

DETERMINAR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS (GIMNASIA LABORAL) EN LOS FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD DE CIENCIAS APLICADAS Y AMBIENTALES "U.D.C.A"

DETERMINE SATISFACTION PROGRAM ACTIVE BREAKS (LABOR GYMNASTICS) LEVEL OFFICIALS OF THE UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCE AND ENVIRONMENTAL "U.D.C.A".

Rolando Hernández Camargo

*Investigador del programa: Ciencias del Deporte de la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A.
E-mail: rolandosportscience@gmail.com*

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 un programa de pausas activas (gimnasia laboral), 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 ésto, 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 y estudiantes de Ciencias del Deporte 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”.

trabajo (SST) permitió observar que durante el año 2011 en la Universidad de ciencias aplicadas y ambientales U.D.C.A, una de las causa 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:

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD

Antecedentes:

Índices De Ausentismo

Una revisión general a los registros del departamento de Seguridad y Salud en el

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

PERÍODO	ENFERMEDAD GENERAL	
	No. Eventos	No. días incapacidad
ENERO:	3	38
FEBRERO:	17	118
MARZO:	21	40
ABRIL:	14	50
MAYO:	31	125
JUNIO:	28	102
JULIO:	11	64
AGOSTO:	19	90
SEPTIEMBRE:	23	193
OCTUBRE:	18	79
NOVIEMBRE	8	20
DICIEMBRE:	3	11
TOTAL:	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 recupera 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, y áreas de trabajo mal diseñadas, entre otras, 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 ésto, 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:

- Determinar el nivel de satisfacción de un programa de pausas activas (gimnasia laboral) en los funcionarios de la Universidad De Ciencias Aplicadas y Ambientales "U.D.C.A"

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Caracterizar el tipo de trabajo de los profesionales, en cada una de sus zonas de desempeño.
- Realizar una valoración osteomuscular a los funcionarios de la "U.D.C.A".
- Seleccionar los ejercicios para diseñar el programa de pausas activas (gimnasia laboral) para los funcionarios de la "U.D.C.A"
- Orientar y corregir los vicios posturales que se adoptan durante las tareas laborales para que la disposición para el trabajo mejore, además de la reducción de las tensiones y el dolor muscular.

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, Ruíz, 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 y 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 músculo esqueléticas 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

Mediante estrategias subjetivas (encuestas) y objetivas (valoraciones Osteomusculares, evaluaciones, puestos de trabajo, recomendaciones de la ARL Bolívar, evaluaciones de tiempos y modos de trabajo) se debe determinar el nivel de riesgo de trastornos osteomusculares, que presentan los funcionarios de la institución y definir las condiciones de salud a intervenir.

Así, mismo, identificar las principales causas de ausentismos en términos generales y morbilidad sentida por la población trabajadora (registros estadísticos). Logrando establecer comparativos entre la información ya obtenida y la que se analizará de manera periódica en los diagnósticos de salud y los informes de trastornos osteomusculares (días perdidos por incapacidad).

Determinar las áreas generales de trabajo con factores de riesgo osteomuscular partiendo de las actividades que se realizan. (Análisis de estadística, morbilidad sentida y panorama de riesgo).

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 BOLÍVAR.

- 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 OMS).

Clasificación de los trabajadores según áreas generales de trabajo:

En la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A. se logran determinar 2 áreas generales de trabajo, las cuales comprenden el **personal operativo y el personal administrativo**.

En cada una de estas áreas se cumplen tareas, actividades, movimientos, posturas, determinadas con relación a la labor o puesto de trabajo, en donde se desempeña el funcionario.

