

# ESTRUCTURACIÓN DE LAS BASES PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS (GIMNASIA LABORAL) EN LOS FUNCIONARIOS DE LA U.D.C.A..

*STRUCTURING OF THE BASIS FOR THE IMPLEMENTATION AND DEVELOPMENT PROGRAM STOPS ACTIVE (GYM WORK) IN OFFICIALS U.D.C.A..*

**Carlos Andrés Restrepo Pardo**

*Estudiante de décimo semestre del programa:*

*Ciencias del Deporte de la U.D.C.A..*

*E-mail: [irestrepo.pf@hotmail.es](mailto:irestrepo.pf@hotmail.es)*

## RESUMEN

En su desempeño laboral, el hombre ha tenido la necesidad de buscar alternativas que mejoren su calidad de vida, disminuyendo el riesgo de adquirir enfermedades tanto físicas como mentales, ocasionadas en su mayoría por cargas laborales altas, permitiéndole además conservar su trabajo.

Tal es el caso, de la implementación de las **pausas activas laborales**, que si bien por un lado trae beneficios para las empresas a nivel productivo, desde el punto de vista humanitario, es la mejor alternativa, para la conservación de la buena salud del trabajador, de su bienestar y el mejoramiento de su calidad de vida.

Con el diagnóstico realizado en el área de Salud ocupacional de la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A., se encontró, que no se evidencia un programa y/o cronograma estructurado de promoción o fomento para la práctica de actividad física al interior del personal operativo, administrativo

y docente, perteneciente a la institución. Esto se puede interpretar como una deficiencia dentro del programa general de salud ocupacional de la Universidad, porque se genera una ausencia de posibilidades para la ejecución de diversas actividades orientadas a satisfacer las necesidades de la población trabajadora.

A partir de esto, surge la necesidad de plantear unas bases iniciales para la implementación y desarrollo de un programa de pausas activas laborales destinado a los funcionarios de la Universidad con el fin de complementar y/o mejorar el programa general de seguridad y salud en el trabajo de la institución y generar un impacto positivo a mediano y largo plazo sobre las incapacidades y enfermedades de tipo osteomuscular registradas por el personal.

Es así como se conforma un grupo interdisciplinar compuesto por la dirección administrativa-salud ocupacional, estudiantes de Ciencias del Deporte y Enfermería para estructurar de una manera prudente la propuesta del nuevo programa de Pausas Activas de la U.D.C.A.

**Palabras Clave:** *Seguridad y salud en el trabajo, actividad física, trastorno osteomuscular, Ausentismo laboral, gimnasia laboral, pausas activas.*

## ABSTRACT

In their work performance, man has had the need to find alternatives that will improve their quality of life, decreasing the risk for physical and mental illness, caused mainly by high workloads, allowing you to keep your job well. Such is the case, the implementation of active labor breaks, that while on the one hand brings benefits to companies in terms of production, from the humanitarian point of view, is the best alternative for preserving good health worker, their welfare and improve their quality of life.

With the diagnosis made in the area of Occupational Health of the University of Applied and Environmental Sciences UDCA, it was found that a program and / or schedule structured promotion or encouragement for physical activity within the operating personnel is no evidence, administrative and teaching, belonging to the institution. This can be interpreted as a deficiency in the general occupational health program at the University, because a lack of possibilities for implementing various activities to meet the needs of the working population is generated.

**Key words:** *Occupational health, fitness, health promotion, prevention, disease, musculoskeletal disorders, work absenteeism, workplace exercises, active breaks, self-care activity.*

## INTRODUCCIÓN

Se debe tener presente que ***el bienestar de los funcionarios es un propósito permanente***, de manera que la apertura de nuevos espacios y la inclusión de programas novedosos, en que el objetivo principal sea preservar, mejorar y/o reparar la salud de las personas en su vida de

trabajo individual y colectiva, debe ser un pilar fundamental en el desarrollo de los programas generales de seguridad y salud en el trabajo de cualquier empresa.

La actividad física mejora las capacidades del individuo, incrementa la auto-estima, previene riesgos ocupacionales y provee una experiencia social positiva a quien lo practica (Boada, 2005). Sin embargo, el sedentarismo, las lesiones y las enfermedades pueden impedir un desempeño adecuado en las actividades diarias y en la actividad laboral.

El concepto de la práctica de actividad física por parte de los trabajadores (de forma reglada), es un tema que en el transcurso de los últimos años ha tenido un crecimiento exponencial en nuestro país, aunque en países extranjeros como: Estados Unidos, Japón y otros países europeos; programas donde se busca incluir a los empleados en el desarrollo de actividad física durante la jornada laboral están fuertemente implantados en el mundo empresarial, demostrando buenos resultados (Barcelo, 2004).

Diversos estudios han demostrado que la actividad física tiene una gran repercusión social, observando que en muchas ocasiones las personas buscan con su práctica, una válvula de escape a sus problemas y una satisfacción personal, tanto en el ámbito físico como emocional, que genera una mejora de su salud integral, en algunas ocasiones.

