

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN -RAI-

EVALUACIÓN DE LAS CONSECUENCIAS DE LA NO IMPLEMENTACIÓN DE LAS PAUSAS ACTIVAS EN LOS TRABAJADORES DE LA IPS CONTROLAR SALUD DE BOGOTÁ D.C.

*BLANCO, Juan; BURGOS, José; GUÍO, Mónica; MARTÍNEZ, Luz; RODRÍGUEZ, María***

PALABRAS CLAVE

Pausas activas, enfermedades laborales, accidentes laborales.

DESCRIPCIÓN

El objetivo de la investigación pretende evaluar las consecuencias que genera el no implementar un programa de pausas activas en los trabajadores de la IPS CONTROLAR SALUD, ubicada en la Ciudad de Bogotá.

Se Analizará, por ejemplo:

- ¿cuáles son las fuentes generadoras de los riesgos psicosociales y ergonómicos?
- ¿Cuáles son los principales procesos y actividades donde están presentes estas fuentes?
- ¿qué factores interfieren en el desarrollo de dicha actividad, y los principales costos asociados con la implementación de dicho programa?
- Se seleccionó una muestra de 28 trabajadores de los 34 que laboran en la IPS CONTROLAR SALUD divididos en 3 áreas, área administrativa, área asistencial y área de servicio al cliente.
- Se les realizó una encuesta con 11 preguntas dividida en 6 grupos de variables.
- Se realizó la tabulación de los resultados obtenidos de la encuesta.
- Se analizaron las variables para determinar los tipos de riesgos y los potenciales de enfermedad laboral a los que pueden estar expuestos los colaboradores.

FUENTES

Se consultaron un total de 27 referencias bibliográficas referentes a la salud en el trabajo y la importancia de realizar las pausas visuales y los riesgos y enfermedades por no realizarlas.

CONTENIDO

las pausas activas son consideradas como una rutina de estiramientos y ejercicios que son realizados por funcionarios de distintas instituciones en la jornada laboral durante 15 minutos diarios, con el fin de incrementar la tensión nerviosa de forma significativa mediante el esfuerzo intelectual, las pausas activas son una forma de promover la actividad física, como habito de vida saludable, por lo cual se deben desarrollar programas educativos sobre la importancia y los beneficios de la actividad física regular.

Es importante saber que las pausas activas sirven para recuperar energía, ya que permite mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, además ayudan a prevenir enfermedades ocupacionales y accidentes laborales, por cuánto, las pausas activas son ejercicios que se realizan después de iniciada las actividades laborales, o a la mitad de ella en el mismo lugar de trabajo, ya que han sido una de las principales herramientas de la salud en el trabajo para promover actividad física enfocada a mejorar movilidad articular, que propicien cambios de posición y disminución de cargas osteo musculares por mantenimiento de posiciones prolongadas y movimientos repetitivos durante la jornada laboral.

METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo cualitativo y a su vez cuantitativo, ya que se pretendió dar una descripción de los riesgos ergonómicos y psicosociales a los que los colaboradores de la IPS CONTROLAR SALUD estaban expuestos, se evaluó mediante un análisis de riesgos la enfermedad laboral enfocado a la no realización de las pausas activas y se definieron las consecuencias y recomendaciones necesarias a sus directivos, se recolectaron los datos por medio de una encuesta de 11 preguntas a las cuales 28 de los 34 trabajadores contestaron la totalidad de la encuesta, los resultados fueron tabulados y analizados para llegar a los resultados finales.

Instrumentos: Esta investigación se desarrolló teniendo en cuenta tres componentes metodológicos: componente diagnóstico, componente evaluativo y componente de resultado.

CONCLUSIONES

Los resultados encontrados pueden concluir que los colaboradores de la IPS Controlar Salud, tanto del área asistencial, administrativa y atención del cliente, presentan de manera frecuente dolores musculares, agotamiento físico y mental, dolor de cabeza, dolor en las articulaciones, dolor en las muñecas, ansiedad y espasmos nerviosos, que indican que pueden padecer enfermedades como: Estrés psicológico y fisiológico, síndrome del túnel del carpo, síndrome de fatiga crónica, los síntomas que presentan son debidos a que los colaboradores permanecen largas jornadas de trabajo sentados provocando cansancio y reflejándose en la condición física y mental de los empleados que presentan cuadros de agotamiento. Se determinó que los

colaboradores son propensos a padecer Síndrome de Burnout estrés laboral crónico, ya que presentan síntomas que caracterizan esta enfermedad, como la reducción del rendimiento, actitudes hostiles y agresivas, agotamiento físico, mental y emocional, pérdida del entusiasmo, frustración, pérdida de energía y pérdida del propósito.

ANEXOS

Esta investigación incluye 3 anexos: el primero, encuestas; el segundo, matriz de peligros y valoración de riesgos y el tercero, ejercicios para la realización de las pausas activas.

**EVALUACIÓN DE LAS CONSECUENCIAS DE LA NO IMPLEMENTACIÓN DE LAS
PAUSAS ACTIVAS EN LOS TRABAJADORES DE LA IPS CONTROLAR SALUD DE
BOGOTÁ D.C.**

**BLANCO TORO JUAN CARLOS, BURGOS ANTONIO JOSE MIGUEL,
GUIO DUQUE MONICA, MARTINEZ SABIO LUZ DANNERYS,
RODRIGUEZ SOTO MARIA DILIA**

AUTORES

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C; JUNIO DE 2019**

**EVALUACIÓN DE LAS CONSECUENCIAS DE LA NO IMPLEMENTACIÓN DE LAS
PAUSAS ACTIVAS EN LOS TRABAJADORES DE LA IPS CONTROLAR SALUD DE
BOGOTÁ D.C.**

**GONZALEZ GIL EDGAR JAVIER
DIRECTOR**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C; JUNIO DE 2019**

Agradecemos a cada una de las personas
que nos apoyaron en el proceso, nuestras familias,
amigos y docentes.

Tabla de contenido

Planteamiento del problema	3
Formulación del problema.	6
Justificación	6
Objetivos.....	7
Objetivo general.....	7
Objetivos específicos	7
Marco referencial.....	8
Antecedentes de la investigación	8
Marco legal	18
Marco histórico.....	22
Marco teórico.....	24
Actividad física	24
Pausa activa.....	24
Enfermedades relacionadas a la no implementación de pausas activas	30
Estrés laboral.	30
Estrés psicológico.	31
Estrés fisiológico	31
Síndrome de Burnout o estar quemado.....	33
Síndrome de la Fatiga Crónica.	34
Síndrome del túnel Carpiano.	35
Hipótesis.....	37
Hipótesis de trabajo.....	37
Hipótesis nula.....	38

Hipótesis alterna.....	39
Marco metodológico.....	39
Diseño de la investigación.	39
Enfoque cualitativo.....	40
Enfoque cuantitativo.....	40
Tipos de investigación.	40
investigación de campo.....	40
Investigación documental	40
Objeto de la investigación.....	40
Población de la investigación.....	41
Muestra de la investigación	41
Instrumentos para la recolección de la información.	41
Componente Diagnostico.....	42
Componente Evaluativo.....	43
Componente Resultado.....	51
Resultados.....	51
Componente diagnóstico.....	51
Componente evaluativo:	63
Componente resultado.	64
Conclusiones.....	65
Discusión	68
Recomendaciones	69
Referencias	73
Anexos	78

Figuras

Figura 1. Ubicación IPS Controlar Salud	41
Figura 2. Línea metodológica.	41
Figura 3. Matriz de peligros.	43
Figura 4. Genero	51
Figura 5. Edades	52
Figura 6. Área a la que pertenece.	52
Figura 7. Importancia de las pausas activas	53
Figura 8. Tipo de ejercicios que realiza en pausas activas	53
Figura 9. Pausas activas dirigidas	54
Figura 10. Elementos de prevención de enfermedades	54
Figura 11. Síntomas área asistencial	55
Figura 12. Síntomas Área Administrativa	56
Figura 13. Síntomas Área Atención al Cliente	57
Figura 14. Estresores físicos y psicosociales del área asistencial	58
Figura 15. Estresores físicos y psicosociales del área administrativa	59
Figura 16. Estresores físicos y psicosociales del área de atención al cliente	60
Figura 17. Comportamientos observados de compañeros área asistencial	60
Figura 18. Comportamientos observados de compañeros área administrativa	61
Figura 19. Comportamientos observados de compañeros área atención al cliente	62
Figura 20. Riesgos a los que están expuestos	63

Tablas

Tabla 1. Materiales	43
Tabla 2. Determinación del nivel de deficiencia	47
Tabla 3. Determinación del nivel de exposición	48
Tabla 4. Nivel de probabilidad	48
Tabla 5. Interpretación nivel de probabilidad	48
Tabla 6. Nivel de consecuencia.	49
Tabla 7. Nivel de riesgo	49
Tabla 8. Interpretación de resultado	50
Tabla 9. Evaluación del riesgo	64

Resumen

Este estudio se realizó con el objetivo de evaluar las consecuencias que genera el no implementar un programa de pausas activas en los trabajadores de la IPS CONTROLAR SALUD, de la Ciudad de Bogotá.

La investigación fue de tipo cualitativo y cuantitativo con el fin de hacer una descripción de los riesgos ergonómicos y psicosociales, a los que los colaboradores están expuestos y se evaluó mediante un análisis de riesgos, la enfermedad laboral relacionada con la no realización de las pausas activas.

Los datos fueron recolectados mediante una encuesta a 28 de 34 trabajadores pertenecientes al área administrativa, asistencial y de servicio al cliente.

De los resultados, se puede concluir que los trabajadores padecen frecuentemente, dolores musculares, de cabeza, en las muñecas y articulaciones, agotamiento físico y mental y ansiedad, pues permanecen largas jornadas sentados y en posiciones repetitivas, siendo propensos a padecer estrés psicológico y fisiológico, síndrome del túnel del carpo, síndrome de fatiga crónica, síndrome de Burnout, Estrés Laboral Crónico.

La investigación permitió establecer las consecuencias de la no implementación de las pausas activas y formular recomendaciones sobre la importancia de éstas en el desempeño, eficiencia y clima laboral y en la prevención de enfermedades y accidentes laborales.

Abstract

This study was carried out with the objective of evaluating the consequences generated by not implementing a program of active breaks in the workers of IPS CONTROLAR SALUD, of the City of Bogotá.

The research was qualitative and quantitative in order to describe the ergonomic and psychosocial risks to which the collaborators are exposed and was evaluated through a risk analysis, the occupational disease related to the non-completion of active breaks.

Data were collected through a survey of 28 out of 34 workers belonging to the administrative, assistance and customer service areas.

From the results, it can be concluded that the workers suffer frequently, muscular pains, headaches, wrists and joints, physical and mental exhaustion and anxiety, because they stay for long hours sitting and in repetitive positions, being prone to suffer psychological and physiological stress, carpal tunnel syndrome, chronic fatigue syndrome, Burnout syndrome, chronic work stress.

The investigation allowed to establish the consequences of not implementing active breaks and formulate recommendations about the importance of these in the performance, efficiency and working environment and in the prevention of occupational diseases and accidents.

Introducción

El trabajo y la salud son dos aspectos en la vida del hombre que están fuertemente relacionados, ya que se considera que el trabajo además de permitirle desarrollarse tanto física como intelectualmente, es una actividad mediante la cual, la persona puede satisfacer sus necesidades y poder gozar de una vida digna y gratificante.

De la misma manera que existe este aporte positivo del trabajo a la salud de la persona, también existe otro negativo, el cual es la posibilidad de perder la salud debido a condiciones inadecuadas en las que se realiza dicho trabajo, lo que puede ocasionar daños físicos, mentales y sociales del trabajador.

Por a lo anterior, cada vez se hace más importante que dentro del ámbito laboral, se trabaje de manera permanente en la mejora de las condiciones en las que se realizan los trabajos, para controlar y reducir los riesgos, prevenir lesiones y proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

Uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las organizaciones, son los riesgos psicosociales los cuales se derivan de las deficiencias en el diseño, en la organización y en la gestión del trabajo, así como en un contexto social del trabajo, produciendo resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, lo cual redundan en el estrés laboral, el agotamiento y la depresión. Lo cual a su vez está demostrando que, además de los anteriores problemas de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos, esto con las naturales consecuencias para los trabajadores como sus respectivas empresas.

Algunas de las acciones encaminadas a prevenir y/o disminuir la aparición de las anteriores enfermedades laborales, son el desarrollo de pequeñas rutinas de ejercicios durante la jornada laboral. Esta actividad es llamada “gimnasia laboral” o “pausa activa”, que consiste en realizar periodos cortos de recuperación mediante ejercicios de movilidad, estiramiento y tonificación muscular. Estas pausas alivian situaciones de tensión de carácter fisiológico y psicológico generado por el trabajo, con lo cual se pretende mejorar las consecuencias negativas que puede producir el trabajo y al mismo tiempo mejorar el estado de ánimo y evitar la fatiga, siendo el entorno laboral un escenario ideal para la promoción de la actividad física y hábitos saludables.

Por tal razón, este trabajo pretende evaluar las consecuencias que genera el no implementar un programa de pausas activas en los trabajadores de la IPS CONTROLAR SALUD, ubicada en la Ciudad de Bogotá. Analizar ¿cuáles son las fuentes generadoras de los riesgos psicosociales y ergonómicos?, ¿Cuáles son los principales procesos y actividades donde están presentes estas fuentes?, ¿qué factores interfieren en el desarrollo de dicha actividad, y los principales costos asociados con la implementación de dicho programa?

Planteamiento del problema

Un programa de pausas activas es aquel en el que se realizan periodos de recuperación mediante ejercicios de relajación, movilidad, estiramiento y tonificación muscular por periodos de tiempo corto, buscando aliviar situaciones de tensión de carácter fisiológico y psicológico generadas por el trabajo. Su principal objetivo es mejorar el estado de ánimo y evitar la fatiga y prepara al trabajador para la mejor y más eficiente realización de las tareas, con las naturales consecuencias que esta apunta al trabajador y a la empresa misma.

A nivel mundial, según el Ministerio de Salud Pública de EEUU los beneficios de la gimnasia laboral o pausa activa comúnmente conocida, tienen relación para mejorar la imagen corporativa, las relaciones con la comunidad, la satisfacción del trabajo, evitar los accidentes laborales, mejorar el estrés laboral, y bajar el nivel de conflictos en el trabajo en las instituciones.

Un programa de pausas activas generalmente va dirigido a grupos con cargas elevadas de trabajo, diseñando ejercicios específicos los cuales buscan disminuir la fatiga por las horas laborales, se menciona que el ejercicio, aun por periodos cortos, puede hacer que se eleven los niveles sanguíneos de endorfinas por encima de lo normal, durante varias horas, mejorando el estado de ánimo, disminuyendo el estrés diario y propiciando una a sensación de bienestar, de euforia y hasta de felicidad, mejorando así las relaciones interpersonales y la disposición para realizar su trabajo y mejorar los niveles de desempeño laboral de los trabajadores.

Las organizaciones normalmente consideran como aspectos preventivos en higiene y seguridad laboral los cuidados ante la exposición a los agentes químicos, mecánicos, locativos, físicos y biológicos y no valorizan los factores de riesgo psicosociales y biomecánico o ergonómico, que son ignorados e insuficientemente incomprendidos y subvalorados porque son

difíciles de dimensionar e identificar como los otros riesgos en general. Adicionalmente, se considera que no se les da la importancia que se merecen, pues se piensa que las actividades que han sido desarrolladas para su prevención y control, como las pausas activas, son una pérdida de tiempo ya que disminuyen el factor eficiencia con el cual son medidos sus resultados.

Los Factores psicosociales implican síntomas subjetivos como cansancio físico o mental, fatiga, estrés, sobrecarga y bajo nivel de control sobre el trabajo debido a las presiones que sobre él se ejercen. Además, son importantes contribuidores a la incidencia y severidad de los desórdenes musculoesqueléticos relacionados al trabajo. La tensión muscular secundaria al estrés puede ocurrir parcialmente debido a la relación entre factores psicosociales y desórdenes musculoesqueléticos, debido a la relación estrecha entre las variables psicosociales, biomecánicas, organizacionales e individuales en el desarrollo y la intensificación de este cuadro de origen multifactorial

Según Chau, Conn. (2010) 3 Indica que el éxito de las pausas activas no está en su cantidad de ejercicios, sino en desarrollar hábitos que vayan en contra del sedentarismo. Los momentos de realización de actividad física pueden ser antes, durante o luego de la jornada laboral; pero también se pueden dar beneficios desde el trabajo (la empresa) incentivando a los colaboradores a realizar pausas activas para disminuir incidencias de enfermedad laboral

En la IPS CONTROLAR SALUD, no se realizan actividades o ejercicios dentro de la pausa activa que deben desarrollar los colaboradores, debido a la demanda laboral y al cumplimiento del objetivo diario, el cual tiene un relacionado costo-tiempo es decir para la gerencia suspender la realización de exámenes por un periodo de tiempo implica reducir la producción.

Se podría decir que tanto la gerencia de la IPS CONTROLAR SALUD, como sus trabajadores, no reconocen la importancia de realizar la pausa activa, pues a pesar de que el rendimiento laboral se ve afectado por el estrés, la sobrecarga de trabajo, la desmotivación del personal, la rotación de horarios, las relaciones interpersonales, se considera que el tiempo que ocupa dicha actividad no compensa los beneficios que trae para la empresa y sus trabajadores.

No hay duda que los riesgos psicosociales se consideran un reto mayor y más difícil de gestionar que los riesgos «tradicionales» para la seguridad y la salud en el trabajo y aunque sobre los empresarios recae la responsabilidad jurídica de garantizar que los riesgos en el lugar de trabajo se evalúen y controlen adecuadamente, si no se crea la conciencia de la importancia de estos y no hay un compromiso de parte de los trabajadores para que ellos participen, no habrá ninguna garantía que la adopción de las medidas de prevención y control de este tipo de riesgos, sean apropiadas y eficaces.

En síntesis, en el desarrollo de las tareas propias de una organización de cualquier índole, se presentan situaciones que interfieren en el desarrollo de las actividades laborales cotidianas, afectando no solamente el ambiente y las condiciones de trabajo sino, además, el logro de los objetivos y de la productividad propia de las respectivas empresas. Por lo tanto, debe ser tarea de todos los actores laborales, lograr un ambiente de seguridad y salud en el trabajo en bien de unos y de otros, para lo cual, habrá que empezar a sensibilizar a las personas que allí trabajan y evaluar las consecuencias de disponer o no de herramientas prácticas y sencillas como son las pausas activas.

Formulación del problema.

Por las razones expuestas, se plantea la pregunta ¿Cuáles son las consecuencias de la no implementación de las pausas activas para los trabajadores de la IPS CONTROLAR SALUD, de Bogotá D.C.?

Justificación

La gimnasia laboral o las pausas activas comúnmente conocida, es una técnica de cinesiterapia que, mediante ejercicios preparatorios y compensatorios, pretende favorecer los factores físicos y psicosociales más utilizados durante el trabajo. Los movimientos deben ser realizados a diario en el propio lugar de trabajo, siguiendo secuencias, orientaciones y protocolos técnicos elaborados por un profesional del área. Este ha sido el enfoque que ha tenido, por décadas, el uso de los ejercicios físicos para prevenir dolencias físicas entre los trabajadores. Sin embargo, estos resultan incompletos pues se centran únicamente en los aspectos corporales, olvidando que las tensiones de origen psicológico también interrumpen el buen curso de la vida laboral.

En materia de salud y seguridad en el trabajo es importante la prevención de todo tipo de riesgos y factores dentro de la organización, así como de enfermedades profesionales, y otros problemas como el estrés, la fatiga muscular, entre otros, para mantener al personal de la organización motivado, y con su rendimiento individual y grupal al máximo.

Si bien, es posible que la IPS CONTROLAR SALUD maneja una alta demanda laboral, que le obliga al cumplimiento su objetivo propio que es la realización interrumpida de exámenes; para la gerencia suspender por un periodo de 10 a 15 minutos las actividades implica reducir la producción. Pero no se es consciente, no sólo de los riesgos psicosociales y

ergonómicos, a los cuales se exponen los empleados, sino al costo económico de pagar sanciones. Por eso el principal propósito con la realización de las pausas activas en el trabajo es contribuir con la eliminación y/o disminución de enfermedades laborales, riesgos psicosociales y ergonómicos; donde los directivos de la mano de las administradoras de riesgos laborales, reactiven la implementación de mecanismos, políticas, dinámicas y demás estrategias que permitan mantener en condiciones óptimas la salud de cada uno de los integrantes de la IPS CONTROLAR SALUD. Con la cual, todos se verán beneficiados; ya lo decía: Antonio Escohotado, “Una mente sana es aquella que guarda el debido equilibrio entre la cautela y la confianza, que no ha sido vencida por el miedo, pero que no ha caído en la temeridad”. De esta manera no sólo las personas que laboran en la IPS CONTROLAR SALUD se benefician, sino cada uno con los que se relaciona a diario.