Debido a que, no existe un análisis preciso que permita dar una caracterización específica, a cada uno de los puestos o lugares de trabajo que existen en la universidad, sin dejar excluido ninguno. Los trabajadores serán clasificados de acuerdo a la siguiente tabla:

ÁREA GENERAL DE TRABAJO	CARACTERIZACIÓN DE ACTIVIDAD LABORAL
PERSONAL OPERATIVO:	Esfuerzos físicos:
	Carga manual. Manipulación de objetos Pesados. Posturas inadecuadas. Entre otros.
PERSONAL ADMINISTRATIVO:	Actividades y movimientos:
	Actividad Estática. Movimientos casuales. Actividad Dinámica. Movimientos repetitivos. Actividad Intelectual.

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.

Acciones a desarrollar de acuerdo a la clasificación de área de trabajo:

Se tomarán las acciones de carácter específico que se crean necesarias en un principio, de manera que a medida que se realicen los ajustes del programa se incluyan todas aquellas que contribuyan al bienestar de los funcionarios y se hará una intervención en la población, según la descripción de la siguiente tabla:

AREA GENERAL DE TRABAJO	ACCIONES A IMPLEMENTAR	PERIODOCIDAD
PERSONAL OPERATIVO:	Realizar análisis de la tarea a desarrollar y recomendaciones puntuales.	Una vez por caso
	Realizar capacitación en actividad física y pausas activas con énfasis en el riesgo osteomuscular.	Trimestral.
	Iniciar programa de pausas activas (gimnasia laboral), direccionado a prevenir trastornos osteomusculares.	Semestral.
	Verificar cumplimiento del programa de pausas activas (Gimnasia Laboral) y recomendaciones hechas.	Mensual.
PERSONAL ADMINISTRATIVO:	Realizar capacitación en actividad física y pausas activas con énfasis en el riesgo osteomuscular.	Trimestral.
	Realizar análisis de la tarea a desarrollar y recomendaciones puntuales.	Una vez por caso.
	Fomentar la participación en actividades que componen este programa y acciones de incentivo de la actividad física dentro y fuera del trabajo	Permanente.
	Verificar cumplimiento del programa de pausas activas (Gimnasia Laboral) y recomendaciones hechas.	Mensual.
	Seguimiento y asesoramiento durante el desarrollo del programa de pausas activas (Gimnasia Laboral)	Permanente.

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 irá realizando a medida que sea implementado y desarrollado el programa de Pausas

Activas (Gimnasia Laboral) U.D.C.A 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 información es el análisis; este debe realizarse como máximo trimestralmente con un nivel descriptivo, y de él, se desprenden las estrategias de intervención.

Por tal motivo, es útil la revisión permanente en el desarrollo del programa de pausas activas, para lograr adoptar correctivos oportunos que optimicen el funcionamiento de la estrategia en la población expuesta a riesgo osteomuscular, por ello, es necesario establecer y conformar el grupo de responsables, que en la empresa deberán reunirse como mínimo cada semestre o de manera extraordinaria, cuando la información presente cambios inusitados en el comportamiento habitual del programa.

Indicadores

La implementación y desarrollo del programa de Pausas Activas (Gimnasia Laboral) U.D.C.A será evaluada con los

siguientes indicadores descritos en el cuadro que se relaciona a continuación:

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, secretarías, coordinadores, directores y decanos).

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.

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 información, es el análisis; este debe realizarse como máximo trimestralmente con un nivel descriptivo y de él se desprenden las estrategias de intervención. Por tal motivo, es útil la revisión permanente en el desarrollo del programa de pausas activas, para lograr adoptar correctivos oportunos que optimicen el funcionamiento de la estrategia en la población expuesta a riesgo osteomuscular, por ello, es necesario establecer y conformar el grupo de responsables que en la empresa deberán reunirse como mínimo cada semestre, o de manera extraordinaria, cuando la información presente cambios inusitados en el comportamiento habitual del programa.

