las malas prácticas posturales.
- ✓ Implementar el programa de pausas activas para las áreas administrativas y operativas.

Marco conceptual

Las pausas activas en consecuencia deberían formar parte de la agenda de trabajo, pues son parte importante del rendimiento profesional y bienestar físico, así como de la mejora del clima laboral, de igual forma, la elaboración de la política, objetivos y matriz de responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), es importante porque permite trazar las directrices a seguir para minimizar y controlar los riesgos laborales; lo que repercutirá en la disminución de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, fomentando un ambiente laboral seguro, disminuyendo pérdidas, mejorando productividad, así como la imagen corporativa (Zambrano, 2015).

Los autores Barrios y Paravic (2016) sugieren que estar sentado por mucho tiempo está causando estragos en nuestra salud, estar demasiado sentado se cita como un factor de riesgo clave en 4 de las 7 principales causas de muerte; enfermedades cardíacas, derrames cerebrales, diabetes y algunos cánceres, y está relacionado con la obesidad. Después de 20 minutos de estar sentado, el metabolismo se detiene. Para reducir el riesgo se recomienda en las labores diarias sentarse menos, pararse más y mantener el cuerpo en movimiento. Estar de pie, incluso durante breves períodos de tiempo, también puede aumentar la concentración, el estado de alerta y la productividad.

Cabe resaltar que la mayoría de trastornos musculoesqueléticos ocasionados en el trabajo pueden ser prevenibles, ya que estos se derivan de la ejecución de movimientos corporales que

pueden ser de tipo repetitivo, anti ergonómicos o generadores de la utilización de la fuerza, lo que aumenta el gasto de energía y requieren de una mejor condición física, como señalan Martínez y Mirquez (2017) “el uso de estrategias en prevención del riesgo laboral, fundamentadas entre otras en la actividad física, para prevenir y tratar las enfermedades derivadas de la ocupación debe ser concomitante a la potencialización del desempeño laboral del afectado” (p. 32).

La pausa activa: es un conjunto de actividades físicas técnicamente diseñadas para ejercitar el cuerpo y la mente en períodos cortos de tiempo dentro la jornada laboral.

- ✓ La pausa activa no reemplaza el ejercicio físico.
- ✓ La actividad laboral no reemplaza la realización del ejercicio físico.

Beneficios: activa la circulación, mejora la respiración, ayuda a la oxigenación cerebral, disminuye tensiones musculares y prepara los músculos para la jornada laboral.

Cuando hacer una pausa activa: se puede realizar: antes de la jornada laboral. Durante la jornada laboral. Después de la jornada laboral.

Duración: de 5 a 10 minutos.

Frecuencia: dependiendo de la actividad económica y cuadro clínico.

Contraindicaciones: tener en cuenta: diagnóstico médico que pueda generar mayor lesión osteomuscular. Evitar movimientos forzados que ponga en riesgo la salud de algún trabajador. Evitar en procesos de recuperación aguda o posquirúrgico. Orientar al trabajador hacer las pausas activas.

Componentes: se inicia con movilidad articular, se continúa con flexibilidad muscular y se finaliza con fuerza muscular.

Alcance: este programa busca impactar al 100% de los empleados de la IPS Sanar.

Metodología

Las pausas activas se presentan en la empresa como un espacio de asistencia voluntario donde el trabajador participa con el objetivo de bajar los niveles de estrés en la jornada,

disminuir el riesgo de desarrollar enfermedades laborales, cambiar el ambiente laboral de continua presión y mejorar su desempeño laboral. Las pausas empiezan a las 10:00 am y a las 3:00 pm en los espacios destinados para los grupos, previamente a iniciar los ejercicios se realiza una micro charla de reflexión sobre el desempeño laboral, generar soluciones efectivas en situaciones difíciles de las jornadas laborales y como potenciar el clima laboral para generar mejores resultados como equipos de trabajo, actitud positiva, salud y seguridad en el trabajo y se dan recomendaciones.

Igualmente, la metodología contempla tres estrategias, disminuir la tensión y el estrés con la pausa activa, cambiar el ambiente laboral con reflexiones sobre este entorno al desempeño laboral y potenciar el rendimiento de cada empleado en su labor.