Por esta razón, Silva (2006) menciona que "Varias alternativas son utilizadas para facilitar y aliviar la jornada del trabajador, entre ellas, la gimnasia laboral. También, denominada como gimnasia en la empresa, pausa laboral o pausas activas, que básicamente es una actividad que se desarrolla en el marco laboral con el objetivo de promover la salud, mejorar las condiciones de trabajo y preparar los empleados o trabajadores para realizar las actividades diarias"

## DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD

*Antecedentes:*

### Índices De Ausentismo

Una revisión general a los registros del departamento de Seguridad y Salud en el trabajo (SST) permitió observar que durante el año 2011 en la Universidad de ciencias

aplicadas y ambientales U.D.C.A, una de las causas de ausentismo laboral fue por enfermedad general, presentando así, un total de 196 casos registrados con un total de 930 días de incapacidad laboral, las patologías con mayor frecuencia de consulta fueron las molestias osteomusculares, hipertensión arterial, infección de vías respiratorias, migraña, odontología, infección intestinal y gastritis como se puede observar en la siguiente tabla:

**TABLA 1. Descripción ausentismo laboral U.D.C.A 2011**

PERÍODO	ENFERMEDAD GENERAL	
	No. Eventos	No. días incapacidad
<b>ENERO:</b>	3	38
<b>FEBRERO:</b>	17	118
<b>MARZO:</b>	21	40
<b>ABRIL:</b>	14	50
<b>MAYO:</b>	31	125
<b>JUNIO:</b>	28	102
<b>JULIO:</b>	11	64
<b>AGOSTO:</b>	19	90
<b>SEPTIEMBRE:</b>	23	193
<b>OCTUBRE:</b>	18	79
<b>NOVIEMBRE:</b>	8	20
<b>DICIEMBRE:</b>	3	11
<b>TOTAL:</b>	196	930

**Fuente: Archivo Dpto SST.**

Los cargos que representaron mayor índice de ausentismo en su orden fueron los siguientes: Servicios generales, Secretarías, Docentes, Aprendices (Sena), auxiliares administrativos y de laboratorio.

Al identificar todos los problemas, que conllevan la falta de un programa de pausas activas (gimnasia laboral), surge la necesidad de presentar una propuesta, por medio de la cual estructurar un programa en el cual, se fomente la práctica de actividad física durante ciertos periodos en la jornada laboral de los funcionarios, a través de las ya nombradas

pausas activas laborales, de manera tal, que los empleados de la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A, experimenten los beneficios de la educación sobre la temática del programa y a su vez la práctica física, como un medio para lograr conciencia del autocuidado en el transcurso de su vida cotidiana y laboral.

De esta manera si se comprende el cuerpo como un todo, la práctica de actividad física dirigida, de acuerdo a las condiciones de los empleados, debe contribuir a la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad.

De tal forma, que cualquiera que sea el programa de gimnasia laboral/pausas activas a desarrollar, debe convertirse en una "terapia" en la que a la vez que se fortalece y recuperar el cuerpo, se descansa la mente, logrando así, un equilibrio a nivel físico y psicológico (Barron, 2006).

Por consiguiente, la propuesta del programa de pausas activas a nivel de los funcionarios se encamina a crear conciencia acerca de la importancia que tiene la implementación y desarrollo de este en los mismos empleados de la empresa (U.D.C.A), y ofrecer así una alternativa que posibilite el cuidado y conservación de la salud mediante esta práctica tan sencilla y valiosa. También, se debe mencionar que al interior del programa es planteado lo importante que es el ser y su relación con el medio, brindándoles posibilidades de obtener un medio de disminución del estrés mental, físico y laboral, de forma que se genere una mejor convivencia social y logrando los mejores resultados laborales, además de disminuir el ausentismo laboral (incapacidades) a mediano y largo plazo.

## **JUSTIFICACIÓN**

El trabajo en la oficina y campo, con el uso de herramientas propias del oficio, manejo del computador, posturas mantenidas a lo largo de la jornada laboral, malos hábitos de movimiento, mobiliarios inadecuados, áreas de trabajo mal diseñadas, etc., están generando en la población trabajadora a nivel mundial alteraciones en los estados de salud que se ven reflejados en niveles altos de ausentismo por molestias o patologías del sistema osteomuscular.

Según el Decreto Ley 1295 de 1994, en su artículo 56 la prevención de los riesgos profesionales es responsabilidad de los

empleadores, además de la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional, estos deben ejercer total control sobre los riesgos que se generan en el ambiente de trabajo.

Además el Decreto 614 de marzo de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país, en el artículo 30 sobre el subprograma de medicina del trabajo, define que en las empresas se debe desarrollar los programas de vigilancia epidemiológica de enfermedades laborales, patologías relacionadas con el trabajo y ausentismo por tales causas.

