



El papel de la práctica de actividad física dentro del bienestar laboral de los empleados de la empresa EMTELCO, sede Olaya

Durango Taborda Jeesell, Viola Colorado Luis Frank

Universidad de Católica Luis Amigó. Facultad de Ciencias Sociales, Salud y Bienestar

Programa de Actividad Física y Deporte. Trabajo de grado II

Asesores

Bibiana María López Echavarría

Esp. Actividad física y salud, Mg. Motricidad y desarrollo humano

Angela María Silva Suarez

Esp. Administración de Salud, Esp. Alta Gerencia, Magister Tecnología Educativa

Medellín, mayo de 2024

Agradecimientos

En primer lugar darle las gracias a Dios por brindarme la sabiduría y la salud para hacer bien las cosas en casa semestre, a mis padres ya que sin el apoyo y esfuerzo de ellos no hubiera sido posible culminar la carrera, a la universidad por brindar los espacios necesarios y apropiados para la realización de los trabajos y por ultimo a los asesores que estuvieron presente desde el día 1 hasta ahora guiándonos con sus conocimientos y aportando lo mejor de ellos para la organización de ideas en nuestro trabajo y por sacar de su tiempo con sus asesorías.

Tabla de Contenido

1.	Introducción.....	5
2.	Planteamiento del problema	6
3.	Justificación.....	7
4.	Objetivos	9
	4.1 Objetivo General	9
	4.2 Objetivos Específicos	9
5.	Marco de referencia	10
	5.1 Antecedentes	10
	5.2 Percepción de la AF en el entorno laboral	11
	5.3 Nivel de importancia de la AF en el entorno laboral	11
	5.4 Contrato laboral	12
	5.5 Ausentismo Laboral	12
	5.6 Bienestar	12
	5.7 Riesgos Laborales	13
	5.8 Pausas laborales	14
	5.9 Actividad Física como Prevención de la Enfermedad	14
	5.10 Síndrome de Burnout	14
6.	Marco normativo	16
	6.1 Internacional	16
	6.2 Nacional	16
	6.3 Local	16
7.	Metodología.....	18
	7.1 Enfoque	18
	7.2 Diseño de Investigación	18
	Diseño Fenomenológico	18
	7.3 Población/muestra	18
	7.4 Muestra	19

7.5 Muestreo	19
7.6 Criterios de inclusión	19
7.7 Criterio de exclusión	19
7.8 Técnicas Recolección de la Información	19
7.8.1 Observación Subjetiva	19
7.8.2 Instrumentos Recolección de la Información	20
7.9 Delimitación y alcance	20
8. Plan de Análisis	21
8.1 Cuestionario de Burnout	21
9. Cronograma	23
10. Resultados.....	24
11. Referencias.....	31
12. Anexos.....	33

Tabla de gráficas

Gráfica 1.....	23
Gráfica 2.....	23
Gráfica 3.....	29

Tabla de ilustraciones

Ilustración 2	26
Ilustración 4	26
Ilustración 6	27
Ilustración 8	27

1. Introducción

Una Pausa activa se define como la desconexión del tiempo laboral, donde se realiza cada hora de trabajo. Estas pausas con duración de 10 a 5 minutos. Hablamos de Emtelco como una empresa de CX & BPO enfocada en el crear experiencias de servicios a través de la generación de momentos memorables que impactan en la lealtad de los usuarios de marcas como Sura, Éxito, Tuya, Tigo, BBVA, entre otras

Durante las pausas, es importante la realización de los ejercicios suaves que involucren estiramiento. Estos ejercicios ayudan a mejorar la circulación y reducir el estrés. Por lo tanto, buscamos que la actividad física promueva un ambiente laboral más productivo y eficiente durante la jornada laboral.

