

**DISEÑO DE UNA PROPUESTA METODOLÓGICA PARA FORTALECER LAS PAUSAS  
ACTIVAS PARA COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EPS SURA**



**LUZ ANGELA CERTUCHE – ID 100122384**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
BOGOTÁ D.C.  
JULIO DE 2023**

**DISEÑO DE UNA PROPUESTA METODOLÓGICA PARA FORTALECER LAS PAUSAS  
ACTIVAS PARA COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EPS SURA**



**LUZ ANGELA CERTUCHE – ID 100122384**

**DOCENTE ASESOR  
GINA YURLEY FUENTES ROJAS**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
BOGOTÁ D.C.  
JULIO DE 2023**

## Tabla de contenido

Introducción .....	7
Capítulo 1. Descripción General del proyecto.....	8
1.1 Problema de Investigación.....	8
1.2 Objetivos.....	10
1.3 Justificación .....	11
Capítulo 2. Marcos de referencia.....	12
2.1 Marco Teórico.....	12
2.2 Marco Conceptual.....	14
2.3 Antecedentes o Estado del Arte.....	16
Capítulo 3. Marco Metodológico .....	17
3.1 Tipo de investigación .....	17
3.2 Enfoque y alcance de investigación.....	17
3.3 Población y muestra .....	17
3.4 Procedimiento.....	18
3.5 Técnicas para la recolección de información .....	19
3.6 Técnicas para el análisis de la información .....	19
3.7 Consideraciones éticas.....	19
Capítulo 4. Resultados y Análisis de resultados .....	21
4.1 Resultados.....	21
4.2 <i>Discusión</i> .....	31
Conclusiones .....	35
Recomendaciones .....	36
Referencias.....	37
Anexos.....	42

## Índice de Tablas

<a href="#">Tabla No. 1</a> .....	22
<a href="#">Tabla No. 2</a> .....	24
<a href="#">Tabla No. 3</a> .....	26
<a href="#">Tabla No. 4</a> .....	28
<a href="#">Tabla No. 5</a> .....	29

## Índice de Figuras

<u>Figura 1</u> .....	32
-----------------------	----

## Índice de Anexos

<u>Anexo 1</u> .....	42
<u>Anexo 2</u> .....	42
<u>Anexo 3</u> .....	46

## Introducción

En el mundo actual, la globalización y el crecimiento de las nuevas tecnologías han establecido un estilo de vida basado en el trabajo, dejando en un segundo plano la salud y el bienestar bajo el supuesto de la productividad. Dentro de las principales características de este estilo de vida se encuentra el sedentarismo, incrementado aún más con la pandemia por covid-19. Para las empresas representa un desafío lograr llevar un adecuado control de las pausas activas como mecanismo de prevención de enfermedades causadas por trabajos mecánicos, repetitivos, estresantes, entre otros.

Este proyecto está dirigido a los trabajadores de la EPS Sura especialmente aquellos que se encuentran en la oficina administrativa principal de la ciudad de Bogotá, considerando que por la modalidad de su trabajo están expuestos a posturas prolongadas, movimientos repetitivos, sedentarismo y malos hábitos de alimentación. Al respecto es importante señalar que si bien en términos de normatividad se han adelantado cambios que promueven la prevención de enfermedades laborales teniendo en cuenta que este es un factor crucial para el bienestar de los colaboradores. Aun en el interior de las empresas este es un aspecto que se encuentra muy lejos de cumplir con las expectativas reales de la norma, limitándose a socializar planes de pausas activas que en realidad no se llevan a cabo en las jornadas diarias.

La importancia de este proyecto de investigación radica en que, por medio de una guía de estrategias adecuadas que permitan describir las condiciones laborales para adecuar las pausas necesarias es posible reducir el riesgo de que los trabajadores sufran de enfermedades crónicas en un futuro, impactando de manera positiva en la calidad de vida de estos, a medida que se educa en conciencia de la salud. Las pausas activas es algo que por nombre conocen la mayoría de los empleadores y trabajadores pero que muy poco comprenden como mecanismo para cuidar y preservar la salud, de allí la importancia de visibilizar y tomar acciones al respecto. Por último, como producto de este trabajo de investigación se realizará una cartilla de estrategias que será proporcionada a la EPS Sura para poder llevar a cabo su implementación.

A continuación, en este documento de investigación usted podrá encontrar cuatro capítulos que están organizados y distribuidos de la siguiente manera: En primer capítulo encontrará la descripción general, en el segundo capítulo encontrará los marcos de referencia, en el tercer capítulo se encuentra la metodología y en el cuarto capítulo encontrará los resultados y las conclusiones.

## **Capítulo 1. Descripción General del proyecto**

### **1.1 Problema de Investigación**

La EPS Sura se ha convertido en una de las entidades más grandes del país, con la reciente liquidación de algunas EPS como Coomeva el número de afiliados en las entidades existentes ha aumentado, de acuerdo con el diario Espectador (2022) los datos del ministerio de salud revelan que actualmente la EPS Sura cuenta con 4.71 millones de afiliados. Lo anterior permite evidenciar la alta demanda de servicios de salud de la entidad y por tanto, dimensionar la labor que se debe realizar a diario para satisfacer las necesidades de los usuarios.

Si bien las áreas de servicios de salud relacionadas con la prestación de servicios como citas médicas es uno de los principales escenarios de actuación, también existe una labor administrativa que acompaña dichos procesos y en la cual trabajan a diario diversos colaboradores que se encargan de tramitar, gestionar y solucionar estas necesidades de los usuarios para que puedan acceder a los servicios de salud. Esta gestión administrativa se lleva a cabo en escenarios como oficinas físicas, call center o teletrabajo. En cada uno de estos espacios los trabajadores desempeñan una labor sedentaria en la que deben estar gestionando a través de las herramientas ofimáticas las solicitudes de los usuarios siendo una labor tediosa, en ocasiones estresante y repetitiva.

Debido a la alta demanda la labor que se realiza puede transcurrir de forma seguida durante las 8 horas contando con espacios breves para refrigerios o almuerzo pero no contando con pausas activas significativas que permitan mitigar enfermedades que se pueden desprender de este ritmo acelerado y frecuente al que se exponen. De acuerdo con el periódico del Tiempo (2018) un listado de Bussines Insider reveló que existen diversos daños provocados por jornadas extensas de trabajo sedentario ya que estas personas son más propensas a sufrir enfermedades de postura, obesidad, cáncer o enfermedades del corazón por la falta de hábitos saludables y ejercicio físico.

En la EPS SURA específicamente en las oficinas administrativas de la ciudad de Bogotá se ha evidenciado esta problemática, de acuerdo con una investigación realizada por Cabrera, Castro y Pérez (2022) al interior de la oficina administrativa de la IPS SURA en la ciudad de Bogotá se observa una gran cantidad de riesgos psicosociales, así como un aumento considerable de trabajadores con desordenes musculoesqueléticos debido a movimientos repetitivos. Por ello es necesario buscar estrategias que permitan disminuir este riesgo pero

también promover mejores estilos de vida por ello se planteó la siguiente pregunta de investigación

**Pregunta de investigación**

¿Cómo fortalecer el programa de pausas activas realizadas por los colaboradores del área administrativa de la EPS Sura en la ciudad de Bogotá bajo las diversas modalidades de trabajo?

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo General**

Diseñar una propuesta metodológica que permita el fortalecimiento de las pausas activas realizadas por los colaboradores del área administrativa de la EPS Sura en la ciudad de Bogotá, teniendo en cuenta las diversas modalidades de trabajo, con el fin de mejorar la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores desde el área de salud ocupacional.

### **1.2.2 Objetivos específicos:**

1. Caracterizar el programa de pausas activas realizado actualmente por los colaboradores de la EPS Sura y los tiempos designados para estos espacios
2. Describir los principales riesgos ergonómicos y psicosociales a los cuales se enfrentan los colaboradores del área administrativa de la EPS Sura de acuerdo con cada cargo de trabajo.
3. Formular estrategias preventivas para el desarrollo de las pausas activas de acuerdo con los riesgos que se enfrentan los colaboradores del área administrativa en las diversas modalidades de trabajo

### **1.3 Justificación**

Si bien es cierto que en la actualidad se ha generado una mayor preocupación por los riesgos asociados a una labor repetitiva en el puesto de trabajo, también es posible observar cómo han aumentado las enfermedades a causa de la ausencia de las pausas activas por condiciones intralaborales y extralaborales, lo cual ha resaltado la importancia de implementar programas que permitan fortalecer los hábitos de vida saludable y las acciones cotidianas que mejoran el bienestar de los trabajadores, como lo son las pausas activas.

A medida que las tendencias en el ámbito laboral se han transformado pasando de trabajos en los que predominaba el uso de la fuerza física a trabajos más sedentarios, las personas han tenido que buscar nuevas maneras de mejorar la calidad de vida para reducir los factores de riesgo que se asocian a las labores mecánicas y repetitivas que realizan, o a las condiciones psicosociales en las que se desarrollan sus trabajos.

Bajo este contexto si bien la salud ocupacional ocupa hoy en día un lugar muy importante dentro del ámbito laboral y jurídico, las normatividades aun no son suficientes a la hora de hablar de promoción y prevención de la salud en el trabajo. Herramientas como las pausas activas traen una propuesta que puede impactar de manera positiva el entorno laboral siempre y cuando estas sean adecuadas a las necesidades particulares de cada puesto de trabajo comprendiendo las diversidades que se pueden encontrar en cuestión de labores, tiempos o recursos.

Según Aguanche, Carrascal y Mendoza (2016) Una alternativa para mejorar la calidad de vida y evitar complicaciones con los movimientos repetitivos son las pausas activas, que se entienden como la actividad física realizada en un determinado tiempo durante la jornada laboral que no requiere mayor esfuerzo, que relajan y distencionan los músculos del cuerpo y su objetivo es que las personas recuperen energías para un buen rendimiento laboral.