Por esto, Toda empresa debe comprometerse en mantener un ambiente laboral sano, seguro, con pluralidad de opciones, que contribuya al bienestar y desarrollo de todos sus trabajadores, respetando a la comunidad y preservando el medio ambiente. (Punto importante en el caso de la universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales, porque es denominada como la universidad ambiental de Colombia). Por lo cual, se hace necesario la implementación de un programa que contribuya a la prevención en la aparición de enfermedades osteomusculares llevando a cabo actividades complementarias a las de los subprogramas ya existentes que proporcionen herramientas, minimicen los riesgos y se propicien ambientes de trabajo motivadores y que generen un mejor clima laboral.

Es así como el proyecto para la implementación y desarrollo del programa de pausas activas laborales en la U.D.C.A parte de la legislación vigente en el país y tiene como propósito el contribuir al desarrollo de hombres y mujeres, autónomos capaces de tomar decisiones por sí mismos y vivir mejor acorde con las exigencias del medio social y laboral en que se encuentran, cumpliendo así,

con una normatividad existente donde la salud del trabajador es parte fundamental en los intereses de una empresa, cualquiera que sea.

En este sentido, el programa de pausas activas (gimnasia laboral) contribuye a la creación de espacios para la vida social (compromisos y acuerdos), necesarios para la convivencia a nivel personal y laboral, porque se trata de construir el hábitat esencial para el desenvolvimiento óptimo del personal perteneciente a la institución (U.D.C.A) y contribuir a cada uno de los empleados en su desarrollo como ente social, perteneciente a la comunidad universitaria.

## OBJETIVOS

### *Objetivo General:*

- Estructurar las bases para la posterior implementación y desarrollo de un programa de pausas activas (gimnasia laboral), que permita el fomento de la práctica de actividad física y la prevención de trastornos osteomusculares, en el personal de la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A.

### *Objetivos Específicos:*

- Identificar las necesidades en la institución, para la implementación del programa de pausas activas (gimnasia laboral).
- Determinar los lineamientos y acciones concretas para la implementación y posterior desarrollo del programa de pausas activas (Gimnasia laboral).

- Diseñar una cartilla con ejercicios que sirva de guía a los trabajadores para la ejecución del programa de pausas activas (gimnasia laboral).
- Construir el cronograma de actividades para el desarrollo del programa de pausas activas (gimnasia laboral).
- Determinar el plan de acción para el desarrollo del programa.

## MARCO DE REFERENCIA (MARCO CONCEPTUAL O MARCO TEÓRICO)

Para la correcta elaboración y aceptación de la propuesta encaminada a la estructuración y desarrollo del programa de pausas activas para los funcionarios de la U.D.C.A se hizo necesario hacer una revisión bibliográfica sobre programas o propuestas ya implementadas en diferentes lugares y sectores, de manera que se pudiera tener una idea más amplia sobre la importancia, impacto y crecimiento de este tipo de programas, observando lo siguiente:

- *Propuesta de un programa de promoción de salud con actividad física en funcionarios públicos.*  
(Ferro, Ruiz, et al, 2010)

Se propuso el programa "Muévete" teniendo como objetivos: aumentar el nivel de actividad física y conocer su opinión sobre el programa de pausas activas. Las pausas activas fueron de 15 minutos dos veces por semana por 4 meses, en el lugar de trabajo. Se aplicó el Cuestionario Internacional de Actividad Física, y un cuestionario de elaboración propia para evaluar el programa de pausas activas. Al término de la intervención se registró un aumento

significativo en el nivel de AF ( $t=-1.391$ ) con un 95% de nivel de confianza. La población que inicialmente clasificó en nivel de AF Leve 68.9% baja a un 59%, los Moderados pasan de un 18.3% a un 16.9%, y los clasificados con AF intensa que son un 17,8% aumentaron a un 24%. Fue altamente valorado, el programa de pausas activas obteniendo más de un 90% de aprobación por parte de los funcionarios.

➤ *Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos.*

*(Ruíz, Mota, et al, 2011)*

El aumento de la actividad física, es uno de los componentes más importantes de un estilo de vida saludable, vinculándose a beneficios físicos y mentales. La inactividad física aumenta la frecuencia y la duración de las incapacidades laborales, lo cual presupone implicaciones desfavorables para el trabajador, para la empresa y para la sociedad.

Se aplicó el Cuestionario Internacional de Actividad Física formato corto, antes y después de la intervención con pausas activas en los mismos individuos, para medir el nivel de actividad física. Las pausas activas fueron de 15 minutos dos veces por semana, en el lugar de trabajo y se apoyaron en estrategias comunicacionales, para fomentar la actividad física.

Los datos revelaron que hubo una diferencia significativa después de la intervención, porque aumenta el nivel de actividad física ( $t=-1,391$ ) con el 95 % de nivel de confianza.