ASPECTOS DE GESTIÓN

Cronograma

ACTIVIDADES	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	SI	SI	SI	SA	SI	SI	SI	SA	SI	SI	SI	SA	SI	SI	SI	SA	SI	SI	SI	SA	SI	SI	SI	SA
Promoción interna del programa de Pausas Activas (Boletines, folletos, intranet).			N.I	N.I																				
Capacitación - Pausas Activas (Gimnasia Laboral).			P.O	P.O	PA																			
Taller Pausas Activas (Gimnasia Laboral).					P.O				PA				N.I				P.O				PA			
Seguimiento y asistencia en pausas activas.									PA	P.O			PA	P.O			PA	P.O			P.O	PA		
Taller F.N.P. (facilitación neuromuscular propioceptiva).											P.O		PA						P.O				PA	
Evaluación y recomendaciones para rutinas personalizadas.									PA	P.O			PA	P.O			PA	P.O			PA	P.O		
Taller R.P.G. (Reeducación postural global).									P.O	PA			PA	P.O			P.O	PA			P.O	PA		
Desarrollo de actividades que fomentan la práctica de actividad física (clases en gimnasio, Torneos relámpago, etc).											N.I	N.I			N.I	N.I			N.I	N.I			N.I	N.I
Día de la actividad física																								

N.I

NIVEL INSTITUCIONAL

P.O

PERSONAL OPERATIVO

P.A

PERSONAL ADMINISTRATIVO

P.D

PERSONAL DOCENTE

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 ingresen 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 / NP total de trabajadores en riesgo osteomuscular x 100.	Informe consolidado del programa de pausas activas (gimnasia laboral).

RESULTADOS DEL PROGRAMA

Se pudo observar que no existe una cultura para mantener el auto-cuidado, en los funcionarios de la U.D.C.A., porque se presento una notable falta de interés por parte de los mismos, al no asistir a los puntos de prácticas, en las fechas y horarios establecidos, aun cuando eran notificados con "Memorandos" en los que se especificaba que era de carácter obligatorio la asistencia al PPA, por parte del "Departamento de Salud Ocupacional" de la U.D.C.A.

De los 195 funcionarios evaluados inicialmente el 59% (115) de ellos dijeron que "Si" atribuyen sus dolores osteomusculares al trabajo.

Pero solo 24% (195) o el 36% (115) que equivale a 46 funcionarios, en su gran mayoría operativos, continuaron asistiendo puntualmente a las 3 sesiones programadas a la semana. Arrojo los siguientes resultados según el Cuestionario de Satisfacción realizado al grupo de evaluación (46 Funcionarios):

VALORACIONES OSTEOMUSCULARES

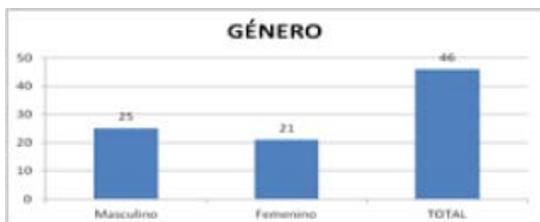
Encuestas realizadas: 195
 "SI" Atribuyen los dolores a su trabajo: 115
 "NO" Atribuyen los dolores a su trabajo: 80

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN

Cuestionarios realizados: 46

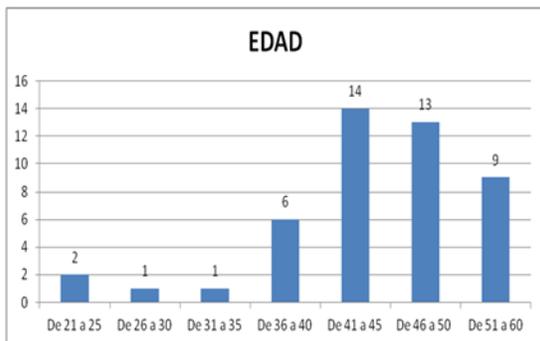
GÉNERO

Masculino:	25
Femenino:	21
TOTAL:	46



EDAD DE LOS EVALUADOS

De 21 a 25:	2
De 26 a 30:	1
De 31 a 35:	1
De 36 a 40:	6
De 41 a 45:	14
De 46 a 50:	13
De 51 a 60:	9
TOTAL:	46