La fatiga en las tareas repetitivas, la monotonía y la presión laboral a la que se encuentran expuestos los funcionarios miembros de la IPS Controlar Salud, le dan relevancia el estudio para poder evaluar las consecuencias positivas o negativas de la NO implementación de las pausas activas, sin mirar el impacto provocado en cada uno de sus colaboradores.

Objetivos

Objetivo general

Evaluar las consecuencias de la no implementación de las pausas activas en los trabajadores de la IPS Controlar Salud de Bogotá D.C

Objetivos específicos

Realizar un análisis de los riesgos ergonómicos y psicosociales que los colaboradores de la IPS Controlar Salud de Bogotá D.C están expuestos.

Determinar la metodología para evaluar exposición a enfermedad laboral de acuerdo al análisis de riesgos, enfocado a la no realización de pausas activas en la IPS Controlar Salud de Bogotá D.C.

Promover recomendaciones a los directivos de la IPS Controlar Salud, de las consecuencias que trae la no realización de pausas activas reflejado en costos.

Marco referencial

Antecedentes de la investigación

Se analizaron varios estudios sobre el tema de esta investigación, encontrándose que, Gutiérrez, C., Torres, K. y Zavaleta, K. Gutiérrez (2018), realizaron una investigación donde el objetivo era determinar la efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal administrativo del área de atención al cliente en la Clínica Centenario Peruano Japonesa de Lima, Perú. La población estuvo conformada por 40 trabajadores administrativos, la totalidad del personal que labora en el área de atención al cliente.

En esta investigación, se realizó una medición del grado de estrés de la población, antes de implementar el programa de pausas activas. Para este análisis se utilizó el test de Prieto T., Teresita y Trucco B., Marcelo. Una vez realizado este pre test, se procedió a la ejecución del programa de pausas activas el cual consistía en sesiones de ejercicios diarios en cada puesto de trabajo de la población objetivo, en un periodo de un mes. Cada sesión tenía una duración de 10 minutos y comprendía ejercicios de respiración, flexibilidad, coordinación y movilidad articular para disminuir el estrés laboral. Al mes de estarse realizando el programa de pausas activas, se aplicó el post test para medir el nivel de estrés posterior a las sesiones de pausas activas.

Este trabajo se relaciona con la investigación en curso, ya que tiene como propósito implementar un programa dentro de una empresa, que permita probar que las pausas activas ayudan a manejar el estrés laboral en un grupo de empleados administrativos, proponiendo una metodología concreta con la cual se busca demostrar que una pausa durante un periodo corto de tiempo dentro de la jornada laboral para realizar el ejercicio físico podría contribuir a la relajación del trabajador, al alivio de la tensión y a la disminución del estrés, mejorando las condiciones laborales del trabajador y por ende la productividad de la empresa.

(Lugmaña, 2018) En la investigación “La pausa activa para reducir el estrés laboral en los funcionarios de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo 3 centro” busca dar a conocer una serie de actividades y ejercicios que sirvan para combatir el cansancio físico y mental de los funcionarios de la secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo 3 Centro, en Ambato Ecuador. Se concluyó que, por no realizar la pausa activa con los funcionarios, ha aumentado los desequilibrios físicos y mentales muchos de ellos, como consecuencia de las largas jornadas de trabajo sentados o con una rutina establecida cada día, el cuerpo, los músculos y el cerebro tienden a presentar algún tipo de cansancio, lo que se refleja en la condición física y mental de los empleados que presentan cuadros de agotamiento. Por otro lado, se determinó que existe un alto nivel de estrés laboral, por cuanto los empleados presentan cansancio, irritabilidad, una comunicación inadecuada con sus compañeros, trastornos alimenticios, entre otras provocados por los largos o extensos horarios de trabajo, rutinas laborales, que desencadenan en enfermedades laborales y afecciones en su organismo por lo que tienen que acudir a especialistas y pierden su gestión laboral o no cumplen con los objetivos planteados.

Estas conclusiones definidas en esta investigación son muy útiles en la investigación actual, pues plantea un panorama claro de las consecuencias que se pueden presentar en una organización cuando no se trabaja sobre la gestión de los riesgos psicosociales.

Wilma Toapanta (2017) realizó un estudio al que tituló “Las pausas Activas y el desempeño laboral en la empresa DICOLAIC, del Canton Latacunga. El objeto de la investigación fue dar a conocer los diferentes ejercicios que se pueden realizar para evitar una serie de trastornos tanto en lo físico o como en lo psicológico, como el estrés laboral, cansancio mental, trastornos alimenticios, entre otros. De esta forma los empleados de esta empresa tendrían conocimiento de la importancia de tener un espacio en su trabajo para realizar ejercicios que le permitan desenvolverse correctamente en sus jornadas laborales, y así contribuir a conseguir los objetivos institucionales.

La metodología utilizada fue la aproximación al problema por medio de los tipos exploratorio, descriptivo y correlaciona, la recopilación de la información se hizo utilizando la investigación de campo; mientras que la sustentación teórica-científica se lo fundamento mediante la investigación bibliográfica-documental, se operacionalizaron las variables, y se determinaron las técnicas e instrumentos de recopilación de la información, la cual fue aplicada, y de ella se analizaron e interpretaron los resultados, se llegó a las conclusiones y recomendaciones, y finalmente se vio la necesidad de diseñar una guía metodológica de pausa activa dirigida a los trabajadores de las empresas de la ciudad de Latacunga, que será de gran utilidad.

Steffany Caceres (2017) en su artículo “Efecto de un programa de pausa activa más folletos informativos en la disminución de molestias músculo esqueléticas en trabajadores administrativos” expone que la falta de descanso y los pocos periodos de recuperación

aumentan considerablemente el riesgo de sufrir trastornos músculo esquelético (TME), debido al esfuerzo funcional que se realiza. Por lo tanto, un trabajador que permanezca mucho tiempo frente a una computadora sin tener estiramientos adecuados ni pausas activas (PA) que permitan recuperar su equilibrio muscular, o que no reciba un tratamiento adecuado por los síntomas iniciales, estará propenso a desarrollar un TME a futuro.

Por otro lado (Corcuera, 2016) En la investigación titulada “Eficacia de la implementación de un programa de pausas activas en la disminución de síntomas músculo-esqueléticos en trabajadores administrativos de una empresa de servicios de saneamiento” propone un programa de pausas activas, con el objetivo de mejorar el estilo de vida, bienestar y rendimiento laboral de los empleados, con el cual se permita disminuir los síntomas músculo-esqueléticos en trabajadores administrativos de una empresa de saneamiento. Se consideró una muestra de 75 trabajadores administrativos y se aplicó un diseño pre experimental. Se aplicó el Cuestionario Nórdico Estandarizado para los síntomas músculo-esqueléticos. Más del 50% (n=35) de la población presentó síntomas músculo-esqueléticos en 3 paquetes musculares como cuello, espalda baja y espalda alta.

Al ser evaluados los resultados del pre test (97.33%) y post test (presencia de síntomas después de la intervención: 48.00%) con la prueba de comparación de medias para muestras grandes (prueba Z) se encontró que existe diferencia significativa entre ambos resultados, lo que nos está indicando que el programa de pausas activas es eficaz debido a la disminución de los síntomas músculo-esqueléticos en los resultados del post test. Después de la implementación del Programa de pausas activas se disminuyó en un 52% los síntomas músculo-esqueléticos en dichos trabajadores administrativos.

Adriana Pacheco y María Tenorio (2014) en su tesis “Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de salud No.1 Pumapungo de la coordinación zonal 6 del Ministerio de Salud Pública en la provincia del Azuay” encaminaron su investigación a la realización de un plan de pausas activas basándose en las teorías de algunos autores que han estudiado y analizado como las organizaciones del trabajo han creado cambios en la vida laboral de los trabajadores.

Algunos de estos autores son: Max Weber, psicólogo alemán quien afirmaba que la división del trabajo y las responsabilidades definidas; las jerarquizaciones de los puestos determinaban las características en una organización; el personal se elegía para su puesto de trabajo con base en la idoneidad técnica y formación; los gerentes trabajaban para los dueños de las empresas; todos los integrantes de la organización debían someterse a reglas estrictas y controles permanentes. Por otro lado, Frederick Taylor, tenía como objetivo el disminuir el desperdicio de los movimientos realizados en el trabajo basándose en un enfoque empírico el cual determinaba por datos que incrementaría la productividad; las actividades mal diseñadas; las normas de desempeños absurdas; la falta de congruencia entre los requisitos de trabajo y las propias capacidades del trabajador, hoy conocidas como “competencias”. Ajustando su crítica fuertemente, loran determinar que el trabajador no posee conciencia absoluta de la realización de los movimientos realizados como ejercicio para la gimnasia laboral. Simplemente se adhiere a la condición de mejorar su rendimiento laboral frente al servicio que se está prestando y las metas que debe cumplir.

Las teorías relacionadas en esta tesis son un importante aporte a la actual investigación, ya que contribuye de manera significativa a determinar la importancia que tiene hoy en día la implementación de un plan de pausas activas en las empresas, los beneficios que generan tanto

a los trabajadores como a las empresas con el fin de mantener o mejorar la productividad. La Investigación concluye, que, dentro de los beneficios fisiológicos de las pausas activas, está el aumento de la circulación sanguínea a nivel de la estructura muscular, mejorando la oxigenación de los músculos y tendones, previniendo las lesiones por esfuerzos repetitivos, mantiene un organismo saludable con disminución de enfermedades psicosomáticas (fatiga, estrés, y sedentarismo), disminuye el esfuerzo en la ejecución de las tareas y mejora la condición del estado de salud en general.

En este trabajo además exponen los beneficios psicológicos agregando que estimula la autoestima y combate la depresión y la ansiedad, el cambio de rutina aumenta la capacidad de concentración en el trabajo; incentiva a los empleados a la práctica de la actividad física y por consiguiente muestra la preocupación de las empresas por sus funcionarios y mejora las relaciones de vida laboral de los empleados.

(Virot, 2016), en su investigación denominada, “Prácticas de actividad física y deportiva en el ámbito laboral: estrategias para su incentivo” habla concretamente de las prácticas de actividad física y deportiva en el ámbito laboral y su desarrollo e implicaciones en el medio empresarial. Define las practicas físicas y deportivas como un ejercicio extra laboral, del cual hay que hacer consiente al empleado, desde el manejo de referentes conceptuales, que modifiquen los malos hábitos que posean para estar física y psicológicamente en forma.

En dicha investigación los autores exponen, entre otras cosas que las pausas activas se buscan planificar en tres procesos los cuales se clasificarían en: proceso de inducción, proceso de elaboración y proceso de mejoramiento del estado físico de los trabajadores: Valoración e intervención. Extracción de la información del personal que se encuentra en buen estado de salud y ubicación de factores de riesgos a los que se encuentran expuesto. Mediante

valoraciones médicas ocupacionales las cuales se realizan periódicamente. Clasificación.

Dependiendo del estado de salud y condición física actual se clasificarían en grupos: grupo de alteraciones cardíacas, grupo de alteraciones osteomusculares, y grupo especial que incluiría a las personas con condiciones características (diabetes, obeso, dislipidemia, embarazo, adulto mayor.) Indicaciones de actividades físicas, se desarrollaría un programa de pausas activas para mejorar las condiciones de salud y productividad de tal modo que se obtengan resultados satisfactorios para el trabajador y la empresa.

Teniendo en cuenta lo relacionado en la anterior investigación realizada a estas empresas podemos determinar la importancia y la relación que tiene con nuestro tema de investigación debido a que abarca gran parte de las actividades realizadas al realizar las pausas activas.

En su trabajo (Bonilla, 2012), al cual tituló “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, Colombia., analiza una gran empresa de Colombia, con una estructura clara y precisa de riesgos laborales, pero que sin embargo, no se percibe en ella una motivación para realizar las pausas activas y aunque hay un pequeño grupo que las realiza, no tienen claro el impacto que pueden causar al no preparar adecuadamente estas sesiones.

En consecuencia, surge en el autor la inquietud por saber cuáles serían las características de un programa de pausas activas, pues, aunque se trate de un proyecto empresarial es claro que existen factores limitantes que van mucho más allá de lo empresarial, que afectan la motivación de los trabajadores y que están relacionados con los intereses personales grupales, familiares y empresariales.

Debido a lo anterior, este estudio es muy útil para la investigación en curso, pues ayuda a tener una aproximación de cuáles serían las principales razones que tendría un colaborador para sentirse motivado a realizar los ejercicios planteados en un programa de pausas activas y cuáles deberían ser los elementos q tener en cuenta para su efectiva implementación, siendo determinante la concientización que se haga con cada colaborador de los beneficios que estas actividades le brindan a su salud y a su entorno laboral.

Debido a la poca información sobre riesgos y cuidados que se deben tomar para proteger la seguridad y salud de los empleados del canal provincia TV, Cindy Lorena Sanjuán García (2012) propone el diseño de una cartilla didáctica en la cual se reúna la información necesaria para que el equipo de trabajo realice pausas activas durante los horarios laborales, fortaleciendo el desempeño de los integrantes y el trabajo en equipo.

Gracias a este trabajo se logró en Provincia Tv mejorar la percepción que se tiene a cerca de la Seguridad y la Salud en el trabajo que se debe establecer en cada empresa. Directivos y empleados del Canal Provincia Tv, ahora reconocen que, a través de ejercicios sencillos y actividades dinámicas, pueden cuidar su salud en el trabajo y saben de qué manera reaccionar en caso de emergencia. Así mismo, entienden que el trabajo desgasta el cuerpo y generan enfermedades que van disminuyendo la productividad del mismo; lo que es considerado como una amenaza para el libre desarrollo del trabajo y el mejoramiento continuo de la labor.

Otro de los buenos resultados de la utilización de la cartilla fue que se mejoró el clima laboral puesto que los empleados tomaron como rutina la realización de pausas activas que actúan positivamente en la armonía del trabajo; se reconoció, además la importancia de saber cómo actuar en caso de emergencia y a quien acudir cuando es necesario. De igual manera, se obtuvo un noticiero más extenso con las diferentes notas que se realizaron y se ganó la

confianza de la comunidad por la veracidad y objetividad del trabajo periodístico del canal provincia Tv, es por esto, que fueran los televidentes quienes se comunicaran con los teléfonos del canal para dar a conocer algunas situaciones y mostrarlas por el noticiero para información de los usuarios. Gracias al trabajo periodístico, se dio solución a algunas problemáticas que aquejaban a la comunidad.

HANLLE Velez (2011) en su tesis “Proyecto de estudio de las pausas activas en el Clima Laboral y su influencia e impacto para la motivación y satisfacción física de los empleados de Premex Ecuador en la ciudad de Quito” busca detectar los principales problemas físicos y psicológicos que se puedan presentar en empleados que realizan actividades repetitivas e implementar un plan de pausas activas laborales que permita mejorar las condiciones físicas y mentales de los empleados de dicha organización. expone los beneficios económicos que se generan en las empresas, haciendo énfasis en el aumento de la productividad, reducción de los gastos médicos e incapacidades, disminución de los accidentes laborales, no incurrir a demandas por enfermedades y riesgos laborales, ampliación el tiempo de permanencia del personal en la empresa. Además, expone los beneficios sociales tales como: el surgimiento de nuevos líderes, el fomento de las buenas relaciones entre compañeros al participar en conjunto en una actividad fuera de lo común y recreativa, el mejoramiento del clima laboral, y afirma que aumenta el sentido de grupo, ya que es un fuerte factor motivacional.

El trabajo de investigación de (Castro E., 2011) denominado, “Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos (DME) en trabajadores de la Universidad de Antioquia”, Surgió de la inquietud de conocer cuál es la percepción de los empleados ante los DME con el desarrollo de un programa de pausas activas controlado, dado que para el período enero-diciembre 2008 en la población laboral de la

Universidad de Antioquia se registró como segunda causa de “ausentismo laboral certificado” (Salazar, 2009) las enfermedades del aparato locomotor con el 14.9%, generando 2.538 días de incapacidades laborales. A su vez, las enfermedades de la columna vertebral y de la espalda y las enfermedades de los tejidos blandos, fueron las causas más significativas de dicho grupo, con 636 y 961 días de incapacidades laborales respectivamente.

En este estudio se describen los principales grupos musculares y articulares frente a los cuales la población analizada manifiesta mayores dolencias e inconvenientes; además se reporta la incidencia que tuvo sobre la disminución de los DME la aplicación de una intervención de pausas activas, planificada a partir de cinco componentes: la flexibilidad, la movilidad articular, la postura, la relajación y la lúdica, intervención planificada y realizada por practicantes de último año de la Licenciatura en Educación Física de la Universidad de Antioquia. Se implementó el programa por grupos con frecuencias de sesiones de dos, tres y cuatro veces por semana, con una duración de 10 minutos cada una.

La muestra inicial fue de 343 personas y la final de 187. Se aplicó el Cuestionario Nórdico Estandarizado para DME (desórdenes músculo-esqueléticos), acompañado de una encuesta.

Los resultados obtenidos en esta investigación, orientan a los investigadores de la presente en curso, ya que permiten establecer cuáles son los efectos de las pausas activas sobre la población pues se encontraron diferencias significativas en la disminución de DME, siendo estos indicadores de las implicaciones negativas de la rutina laboral sobre la percepción que tiene el trabajador acerca de su propio cuerpo o de alguna parte de él.

Marco legal

Decreto 1072 de mayo de 2015. Por medio de este Decreto, el gobierno nacional expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. En el cual se compila y racionaliza las normas de carácter reglamentario del Sector trabajo. Que, en materia del Servicio Público de Empleo, se encuentran contenidas las disposiciones del Decreto 2852 de 2013 y del Decreto 2089 de 2014. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Objeto, campo de aplicación y definiciones. Artículo 1°. Objeto y Campo de Aplicación. El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión. Algunas de las definiciones más necesarias para tener en cuenta en todo proceso de gestión de seguridad son:

Acción correctiva, la cual es la Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

Acción de mejora, la cual es Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

Acción preventiva, que se utiliza para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

Amenaza, la cual es el peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental.

Decreto 1477/2014. Por la cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Guía de Atención Integral Basada en la Evidencia para Desórdenes Musculo esqueléticos (DME) relacionados con Movimientos Repetitivos de Miembros Superiores (Síndrome de Túnel Carpiano, Epicondilitis y Enfermedad de De Quervain: Emitir recomendaciones basadas en la evidencia para el manejo integral (promoción, prevención, detección precoz, tratamiento y rehabilitación) del síndrome del túnel carpiano (STC), la enfermedad de De Quervain y las epicondilitis lateral y medial relacionados con movimientos repetitivos y otros factores de riesgo en el lugar de trabajo.

Guía de Atención Integral Basada en la Evidencia para Hombro Doloroso (GATIHD) relacionado con Factores de Riesgo en el Trabajo. Emitir recomendaciones basadas en la evidencia para el manejo integral (promoción, prevención, detección precoz, tratamiento y rehabilitación) del síndrome de hombro doloroso relacionado con factores de riesgo derivados de posturas forzadas y otros factores de riesgo en el trabajo.

Parágrafo 2°- Para tal efecto, el Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, realizará una actualización de la tabla de enfermedades laborales por lo menos cada tres (3) años atendiendo a los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales.

Peligro (laboral); Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas o una combinación de estos. (OHSAS, 2007)

Riesgo (laboral): Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosa y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición. (OHSAS, 2007)

Acto Inseguro; Todo acto que realiza un trabajador de manera insegura o inapropiada y que facilita la ocurrencia de un accidente de trabajo. (OHSAS, 2007)

Ley 1562 de 2012. Por medio de la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud en el trabajo. Definiciones de la Ley (Ley 1562 de 2012)

Sistema General de Riesgos Laborales. Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. (Colombia, 2012). Las disposiciones vigentes de salud en el trabajo relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integral del Sistema General de Riesgos Laborales.

Enfermedad Laboral (Ley 1562 de 2012). Artículo 4°. Es la enfermedad laboral contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará en forma periódica las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que la enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de

causalidad con los factores de riesgo ocupacionales, será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las formas legales vigentes.

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. Artículo 1°. Declárase. La obesidad como una enfermedad crónica de Salud Pública, la cual es causa directa de enfermedades cardíacas, circulatorias, colesterol alto, estrés, depresión, hipertensión, cáncer, diabetes, artritis, colon, entre otras, todos ellos aumentando considerablemente la tasa de mortalidad de los colombianos.

Artículo 5°. Estrategias para promover Actividad Física. Se impulsarán las siguientes acciones para promover la actividad física:

Parágrafo. El Ministerio de Protección Social reglamentará mecanismos para que todas las empresas del país promuevan durante la jornada laboral pausas activas para todos sus empleados, para lo cual contarán con el apoyo y orientación de las Administradoras de Riesgos Profesionales.