Las pausas activas aumentan el nivel de actividad física de los usuarios, se establece un desempeño diferenciado entre la situación presente antes de la intervención y posterior

a la intervención, y no se establece relación de dicho desempeño por unidad de trabajo.

➤ *Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia.*

*(Castro, Múnera, et al, 2011)*

Este estudio estableció los efectos de un programa de Pausas Activas (PA), en desórdenes músculo-esqueléticos (DME) en trabajadores de la Universidad de Antioquia (Medellín, Colombia). Se aplicó un diseño cuantitativo, cuasi experimental. Se intervinieron grupos con frecuencias 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, acompañado de una encuesta.

En los últimos 12 meses, la mayoría de la población presentó DME en tres o cuatro segmentos corporales como cuello, espalda inferior, espalda superior y muñeca. Al aplicar la T de Student intra grupos, se encontraron valores estadísticamente significativos de  $p<0,05$ , es decir, las PA disminuyeron los DME en relación con los problemas del último año y en los últimos siete días.

Algunos grupos no presentaron diferencias estadísticamente significativas, en lo referido a dificultades y consultas al médico a causa de Desórdenes Músculo Esqueléticos.

➤ *El impacto de un programa de pausas activas en la morbilidad del sistema osteomuscular.*

*(Chaverra, Romero, 2011)*

El trabajo de grado busca determinar el impacto de un programa de pausas activas de

ejercicio, en la condición de salud del sistema osteomuscular en los trabajadores de una empresa papelera del Valle del Cauca, durante un trimestre de implementación.

El objetivo es analizar el comportamiento de la prevalencia de síntomas relacionados con el sistema osteomuscular antes y después de ejecutado el programa. Se trata de un estudio prospectivo de tipo cuasi experimental de antes y después que se realizó en 100 trabajadores de 2 plantas papeleras. Mediante la elaboración de un diagnóstico inicial o pretest que evaluó presencia de sintomatología osteomuscular.

Posterior a lo cual, se implementó un plan de intervención consistente en un protocolo de ejercicios dirigidos por fisioterapeutas, el cual, debía cumplir con los siguientes requisitos:

*Duración de 15 a 20 minutos, frecuencia de 4 a 5 veces por semana y con una intensidad baja utilizando el propio peso del cuerpo. Seguidamente, se hace un diagnóstico final de la condición física y, finalmente, se realiza un análisis comparativo entre los resultados del diagnóstico inicial y el final, para conocer el impacto que ha tenido el programa de pausas activas, en la población objeto de estudio. La gimnasia laboral es una medida ergonómica, empleada como herramienta importante para impedir la aparición de lesiones musculoesqueléticas ligadas a actividades dentro del ambiente de trabajo.*

En la actualidad cada vez los directivos y los empleados, van tomando conciencia acerca de la importancia del ejercicio físico, para alcanzar mayor nivel de bienestar, combatiendo así, el estrés y el cansancio mental.

Las pausas activas consisten en una serie de ejercicios, con el fin de compensar los esfuerzos diarios de los trabajadores, movimientos repetitivos, posturas

incorrectas, ausencia de movimientos entre otros. Deben ser realizados diariamente en el propio lugar de trabajo, siguiendo secuencias, orientaciones y protocolos técnicos elaborados por un profesional en el área. No producen desgaste físico, porque son de corta duración.

El programa tuvo un efecto positivo en los trabajadores que tenían síntomas osteomusculares de brazos, codos y piernas, mejoraron cualidades motrices como la flexibilidad y la fuerza abdominal, las cuales, son necesarias para un buen desempeño del trabajador. Por lo tanto, disminuyó el dolor de espalda y de piernas. En manos, nuca y cuello se observó un incremento de la intensidad del dolor.

Finalmente, Indagando referentes bibliográficos de las pausas activas y su marco legal. Se encontró que en el manifiesto de la actividad física en Colombia, propuesto por la asociación de medicina y deporte AMEDCO, en abril de 2002, se hace un acercamiento a lo que puede ser el marco legal de las pausas activas laborales en Colombia, dentro de la propuesta de la práctica de actividad física y deporte como un derecho fundamental, que contribuye a un completo desarrollo físico, mental y social de las personas.

Encabezando el manifiesto, se aprecia la relación más cercana hacia la práctica de las pausas activas en el medio laboral, citando lo siguiente:

“El desarrollo físico, social y mental de los individuos, la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, el mejoramiento o mantenimiento de la calidad de vida social y laboral, dependen no sólo de las entidades gubernamentales sino de todos los integrantes de la sociedad. La actividad física, el ejercicio y el deporte son elementos preventivos y en muchas ocasiones terapéuticos que permitirán ayudar en unión con otros hábitos de vida sana para una

mejor sociedad, más sana, fuerte y saludable” (Gutiérrez, 1995).