Recursos

- ✓ Descanso para los trabajadores de 15 minutos a las 10:00 am y a las 3:00 pm.
- ✓ Lugar físico donde se puedan hacer los ejercicios guardando el distanciamiento social.
- ✓ Sillas cómodas
- ✓ Colchonetas
- ✓ Theraband

Modelo de sesión pausa activa

Actividades

- ✓ Movilidad articular.
- ✓ Estiramiento.
- ✓ Fuerza muscular
- ✓ Charlas específicas al tema

Horarios de lunes a viernes en dos espacios, a las 10:00 am y a las 3:00 pm, durante dos, teniendo en cuenta el protocolo de seguridad para evitar contagios entre los empleados de la IPS y garantizando la correcta ejecución de los ejercicios programados.

Parte 1 Movilidad articular: se debe iniciar por articulaciones distales, realizarlo en miembros superiores, inferiores y tronco, realizar alrededor de 15 - 20 repeticiones, seguir la secuencia de las siguientes ilustraciones.



Figura 18 *Secuencias de ejercicios de movilidad articular*

Nota: tomado de Ergonoticias (2020).

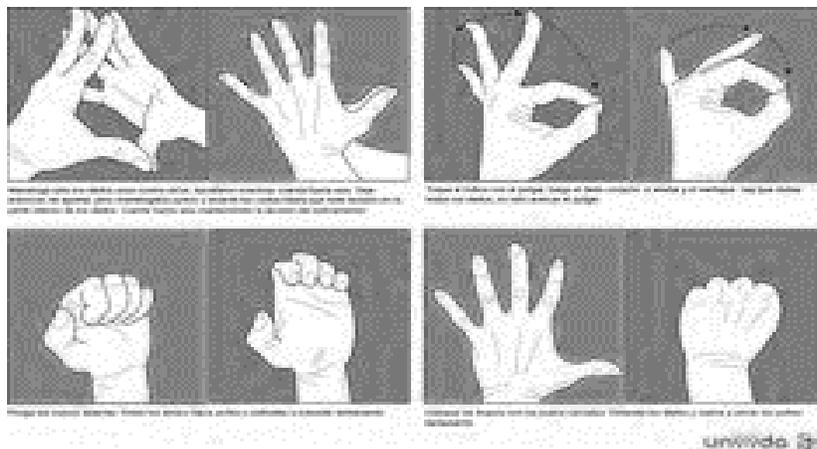




Figura 19 *Secuencia dos de ejercicios de variación para movilidad articular*

Nota: tomado de Ergonoticias (2020).

Parte 2 flexibilidad muscular: Hace referencia a estiramientos sostenidos, Sostener el segmento entre 15 - 20 segundos. Enfocarse en los músculos que más se trabajan y seguir la secuencia de las siguientes ilustraciones.

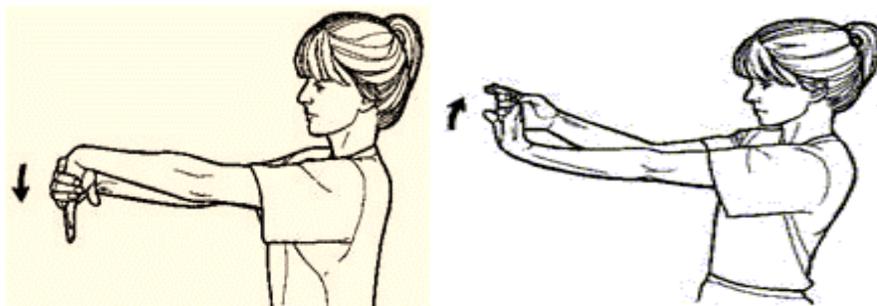




Figura 20 Secuencia de la parte dos de ejercicios de Flexibilidad

Nota: tomado de Ergonoticias (2020).