Decreto Ley 1295 de 1994. Esta ley busca establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores.

Fija las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, vigila el cumplimiento de cada una de las normas de la legislación en salud en el trabajo y el esquema de administración de Salud en el trabajo a través de las ARP.

El Decreto 1295 en su Artículo 21 Literal D, obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud en el trabajo en la empresa y su financiación. En el Artículo 22 Literal D, obliga a los trabajadores a cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del programa de salud en el trabajo de las empresas ya que sin esta obligación las empresas se quitarían la obligación de tener a los trabajadores.

Prestaciones asistenciales: son todos los servicios médicos para atender a los funcionarios y afiliados que sufran una enfermedad profesional o un accidente de trabajo.

La Ley 100 de 1993 estableció la estructura de la Seguridad Social en el país, la cual consta de tres componentes como son:

El Régimen de Pensiones, Atención en Salud, Sistema General de Riesgos Profesionales en el caso específico del sistema de riesgos laborales, existe un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en salud en el trabajo.

Esta ley es de gran apoyo ya que gracias a ella logramos que se cumpla más 90% de esta ley en todo el país ya que aún hay empresas pequeñas que aún no cumplen con esta normatividad.

Marco histórico

En el año de 1928 se la utiliza en Japón después de la Segunda Guerra Mundial con los funcionarios del correo con el propósito de su desconcentración y consolidación de la salud, la misma que fue difundida por todo el país, creándose una ley obligatoria a las empresas a promover la Gimnasia Laboral Compensatoria en los años 60.

En los Estados Unidos, la gimnasia laboral o pausa activa fue adoptada por el año 1986.

De acuerdo a la revista CONFEF 2004 y Lima, M. 2007, las primeras manifestaciones de actividad física y tiempo libre para los funcionarios de empresas se registró en el año 1901 en la fábrica de tejidos Bangu en Rio de Janeiro, Brasil. El mismo autor indica que en el año de 1974 en los muelles de Ishikawagima de Brasil fue implantada la gimnasia al inicio de la jornada de trabajo y la gimnasia compensatoria durante las pausas de trabajo, involucrando a 4.300 trabajadores, su objetivo fue la seguridad en el trabajo incidiendo en el desarrollo de los Recursos Humanos

En los años 80, comienzan las empresas a demostrar su interés por el bienestar de sus funcionarios, tanto las multinacionales, como las estatales. En los años 90, su reconocimiento fue mayor, debido a las lesiones de esfuerzo repetitivo / dolencias (trastornos) Osteomusculares Relacionadas con el Trabajo (LER/DORT) iniciada por reconocimiento oficial de la dolencia conocida como enfermedad de los digitadores (mecnógrafos) y con las prácticas de calidad total adoptadas en innumerables empresas.

Es en esta época que las pausa activas o GL ha sido introducida con diversas finalidades, como prevención de dolencias ocupacionales, la disminución de los accidentes de trabajo, al aumento de la productividad y la mejora del bienestar general de los funcionarios de las empresas, ganado su espacio e importancia en las discusiones empresariales y académicas como lo informa la revista CONFEF y Lima

Las pausas activas es una de las estrategias utilizadas en los últimos años para valorizar a los empleados y está siendo implementada de manera creciente en distintas empresas ya que la competencia de mercado de trabajo, el avance tecnológico permanente y la presión laboral

terminan cargando mental y físicamente al personal y, como consecuencia, surge el estrés y las enfermedades laborales

Marco teórico

Actividad física

La actividad física en el lugar de trabajo y dentro de la jornada laboral está pensada como prevención y promoción de estilos de vida saludable, dado que el tiempo disponible es muy corto para influir en beneficios específicos, pero podría constituir un incentivo propiciando iniciativas personales que lo motiven a realizar actividad física fuera del horario de trabajo.

Pausa activa

En la actualidad hay muchos conceptos derivados de las pausas activas uno los más relevantes son:

Según Conn, Chau. (2009). La pausa activa se lo considera como una rutina de estiramientos y ejercicios que son realizados por funcionarios de distintas instituciones durante su jornada laboral durante 15 minutos diarios, con el fin de incrementa la tensión nerviosa de forma significativa mediante el esfuerzo intelectual, la misma que es concentrada en un número de pequeñas células de la corteza motora que van conduciendo a un agotamiento funcional rápido, a través de la fatiga, por cuánto, la actividad motriz se disminuye y va siendo lento el proceso de recuperación de la capacidad intelectual. (pág. 52).

Son un conjunto de ejercicios físicos desempeñados por los trabajadores actuando de forma preventiva y terapéutica, no produce desgaste físico, porque es de corta duración y el trabajo es desarrollado haciendo hincapié en los estiramientos y en la compensación de las estructuras más afectadas en las tareas operativas diarias de cada sector de la empresa. Los

ejercicios se realizan en el propio puesto de trabajo con la misma ropa de trabajo, pues se trata de una gimnasia de poco tiempo (máximo 8-10 minutos). (Maciel, 2005)

Núñez Barrionuevo & Haro Acosta (2013) refieren que, las pausas activas son técnicas de ejercicios compensatorios, con distinta frecuencia y duración que se utilizan para mejorar la salud física y la eficiencia de los trabajadores o estudiantes, consiste en periodos cortos de tiempo, que se realizan durante la jornada laboral o educacional, con el propósito de activar la respiración, circulación sanguínea y recuperar la energía corporal previniendo desórdenes físicos, psíquicos causados principalmente por la fatiga. Las pausas activas se deben realizar cuando se sienta pesadez corporal, fatiga, estrés, cansancio, angustia, molestias visuales, falta de concentración, ansiedad, también se pueden establecer pausas o descansos dentro la jornada laboral, una en media mañana y otra en media tarde.

Las Pausas Activas serán una forma de promover la actividad física, como habito de vida saludable, por lo cual se deben desarrollar programas educativos sobre la importancia y los beneficios de la actividad física regular. Las pausas activas, no solo deben incluir actividades enfocadas en favorecer la movilidad articular general y estiramientos. Estas deben incluir ejercicios de fuerza y para el desarrollo de la condición cardiovascular, los cuales aumenten la intensidad física de la actividad laboral con el subsecuente aumento del gasto calórico, obteniendo un doble beneficio, es decir, la reducción de las patologías laborales relacionadas con las posiciones prolongadas o por movimientos repetitivos que pueden generar sobrecargas articulares y por tanto síndromes por sobreuso, y la reducción de las actitudes sedentarias buscando reducir el riesgo de desarrollar y las complicaciones asociadas a las Enfermedades no Trasmisibles (ENT) asociadas al sedentarismo, logrando a largo plazo un efecto benéfico en la salud de la población intervenida

Pacheco, A (2014). Dice que la pausa activa es de gran importancia, ya que a través de estas actividades se hace un hábito diario, por cuánto mejoran no sólo el estado físico de la persona, sino que ayudan a no sentirse cansado durante sus actividades, sin embargo, es importante tomar en cuenta que después de un tiempo de trabajar en los mismos roles, las personas comienzan a reportar molestias y dolores que deben solucionarse inmediatamente a través de fisioterapias, remisiones a especialistas e incluso incapacidades.

Es importante saber que las pausas activas sirven para recuperar energía, ya que permite mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, además ayuda a prevenir enfermedades ocupacionales y accidentes laborales, por cuánto, las pausas activas son ejercicios que se realizan después de iniciada las actividades laborales, o a la mitad de ella en el mismo lugar de trabajo, ya que han sido una de las principales herramientas de la salud en el trabajo para promover actividad física enfocada a mejorar movilidad articular, que propicien cambios de posición y disminución de cargas osteo musculares por mantenimiento de posiciones prolongadas y movimientos repetitivos durante la jornada laboral.

Las principales razones para realizar pausas activas, según Conn, Chau. (2009), son:

1. Disminuye el estrés.
2. Favorece el cambio de posturas y rutina.
3. Libera estrés articular y muscular.
4. Estimula y favorece la circulación.
5. Mejora la postura.
6. Favorece la autoestima y capacidad de concentración.
7. Motiva y mejora las relaciones interpersonales

8. Mantener y mejorar la salud y el bienestar de sus trabajadores.
9. Mejoramiento de la imagen de la empresa y de su prestigio.
10. Herramienta que agrega valor competitivo a la empresa, potenciando el factor humano.
11. Aumento de la productividad.
12. Disminución de gastos por concepto de seguros de salud y ausentismo laboral, entre otros.
13. Mejor clima laboral.
- 14 Trabajadores conscientes por la preocupación, lo que conlleva motivación y compromiso y desarrolla un sentido de pertenencia

Según González, Ángela., Aguirre, Johana. (2012), los mayores beneficios de las pausas activas son:

1. Ayudan a romper la rutina de trabajo, ya que reactiva la energía de las personas por lo que su estado de ánimo y de alerta mejora notablemente.
2. Afectan positivamente la relación con los compañeros de trabajo, ya que trata de ejercicios grupales, actividades extraordinarias y recreativas.
3. Previenen lesiones físicas y mentales.
4. Relajan los miembros corporales más exigidos en el trabajo y reactiva los menos utilizados.
5. Generan conciencia de la salud física y mental entre colaboradores y jefes.
6. Rompen con la rutina y motiva a su ejecución.
7. Previenen afecciones físicas y mentales por exceso de exposición a la pantalla, o en general, por excesiva ejecución de una misma labor.

Los beneficios que van generando las pausas activas, son muchas, ya que ayuda al funcionamiento del sistema cardiovascular y respiratorio, además favorece el cambio de

posturas y rutina, por cuánto, libera el estrés articular y muscular, además estimula y favorece la circulación, mejorando de tal modo la postura, la autoestima y la concentración, además promueve la integración social, disminuye el riesgo de enfermedades y sobre todo mejora el desempeño laboral.

Beneficios generales:

1. Mejoran la condición de salud de los empleados, así como la adaptación que se tiene al puesto laboral.
2. Mejoran el rendimiento laboral de manera cualitativa y cuantitativamente, con el fin de poder crear un buen clima dentro de la organización.
3. Disminuyen quejas que sean relativas al dolor, así como las incapacidades y los accidentes laborales.

Beneficios fisiológicos:

1. Aumentan la circulación a un nivel de estructuras musculares que permiten mejorar la oxigenación de los músculos y tendones.
2. Mejoran la movilidad articular, la flexibilidad y la postura.
3. Disminuyen la tensión muscular innecesaria y el esfuerzo sobre la ejecución de las tareas diarias.
4. Mejoran su condición del estado referente a la salud en general.

Ventajas fisiológicas:

1. Mejoran la amplitud articular.
2. Mejoran la oxigenación muscular.

3. Optimizan la elasticidad de tendones y músculos.
4. Retardan la aparición de fatiga muscular

Beneficios psicológicos y sociales

1. Permiten reforzar la autoestima
2. Mejoran la capacidad de concentración en el trabajo
3. Favorecen el contacto personal
4. Promueven el sentido de pertenencia y fomenta el trabajo en equipo
5. A nivel psíquico: Posee efectos tranquilizantes y antidepresivos. Mejora los reflejos de coordinación. Disminuye el estrés. Aporta sensación de bienestar, derivada de la secreción de endorfinas. Previene el insomnio y regula el sueño (OMS)
6. Enseña a aceptar y asumir los errores. Fortalece y mejora la autoestima. Enseña a asumir responsabilidades y aceptar normas.

Ventajas psicológicas:

1. Disminución del estrés.
2. Mejora el clima laboral.
3. Mejora la motivación.

Las pausas activas sirven para recuperar energía, mejorar el desempeño y sobre todo la eficiencia en el trabajo, por cuanto, permite prevenir enfermedades ocupacionales y accidentes laborales, tomando en cuenta que las pausas activas tratan de ejercicios que se realizan después de cada inicio de alguna actividad laboral o a la mitad de ella en el mismo lugar de trabajo. Es relevante saber que este tipo de actividad física no hace que el trabajador obtenga cansancio, ya que los ejercicios poseen poco impacto y una corta duración, es por eso que los ejercicios aconsejados en la pausa activa son de relajación muscular, la misma que debe estar acompañada

de movimientos activos simples, por cuanto, su ejecución dura entre 7 a 10 minutos y en cada lapso de 3 o 4 horas de labores.

Ventajas productivas:

1. Rompe la rutina laboral.
2. Mejora la concentración en la tarea.
3. Mejora el desempeño en labores con movimiento repetido

Enfermedades relacionadas a la no implementación de pausas activas

Estrés laboral. Para la Organización Internacional del Trabajo OIT, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales.

Estas reacciones pueden ser fisiológicas, cognitivas, conductuales o emocionales y por lo general van acompañadas de agotamiento físico y mental, angustia y sensación de impotencia o frustración ante la incapacidad del individuo para hacer frente a las situaciones que generan estrés (7). Se establecen tres etapas del estrés:

- Alerta: Es el estado inicial de la condición de estrés y se considera una de las más importantes en el cual se da las primeras alteraciones significativas una vez y se afronta al estresor, activándose de este modo el sistema del estrés en todo el organismo y ocasionando probablemente cambios hormonales, glandulares, digestivos y respiratorios, entre otros.

- Resistencia: Cuando la situación estresante se mantiene y la persona trata de lograr una adaptación a esta. Realmente se produce un deterioro físico y psíquico lento, es decir, el estresor

no es efímero y puede sobrellevar o adaptarse; sin embargo, se ejerce una resistencia al estresor mayor que la normal.

- Agotamiento: Se presenta cuando la exposición al estresor o situación estresante es prolongada y continua, agotando la energía de adaptación del individuo y haciéndolo que este sucumba frente al estrés, generando probablemente una enfermedad.

Estrés psicológico. Las demandas psicológicas son presiones emocionales, psicológicas o mentales que se dan en una persona. El estrés ocurre cuando estas presiones exceden la capacidad individual para hacer frente a ellas. El estrés no es fácil medir y por lo tanto no puede determinarse en cualquier unidad estándar. Aunque pueda afectar a la salud y el rendimiento, el resultado del estrés varía de individuo a individuo.

Se pueden presentar las siguientes reacciones psicológicas al estrés:

- Irritabilidad y agresión.
- Ansiedad y temor
- Capacidad deficiente para toma de decisiones.
- Preocupación por asuntos triviales.
- Incapacidad para establecer prioridades.
- Dificultad de afrontamiento.
- Cambios y variaciones del estado de ánimo.
- Dificultades en la concentración.
- Deterioro de la memoria reciente.
- Sentimientos de fracaso.
- Falta de sentimiento de valía personal.
- Aislamiento (19).

Estrés fisiológico. La respuesta fisiológica es la reacción que se produce en el organismo ante los estímulos estresores. Ante una situación de estrés, el organismo tiene una serie de reacciones fisiológicas que suponen la activación del eje hipofisopararrenal y del

sistema nervioso vegetativo, y que conducen a una serie de sintomatologías. La siguiente lista muestra algunos de los síntomas físicos del proceso de estrés:

- Patrones alterados de sueño: dificultad para conciliar el sueño, despertar temprano.
- Agotamiento, letargo.
- Dificultades para respirar, vértigos, mareos.
- Indigestión, acidez.
- Nauseas.
- Alteraciones intestinales: diarrea, estreñimiento.
- Dolores de cabeza.
- Pérdida de deseo sexual.
- Tensión muscular: dolor de cuello o espalda.
- Espasmos nerviosos (19).

Podemos definir como estresores cualquier suceso, situación, persona u objeto, que se percibe como estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en la persona evaluada.

Cualquier evento que cause impacto o impresión en el organismo humano (21).

1. Estresores del ambiente físico:

- Iluminación
- El ruido.
- La temperatura.

2. Estresores de la tarea:

- Carga mental de trabajo: designa la movilización de energía y capacidad mental que la persona utiliza para desempeñar una tarea.

- Control sobre la tarea: grado en que un ambiente laboral permite al individuo controlar las actividades a realizar, y viene determinado por el grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad
3. Estresores de la Organización:
- Conflicto y ambigüedad del rol: la combinación de lo que espera el trabajador y la realidad de lo que le exige la organización dan como resultado un conjunto de fuerzas que se denominan conflicto de rol.
 - Jornada de trabajo: excesiva produce desgaste físico y mental impide al individuo hacer frente a las situaciones estresantes. El aumento de la cantidad de tiempo dedicado al trabajo normalmente está vinculado al a disminución del tiempo para el ocio y el descanso, durante el cual el individuo puede abastecerse de reservas de energía necesarias para la adaptación.
 - Relaciones interpersonales: las malas relaciones entre los miembros del grupo de trabajo, superiores, compañeros, subordinados; falta de cohesión, las presiones y el clima de trabajo, pueden producir elevados niveles de tensión y estrés entre los miembros de un grupo.

Síndrome de Burnout o estar quemado. El síndrome de Burnout es ese tipo particular de estrés que sufren las personas expuestas a exigencias y presiones excesivas, debidas a sus responsabilidades interpersonales en contextos laborales o sociales, fue utilizado por primera vez en el ámbito de la psicología por Freudenberger quien identificó este trastorno y lo definió como un estado de fatiga o frustración dado por la devoción a una causa, modo de vida o relación que no produce la recompensa deseada.

El síndrome de Burnout (SB) es una respuesta al estrés laboral crónico que se manifiesta a través del agotamiento emocional, despersonalización, actitudes hostiles y agresivas con sus compañeros y usuarios del servicio, que desemboca en un sentimiento de mala realización personal.

Las características más comunes del síndrome de Burnout se encuentran la pérdida de entusiasmo, idealismo, energía, perspectiva y propósito, así como un estado de agotamiento mental, físico y espiritual, debidos a un estrés continuo en actividades de ayuda social.

El síndrome de Burnout es muy frecuente en personal sanitario (nutriólogos, médicos, enfermeras/os, psicólogas/os, psiquiatras, terapeutas ocupacionales, trabajadores sociales, terapeutas familiares y consejeros matrimoniales, así como personal administrativo).

Síndrome de la Fatiga Crónica. El síndrome de fatiga crónica (SFC) también conocido como EM/SFC (encefalopatía mialgica/síndrome de fatiga crónica), y para el que ahora se recomienda el nombre encefalomiелitis miálgica, es una enfermedad grave compleja y debilitante caracterizada por una fatiga intensa, física y mental, que no remite, de forma significativa, tras el reposo y que empeora con actividad física o mental.

Como consecuencia de este síndrome el individuo se ve obligado a reducir sustancialmente todas las actividades diarias siendo un impacto devastador tanto por la enfermedad en sí misma como por el aislamiento e incomprensión del entorno, además padecen diversos síntomas inespecíficos, como debilidad en las piernas, dolores musculares y articulares, deterioro de la concentración e insomnio. Lo importante es sensibilizar a quien padezca de este síndrome es trascendental también la actividad física regular y de baja intensidad para evitar que la condición física empeore

Síndrome del túnel Carpiano. El Síndrome del Túnel Carpiano (CTS, por sus siglas en Inglés), es una neuropatía, la cual es definida como una mona neuropatía causada por una distorsión mecánica producida por una fuerza compresiva.

Es un síndrome que ocurre cuando el nervio mediano, que abarca desde el antebrazo hasta la mano, se presiona o se atrapa dentro del túnel carpiano, a nivel de la muñeca. El nervio mediano controla las sensaciones de la parte posterior de los dedos de la mano excepto el dedo meñique, así como los impulsos de algunos músculos pequeños en la mano que permiten que se muevan los dedos y el pulgar.

Este síndrome es ocasionado como resultado de ejecutar actividades repetitivas, la fuerza, la postura por su frecuencia, gravedad, y el uso de herramientas manuales eléctricas vibratorias, produce disminución en el rendimiento laboral, falta de satisfacción en el desempeño laboral, conflictos interpersonales por cargas laborales que a su vez generan ausentismo laboral. La repetición es el factor de riesgo más reconocido para el Síndrome de Túnel Carpiano.

En cuanto a la prevención se debe tomar descansos cortos y con frecuencia cuando se trata de actividades que requieran actividades repetitivas de las muñecas y mano conjuntamente con ejercicios que evitan la aparición de este síndrome, existe una extensa gama con los cuales se pueden prevenir la aparición del dolor evitando el sometimiento a cirugías correctivas.

Prevención del estrés en el trabajador: Hay que tener en cuenta una serie de condicionantes que afectan al trabajador:

- Horarios: Adecuar horarios que permitan al trabajador realizar pausas durante su jornada laboral.

- Participación grupal: Incentivar la participación en actividades que fortalezcan el trabajo en equipo, comunicación y clima laboral.

- Reposo: Suficientes horas de descanso seguidas, evitar dormir poco o intentar compensarlo con siestas.

- Técnicas de relajación: Ayuda a controlar las tensiones.