En los términos de la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, es donde se desarrollan los programas de pausas activas, que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida social y laboral, de modo que en este campo tienen protagonismo la actividad física, el ejercicio y el deporte, elementos que son orientados por profesionales del área de la salud, la educación física y el deporte mismo.

A partir del manifiesto para la actividad física y salud (AMEDCO), la asociación de medicina del deporte de Colombia invita a trabajar en diferentes ámbitos para combatir la inactividad física, elaborando una serie de elementos básicos para la implementación de programas de actividad física. Entre esos ámbitos que son: el gubernamental, el educativo, las entidades de Salud, el comunitario, las asociaciones científicas, los centros recreativos y cajas de compensación, red mundial para la actividad física y el ámbito individual, encontramos el empresarial, para el cual, se proponen los siguientes ítems relacionados con la práctica de la actividad física y las pausas laborales activas:

- a. Incluir dentro del programa de seguridad y salud en el trabajo la actividad física como elemento protector de la salud, para que dichos programas tengan un proceso y una continuidad representativos.
- b. Mostrar la importancia de la actividad física a sus empleados, asesorando la realización de la misma permitiendo un adecuado acondicionamiento físico, antes de pensar en la organización de competencias.
- c. Promover y brindar el espacio físico y de tiempo para la realización de actividad Física sana en la empresa.

- d. Involucrar la participación y protagonismo del cuerpo administrativo en los programas de actividad física.

De los ítems anteriormente descritos, el primero de ellos, es el que más cerca se encuentra de relacionarse con las pausas laborales activas, porque este proceso aplicativo tiene una directa relación con los programas de seguridad y salud en el trabajo y cada uno de sus respectivos subprogramas en los sitios de trabajo.

## **METODOLOGÍA**

---

Para la estructuración del programa de pausas activas (gimnasia laboral), se realizó un análisis diagnóstico de toda la información recopilada en el archivo de Salud Ocupacional de la Institución (U.D.C.A), por parte del equipo conformado para tal fin, compuesto por las directivas de la dirección administrativa, el jefe de Salud ocupacional y los estudiantes de Ciencias del deporte y enfermería. De esta manera se evaluó la estructura interna de los subprogramas pertenecientes al área, además, de las políticas internas establecidas con el fin de establecer fortalezas y debilidades.

Dentro de este diagnóstico, también, se incluyó la revisión e identificación de procesos ya realizados, para lo cual se tuvo en cuenta cada antecedente registrado en cuanto a actividades y, además, toda la documentación archivada a nivel de ergonomía por parte de la empresa.

Por otra parte, se propuso definir las estrategias de intervención en las diferentes áreas de trabajo, para lo cual se sugirió realizar las siguientes actividades:

- Detección y/o clasificación del personal por área u oficio.

- Diseño de una cartilla con indicaciones de los diferentes ejercicios a realizar que sirva de guía al personal de la U.D.C.A.
- Definición de las áreas piloto para la implementación del programa. De modo, que este se extenderá a las demás áreas de acuerdo con el resultado que se obtenga al momento de evaluar su acogida y su beneficio.
- Asesoramiento y entrenamiento del personal dependiendo de su área o puesto de trabajo.
- Instalación optativa del software de pausas activas de ARP BOLÍVAR, para incentivar a la realización de las pausas activas en el puesto de trabajo.

Cada uno de los puntos anteriormente descritos, permitirá generar las recomendaciones específicas y generales para la toma de acciones correctivas pertinentes relacionadas con la actividad o actividades que pueda llegar a desarrollar el personal en el transcurso de su jornada laboral.

Luego entonces, se debe mencionar que el personal perteneciente a la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales (U.D.C.A), se ha clasificado en tres categorías, dependiendo del área o puesto de trabajo, como se transcribe a continuación:

- a. **Personal operativo** (servicios generales, mensajeros, porteros y conductores).
- b. **Personal administrativo** (asistentes, auxiliares, secretarias, coordinadores, directores y decanos).
- c. **Personal Docente** (catedráticos, medio tiempo y tiempo completo).

Finalmente, después de definir la estrategia para la implementación y ejecución del programa, se realizará la presentación y sensibilización ante la

Rectoría y responsables de cada área para **lograr un compromiso, asignar los recursos y aprobar los cronogramas** para cada una de las acciones propuestas. En este punto, también, se establecerán las acciones a cumplir o ejecutar por parte de cada uno de los implicados en la implementación y el desarrollo del programa, encontrando lo siguiente:

#### **RECTORÍA:**

- Compromiso y apoyo logístico del programa.
- Facilitar la disponibilidad del tiempo para la capacitación del personal operativo, administrativo y docente.
- Definir horario para la realización de las pausas activas durante la jornada de trabajo.
- Hacer seguimiento a la implementación del programa.

#### **JEFE SALUD OCUPACIONAL:**

- Compromiso con el programa establecido.
- Coordinar el programa en cada área de trabajo de acuerdo con los horarios establecidos.