2. Planteamiento del problema

En las problemáticas de una empresa existe el ausentismo, un tema que preocupa. Las empresas toman una postura de mejorar la calidad del trabajador para evitar dicha problemática. La OMS (2011), define el ausentismo como la inasistencia por causas justificadas o injustificadas al trabajo de un empleado. Se considera que existe ausentismo laboral, cuando el empleado asiste al trabajo, pero realiza actividades no relacionadas con el mismo. Berón (2021) dice cuáles pueden ser los posibles causantes del ausentismo laboral lo cual pueden estar ocasionadas por enfermedades o factores relacionados como la depresión, fatiga, horarios laborales o distancia del lugar de trabajo.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f.), establece los principios y derechos básicos del trabajo, donde la influencia de la actividad física en relación con el ausentismo laboral es algo que debe estar presente ya que hay empleados que se someten a altas presiones en sus trabajos y no tienen alguna forma de liberar ese estrés, al estar tanto tiempo en una sola posición y a veces hasta mala postura puede ocasionar enfermedades como lo son dolores en cuello, hombro y espalda, disminuir la flexibilidad y afecta al buen movimiento de las articulaciones de esa manera que si se les realiza sus 15 minutos de pausas laborales u otras actividades más dinámicas habría un mejor rendimiento a la hora de realizar su trabajo.

Según Heredia (2016), la actividad física previene cualquier alteración del movimiento del cuerpo, hace que el deporte se pueda considerar en esta situación como una medida de combatir y disminuir el ausentismo en las empresas ¿Cómo la práctica de actividad física aporta al bienestar laboral de los empleados de la empresa EMTELCO, sede Olaya?

3. Justificación

Referente al tiempo laboral y el agotamiento del recurso humano en las grandes organizaciones, el incremento de incapacidades se vuelve una gran problemática, es por esto que se define un Sistema General de Riesgos Laborales como el conjunto de entidades, normas y procedimientos a seguir para cumplir con la prevención y protección de todos los trabajadores ante las enfermedades y accidentes. (Ley 1562/2012 de Colombia).

Con la información anterior se evidencia el aumento del ausentismo laboral en las empresas, por ende, se ha establecido estrategias preventivas hacia dicho problema, desde la reducción de horas laborales hasta las diferentes formas de realizar una tarea o deber en pro de la empresa. Siendo así, en el entorno laboral la actividad física puede ser una estrategia que hace que los empleados se sientan a gusto y cuidados por su empresa.

Como expresa (Gómez, 2020 párr. 4). En América Latina las políticas públicas que fomentan la actividad física son escasas y se consideran poco relevantes, al tiempo que los presupuestos asignados al deporte suelen ser estrechos. Esta combinación puede explicar las causas de una alta inactividad, que a su vez potencia el bajo rendimiento académico y los descensos de la productividad laboral.

En este sentido hoy podemos realizar actividades de enfoque físico, artístico, mental y desarrollo humano hacia los empleados para evitar la presencia del ausentismo, donde podremos evidenciar la aplicación de las actividades anteriormente mencionadas. Sin embargo, no solo lo físico juega un papel importante, también la parte mental es importante en cada intervención, Las áreas de la salud mental tienen una correlación mayor con el ausentismo respecto a la salud física y

esta correlación se presenta no solo con el ausentismo por enfermedad, sino con los diversos tipos de ausentismo. García Chávez (2016).

Nuestra sociedad busca un equilibrio entre lo físico y lo mental, en el periodo histórico hablando del tiempo en el que se vivió la pandemia del covid se puede evidenciar lo frágil que puede llegar a ser una persona cuando la parte mental es afectada, en este caso la salud mental sufrió un gran cambio y un daño irreparable frente a esta situación, ocasionando dentro del mundo laboral algunos tipos de ausentismo laboral, como lo es el tipo justificado lo cual consiste que el empleado no asiste por razones justificadas, mientras que en el tipo injustificado es todo lo contrario, en el tipo de ausentismo presencial encontramos que es cuando el empleado no cumple las funciones para las cuales fue contratado y el en tipo emocional es donde el empleado asiste pero no está presente es decir su salud mental no está en las mejores condiciones.

4. Objetivos

4.1 Objetivo General

Analizar cómo el papel de la práctica de actividad física aporta al bienestar laboral de los empleados de la empresa EMTELCO, sede Olaya

4.2 Objetivos Específicos

Identificar la percepción de bienestar de los empleados.