Por esta razón, se evidencia la necesidad de diseñar un programa metodológico que permita favorecer a los colaboradores de la EPS Sura del área administrativa promoviendo y previniendo enfermedades causadas por los riesgos físicos y psicosociales de la labor que desempeñan a través de pausas activas que impacten de forma positiva su trabajo.

## Capítulo 2. Marcos de referencia

### 2.1 Marco Teórico

A partir del año 1995 la Organización Mundial para la Salud realizó con gran énfasis una recomendación entorno a promover la salud desde los escenarios laborales, para lo cual solicitó a todos los países tener en cuenta medidas que promovieran la mejora de este aspecto para la población. Al respecto en Colombia, aparecen diversas normativas como la ley de obesidad o la ley 1355 de 2009 por medio de las cuales la entidad encargada que en este caso corresponde al Ministerio de Salud y Protección social, comienza a elaborar una serie de mecanismos para poder promover y prevenir enfermedades de índole laboral, es a partir de esta reglamentación que surgen las pausas activas, diseñadas no solamente por los empleadores, sino con el apoyo y orientación de las administradoras de riesgos profesionales, así como los organismos internacionales. En un primer momento se atendió el sedentarismo como una de las circunstancias que aumenta significativamente las enfermedades osteomusculares, por lo cual las pausas se enfocaban principalmente en el cambio de posiciones, la movilidad articular y la reducción de cargas pesadas.

Al respecto el instituto nacional de bienestar familiar (ICBF) (2017) define las pausas activas como

(...) la utilización de diferentes técnicas utilizadas en períodos cortos de tiempo, con un periodo máximo de 10 minutos durante la jornada laboral, que ayudarán a recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, además de prevenir enfermedades causadas por posturas prolongadas y movimientos repetitivos, son necesarias para prevenir la aparición de desórdenes musculoesqueléticos, aminoran la repetitividad de movimientos, permiten el cambio de posturas, mejoran el desempeño laboral y fortalecen el trabajo en equipo(...)

Se debe resaltar que debido a los cambios sociales, culturales, territoriales, entre otros de las últimas décadas, se ha promovido la urbanización y esto ha generado a su vez una serie de consecuencias en la movilidad, la relación con el medio ambiente y la cotidianidad de la sociedad, haciendo del sedentarismo una realidad en diversos escenarios. En el ámbito laboral las nuevas modalidades de trabajo junto con los nuevos perfiles de cargo hacen que gran parte de las labores actuales sean repetitivas o requieran de herramientas tecnológicas además de jornadas extensas en las que se mantienen posiciones fijas y se produce el sedentarismo permanente.

De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (2012) a través de diversos estudios que se han realizado por esta entidad se ha podido observar que la mitad de la población es inactiva que pese a las recomendaciones que se realizan por diferentes grupos de edad para que los países promuevan por diversas estrategias como las pausas activas, la realidad es que aproximadamente el 60% de las personas se encuentra en riesgo de padecer enfermedades debido a estas circunstancias, pues se ha demostrado que el cuerpo requiere de una actividad moderada a intensa por lo menos 5 días a la semana (ICBF,2017)

Ahora bien, entre las enfermedades que más se atribuyen a esta problemática Rodríguez y Pulga (2022) señalan “el estrés, la fatiga ocular, el lumbago, el túnel carpiano, entre otras enfermedades” que corresponden a una serie de efectos secundarios que se producen por las labores que se realizan dentro del ámbito ocupacional. Las principales características de este tipo de enfermedades se relacionan con su aparición a mediano o largo plazo, la asociación a una serie de movimientos repetitivos que impactan de forma negativa diferentes grupos osteomusculares, principalmente en zonas como los codos, hombros o manos, entre otros. Por su parte, también se resaltan asociados a la circulación del cuerpo, la fatiga mental, problemas asociados a la salud mental. Cada uno de estos escenarios tiene una consecuencia desfavorable en la productividad de la empresa, la rotación del personal y el índice de salubridad.

En este sentido, si bien las pausas activas reconocidas desde las entidades internacionales, gubernamentales y desde el interior de las empresas, son de gran importancia para poder mejorar esta situación que surge en el nuevo contexto laboral, social y cultural, es importante tener en cuenta que estas deben estar enfocadas no solo en la movilidad articular general o estiramientos, también debido a las enfermedades que se pueden generar debe contar con ejercicios de fuerza y desarrollo de la condición cardiovascular, espacios de psicoterapia y apoyo emocional, entre otros ámbitos que las vuelven integrales no en función de la ocupación sino del desarrollo integral de la persona como sujeto y trabajador. La reducción de actitudes sedentarias con el fin de reducir enfermedades no transmisibles asociadas al sedentarismo debe a su vez ser una de las misiones más importantes desde el área de gestión humana de las organizaciones, pero también una responsabilidad de cada persona (Organización Mundial de la Salud, 2008).

## 2.2 Marco Conceptual

**Accidente de trabajo:** De acuerdo con la Universidad Pontificia Bolivariana (UPB) (s.f) corresponde a un “suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”. A su vez señala el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores (2006) mediante la decisión 584 “es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y horas de trabajo”

**Condiciones de salud:** De acuerdo con la decisión 584 del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores (2006) en las disposiciones generales del capítulo I se establece como condición de salud “el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora”

**Ausentismo laboral:** De acuerdo con SURA (2022) la OIT lo define “como la inasistencia al trabajo por parte de un empleado en uno o más días de los que se esperaba iba a asistir”. Este tema es uno de los que mayor impacta en la productividad empresarial, razón por la cual se crean diversas estrategias para mitigar y controlar al máximo estos escenarios acudiendo a flexibilización de horarios, permisos, normativas que permitan reducir las razones de la ausencia.

**Enfermedad profesional:** A partir del Decreto 2566 de 2009 el Ministerio de Salud y Protección Social (2009) la define como “todo estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos”

**Lesiones Musculoesqueléticas:** “Son lesiones y enfermedades que afectan primariamente a los músculos, tendones, nervios y vasos sanguíneos, y que incluyen una gran variedad de lesiones y enfermedades que resultan de exposiciones repetidas o durante largo tiempo a estrés físico” (Carlosama, Pazmiño y Ruiz,2015)

A destacar las lesiones musculo esqueléticas más comunes son:

**a) Epicondilitis media (Codo del Golfista):** “Movimientos repetitivos del brazo en tareas que requieren fuerza en los movimientos y posiciones difíciles forzadas de la muñeca

involucrando uso excesivo de los músculos aprehensores de la mano al cerrar puños” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014)

**b) Epicondilitis lateral (Codo de tenista):** “Movimientos repetitivos del brazo en tareas que requieren fuerza en los movimientos y posiciones difíciles involucrando uso excesivo de los músculos aprehensores de la mano al cerrar puños” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014)

**c) Dorsalgia, cervicalgia, ciática, lumbago no especificado:** “movimientos de región lumbar repetitivos con carga y esfuerzo; operación de maquinaria en asientos anti ergonómicos por largo tiempo y posiciones forzadas en bipedestación que predominan sobre cualquier otro factor causal” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014)

**d) Síndrome del túnel del carpo:** “es la neuropatía por compresión del nervio mediano a través del Túnel Carpiano” (Ministerio de protección social, 2006).

**e) Síndrome del túnel radial:** aparece al atraparse periféricamente el nervio radial y se origina por movimientos rotatorios repetidos del brazo, flexión repetida de la muñeca con pronación o extensión de la muñeca con supinación.

**f) Síndrome cervical por tensión:** “se origina por tensiones repetidas del musculo elevador de la escápula y del grupo de fibras musculares del trapecio en la zona del cuello. Aparece al realizar trabajos por encima del nivel de la cabeza repetida o sostenidamente” (OSALAN, 2001)

**g) Tendinitis del manguito de rotadores:** “el manguito de rotadores lo forman cuatro tendones que se unen en la articulación del hombro. Los trastornos aparecen en trabajos donde los codos deben estar en posición elevada” (OSALAN, 2001).

**h) Tendinitis:** “es una inflamación de un tendón debida, entre otras causas posibles a que está repetidamente en tensión, doblado, en contacto con una superficie dura o sometido a vibraciones” (OSALAN, 2001)

**i) Tenosinovitis:** “en este caso se produce excesivo líquido sinovial por parte de la vaina tendinosa, que se acumula produciendo tumefacción y dolor. La causa es la aplicación repetida de fuerza con la muñeca en posturas de forzadas” (OSALAN, 2001)

**Consecuencia:** “Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente” (Bendezú, 2021)

### **2.3 Antecedentes o Estado del Arte**

Para la selección de los antecedentes que se presentan a continuación se tomó en cuenta como criterio que las investigaciones se hubieran realizado en los últimos 5 años. Se analizó el contexto internacional, nacional y local. A continuación se señalan algunos de los trabajos tomados en cuenta, un primer trabajo corresponde a Bendezú (2021) llevado a cabo en Lima, Perú con el objetivo de proponer un Programa de pausas activas realizadas virtualmente para el personal administrativo a fin de que pudieran lidiar con el estrés que tienen cotidianamente en el Instituto Nacional de Oftalmología. Por su parte, se toma como antecedente la investigación llevada a cabo por Ordoñez (2021) en Quito, Ecuador. Por medio de este trabajo, se propone diseñar una propuesta de talleres de pausas activas dirigida al personal docente de la Unidad Educativa Fray Cristóbal Zambrano de Saraguro.

A nivel nacional se observa un estudio realizado en la universidad de CES en Pasto, el trabajo de Riascos, Riascos & Garcia (2018) la cual tuvo como objetivo general fundamentar la importancia que tienen las pausas activas específicas durante el trabajo de los odontólogos con el fin de enunciar las enfermedades desencadenadas por la práctica y los beneficios de su realización. También se tuvo en cuenta la investigación realizada en Manizales, Caldas por Cartagena & Narváez (2020) con el objetivo de diseñar una guía técnica para gestionar el riesgo ergonómico de los docentes de una institución de educación básica que desarrollan sus labores bajo la modalidad de trabajo en casa.