#### **EST. CIENCIAS DEL DEPORTE:**

- Implementar el programa.
- Coordinar las actividades a desarrollar con el personal operativo, administrativo y docente.
- Realizar reuniones de motivación que faciliten el manejo del programa.
- Definir indicadores o instrumento de evaluación del programa.
- Realizar informe sobre la ejecución del programa.

### **EMPLEADOS:**

- Compromiso con el programa de Pausas Activas (Gimnasia Laboral) establecido por el área de salud ocupacional.
- Responsabilizarse de su salud integral y autocuidado.
- Aceptar sugerencias y recomendaciones de los encargados del programa.

## **PROPUESTA FINAL Y DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA**

---

### **ALCANCE**

El programa de Pausas Activas (Gimnasia Laboral) aplica al personal expuesto a factores de riesgo osteomuscular en las diferentes áreas y/o puestos de trabajo existentes en la U.D.C.A, que pueda desencadenar lesiones o presuntas enfermedades laborales.

Se inicia con la presentación del programa, buscando generar un compromiso y apoyo logístico que facilite coordinar actividades periódicas de promoción, motivación, capacitación, asesoramiento y seguimiento a funcionarios, durante la ejecución de las actividades propuestas, brindando elementos prácticos para romper los ciclos de movimientos repetitivos y posturas estáticas prolongadas disminuyendo la fatiga laboral y el estrés crónico, contribuyendo así a la prevención de trastornos osteomusculares a través de un programa individual y grupal de mantenimiento psicofísico con énfasis en los aspectos preventivos y el auto cuidado, para el control de los factores de riesgo y el fortalecimiento de la salud con la práctica diaria de lo aprendido durante el desarrollo del programa.

### **Encuesta de Autoreporte**

Aplicación de encuesta a todos los trabajadores, la cual genera un indicador de morbilidad sentida por parte de la población de la institución y de condiciones de trabajo que a criterio de los empleados favorecen la presencia de trastornos osteomusculares.

### **Análisis antecedentes**

Identificar la prevalencia de la patología osteomuscular identificada en:

- Exámenes Ocupacionales.
- Recomendaciones ARL BOLIVAR.
- Ausentismo laboral relacionado con trastornos osteomusculares (incapacidades).
- Morbilidad.

### **Promoción y prevención**

Aplicación de estrategias objetivas para la promoción de la salud y la prevención de los trastornos osteomusculares:

- Incentivar la actividad física según beneficio corporativo.
- Capacitación - Pausas Activas (gimnasia laboral).
- Motivar el desarrollo de pausas activas en las diferentes áreas de trabajo.
- Recomendaciones individuales de ejercicios y posturas (fuente: informes valoraciones OM).

### *Acciones a nivel de la organización:*

Inicialmente será necesario implementar acciones a nivel global en la institución, de modo que estas permitan y faciliten la implementación del programa, para posteriormente tomar decisiones más concretas según los casos que se tengan o presenten. Algunas de estas acciones globales son:

- Capacitaciones en Pausas Activas (Gimnasia Laboral).
- Talleres de Pausas Activas (Gimnasia Laboral) a grupos establecidos.
- Asignación de espacios y horarios para el desarrollo del programa de pausas activas.
- Realización de actividades físicas y lúdicas para corrección de hábitos.
- Asesoramiento y Seguimiento durante el desarrollo del programa a los funcionarios.
- Utilización de los beneficios que ofrece la caja de compensación familiar para bienestar de los funcionarios.

### *Subsistema de Información*

La estrategia desarrollada para la prevención de trastornos osteomusculares (programa de pausas activas) en los funcionarios de la U.D.C.A., debe caracterizarse por satisfacer las necesidades, la optimización de los recursos existentes, el asesoramiento y acompañamiento constante a los funcionarios, el análisis permanente de la situación osteomuscular de los mismos y la orientación de acciones de control sobre los casos que se presenten.

Por las características anteriores, es preciso puntualizar algunos aspectos

relacionados con cada uno de los procesos a seguir, para el fortalecimiento del programa general de salud ocupacional, lo cual se ira realizando a medida que sea implementado y desarrollado el programa de Pausas Activas (Gimnasia Laboral) en las diferentes áreas de la institución.

### *Proceso para la Consignación de Datos (registros)*

La información es la base de toda estrategia de vigilancia en salud ocupacional y con el fin de captar de forma oportuna y tener un mejor conocimiento de la dinámica de la situación de los trabajadores expuestos a riesgo osteomuscular, el dato primario para el control debe captarse lo más cerca de esta población.

Para la facilidad en el diligenciamiento, el instrumento debe capturar toda la información mínima necesaria sobre los trabajadores expuestos a riesgo osteomuscular, diligenciarse fácilmente y construirse haciendo uso de términos de fácil entendimiento para todas las personas.