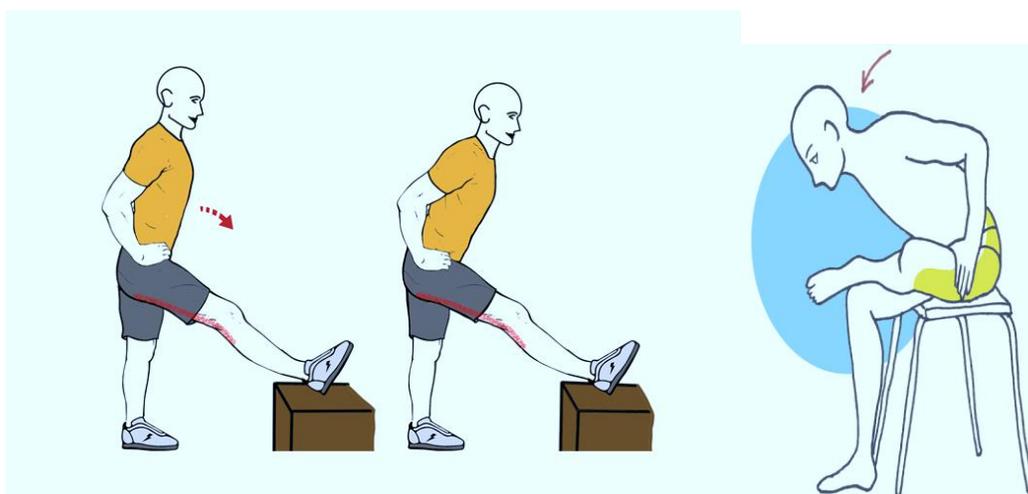
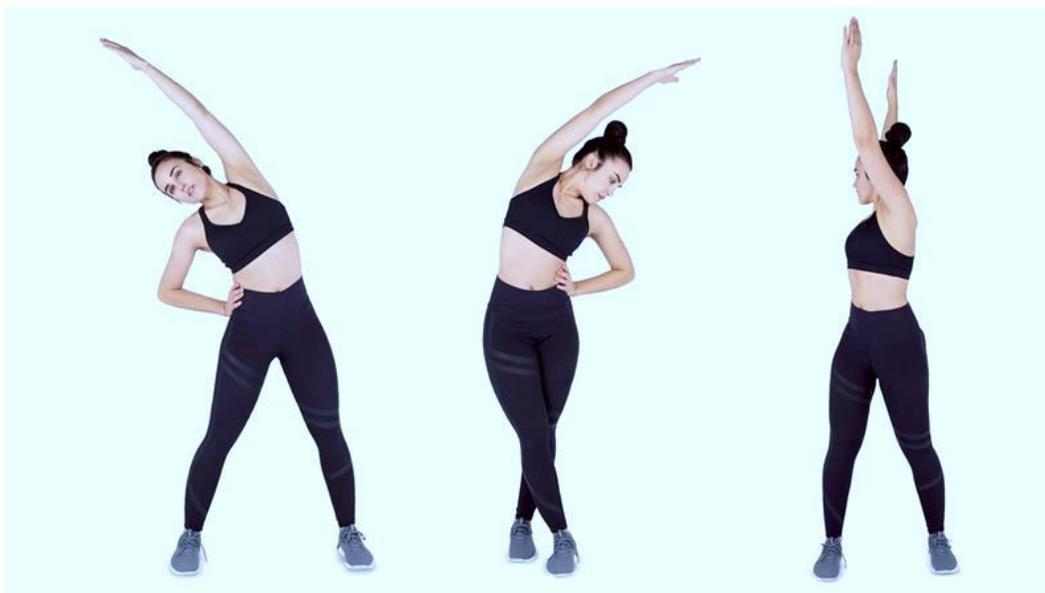


Figura 21 *Secuencia de variación para ejercicios de Flexibilidad*

Nota: tomado de Ergonoticias (2020).

Parte 3 Fuerza muscular: Ejercicios isométricos, posición sostenida durante 10 - 15 segundos. Realizar a tolerancia del dolor, si el dolor aumenta solo realizar movilidad articular y flexibilidad muscular y seguir la secuencia de las siguientes ilustraciones.

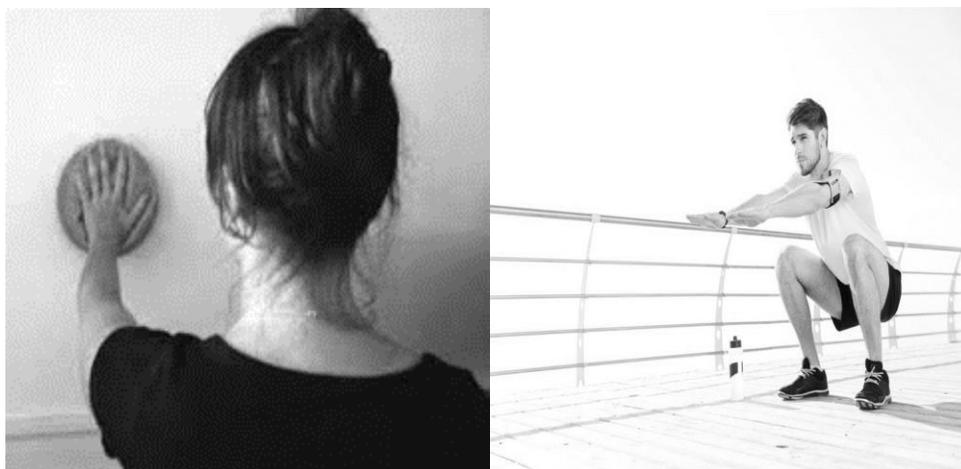


Figura 22 Ejemplos de secuencia de ejercicios de Fuerza muscular

Nota: tomado de Ergonoticias (2020).

