

“DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO CON UN PROGRAMA DE PAUSAS LABORALES ACTIVAS PARA LOS EMPLEADOS DE LA REGISTRADURÍA DE VILLAVICENCIO PARA LA MEJORA CONTINUA DE LA SALUD OCUPACIONAL”

Maber Rocío Castellanos Mora Código 60.378.523

Frineth Moreno Monterrosa 37.578.676

Eler Saúl Flórez Medina Código 5.49.2599

Oscar Hernán Pérez Laguna Código 77.170.744

Yineth Patricia Vega García 32.749.213

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA- UNAD
Facultad de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios
Administración de Empresas
Diplomado de Profundización En Gerencia del Talento Humano

2017

Tabla de Contenidos

Introducción.....	4
Capítulo 1: El Problema.	5
1.1. Antecedentes del Problema.....	5
1.2. Planteamiento del Problema.	7
1.3 Objetivos General y Específicos.....	8
1.4 Justificación de la Investigación.	8
Capítulo 2: Revisión de Literatura.....	11
2.1 Marco Teórico.	11
Capítulo 3: Metodología General.	21
3.1. Método de la investigación.....	21
3.2 Población y Muestra.	21
3.3 Fuentes de información.	23
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	23
Capítulo 4: Resultados.....	24
4.1. Presentación de Resultados.	24
4.2. Análisis de datos.	29
Capítulo 5: Conclusiones.....	30
5.1 Resumen de Hallazgos.....	30
5.2 Recomendaciones.	31

5.3 Propuesta.	32
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros.....	43
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....	43
Anexos.	47
ENCUESTA.	47
Referencias Bibliográficas.....	49

Introducción

En el tema de la administración actual y su entorno globalizado exige a las instituciones públicas y privadas buscar y enfatizar estrategias que permitan anticiparse a los posibles problemas u acontecimientos que se presenten en el ambiente laboral, adelantándose a posibles hechos y corrigiendo errores en la Seguridad y la salud ocupacional de sus empleos; la cual sirve como base para el cambio constante que la institución lo demanda. Por lo cual es necesario la implementación de programas de gestión que ayuden y traigan beneficios colectivos y personales.

En el siguiente trabajo se elabora y es dado a conocer como desarrollo del contenido de las actividades descritas en la fase 6, del presente Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano con el propósito aplicar en nuestro desempeño personal y laboral los aprendizajes adquiridos durante el desarrollo del programa; se proponen acciones de mejoramientos y estrategias que puedan conformar o ampliar un modelo en la Salud Ocupacional dentro de la Registraduría de Villavicencio. Este proceso busca mejorar y dar buenas ambientes de salud, seguridad dentro de la Entidad partiendo de un programa de salud ocupacional que contenga los objetivos prescritos los cuales son la guía al equipo de trabajo para alcanzar los resultados óptimos para la satisfacción y las condiciones de trabajo.

Este proyecto se haría de acuerdo con la situación requerida por la entidad a través de ciertas investigaciones realizadas por los integrantes del grupo colaborativo, un buen método de investigación y la preparación y resultado del informe obtenido del personal objeto de estudio; arrojando el método de Modelo en Salud Ocupacional enfocado en el diseño e implementación de un Plan Estratégico con un programa de pausas laborales activas para los empleados de la Registraduría de Villavicencio.

Capítulo 1: El Problema

1.1 Antecedentes del Problema

Actualmente los seres humanos se han concientizado sobre la importancia de cambiar sus hábitos saludables, iniciando por la alimentación y pasando por el ejercicio, pero dejando de un lado las pausas a movimientos constantes de funciones sedentarias que realizan durante gran parte de la jornada laboral, por lo tanto, su equilibrio físico y mental llegan a un nivel que incrementa el estrés, desordenes de músculos, esqueléticos y la fatiga, que pueden aportar a futuras enfermedades.

Debido a esto, las empresas empezaron a tomar conciencia sobre la importancia de evolucionar en el tema de incluir los hábitos saludables, con el fin que los procesos fueran encajados y lograr con ello un solo resultado, buscando siempre el bienestar para los empleados, reduciendo agotamiento, incapacidades y enfermedades laborales.

Dentro de esta evolución, la Registraduría Nacional del Estado Civil durante el segundo semestre del año 2013, desarrolló actividades correspondiente a los programas Vigilancia en Riesgo Ergonómico o Biomecánico y Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial, con el fin de procuran mantener en óptimo desempeño, no sólo la salud física de sus servidores, sino también su salud mental, mediante el desarrollo de actividades extras que permiten abstraer a los funcionarios de las labores diarias, las cuales generan altas dosis de estrés. Registraduría del Estado Civil Recuperado de: <http://www.registraduria.gov.co/Salud-fisica-y-salud-mental.html>
En este estudio se establecieron las Enfermedades laborales más frecuentes:

- **Tendinitis de mango rotador:** es la irritación de los tendones del hombro, por la inflamación de los bursas o capas lisas que recubren éstos.

- **Síndrome túnel del carpo:** provocada por la presión excesiva sobre el nervio medio de la muñeca, que proporciona sensibilidad y movimiento a varias partes de la mano.
- **Discopatía:** también denominado dolor de espalda, es una afección de las vértebras, con un cuadro clínico de lumbalgia con o sin ciática motivado por la pérdida de altura de uno o varios discos.
- **Tendosinovitis de quervain:** es una inflamación de la envoltura de la vaina del tendón abductor largo y extensor corto del pulgar.
- **Epicondilitis:** es una enfermedad o lesión caracterizada por dolor en la cara externa del codo.

Registraduría del Estado Civil Recuperado de: <http://www.registraduria.gov.co/Salud-fisica-y-salud-mental.html>

Lo anterior es un antecedente de lo que podemos encontrar en la Registraduría de Villavicencio, ya que dicho estudio fue adelantado solo en la oficina principal, sirviendo este como referente de la situación que se puede afrontar al no contar con estrategias que mitiguen dicho impacto en los empleados, dentro de las cuales se encuentra un programa de pausas laborales activas, capacitación por parte de la ARL sobre la importancia de estas actividades durante la jornada laboral, teniendo en cuenta que actualmente los funcionarios tienen desconocimiento al respecto, por lo tanto durante la jornada laboral cuya mayor función es la atención a la ciudadanía, se presentan estados de agotamiento, irritación, falta de energía, estrés, dolores en las articulaciones, incrementando esto el riesgo laboral.

1.2. Planteamiento del Problema

La Registraduría Nacional del Estado Civil de Villavicencio, es una Entidad con autonomía administrativa, contractual y presupuestal, organizada de manera descentralizada; organización que tiene como responsabilidad funcional, la identificación de los colombianos, la organización y realización de los procesos electorales, como también garantizar al país el buen funcionamiento de los mecanismos de participación ciudadana.

La Registraduría se organiza en dos niveles:

El nivel central como competencia nacional y el nivel descentralizado cuya competencia corresponde a la circunscripción territorial específica.

Los dos niveles participan en el diseño de los planes, políticas y programas generales de la administración, así como su ejecución.

El problema es, que la entidad no cuenta con un programa de Pausas Laborales Activas que permita a los empleados adelantar acciones, movimientos o ejercicios que bajen sus niveles de fatiga y estrés, de esta manera puedan aumentar su energía, ya que no tienen el Conocimiento de los métodos, formas y tiempos que se deben utilizar para adelantar dicha actividad, como tampoco los beneficios que conllevan.

Lo anterior podemos enfocarlo hacia ¿Cómo Diseñar e implementar dentro de la Registraduría, un Plan Estratégico que contenga un Programa de pausas laborales activas para los empleados y así tener una mejora continua en Salud Ocupacional?

1.3 Objetivos

Objetivo General:

Elaborar un Diseño para el Programa de Pausas Laborales Activas e implementarlo en la Registraduría de Villavicencio, permitiendo con esto que los empleados tomen acciones que mejoren su calidad de vida, como también su rendimiento laboral, efectuando con éxito un sistema de Seguridad y Salud Ocupacional, al igual que incorporar esto a la Gestión del Conocimiento de los funcionarios.

Objetivos Específicos:

- Proponer una mejora en el diseño de un Modelo Estratégico Integral para el proceso de salud Ocupacional con énfasis en Gestión del conocimiento
- Investigar con el área de Talento Humano las acciones que se han proyectado para adelantar este programa.
- Solicitar a la ARL el programa de Pausas Laborales Activas que estos tienen implementado para las empresas con el fin de adoptar el plan que mejor beneficie a los empleados de la Registraduría de Villavicencio.
- Brindar a los empleados de la Registraduría Capacitaciones basadas en el programa de Pausas Laborales Activas.

1.4 Justificación de la Investigación

La Registraduría de Villavicencio ha contado todos los años con un Plan de Capacitaciones, donde además de esparcir el conocimiento integra a los empleados llevando esto

a entablar un mejor clima laboral, es por ello que incluir dentro de este plan temas relacionados con Salud Ocupacional es tarea difícil.

A través de los años el tema de riesgos laborales ha tomado más importancia debido a que las enfermedades que se derivan de las acciones repetidas y el sedentarismo en el trabajo en ocasiones llevan a que las empresas asuman gastos de incapacidades que conllevan hasta tener que pensionar a un empleado por dicho concepto.

Los riesgos laborales se encuentran en todas las áreas, siendo causadas por situaciones propias de las ocupaciones diarias de los empleados, generando hasta momentos de estrés que pueden verse reflejadas en el trato hasta con los mismos compañeros de trabajo, por lo tanto el adelantar acciones que mitiguen estas conductas involuntarias benefician a los funcionarios, a la Entidad y a los usuarios.

Además del estrés, también encontramos problemas como las malas posturas que son innatas de todo ser humano cuando no tenemos conocimiento del daño que hacemos a nuestro cuerpo, ya que con solo sentirnos cómodos pensamos que estamos en una posición adecuada, llevando esto hasta casos graves como desviación de columna y casos sencillos como dolores articulares.