- Actividad recreativa: Muy necesario para huir de la problemática laboral. Estar ocupado en algo que nos entretiene y nos hace olvidar los problemas. El ocio nos ayuda a eliminar el estrés acumulado. Buscar nuevos hobbies que permitan desconectar con el trabajo.

- Dieta: Tiene que ser equilibrada. Siempre de acuerdo con el trabajo que tenemos que hacer. Nunca deben de faltar azúcares, verduras, legumbres, frutas, carnes, etc.

- Ejercicio físico: Es un gran aliado para la prevención del estrés ya que mejora el sueño, normaliza la tensión arterial, estimula la circulación y mejora el rendimiento físico y psíquico. Es aconsejable que los deportes estén en concordancia con la edad y el estado de salud del trabajador.

Higiene Postural. La higiene postural es el conjunto de normas, cuyo objetivo es mantener la correcta posición del cuerpo, en quietud o en movimiento y así evitar posibles lesiones aprendiendo a proteger principalmente la columna vertebral, al realizar las actividades diarias, evitando que se presenten dolores y disminuyendo el riesgo de lesiones. Al aprender a realizar los esfuerzos de la vida cotidiana de la forma más adecuada se disminuirá el riesgo de sufrir de dolores de espalda.

El análisis de la Higiene Postural requiere el conocimiento del entorno para mantener posturas de trabajo adecuadas y tener en cuenta que el mobiliario y condiciones en las que nos

movemos estén adaptados a las características particulares (diseño de puestos de trabajo, iluminación, exigencias de las actividades, entre otras)

Postura Corporal. Se puede definir como la alineación simétrica y proporcional de todo el cuerpo o de un segmento corporal, en relación con el eje de gravedad. Kendall y Kendall (1985) definen postura como la composición de las posiciones de todas las articulaciones del cuerpo humano en todo momento. Aguado y cols. (2000) definen postura desde un punto de vista mecánico como el posicionamiento del cuerpo, entendido como una estructura multi segmentaria

Hipótesis

Hipótesis de trabajo.

Una hipótesis de trabajo es aquella que le sirve al investigador como base de su investigación, es decir, trata de dar una explicación tentativa al fenómeno que se está investigando.

Es la hipótesis que responde a las inferencias o creencias del investigador, es decir, aquella que utilizara para dar una explicación al fenómeno investigado, y que de algún modo se contrapone a la hipótesis nula. En otros términos, la hipótesis de trabajo es operacional, ya que muestra cuantitativamente lo planteado en la hipótesis conceptual.

Según Hanlle Velez en el año 2011, en su investigación “Proyecto de estudio de las pausas activas en el clima laboral y su influencia e impacto para la motivación y satisfacción física de los empleados de PREMEX de Ecuador en la ciudad de Quito” define su hipótesis de trabajo como: “Implementar las pausas activas alivia las tensiones laborales producidas por malas posturas y rutina generada por el trabajo”. En el caso de esta investigación la hipótesis de trabajo es:

Hi: La no implementación de las pausas activas para los trabajadores de la IPS

CONTROLAR SALUD, produce consecuencias negativas en la salud física y psicológica de los empleados, en la motivación del grupo y en la disminución de la productividad de la empresa.

Hipótesis nula

Una hipótesis nula es aquella que nos dice que *no existen diferencias* significativas entre los grupos, que se estudian. La hipótesis nula se utiliza en toda investigación en que se estudian las características de dos o más grupos, siendo aquella que establece que no existen diferencias significativas entre los grupos. Por ejemplo, un investigador se propone verificar una hipótesis.

La importancia de la hipótesis nula radica en que es de directa comprobación, es decir, se acepta o se rechaza según el resultado de la prueba realizada, además de contribuir a determinar las diferencias entre los grupos sometidos a la prueba.

Según Verónica Mosquera en el año 2016, en su investigación “Las pausas activas laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de ahorro y crédito de la cooperativa educadores de Tunfurahua Ltda., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua” define su hipótesis nula como, “Un procedimiento de pausas activas laborales no ayudarán a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del área de “ahorro y crédito de la Cooperativa Educadores de Tungurahua” Ltda., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua”. Para el caso de esta investigación la hipótesis nula será:

Ho: La no implementación de las pausas activas para los trabajadores de la IPS

CONTROLAR SALUD, produce consecuencias positivas en la salud física y psicológica de los empleados, en la motivación del grupo y en la disminución de la productividad de la empresa.

Hipótesis alterna

Una hipótesis Alterna es aquella que, al responder a un problema, es muy conveniente proponer otras hipótesis en que aparezcan variables independientes distintas de las primeras que formulamos.

Según Verónica Mosquera en el año 2016 en su investigación “Las pausas activas laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de ahorro y crédito de la Cooperativa Educadores de Tunfurahua ltds., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua” define su hipótesis alterna como: “Las pausas activas laborales si ayudarán a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del área de “ahorro y crédito de la Cooperativa Educadores de Tungurahua” Ltda., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua.”. La hipótesis alterna para este trabajo es:

Ha: Las consecuencias negativas en la salud física y psicológica de los empleados; en la motivación del grupo y en la disminución de la productividad de la IPS CONTROLAR SALUD, están generadas por otras condiciones y no están relacionadas con la no implementación de las pausas activas.

Marco metodológico

Diseño de la investigación.

La investigación es de tipo cualitativo y a su vez cuantitativo, ya que se pretendió dar una descripción de los riesgos ergonómicos y psicosociales a los que los colaboradores de la IPS CONTROLAR SALUD están expuestos, se evaluó mediante un análisis de riesgos la enfermedad laboral enfocado a la no realización de las pausas activas y se definieron las consecuencias y recomendaciones necesarias a sus directivos.

Enfoque cualitativo. Se utilizaron métodos de recolección de datos como la descripción y la observación, utilizados para aquilatar preguntas de investigación, lo que permitió un acercamiento directo entre los investigadores y los colaboradores de la empresa, con la finalidad de obtener información precisa que ayudo en el proceso investigativo.

Enfoque cuantitativo. Por medio de la recolección y análisis de los datos obtenidos, se pretendió satisfacer las inquietudes planteadas en la investigación, los cuales sirvieron de guía para el análisis estadístico para determinar con precisión los patrones de comportamiento de la población.

Tipos de investigación.

Se manejaron los tipos de investigación relacionados a continuación:

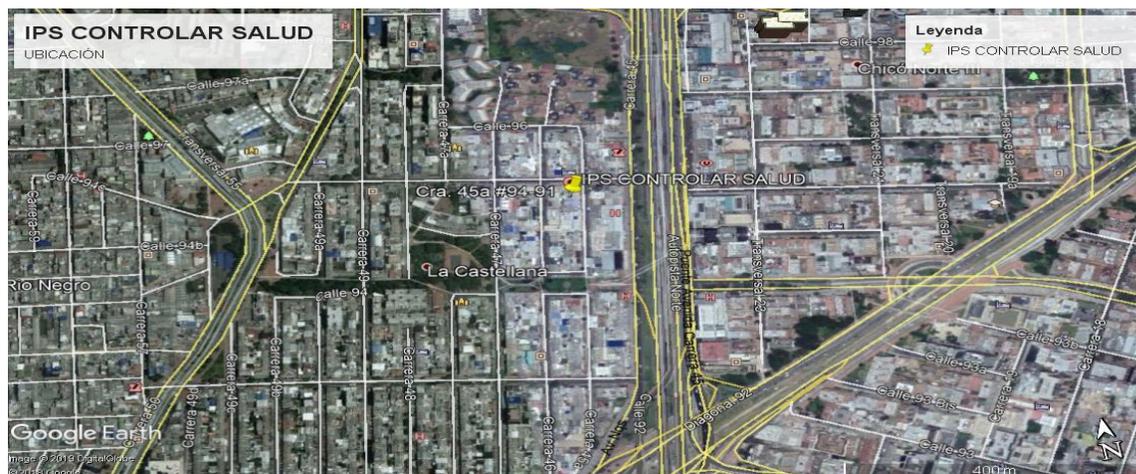
Investigación de campo. La investigación se realizó en las instalaciones de la IPS Controlar Salud, donde se presenta el problema que se quería estudiar, las consecuencias de la no implementación de las pausas activas en los colaboradores, la recolección de los datos la efectuó una de las integrantes del grupo que labora actualmente en la IPS, esto ayudó a obtener una mejor interpretación de los datos recolectados.

Investigación documental. La investigación tuvo como propósito el poder conocer y analizar información verídica y confiable de diferentes puntos de vista ya sea conceptual, teórico o virtual de varios autores sobre el tema a investigar.

Objeto de la investigación.

La IPS CONTROLAR SALUD objeto de esta investigación, está ubicada en la carrera 45ª N° 94-91 Barrio la castellana en Bogotá. Con coordenadas de 4°41'0.13"N latitud Norte y 74° 3'32.29"O latitud oeste, con una elevación de 2556 sobre el nivel del mar.

Figura 1. Ubicación IPS Controlar Salud



Fuente: Google Earth

Población de la investigación

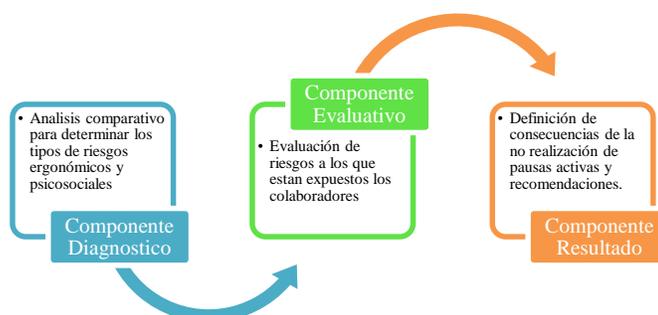
La población estudio estuvo constituida por los 34 trabajadores que conforman la IPS CONTROLAR SALUD, pertenecientes a las áreas asistenciales, administrativas y de atención al cliente.

Muestra de la investigación. La muestra fue mayor a un 80% la misma población por ser un muestreo estadístico.

Instrumentos para la recolección de la información.

Esta investigación se desarrolló teniendo en cuenta tres componentes metodológicos: componente diagnóstico, componente evaluativo y componente de resultado.

Figura 2. Línea metodológica.



Componente Diagnóstico. Se realizó una encuesta (ver anexo 1) a todos los colaboradores de la IPS CONTROLAR SALUD con el objeto de conocer y analizar los tipos de riesgos ergonómicos y psicosociales, potenciales de enfermedad laboral por la no realización de pausas activas. Dicha encuesta fue diseñada para determinar el tipo de riesgos a los que están expuestos los colaboradores separados por áreas de trabajo. Esta encuesta está dividida en 11 preguntas agrupadas en 6 grupos de variables descritos así:

- 1. Área:** Incluye la variable edades y del grupo de área a la que pertenecen.
- 2. Pausas activas:** necesidad de realización de pausas activas, implementación y principales partes del cuerpo que ejercita en las pausas activas individuales.
- 3. Sintomatología:** incluye los principales síntomas para la determinación de tipos de enfermedad laboral los cuales están denominados en muy frecuente, frecuente y esporádico. Donde en la combinación de su respuesta, serán denominadas como frecuentes o muy frecuente cuando sea mayor el número de repeticiones en dicha pregunta
- 4. Estresores:** son los que conllevan a presentar los síntomas para determinar la enfermedad laboral.
- 5. Elementos de prevención:** busca identificar los dispositivos de prevención existentes para disminuir la probabilidad de enfermedad laboral.
- 6. Riesgos.** Principales riesgos biomecánicos y psicosociales a los que están expuestos.

Se realizó la tabulación de los resultados obtenidos de la encuesta, se analizaron las variables para determinar los tipos de riesgos y los potenciales de enfermedad laboral a los que pueden estar expuestos los colaboradores. Los materiales de apoyo, fueron los siguientes:

Tabla 1. Materiales

Materiales de apoyo	Unidades	Descripción
Libreta de anotaciones	1	Para llevar un registro de datos de los colaboradores encuestados de la IPS Controlar Salud.
Planillero	2	Como apoyo para el registro manual de los datos recolectados durante todas las fases de ejecución del proyecto.
Lápices y lapiceros	10	Como facilidad a los colaboradores para el diligenciamiento rápido y masivo de la encuesta.
Computadores	3	Para la recopilación de la información, tabulación de resultados, consultas bibliográficas, establecimiento de recomendaciones y conclusiones

Componente Evaluativo. Para el análisis de este componente se realizó la evaluación teniendo como referencia la guía para la identificación de peligros y valoración de riesgos GTC 45, partiendo como base del análisis de los resultados de las encuestas aplicadas a los colaboradores de la IPS CONTROLAR SALUD, especialmente la variable 6 donde los colaboradores marcaron los riesgos a los que están expuestos.

La GTC-45, se tomó como una guía, no como un instructivo, por lo que, si se necesitaba modificar y/o eliminar algún campo de los sugeridos por la misma, se podría realizar sin ningún problema.

Figura 3. Matriz de peligros.

MATRIZ DE RIESGOS

Proceso	Zona / Lugar	Actividades	Tareas	Repetido (Si o No)	Peligro		Efectos posibles	Controles existentes			Evaluación del riesgo						Valoración del riesgo	Criterios para establecer controles		Medidas Intervención							
					Descripción	Clasificación		Fuente	Medio	Individuo	Nivel de Deficiencia	Nivel de Exposición	Nivel de Probabilidad (DNNE)	Interpretación del nivel de probabilidad	Nivel de Consecuencia	Nivel de Riesgo (NR) e intervención		Interpretación del NR	Acceptabilidad del riesgo	No Expuestos	Peor Consecuencia	Exposición Realizado (Según Evaluación Asociado (Si o No)	Eliminación	Substitución	Controles de Ingeniería	Controles Administrativos, Señalización, Advertencia	Equipos / Elementos de Protección Personal
Ejemplo 2																											
Administrativo		Oficina de Contabilidad y Compras	Facturación	Digital	Si	Movimientos repetitivos - Miembros Superiores.	Biomecánico	Tendinitis, Síndrome del tunel del carpó - (STC).	Ninguno	Ninguno	Pausas Activas	6	4	24	MUY ALTO	25	600	No	1	Pérdida de capacidad laboral.	No				Ajuste antropométrico del puesto de trabajo.	* Reducción del tiempo de exposición. * Asegurar la realización de las pausas activas. * Fomentar el autocuidado.	
					No	Postura Sedente prolongada.	Biomecánico	Lumbalgias, cervicalgias.	Ninguno	Sillas ajustables	Pausas Activas	6	4	24	MUY ALTO	25	600	No	1	Lumbalgia Crónica con Incapacidad permanente parcial.	No				Ajuste antropométrico del puesto de trabajo.	* Reducción del tiempo de exposición. * Asegurar la realización de las pausas activas. * Fomentar el autocuidado.	

Fuente: GTC 45

Se clasificaron los procesos, actividades y tareas. Para diligenciar el instrumento de recolección de la información, se requirió preparar una lista y clasificación de los procesos de trabajo y de las actividades que lo componen; en esta clasificación se incluyeron instalaciones, planta, personas y procedimientos, de acuerdo a las siguientes definiciones:

Proceso: Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, éstas transforman elementos de entrada en resultados. (NTC – ISO 9000)

Actividad: Conjunto de tareas necesarias para la obtención de un resultado.

Tarea: Cualquier acción intencionada, considerada necesaria para conseguir un resultado concreto en cuanto a la resolución de un problema, el cumplimiento de una obligación o la consecución de un objetivo.

Ejemplo 1:

- Proceso: Servicio al cliente
- Actividad: Registro, recepción y vigilancia.
- Tarea: Recepción de clientes

Luego de definir los procesos, actividades y tareas, identificadas en las encuestas se procedió a incluir todos aquellos peligros y riesgos relacionados con cada actividad laboral, de la IPS CONTROLAR SALUD considerando quién, cuándo y cómo puede resultar afectado enfocado en el riesgo psicosocial y biomecánico.

En este punto se tuvo en cuenta la tabla de peligros de la GTC- 45, solo como referencia, pues se sugiere desarrollar una lista de peligros, tomando en cuenta el carácter de sus actividades laborales y los sitios en que se realiza el trabajo. Se partió de las siguientes definiciones:

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos. Mecanismo o forma de exposición al accidente o enfermedad laboral.

Consecuencias: Efectos a la salud.

Se identificaron los controles existentes para cada uno de los peligros identificados y se clasificaron en:

- Fuente
- Medio
- Individuo

El control en la fuente, consiste en corregir la falla o avería en el material, estructura, sistema, equipo, máquina o herramienta que produce el factor de riesgo, usando uno de los siguientes métodos:

- Mantenimiento preventivo (antes de que suceda el daño)
- Mantenimiento correctivo (reparando la avería, mejorando los anclajes cuando ocurre el daño)
- Instalando guardas en los puntos de peligro
- Mejorando o cambiando la sustancia, la máquina o el proceso

- Adecuando los puestos de trabajo

Si el control en la fuente del factor de riesgo no es posible, se tratará de impedir que el riesgo se difunda en el ambiente, mediante los siguientes métodos:

- Encerrando el área donde se halle la fuente.
- Aislando la fuente.
- Variando las condiciones ambientales. (humedeciendo, ventilando, iluminando, enfriando o calentando).

Regularmente los problemas generados por los riesgos profesionales se resuelven iniciando este tipo de control; sin embargo, ésta debe ser la última opción para proteger la salud del trabajador. Este control debe estar acompañado de los siguientes aspectos:

- Organización y control del trabajo.
- Evaluación periódica de méritos.
- Capacitación, instrucción.
- Motivación.

Se consideraron también, los controles administrativos que la IPS CONTROLAR SALUD ha implementado para disminuir el riesgo.

Se Calificó el riesgo asociado a cada peligro, incluyendo los controles existentes que están implementados. Se consideró la eficacia de dichos controles, así como la probabilidad y las consecuencias si éstos llegaran fallar. La evaluación de los riesgos corresponde al proceso de determinar la probabilidad de que ocurran eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias, mediante el uso sistemático de la información disponible.

De acuerdo con lo estipulado en la GTC 45, para evaluar el nivel de riesgo (NR), se determinó lo siguiente:

NR = NP x NC. Magnitud de un riesgo resultante del producto del nivel de probabilidad por el nivel de consecuencia.

NP = Nivel de probabilidad. Producto del nivel de deficiencia por el nivel de exposición.

NC = Nivel de consecuencia. Medida de la severidad de las consecuencias.

A su vez, para determinar el NP se requiere:

NP= ND x NE

ND = Nivel de deficiencia. Magnitud de la relación esperable entre: 1) el conjunto de peligros detectados y su relación causal directa con posibles incidentes y 2) con la eficacia de las medidas preventivas existentes en un lugar de trabajo.

Tabla 2. Determinación del nivel de deficiencia

NIVEL DE DEFICIENCIA	VALOR DE ND	SIGNIFICADO
Muy Alto (MA)	10	Se han detectado peligros que determinan como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos.
Alto (A)	6	Se han detectado algunos peligros que pueden dar lugar a consecuencias significativas o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada o ambos.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativas o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada o ambos.
Bajo (B)	No se asigna valor	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado.

Fuente: GTC 45

NE = Nivel de exposición. Situación de exposición a un peligro que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral.

Tabla 3. Determinación del nivel de exposición

NIVEL DE EXPOSICION	VALOR DE NE	SIGNIFICADO
CONTINUA (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral.
FRECUENTE (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos.
OCASIONAL (EO)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo corto de tiempo.
ESPORADICA (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

Fuente: GTC 45

Para determinar el NP se combinaron los resultados del Nivel de Deficiencia por el

Nivel de Exposición:

Tabla 4. Nivel de probabilidad

NIVELES DE PROBABILIDAD		NIVEL DE EXPOSICION (NE)			
		4	3	2	1
NIVEL DE DEFICIENCIA	10	MA - 40	MA - 30	A - 20	A - 10
	6	MA - 24	A - 18	A - 12	M - 6
	2	M - 8	M - 6	B - 4	B - 2

Fuente: GTC 45

El resultado de la tabla 5 se interpretó de la siguiente manera:

Tabla 5. Interpretación nivel de probabilidad

NIVEL DE PROBABILIDAD	VALOR DE NP	SIGNIFICADO
MUY ALTO (MA)	ENTRE 40 Y 24	Situación deficiente con exposición continua o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.
ALTO (A)	ENTRE 20 Y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.
MEDIO (M)	ENTRE 8 Y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continua o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
BAJO (B)	ENTRE 4 Y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

Fuente: GTC 45

Teniendo el Nivel de Probabilidad (NP), se determinó el Nivel de Consecuencia, de la siguiente manera:

Tabla 6. Nivel de consecuencia.

NIVEL DE CONSECUENCIA	VALOR NC	SIGNIFICADO
		DAÑOS PERSONALES
MORTAL O CATASTROFICO (M)	100	Muerte (s)
MUY GRAVE (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (incapacidad permanente parcial o invalidez)
GRAVE (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal ILT
LEVE (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad

Fuente: GTC 45

Para determinar el Nivel de Riesgo (NR), se combinaron los resultados de la tabla 4 Significado de los Nivel de Probabilidad (NP) x los de la tabla Determinación del Nivel de Consecuencia (NC), como se ve a continuación.