Parte 4 control del estrés: Siéntese erguido en su silla o levántese. Estire los brazos por encima de la cabeza y entrelace los dedos, gire las palmas al techo. Exhale y estírese hacia la derecha. Respire hondo y suba al centrar. Exhale y estírese hacia la izquierda. Vuelve a colocar los brazos a los lados. Toma una respiración profunda y levante los hombros hasta las orejas. Exhale y deje caer los hombros. Repite 3 veces.

Ponga sus manos detrás de su espalda baja y junte sus dedos, estire los hombros hacia atrás, abra su pecho, mantenga la cabeza en el centro y mire al frente. Relajarse.



Figura 23 Referencia de posición inicial para ejercicios de relajación

Nota: tomado de Ergonoticias (2020).

Gire la cabeza para mirar por encima del hombro derecho. Pasa la barbilla hacia abajo y cruza el pecho para mirar tu hombro izquierdo y regreso por el mismo camino. Gira a la izquierda y repite en el otro lado. Rodar lentamente ambos hombros hacia atrás en grandes círculos. Haz cuatro círculos completos. Coloque sus manos sobre sus hombros y Haz grandes círculos hacia atrás con los codos. Haz cuatro círculos completos.

Con los brazos a los lados, encoja suavemente los hombros. Sosténgalos mientras cuenta hasta 15, luego libérelos lentamente. Ahora doble los codos y presione suavemente los omóplatos juntos para contar de 15. A continuación, con los pulgares cerca de las axilas, levante y baje lentamente el codo haciendo "alas de pollo" 15 veces. Trate de no levantar los hombros mientras hace esto. Con un brazo extendido hacia afuera frente a usted, flexione la mano como un policía que indica "alto". Alterne los brazos diez veces. Sentirás cada movimiento del omóplato. Ahora mantenga ambos brazos extendidos frente a usted. Haz círculos con ambas muñecas para contar hasta diez. Ahora saluda a la persona de tu derecha y saluda a la persona de tu izquierda.

Parte 5 ejercicios de respiración: los ejercicios de respiración o relajación pueden ayudarlo a deshacerse de la tensión para que pueda concentrarse en su trabajo y las tareas que tiene entre manos. Tomarte solo unos minutos puede recompensarte con energía renovada y compromiso a lo largo del día. Empiece por tomar varias respiraciones profundas para ayudarlo a estar más presente y atento y para dejar ir la distracción de su mente.

Técnica de respiración abdominal

Esta técnica de respiración puede ayudar a crear una sensación de calma serena, energía renovada y concentración. Con una mano en el pecho y la otra en el abdomen, inhale profundamente por la nariz, asegurándose de que el diafragma (no el pecho) se infle con suficiente aire para crear un estiramiento en los pulmones. El objetivo: 6-10 respiraciones lentas y profundas por minuto durante 3 minutos. Puede también realizar la técnica 4-4-8 técnica de respiración o algunas técnicas de relajación muscular progresiva.

Consideraciones

Además de las sesiones de ejercicio, durante los espacios se toca un tema diario en orden a la responsabilidad como empleado de tener un alto desempeño laboral, se dan recomendaciones

y se genera un ambiente de reflexión sobre el tema. Se tocó el tema de generar soluciones efectivas en situaciones difíciles de las jornadas laborales, como potenciar el clima laboral para generar mejores resultados como equipos de trabajo y la importancia de capacitarse continuamente en la profesión o la labor que se desempeña para aportar de forma positiva al grupo empresarial.

Igualmente se realizaron varias charlas sobre el programa de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa, especificando que es una corresponsabilidad entre el empleador y el empleado.