En la ciudad de Bogotá, contexto local se tuvo en cuenta a Nitola, Ortega & Porras (2021) mediante la cual se buscó identificar la relevancia de un asistente virtual con el cual no solo se tuviera en cuenta algunas ventajas tecnológicas, sino pudiera entenderse algunas actividades humanas que son necesarias para dar un adecuado acompañamiento al programa de pausas activas que se realizan en la compañía IT270 buscando fortalecer su bienestar y salud. también se tomó en cuenta a Clavijo (2018) un proyecto enfocado en mejorar la salud de las personas que trabajan en oficinas, por medio del fortalecimiento muscular.

## **Capítulo 3. Marco Metodológico**

### **3.1 Tipo de investigación**

La presente investigación es descriptiva y se centra en el paradigma cualitativo, de acuerdo con Ramirez y Arbesú (2020) asume que las cosas materiales y las prácticas humanas tienen un significado, por ello, indaga con suma atención en los espacios donde interactúan dos o más sujetos, con el propósito de describir e interpretar las experiencias de las personas, sus perspectivas e historias, en otras palabras, estudia su cultura.

### **3.2 Enfoque y alcance de investigación**

El enfoque investigativo es cualitativo. La investigación cualitativa tal como señalan Blasco y Perez (2007)

(...) es aquella que busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, de tal forma que mide o evalúa diversos aspectos, dimensiones o componentes del objetivo de estudio, generando diversas perspectivas y una serie de cuestiones que permiten argumentar la investigación (...) (p.25).

El alcance de la investigación es descriptivo debido a que busca caracterizar las pausas activas que son realizadas en la actualidad por los colaboradores y con base en ellas diseñar una serie de estrategias adecuadas para mejorar la calidad de vida de las personas. De acuerdo con Chávez (2007, p:135) Una investigación de tipo descriptiva puede definirse como aquella que se orienta a recolectar informaciones relacionadas con el estado real de las personas, objeto, situaciones o fenómenos, tal como se presentaron en el momento de su recolección

### **3.3 Población y muestra**

Se tomará en cuenta como población el personal Administrativo de la EPS Sura en la ciudad de Bogotá, si bien la cantidad exacta no se conoce con precisión de acuerdo con el informe anual de la empresa 2021 se estima que son alrededor de 2000 trabajadores en esta área.

Se tomarán únicamente en cuenta el personal administrativo de la sede IPS Chapinero, que son en total 25 personas del área de administración, lo cual incluye personal de apoyo de salud de las taquillas, líderes de área y atención al usuario.



### **3.5 Técnicas para la recolección de información**

Para la presente investigación se diseñará un cuestionario con el fin de describir los principales riesgos ergonómicos y psicosociales a los cuales se enfrentan los colaboradores del área administrativa de la EPS Sura de acuerdo con cada cargo de trabajo. Este instrumento será realizado por medio de canales virtuales, generando un dialogo en relacion a la forma en que perciben se lleva a cabo las pausas activas junto con la importancia que le dan a estas. Por medio de este instrumento se busca caracterizar el programa de pausas activas realizado actualmente por los colaboradores de la EPS Sura y los tiempos designados para estos espacios, inicialmente se plantean 10 preguntas. El cuestionario se encuentra a través de este link: <https://forms.gle/iDvFqNNA3qiD5mgt9>

### **3.6 Técnicas para el análisis de la información**

Se realizará la triangulación, la cual de acuerdo con Cowman (1993) citado por Arias (2000) hace referencia al uso de diversas fuentes de información en el estudio del mismo objeto o evento tema de investigación, permitiendo reafirmar realidades y explicaciones de una forma más adecuada. A su vez, señala que entre las estrategias de triangulación se usa la de datos, tomando como fuente de información la observación participante en relación con un componente genérico que es analizado por diferentes actores situados socialmente y mediante los cuales es posible determinar la unidad constitutiva en una situación contextual

### **3.7 Consideraciones éticas**

La aplicación y uso de técnicas propuestas, junto con el instrumento diseñado, tuvo en cuenta los principios éticos de transparencia, legalidad y consentimiento informado de participación para poderse llevar a cabo en los tiempos definidos y bajo los parámetros de los actores implicados cumpliendo de forma satisfactoria con los resultados esperados y aclarando que el uso y divulgación de la información allí obtenida tiene un fin netamente académico, que estará a su vez relacionado con los principios de no mal eficiencia y justicia para el tratamiento adecuado de la información. Finalmente, es importante tener en cuenta estas consideraciones de que el proceso llevado a cabo en esta investigación es completamente transparente y, por tanto, este documento se constituye como una base para futuras investigaciones relacionadas con la problemática abordada

Nivel de riesgo. De acuerdo con la resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud. La investigación se cataloga como una investigación sin riesgo, definida como “estudios que

emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos”

### **Consentimiento informado**

La aplicación y uso de técnicas como la observación y la entrevista semiestructurada tuvo en cuenta los principios éticos de transparencia, legalidad y consentimiento informado de participación para poderse llevar a cabo en los tiempos definidos y bajo los parámetros de la institución, dentro del consentimiento informado se hace constar:

Una vez informado sobre los propósitos, objetivos, pruebas/procedimientos que se llevarán a cabo durante la investigación el participante autoriza el uso de los datos obtenidos con fines estrictamente académicos e investigativos. Declarando:

1. Su participación es libre y voluntaria, no tiene ninguna restricción por lo que puede retirarse cuando lo decida.
2. No se cuenta con ninguna retribución económica ni beneficio personal por la participación. Se espera que los resultados favorezcan las nuevas estrategias en las organizaciones generando un impacto positivo en la vida de las personas.
3. La información recolectada será tratada con confidencialidad teniendo en cuenta la ley de protección de datos, por tanto esta será archivada en papel y/o medios electrónicos.
4. La información se lleva bajo la condición de anonimato, por tanto sus resultados son exclusivos del proyecto de investigación, la información no estará disponible en ninguna circunstancia para terceras personas.
5. A través del consentimiento se autoriza el uso de la información para fines académicos o científicos a los que se dé lugar, manteniendo el manejo y uso que garantiza la protección de los datos de los involucrados.

## Capítulo 4. Resultados y Análisis de resultados

### 4.1 Resultados

A continuación este apartado presenta los principales resultados obtenidos tras la aplicación de las técnicas de recolección de información previamente señaladas, con base en esta información se procede analizar cada uno de los hallazgos y con base en esta información lograr consolidar la propuesta para la IPS seleccionada cumpliendo con el objetivo de la investigación.

Durante el primer periodo del año 2023 se llevó a cabo previa autorización de la coordinación médica y el responsable del punto de servicio, la aplicación de la encuesta de valoración (anexo 2.) la cual contaba con una serie de 10 preguntas realizada a los 25 colaboradores de la IPS Chapinero. Este cuestionario permitió identificar si la IPS contaba o no con un programa de pausas activas y la forma en que era percibido por sus colaboradores, adicionalmente cuales son los riesgos a los que estaban según su percepción expuestos bajo las condiciones laborales que tenían. A través de los resultados obtenidos los cuales se encuentran en los anexos se dio respuesta a cada uno de los objetivos planteados tal como se muestra a continuación.

#### ***4.1.1. Caracterizar el programa de pausas activas realizado actualmente por los colaboradores de la EPS Sura y los tiempos designados para estos espacios***

Luego de realizar una indagación dentro de los programas que actualmente se manejan desde el área de gestión humana de la EPS Sura, se logró evidenciar que en efecto actualmente la compañía cuenta con una serie de pausas activas para sus colaboradores las cuales pueden encontrarse por medio de la Intranet de la empresa, y a su vez se observó que dentro del dispositivo de llamado de turnos conocido como Qanty tienen la opción de ponerse en “actividades back” la cual esta asignado para realizar una hora de pausas activas distribuida a lo largo de la jornada en series de 10 a 20 minutos.

Ahora bien, al contrastar estos hallazgos desde la perspectiva de los colaboradores se hizo fundamental en primer lugar caracterizar el programa y las personas a las que impacta principalmente para ello los resultados de la encuesta realizada, principalmente el primer grupo de preguntas permitieron reconocer la forma en la cual se percibe el programa de pausas activas, en la tabla No. 1 se asocian los principales hallazgos de acuerdo con cada una de las preguntas realizadas.

**Tabla No. 1**

## Caracterización del Programa de Pausas Activas

Caracterización del Programa de Pausas Activas				
Área de trabajo	Ayudante de Salud	Atención al Usuario	Líder de servicios	Asesor de servicios
	52%	20%	8%	20%
Realización de pausas activas	Si	No		A veces
	32%	20%		48%
Disposición de tiempo y ejercicios por parte de la empresa	Si	No		A veces
	44%	12%		44%
Frecuencia de realización	Cada 2 horas	Cada 5 horas	Una vez al día	No realiza pausas
	8%	8%	64%	20%
Responsabilidad de las pausas	Propia	Del Líder	La empresa	Todos
	8%	12%	12%	68%

*Nota.* Elaboración propia a partir de los resultados

De acuerdo con los resultados en un inicio se busca caracterizar los diversos perfiles de cargo que se encuentran en la IPS, en la cual como se observa un 52% del personal pertenece al área de ayudantes de salud cargo encara al público en el cual cada trabajador realiza actividades digitalizadas que se encargan de cumplir con los tramites o requerimientos del usuario, siendo su labor principalmente sentados y haciendo uso de herramientas tecnológicas. Por su parte en el área de atención al usuario y asesor de servicios se concentra un 40%, distribuido en un 20% y 20% para cada área, si bien estas áreas también se encuentran realizando labores administrativas no encaran al público de la misma forma que los ayudantes lo cual les da mayor tiempo para realizar pausas actividades. Finalmente el 8% está compuesto por el supervisor y coordinador.