Tabla 7. Nivel de riesgo

NIVEL DE RIESGO NR = NP x NC		NIVEL DE PROBABILIDAD (NP)			
		40 – 24	20 – 10	8 – 6	4 – 2
NIVEL DE CONSECUENCIA (NC)	100	I 4000 – 2400	I 2000 – 1200	I 800 – 600	II 400 – 200
	60	I 2400 – 1440	I 1200 – 600	II 480 – 360	II 200 III 120
	25	I 1000 – 600	II 500 – 250	II 200 – 150	III 100 – 50
	10	II 400 – 240	II 200 III 100	III 80 – 60	III 40 IV 20

Fuente: GTC 45

El resultado de la tabla se interpretó como lo muestra la tabla 8:

Tabla 8. Interpretación de resultado

Nivel de riesgo y de intervención	Valor de NR	Significado
I	4000-600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.
II	500-150	Corregir y adoptar medidas de control inmediato
III	120-40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es aceptable.

Fuente: GTC 45

Se tuvieron como mínimo los siguientes tres (3) criterios para establecer los controles:

1. Número de trabajadores expuestos: para identificar el alcance del control a implementar.
2. Peor consecuencia: para tener en cuenta que el control a implementar evite siempre la peor consecuencia al estar expuesto al riesgo.
3. Existencia requisito legal asociado: Se determinó si existe o no un requisito legal específico a la tarea que se estaba evaluando, para tener parámetros de priorización en la implementación de las medidas de intervención.

Una vez completada la valoración de los riesgos, se determinó si los controles existentes son suficientes, necesitaban mejorarse o si se requerían de nuevos controles. Dentro de las medidas de intervención se tuvieron en cuenta el siguiente orden jerárquico, para la intervención de los riesgos identificados.

1. Eliminación: modificar un diseño para eliminar el peligro; por ejemplo, introducir dispositivos mecánicos de alzamiento para eliminar el peligro de manipulación manual.
2. Sustitución: reemplazar por un material menos peligroso o reducir la energía del sistema; por ejemplo: reducir la fuerza, el amperaje, la presión, la temperatura, etc.
3. Controles de ingeniería: instalar sistemas de ventilación, protección para las máquinas,

enclavamiento, cerramientos acústicos, etc.

4. Controles administrativos y/o precauciones: señalización, advertencias: instalación de alarmas, procedimientos de seguridad, inspecciones de los equipos, controles de acceso, capacitación del personal.
5. Equipos / elementos de protección personal: gafas de seguridad, protección auditiva, máscaras faciales, sistemas de detención de caídas, respiradores y guantes.

Componente Resultado. Basado en el resultado obtenido de los componentes diagnóstico y evaluativo, se definieron las consecuencias de la NO implementación de pausas activas enfocadas en costos y se establecieron las recomendaciones consideradas para mitigar los riesgos.

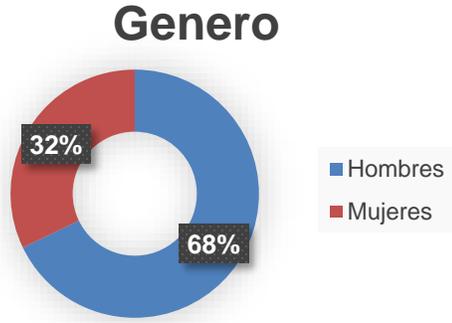
Resultados

Componente diagnóstico.

Como resultado del componente diagnóstico se realizó el proceso estadístico de las encuestas realizadas a los colaboradores de la IPS Controlar Salud, las cuales arrojaron datos importantes para la primera fase de la determinación de las consecuencias de la NO implementación de las pausas activas.

En total la población encuestada fueron 28 colaboradores de 34. Hubo 6 colaboradores que por motivos internos de la IPS no pudieron contestar el cuestionario. El análisis de las preguntas se refleja desde la figura 7 a la figura 17

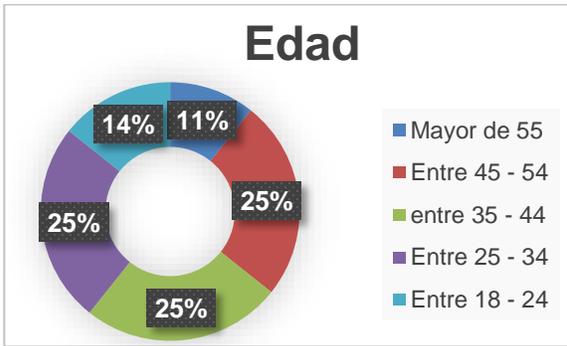
Figura 4. Genero



Se encuestaron un total de 28 personas de las cual 19 eran del género femenino, equivalente a un 68 de la población.

El 32% restante equivale a un total de 9 Hombres que prestan servicio a la IPS.

Figura 5. Edades



Las edades de la población de la IPS Controlar Salud predominan entre 25 años a mayor de 54 lo que equivale al 75 % de la población. rango con 7 personas en cada sección evaluada.

El 14% de las personas se encuentran en el rango de 18 a 24 años. Y el 11% en el rango de mayores de 55 años

Figura 6. Área a la que pertenece.



El 61% de las personas pertenecen al área asistencial con un total de 17 colaboradores, seguido del 25% que corresponde al área administrativa con un total de 7 colaboradores y finalmente un

14% de los colaboradores pertenecen al área de atención al cliente con un total de 4 personas

Figura 7. Importancia de las pausas activas

El 100 % de los colaboradores encuestados cree que las pausas activas son necesarias para la ejecución de las actividades en la IPS Controlar Salud.

Figura 8. Tipo de ejercicios que realiza en pausas activas

En la gráfica se puede observar que el 45% de los colaboradores realizan pausas activas de extremidades superiores, el 24 % siguiente no realiza ningún tipo de ejercicio de pausas activas, el 13 % realiza

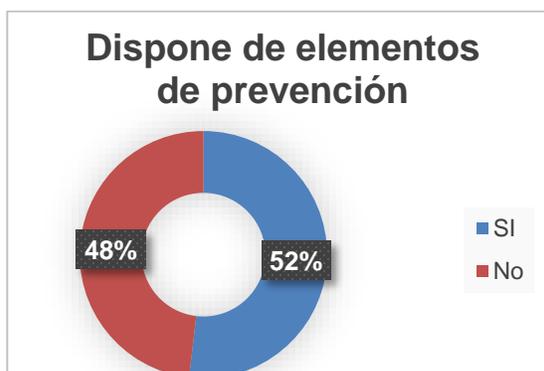
Ejercicios de cuello y extremidades inferiores y el 5% resultante realiza ejercicios de espalda. Lo que cabe resaltar que:

- 15 de las 17 respuestas al ítem de ejercicio de brazo y muñeca pertenecen al área asistencial.
- Las 5 respuestas a la pregunta sobre ejercicio de cuello pertenecen al área asistencial.
- 4 de los 7 colaboradores pertenecientes al área administrativa no realizan ningún ejercicio de pausa activa. Al igual que 2 de 4 colaboradores pertenecientes al área de servicio al cliente

Figura 9. Pausas activas dirigidas

4% restante contestó pocas veces siendo 1 colaborador del área administrativa

En la gráfica se puede observar que el 96% de los colaboradores encuestados contestó que nunca se han realizado pausas activas en la IPS Controlar Salud, siendo un total de 27 personas, el

Figura 10. Elementos de prevención de enfermedades

En la gráfica se puede observar que el 52% de los colaboradores encuestados contestó que SI dispone de pad mouse únicamente. El 48% restante contestó que no dispone de elementos de prevención.

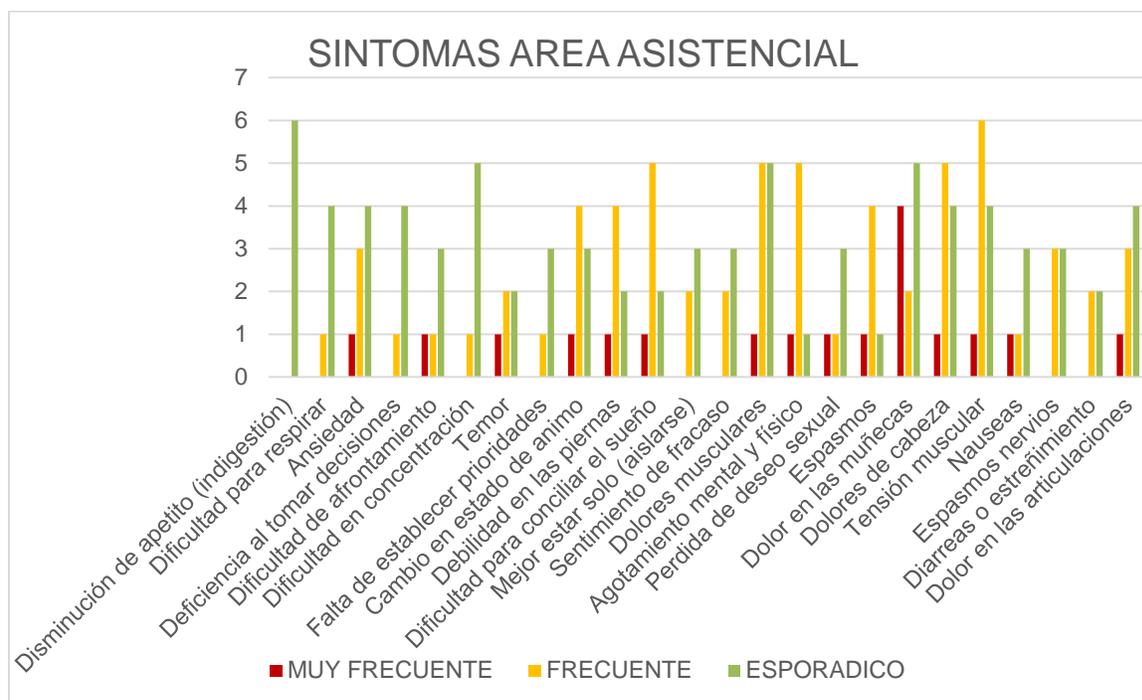
6 de los 7 colaboradores pertenecientes del área administrativa no disponen de ningún elemento de prevención de enfermedades derivadas de la ergonomía y 2 colaboradores del área asistencial son los únicos que disponen además de pad mouse y descansa pies

Las siguientes graficas correspondientes a las preguntas 7, 8 y 9 de las encuestas, fueron graficadas por medio de histogramas, ya que por la naturaleza de la pregunta y para adquirir una información más exacta no es posible lograrlo por el método porcentual de tortas.

Cabe resaltar que las respuestas de las preguntas con repeticiones marcadas con similitudes muy frecuentes, frecuentes y esporádicas en la combinación de su respuesta, serán denominadas como frecuentes o muy frecuente cuando sea mayor el número de repeticiones en dicha pregunta.

Por ejemplo: Si 3 colaboradores contestaron muy frecuente y 6 colaboradores contestaron esporádico la denominación que tendrá la pregunta es frecuente.

Figura 11. Síntomas área asistencial



Síntomas área asistencial: En la gráfica se observa que el dolor en las muñecas es el mayor síntoma que los colaboradores calificaron como muy frecuente teniendo en cuenta que 11 de los colaboradores la señalaron como referente, seguido de dolores musculares, tensión muscular, cambio de estado de ánimo, debilidad en las piernas, dificultad para conciliar el sueño, agotamiento físico, espasmos, dolor de cabeza, espasmos nerviosos y diarreas o estreñimiento, como frecuente.

Los síntomas más esporádicos, pero no menos frecuentes son la disminución de apetito, la deficiencia en la toma de decisiones, la dificultad de concentración y la falta de establecimiento de prioridades.

Lo anterior indica que los colaboradores del área asistencial de la IPS Controlar Salud

por su sintomatología pueden padecer las siguientes enfermedades:

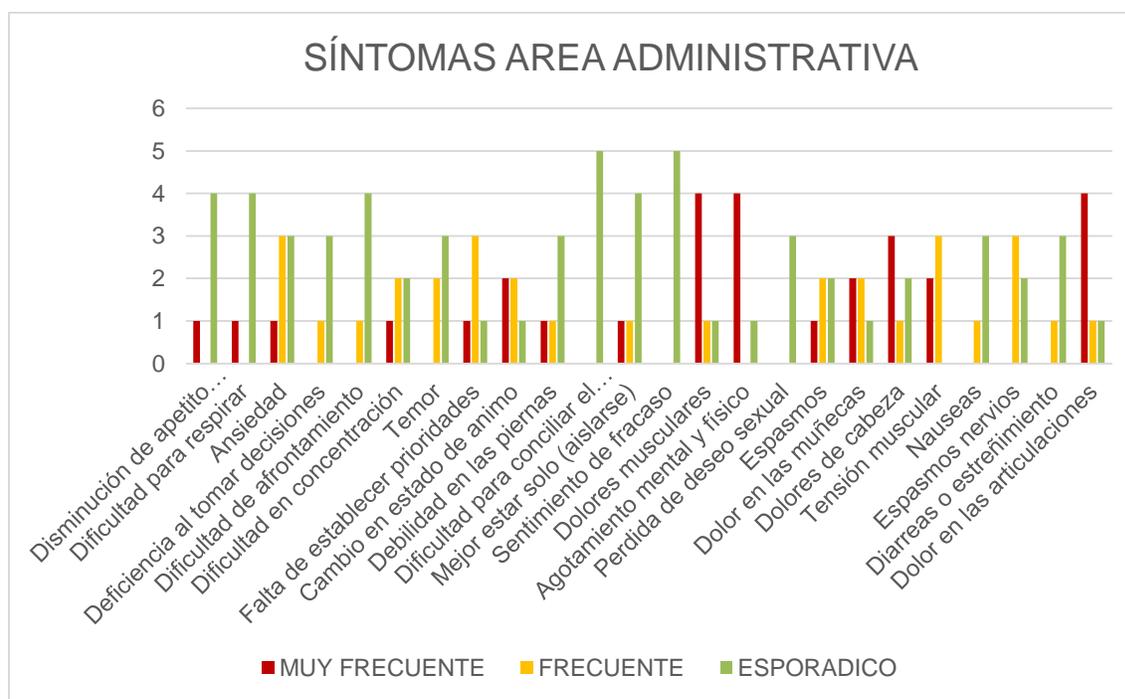
Estrés psicológico ya que presentan 7 síntomas de manera frecuente y 5 de manera esporádica, según la sintomatología descrita en el marco teórico.

Estrés fisiológico: ya que los colaboradores presentan todos los síntomas descritos en el marco teórico de manera frecuente.

Síndrome del Túnel del Carpio: ya que los colaboradores presentan de manera muy frecuente el síntoma principal del síndrome lo que muestra una probabilidad alta de ocurrencia.

Síndrome de fatiga crónica: ya que los colaboradores presentan 3 de los 4 síntomas principales descritos en el marco teórico.

Figura 12. Síntomas Área Administrativa



Síntomas área administrativa: En la gráfica, podemos observar, que los dolores musculares, el agotamiento físico y mental, dolor de cabeza y dolor en las articulaciones son síntomas muy frecuentes de los trabajadores del área administrativa, seguidos de la ansiedad,

aislamiento, disminución del apetito, dificultad para respirar, dificultad de concentración, temor, falta de establecimiento de prioridades, cambio de estado de ánimo, debilidad en las piernas, espasmos, dolor en las muñecas, tensión muscular y espasmos nerviosos, los cuales fueron calificados como frecuentes.

Los síntomas más esporádicos, pero no menos frecuentes, son la deficiencia al tomar decisiones, la dificultad de afrontamiento, la dificultad para conciliar el sueño, el sentimiento a fracaso, la pérdida del deseo sexual, las náuseas y las diarreas o estreñimiento

De lo anterior se podría afirmar que los colaboradores del área administrativa de la IPS Controlar Salud por su sintomatología pueden padecer las siguientes enfermedades:

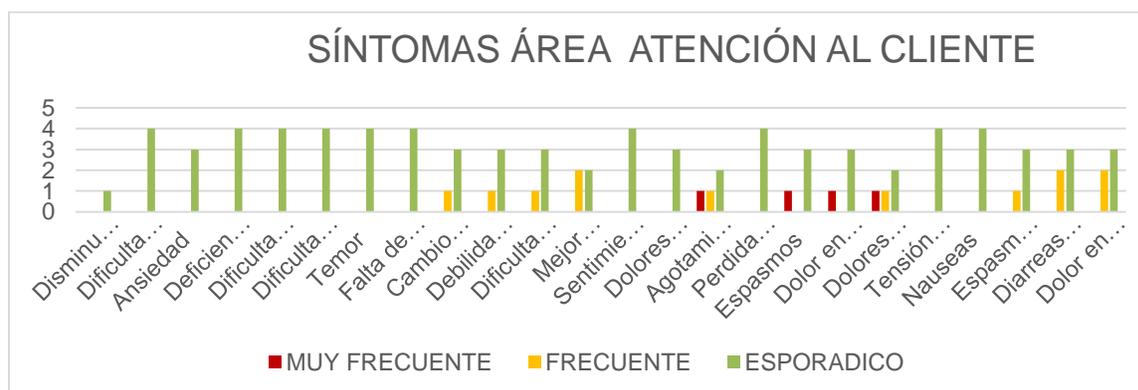
Estrés psicológico ya que presentan 7 síntomas de manera frecuente y 5 de manera esporádica, según la sintomatología descrita en el marco teórico.

Estrés fisiológico: ya que los colaboradores presentan 7 de 10 de los síntomas de manera frecuente.

Síndrome del túnel del Carpio: ya que los colaboradores presentan de manera frecuente el síntoma principal del síndrome.

Síndrome de fatiga crónica: ya que los colaboradores presentan todos los síntomas de manera frecuente.

Figura 13. Síntomas Área Atención al Cliente



Se toma en cuenta solo las respuestas en la frecuencia de las repeticiones en respuesta.

Síntomas área atención al cliente: En la gráfica se observa que la frecuencia en que los colaboradores contestaron referente a su sintomatología se encuentran el agotamiento físico, los espasmos, el dolor en las muñecas, dolor de cabeza, espasmos nerviosos, diarrea o estreñimiento, dolor en articulaciones, calificados como frecuentes.

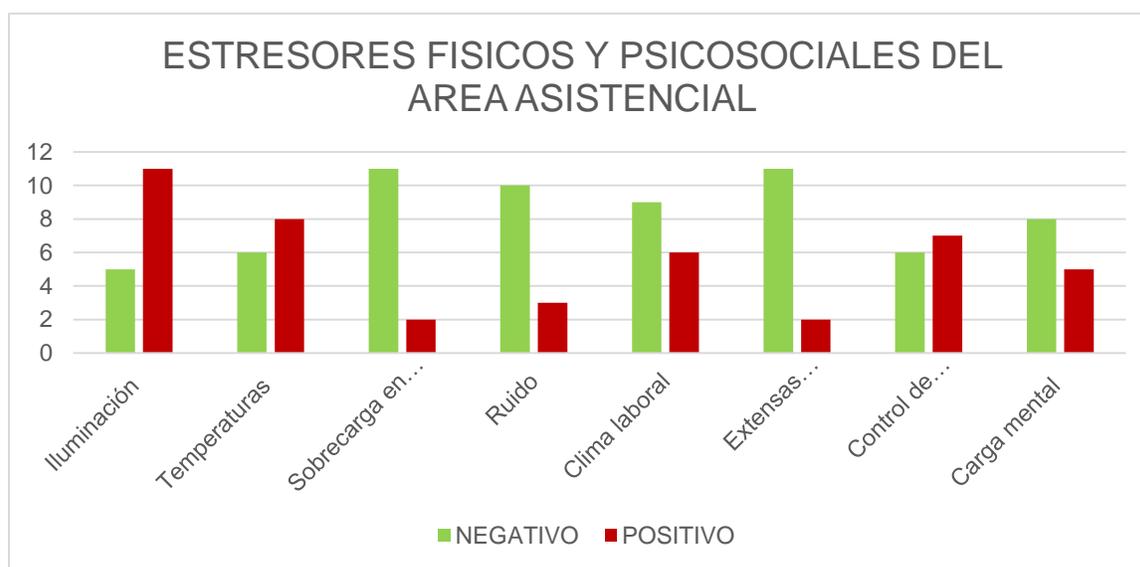
Los síntomas más esporádicos, pero no menos frecuentes son la dificultad para respirar, la deficiencia para tomar decisiones, la dificultad de afrontamiento, dificultad de concentración, el temor, la falta de establecer prioridades, entre otros descritos.