En esta ocasión el no adelantar las pausas laborales activas, se debe al desconocimiento que se tienen por parte de los empleados en las ejecuciones de estas acciones, ya que el departamento de Talento Humano de la Registraduría de Villavicencio, no ha implementado en el programa de capacitaciones de dicho tema, ni tampoco ha desarrollado acciones al respecto, por lo tanto, la Gestión del Conocimiento ha quedado corta.

El implementar estas gestiones contribuye al mejoramiento de los empleados y por ende de la Entidad, teniendo en cuenta que las pausas laborales activas están catalogadas como actividades que se debe desarrollar en el entorno laboral, con una duración continua mínima de

10 minutos que incluye adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad, buscando reducir los riesgos cardíacos y lesiones musculares por sobrepeso asociados al desempeño laboral. (Grupo de Modos, condiciones y Estilos de vida saludable sub- dirección de enfermedades no transmisibles, Ministerio de la Protección social, 2015)

El adelantar un diseño junto con la implementación del Plan estratégico con un programa de pausas laborales activas, conlleva a que las personas se desacondicionen físicamente, generando cambios metabólicos y estructurales en el cuerpo humano, promoviendo de esta manera la salud física y hábitos saludables, de esta manera se disminuye el riesgo de aparición de enfermedades relacionadas con el sistema óseo y articular.

Superado el tema de las pausas laborales activas, seguidamente debemos abordar el tema de proceso de la capacitación de los empleados concerniente en salud ocupacional, permitiendo crear movimientos dentro de la competencia laboral relacionada con los cambios en el ámbito global para general competencias y ventajas competitivas.

Con este proyecto se busca diseñar e implementar un plan estratégico con un programa de pausas laborales activas para los empleados de la Registraduría de Villavicencio, con el fin obtener mejora continua de la salud ocupacional, así como el de su núcleo familiar, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, a través de actividades que fomentan el desarrollo integral del trabajador.

Así mismo, con el desarrollo de actividades de capacitación y formación dirigidas a los servidores de la Entidad, con el fin de fortalecer competencias y conocimientos, como también las condiciones humanas, trabajo en equipo la motivación y el desarrollo de la función de cada uno de los que forman parte de la organización.

Capítulo 2: Revisión de Literatura

2.1 Marco Teórico

Cambios Sociales

Álvarez (2009). El autor nos da a conocer que por medio de la entrada de la industrialización se produjeron enormes cambios y transformaciones como la migración de la población rural, el aumento de la llamada clase alta o burguesa y con la llegada de una nueva clase trabajadora que formaron los obreros de las nuevas fábricas. (p.5). Desde esa época que es la llegada de la revolución industrial empiezan a denotarse los primeros problemas de salud ocasionados por las labores en las actividades diarias; el autor nos enseña como empieza en diferentes momentos a aparecer aspectos relevantes de salud ocupacional.

Teniendo en cuenta la historia Mundial de Salud Ocupacional, se evidencia que esta nació debido a los diferentes accidentes que se tenían en las empresas y por lo tanto debían adelantar unas estrategias para prevenirla; Henao (2010) afirma. “Que el autor Plinio el Viejo (23 – 79 d.C.) detalla que la historia de las enfermedades que produce zinc, cinabrio y el mercurio, llegando hasta el diseño de la primera máscara de protección para la respiración que contenía una vejiga de buey” (p.2). Alternativas que buscaban las personas para bajar los riesgos y problemas de salud en las personas.

Siguiendo con los avances en el tema de Salud Ocupacional, Henao (2010) afirma:

Bernardino Ramazzini (Carpi 1633 – Padua 1714) escribió su Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores, el cual fue publicado en 1770. Con este documento el autor se hizo merecedor del título “Padre de la Medicina Ocupacional”. En tal ocasión compila las observaciones propias, combinando estas con los estudios de salud pública y epidemiología de diferentes oficios y profesiones entre los cuales se encuentran los mineros, alfareros, boticarios,

etc., y además de esto propone el término de higiene, como también describe los 54 riesgos profesiones. (p.3).

Llegada la Revolución Industrial, el problema de accidentes de trabajo empiezan a aumentar, tanto que muchos trabajadores solicitaban ayudas a los Gobiernos, pero estas eran negadas, es por ello que, Henao (2010) afirma:

El País de Inglaterra da inicio con su legislación, logrando con esto grandes adelantos en seguridad, permitiendo esto que dicha legislación se extendiera a otros países industrializados, teniendo en cuenta los siguientes puntos:

Se establece el nombramiento de inspectores que adelanten la función de informar y adelantar recomendaciones según los hallazgos que se encuentren.

Adelanta mejoramiento de los locales, además de esto que las fábricas cuenten con una iluminación adecuada.

Las paredes deben estar blancas, lo cual debía adelantarse cada seis meses.

Elaborar reglamento de trabajos.

Tener en cuenta y según la legislación el tema de indemnizaciones.

Los horarios de trabajo debían reducirse a 14 horas. (p.8)

El tema de Salud Ocupacional no solamente es limitado a cuidar las condiciones físicas de los empleados, está también se enfoca en la parte psicológica. Para los trabajadores, la salud ocupacional es un apoyo para estos, lo cual permite mantener su capacidad en el trabajo de una mejor forma.

En este orden de ideas, los problemas que más se presentan y por los cuales deben ocuparse en temas de salud ocupacional son las cortaduras, fracturas y accidentes laborales por distensiones, como también trastornos por movimientos repetitivos, problemas del oído y de los ojos y las enfermedades que causan las exposiciones a sustancias radioactivas o antihigiénicas

como un ejemplo de estas. Dentro de esto podemos encontrar el estrés que es causado por el trabajo o por las relaciones laborales.

El tema de Salud Ocupacional es de suma importancia para los gobiernos, ya que en toda empresa se debe garantizar el bienestar para los empleados y hacer un seguimiento para que estas cumplan con las normas que tienen que ver con el ámbito del trabajo. Lo fundamental es que se asegure un grado de alto de bienestar físico, social y mental para los empleados y de esta manera prevenir toda clase de accidentes y contratiempos; asegurando que los lugares de trabajo no contengan elementos nocivos que perjudiquen la salud y la seguridad del empleado, otorgando a este un cumplimiento con los requisitos que se le han encomendado.

La Salud ocupacional está Reglamentado por el Decreto 1295 de junio 22 de 1994. Su objetivo principal es el de proporcionar seguridad, protección y atención a los empleados en el ejercicio de su trabajo. Las acciones de este están encaminadas a la salud de los trabajadores, la prevención de accidentes de trabajo y riesgos profesionales que son causados por las condiciones de éste.

Según lo estipulado por la normatividad vigente en toda la organización constituida como empresa debe existir un Comité denominado Paritario de Salud Ocupacional, cuyo objetivo principal es adelanta un seguimiento para que lo planeado mediante las actividades del Programa de Salud Ocupacional si se cumplan.

Salud Ocupacional

Álvarez (2009). “Toda entidad constituida en la cual se cuente con empleados y empresarios, así como también con la realización una o unas actividades incluidos procesos y procedimientos, están enfocadas a obtener como principal objetivo ganancias financieras. Dentro de la ejecución de estas actividades, los riesgos se presentan como los ocupacionales los cuales

dificultan o retrasan la obtención de las ganancias, ya que se pueden presentar accidentes en los trabajadores, como también daños materiales que logran el afectar los intereses de la empresa, pero no solo eso también del trabajador y su ambiente laboral y familia y el capital. (p.18). Esto nos indica que existen muchos problemas que se pueden resolver aplicando un Programa de salud Laboral ocupacional en las entidades, de ahí su importancia.

Por último, se puede resaltar lo que el autor nos indica sobre Salud Ocupacional. Álvarez (2009). “El trabajador es visto en diferentes perspectivas en cuanto a salud ocupacional se refiere: dentro de esto podemos encontrar lo social, psicológico y biológico en el ambiente laboral; las condiciones de los trabajadores que tienen que ver con lo social, lo físico y la parte psíquica, son captadas mediante el resultado de observaciones hacia estos, conociendo los riesgos a que se expone; lo cual se planea, organiza y ejecuta, para posteriormente evaluar las actividades que se deben establecer para preservar, mejorar y mantener la salud de cada uno de los empleados tanto individual como colectivamente, esto mediante la implementaciones de medicina preventiva, medicina de trabajo, higiene y seguridad industrial, desarrollando estas en los lugares donde adelantan sus actividades laborales, incluyendo además la prevención, tratamiento y rehabilitación de las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo que se puedan presentan. (p.20). Con esto nos damos cuenta que no solo la parte física de una persona se altera, también la parte emocional la cual afecta a su familia, a compañeros de trabajo y a las personas que lo rodean.

Es por ello que toda empresa debería implementar un proceso que permita mejorar las condiciones de sus empleados, ya que estos son la parte fundamental de toda entidad; pero en el sector público no ocurre esto, teniendo en cuenta que el pago de las incapacidades y enfermedades laborales no afectan los ingresos de la empresa y estas no necesitan contar con ganancias, estos pagos son asumidos por el Estado, es decir de todos los que contribuimos con

nuestros pagos de impuestos, situación que ha permitido que la gran mayoría de las Entidades Públicas como la Registraduría de Villavicencio no implementen un programa como el de Pausas Laborales Activas.

Salud Ocupacional en Colombia

Desde hace 38 años en Colombia existen normas que regulan la Salud Ocupacional, reglamentada mediante la Ley 9 de 1979 en su Título III Artículos 80 hasta el 124, la cual fue reglamentada parcialmente por Decretos Nacionales y modificada en lo relativo a multas mediante la Ley 1805 de 2016, quedando claro que esta reglamentación no fue adoptada en su debido tiempo, de ser así muchas situaciones como las enfermedades laborales se hubieran podido evitar, por lo tanto el Gobierno Nacional se ha quedado corto en este tema.

Siguiendo con la normatividad existente la cual es extensa, en la Resolución 1016 de 1989 en su “**Artículo 4:** El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores. Tal programa deberá estar contenido en un documento firmado por el representante legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo, el cual contemplará actividades en Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, con el respectivo cronograma de dichas actividades. Tanto el programa como el cronograma, se mantendrán actualizados y disponibles para las autoridades competentes de vigilancia y control. **PARÁGRAFO 1:** Los patronos o empleadores estarán obligados a destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en las empresas y lugares de trabajo, acorde con las actividades económicas que desarrollen, la

magnitud y severidad de los riesgos profesionales y el número de trabajadores expuestos.