Teniendo en cuenta los diversos perfiles que se tienen en la IPS, se procede a indagar y caracterizar acerca de las pausas activas, ante lo cual se reconoce que si bien un 80% realiza

estas, solo un 32% la realiza con frecuencia mientras un 48% en algunas ocasiones. A su vez un 20% reconoce que en definitiva pese en algunos casos reconocer la importancia o la existencia de estas no la realiza definitivamente. En relacion a la empresa y si esta cuenta o no con un programa de pausas activas así como si tienen el tiempo por ley para realizarlas, un 44% si lo reconoce pero un 12% no saben de su existencia. Un 44% reconoció que este aspecto no lo reconoce, no tiene conocimiento y tampoco ha preguntado al respecto.

Ahora bien, entorno a la frecuencia con la que se realiza este trabajo de las pausas activas se observa que de la población que indico hacerlas, un 64% las realiza una vez al día, solo un 16% las realiza con frecuencia entre cada 2 a 5 horas distribuido en un 8% para cada escenario. Y en definitiva un 20% no realiza pausas activas. Lo cual es un indicador que la empresa requiere un análisis y reestructuración de su programa pues no está teniendo la efectividad requerida para las jornadas de 8 horas que se realiza. Ya que de acuerdo con el centro de vida saludable (s.f.) “para reducir los riesgos asociados a la labor las pausas activas deben hacerse al menos dos veces durante la jornada de trabajo, además de pausas de 5 minutos cada una hora de trabajo”

Para finalizar con la caracterización entorno a la percepción de quien es el responsable de generar estos espacios un 68% estuvo de acuerdo que esta labor debe ser conjunta pues si bien la empresa puede poner el tiempo y los ejercicios, el supervisor debería estar atento a su realización y el empleado debería sacar el tiempo para ello. Un 12% considero que la responsabilidad es solo de la empresa, al igual que un 12% solo del líder. Tan solo el 8% consideraron que era de ellos la responsabilidad. Es importante tener en cuenta que las pausas activas tal como señala el Ministerio de salud y protección social (s.f) responsables son

(...) Los empleadores, con ayuda de las ARL, y contando con la participación y apoyo de los trabajadores, tendrán la responsabilidad de la planeación desarrollo y manejo de estos programas, así como del control de los riesgos asociados a estos programas y en general del seguimiento de las Pausas Activas y sus potenciales beneficios sobre la salud (...)

**4.1.2. Describir los principales riesgos ergonómicos y psicosociales a los cuales se enfrentan los colaboradores del área administrativa de la EPS Sura de acuerdo con cada cargo de trabajo.**

Luego de lograr caracterizar el programa de pausas activas de la compañía en base a la percepción de sus colaboradores y la corroboración de la existencia del programa, se buscó identificar cuáles son los principales riesgos ergonómicos y psicosociales que se asocian a cada cargo, tomando en cuenta el perfil de este y la percepción evidenciada dentro de la encuesta que parte del reconocimiento de la importancia del programa, junto con el reconocimiento de la sintomatología de acuerdo con sus funciones. A continuación se presentan los resultados en la tabla No. 2.

**Tabla No. 2**

Principales riesgos asociados a cada cargo

Reconoce la importancia de las pausas activas	Si		No	Tengo algo de información		
	76%		4%	20%		
Objetivos de las pausas	Activación del cuerpo	Prevención de lesiones	Mejor concentración y posturas	Crear conciencia de la salud mental y física	Todas las anteriores	No conozco el tema
	0%	12%	4%	4%	68%	12%
Síntomas a los que se expone	Estrés, dolor de cabeza, cansancio	Dolor muscular	Problemas de circulación	Problemas de salud mental	Todas las anteriores	
	8%	16%	0%	4%	72%	

*Nota.* Elaboración propia a partir de los resultados

Para poder reconocer los riesgos asociados era importante conocer si los colaboradores comprendían la importancia que estas acciones tenían para su salud y su calidad de vida. Al respecto, 76% señalaron que si conocían esta importancia, tan solo un 4% señaló que no lo sabía y un 20% tenían algo de información. Este panorama es favorable para la empresa pues significa que las personas al reconocer la importancia están dispuestas a participar de forma activa en ellas siempre y cuando vean la utilidad para sus vidas.

En relación a los objetivos que se persiguen con estas pausas, un 12% señaló no conoce su funcionalidad por lo cual es importante que la empresa también lleve a cabo actividades educativas para concientizar a sus colaboradores frente a este tema. Un 8% considero que estas permiten crear conciencia sobre la salud física y mental, un 8% considero que estas eran para mejorar aspectos como la concentración, la postura, el autoestima u otros. Por su parte un 12% las asocian con lesiones de índole muscular. Y un 68% si reconoció que los beneficios de estas pausas estaban asociados de forma holística tanto a la activación de partes del cuerpo, la prevención de riesgos musculares, la concentración, la salud física y mental, entre otros innumerables aspectos que son parte de la importancia de estos programas.

Finalmente y en respuesta al objetivo era importante reconocer desde sus actividades diarias, cual consideraba era los riesgos a los que más podría enfrentarse. Un 72% considero que podría tener riesgos asociados en diversas áreas tanto ergonómicas como psicosociales tales como estrés, dolor muscular, problemas de circulación o incluso problemas con su salud mental. Lo cual es un panorama que debe considerar la empresa a la hora de generar propuestas de actividades, ya que muchas entidades solo toman en cuenta la parte física mediante estiramientos o movimientos que ayudan a fortalecer la parte muscular descuidando la importancia de tener en cuenta otros escenarios. Un 16% asocio el riesgo en mayor parte a lo muscular, tensión del cuello o dolor de espalda debido a las posiciones prolongadas. Un 8% lo asocio con estrés, agotamiento visual debido al uso constante de las herramientas tecnológicas y finalmente un 4% considero los problemas de salud mental.

Con base en la información recolectada y tomando como referente la guía técnica colombiana GTC 45 se consolida en la siguiente tabla como respuesta al segundo objetivo los principales riesgos psicosociales y ergonómicos identificados para esta población.

**Tabla No. 3**

## Riesgos Psicosociales y Ergonómicos

Tipo de riesgo (Clasificación)	Descripción	Características
Psicosocial	Gestión organizacional	Se relaciona con la inducción y capacitación que reciben los funcionarios en torno a las pausas activas, su realización e importancia para la salud, las cuales debido a la falta de conocimiento o tiempo asignado han generado vacíos informativos entorno a este aspecto vital para el bienestar.
	Condiciones de la tarea	La realización de las labores asignadas tiene un impacto debido a la carga mental y las demandas emocionales que se tienen a lo largo de la jornada laboral, ya que se reciben diversos casos, tipos de usuarios que implican un desgaste psicosocial que debe ser abordado con regularidad.
	Jornada de trabajo	Debido a la alta demanda de solicitudes en muchas ocasiones no se respeta el horario de las pausas activas lo cual genera un impacto negativo en la funcionalidad de estas para el trabajador, limitando su impacto en la salud de este y por el contrario ocasionando un efecto contradictorio para su salud que aumenta niveles de estrés y cansancio.
	Trastornos psiquiátricos	El agotamiento, estrés y cansancio junto con las altas solicitudes, los tipos de usuario y los tramites que se realizan pueden conllevar a enfermedades como depresión, ansiedad y fatiga crónica resultado de un desgaste no

		evaluado, producto de la falta de pausas adecuadas durante la jornada.
<b>Ergonómico (Biomecánico)</b>	Movimientos repetitivos	Debido al tipo de trabajo en oficina se realiza un trabajo con herramientas tecnológicas que promueven movimientos repetitivos especialmente en los miembros superiores como lo son manos, muñecas y hombros las cuales pueden ocasionar desgaste y molestia muscular que también conlleva a enfermedades como el manguito rotador o el túnel del Carpio
	Alteración y fatiga visual	El uso de las herramientas tecnológicas de forma constante genera un deterioro en los ojos debido al desgaste que se realiza con los equipos de cómputo y los documentos, generando mayor afectación en especial en el enfoque a larga distancia e incluso molestias como dolor de cabeza, migraña asociadas también a riesgos psicosociales como el estrés o la carga laboral.
	Postura	La mayor cantidad de tiempo de la jornada laboral se encuentran los funcionarios sentados realizando labores con apoyo de recursos tecnológicos, esto puede ocasionar lesiones osteomusculares debido a la falta de actividad física o las malas posturas que se pueden ocasionar producto de las posiciones prolongadas y mantenidas. Como consecuencias posibles se presentar lumbalgias y cervicalgias.

Nota. Elaboración propia

**4.1.3. Formular estrategias preventivas para el desarrollo de las pausas activas de acuerdo con los riesgos que se enfrentan los colaboradores del área administrativa en las diversas modalidades de trabajo**

Por último, en concordancia con el objetivo número 3 se buscaba reconocer si era necesario fortalecer el programa de las pausas activas, su seguimiento y las razones por las cuales no se contaba con la participación de los colaboradores ya que esto establece las bases para formular un grupo de estrategias que hagan parte del programa propuesto para la EPS.

**Tabla No. 4**

Razones para mejorar el programa

Se debe mejorar el programa	Si		No	
	100%		0%	
Razones para no hacer las pausas	Son aburridas	No es facil hacerlas	No hay tiempo ni espacio	No encuentra utilidad
	8%	8%	80%	4%

*Nota.* Elaboración propia a partir de los resultados

Dadas las condiciones previamente señaladas se preguntó si consideraban importante reestructurar el plan de pausas activas y en efecto la decisión fue unánime un 100% considero que era necesario, pues desde los que no conocen el programa hasta los que lo realizan con mayor frecuencia consideran que este no tiene efectividad, existen varias razones de acuerdo con las respuestas obtenidas, entre ellas falta de conocimiento, falta de tiempo, falta de espacios durante la jornada, falta de interés, entre otros.