Lo anterior indica que los colaboradores del área de atención al cliente de la IPS Controlar Salud por su sintomatología, pueden padecer las siguientes enfermedades:

Estrés fisiológico: ya que los colaboradores presentan 7 de 10 de los síntomas de manera frecuente.

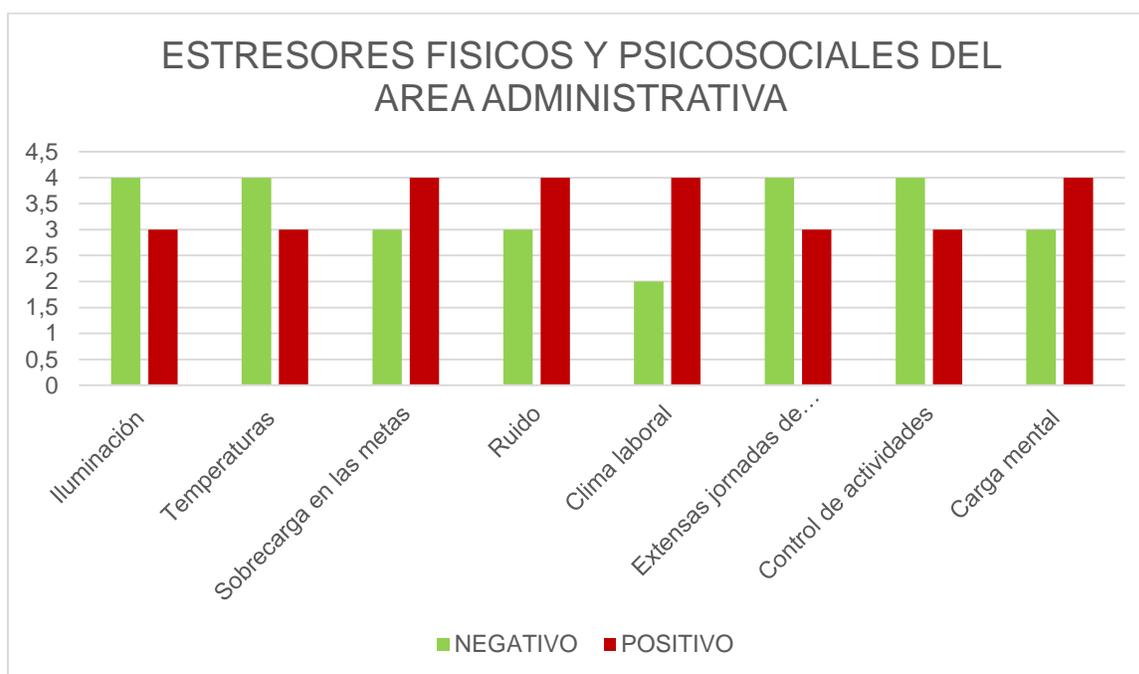
Síndrome del túnel del Carpio: ya que los colaboradores presentan de manera frecuente el síntoma principal del síndrome.

Figura 14. Estresores físicos y psicosociales del área asistencial



Estresores físicos y psicosociales del área asistencial: La exposición a estresores en el área asistencial, se analizan desde el punto de vista si no se sienten expuestos (negativo) o si por el contrario están expuestos (positivo). En la gráfica se observa que los estresores a los se encuentran expuestos los colaboradores con más frecuencia son el control de actividades y carga mental siendo en su mayoría estresores psicosociales y la iluminación como estresor físico. Lo anterior indica que los colaboradores del área asistencial, están más propensos a padecer de estrés psicológico.

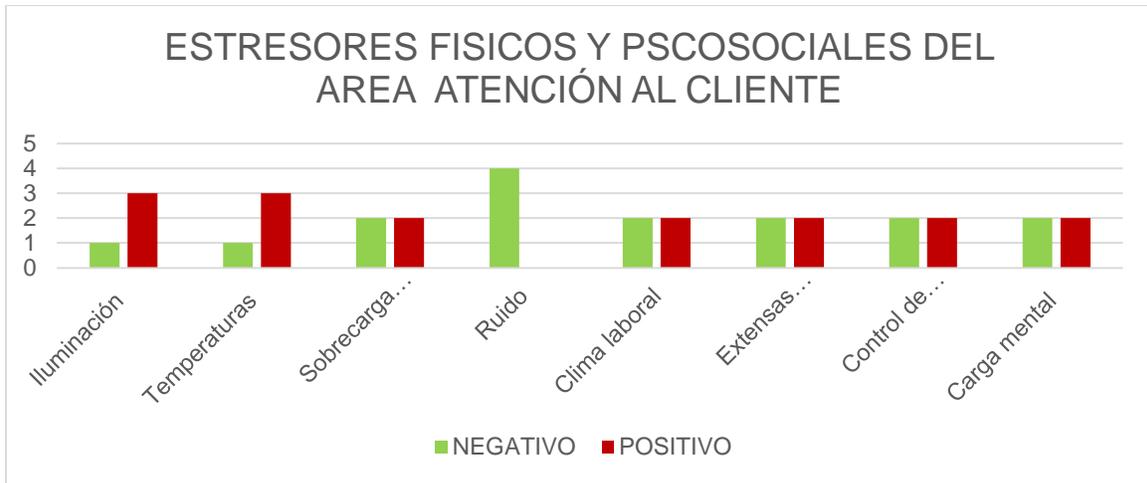
Figura 15. Estresores físicos y psicosociales del área administrativa



Estresores físicos y psicosociales del área administrativa: La exposición a estresores en el área administrativa se analizan desde el punto de vista si los empleados no se sienten expuestos (negativo) o si por el contrario están expuestos (positivo). En la gráfica se observa que los estresores a los que se encuentran expuestos con más frecuencia son la sobrecarga en las metas, el clima laboral y la carga mental. Los estresores del ambiente físico son el ruido. Lo anterior indica que los colaboradores del área administrativa están propensos a padecer de estrés

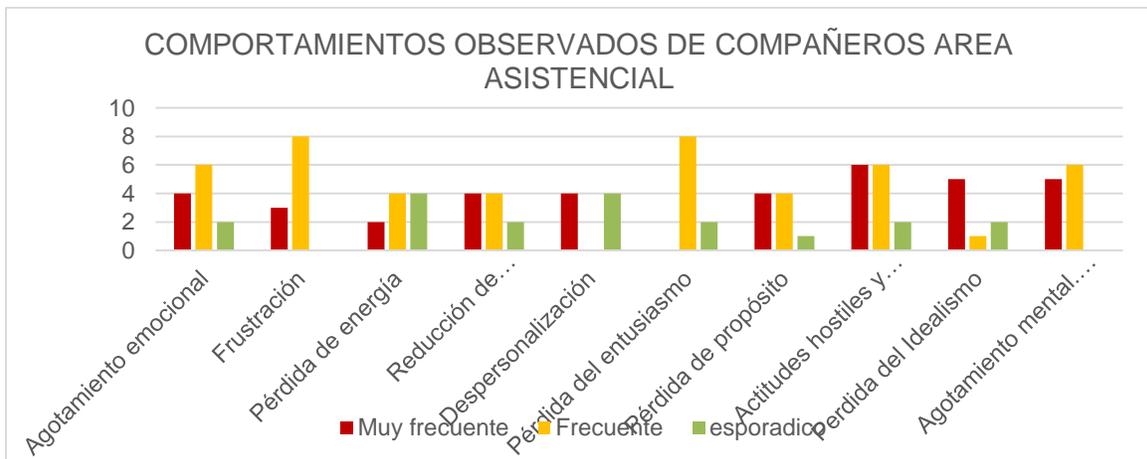
psicológico y fisiológico.

Figura 16. Estresores físicos y psicosociales del área de atención al cliente



Estresores físicos y psicosociales del área atención al cliente: La exposición a estresores en el área de atención al cliente se analizan desde el punto de vista si los empleados no se sienten expuestos (negativo) o si por el contrario están expuestos (positivo). En la gráfica se observa que, los principales estresores físicos a los que están expuestos son la iluminación y temperaturas, adicional a estos presentan también constante control de actividades. Lo anterior indica que los colaboradores del área de atención al cliente, están propensos a padecer de estrés fisiológico.

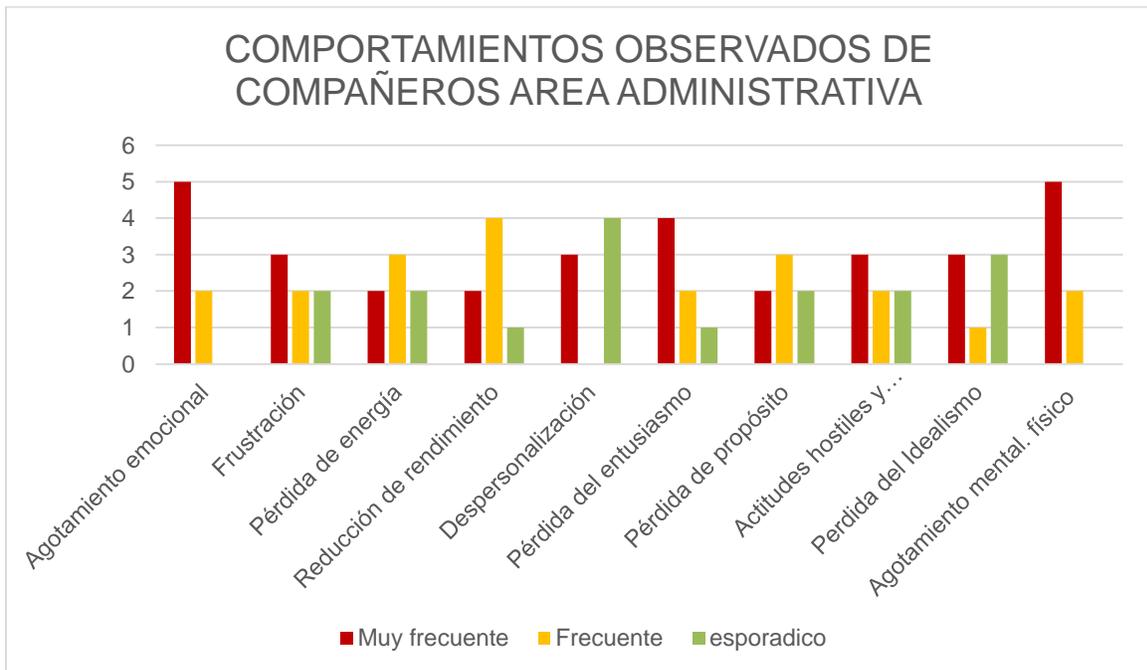
Figura 17. Comportamientos observados de compañeros área asistencial



Comportamientos observados entre compañeros del área asistencial. En la gráfica se refleja que los colaboradores del área asistencial observan en sus compañeros los siguientes comportamientos: de manera muy frecuente están la reducción del rendimiento, las actitudes hostiles y agresivas, perdidas del idealismo, el agotamiento físico y mental. Dentro de las actitudes frecuentes están la pérdida del entusiasmo, la frustración, el agotamiento emocional, la pérdida de energía, pérdida del propósito, la despersonalización y pérdida del idealismo.

Con la información anterior, se puede concluir que los colaboradores del área asistencial de la IPS Controlar Salud, pueden padecer el Síndrome de Burnout estrés laboral crónico ya que presentan todos los síntomas que describen esta enfermedad, tal y como lo describe el marco teórico.

Figura 18. Comportamientos observados de compañeros área administrativa

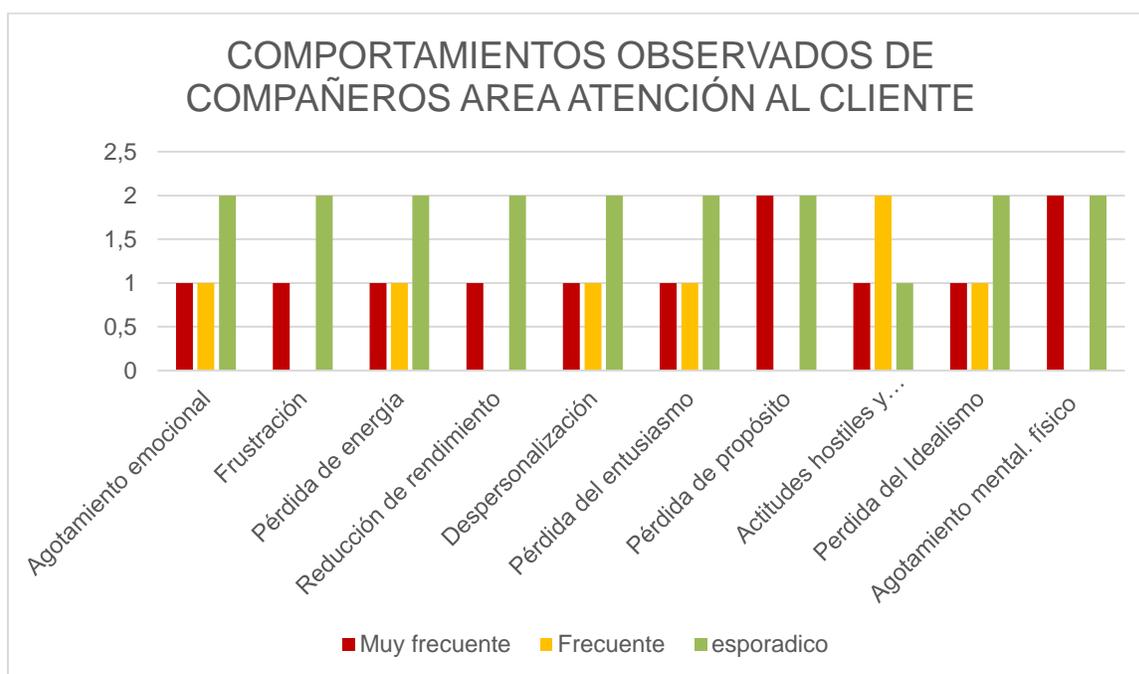


Comportamientos observados entre compañeros del área Administrativa. En la gráfica se refleja que los colaboradores del área administrativa observan en sus compañeros los siguientes comportamientos: entre los calificados como muy frecuentes están el agotamiento

emocional, la frustración, la pérdida del entusiasmo, actitudes hostiles y agresivas, el agotamiento mental y físico. Las actitudes observadas de manera frecuente, son la pérdida de energía, la reducción del rendimiento, la despersonalización, la pérdida del propósito y la pérdida del idealismo.

Los colaboradores del área administrativa de la IPS Controlar Salud tienen más probabilidades de padecer el Síndrome de Burnout estrés laboral crónico, ya que presentan todos los síntomas que describen esta enfermedad, tal y como lo describe el marco teórico.

Figura 19. Comportamientos observados de compañeros área atención al cliente

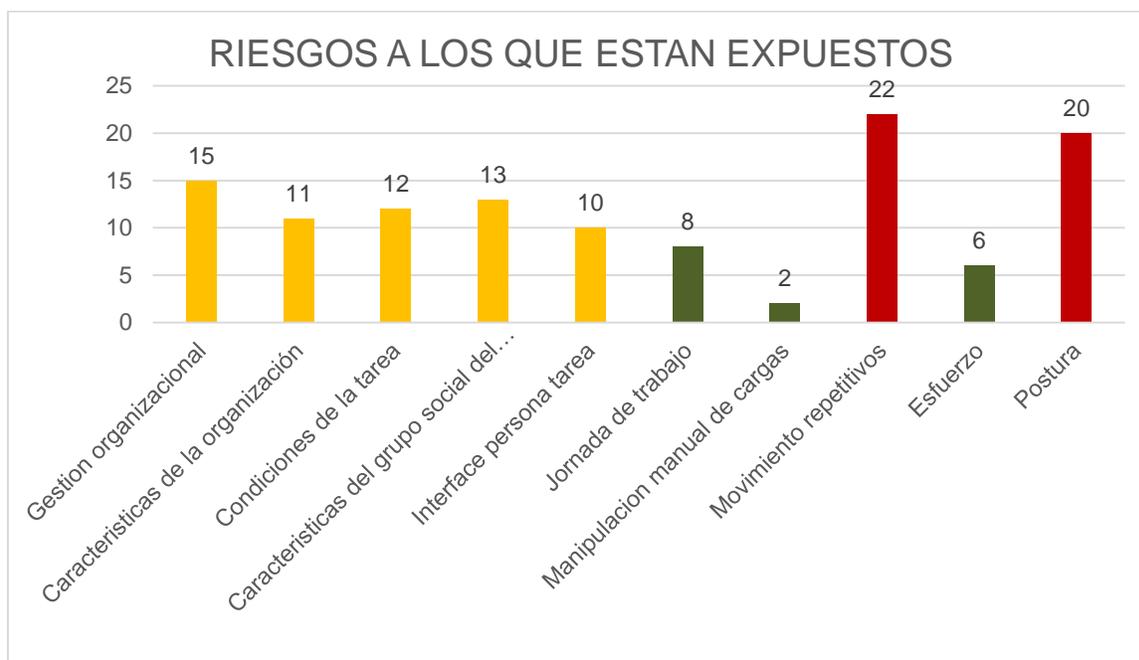


Comportamientos observados entre compañeros del área atención al cliente. En la gráfica se refleja que los colaboradores del área de atención al cliente observan en sus compañeros los siguientes comportamientos calificados todos como frecuentes ya que presentan repeticiones en las tres denominaciones algunas con poca variación respecto a la demás siendo la denominación frecuente el punto medio entre las tres.

Lo anterior indica que los colaboradores del área de atención al cliente de la IPS

Controlar Salud pueden padecer el Síndrome de Burnout estrés laboral crónico ya que presentan todos los síntomas que describen esta enfermedad, tal y como lo describe el marco teórico.

Figura 20. Riesgos a los que están expuestos



Riesgos a los que están expuestos. En la gráfica se evidencia que los movimientos repetitivos y las malas posturas son los riesgos más altos a los que están expuestos los colaboradores de la IPS Controlar Salud, estos son seguidos de la gestión organizacional, características del grupo social, condiciones de la tarea, características de la organización e interface persona tarea, los cuales están catalogados como riesgo medio y por ultimo calificadas como riesgo bajo están las jornadas de trabajo, los esfuerzos y la manipulación manual de cargas.

Componente evaluativo:

Para el componente evaluativo se realizó la evaluación de los riesgos por medio de la GTC 45 (ver anexo 2. Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos). De acuerdo con las respuestas de los colaboradores tomando como referencia la variable 6, en las tres áreas

evaluadas se identificaron 10 riesgos en total de los cuales 6 corresponden a riesgo psicosocial y 4 a riesgo biomecánico.

Los riesgos fueron los siguientes Tal y como lo muestra la tabla siguiente:

Tabla 9. Evaluación del riesgo

CI	Riesgo	Interpretación del riesgo
PSICOSOCIAL	Gestión organizacional	Medio
	Caracterización de la organización del trabajo	Medio
	Condición de la tarea	Medio
	Características del grupo social del trabajo	Medio
	Interface persona tarea	Medio
	Jornada de trabajo	Medio
BIOMECÁNIC	Manipulación manual de cargas	Medio
	Movimientos repetitivos	Alto
	Esfuerzo	Medio
	Posturas	Alto

Los controles identificados están descritos en las recomendaciones sugeridas de la investigación como fuente de minimización del riesgo psicosocial y ergonómico.

Componente resultado.

Basados en los resultados obtenidos de los componentes diagnóstico y evaluativo, y por la revisión documental realizada se definieron las principales consecuencias de la NO implementación de las pausas activas y a partir de ellas hacer las debidas recomendaciones a las directivas de la IPS Controlar Salud por lo el componente evaluativo se condensa en el apartado conclusiones

Conclusiones

Al dar cumplimiento al componente diagnóstico se puede concluir que los colaboradores de la IPS Controlar Salud, tanto del área asistencial, administrativa y atención del cliente, presentan de manera frecuente dolores musculares, agotamiento físico y mental, dolor de cabeza, dolor en las articulaciones, dolor en las muñecas, ansiedad y espasmos nerviosos, que indican que pueden padecer enfermedades como: Estrés psicológico y fisiológico, síndrome del túnel del carpo, síndrome de fatiga crónica.

Todos estos síntomas son debidos a que los colaboradores permanecen largas jornadas de trabajo sentados provocando cansancio y reflejándose en la condición física y mental de los empleados que presentan cuadros de agotamiento.

La no implementación de pausas activas tiene consecuencias negativas ante los colaboradores, ya que pueden padecer enfermedades laborales tales como: estrés psicológico y fisiológico, síndrome del túnel del carpo y síndrome de fatiga crónica. Lo cual afecta su economía y la de la IPS Controlar Salud, ya que incurre a costos adicionales en la atención de los colaboradores afectados.

Los principales estresores a los que se encuentran expuestos los colaboradores del área asistencial de la IPS Controlar Salud, son el control de actividades y la carga mental, los estresores de los colaboradores del área administrativa son la sobrecarga en las metas, el clima laboral, la carga mental y el ruido y finalmente los colaboradores del área de atención al cliente, están expuestos a la iluminación, temperaturas y control de actividades como estresores.