Desarrollar estrategias para incentivar la práctica de actividad física dentro del horario laboral.

Registrar el nivel de importancia de la práctica de actividad física en el entorno laboral de la empresa Emtelco sede Olaya mediante un cuestionario.

5. Marco de referencia

La problemática avanza al pasar de los años, se ha vuelto algo cotidiano en el ambiente laboral, se ha puesto que el problema solo son incapacidades o excusas para faltar, pero desde que se le dé el nombre de ausentismo laboral se podrá tener el conocimiento de que es algo más grande que una incapacidad, ahí es donde cada empresa con sus conocimientos deberá actuar en la prevención del ausentismo pensando en el bienestar del trabajador. Todo esto se hará con fin de mirar detalladamente cuales son los derechos de los trabajadores, la salud y bienestar del empleado y de la empresa que hace para mantener a sus empleados satisfechos, los beneficios que la empresa trae para sus trabajadores y desde que contratos cumplen los empleados hasta los riesgos que algunos trabajos se presentan.

5.1 Antecedentes

La OIT define el ausentismo laboral como la ausencia al trabajo del empleado en uno o más días, Sin embargo, se considera una problemática de salud pública ya que afecta el bienestar mental de los trabajadores y por esta razón no podría cumplir con las actividades asignadas por la empresa, es por ello, que si el empleado se siente abrumado mentalmente tendría un impacto negativo en su economía.

Es por esto que en la mayoría de las empresas deben tener 15 minutos de pausas laborales ya que esto beneficia a sus empleados y salir un poco de ese estrés laboral, de esta manera la actividad física tiene un buen impacto sobre este tema ya que puede ocasionar menor ausentismo de los empleados y a la hora de realizar sus tareas tendrán un mejor desempeño, de este modo la actividad física también les ayuda a prevenir enfermedades como el sedentarismo, dolores articulares y musculares.

5.2 Percepción de la AF en el entorno laboral

Esto se da, ya que la mayoría de los empleados pasan ocho horas del día o quizás más dependiendo del trabajo y en este tiempo pueden pasar sentados con una práctica mínima, el nivel de importancia de la actividad física hace que sea favorable para el desarrollo de bienestar del empleado ya que sentirá una apreciación por parte de la empresa y esto lo hará rendir de una manera más eficiente y se sentirá a gusto en su entorno laboral y también ayuda al desarrollo del entorno laboral, hace que sea más ameno. ya que los empleados estarán dispuestos a dar lo mejor, de esta manera, se producen resultados positivos en la salud, esto ayudará al potencial de la empresa en cuanto aumentar la productividad de los empleados (Ministerio de salud, 2016).

5.3 Nivel de importancia de la AF en el entorno laboral

La actividad física tiene un gran impacto social en relación al ambiente laboral ya que la mayoría de las personas encuentran esta actividad como un escape a los problemas con un beneficio en lo personal, físico y emocional (Nuñez Guerrero, 2008). En cuanto a la promoción de la salud se puede considerar que en el ambiente laboral debe haber estrategias dirigidas a incentivar la actividad física por lo que ayuda a proteger a los empleados.

Las empresas que manejan como política el promover un programa de actividad física regular para sus empleados obtienen beneficios como: mejorar el rendimiento intelectual, se vuelven más atentos, creativos y competitivos, aparte de eso se integran más, mejoran la comunicación y la rapidez en cuanto a la toma de decisiones y les promueve una buena autoestima y hace que el ambiente laboral sea más agradable y el empleado se siente valorado.

5.4 Contrato laboral

Según el art 22 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato laboral es aquel acuerdo de voluntades por el cual una persona se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, a cambio de una remuneración. También existen varios tipos de contrato laboral, como lo es, contrato por obra o labor; este se da cuando se realiza una labor específica y termina cuando la obra llega a su fin; se da en trabajos de construcción, de universidades y colegios.