Por último, con el fin de conocer un poco más las razones por las cuales no se está tomando en cuenta estas actividades un gran porcentaje del 80% aseguran que durante la jornada no se cuenta ni con el tiempo ni el espacio para poder realizar estas actividades, un 8% considera son aburridas, otro 8% no sabe cómo hacerlas y finalmente un 4% no le encuentran utilidad. Teniendo en cuenta estos resultados se propuso la creación de algunas estrategias claves detalladas en la tabla no.5 que se presenta a continuación.

**Tabla No. 5**

Estrategias para fortalecer el programa de pausas activas

Estrategia	Objetivo	Metodología	Indicadores	Resultados esperados
<b>Capacitación</b>	Fomentar el conocimiento por parte de los colaboradores de la importancia de las pausas activas para mejorar su salud	Se llevará a cabo una charla didáctica cada 2 meses con el apoyo de ponentes expertos y por grupos asignados durante lo que será llamada la “jornada del saber”	Evaluación y seguimiento por medio del Qanty en relación con el tiempo asignado mensualmente para estas actividades y la asistencia	Mayor interés y participación en las pausas activas Fomentar el autocuidado
<b>Pausas visuales</b>	Reducir el agotamiento visual mediante pausas periódicas que permitan el descanso del uso de herramientas tecnológicas	Con el apoyo de enfermería se llevará a cabo cada dos horas en grupos de 4 personas la realización de ejercicios para los ojos como: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Parpadeo voluntario: se parpadea de forma consciente 20 veces para mejorar la lubricación del ojo</li> <li>2. Círculos con los ojos: sentados con la espalda recta se realizan movimientos circulares tanto en</li> </ol>	Examen periódico de los ojos Cuestionarios de percepción	Mejorar la fatiga visual Crear hábitos de autocuidado Relajar la vista teniendo en cuenta que es uno de los órganos más utilizados en la labor realizada Cultivar pausas activas

		<p>sentido horario cono antihorario</p> <p>3. Enfoque a distintas distancias: observar objetos puestos en diferentes distancias para mejorar la musculatura ocular</p>		
<p><b>Pausas</b></p> <p><b>Salud mental</b></p>	<p>Fomentar hábitos de vida saludable que promuevan la salud mental y fortalezcan la gestión emocional</p>	<p>Realizar dos veces al día en grupos de 4 personas durante 10 minutos actividades que fortalezcan la gestión emocional con el acompañamiento de psicólogos del área de gestión humana, realizando actividades como:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Caminata alrededor de las instalaciones</li> <li>2. Ejercicios de respiración</li> <li>3. Ejercicios de memoria</li> <li>4. Juegos cortos como stop o sopa de letras.</li> </ol>	<p>Cita psicológica mensual o bimestral</p> <p>Cuestionario d percepción por parte de los colaboradores</p>	<p>Romper la rutina y lograr fortalecer la gestión emocional</p> <p>Fomentar hábitos de vida saludable</p> <p>Mejorar el autocuidado en relacion con la salud mental</p> <p>Promover espacios de convivencia</p>

*Nota.* Elaboración propia

## **4.2 Discusión**

Al analizar los resultados que se obtuvieron de la encuesta y la revisión teórica se propone la consolidación de unas estrategias que permiten fortalecer el programa de pausas activas que maneja actualmente la EPS Sura para sus colaboradores del área administrativa. Dentro de los hallazgos se pudo evidenciar la importancia de capacitar al personal ya que en muchas ocasiones, este programa se convierte en un requisito que cumplen las organizaciones por ley mas no se toma en cuenta como una herramienta útil que le permite a la empresa mejorar la productividad, reducir la rotación del personal y fortalecer su bienestar. Es necesario considerar este aspecto ya que el cambio de esta perspectiva es lo que realmente hará que las actividades que se diseñen se hagan en pro de mejorar la calidad de vida de todos los funcionarios a partir de la comprensión real de sus funciones junto con la cotidianidad que enfrentan, pues tal como se señalaba en la encuesta las percepciones que cada uno de estos tiene es totalmente diferente.

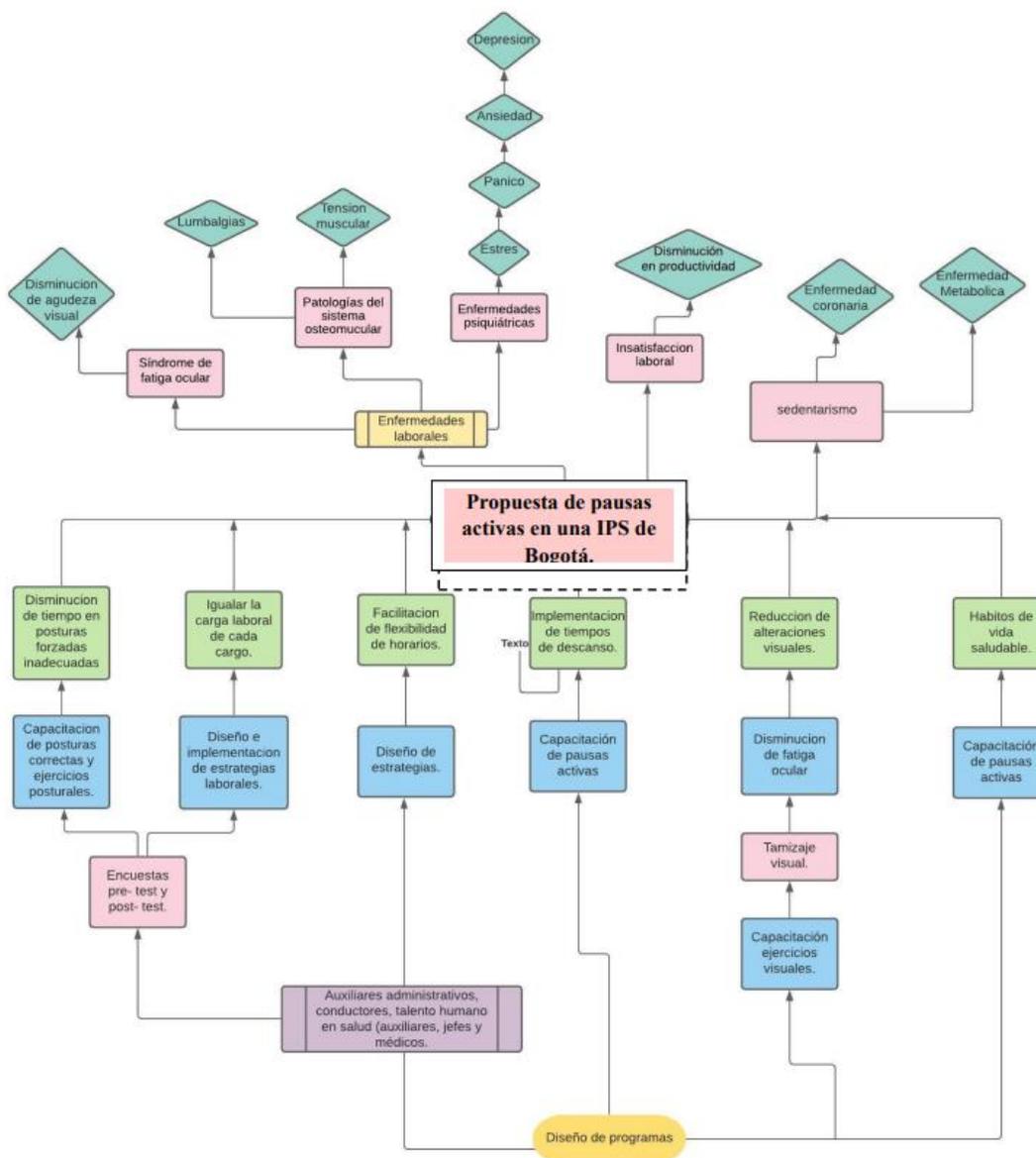
Al realizar la valoración de los trabajadores entorno a varios ejes del programa se pudo determinar el nivel de información que se tiene, validar los principales riesgos que asocian y por último validar la necesidad de consolidar este nuevo plan y estas estrategias que impactan de forma positiva a la compañía. Como se evidencio en los resultados se dio respuesta a cada uno de los objetivos planteados y a través de esta discusión se pretende caracterizar las actividades para tener en cuenta para poder dar cumplimiento al objetivo general de la investigación proponer un programa para las pausas activas de la IPS Chapinero oficina administrativa de la EPS Sura. Si bien en un inicio se planteó realizar la consolidación total del programa, al evidenciar que este ya cuenta con su creación, espacio y tiempo, lo que se busca es fortalecerlo teniendo en cuenta el diseño de actividades que como se ha mencionado antes realmente se asocien con la realidad de acuerdo con los perfiles de cargo de la empresa.

En concordancia con lo anterior se debe partir del hecho de que esta oficina es principalmente administrativa, lo cual quiere decir que la mayor cantidad de trabajo se realiza con la ayuda de herramientas tecnológicas como computadores, tablets, o teléfonos, mediante los cuales se presta una atención a los casos de los usuarios sin requerir para ello una actividad física significativa, por el contrario se tiende a generar extensas jornadas que se caracterizan por los altos niveles de sedentarismo, realidad desde la cual se debe partir para lograr articular acciones coherentes con los riesgos reales a los que se enfrentan estos trabajadores, los cuales no solo son asociados a la parte osteomuscular, sino al impacto en la salud mental, el

sistema cardiovascular y los problemas físicos de visión. A partir de lo anterior con estos datos se debe proponer las actividades a realizar en la propuesta a implementar señaladas en la tabla 5 las cuales son la base para continuar la ejecución del programa. A continuación se presenta el árbol de problemas y soluciones en el que se consolidan los principales aspectos para tener en cuenta en la propuesta a implementar

**Figura 1**

Árbol de problema y soluciones.