PARÁGRAFO 2: Para el desarrollo del programa de Salud Ocupacional el empresario o patrono, designará una persona encargada de dirigir y coordinar las actividades que requiera su ejecución”. Ministerio de Trabajo (1989). Resolución 1016. D. Art. 4. Recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>).

Lo anterior lleva a corroborar lo manifestado ya que mediante “mediante un estudio que adelanto la Organización Mundial de la Salud (OMS) indican que la enfermedad denominada Síndrome del Túnel Carpiano, se encuentra dentro del primer lugar en enfermedades de origen profesional en nuestro país Colombia, representando el 30 % de los casos, al igual que los lumbagos, problemas ergonómicos y sordera. (Recuperado de:

<http://www.eempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/salud-ocupacional-area-indispensable-en-una-empresa-4366>).

Debido a estos casos, muchas personas han tomado conciencia de la importancia del cambio hacia un estilo de vida más saludable, pero el desarrollo de la tecnología conlleva a que este no sea 100% factible, ya que al igual estas mismas personas laboran con equipos tecnológicos que acaparan gran parte del tiempo, volviendo a una rutina sedentaria durante gran parte del día.

Sedentarismo Laboral

Se puede decir que es el permanecer la mayor parte del tiempo sin hacer ninguna actividad o movimiento que permita la correcta circulación de la sangre, por lo tanto, es necesario que cada dos horas se levanten y realicen algún tipo de ejercicio. La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera al sedentarismo como el cuarto factor de riesgo cardiovascular más prevalente (encontrándose detrás de la hipertensión arterial, el tabaquismo y la diabetes mellitus),

entonces es el causante de la muerte de más de 3 millones de personas en el mundo (indicando esto un 6% de los fallecimientos). Por lo anterior, se ha comprobado que el beneficio de la actividad física de forma regular permite reducir el riesgo de muerte precoz y de enfermedad cardiovascular. (Revista de Atención Primaria, Siete días Médicos, 2015, Recuperado de: http://www.sietediasmedicos.com/literatura-medica/cardiologia/item/5088-sedentarismo-laboral-y-riesgo-cardiovascular#.WgTymo_WzMw)

Es claro que ejercitándose un poco durante las jornadas laborales que por lo general son de 8 horas días, es de suma importancia teniendo en cuenta que por medio de ciertos movimientos se pueden evitar muchas enfermedades que se ocasionan por el Sedentarismo.

Estrés

Muchos autores se han referido al Estrés como una enfermedad que se debe tomar con mucha importancia, (Seligman, Steen, Park y Peterson, 2005) indican que desde la Psicología del trabajo y las organizaciones han buscado una perspectiva positiva en potenciar el bienestar y la motivación de los empleados, en este caso surgieron nuevos conceptos como el denominado engagement. Otro aspecto se encuentra el incluido desde el modelo Demandas-Recursos Laborales (DRL) que indican (Bakker y Demerouti, 2013), lo cual dan como resultado dos procesos la combinación e interacción de demandas y recursos laborales, los cuales son: uno de estos es el proceso de deterioro de la salud asociado al burnout y otro es el proceso de engagement asociado a la satisfacción laboral y al compromiso con la organización (Schaufeli, Bakker y van Rhenen, 2009; Simpson, 2009; Trepanier, Fernet, Austin, Forest y Vallerand, 2014)” (Orgambidez, Pérez, Borrego, 2015, p. 2).

Lo que los autores nos indican es el proceso que el estrés ha tomado en las empresas teniendo en cuenta que existe el compromiso por parte de las organizaciones en mejorar esta

condición en los trabajadores, permitiendo con ello un aumento en su rendimiento y reduciendo el deterioro de la salud que en ocasiones llega a demandas laborales.

Ergonomía

Aguirre. (2015). El autor nos indica que cuanto tenemos una mala postura por ergonomía esto permite que sea un error en nuestro cuerpo que lleva a que se tengan que realizar bloqueos con ultrasonido. Por lo tanto, una posición inadecuada llega hasta el punto de producir trastornos musculoesqueléticos en la persona. Por lo tanto y teniendo en cuenta esto, se plantea una ubicación de elementos y posición del empleado para realizar algunos bloqueos. (p.2). Esto ratifica lo enunciado anteriormente en cuanto a los problemas que conlleva una mala posición.

Ares (2006), “El Consejo de la Asociación Internacional de Ergonomía (IEA) define a la Ergonomía como una ciencia que se encarga de estudiar cómo se puede adecuar la relación que tiene el ser humano con su entorno, de esto nace el diseño que se tiene para los productos, los cuales deben ser adaptables al ser humano, principalmente a sus puestos de trabajo para que con ello incrementen la productividad y se pueda reducir la fatiga, el desconfío y el estrés.

Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/ergonomia-problemas-ergonomicos-trabajo-oficina>

Otros datos recogidos por el Ministerio de Salud y Protección Social en la Encuesta Nacional que adelantaron en el tema de Condiciones de Trabajo y Salud en el año 2007, indican que los dentro de los principales factores de riesgo para el bienestar del empleado se encuentran los ergonómicos, en relación con movimientos repetitivos de manos y brazos representando esto un 84,5 % y de conservar la misma postura 80,2 %. Como segundo lugar los agentes de riesgo Sico laboral o sicosocial lo ocupan y se vinculan a la atención de público en 73 % y trabajo monótono en 36,5%.

Beneficios de Ejercitarse

(Pizano, Echeverri, Montes). La actividad física que se hace forma rutinaria tiene un efecto de beneficio sobre la rigidez vascular que existe en población sana, como también de forma mínima pero significativa disminuye la onda de pulso, la frecuencia y la presión arterial. Teniendo en cuenta esto, se puede llegar más fácilmente a la población con el fin de explicar los beneficios del ejercicio aeróbico sobre el sistema cardiovascular. (p,1). Los autores claramente nos dan a entender los beneficios que el ejercitarse trae al cuerpo humano, donde también podemos dentro otros beneficios podemos destacar la oxigenación de la sangre, aumento de la motivación, el sentirse más activo, factores que benefician a los empleados, los cuales después de que torne una rutina, sentirán la necesidad de mantenerse activos.

Los Beneficios de las Pausas Laborales Activas

Uno de los escenarios ideales para promocionar la actividad física y los hábitos de vida saludable es el entorno laboral. Esto teniendo en cuenta que el contenido de la pausa activa va encaminada a mejorar la condición física de los empleados, por lo tanto, es necesario trabajar las capacidades físicas de estos, ya que conlleva a que contribuya a mejorar la condición física. Una vez podamos mejorar esta condición de los trabajadores, llegamos al buen término de disminuir notablemente el sedentarismo, siendo esto la ase fundamental de numerosas entidades, como también lograr el disminuir el riesgo de aparición o crecimiento de patologías relacionadas con el sobreuso del sistema óseo músculo articular. Grupo de Modos, Condiciones y Estilos de Vida Saludables Sub-Dirección de Enfermedades no Trasmisibles, Ministerio de la Protección Social, 2015, p.1

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

Los benéficos de las pausas laborales activas son múltiples, pero lo más importante es encaminar a los empleados a establecer en sus rutinas hábitos saludables que permitan sentirse bien, ya que el ejercitarse logra que se oxigene y active el cuerpo, encaminando esto hacia la actividad física, alimentación balanceada e integración entre los mismos empleados de la Entidad.

Entre los principales beneficios tenemos:

- Cambio en la rutina de trabajo.
- Permite mejorar la relación que existe entre los compañeros y los jefes ya sean los inmediatos.
- Es una actividad que logra prevenir lesiones físicas y mentales en los trabajadores.
- Lleva a una relajación de los miembros corporales que cuentan con más exigencia durante la jornada laboral, al igual que reactiva los menos utilizados.
- Con el movimiento se logra un aumento del flujo sanguíneo.
- Por medio de este logramos que se incremente la resistencia a la fatiga.
- Las articulaciones se vuelven más flexibles mejorando esta condición.
- Permite que la ansiedad se reduzca, al igual que la depresión y sus efectos que llegan a hacer irritabilidad y mal humor.
- Se aumenta el sentido de coordinación y equilibrio.
- Se logra que el flujo de oxígeno al cerebro aumente, logrando con esto mejorar la capacidad de aprendizaje, la concentración, la memoria y el estado de alerta.

Capítulo 3: Metodología General

3.1. Método de la investigación

Dentro de cualquier investigación que deseemos adelantar, el método de esta es importante y fundamental, ya que por medio de esta determinamos el cómo se desarrollara el problema planteado, utilizando la mejor alternativa que permitan obtener resultados válidos.

El método de investigación a utilizar en el presente proyecto es el tipo descriptivo, debido a que podemos dirigirnos a los empleados con preguntas directas, llevando esto a una toma de decisión exacta, mediante la recolección de datos y análisis de estos de una forma efectiva que permita buscar las mejores estrategias por parte del Área de Talento Humano para que se inicie un diseño e implementación de un programa de Pausas Laborales Activas para los empleados de la Registraduría Municipal de Villavicencio.

La metodología descriptiva nos ayuda a identificar el alcance que tienen los procedimientos y problemáticas que viene desarrollando la Registraduría de Villavicencio en cuanto al talento humano; donde el propósito es evaluar los programas con énfasis en salud ocupacional, basado en los resultados obtenidos en las muestras recolectadas dentro de la población de la Registraduría de Villavicencio.

3.2 Población y Muestra

La Población que vamos a tomar para la Presente investigación, son los 31 empleados que trabajan en la Registraduría de la Ciudad de Villavicencio, donde se recolectó la mayor información con respecto a la investigación que se viene desarrollando para la búsqueda de la mejora.

Esta información fue recopilada por el encargado del área de talento humano quien es la persona que maneja los pasos en la selección de la capacitación y evaluación de desempeño.

Por ser esta una Población pequeña, la toma de datos se adelantó mediante la aplicación de encuestas.