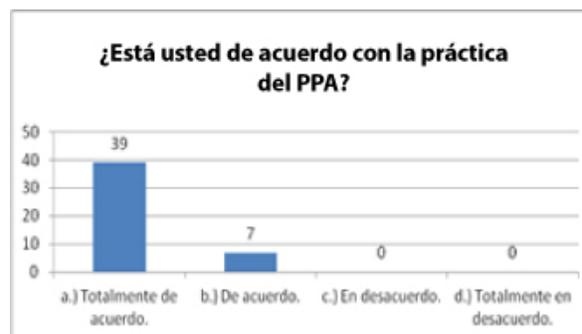


1. ¿Conocía usted el Programa de Pausas Activas (PPA)?

SI:	44
NO:	2
TOTAL:	46

2. ¿Está usted de acuerdo con la práctica del PPA?

a.) Totalmente de acuerdo:	39
b.) De acuerdo:	7
c.) En desacuerdo:	0
d.) Totalmente en desacuerdo:	0
TOTAL	46



3. ¿El tiempo que se ofrece para la práctica de PPA es suficiente?

a.) Totalmente de acuerdo:	19
b.) De acuerdo:	20
c.) En desacuerdo:	6
d.) Totalmente en desacuerdo:	1
TOTAL:	46



4. ¿La asistencia a PPA debería ser una política institucional?

a.) Totalmente de acuerdo:	37
b.) De acuerdo:	8
c.) En desacuerdo:	1
d.) Totalmente en desacuerdo:	0
TOTAL	46



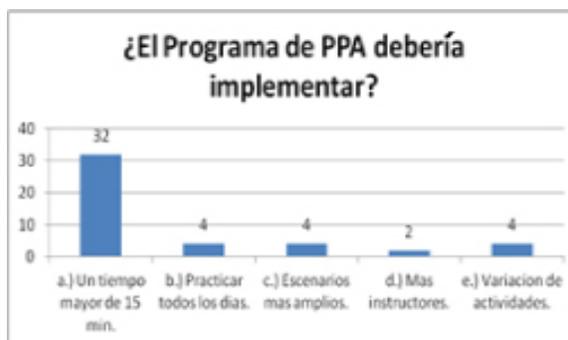
5. Según su criterio evalúe el PPA

a.) Excelente:	28
b.) Bueno:	18
c.) Regular:	0
d.) Insuficiente:	0
e.) Deficiente:	0
TOTAL	46



6. ¿El Programa de PPA debería implementar?

a.) Un tiempo mayor de 15 min:	32
b.) Practicar todos los días:	4
c.) Escenarios más amplios:	4
d.) Más instructores:	2
e.) Variación de actividades:	4
TOTAL:	46

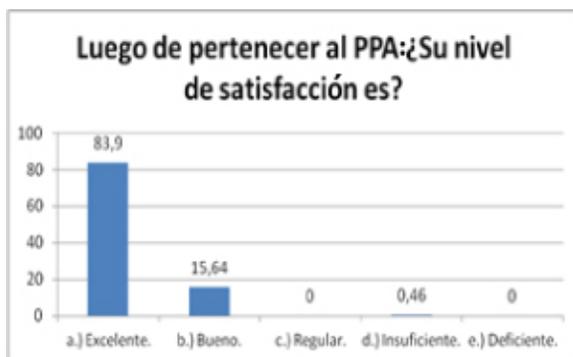


7. Luego de pertenecer al PPA: ¿Su nivel de satisfacción es?

a.) Excelente:	33
b.) Bueno:	12
c.) Regular:	0
d.) Insuficiente:	1
e.) Deficiente:	0
TOTAL	46



Según los resultados de la pregunta siete (7) se evidenció que treinta y tres (33) de los cuarenta y seis (46) funcionarios, que se mantuvieron en el programa, mencionan que su nivel de satisfacción durante el PPA fue Excelente, lo cual, equivale al 83.9% , doce (12) de ellos afirman que su nivel de satisfacción fue bueno equivalente al 15.64%, mientras que uno (1) de ellos afirmó que su nivel de satisfacción fue insuficiente equivaliendo a un 0.46% del personal evaluado.