Una vez se ha logrado la recolección de datos básicos, debe iniciarse el proceso de configuración del programa a vigilar. Esto hace referencia a la búsqueda de información adicional sobre la persona, el trastorno, lesión o enfermedad, que permitan clarificar en forma definitiva y clasificar el caso de manera que se pueda tomar el o los correctivos necesarios para prevenir el desarrollo de posible enfermedad laboral.

### *Análisis de Datos*

Otro proceso propio del control y que le da sentido al esfuerzo de recolección de la



*Indicadores:*

METAS		INDICADOR			ORIGEN DE LOS DATOS
>80%	Proporción de trabajadores con asesoramiento e intervención	Cobertura	Trimestral	(No. Trabajadores que se les realiza asesoramiento e intervención / No. Total de trabajadores a intervenir) x 100	Informe consolidado de inclusión y seguimiento al programa de pausas activas (gimnasia laboral)
100%	Proporción de actividades ejecutadas	Cumplimiento	Mensual	(No. Actividades ejecutadas / No. Total de actividades programadas) x 100	Informe consolidado de asistencia a actividades
<10%	Incidencia	Magnitud	Anual	(No. Casos nuevos con riesgo osteomuscular/ No. Trabajadores expuestos) x 100 * No se incluyen los trabajadores que ingresan con antecedente de alteración osteomuscular, estos se incluirán a la prevalencia del año siguiente.	Informe consolidado de resultados evaluaciones periódicas
<10%	Prevalencia	Magnitud	Anual	(No. Casos nuevos y antiguos con riesgo osteomuscular/ No. Trabajadores expuestos) x 100 * Se incluyen los trabajadores que ingresen a la empresa con antecedente de alteración osteomuscular establecida a la prevalencia del año siguiente.	Informe consolidado de resultados evaluaciones periódicas 2013
>10%	Impacto	Efectividad	Anual	Número de trabajadores que cumplieron con el programa en el periodo / Nº total de trabajadores en riesgo osteomuscular x 100	Informe consolidado del programa de pausas activas (gimnasia laboral)

**RESULTADOS DEL PROGRAMA**

La propuesta de evaluación del programa que se aplicara durante los periodos de desarrollo del mismo serán:

Mensualmente, se realizarán reuniones con los responsables del desarrollo e implementación del programa para evaluar actividades e implementar los ajustes correspondientes. Se debe tener en cuenta, que para la evaluación del programa de Pausas Activas (Gimnasia Laboral), existen unos indicadores y metas propuestos desde un principio de manera tal que deben ser controlados periódicamente con el fin de saber si se están logrando.

Al mismo tiempo y debido a que la evaluación de cualquier programa

implementado, en una empresa debe ser imparcial, la colaboración del personal en este proceso es de vital importancia. Por tal motivo, se realizará una encuesta trimestral, en la cual, se medirán tres aspectos fundamentales para el sustento y/o supervivencia del programa al interior del personal, que son: percepción de beneficio para la salud, correspondencia con las expectativas en torno a las pausas activas y la motivación para su ejecución durante ese trimestre y en los siguientes.

Finalmente la recopilación de toda esa información se procesara de manera lógica e imparcial con el fin de presentar informes de impacto y aceptación a corto, mediano y largo plazo, al igual que para tomar los correctivos que sean necesarios con el fin de mejorar cada vez más el programa