Esta población que se va a encuestar es la directamente afectada y posee las características y requerimientos necesarios; teniendo este dato tomamos la siguiente fórmula para hallar el número de encuestados y así poder adelantar la siguiente investigación.

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N - 1)) + k^2 * p * q}$$

N: Es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados).

k: Es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos. El nivel de confianza indica la probabilidad de que los resultados de nuestra investigación sean ciertos: un 95,5 % de confianza es lo mismo que decir que nos podemos equivocar con una probabilidad del 4,5%.

e: Es el error muestral deseado. El error muestral es la diferencia que puede haber entre el resultado que obtenemos preguntando a una muestra de la población y el que obtendríamos si preguntáramos al total de ella.

p: Es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio.

q: Cantidad de individuos que no poseen esa característica, es 1-p.

$$n = \frac{1,65^2 * 0,2 * 0,2 * 31}{(0,06^2 * (31 - 1)) + 1,65^2 * 0,2 * 0,2}$$

$n = 18$ Encuestas

3.3 Fuentes de Información

Los tipos de Información son Primaria y Secundaria, en nuestro caso utilizaremos la primaria: es la información de primera mano.

Es por ello que la información será obtenida por medio de una encuesta que le realizaremos a los empleados de la Registraduría de Villavicencio, con el fin de determinar cómo se implementará el programa de pausas laborales activas.

3.4 Técnicas para la Recolección de Datos

En esta investigación se realiza la Encuesta. Se denomina así a la prueba que se les hace por escrito (test), la cual fue realizada por el investigador, esta consiste en ejecutar una serie de preguntas a un grupo de personas, con el objeto de estudiar temas relacionados directamente con el objeto de la investigación. Utilizado con profusión en el campo de la sociología las preguntas a formular deben estar enfocadas, única y exclusivamente, a obtener conocimiento sobre el tema investigado. De proceder, deben contener un encabezado en el que consten los datos personales del encuestado y, a continuación, todo aquello que se considere de interés. La formulación de las preguntas debe ir íntimamente relacionadas con el sistema de análisis que se haya decidido llevar a cabo, es decir, cuantitativo, cualitativo, estadístico, descriptivo, etc. (Peinado, 2013, p.193). Esta se diseñó con 10 preguntas para la selección de la muestra y de esta manera conocer la opinión y percepción de los empleados de la Registraduría de Villavicencio.

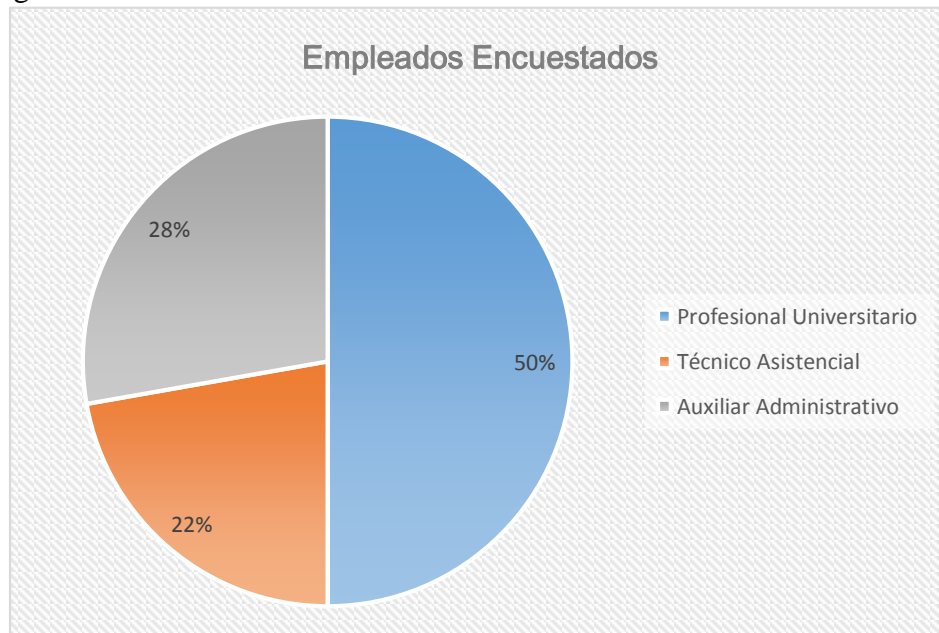
Objetivo de la encuesta

Conocer las perspectivas que tiene las personas cercanas a la Registraduría, así también como los usuarios perciben el grado de capacitación y motivación que tiene cada uno de los funcionarios de esta organización

Capítulo 4: Resultados

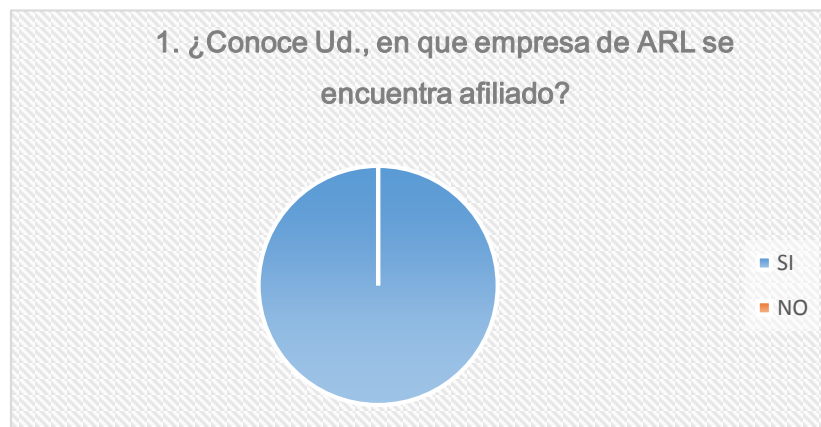
4.1. Presentación de Resultados

Teniendo en cuenta la muestra la cual arroja un total de 18 encuestas a realizar, ésta se adelanta en la Registraduría de Villavicencio a los empleados los cuales cuentan con los siguientes cargos:



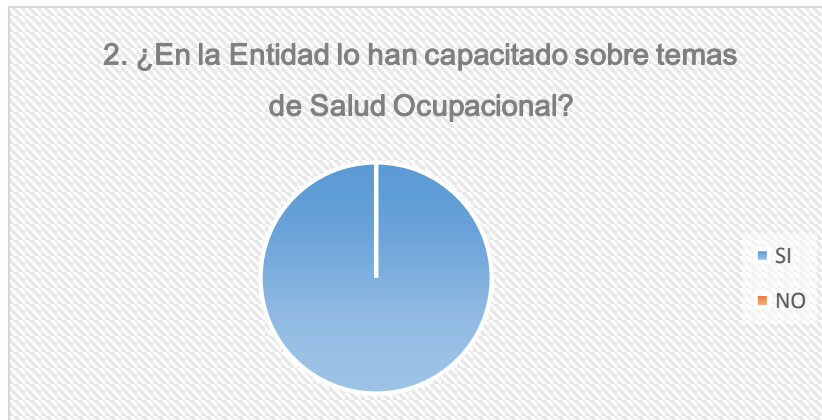
De las personas encuestadas el 50% cuentan con cargos de Profesional Universitario, el 28% con auxiliar Administrativo y el 22% restante con Técnico Asistencial. Este tipo de denominaciones de cargos es muy común en las entidades Estatales.

Para la pregunta 1.



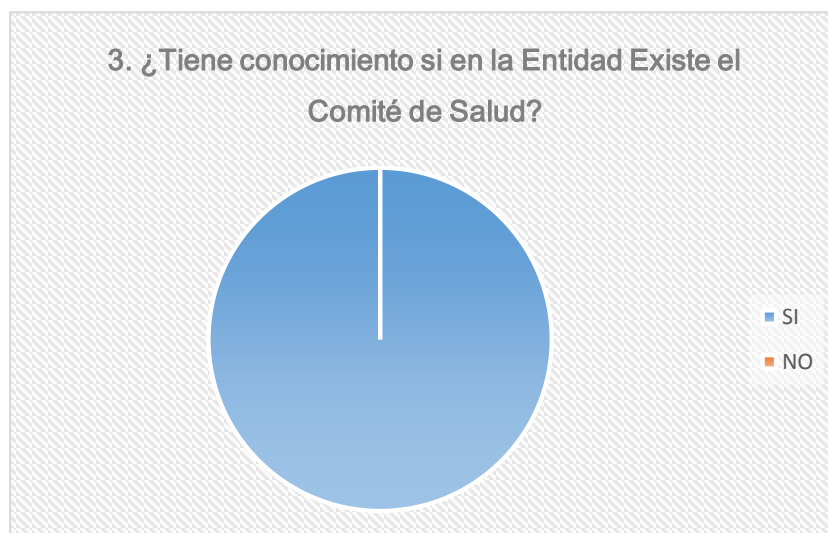
El total de los encuestados conocen a que entidad de ARL están afiliados, este quiere decir que la Entidad se ha encargado de difundir la información entre sus empleados.

Pregunta 2.



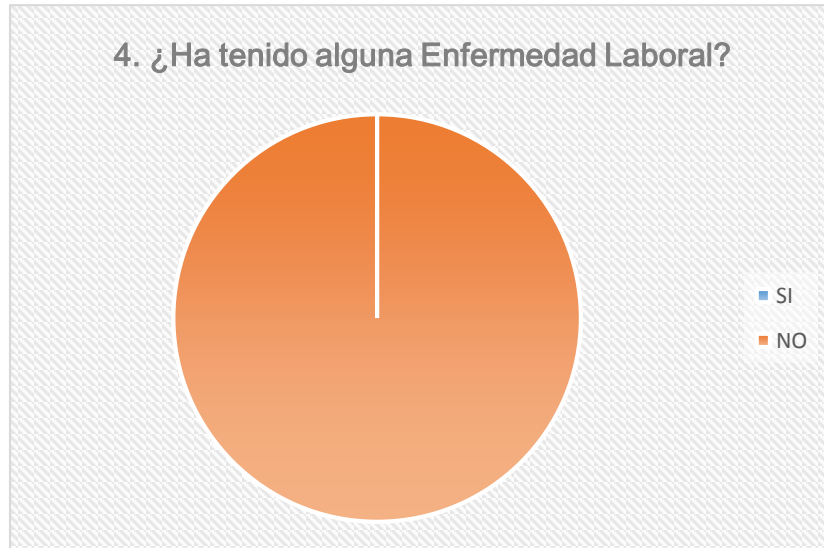
Dentro de su plan de capacitación la Registraduría de Villavicencio tiene incluido el plan de salud Ocupacional, puesto que el 100% de los encuestados respondieron que si han recibido este tipo de conocimiento.