Como se puede observar a partir de este esquema se consolidan las principales propuestas para la IPS las cuales están asociadas a 4 ejes transversales entre sí que son los encargados de mejorar el programa actual y fortalecer las practicas que se llevan a cabo en la compañía a partir de la realidad de cada una de las funciones que se desempeñan en los cargos que se tienen en el lugar. Un primer eje corresponde a la capacitación del personal que como se pudo evidenciar en los resultados es una de las grandes falencias que se tiene en el programa actual ya que los colaboradores no reconocen la importancia, el impacto y la disposición que se tiene para estas actividades, si bien existe el tiempo y algunos medios que proponen una serie de ejercicios en realidad estos no son significativos para los trabajadores por lo cual pasan a ser ineficientes y por tanto poco efectivos.

Por esta razón la capacitación es uno de los primeros ejes que se debe generar logrando que a través de estas actividades se motive a los trabajadores a conocer y realizar las pausas activas de forma autónoma y grupal en su jornada laboral, comprendiendo que es una labor de todos alcanzar este propósito. Dentro de este eje se propone distribuir en diversos grupos una o dos veces por semana un tiempo aproximado de 45 min a 90 min para el acondicionamiento, reconocimiento de actividades, perfilamiento, integración, entre otra serie de espacios con los cuales se busca mejorar el trabajo en equipo, reducir la fatiga corporal, visual y mental, mejorar los conocimientos, habilidades, actitudes y actitudes frente a la labor que desempeñan así como promover la importancia del cuidado del cuerpo y la mente, como un principio organizacional que permite tener colaboradores sanos y productivos.

Un segundo eje corresponde a las pausas visuales, físicas y mentales dentro de este aspecto se considera el diseño, la consolidación y aplicación de actividades diversas que permiten al colaborador durante su jornada laboral realizar una serie de ejercicios que impactan de forma positiva en su estado físico y mental. Para ello se propone destinar durante la jornada cada 2 o 3 horas por grupos de 3 a 4 personas un tiempo de 20 min en el cual se realicen estiramientos de articulaciones, caminatas cortas grupales, ejercicios de escucha, psicoterapias, ejercicios de respiración, entre otros que pueden ir variando cada periodo de tiempo logrando articular de forma correcta el fortalecimiento de la mente y el cuerpo. Este aspecto es de gran importancia pues a partir de la implementación de estos tiempos de descanso se da mayor facilidad en la flexibilidad de los horarios, se reduce la carga laboral y por tanto los efectos nocivos que esto puede tener en la salud de cada colaborador, logrando generar hábitos laborables y de vida saludable.

Un tercer eje está relacionado con la evaluación de conocimiento y valoración de los programas, es importante que la empresa reconozca como el colaborador percibe estos espacios y la manera en la que impacta en su vida por eso cada 2 o 3 meses se debe realizar una evaluación por medio de una encuesta de satisfacción en la que se pueda reconocer aspectos y oportunidades de mejora. Por otro lado, la valoración mensual por medio del registro de incapacidades, los indicadores de ausentismo laboral, así como los indicadores de rotación permitirá al empleador validar nuevas estrategias y atender las principales causas de estas circunstancias.

Finalmente y no menos importante dentro del planteamiento que se realiza se busca atender como eje diferencial a la salud mental, en este campo se reconoce la importancia de este aspecto como una característica clave del bienestar de los trabajadores, con las nuevas demandas, las nuevas modalidades de trabajo y los nuevos perfiles de cargo, se hace clave comprender la necesidad de equilibrar la vida familiar, laboral y personal. En este sentido se propone llevar a cabo un programa de cuidado y salud mental llamado la “red que cuida de tu mente” mediante el cual se le otorga a cada trabajador un paquete integral en el que se incluye 2 descansos extra al mes para bienestar emocional, sesiones de psicoterapia, asistencia en caso de crisis y capacitación del personal para que reconozcan sintomatologías, puedan apoyar o solicitar apoyo en dado caso, generando mayor consciencia y prevención frente a estos temas.

Cada una de las propuestas que se presentan en este apartado dan respuesta a los hallazgos encontrados y cumplimiento con el objetivo de diseñar una propuesta para esta IPS la fase de implementación está sujeta a la validación y aprobación de la entidad de acuerdo con la disponibilidad, la comprensión y la necesidad que desde las áreas pertinentes consideren. Sin embargo, esta investigación puede ser útil para futuras investigaciones en el tema ya que corrobora la importancia de atender las nuevas realidades con nuevas estrategias que a su vez se preocupen por impactar de forma positiva el desarrollo integral desde una perspectiva humana.

## Conclusiones

Las pausas activas son espacios para la realización de actividades que permiten mejorar la calidad de vida de los colaboradores, teniendo en cuenta que muchas de las acciones que realizan durante su jornada laboral pueden impactar de forma negativa en su salud debido a movimientos repetitivos o altos niveles de estrés. Si bien en un inicio se asociaba únicamente con aspectos físicos, a medida que avanza la globalización junto con la transformación digital, los nuevos puestos de trabajo exigen nuevas perspectivas en las que se tome en cuenta el factor psicosocial, ya que si bien sus labores no requieren de actividad física significativa el sedentarismo y la actividad mental que se genera en ciertas funciones puede también representar un riesgo.

Con la pandemia por covid-19 esta transformación digital tuvo un aceleramiento increíble, generando nuevas modalidades de trabajo junto con puestos de trabajo cada vez más sedentarios. En el caso de la EPS Sura, el área administrativa es una de las que tienen mayor riesgo debido a las jornadas y labores que realizan sus colaboradores. Para el desarrollo de esta investigación se tuvo en cuenta a la IPS Chapinero, en la cual se realizan mayormente actividades administrativas relacionadas con tramites, informes, atención al usuario, entre otros.

De acuerdo con la caracterización de este sitio se observó que existe una falta de efectividad en el programa de pausas activas, debido a la falta de conocimiento, tiempo y espacio para la realización de estas actividades, así como la escasez de actividades interesantes y significativas. Con base en la caracterización y la descripción de los principales riesgos de cada perfil de cargo, teniendo en cuenta el cuestionario aplicado se evidencio la necesidad de diseñar actividades que logran tener un impacto mayor.

Dando respuesta al objetivo principal de esta investigación se diseñó un programa de pausas activas que responde a las necesidades de la IPS, tomando como referente la flexibilización de horarios, la disminución de carga laboral, la comprensión de los factores de riesgo asociados al puesto, la necesidad de capacitar y dar importancia a este programa. Y de esta manera se propone fortalecer a partir de estos aspectos el programa actual dando mayor representación en el grupo administrativo.

Dentro de los principales hallazgos se evidencio que los empleados no tienen un conocimiento adecuado acerca del programa de seguridad y salud en el trabajo, que no se realizan pausas activas durante la actividad laboral, y no hay buenas posturas en los lugares

de trabajo, lo más preocupante del asunto es que estamos hablando de un instituto prestador de salud que su principal objetivo es cuidar la salud de sus asociados, pero no se cuida el bienestar de sus trabajadores.

Finalmente, también es necesario reconocer que si en Colombia existieran entes de control más efectivos para hacer seguimientos a estos programas de salud y seguridad en el trabajo, las empresas y los trabajadores los cumplirían de manera adecuada, lo cual mejoraría la calidad de vida laboral, se tendrían mejores resultados en productividad, crecimiento de las empresas, y lo más importante la disminución de enfermedades profesionales y/o accidentes laborales.

### **Recomendaciones**

Se recomienda desde la gerencia organizacional tener en cuenta el modelo del programa con los ámbitos de aplicación sugeridos ya que estos permiten reducir los principales riesgos asociados tanto ergonómica como psicosocialmente, teniendo en cuenta las diversas actividades que se realizan desde cada uno de los cargos administrativos en estudio.

Es importante tener en cuenta que la realización de estas pausas depende del espacio y tiempo que dentro de la jornada se logre dar, por lo cual es importante dentro de la programación de horarios tomar en cuenta estos espacios para garantizar la realización por parte de todos los colaboradores de forma rotativa y sin descuidar el servicio que se realice.

Se le debe dar una importancia a capacitar al personal en este aspecto que comprendan el impacto que tiene para su salud así como puede impactar dentro de su labor y la calidad de vida. En este caso es importante no se limite la actividad a solo ejercicios de estiramiento sino que se propongan actividades holísticas.