CONCLUSIONES

1. Cumpliendo con el objetivo general del programa, se observó que existe un nivel de satisfacción muy positivo, porque el 83.9% afirmó que su nivel de satisfacción fue excelente, mientras que el 15.64%, afirmó que su nivel de satisfacción fue bueno, lo que nos lleva a decir, que el nivel de aceptación en la población perteneciente al PPA es de un 99.54% de satisfacción, contra un 0.46% que se mostró insatisfecho.
2. Por otra parte, se pudo observar que no existe una cultura por mantener el autocuidado, en los funcionarios de la U.D.C.A

- porque se presentó una notable falta de interés por parte de los mismos, al no asistir a los puntos de prácticas, en las fechas y horarios establecidos, aún cuando eran notificados con "Memorandos" enviados por parte del "Departamento de Salud Ocupacional" de la U.D.C.A, en los que se especificaba que era de carácter obligatorio la asistencia al PPA.
3. Un método con el cual, las personas puedan generar un cambio en la cultura de PPA, es que se haga una intervención más prolongada y permanente, lo cual permita que los trabajadores puedan evidenciar una mejoría significativa en su salud osteomuscular, con el fin de generar un impacto positivo en la cultura del autocuidado en funcionarios U.D.C.A.
 4. Para aumentar la participación en las PPA la Universidad deberá exigir como política institucional la asistencia a PPA, lo anterior, con el fin de prevenir lesiones osteomusculares, lo cual, generará una mejor calidad de vida en el trabajo y reducirá los costos de incapacidades a Universidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- A.R.L Bolívar. (2010). Conceptos Básicos En Salud Ocupacional.
- A.R.L Bolívar. (2012). Guía Para La Elaboración De Un Programa de Salud Ocupacional Empresarial.
- 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. (2006). 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.
- Chaverra, J. (2007). *Salud Ocupacional*. p. 53.
- Ciencias del Deporte. (2007). Volumen III. Año III, pp. 62-77 ISSN: 1885-3137. Nº 6.
- 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.
- 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).
- Gutiérrez, G. (1995). *Higiene y Gimnasia Laboral*. Medellín: Universidad de Antioquia. p.105. Trabajo de práctica.
- Lorenzo, M. (2010). Dolor lumbar y ejercicio. Jefe del Departamento de Rehabilitación Dirección Médica de Contingencias Profesionales de Ibermutuamur. *Revista BIP. Tribuna médica*.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1995). *Conozca el Sistema General de Riesgos Profesionales*. República de Colombia.
- Ministerio del Trabajo y asuntos sociales (2007). *Tipos de Riesgos laborales*. Madrid (España): Estrategia de prevención.
- 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.
- SENA Regional Tolima Centro de Información y Divulgación Técnica Minero Ambiental - INTERMIN.
- Silva, J., Taranto, I., Piasecki, F. (2006). *Ginástica laboral: alongamento x flexionamento*. Sábios. 1, pp. 6-12.
- 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 Gobierno de Chile: Chiledeportes.

WEBGRAFÍA:

- Arregui, M., Urdampilleta, A. (2012). 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 (2012). Manifiesto de Actividad Física para Colombia. (2002). Consultado el 4 de octubre de 2012 en: <http://amedco.encolombia.com/componentes-manifiesto.htm>
- 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/
- 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
- 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>.
- 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>
- 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>
- Santos, J. (2008). El coaching sintergial y el Retcambio. Universidad Nacional de El Salvador: Revista Psicología Científica - www.psicologiacientifica.com
- Segura, J. (2006). Gimnasia laboral. Consultado el 2 de octubre de 2012 en <http://www.prevengase.com/content/view/a/3/>