Recomendaciones

- ✓ Es importante transmitir los objetivos de la practica a los trabajadores para que todos participen con la mejor actitud y toda su capacidad.
- ✓ Es importante utilizar señales de inicio y parada en cada ejercicio.
- ✓ Se recomienda usar música apropiada, si es posible.
- ✓ Mantener el área de ejercicios invitando a los empleados a que mantengan a una distancia segura
- ✓ Es fundamental mostrar entusiasmo por la actividad e invitar al empleado que participe con alegría.
- ✓ ¡sea persistente! Los estudiantes de secundaria pueden ser reacios a
- ✓ Participar al principio.
- ✓ Después de la actividad, tranquilice a los estudiantes pidiéndoles que hagan una parada.

Conclusiones

En el proceso de esta investigación al intentar determinar cuáles son las relaciones existentes entre las pausas activas y el desempeño laboral del personal de la empresa Grupo Preferencial Sanar IPS, se percibió que en la institución con se cuentan con todos los informes estadísticos que se esperaba, el programa de pausas activas no se había implementado en ningún momento y el programa de seguridad y salud en el trabajo no se ha terminado de ejecutar.

Sin embargo, todo el personal administrativo y los empleados se mostraron receptivos ante la propuesta aplicar las pausas activas para hacer evidente la relación con la mejora del desempeño laboral, al implementar las pausas activas en el personal de Grupo Preferencial Sanar IPS, se podría inferir en voz de los trabajadores que tomar descansos activos regulares en el trabajo puede reducir parte de este tiempo que pasa sentado y mejorar su salud física y mental.

De hecho, para la mayoría de las personas, aumentar la cantidad de actividad física que realiza es una excelente manera de mejorar su salud mental y su bienestar general, sin tomar descansos adecuados del trabajo, la productividad de los empleados, el bienestar mental y el desempeño laboral en general comienzan a verse afectados, estos descansos son esenciales para ayudar a los empleados a liberarse del estrés y recargarse durante el resto de la jornada laboral, pues los descansos regulares también pueden ayudar a mejorar la satisfacción laboral general.

Aquí cabe destacar que los médicos, personal asistencial y administrado por la preparación específica al área de salud conocen la importancia de las pausas activas, pero no tenían el espacio para apropiarse de los beneficios en salud física, emocional y mental además de la mejora en el ambiente laboral al realizar un descanso activo al día.

De otro lado desde una perspectiva social y económica, las empresas son cada vez más conscientes de su responsabilidad con la salud de los empleados mostrando un creciente interés en los conceptos de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, priorizando los beneficios de salud para los empleados. En el entorno organizacional de la IPS SANAR la experiencia de implementación del programa de pausas activas afecto positivamente el ambiente laboral de las sedes de la IPS, se observaron mejoras significativas en el desempeño, bienestar físico, respuesta cognitiva el bienestar y la salud de los empleados.

En este escenario fue identificado que el efecto de las pausas activas es multidimensional, ya que influyen en la fatiga y el estrés fisiológicos y psicológicos, en el estado de ánimo, la productividad y los aspectos sociales, por nombrar solo algunos. Por ejemplo, si los empleados se cansan, generalmente son menos productivos y un efecto de rendimiento negativo no se puede compensar trabajando más duro, porque esto conducirá a una mayor tensión fisiológica o psicológica.

Así se ha de reconocer que las pausas activas son una medida importante para ofrecer a los empleados tiempo para recuperarse inmediatamente de las consecuencias de la tensión relacionadas con el trabajo después de altas demandas laborales y, a su vez, para mejorar su bienestar físico y mental, su desempeño y la seguridad en el lugar de trabajo.

Además, si el desempeño laboral se refiere a su historial de responsabilidades y capacidad para completar bien un trabajo, los empleadores pueden medir su desempeño en función de una variedad de factores, incluido si completa las tareas a tiempo y de acuerdo con los estándares esperados, si es evidente que el empleado se dedica con esfuerzo a la tarea o si el comportamiento individual de los colaboradores potencia o entorpece el desempeño del grupo.

Por ende, es fundamental hacer una construcción continua con todos los colaboradores de la empresa donde se cree la conciencia que mejorar su desempeño laboral puede convertir a la persona en un empleado más valioso y un activo determinante para la empresa.

De ahí que los resultados de la investigación y la interacción con los empleados permitieron ver un cambio significativo en el ambiente laboral luego de implementar las pausas activas.