Los riesgos a los que están expuestos los colaboradores de la IPS Controlar Salud, son los movimientos repetitivos y las malas posturas, seguidos de la gestión organizacional, características del grupo social, condiciones de la tarea, características de la organización e

interface persona tarea, los cuales están catalogados como riesgo medio y por ultimo calificados como riesgo bajo están las jornadas de trabajo, los esfuerzos y la manipulación manual de cargas.

Por tanto, los colaboradores están expuestos en su mayoría a estresores psicosociales y estresores físicos, lo que indica que están propensos a padecer de estrés psicológico y fisiológico.

A nivel administrativo se puede determinar que existen algunos costos relacionados con el ausentismo, las incapacidades y la pérdida de capacidad laboral de un colaborador, ya que la empresa se ve en la necesidad de realizar procesos de selección y contratación temporal de una persona que reemplace al colaborador, también se generan costos por tiempos perdidos y sobreesfuerzo de compañeros, interferencias en la prestación del servicio afectando la productividad, procesos legales, costos fijos no compensados y pérdida de imagen.

Los costos, en lo relacionado con las enfermedades pueden ser categorizados como directos e indirectos. Los costos directos incluyen pagos por hospitalización, consulta médica y servicios relacionados, como el costo de la rehabilitación, hospitalización en casa y los seguros. Los costos indirectos se refieren a la pérdida de productividad la cual incluye la disminución del salario, pérdida de la capacidad adquisitiva por parte del hogar del trabajador afectado y la baja de productividad para el empleador, la cual está representada por la contratación y entrenamiento al nuevo personal que reemplaza al trabajador enfermo. Siendo este un factor socioeconómico que afecta transversalmente a la población trabajadora como al empresario.

No obstante, los costos asociados al mantenimiento de la producción, los cuales se relacionan con el pago de horas extras, costos de sustitución y formación, pagos adicionales de la empresa y pagos extraordinarios a la seguridad social. Asimismo, se puede considerar la

pérdida de ingresos a largo plazo, que corresponde al total de ingreso durante la vida laboral que se pierden cuando tras una enfermedad ocupacional este no puede reincorporarse a su puesto de trabajo al nivel que estaba antes.

En relación con las enfermedades que se pueden calificar de origen laboral, y de las cuales se han estimado sus costos según la revisión documental, fueron tenidas en cuenta los desórdenes músculo-esqueléticos y se encuentra que, según el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, estos continúan siendo los responsables de un tercio de los días perdidos debido a enfermedad en el trabajo. para ilustrar este factor, se puede tener en cuenta que las patologías que en promedio presentaba el mayor número de días fuera del trabajo era el túnel del carpo con 25 días, Según este antecedente, el síndrome del túnel del carpo es la neuropatía de compresión más frecuente, que puede afectar al 5% de la población, durante su vida y por los días de incapacidad que genera sugiere un alto impacto para las aseguradoras y, por tanto, en los costos de esta enfermedad al empleador.

Lo anterior determina que los trabajadores de la IPS Controlar Salud, por el tipo de trabajo que allí se realiza, tienen altas probabilidades de padecer enfermedades laborales que pueden provocar ausentismos por incapacidad y en algunos casos pérdida de la capacidad laboral parcial o total, lo que produciría en la empresa, un incremento de costos por el reconocimiento de incapacidades y la disminución del rendimiento y productividad organizacional por los ausentismos.

Por lo anterior se concluye que la hipótesis de trabajo fue ve la enfermedad laboral tiene costos económicos y sociales, que no solo pueden ser vistos desde una única perspectiva, como la perspectiva del trabajador o del asegurador, sino que es necesario un análisis integrador, que

permita cuantificar sus efectos en la sociedad en general, y que esto conlleve a la formulación de políticas públicas en materia de prevención de la enfermedad en los lugares de trabajo.

Los resultados del estudio permiten determinar que una de las estrategias a implementar por parte de los directivos de la IPS Controlar Salud, debe ir dirigida a mejorar las condiciones físicas de sus colaboradores, para poder disminuir los síntomas existentes y mitigar el riesgo de aparición de nuevas patologías.

La mejor alternativa para lograr este objetivo son las Pausas Activas. Su implementación beneficiara a la empresa reduciendo el ausentismo laboral, el agotamiento físico y desinterés de sus empleados, repercutiendo así en el aumento de la productividad y en el fortalecimiento de la salud preventiva, como método efectivo para evitar a largo plazo las enfermedades ocupacionales dentro de la IPS Controlar Salud.

Discusión

En el transcurso de la elaboración de nuestro documento de investigación se lograron muchos sucesos importantes como trabajar en equipo a pesar de la distancia aprovechando las herramientas tecnológicas y las competencias según el perfil profesional de cada integrante de este equipo de investigación el cual se tomó el trabajo de demostrar que una **EVALUACIÓN DE LAS CONSECUENCIAS DE LA NO IMPLEMENTACIÓN DE LAS PAUSAS ACTIVAS EN LOS TRABAJADORES DE LA IPS CONTROLAR SALUD DE BOGOTÁ D.C.** consecuencias que afectan primero que todo la integralidad de los trabajadores por tal motivo las empresas deben invertir en un programa de pausas activas adaptado a la dinámica de cada cargo dentro de la organización.

La investigación nos ayudó a valorar que 5 minutos implementando una rutina de pausas activas en un momento de tensión o presión son fructíferos logrando que el estrés disminuya

obteniendo una buena concentración y tomar un respiro garantizando un buen desempeño y consiguiendo las metas corporativas trazadas durante las jornadas de trabajo. Por tal motivo nuestra investigación nos ayudó demostrar que invertir en un programa de pausas activas asigna un plus o valor agregado para encontrar una empresa con armonía total entre sus distintas dependencias.

Se debe decir que se cumplieron con las expectativas trazadas durante todo el proceso que duro la investigación superando las adversidades que se presentaron en la elaboración del proyecto como tomar decisiones sobre los diferentes enfoques a seleccionar o el que más se acomodara a la investigación siempre cumpliendo con las anotaciones y observaciones de nuestro tutor.

Se manejaron los conceptos y temas relacionados con la especialización de gestión seguridad y salud en el trabajo poniendo en práctica los conocimientos adquiridos con las demás materias complementarias en desarrollo del proceso de formación apoyándonos en las diferentes normatividades referenciadas con el propósito de interiorizar el conocimiento por medio de la práctica y la investigación.

Finalmente, en esta investigación se intentó contribuir a un tema que los empleadores no prestan la importancia adecuada, y se logró confirmar la hipótesis de trabajo la cual resultó siendo verdadera, lo que conlleva al cumplimiento de los objetivos reflejado en los resultados esperados.

Recomendaciones

Por lo anterior se recomienda implementar un programa de Pausas Activas para promover la actividad física en el lugar de trabajo y compensar el esfuerzo físico y mental realizado por los colaboradores durante su jornada laboral y así, mejorar el ambiente de

trabajo, elevar los niveles de producción, mejorar el manejo del stress, la comunicación y el trabajo en equipo, prevenir desordenes psicofísicos y potencializar el rendimiento laboral. lo que ayudaría a evitar la afectación económica de la IPS CONTROLAR SALUD debido ausentismos por incapacidad o enfermedad laboral, y a cuidar la integridad física y mental de los colaboradores

Las Pausas Activas se deben implementar con el apoyo y el compromiso de los directivos de las empresas, quienes con la ayuda de las ARL, y contando con la participación y apoyo de los trabajadores, tendrán la responsabilidad de la planeación desarrollo y manejo del programa, así como del control de los riesgos asociados a este programa y en general del seguimiento de las Pausas Activas y sus potenciales beneficios sobre la salud de los colaboradores.

Se deben enmarcar en un programa laboral de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad, bajo un sistema de vigilancia epidemiológica, para valorar la efectividad de este, particularmente para la prevención de las enfermedades no trasmisibles y de patologías por sobreuso del sistema osteo músculo articular.

Las pausas activas, no solo deben incluir actividades que promuevan la movilidad articular general y estiramientos, sino también incluir ejercicios de fuerza para el desarrollo de la condición cardiovascular, los cuales aumenten la intensidad física de la actividad laboral con el subsecuente aumento del gasto calórico, obteniendo un doble beneficio, es decir, la reducción de las patologías laborales relacionadas con las posiciones prolongadas o por movimientos repetitivos que pueden generar sobrecargas articulares y por tanto síndromes por sobreuso y la reducción de las actitudes sedentarias buscando reducir el riesgo de desarrollar patologías asociadas al sedentarismo, logrando a largo plazo un efecto benéfico en la salud de los colaboradores de la IPS Controlar Salud.

La metodología de las pausas activas debe ser participativa combinando las actividades en períodos cortos, durante la jornada laboral con el fin de activar la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desordenes sicofísicos causados por la fatiga física y mental y potencializar el funcionamiento cerebral incrementando la productividad y el rendimiento laboral.

Se deben realizar por lo menos 3 veces por semana dentro del ambiente laboral en sesiones de 5 minutos. En este lapso de tiempo el cuerpo obtendrá la energía necesaria para continuar con las actividades.

Se recomienda hacer un trabajo de sensibilización y concientización de los colaboradores sobre los beneficios que las pausas activas brindan a la salud y al entorno laboral. En el anexo 3 se establecen las recomendaciones de los principales ejercicios que se deben realizar en la ejecución de pausas activas.

Específicamente se recomienda establecer los siguientes controles derivados de la matriz de identificación de peligros y valoración de impactos para prevenir la aparición de enfermedad laboral:

Controles Riesgo Psicosocial

1. Reducir la duración, la frecuencia y la intensidad de la exposición en la gestión organizacional
2. Establecer la distribución de las tareas a lo largo de la jornada laboral, teniendo en cuenta aspectos como la intensidad del esfuerzo, el tiempo de exposición.
3. Favorecer la comunicación entre la dirección y los trabajadores
4. Promover el apoyo social y los estilos de mando que promuevan la autonomía y la participación de los trabajadores.
5. Dieta adecuada. Los buenos hábitos alimenticios mejoran el estado de salud y previene la

aparición del estrés.

6. Promover el apoyo social y los estilos de mando que promuevan la autonomía y la participación de los trabajadores

7. Control de la respiración. Las técnicas de relajación conllevan el intento de control de la respiración con objeto de producir una relajación

8. Evitar el aislamiento.

9. Facilitar la puesta en práctica de pausas activas y favorecer la autonomía en la planificación y realización del propio trabajo.

10. Dotar del personal necesario para la realización de las tareas en los servicios

11. Facilitar la puesta en práctica de pausas activas y favorecer la autonomía en la planificación y realización del propio trabajo.

12. Crear sistemas de rotación y horarios flexibles

13. Se tiene que apoyar la interacción social entre los trabajadores fuera del trabajo: celebraciones, juegos, etc.

Controles Riesgo Biomecánico

14. Los hombres podrán cargar 25 kilogramos de carga compacta; y para las mujeres, teniendo en cuenta los anteriores factores será de 12,5 kilogramos. No pueden manipular cargas las personas enfermas del corazón, las que padecen hipertensión arterial, las que han sufrido de alguna lesión pulmonar, las mujeres en estado de embarazo, las personas que han sufrido de lesiones en las articulaciones o que padecen de artritis, etcétera

15. Utilizar herramientas manuales de diseño ergonómico que cuando se sujeten permitan que la muñeca permanezca recta con el antebrazo, uso de pad mouse, mangos para equipos y herramientas.

16. Tener en cuenta el diseño ergonómico del puesto de trabajo; adaptar el mobiliario (mesa, sillas, tableros de montaje, etc.) y la distancia de alcance de los materiales (piezas, herramientas, objetos) a las características personales de cada individuo (estatura, edad, etc.), favoreciendo que se realice el trabajo con comodidad y sin necesidad de realizar sobreesfuerzos
17. Realizar las tareas evitando las posturas incómodas del cuerpo y de la mano y procurar mantener, en lo posible, la mano alineada con el antebrazo, la espalda recta y los hombros en posición de reposo.
18. Adquirir el mobiliario, herramientas, útiles, programas apropiados para la actividad y, en general, proveer el conjunto de elementos adecuados que configuran el equipamiento, incluida la información y documentación que se maneja y el tipo de soporte de esta información.
19. Las posturas básicas son la bipedestación (estar de pie), sedestación (sentado) y decúbitos (acostado) por tanto se deben realizar pausas activas.
20. Es importante evitar el esfuerzo lumbar frecuente, no mantener de manera prolongada una postura forzada y si la actividad laboral lo demanda, intentar cambiar de postura periódicamente.

Referencias

Actualícese. (2016). Salud en el trabajo: importancia de las pausas activas. Colombia.

Recuperado de: <https://actualicese.com/actualidad/2016/09/26/salud-en-el-trabajo-importancia-de-las-pausas-activas/>

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2015); Trabajos saludables.

Gestionemos el estrés. Galardones a las Buenas Prácticas de la campaña «Trabajos saludables» 2014-2015. Recuperado de <https://osha.europa.eu/>

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2018); trastornos musculoesqueléticos. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/themes/musculoskeletal-disorders>
- 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. (Tesis de Grado). Universidad del Valle. Cali Colombia
- Carmo, M. y Taubert, F. (2014). Efectos de la gimnastica laboral compensatoria en la reducción del estrés ocupacional y dolor osteomuscular. Latino-am enfermagem, doi: 10.1590/0104-1169.3222.2461.
- Chiliguana, M. (2017). La higiene postural y pausas activas en trabajadores inactivos. (Tesis de pregrado). Universidad nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador.
- Duque, V. (2015). Las pausas activas como estrategia para el control de la fatiga. (Tesis de postgrado). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador
- Finanzas personales. (2017). 10 razones por las que se deben hacer pausas activas. Colombia: Copyright, publicaciones Semana S.A Recuperado de: <http://www.finanzaspersonales.co/trabajo-y-educacion/articulo/10-razones-deben-hacer-pausas-activas/51267>
- Gorenstein, A. (2018, abril). Pausas activas en el trabajo: una forma de combatir el "burnout" laboral y disminuir el estrés. Recuperado de: <https://www.infobae.com/tendencias/2018/04/16/pausas-activas-en-el-trabajo-una-forma-de-combatir-el-burnout-laboral-para-disminuir-el-estres/>
- Gutiérrez, C., Torres, K. y Zavaleta, K. (2018). Efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal administrativo en una clínica de Lima. (Tesis de postgrado). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú.

- Hogaru. (2017). Pausa activa: el camino hacia la productividad y la salud de los trabajadores, Bogotá, Colombia. VOSSAVOS SAS. Recuperado de: <http://blog.hogaru.com/pausa-activa-camino-hacia-productividad>
- Incontec. (2010, Diciembre). Guía técnica colombiana para la identificación de peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Recuperado de: <https://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (2017, octubre). Pausas Activas. Tómame un descanso, renuévate de energía. Recuperado de https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/procesos/pu1.pg6_gth_publicacion_cartilla_pausas_activas_2018_v1.pdf
- Lugmaña, S. (2017). La pausa activa para reducir el estrés laboral en los funcionarios de la secretaria nacional de planificación y desarrollo 3 centro. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2015, julio). Abecé Pausas Activas. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/abece-pausas-activas.pdf>
- Montenegro, D. (2016); cuidados generales, las pausas activas ayudan a prevenir graves enfermedades. Recuperado de <https://www.hospitalinfantildesanjose.org.co/cuidados-generales/las-pausas-activas-ayudan-a-prevenir-graves-enfermedades>
- Organización Internacional del Trabajo (2010); lista de enfermedades profesionales de la OTI. Recuperado de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safewor/k/documents/publication/wcms_125164.pdf

Pacheco, A. y Tenorio, M. (2015). Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de salud NO.1 Pumapungo de la coordinación zonal 6 del ministerio de salud pública en la provincia del Azua y en el año 2014. (Tesis de pregrado). Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca, Ecuador.

Pinnagoda, Ch. (2000); lista de comprobación ergonómica. Recuperado de

<http://www.insht.es/portal/site/Ergonomia2/>

Riaño-Casallas MI, Palencia-Sánchez F. (2015), Los costos de la enfermedad laboral: revisión de literatura Recuperado de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v33n2/v33n2a09.pdf>

Trabajemos. (2016). Pausas activas: Como cuidar tu corazón y evitar el sobrepeso en el trabajo.

Chile: Copyright. Recuperado de: <https://www.trabajemos.cl/2016/03/15/pausas-activas-como-cuidar-tu-corazon-y-evitar-el-sobrepeso-en-el-trabajo/>

Velez Hanlle (2011) Proyecto de estudio de las pausas activas en el clima laboral y su influencia e impacto para la motivación y satisfacción física de los empleados de Premex Ecuador en la ciudad de Quito. (Tesis grado) Universidad de las Américas. Ecuador

Viroto, D. Rodríguez, M. (2016); prácticas de actividad física y deportiva en el ámbito laboral.

Recuperado de <http://www.mindep.cl/wp-content/uploads/2016/06/13-Practicas-de-actividad-fisica-y-deportiva-en-el-ambito-laboral-estrategias-para-su-incentivo.pdf>

(1997, agosto) Que estrés. Revista Semana. Recuperado de <https://www.semana.com/vida-moderna/articulo/que-estres/33578-3>

(2015). Riesgos psicosociales. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. Recuperado de:

<http://www.osalan.euskadi.eus/informacion/principales-riesgos-psicosociales/s94-contpsik/es/>

(2016). Cuidados Generales Las Pautas Activas Ayudan a Prevenir Graves Enfermedades.

Recuperado de: <https://www.hospitalinfantildesanjose.org.co/cuidados-generales/las-pausas-activas-ayudan-a-prevenir-graves-enfermedades>

(2018, enero). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Recuperado de

<http://prevencionar.com.co/2018/01/30/los-riesgos-psicosociales-y-el-estres-en-el-trabajo/>

(2018). Enfermedades Osteomusculares. Recuperado de:

<http://tusaludnoestaennomina.com/enfermedades-osteomusculares/>

Anexos

ANEXO A. Encuestas realizadas a los colaboradores de la ips controlar salud

	Estudiantes de especialización en gestión de seguridad y salud en el trabajo
	ENCUESTA FUNCIONARIOS IPS CONTROLAR SALUD

Buen día, esta encuesta hace parte del proyecto de investigación titulado "EVALUACION DE LAS CONSECUENCIAS DE LA NO IMPLEMENTACIÓN DE LAS PAUSAS ACTIVAS EN LOS TRABAJADORES DE LA IPS CONTROLAR SALUD DE BOGOTÁ D.C." esta información se guardara con la completa confidencialidad y será usada exclusivamente para los fines de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de obtener información para realizar la evaluación de consecuencias.

- Nombre completo _____
- Edad
- Marque con una X el Área a la cual pertenece

<input type="checkbox"/> Atención al cliente	<input type="checkbox"/> Administrativo	<input type="checkbox"/> Asistencial
--	---	--------------------------------------
- ¿Cree usted que las pausas activas son necesarias?

<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No conozco el concepto
-----------------------------	-----------------------------	---
- ¿Que tipo de ejercicios hace en las pausas activas?

<input type="checkbox"/> Brazo, muñeca y dedos	<input type="checkbox"/> Cuello	<input type="checkbox"/> Espalda y cadera
<input type="checkbox"/> Pierna y pies		
- ¿En la ips controlar salud realizan pausas activas dirigidas?

<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Pocas veces	<input type="checkbox"/> Siempre
--------------------------------	--------------------------------------	----------------------------------
- ¿Ha experimentados alguno de lo siguientes síntomas en relación de su jornada labora?: Seleccione 1 si es muy frecuente, 2 si es frecuente y 3 si es esporádico.

<input type="checkbox"/> Disminución de apetito (indigestión)	<input type="checkbox"/> Dificultad para respirar	
<input type="checkbox"/> Ansiedad	<input type="checkbox"/> Temor	<input type="checkbox"/> Dificultad para conciliar el sueño
<input type="checkbox"/> Deficiencia al tomar decisiones	<input type="checkbox"/> Falta de establecer prioridades	<input type="checkbox"/> Mejor estar solo (aislarse)
<input type="checkbox"/> Dificultad de afrontamiento	<input type="checkbox"/> Cambio en estado de animo	<input type="checkbox"/> Sentimiento de fracaso
<input type="checkbox"/> Dificultad en concentración	<input type="checkbox"/> Debilidad en las piernas	<input type="checkbox"/> Dolores musculares
<input type="checkbox"/> Agotamiento mental y fisico	<input type="checkbox"/> Dolores de cabeza	<input type="checkbox"/> Espasmos nervios
<input type="checkbox"/> Perdida de deseo sexual	<input type="checkbox"/> Tensión muscular	<input type="checkbox"/> Diarreas o estreñimiento
<input type="checkbox"/> Espasmos	<input type="checkbox"/> Nauseas	<input type="checkbox"/> Dolor en las articulaciones
<input type="checkbox"/> Dolor en las muñecas		
- Marque 1 cuando sea negativo o marque 2 cuando sea positivo en su área de trabajo. ¿Ha experimentado algunas de las siguientes designaciones mencionadas?:

<input type="checkbox"/> Iluminación	<input type="checkbox"/> Ruido	<input type="checkbox"/> Control de actividades
<input type="checkbox"/> Temperaturas	<input type="checkbox"/> Clima laboral	<input type="checkbox"/> Carga mental
<input type="checkbox"/> Sobrecarga en las metas	<input type="checkbox"/> Extensas jornadas de trabajo	
- Alguno de sus compañeros de área han manifestado o usted ha observado alguna de las siguientes conductas. Marque 1 si es Muy frecuente, 2 frecuente y 3 esporádico.