Pregunta 3.



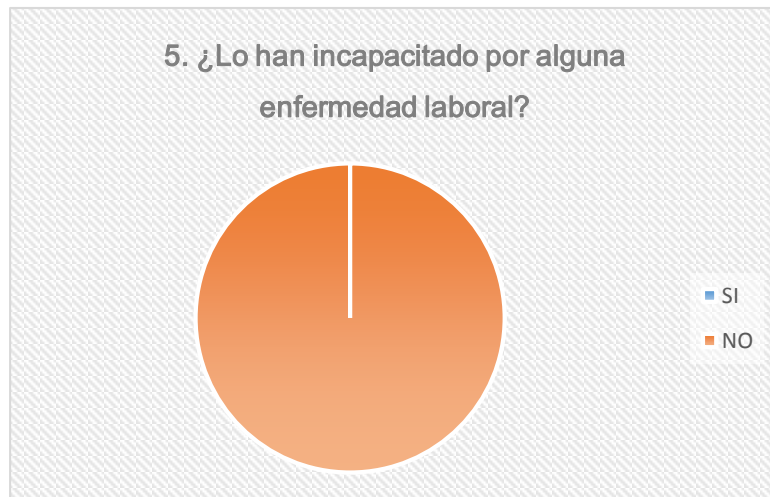
El 100% de los encuestados informan que si existe un Comité de Salud organizado dentro de la Entidad, esto facilita aún más la investigación que se está adelantando.

Pregunta 4



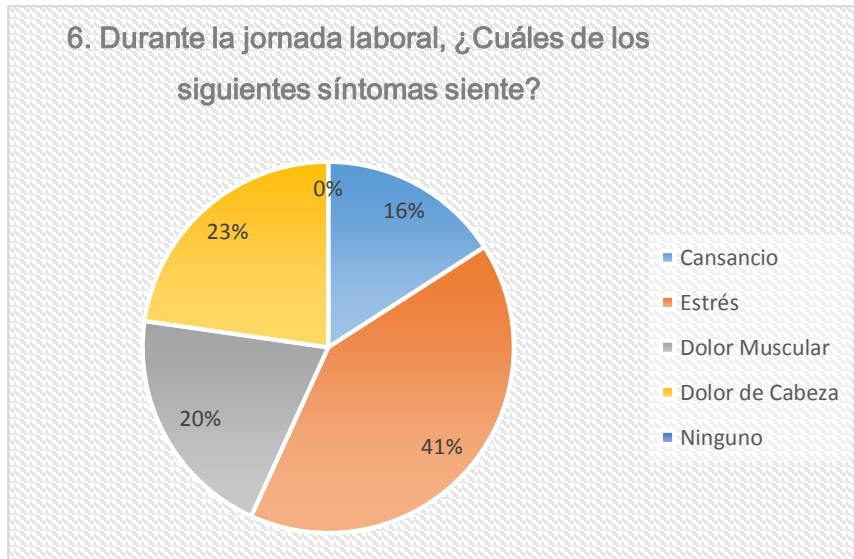
Ninguno de los empleados encuestados ha sufrido hasta el momento de alguna enfermedad laboral que altere su desempeño dentro de la entidad.

Pregunta 5



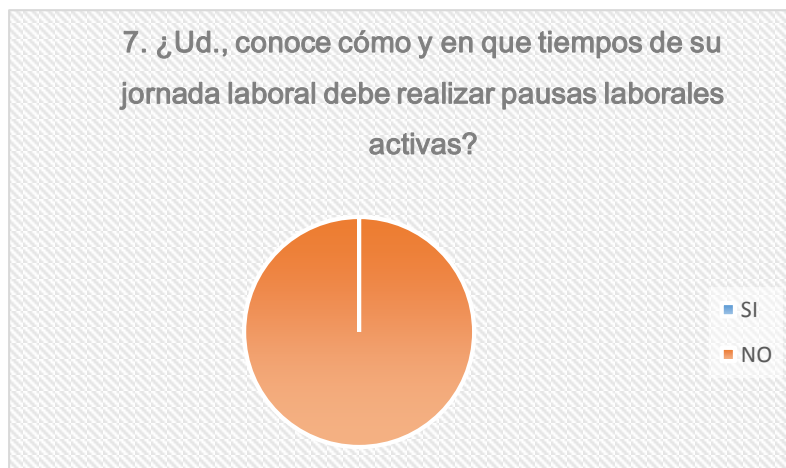
Ninguno de los empleados encuestados ha sido incapacitado hasta el momento de alguna enfermedad laboral que altere su desempeño dentro de la entidad.

Pregunta 6



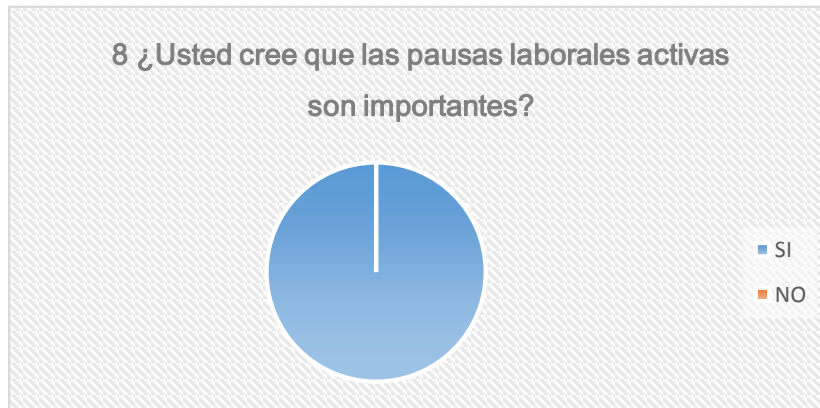
El 41% de los encuestados informan que durante la jornada laboral han sufrido de Estrés, el 23% de dolor de cabeza, el 20% de Dolor muscular y el 16% de cansancio. Todos los funcionarios han tenido alguna alteración de salud durante la ejecución de sus funciones.

Pregunta 7



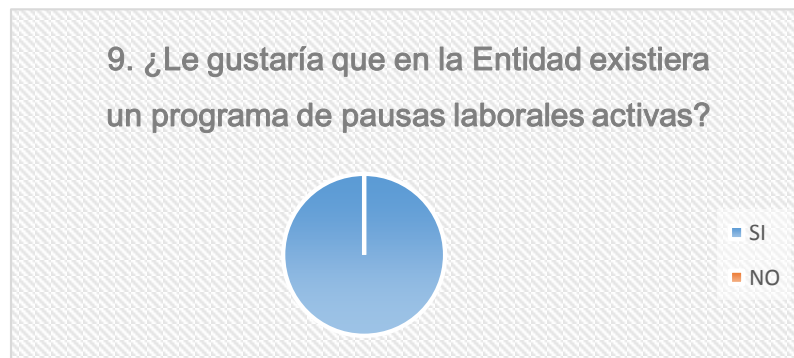
El 100% de los encuestados no conocen en que tiempos deben adelantar las pausas activas durante la jornada laboral, esto indica que no han recibido capacitación al respecto.

Pregunta 8



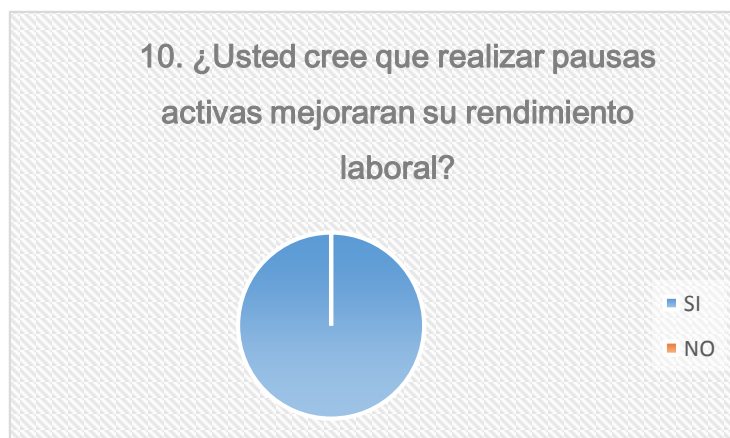
El 100% de los encuestados consideran que las pausas laborales activas son importantes.

Pregunta 9



El 100% de los encuestados están de acuerdo en que exista un programa de Pausas Laborales Activas dentro de la Entidad.

Pregunta 10



El 100% de los encuestados consideran que el realizar pausas activas durante la jornada laboral mejorara su rendimiento.

4.2. Análisis de datos

Con respecto a los resultados presentados en esta encuesta realizada a las personas internas y externas, con diferentes cargos y jefe de recursos humanos, el cual respondieron 10 preguntas por cada encuesta, con preguntas separadas en tres secciones.

Gibbs (2012). *En Análisis de datos cualitativos* se describe cómo seleccionar la herramienta más adecuada para el análisis de datos y se ofrecen estrategias para hacer frente a los diversos retos y dificultades en la interpretación de los datos conceptuales y subjetivos generados en la investigación cualitativa. (p.6). con la encuesta adelantada se ha podido obtener los siguientes resultados:

La Registraduría de Villavicencio cuenta con 31 empleados dentro de los cuales 14 son hombres y 17 mujeres, de estos la muestra arroja un total de 18 funcionarios a encuestar encontrándose con cargos como Profesional Universitario, Técnico Asistencial y Auxiliar Administrativo. La encuesta que se adelantó conto con 10 preguntas.