## Referencias

- Bendezú Hidalgo, Y. C (2021) Programa de pausas activas para reducir el estrés a causa del teletrabajo en épocas de pandemia Covid-19 en el personal administrativo del Instituto Nacional de Oftalmología. [Tesis Pregrado, Universidad Inca Garcilado de la Vega] Repositorio institucional de la Universidad Inca Garcilado de la Vega.  
[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5618/TRSUFICIENCIA\\_B ENDEZU%20HIDALGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5618/TRSUFICIENCIA_B ENDEZU%20HIDALGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Blasco Mira, J. Y Perez Turpin, J.A (2007) METODOLOGÍAS DE INVESTIGACIÓN EN LAS CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTE: AMPLIANDO HORIZONTES.  
<https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12270/1/blasco.pdf>
- Cabrera Delgado, Y.L, Castro Mozo, L.M., y Perez Anillo, R.D. (2022) Riesgo psicosocial en trabajadores de la salud de la IPS Sura Bogotá, en el segundo semestre del año 2022. [Trabajo De grado] Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud-FUCS.  
<https://repositorio.fucsalud.edu.co/bitstream/handle/001/3253/Riesgo%20psicosocial%20en%20trabajadores%20de%20la%20salud%20de%20la%20IPS%20Sura%20Bogot%C3%A1%2C%20en%20el%20segundo%20semestre%20del%20a%C3%B1o%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carlosama Rosero, B.D, Pazmiño Riobamba, N.E. y Ruiz Oviedo, K.J. (2015) Desordenes musculo esqueléticos asociados al riesgo biomecánico, en personal de servicios generales de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede San Juan de Pasto, 2015. [Trabajo de grado, Universidad CES]  
[https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/1874/Desordenes\\_musculo\\_esqu\\_eleticos.pdf;jsessionid=A1679059E3387C9BC756B1B1DC54DEA4?sequence=2](https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/1874/Desordenes_musculo_esqu_eleticos.pdf;jsessionid=A1679059E3387C9BC756B1B1DC54DEA4?sequence=2)
- Cartagena Mejía, Y & Narvaez Bedoya, Y.A (2020) Diseño de una guía técnica para gestionar el riesgo ergonómico de los docentes de una institución de educación básica que desarrollan sus labores bajo la modalidad de trabajo en casa [Tesis de especialización, Universidad católica de Manizales] Repositorio Institucional de la Universidad católica de Manizales.  
<https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/3094/1/Yesenia%20Cartagena%20Mej%C3%ADa.pdf>
- Clavijo Arias, C.V (2018) Vitalidad para todos “Dispositivo desarrollado para contribuir a las contracciones musculares en la parte inferior del cuerpo, en personas que trabajan en

puesto de trabajo estático” [Tesis pregrado, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano] Repositorio Institucional de la Universidad Jorge Tadeo Lozano.

<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/8092/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Centro de vida saludable (s.f.) La importancia de realizar pausas activas en días de trabajo a distancia.

<http://vidasaludable.udec.cl/node/204#:~:text=Para%20reducir%20estos%20riesgos%20se,cada%20una%20hora%20de%20trabajo.>

Chávez, J. (2007) Metodología de la investigación.

<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0093025/cap03.pdf>

Colombia. Resolución 8430 de 1993 (octubre 4,1993) Ministerio de Salud.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores (2006) Decisión 584. Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

<http://www.sice.oas.org/trade/junac/decisiones/dec584s.asp>

Decreto 2566 de 2009 [Ministerio de Salud y Protección Social] Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. 07 de julio de 2009.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=36783>

Decreto 1477 de 2014 [Ministerio de Salud y Protección Social] Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. 05 agosto de 2014.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849>

Del Río Martínez, J.H & González Videgaray, M. (2007) Trabajo prolongado con computadoras: consecuencias sobre la vista y la fatiga cervical. IX Congreso Internacional de Ergonomía. Sociedad de Ergonomistas de México A.C. (SEMAC)

El Tiempo (21 de noviembre de 2018) Diez formas en las que su trabajo de oficina está arruinando su salud. <https://www.eltiempo.com/salud/como-afecta-a-la-salud-tener-un-trabajo-de-oficina-296078>

El Espectador (30 de enero de 2022) Estas son las EPS con más usuarios en Colombia.

<https://www.elespectador.com/salud/estas-son-las-eps-con-mas-usuarios-en-colombia/>

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (2017) Pausas Activas. 1era. Ed.

[https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/procesos/pu1.pg6\\_gth\\_publicacion\\_cartilla\\_pausas\\_activas\\_2018\\_v1.pdf](https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/procesos/pu1.pg6_gth_publicacion_cartilla_pausas_activas_2018_v1.pdf)

Linares Gomez, C (2020) IMPORTANCIA DE LAS PAUSAS ACTIVAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y PREVENIR GRAVES ENFERMEDADES. [Ensayo para Especialización, Universidad Militar Nueva Granada] Repositorio Institucional de la Universidad Militar Nueva Granada

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35134/LinaresGomezCarol2020.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lopez Cogollo, J.D (2022) Informe final de práctica: pausas activas en población universitaria [Informe de prácticas, Universidad de Antioquia] Repositorio Institucional de la Universidad de Antioquia.

[https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/29231/5/LopezJeiler\\_2022\\_PausasActivasUniversitaria.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/29231/5/LopezJeiler_2022_PausasActivasUniversitaria.pdf)

Mendieta Espinoza, V.C (2021) IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS DURANTE EL TELETRABAJO PARA UN GRUPO DE COLABORADORES IDENTIFICADOS COMO VULNERABLES EN UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL. [Tesis Pregrado, Universidad Casa Grande] Repositorio institucional de la Universidad Casa Grande.

<http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/2729/1/Tesis2916MENi.pdf>

Ministerio de protección social y salud (s.f.) ABECÉ pausas activas.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/abece-pausas-activas.pdf>

Nitola Torres, L.Y; Ortega Méndez, K. & Porras Rodríguez, C.E (2021) PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE PAUSAS ACTIVAS POR MEDIO DE UN ASISTENTE VIRTUAL PARA LA PYME COLOMBIANA IT270 S.A.S. [Tesis de maestría, Universidad EAN] Repositorio Institucional de la Universidad EAN.

<https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/10819/PorrasCarlos2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ordoñez Guamán, S.V (2021) Jornada Laboral y Salud Integral: Talleres de Pausas activas para el personal docente de la Unidad Educativa Fray Cristóbal Zambrano. [Tesis de

maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador] Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/19570/Ordo%CC%81n%CC%83ez%20Guama%CC%81n%20-%20Tesis.%20pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organización Mundial de Salud (2008) Prevención de las enfermedades no transmisibles en el lugar de trabajo a través del régimen alimentario y la actividad física: informe de la OMS y el Foro Económico Mundial sobre un evento conjunto.

<https://apps.who.int/iris/handle/10665/44052>

Organización Panamericana de la Salud (2012) recomendaciones mundiales sobre actividad física para la salud. <https://www.paho.org/es/noticias/9-5-2012-recomendaciones-mundiales-sobre-actividad-fisica-para-salud>

OSALAN (2001) Protocolos de vigilancia sanitaria específica. Posturas forzadas. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.

[https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina\\_200115/es\\_200115/adjuntos/medicina\\_200115.pdf](https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_200115/es_200115/adjuntos/medicina_200115.pdf)

Ramírez-Elías, A., & Arbesú-García, M.I.. (2019). El objeto de conocimiento en la investigación cualitativa: un asunto epistemológico. *Enfermería universitaria*, 16(4), 424-435. Epub 16 de abril de 2020. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2019.4.735>

Riascos Cárdenas, L.C.; Riascos Benavides, N.R & García Bravo, Y.Z (2018) IMPORTANCIA DE LA PRÁCTICA DE PAUSAS ACTIVAS PARA CONTRARRESTAR ENFERMEDADES LABORALES EN ODONTÓLOGOS [Monografía, Universidad CES] Repositorio Institucional de la Universidad CES.

<https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4164/PAUSAS%20ACTIVAS%20V.9.pdf;jsessionid=88FC536D2EB5EDD55AFF17FE6D9C32CE?sequence=2>

Rodriguez Lucen, X.Z (2021) Efectividad de las pausas activas en la disminución de sintomatologías músculo esqueléticos en el trabajo remoto. [Tesis pregrado, Universidad Continental] Repositorio Institucional de la Universidad Continental.

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11043/4/IV\\_FCS\\_507\\_TE\\_%20Rodr%c3%adguez\\_Lucen\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11043/4/IV_FCS_507_TE_%20Rodr%c3%adguez_Lucen_2021.pdf)

Rodriguez Cañas, D.S y Pulga Pantoja, J.A. (2022) Propuesta de pausas activas en una IPS de Bogotá. [Proyecto de Grado, Universidad Antonio Nariño] Repositorio Institucional

Universidad Antonio Nariño.

[http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/6599/2/2022\\_DayanaStefannyRodr%C3%ADguezCa%C3%B1as.pdf](http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/6599/2/2022_DayanaStefannyRodr%C3%ADguezCa%C3%B1as.pdf)

SURA (2022) ¿Qué es el ausentismo laboral y por qué se presenta en las empresas? Blog.

<https://segrossura.com/co/blog/revista-empresas-sura/que-es-el-ausentismo-laboral-y-por-que-se-presenta-en-las-empresas/>

## Anexos

### Anexo 1

#### Consentimiento informado:

Este cuestionario está elaborado por la investigadora y se aplicará con el fin de valorar el programa de pausas activas que actualmente tiene la IPS Chapinero perteneciente a la EPS SURA cuyas labores principalmente son de carácter administrativo. Este es un ejercicio netamente educativo, que genera un riesgo mínimo según Resolución No. 8430 en sus ámbitos de vida, y que por tanto no generará en usted ninguna molestia física o implicaciones que lo afecten. En caso de presentar alguna inquietud o querer conocer los resultados del cuestionario puede comunicarse directamente con alguna de nosotras a fin de poder aclarar y/o dar respuesta a sus inquietudes. Con base en lo anterior usted está de acuerdo en diligenciar el cuestionario.

### Anexo 2

#### Cuestionario



## Valoración del programa de pausas activas Sura IPS

Usted ha sido seleccionado para participar en una encuesta que permite valorar el programa de pausas activas que actualmente tiene la IPS en la cual usted trabaja, con el fin de reconocer las oportunidades de mejora que puede tener dicho programa fortaleciendo actividades que impacten de manera positiva su salud. la información aquí consignada será utilizada únicamente para fines académicos, razón por la cual usted se le ha señalado previamente el consentimiento informado garantizando la protección de sus datos personales.

Mencione su área de trabajo

- Ayudante de salud: Persona que se encuentra al frente de las taquillas y se encarga de atender de cara al público para los respectivos tramites tales como autorizaciones o asignación de citas.
- Atención al usuario: Persona ubicada en una oficina a parte quien atiende las PQRS de los usuarios que se acercan a la IPS
- Lider de servicio o supervisor: Se encuentra en una oficina a parte y realiza labores tanto presenciales o por medio de teletrabajo
- Asesor de servicios: Puede realizar labores en el punto o por teletrabajo, consiste principalmente en la solución a casos escalados por otros centros de atención. Sin embargo, su labor es totalmente administrativa.