Finalmente, los principales hallazgos permiten decir que se corroboraron tesis que permitieron construir los marcos referencial de este proyecto, donde se soporta la relación directa de las pausas activas con el aumento del desempeño laboral. Entendiendo que desempeño no solo es una estadística de metas periódicas, sino que se evidencia en los aportes que como individuo le hago al grupo empresarial, la calidad con la que atiendo al cliente o con la que desarrollo mis obligaciones o tareas.

Por otro lado, el desempeño también se refleja en las soluciones creativas que apporto en situaciones laborales que retan la capacidad de respuesta inmediata, el desempeño también

contribuye a la evaluación de cuán valioso es un empleado para la organización, pues cada empleado es una inversión seria para una empresa, por lo que el rendimiento que proporciona cada empleado debe ser significativo.

En efecto es importante comprender a fondo porqué un empleado puede tener un rendimiento inferior, ya que en ocasiones las empresas se centran en lograr metas sin revisar cómo podría aportar al bienestar de sus colaboradores y potenciar directa o indirectamente el desempeño de los colaboradores.

Referencias

- Arenas, O. L., Cantu, G. O. (2013). Factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos crónicos laborales. *Medigraphic*, 1, 379-390.
- Barrios, S., Paravic, T. (2016) Promoción De La Salud Y Un Entorno Laboral Saludable. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a19.pdf>.
- Bonilla F. (2012). Propuesta de un programa de pausas activas para colaboradores que realizan funciones de oficina en la empresa de servicios públicos gases de occidente S.A E.S. P de la ciudad de Cali. (Trabajo de grado). Recuperado de: <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/4370/1/CB-0460628.pdf>.
- Borman, W.C., Motowidlo, S.J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. En N. Schmitt, y W.C. Borman (Ed.), *Personnel selection in organizations* (71-98). San Francisco, CA: JosseyBas
- Castellanos, B. C., Holguín. O.C. M., Sandoval, P. E. (2015). Absentismo laboral y prevalencia de síntomas. Recuperado de: https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9663/Cardenas_Holguin_Sandoval_2016.pdf?sequence=.
- Centro internacional de información sobre seguridad y salud en el trabajo (CIS). (2020). Glosario de seguridad y salud ocupacional. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_113126/lang--en/index.htm.
- Chiang, V. M. M., San Martín, N. N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 2, 12-24.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos*. Recuperado de: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>.
- Colilef, F., Cuñuecar, J. C., Santana, R. (2011). Efecto del dolor cervical sobre el balance en estudiantes de 4° y 5° año de odontología de la Universidad Austral de Chile, durante el segundo semestre del 201. Recuperado de: <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2011/fmc696e/doc/fmc696e.pdf>.
- Comisión Nacional del Servicio Civil. (2018). Acuerdo 6176 de 2018 Comisión Nacional del Servicio Civil. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90685>.
- Congreso de la Republica de Colombia. (2009). Ley 1355 de 2009. Recuperado de: <https://docs.colombia.justia.com/nacionales/leyes/ley-1355-de-2009.pdf>.
- Cortes, M. (2015). Ejercicios de movilidad articular para el calentamiento. *Paperblog*, 1, 1-5.
- Entralgo, J. E. (2018). *Gestor normativo*. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86720>

- Ergonoticias. (2020). Beneficios de las Pausas Activas. Recuperado de: <http://ergonoticias.com/10-beneficios-de-las-pausas-activas/>.
- Gabini, S., Salessi S. (2017). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores Argentinos. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/334078598_Validacion_de_la_escalade_rendimiento_laboral_individual_en_trabajadores_argentinos.
- GATISO DME. (2007). Resumen Estructurado de la Guía. Recuperado de: https://admon-salud.webnode.com.co/_files/200000102-221fc23193/Desordenes%20Musculoesqueleticos.pdf
- Gomez, C. (2020). Importancia de las pausas activas para mejorar el desempeño laboral y prevenir graves enfermedades. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35134/LinaresGomezCarol2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Grupo Preferencial Sanar IPS. (2020). Presentación de la empresa. Recuperado de: <http://gruposanar.com.co/>.
- Hernández, R. (2015). Metodología de la investigación. Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20de%20Edic%C3%B3n.pdf.
- Hernandez, R. (2020). Oficios en cuarentena: la valentía de las trabajadoras de servicios generales. Radio nacional de Colombia. Recuperado de: <https://www.radionacional.co/noticia/actualidad/cuarentena-nacional-sectores-economicos-trabajadoras-servicios-generales>.
- Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). (2015). Cómo prevenir los trastornos musculo esqueléticos. Recuperado de: https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2012-120_sp/default.html#:~:text=Un%20trastorno%20musculoesquel%C3%A9tico%20relacionado%20con,como%20levantar%20empujar%20o%20jalar.
- Kim, S., Park, Y., Headrick, L. (2018). Micro-descansos diarios y desempeño laboral: compromiso laboral general como moderador de varios niveles. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/324099757_Daily_Micro_Breaks_and_Job_Performance_General_Work_Engagement_as_a_Cross-Level_Moderator.
- Londoño, A. (2014). Subprograma De Medicina Preventiva Y Del Trabajo. Recuperado de <https://sites.google.com/site/saludocupacionalgrupod/subprogramas/subprograma-demedicina-preventiva-y-del-trabajo>.
- Martinez, J., Mirquez, I. (2017). Bases biológicas de la actividad física como herramienta de prevención en riesgos laborales. Revista de salud laboral Colombiana, 32, 34-50.
- Mateus, L. C. (2015). Mejoramiento Continuo del SG-STT, Bogotá, Colombia. Ministerio de trabajo-SENA.