Se ha podido detectar que los funcionarios al 100% conocen a la empresa de ARL en la cual se encuentran afiliados, además de esto que han contado con capacitaciones acerca del tema de Salud Ocupacional, indicando esto, que dentro del plan de capacitación anual que se elabora en la Entidad se ha tenido en cuenta este tema. Además de esto en la Registraduría de Villavicencio ya se cuenta con comité de Salud Organizado, siendo este el encargado de organizar varias actividades para promoción y prevención de la salud laboral, al igual que realizar seguimiento a estas.

Dentro de los encuestados hasta la fecha ninguno ha sufrido de enfermedad o incapacidad laboral, se puede destacar que, por ser una entidad administrativamente organizada, el riesgo laboral es menor, pero no se puede dejar de un lado el tema de las enfermedades laborales, las cuales si no se detectan a tiempo llegan con consecuencias graves.

Es claro que la atención a la comunidad es un tema bastante desgastante y más aún cuando se trata de un servicio como el que brinda la Registraduría de Villavicencio; por lo tanto, se encuentran funcionarios con síntomas de estrés con un 41%, cansancio un 16%, dolor muscular 20% y dolor de cabeza con 23% durante la jornada laboral, este perjuicio que se causa a la salud de los empleados muchas veces trae consecuencias negativas en la prestación del servicio a la comunidad.

A pesar de ser capacitados en temas de Salud Ocupacional, los funcionarios no conocen como manejar los tiempos de las pausas laborales activas, pero están de acuerdo con que estas son importantes y por lo tanto les gustaría que se aplicara un programa dentro de la entidad, con el fin de mejorar su rendimiento y actividad laboral.

Capítulo 5: Conclusiones.

5.1 Resumen de hallazgos

Teniendo en cuenta la investigación planteada en lo correspondiente a ¿Cómo Diseñar y llevarlo a la practica un Programa de Pausas Laborales que estimulen a los empleados de la Registraduría de Villavicencio? Las acciones deben ser adelantadas por el área de Talento humano implementado para esto la Gestión del Conocimiento, es necesario realizar diferentes

tareas y estrategias en los empleados de la Registraduría de Villavicencio con el fin de que el objetivo general sea cumplido.

Es evidente que dentro de la Entidad ya se ha avanzado gran parte en el tema de Salud Ocupacional teniendo en cuenta que se ha contado con capacitaciones y con la creación del comité de salud, es por ello que adelantar el programa de pausas laborales activas es un proceso más sencillo, pero sus beneficios son altos.

La capacitación es uno de los temas más importantes que existen al respecto, ya que no se trata solo de realizar movimientos, estos deben ser dirigidos y adelantados en tiempos determinados, debido a que alguna acción mal realizada puede empeorar la situación del empleado y llegar hasta una lesión.

En resumen, los hallazgos más importantes y a tener en cuenta son:

- Se cuenta con ausencia del programa de Pausas Laborales Activas
- Los empleados no están capacitados en el tema de Pausas Laborales Activas.
- Existe la necesidad de diseñar e implementar un programa de pausas labores activas ya que las labores adelantadas son demandantes y desgastantes teniendo en cuenta que son repetitivas y sedentarias.

5.2 Recomendaciones.

Teniendo en cuenta los hallazgos que arrojaron las respuestas de la encuesta adelantada a los funcionarios de la Registraduría de Villavicencio, se procede a adelantar las siguientes recomendaciones:

Diseñar y llevar a cabo un programa de Pausas Laborales que estimulen a los empleados de la Entidad.

La importancia de que los empleados de la Registraduría de Villavicencio conozcan el tema de Pausas Laborales Activas, por lo tanto, se deben programar capacitaciones en conjunto con la ARL que den a conocer este beneficio para la salud de los funcionarios y puedan realizarlas sin ningún inconveniente.

Teniendo en cuenta que existe un Comité de Salud dentro de la Registraduría de Villavicencio, este debe delegar en cada dependencia un funcionario que sea el encargado de guiar y motivar a los empleados a realizar las pausas laborales activas. En caso de que la ARL en la cual se encuentran afiliados los funcionarios cuente con un software que permita ser instalado en cada equipo computo de los empleados con el programa de pausas laborales activas, solicitar este servicio, ya que permitirá mejorar su ejecución.

Se recomienda incrementar las capacitaciones a los delegados de cada dependencia, y empleados en cuanto a las funciones que se deben adelantar diariamente para que el programa de pausas activas sea llevado a cabo con éxito, trayendo beneficios a nivel organizacional.

5.3 Propuesta

Con la investigación adelantada se puede evidenciar que los funcionarios de la Registraduría de Villavicencio no cuentan con un programa de pausas laborales activas que les permita ejercitarse durante la jornada laboral y de esta manera mitigar dolores, cansancio, oxigenar la sangre y obtener los demás beneficios que el ejercicio ofrece a la salud. Es por ello que se establecen las necesidades y oportunidades que esto traerá para la Entidad.

Contrarrestando lo anterior se focaliza el problema y se brinda solución por medio de la siguiente propuesta:

**“DISEÑO E IMPLEMENTACION DEL PLAN ESTRATÉGICO CON EL
PROGRAMA LABORAL DE PAUSAS QUE ESTIMULEN A LOS EMPLEADOS DE LA
REGISTRADURÍA DE VILLAVICENCIO PARA LA MEJORA CONTINUA DE LA
SALUD OCUPACIONAL”.**

La organización de la Registraduría Nacional, la cual se encuentra estructurada por Macro procesos los cuales son Estratégicos, Misionales, de Apoyo, de Evaluación, y gestión del sistema del control interno a nivel nacional.

Con esto podemos conocer que existen (4) dependencias que al igual que en su sede principal, sus sucursales en este caso la Registraduría de Villavicencio también las tiene, ya que ofrecen el mismo servicio, pero con menos personal. El Programa se realizaría enfocándose en cada empleado; su entorno laboral, regional, y en sus aptitudes.

Objetivo:

Elaborar un Diseño para el Programa de Pausas Laborales Activas e implementarlo como plan estratégico dentro de la Registraduría de Villavicencio, permitiendo con esto que los empleados tomen acciones que mejoren su calidad de vida, como también su rendimiento laboral, cuyas actividades planificadas dirigidas y orientadas por el líder de la dependencia, para de esta manera prevenir riesgos laborales.

Para Implementar el Modelo:

- Según la información y hallazgos encontrados, transmitir a la empresa y dar la importancia al programa y como este beneficia a la entidad.

- Asignar responsabilidades a los jefes de área en materia de salud y definir los planes de acción para realizar los ciclos de mejora.
- Capacitar al personal sobre los beneficios del proceso del plan estratégico de Salud ocupacional que se estaría brindando.
- Determinar qué se requieren para la implementación del modelo.
- Actualización de los temas de capacitación y las metodologías utilizadas.
- Enfocar los temas hacia los riesgos psicosociales y su prevención
- Dar claridad al proceso y a los temas de capacitación.

Trabajando en conjunto y con dirección de la Integración del modelo SECI (Nonaka y Takeuchi)

Como Modelos de Gestión Para el Mejoramiento Continuo. Influyendo temas como:

Socialización, Exteriorización, Interiorización, Combinación.

Necesidades	Oportunidades
Programa de pausas activas.	Optimizar la situación y prestar salud laboral
Capacitación sobre las pausas activas	a los empleados de la entidad.
laborales y sus beneficios.	Ampliar el conocimiento de los empleados en
Establecer líderes capacitados dentro de cada	temas de salud ocupacional.
dependencia que sean los responsables de	Inculcar en los empleados actividades
guiar, orientar y motivar la realización del	saludables.
plan estratégico.	Bajar las incapacidades por enfermedades
	laborales.

Involucrar a la ARL al proceso de elaboración y seguimiento al programa de pausas laborales activas recomendado.

Tabla 1. Necesidades y oportunidades

EN CONTEXTO. Normatividad Vigente:

Ley 9 de 1979. “Título III, Artículo 80 hasta 124. Salud Ocupacional”.

Resolución 2013 de 1986. “Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los mites de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo”

Decreto 1295 de 1994. “Por el cual se determina la organización y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”. Reglamentado por los Decretos 1771 de 1994 y el 1530 de 1996.

Ley 776/2002; Determina la Organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales.

Ley 1355 de 2009 “Ley de Obesidad”. Artículo 5 Estrategias para la Actividad Física.

Implementación del Programa:

El Plan estratégico diseñado para esta entidad será por medio del programa de Pausas Laborales Activas estas a cargo de la Dependencia de Recursos Humanos Registraduría Oficina Villavicencio, la cual será la encargada de implementar en toda la Entidad dichas actividades, mejorando con esto la situación laboral de los funcionarios, buscando así la disminución de enfermedades laborales, así como también el ausentismo por incapacidades, ya que las pausas activas no solo mejoran las condiciones laborales, sino también las de salud en general, ya que los estudios han comprobado que ejercitarse mejora el estado físico.

El Programa de Pausas Laborales Activas, además se enfocan en mejorar el rendimiento laboral de los empleados, bajando los niveles de fatiga, estrés, dolores musculares entre otros.

Es importante que para el desarrollo de este programa exista un compromiso por parte de los empleados, ya que este va enfocado específicamente a ellos, teniendo en cuenta que existe una necesidad dentro de la entidad de mejorar las condiciones de salud siendo esto guiado y apoyado por la institución.

Específicamente se enfoca hacia:

Activar el cuerpo mediante movimientos, los cuales relajan los músculos más utilizados durante la jornada laboral.

Optimizar las relaciones laborales, ya que en ocasiones se generan distancias por el desarrollo de sus funciones, esto permite que en grupo active la integración.

Cambiar la rutina de trabajo incluyendo actividades físicas, mejorando el estado mental y físico de los empleados.

Prevenir fatigas que llegan hasta lesiones que se generan por acciones repetitivas durante la jornada laboral, influyendo en los empleados hacia el cambio de una vida más saludable mediante las pausas activas que brinda el programa en mención.

El Diseño, su funcionamiento del Plan estratégico mediante el programa de Pausas Laborales Activas será de la siguiente manera:

Se trabajará con toda la entidad en común; pero se le delegará un líder por dependencia que motive y haga seguimiento a la ejecución adecuada de los ejercicios.