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

---

- A.R.L Bolivar. (2010). Conceptos Básicos En Salud Ocupacional.
- A.R.L Bolivar. (2012). Guía Para La Elaboración De Un Programa de Salud Ocupacional Empresarial.
- Chaverra, J. (2007). Salud Ocupacional. p. 53.
- Gutiérrez, G. (1995). Higiene y Gimnasia Laboral. Medellín: Universidad de Antioquia. p.105. Trabajo de práctica.
- Silva, J., Taranto, I., Piasecki, F. (2006). Ginástica laboral: alongamento x flexionamento. Sábios. 1, 6-12.
- Alvayay, C. y Otros. (2008). Revisión sistemática de tratamientos fisioterapéuticos con mejor evidencia para el síndrome del túnel carpiano. Rev. Soc. Esp. Del Dolor, Vol. 15, N.º 7.
- Barceló, P. (2004). Técnicas de Gestión Preventiva del Estrés. Laboral en Organizaciones Revista Prevención de Riesgos. N° 67.
- Barrón, L. Estructura social, apoyo social y salud mental.
- Boada, J. y Otros. (2005). El Absentismo Laboral como Consecuente de Variables Organizacionales. Psicothema. ISSN 0214 - 9915 CODEN PSOTEG. Vol. 17, nº 2, pp. 212-218.
- Cuenya, L. (2007). Psicología de la salud, epidemiología y prevención. Anuario de investigaciones. Versión ISSN 1851-1686. Anu. investig. v.14 Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Ciencias del Deporte. (2007). Volumen III. Año III. Páginas: 62-77 ISSN: 1885-3137. N° 6.
- Díaz, J. (2007). Estrés alimentario y salud laboral VS estrés laboral y alimentación equilibrada. Revista Medicina y Seguridad del Trabajo. No. 209 4. pp. 93 – 99.
- Díaz, J. y Otros. (2007). Trabajo ergonomía y calidad de vida. Revista Salud de los Trabajadores. Volumen 15 No. 1.
- Documento de la Federación Internacional de Educación Física.
- Documento fijados los criterios que desarrollan los sistemas de bienestar social, estímulos, incentivos y capacitación para los funcionarios de la gobernación de Córdoba- Publicado por la oficina de comunicaciones y protocolo. Octubre 22 del 2008.
- González, M. (2008) El absentismo laboral: antecedentes, consecuencias y Estrategias de mejora. Documento de la universidad de valencia umivale.
- Guía Ministerio de la protección social-dirección general de riesgos profesionales. 2007.
- Lorenzo, M. (2010). Dolor lumbar y ejercicio. Jefe del Departamento de Rehabilitación Dirección Médica de Contingencias Profesionales de Ibermutuamur. Revista BIP. Tribuna médica.
- Montejo F. y Vargas S. (2009). Documento de la Fundación Universitaria del Área Andina. Pausas Activas. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina
- Pereiró, J. y Otros. (2008). Estrés Laboral, Liderazgo y Salud Organizacional. Papeles del Psicólogo. Vol. 29(1), pp. 68-82.
- Rodríguez., M. y otros. (2010). Prácticas de actividad física y deportiva en el ámbito laboral: estrategias para su incentivo. Gobierno de Chile. Chiledeportes.
- Santos, J. (2008).El coaching sintergial y el Retcambio. Universidad Nacional de El Salvador. Revista Psicología Científica - www.psicologiacientifica.com.

- Ministerio del Trabajo y asuntos sociales. (2007). Tipos de Riesgos laborales. España. Estrategia de prevención.
- Uribe, R. (2008). Dolor lumbar: una aproximación general basada en la evidencia. *Universitas Médica*, vol. 49, núm. 4, octubre-diciembre, pp. 509-520.
- Viroto, D. y Otros. (2009) Prácticas de actividad física y deportiva en el ámbito laboral: estrategias para su incentivo. Documento tomado de CHILEDEPORTES. Gobierno de Chile.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1995). Conozca el Sistema General de Riesgos Profesionales. República de Colombia.
- SENA Regional Tolima Centro de Información y Divulgación Técnica Minero Ambiental – INTERMIN.

## **WEBGRAFÍA:**

---

- Organización Mundial de la Salud. (2002). Informe sobre la salud en el mundo 2002: reducir los riesgos y promover una vida sana. Consultado el 2 de octubre 2012 en: [http://who.int/moveforhealth/publicaciones/WHO\\_resolution\\_WHA57\\_R17\\_s.pdf](http://who.int/moveforhealth/publicaciones/WHO_resolution_WHA57_R17_s.pdf)
- Organización Panamericana de la Salud. (2005). Reunión Bianual de la Red CARMEN. Consultado el día 2 de octubre de 2012 en <http://www.paho.org/Spanish/AD/DPC/NC/carmen-2005.pdf>.
- Segura, J. (2006). Gimnasia laboral. Consultado el 2 de octubre de 2012 en <http://www.preveengase.com/content/view/a/3/>
- Ramírez, L. (2002) La gimnasia laboral, el mejor medio para promover la salud, el rendimiento y la disminución del ausentismo de la población empresarial. Consultado el 3 de octubre del 2012 en: <http://www.comfama.com/contenidos/servicios/Gimnasios/Seminario%20Taller%20Fitness/Memorias%202002/Gimnasia%20Laboral.doc>
- Arregui, M., Urdampilleta, A. Gimnasia laboral y su importancia para la productividad empresarial y salud de los trabajadores. Consultado el 3 de octubre de 2012 en: <http://www.efdeportes.com/efd170/gimnasia-laboral-y-su-importancia.htm>
- Asociación de Medicina del Deporte de Colombia. Manifiesto de Actividad Física para Colombia. (2002). Consultado el 4 de octubre de 2012 en: <http://amedco.encolombia.com/componentes-manifiesto.htm>
- Ríos, P. (2007). Pausa laboral activa en los profesores del centro de acondicionamiento y preparación física (CAPF) de la liga de Natación de Antioquia. Consultado el 4 de octubre del 2012 en <http://viref.udea.edu.co/contenido/pdf/070-pausa.pdf>
- COMFENALCO Antioquia. (2009). Pausas activas. Consultado el 4 de octubre de 2012 en <http://www.comfenalcoantioquia.com/BienestarySald/Salud/PausasActivas/tabid/3286/default.aspx>
- IMSS. (2008). Erradicar el sedentarismo: otro reto del Seguro Social. Consultado el 4 de octubre de 2012 en [www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/](http://www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/)