- Medina, A. F. (2018). Prevalencia de desórdenes musculo esqueléticos en trabajadores de una empresa de comercio de productos farmacéuticos. *Artículos de investigación clínica o experimental*, 1, 16-24.
- Ministerio de Salud y Protección Social de la Republica de Colombia. (2015). ABECE Pausas Activas. Recuperado de:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/abece-pausas-activas.pdf>.
- Ministerio del trabajo de la Republica de Colombia. (2011). Decreto 4108 de 2011. Recuperado de:
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60092587/02EE20184106000000073509+Distribuci%C3%B3n+Jornada+Laboral.pdf>.
- Ministerio del trabajo de la Republica de Colombia. (2017). Resolución 111 de 2017. Recuperado de:
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+m%C3%ADnimos-marzo+27.pdf>.
- Ministerio del trabajo de la Republica de Colombia. (2019). Resolución 0312 de 2019. Recuperado de:
<https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/>,
- Mosquera, V. (2016). Las pausas activas laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores. Ambato: Editorial person.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71–83.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods*. Thousand Oaks (California): Sage.
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). Estrategia global sobre seguridad y salud en el trabajo, Ginebra 2003. Recuperado de: https://www.ilo.org/safework/info/policy-documents/WCMS_154865/lang-es/index.ht.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). Sistema de Gestión de la SST: Una Herramienta para la Mejora Continua. Turín, Francia. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). El estrés en el trabajo, un reto colectivo. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf.
- Osorio, R. M. N., Ospina, R. C. X., Satizabal, M. M. M., Calvo, S, A. (2017). Programa de prevención de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores que usan videoterminals en una caja de compensación familiar. *Revista Colombiana de Salud laboral*, 39, 4-5.
- Penagos, M. I., García, S. C. (2016). Ausentismo por accidentes y enfermedad laboral y costos indirectos relacionados con la lumbalgia no específica en una entidad prestadora de servicios de salud en Cali 2013. *Revista Colombiana de Salud laboral*, 15, 9-14.
- Pérez, F. (1995). *Técnica de la investigación social*. Madrid: Editorial Teoría y ejercicios paraninfo.

- Pinto, W. J. (2015). Factores Asociados a la Enfermedad Discal Lumbar de Origen Laboral, Calificados por la Junta de Calificación de Invalidez Regional de Meta (Colombia). *Revista Colombiana de Salud laboral*, 1, 120-240.
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educação*, 31 (1), 11-22.
- Ritacco, G. (2013). El impacto del estrés y el agotamiento en el desempeño de los empleados en Botswana Power Corporation. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/266393648_The_Impact_of_Stress_and_Burnout_on_Employees'_Performance_at_Botswana_Power_Corporation.
- Scholz, A., Wendsche, J., Ghadiri, A., Singh, U., Peters, T., & Schneider, S. (2019). Methods in Experimental Work Break Research: A Scoping Review. *International journal of environmental research and public health*, 16(20), 3844.
- Suárez, B. C. (2016). Riesgos laborales del Ejercicio Profesional: Una Responsabilidad Compartida – Recuperado de: <https://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/enfermeria/ve-63/enfermeria6303-memorias/#sthash.DJ72kqgE.dpuf/>.
- Valderrama, L. C.L. (2018). Diseño de una propuesta de mejoramiento al plan de pausas activas de la Empresa ITS Medical S.A.S. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/323209813.pdf>
- Warr, P., Nielsen, K. (2018). Bienestar y comportamiento. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/323268036_Wellbeing_and_work_performanc.
- Yépez, C. V. (2019). Las pausas activas y su incidencia en la productividad de la empresa OH&S. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13242>.
- Zambrano, M. (2015). Aplicación Del Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST) En La Empresa Materiales Art S.A.S. Cali, Colombia. Recuperado de <https://red.uao.edu.co/bitstream/10614/8312/1/T06264.pdf>.