Los funcionarios deben estar cómodos y relajados al momento de iniciar con la actividad.

El Líder propone cada 120 minutos adelantar un ejercicio, llevando a los empleados a relajar los músculos y disminuir el estrés.

Semestralmente en coordinación con la ARL, Comité de Salud y oficina de Talento Humano adelantar una jornada de salud ocupacional donde se refuerce el tema de Pausas Laborales Activas.

Se establecen ejercicios para el cuello, para las manos, para los brazos y para la relajación muscular, ya que en estos es donde se encuentra la mayor tensión, los cuales permitirán aliviar el dolor y eliminar la fatiga que se producen dentro de la ejecución de las actividades diarias de los empleados.

La tensión muscular puede aparecer fácilmente cuando se adelantan funciones rutinarias durante varias horas y al realizar los estiramientos establecidos en las pausas laborales activas podemos devolver a los músculos la longitud normal, aumentando la circulación de la sangre, y mantener los músculos sanos y flexibles.

Ejercicios Recomendados para el Cuello:



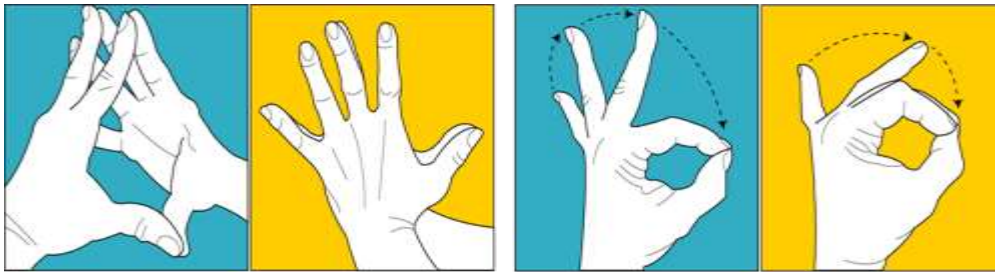
La imagen describe los movimientos que se deben adelantar, guiando con señales claras si estas son ascendentes, descendentes, arriba o abajo.

La nuca, como comúnmente se conoce el cuello es donde la tensión muscular más se siente y si la persona esta estresada, esta rigidez se torna dolorosa.

Algunos de los beneficios de adelantar ejercicios en el cuello son:

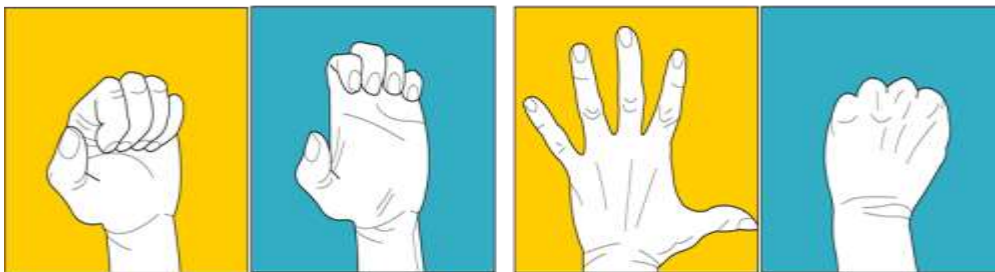
- Disminuye el dolor de espalda.
- Aumenta la flexibilidad
- Relaja los músculos
- Baja la tensión
- Fortalecimiento de la parte trasera del cuello

Ejercicios Recomendados para Manos:



Mantenga sólo los dedos unos contra otros. Apriételos mientras cuenta hasta seis. Deje entonces de apretar, pero manténgalos juntos y levante los codos hasta que note tensión en la parte inferior de los dedos. Cuente hasta seis manteniendo la tensión del estiramiento.

Toque el índice con el pulgar, luego el dedo corazón, el anular y el meñique. Hay que doblar todos los dedos, no sólo acercar el pulgar.



Ponga las manos abiertas. Doble los dedos hacia arriba y vuévalas a extender lentamente.

Coloque los brazos con los puños cerrados. Extienda los dedos y vuelva a cerrar los puños lentamente.

Imagen 2. González, Rubén (2014). Ejercicios de Pausas Activas para un Cajero. Recuperado de: <https://senaculturafisica.files.wordpress.com/2014/03/pausas-activas-manosv2.png>

En la imagen anterior se describen claramente los ejercicios que se deben adelantar, estas ilustraciones permiten que el empleado además de las indicaciones del líder cuente con un referente donde pueda observar la forma en la que debe ejecutar el movimiento.

Dentro de las actividades que adelantan los empleados de la Registraduría de Villavicencio las manos son las partes del cuerpo más utilizadas dentro de estas, es por ello la importancia de ejercitarlas para evitar lesiones.

Algunos de los beneficios de adelantar ejercicios en las manos son:

- Fortalecimiento de las manos y las muñecas
- Incremento de la fuerza en las manos.
- Aumento de la destreza.
- Relajación muscular
- Baja el nivel de posibilidad de enfermedades
- Reforzar los tendones
- Fortalece los dedos de las manos.

Ejercicios recomendados para Brazos:

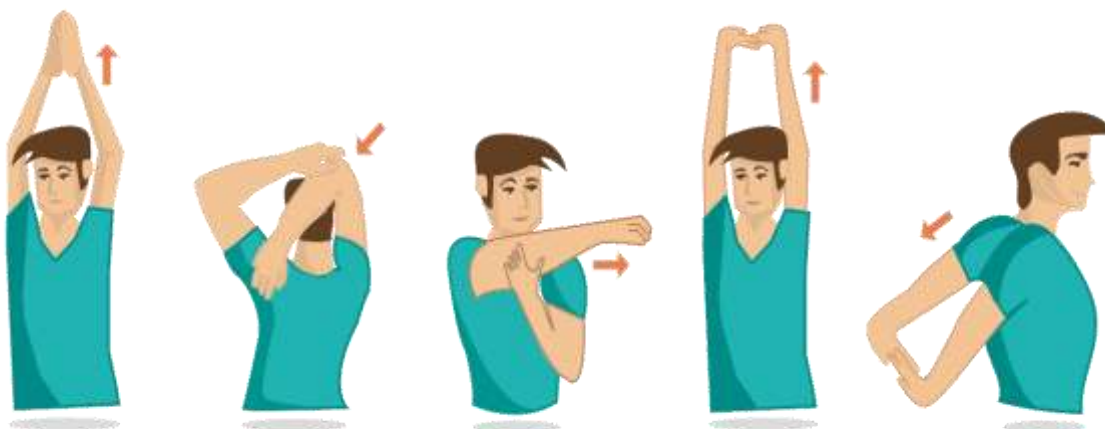


Imagen 3. Díaz, Pedro (2014). Seguridad Ocupacional. Pausas Activas. Recuperado de:
<http://pedro405.blogspot.com.co/p/pausas-activas.html>

La imagen anterior ilustra la forma en la que se deben realizar los movimientos, estos deben ser de forma pausada y sin esfuerzo para que la actividad cumpla con su objetivo que es bajar la tensión muscular.

Los brazos se conectan con la espalda, el pecho, los hombros, el cuello, por ello hay que provocar una distensión de estos músculos fortalece gran parte del cuerpo.

Algunos de los beneficios de adelantar ejercicios en los brazos son:

- Fortalece muñeca, antebrazos, codos y hombros.
- Relaja los músculos
- Disminuye la tensión
- Estira los músculos

Ejercicios Recomendados para Relajación Muscular:



Imagen 3. Ergonomía II. Estiramientos para odontólogos en clínicas. Recuperado de:

<https://www.dentaltix.com/blog/ergonomia-ii-estiramientos-odontologos-clinicas>

Los ejercicios ilustrados anteriormente indican la forma como deben adelantarse los ejercicios, utilizando en alguno de ellos inmuebles que están en la oficina.

Para adelantar este tipo de ejercicios no es necesario contar con grandes espacios, solo es tener su puesto de trabajo organizado y tener la mayor disposición de elaborar los ejercicios.

Algunos Beneficios de realizar una relajación muscular:

- Sentir un alivio muscular
- Corrige malas posturas, las cuales son muy comunes
- Baja los niveles en el cuerpo de recibir algún tipo de lesión
- Permite que aumente la elasticidad muscular ya que con la constancia de los ejercicios esta va aumentando.
- El adelantar este tipo de estiramiento, lleva a que el empleado se motivó a seguir con hábitos saludables por medio de las practicas descritas y recomendadas.

Implementación:

Inicialmente el Comité de salud adelantará reuniones con todos los empleados de la Registraduría de Villavicencio, donde dará a conocer a estos el Programa de Pausas Activas diseñado, los líderes de cada dependencia, los tiempos y la forma como se desarrollará el programa.

Es importante que estos ejercicios sean adelantados dentro del tiempo determinado y siguiendo las indicaciones de la guía y del líder de cada dependencia, con el fin de evitar movimientos bruscos o mal realizados que aumenten la tensión y lleven a lesiones futuras.

Los ejercicios deben ser adelantados por periodos cortos que van de cinco (5) a diez (10) minutos con el fin de darle movilidad a las articulaciones sin necesidad de salir de los puestos de trabajo.

Responsables del diseño e implementación:

- Área de Talento Humano: Son los encargados del diseño e implementación del diseño, llevando a cabo toda la logística y organización que sea necesaria para que este se cumpla según el objetivo propuesto.
- Comité de Salud: Encargada de hacer seguimiento a la implementación en cada dependencia de la Registraduría, además de esto de organizar junto con el área de talento humano y la ARL las capacitaciones necesarias.
- Líderes de Dependencias: Son los encargados de que vigilar y controlar que las actividades establecidas dentro del programa de pausas laborales activas sean adelantadas por los funcionarios de una manera adecuada, al igual que dentro de los tiempos establecidos para ello.
- Administradora de ARL: Es la entidad encargada de brindar asesoría y apoyo en la elaboración del programa de pausas laborales activas en la Registraduría de Villavicencio, además de esto de brindar las capacitaciones que sean programadas.

5.3.1 Recursos Humanos.

Para implementar el Programa Laboral de la Registraduría de Villavicencio se necesitará de los siguientes recursos.