	Estudiantes de especialización en gestión de seguridad y salud en el trabajo
	<h2>ENCUESTA FUNCIONARIOS IPS CONTROLAR SALUD</h2>

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Agotamiento emocional | <input type="checkbox"/> Despersonalización | <input type="checkbox"/> Actitudes hostiles y agresivas |
| <input type="checkbox"/> Frustración | <input type="checkbox"/> Pérdida del entusiasmo | <input type="checkbox"/> Pérdida del Idealismo |
| <input type="checkbox"/> Pérdida de energía | <input type="checkbox"/> Pérdida de propósito | <input type="checkbox"/> Agotamiento mental. físico |
| <input type="checkbox"/> Reducción de rendimiento | | |

11. En sus actividades tiene disponible elementos de prevención como pad mouse:

<input type="checkbox"/> Sí	Cuales: _____
<input type="checkbox"/> No	

10. Marque con una X si esta expuesto a algunos de los siguientes riesgos

- Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios)
- Caracterización de la Organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor)
- Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles)
- Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)
- Interface persona tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización)
- Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)
- Manipulación manual de cargas
- Movimientos repetitivos
- Esfuerzo
- Postura (prolongada, mantenida, forzada, anti gravitacionales)

Anexo B. Matriz de peligros y valoración de riesgos



MATRIZ IDENTIFICACION DE PELIGROS Y VALORACION DE RIESGOS

Actividad	Factor de riesgo	Evaluación de la actividad	Peligro o fuente generadora	Efectos sobre la salud	ACTIVIDAD					INDICADORES DE EXPOSICIÓN		MEDIDAS DE CONTROL EXISTENTES		EVALUACION DE RIESGOS										MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS																																																																																										
					RUTINARIA	NO RUTINARIA	EMERGENCIA	DIRECTOS	INDIRECTOS	TOTAL	FUENTE	MEDIO	PERSONA	NIVEL DE DIFERENCIA					NIVEL DE EXPOSICIÓN						NIVEL DE PROBABILIDAD		NIVEL DE CONSECUENCIA			NIVEL DE RIESGOS																																																																																				
														MUY ALTO(10)	ALTO(6)	MEDIO(2)	BAJO(0)	#	CONTINUUA(4)	FRECUENTES(3)	OCASIONAL(2)	ESPORADICA(1)	#		VALOR	INTERPRETACION	MORTAL O CATASTROFICO	MUY GRAVE (60)	GRAVE (25)	LEVE (10)	#	VALOR	INTERPRETACION	ACEPTABLE																																																																																
1. Administrativos (cartera y facturación,mercadeo, archivo,servicio al cliente) 2.Atencion al cliente (registro de pacientes en el sistema.archivo,recepcion de pacientes,correspondencia,entrega de certificados) 3.Asistencial (atención del paciente, examen visual, auditivo, físico,psicológico, informes,diligenciamiento de formatos)	Factor de riesgo	Evaluación de la actividad	Peligro o fuente generadora	Efectos sobre la salud	ACTIVIDAD					INDICADORES DE EXPOSICIÓN		MEDIDAS DE CONTROL EXISTENTES		EVALUACION DE RIESGOS										MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS																																																																																										
					RUTINARIA	NO RUTINARIA	EMERGENCIA	DIRECTOS	INDIRECTOS	TOTAL	FUENTE	MEDIO	PERSONA	NIVEL DE DIFERENCIA					NIVEL DE EXPOSICIÓN						NIVEL DE PROBABILIDAD		NIVEL DE CONSECUENCIA			NIVEL DE RIESGOS																																																																																				
														MUY ALTO(10)	ALTO(6)	MEDIO(2)	BAJO(0)	#	CONTINUUA(4)	FRECUENTES(3)	OCASIONAL(2)	ESPORADICA(1)	#		VALOR	INTERPRETACION	MORTAL O CATASTROFICO	MUY GRAVE (60)	GRAVE (25)	LEVE (10)	#	VALOR	INTERPRETACION	ACEPTABLE																																																																																
														1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100

Anexo C. Ejercicios para la realización de pausas activas.

1. Ejercicios de respiración

La respiración tiene una función fisiológica y una dimensión espiritual, nos ayuda a limpiar, revitalizar y purificar el cuerpo, organizando el metabolismo, el ritmo cardiaco y la circulación de la sangre.

La respiración pausada, lenta y regular no solo equilibra las funciones corporales sino que armoniza y centra la mente y relaja psicósomáticamente, hay innumerables situaciones en las que es útil recurrir a los efectos balsámicos de respirar con lentitud, preferiblemente por la nariz, ya sea esta antes de una reunión de trabajo o durante la misma.

El ejercicio de respiración es una estrategia sencilla para hacer frente a situaciones de estrés, se lo puede realizar tendido o sentado, en la situación que le resulte más cómoda para percibir el movimiento de la respiración, esto nos ayudara a mantener en armonía los principios orgánicos vitales dando mayor capacidad de resistencia al organismo, previniendo los síntomas que se pueden producir como el insomnio, ansiedad y estrés.

Los ejercicios a realizar son sencillos y de fácil ejecución, estos ejercicios lo podemos realizar extendidos, sentados o de pie, la duración de estos ejercicios tiene el mismo tiempo en cualquier posición en secuencia de 10 segundos en inhalación y exhalación, se repite el ejercicio dos veces.

- a. Colocar una mano unos centímetros por encima del ombligo, a la altura del diafragma
- b. Expulsamos todo el aire que nos quede en los pulmones mediante una espiración forzada. Podemos ayudarnos presionando la zona abdominal.
- c. A continuación, realizaremos una inspiración nasal. Al inspirar, visualizar cómo el músculo del diafragma desciende, las últimas costillas se expanden y

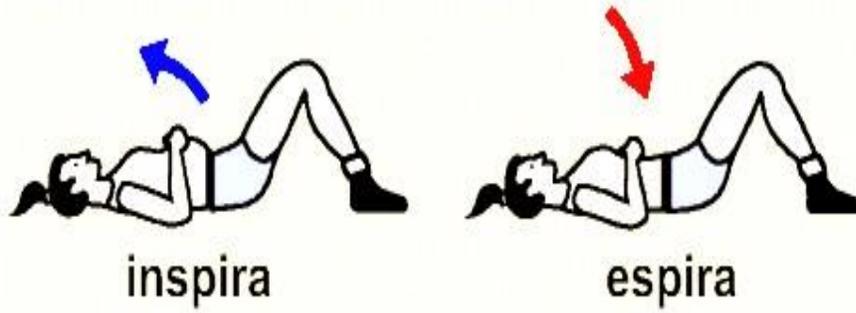
los pulmones se llenan de aire aumentando su tamaño. Notaremos físicamente cómo el abdomen sale hacia adelante.

- d. Al espirar, visualizaremos el proceso inverso, cómo el diafragma asciende hasta su posición inicial, los pulmones se descargan al exhalar el aire y las costillas vuelven a su posición inicial. El abdomen se mueve hacia adentro.



Ejercicio 1. Respiración

Nº1



Ejercicio 2. Respiración

Nº2

2. Movilidad Articular

La movilidad articular es como la flexibilidad, una capacidad involutiva, que la vamos perdiendo con la edad el máximo recorrido de las articulaciones en posiciones diversas, que le permiten al sujeto realizar acciones que requieren gran agilidad y destreza.

La importancia de este ejercicio es dar movilidad a aquellos miembros que están conformados por músculos, estructura ósea, ligamentos y tendones compensando la fatiga física permitiendo la elongación, la relajación de ciertos músculos y ciertas posiciones del cuerpo, ayudando al fortalecimiento articular.

Consiste en ejercicios de rotación de las articulaciones principales como cuello, hombros, cintura, cadera, rodillas y tobillos. Para cada parte del cuerpo se especifican los ejercicios a realizar, su objetivo es recuperar los rangos articulares perdidos, su trabajo consiste en dar movimiento de arriba hacia abajo, es decir del cuello a los tobillos.

Los ejercicios de movilidad articular son orientados a realizar una ayuda de cambio fisiológico para conseguir retrasar la aparición de la fatiga por trabajos prolongados en la misma postura, produce relajación muscular y previene lesiones.

3. Ojos

Para mantener la vista en un buen estado, es importante ejercitar también los músculos que dan movimiento a los ojos, así generar relajamiento, para evitar que la tensión de estos músculos genere tensión en la esfera del ojo, y con ello, afectar la calidad de nuestra vista.

Sentarse en una posición cómoda, mantenga la cabeza inmóvil todo el tiempo, (solo va a mover la esfera del ojo), comienza a mover los ojos hacia arriba y abajo, como viendo hacia el techo y hacia el piso, repita entre 8 a 10 veces, luego, parpadee o cierre los ojos un momento,

ahora de movimiento a sus ojos hacia su lado derecho e izquierdo, alternando 8 a 10 veces, luego, parpadee de nuevo, o cierre los ojos un momento.



Ejercicio 3. Movilidad Articular – Ojos N°1

Fuente: Positiva

4. Cuello

Estos ejercicios ayudarán a estirar los músculos del cuello, zona donde se acumulan las tensiones físicas y mentales con mayor frecuencia. Las demasiadas horas delante de un computador, una postura incorrecta al escribir son algunas de las actividades cotidianas responsables del dolor del cuello, su objetivo es ejercitar los músculos del cuello utilizando las manos.

Con la ayuda de la mano lleve la cabeza hacia un lado como si tocara el hombro con la oreja hasta sentir una leve tensión. Sostenga durante 5 segundos y realícelo hacia el otro lado. Repita el ejercicio 3 veces.



Ejercicio 4. Movilidad Articular – Cuello N°1

Fuente: Positiva

Entrelace las manos y llévelas detrás de la cabeza de manera tal que lleve el mentón hacia el pecho. Sostenga esta posición durante 5 segundos y descanse. Repita el ejercicio 3 veces.



Ejercicio 5. Movilidad Articular – Cuello N°2

Fuente: Positiva

5. Hombros y brazos

En la actividad laboral se acumula mucha fatiga en el musculo de los hombros que podría derivar en contracciones musculares, esta fatiga puede aparecer por la ejecución repetitiva de algunos movimientos, por asumir posturas prolongadas o incorrectas, por llevar un estilo de

vida acelerado y lleno de estrés, es por eso que presentamos los ejercicios de movilización de hombros y brazos.

Eleve los hombros lo que más pueda hacia las orejas. Sostenga esta posición durante 5 segundos. Descanse y repítalo 3 veces más.



Ejercicio 6. Movilidad Articular - Hombros N°1

Fuente: Positiva

Lleve los brazos hacia atrás, por la espalda baja y entrelace los dedos e intente subir las manos sin soltar los dedos. Sostenga esta posición durante 5 segundos.



Ejercicio 7. Movilidad Articular - Hombros N°2

Fuente: Positiva

Con la espalda recta, cruce los brazos por detrás de la cabeza e intente llevarlos hacia arriba. Sostenga esta posición durante 5 segundos. Descanse y repita el ejercicio 3 veces.



Ejercicio 8. Movilidad Articular - Brazos N°1

Fuente: Positiva

Lleve el brazo hacia el lado contrario y con la otra mano empújelo hacia el hombro, sostenga por 5 segundos y descanse. Repita el ejercicio con el otro brazo.



Ejercicio 9. Movilidad Articular - Brazos N°2

Fuente: Positiva

Coloque su mano izquierda detrás del cuello, después pase la mano derecha por encima de la cabeza tomando el codo del brazo izquierdo y trate de llevar su brazo izquierdo lo más bajo que pueda de la espalda, sostenga por 5 segundos y descanse. Repita el ejercicio con el otro brazo.



Ejercicio 10. Movilidad Articular - Brazos N°3

Fuente: Positiva

6. Manos y dedos

Esta parte del cuerpo es la que más utilizamos durante el día en nuestras tareas cotidianas, es importante los ejercicios de estiramiento y calentamiento de los mismos en la jornada laboral, los movimientos suaves nos permitirá relajar las tensiones que se presentan por su constante actividad.

Estire el brazo hacia el frente y abra la mano como si estuviera haciendo la señal de pare y con la ayuda de la otra mano lleve hacia atrás todos los dedos durante 5 segundos. Descanse y repita el ejercicio 3 veces.



Ejercicio 11. Movilidad Articular - Manos N°1

Fuente: Positiva

Lleve hacia adelante la mano y voltee hacia abajo todos los dedos, con la ayuda de la otra mano ejerza un poco de presión hacia atrás durante 5 segundos. Descanse y repita el ejercicio 3 veces



Ejercicio 12. Movilidad Articular - Manos N°2

Fuente: Positiva

Estire el brazo hacia el frente y abra la mano estirando y separando los dedos, con la mano contraria lleve hacia abajo uno a uno cada dedo de la mano (como si los estuviera contando) y sosténgalo durante 3 segundos. Repita el ejercicio con la otra mano.



Ejercicio 13. Movilidad Articular - Dedos N°1

Fuente: Positiva

7. Tronco y cadera

Al ser eje de nuestro cuerpo, aquí es donde se descargan todas nuestras fuerzas que nos permite mantener posturas y alcanzar movimientos, el permanecer sentado durante tiempos prolongados puede producir fatiga en los músculos de la cadera y disminuir el retorno venoso de las piernas ocasionando la sensación de adormecimiento, cansancio, calambres y dolor.

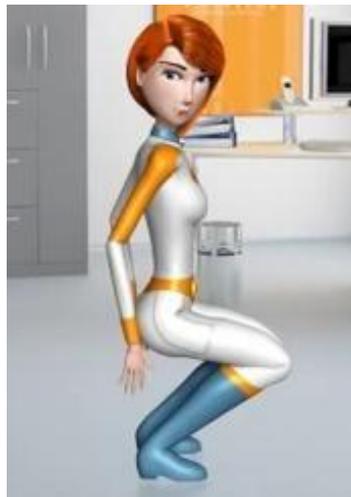
Sentado coloque las manos en la espalda, dirija los codos hacia atrás y extienda ligeramente el tronco. Sostenga esta posición durante 5 segundos, descanse y repita el ejercicio 3 veces.



Ejercicio 14. Movilidad Articular - Tronco N°1

Fuente: Positiva

Permanezca en una posición estable y segura, apoye sus pies uno separado del otro, mantener la espalda recta, para agacharse flexione las rodillas manteniendo la espalda en la misma postura inicial.



Ejercicio 15. Movilidad Articular - Cadera N°1

Fuente: Positiva

8. Piernas, rodillas y pies

Los ejercicios para piernas, rodillas y pies tienen como base la propia estabilidad, equilibrio y la fuerza de los músculos que rodean las articulaciones para mejorar su función de soporte y movimiento.

Mientras se realizan estos ejercicios, es importante respirar lenta y rítmicamente, exhalar cuando empieza el movimiento, inhalar cuando se vuelve al punto de partida

Lleve la rodilla derecha al pecho, manténgala por 5 segundos sostenida con la mano derecha y cambie de pierna. Repita 3 veces en cada lado.



Ejercicio 16. Movilidad Articular - Piernas N°1

Fuente: Positiva

Extienda sus brazos hacia el frente, y flexione las piernas simulando que se sienta en el aire, mantenga esta posición durante 5 segundos. Repita el ejercicio 3 veces más.



Ejercicio 17. Movilidad Articular - Rodillas N°1

Fuente: Positiva

De pie, coloque una pierna hacia adelante y otra atrás, la de adelante completamente recta apoyando únicamente el talón durante 5 segundos y cambie de pierna. Repita 3 veces en cada lado.



Ejercicio 18. Movilidad Articular - Pies N°1

Fuente: Positiva

9. Ejercicios de coordinación

La coordinación generalmente se refiere al movimiento de dos o más partes del cuerpo al mismo tiempo, es una aptitud que se desarrolla cuando realizamos un ejercicio en general, pues nos obliga a que todo nuestro cuerpo trabaje al unísono para lograr una meta específica.

Añadir ciertos ejercicios a la rutina diaria puede ayudar a mejorar la coordinación en general, pueden mejorar la conexión entre el cerebro y los músculos.

La coordinación ojo-mano, coordinación bilateral, coordinación espacial, movimientos suaves y controlados del cuerpo favorecen las habilidades de equilibrio necesarias para las actividades diarias, su objetivo es fijar patrones positivos de conductas motrices laborales.

De pie con las piernas separadas lleve una hacia adelante levantándola un poco, empiece a hacer movimientos en círculos desde el tobillo incluyendo la pierna durante 5 segundos. Repita 3 veces el ejercicio con cada lado.



Ejercicio 19. Coordinación N°1

Fuente: Positiva

Con la espalda recta flexiona las rodillas, llevar los brazos hacia el frente, siga con la espalda recta, sostenga 15 segundos y descanse. Repita 3 veces.



Ejercicio 20. Coordinación N°2

Fuente: Positiva

10. Ejercicios de flexibilidad

La flexibilidad podría ser definida como la capacidad que tienen los músculos para estirarse o la extensión máxima de un movimiento, la amplitud de su movimiento puede verse limitada por diversos factores.

Es importante tomar en cuenta la flexibilidad de nuestros músculos y tendones, la flexibilidad de estos tejidos mejora el movimiento y previene lesiones, dolores musculoesqueléticos proporcionando al cuerpo una mayor agilidad y resistencia.

Para mejorar la flexibilidad se requiere realizar estiramientos específicos para trabajar y extender el arco de movimiento articular en cada parte del cuerpo y pueden realizarse de forma dinámica o estática, entendiéndose como flexibilidad dinámica con movimientos continuados sin pausa y la flexibilidad estática el mantener una postura durante unos segundos.

Los beneficios que presta este tipo de ejercicios es el tratar de mejorar las funciones articulares, musculares, disminuyendo el estrés, influyendo en un ajuste corporal.

Debido a la involución que sufre esta capacidad, el paso del tiempo influye de manera negativa en ella. Hasta los 10 años nuestro nivel de flexibilidad es bastante alto. Desde aquí y hasta la pubertad, el desarrollo muscular y óseo limita su evolución. A partir de los 20 años de edad, aproximadamente, esta capacidad se verá disminuida en un 75% de su totalidad, si no ha sido trabajada, y a partir de los 30 años de edad, su pérdida se ve incrementada por otros factores.

Debemos recordar que la flexibilidad trabajada de manera correcta disminuye considerablemente el riesgo de lesiones, aumenta la amplitud de recorrido articular, alivia los dolores musculares y el estrés diario. Además, actúa de forma óptima sobre el trabajo nos ayuda a recuperar más rápido tras el esfuerzo, promueve la relajación y equilibra el tono muscular de las distintas zonas del cuerpo para evitar desequilibrios físicos.

Conservando la pierna recta, extiéndala al máximo posible. Mantenga esta posición por 5 segundos y cambie de pierna. Repita 3 veces a cada lado.



Ejercicio 21. Flexibilidad N°1

Fuente: Positiva

Sentado con las piernas separadas más allá del ancho de los hombros y con los pies bien apoyados en el suelo, lleve las manos hacia el piso y sostenga esta posición durante 10 segundos.



Ejercicio 22. Flexibilidad N°2

Fuente: Positiva

Anexo 4. Registro fotográfico.



Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **EVALUACIÓN DE LAS CONSECUENCIAS DE LA NO IMPLEMENTACIÓN DE LAS PAUSAS ACTIVAS EN LOS TRABAJADORES DE LA IPS CONTROLAR SALUD DE BOGOTÁ D.C**, autorizo 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 firmo, como aparece a continuación.

Firma

<u>Juan Carlos Blanco Toro</u> Nombre	 Firma	<u>1.096.230.190</u> Cédula
<u>José Miguel Burgos Antonio</u> Nombre	<u>Jose M BURGOS A</u> Firma	<u>78.077. 940</u> Cédula

<u>Monica del Rosario Guio Duque</u> Nombre	<u></u> Firma	<u>52.622.442</u> Cédula
<u>Luz Danerys Martinez Sabio</u> Nombre	<u></u> Firma	<u>20.760.074</u> Cédula
<u>María Dilia Rodriguez Soto</u> Nombre	<u></u> Firma	<u>30.350.161</u> Cédula