Realiza durante su jornada laboral pausas activas

- Si
- No
- Algunas veces

La empresa le proporciona una serie de ejercicios enfocados en pausas activas junto con el tiempo adecuado para la realización de estos

- Si
- No
- No lo sabe

Si usted realiza pausas activas, ¿con que frecuencia las realiza?

- Cada 2 horas
- Cada 5 horas
- una vez al día
- No realizo pausas

De quien considera usted es responsabilidad realizar las pausas activas

- Usted
- Su lider o supervisor
- La empresa
- Todas las anteriores

Sabe usted la importancia que tienen las pausas activas para su salud

- Si
- No
- Tengo algo de información

De las siguientes afirmaciones ¿Cuál considera es el objetivo de las pausas activas?

- Activar las partes del cuerpo que permanecen estaticas durante largos periodo de tiempo
- prevenir lesiones y reducir la tensión muscular
- Mejorar la capacidad de concentración, la postura, el autoestima, entre otros
- Crear conciencia sobre la salud física y mental
- Todas las anteriores
- No conozco el tema

a cual de los siguientes síntomas cree que esta más expuesto por sus funciones laborales

- estrés, dolor de cabeza, cansancio, agotamiento visual.
- Dolor muscular como problemas de espalda, tensión en el cuello, dolor en el antebrazo.
- Problemas de circulación, problemas cardiacos, problemas neurologicos.
- Problemas asociados a la salud mental como ansiedad o depresion
- Todas las anteriores

Considera que la empresa debe fortalecer el programa y seguimiento de las pausas activas

- Si
- No

Cual seria la razón por la cual usted no haría las pausas activas

Son aburridas

No se hacerlas

No se cuenta con el tiempo ni el espacio

No encuentro utilidad en ellas

Enviar Borrar formulario

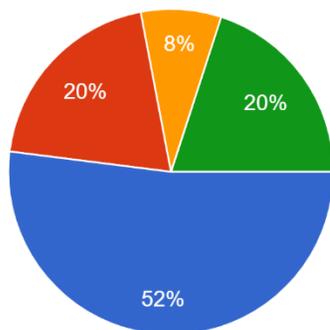
### Anexo 3

Resultados del cuestionario, graficas tomadas de los resultados obtenidos por medio de formularios de Google, sitio por medio del cual se realizó el cuestionario.

#### Pregunta 1

Mencione su área de trabajo

25 respuestas

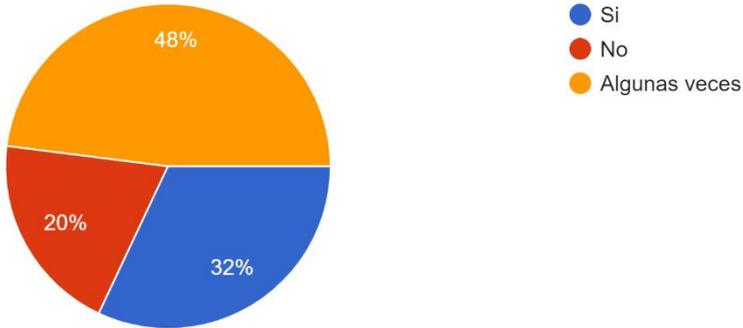


- Ayudante de salud: Persona que se encuentra al frente de las taquillas y se encarga de atender de cara al público...
- Atención al usuario: Persona ubicada en una oficina a parte quien atiende las PQRS de los usuarios que se acercan...
- Lider de servicio o supervisor: Se encuentra en una oficina a parte y rea...
- Asesor de servicios: Puede realizar labores en el punto o por teletrabajo,...

#### Pregunta 2

Realiza durante su jornada laboral pausas activas

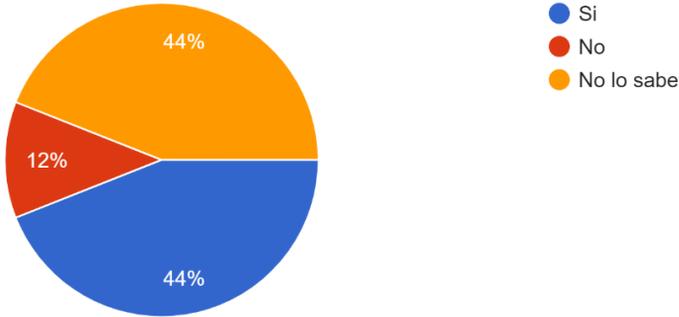
25 respuestas



Pregunta 3

La empresa le proporciona una serie de ejercicios enfocados en pausas activas junto con el tiempo adecuado para la realización de estos

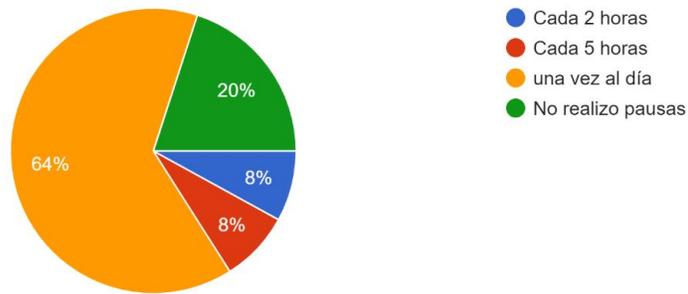
25 respuestas



Pregunta 4

Si usted realiza pausas activas, ¿con que frecuencia las realiza?

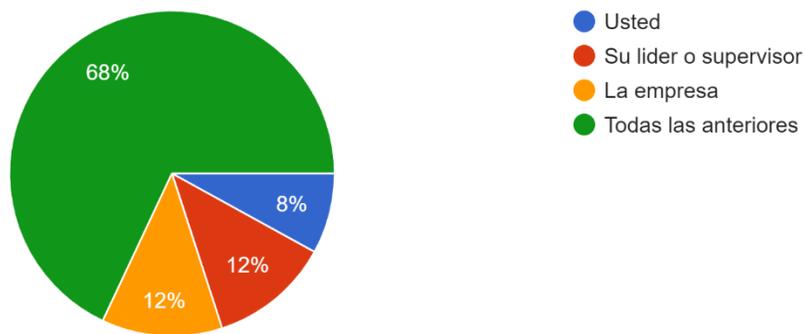
25 respuestas



### Pregunta 5

De quien considera usted es responsabilidad realizar las pausas activas

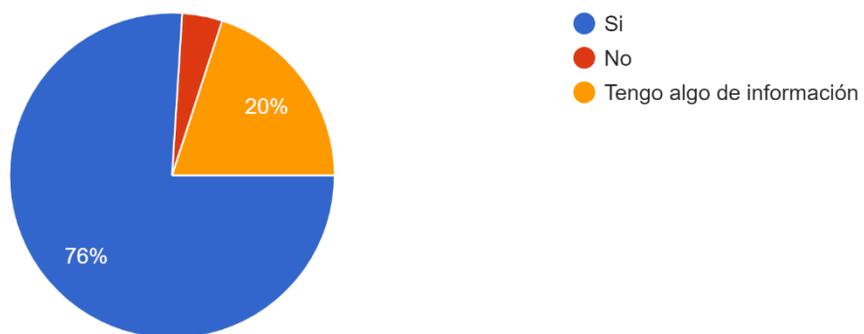
25 respuestas



### Pregunta 6

Sabe usted la importancia que tienen las pausas activas para su salud

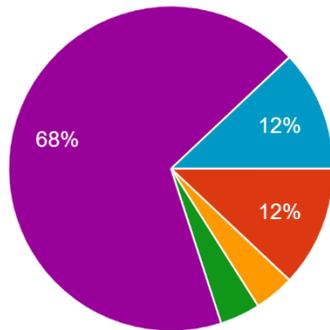
25 respuestas



## Pregunta 7

De las siguientes afirmaciones ¿Cuál considera es el objetivo de las pausas activas?

25 respuestas

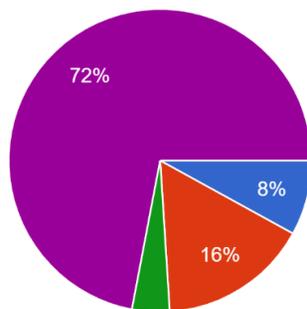


- Activar las partes del cuerpo que permanecen estaticas durante largos...
- prevenir lesiones y reducir la tensión muscular
- Mejorar la capacidad de concentración, la postura, el autoestima, entre otros
- Crear conciencia sobre la salud física y mental
- Todas las anteriores
- No conozco el tema

## Pregunta 8

a cual de los siguientes síntomas cree que esta más expuesto por sus funciones laborales

25 respuestas

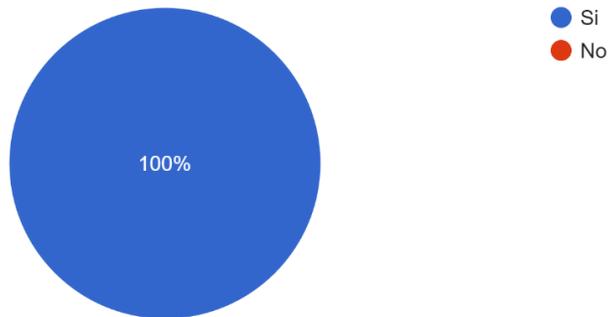


- estrés, dolor de cabeza, cansancio, agotamiento visual.
- Dolor muscular como problemas de espalda, tensión en el cuello, dolor en el antebrazo.
- Problemas de circulación, problemas cardiacos, problemas neurologicos.
- Problemas asociados a la salud mental como ansiedad o depresion
- Todas las anteriores

## Pregunta 9

Considera que la empresa debe fortalecer el programa y seguimiento de las pausas activas

23 respuestas



### Pregunta 10

Cual seria la razón por la cual usted no haría las pausas activas

25 respuestas