Recurso Humano: Toda la Planta de Personal de la Registraduría de Villavicencio, el coite de salud, los líderes designados por cada área o dependencia y a los Asesores de la ARL.

Recursos Materiales: Papelería, Equipo de Cómputo, Impresora a Color, Video vean, fotocopias.

Recursos Financieros: Serán para los refrigerios de las capacitaciones que adelanten los asesores de la A los cuales se presupuestan a un valor individual de \$3.000 para 40 personas incluidos estos asesores, las copias que se entregaran en cada oficina con las indicaciones de los ejercicios que se deben realizar; esto teniendo en cuenta que el Plan de Pausas Laborales activas será adelantando por la oficina de Talento humano en coordinación con la empresa de Riesgos Laborales, disminuyendo notablemente los recursos financieros.

5.3.2. Cronograma de Actividades.

Diagrama de Gantt.

Dentro de este se estipulan las actividades que se van a realizar en el diseño e implementación del programa de pausas laborales activos, con el fin de contar con una organización ofreciendo la importancia y el seguimiento que este plan se merece, ya que con ello se busca el bienestar integral del personal, entidad y comunidad.

Actividad	Recursos	Fecha de inicio	Fecha final	Duración (días)
Planeación Inicial	\$ -	30/11/2017	10/12/2017	10

Diseño del Plan de Capacitaciones por parte del Comité de Salud	\$ -	12/12/2017	03/01/2018	22
Capacitación a toda la planta de personal sobre Pausas Activas	\$ 120.000,00	22/01/2018	23/01/2018	1
Capacitación a toda la planta de personal Sobre posturas	\$ 120.000,00	12/02/2018	13/02/2018	1
Capacitación a Toda la planta de personal sobre el Manejo del Estrés	\$ 120.000,00	12/03/2018	13/03/2018	1
Elección de Líderes por dependencias que serán los encargados de guiar el programa	\$ -	02/04/2018	05/04/2018	3
Capacitación a tres (3) líderes de las dependencias	\$ 120.000,00	16/04/2018	19/04/2018	3
Reunión con todo el personal donde se da a conocer el programa de pausas Activas	\$ -	27/04/2018	27/04/2018	
Implementación del programa de Pausas Laborales Activas	\$ -	01/05/2018	01/05/2019	365
Seguimiento a las actividades de Pausas Activas	\$ -	01/05/2018	01/05/2019	365

Elaboración de jornadas de Salud	\$ 300.000,00	01/11/2018	30/12/2018	59
TOTAL			\$	780.000,00

Tabla 2. Cronograma de Actividades

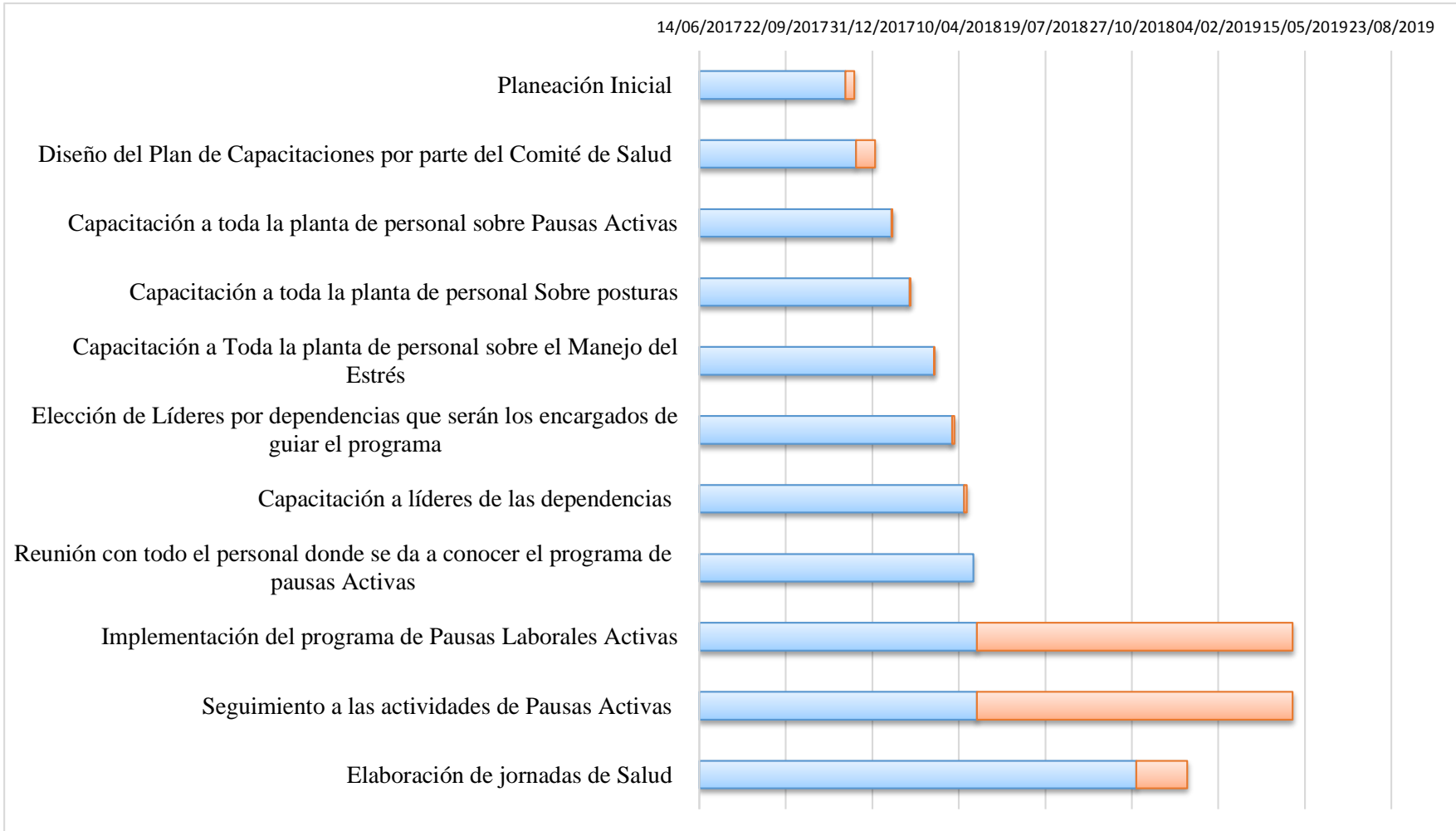


Tabla 3. Diagrama de Gantt

Anexo

ENCUESTA

El cuestionario que encontrará a continuación fue diseñado con el fin de establecer un Programa de Pausas Laborales Activas con el fin de mejorar la calidad de vida de los empleados como también el rendimiento laboral.

La información suministrada por usted es totalmente confidencial y se será de uso exclusivamente académico.

Fecha: _____ Cargo: _____

Género: M_____ F_____ Edad: _____

Nivel académico: Bachillerato ___ Técnico ___ Tecnólogo ___ Universitario ___

1. ¿Conoce Ud., en que empresa de ARL se encuentra afiliado?

SI_____ NO_____

2. ¿En la Entidad lo han capacitado sobre temas de Salud Ocupacional?

SI_____ NO_____

3. ¿Tiene conocimiento si en la Entidad Existe el Comité de Salud?

SI_____ NO_____

4. ¿Ha tenido alguna enfermedad laboral?

SI_____ NO_____

5. ¿Lo han incapacitado por alguna enfermedad laboral?

SI_____ NO_____

6. Durante la jornada laboral, ¿Cuáles de los siguientes síntomas siente?

Cansancio_____ Estrés _____ Dolor Muscular_____ Dolor de Cabeza _____ Ninguno_____

7. ¿Ud., conoce cómo y en que tiempos de su jornada laboral debe realizar pausas laborales activas?

SI_____ NO_____

8 ¿Usted cree que las pausas laborales activas son importantes?

SI_____ NO_____

9. ¿Le gustaría que en la Entidad existiera un programa de pausas laborales activas?

SI_____ NO_____

10. ¿Usted cree que realizar pausas activas mejoraran su rendimiento laboral?

SI_____ NO_____

Referencias Bibliográficas.

Gibbs, Graham. El análisis de datos cualitativos en investigación cualitativa, Ediciones Morata, S. L., 2012. ProQuest Ebook Central Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/reader.action?docID=3218060>

Robledo, Henao Fernández (2010). Salud Ocupacional conceptos Básicos. Ecoe Ediciones. Segunda Edición.

Ministerio de Trabajo (1986). Resolución 2013. Recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>

República de Colombia. Gobierno Nacional (1.979).Ley 9. Recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1177>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1994). Resolución 1295. Recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>

Congreso de Colombia. Ley 776 de 2002. Diario Oficial 45037 de diciembre de 2002. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16752>

Orgambidez Ramos Alejandro, Moreno Pérez Pedro J, Borrero Ales Yolanda (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: Examinando el papel mediador engagement en el trabajo. Journal of Work and Organizational Psycholog. 31,69,77. Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2171/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=91551ea3-49c8-4feb-a995-60d659fdcbbc%40sessionmgr4007>

Pizano, Alejandro, Echeverri, Darío, Montes, Félix R. Prevención Cardiovascular: Efecto del ejercicio aeróbico en la rigidez vascular en una población sana. Revista Colombiana de Cardiología. 2017. Elsevier España, S.L.U. Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2171/eds/detail/detail?vid=1&sid=d538001d-8595-478f->

a801-

b2a7fb31874b%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc210ZT11ZHMtbGl2ZQ%3d%3d#
db=edselp&AN=S012056331630242X

González, Rubén (2014). Ejercicios de Pausas Activas para un Cajero. Recuperado de:

<https://senaculturafisica.files.wordpress.com/2014/03/pausas-activas-manosv2.png>

Díaz, Pedro (2014). Seguridad Ocupacional. Pausas Activas. Recuperado de:

<http://pedro405.blogspot.com.co/p/pausas-activas.html>

Ergonomía II. Estiramientos para odontólogos en clínicas. Recuperado de:

<https://www.dentaltix.com/blog/ergonomia-ii-estiramientos-odontologos-clinicas>