Anexos

Anexo A

Encuesta Grupo Preferencial Sanar IPS

El presente instrumento de recolección de datos pretende recolectar información con el objetivo de describir cuales son las relaciones existentes entre las pausas activas y el desempeño laboral del personal de la empresa Grupo Preferencial Sanar IPS.

La información recolectada es de total confidencialidad y uso exclusivo de la investigación con fines exclusivamente académicos.

Por favor lea con detenimiento el enunciado de la pregunta y luego responda, marcando con una X la opción de respuesta que considere explica su experiencia, si tiene dudas coméntelas al encuestador.

Nombre:

Edad:

Genero:

Tiempo de antigüedad en el cargo:

#	Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo calificado	De acuerdo calificado	Totalmente de acuerdo
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	1-6 preguntas sobre desempeño.				
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
3	Cuando pude realicé tareas					

-
- laborales
desafiantes
- 4 Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo
- 5 Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros
- 6 Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas
- 7 Considero que los espacios de pausas activas benefician mi desempeño laboral 7-10 preguntas que soportan pausas activas
- 8 Me siento con más energía y motivación hacia la labor cuando realizado algún tipo de descanso activo
- 9 Conozco el programa de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa
- 10 Prevenir enfermedades laborales es una responsabilidad del empleado y del empleador
-

Anexo B

Estadística de desempeño año 2020 IPS SANAR

Tabla de Datos generales

¡Error! Vínculo no válido.

Tabla de estadística de desempeño por trimestre 2020

CODIGO	Contrato Directo	OP S	Edad	META TRIMESTRAL Usuarios por trimestre	ENERO-MARZO	ABRIL-JUNIO	JULIO-SEPTIEMBRE	% de cumplimiento ENERO-MARZO	% de cumplimiento ABRIL-JUNIO	% de cumplimiento JULIO-SEPTIEMBRE
1	X		35	3600	2880	970	2150	80,0%	26,9%	59,7%
4	X		28	3600	2530	780	1730	70,3%	21,7%	48,1%
5	X		29	3600	2450	760	1710	68,1%	21,1%	47,5%
6	X		21	3600	2860	890	1858	79,4%	24,7%	51,6%
7	X		39	3600	2976	939	1830	82,7%	26,1%	50,8%
8	X		42	3600	2420	990	1680	67,2%	27,5%	46,7%
9	X		24	3600	2590	863	1980	71,9%	24,0%	55,0%
10	X		24	3600	2880	949	2150	80,0%	26,4%	59,7%
11	X		30	66	66	66	66	100,0%	100,0%	100,0%
12	X		51	66	66	66	66	100,0%	100,0%	100,0%
13	X		24	1920	1920	1600	1710	100,0%	83,3%	89,1%
14		X	39	1920	1920	1598	1705	100,0%	83,2%	88,8%
15	X		39	1920	1920	1564	1740	100,0%	81,5%	90,6%
16		X	43	1920	1920	1566	1740	100,0%	81,6%	90,6%
17		X	34	1920	1920	1615	1740	100,0%	84,1%	90,6%
18		X	33	960	960	260	860	100,0%	27,1%	89,6%
19		X	36	960	960	250	870	100,0%	26,0%	90,6%
20		X	46	1920	1920	1566	1740	100,0%	81,6%	90,6%
21		X	36	1920	1920	1600	1710	100,0%	83,3%	89,1%
22		X	24	960	960	1015	960	100,0%	105,7%	100,0%

Carta cesión de derechos

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada “**Relación de las pausas activas con el desempeño laboral en el personal de la empresa Grupo Preferencial Sanar IPS**”, autorizamos a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmamos, como aparece a continuación.

Firma



Mosquera Linda G.
Cód.11203040



Copete Yeni Y.
Cód. 11203006



Santamaria Sandra M.
Cód. 11203062