5.5 Ausentismo Laboral

La OIT, lo define como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir excluyendo los periodos vacacionales y las huelgas, y la inasistencia de causa médica. Se entiende por ausentismo laboral, aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de las obligaciones ajenas al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo. (Ausentismo Laboral Cr. Diego Baptista; Cr. Santiago Méndez; Cra. Noelia Zunino, 2016)

5.6 Bienestar

Según el autor Amartya Sen (1982), el bienestar humano se puede definir: El estado en que las personas tienen la capacidad y la posibilidad de llevar una vida para valorar, de esta manera si lo vemos como un bienestar laboral es cuando el empleado se siente satisfecho por cumplir sus funciones y lograr el reconocimiento de su trabajo, ya que esto le genera un ambiente laboral agradable. Desde este punto se encuentran algunos tipos de bienestar, como lo es, el bienestar físico se da cuando la persona siente que todo su cuerpo funciona eficientemente y hay una mayor energía para responder a las actividades del día a día. El bienestar mental se presenta cuando la persona

tiene la capacidad de aprender y procesar información en coherencia a un tema, habilidades para comprender y tomar decisiones para ponerlas en práctica y tener control de sus valores y creencias. El bienestar emocional hace que la persona se sienta cómoda a la hora de saber manejar y manifestar sus emociones; esto se da a que una persona capaz de resolver conflictos y tensiones hace que disfruten más la vida ya que tienden hacerlo de una forma apropiada. En cuanto al bienestar social se da cuando las personas pueden convivir en un ambiente de paz hacia otras comunidades con la oportunidad de progresar.

Desde la percepción de buscar el bienestar profesional para los empleados se fija un objetivo colectivo que es mantener un equilibrio entre lo laboral y lo personal del empleado que forma parte de la compañía, de ahí definimos la importancia de un estado de ánimo pleno, un estado físico óptimo para cada una de las funciones de los empleados.

5.7 Riesgos Laborales

La mayoría de las empresas se apoyan de los riesgos laborales ya que esto da lugar a un gran número de accidentes laborales y enfermedad ocupacional. Encontramos algunos tipos de riesgos laborales como lo son: los riesgos físicos los cuales generalmente afectan al individuo a largo plazo y se ven evidenciados en su estado de salud. Los riesgos ergonómicos, según el portal de Coordinación Empresarial, es uno de los más comunes, ocupando el 60% de las enfermedades en puestos de trabajos ya que se da a la poca adaptación del espacio de trabajo y va desencadenando malas posturas, facturas o cansancio excesivo en algunas situaciones. También se da el riesgo psicosocial recurrente ya que va desde las horas excesivas de trabajo para cumplir sus tareas de esta manera se desencadena demasiado estrés en el trabajador y una sobrecarga laboral.

5.8 Pausas laborales

Según OMS (s.f.), es necesario interrumpir actividades laborales cada 3 horas y realizar una pausa activa, en busca de promover la salud, de esta manera se tendrá un beneficio en la parte fisiológica que ayuda la postura y disminuye la tensión muscular. En lo social favorece el contacto personal, promueve la integración social, despierta el sentido de pertenencia y despierta el surgimiento de nuevos líderes.

Afirma Castro (2011) afirman que es deseable que se realicen pausas adecuadas preferiblemente flexibles que produzcan cambio en la posición y mejoramiento en el proceso de los grupos musculares afectados por la actividad. Adicionalmente, mencionan que, acompañadas de la higiene postural en el puesto de trabajo, buenos hábitos nutricionales, de sueño y del tiempo libre, las pausas activas, pueden prevenir diferentes dolencias y enfermedades ocupacionales.

5.9 Actividad Física como Prevención de la Enfermedad

La actividad física es utilizada con fines terapéuticos que motivará a las personas, se realizan actividades que permitan ser lo más autosuficiente e integrarlo a la sociedad. Lo cual se inicia con la prevención de la enfermedad, buscando favorecen la salud mental, física y social.

5.10 Síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout o también conocido como el síndrome del desgaste profesional, síndrome del quemado o fatiga en el trabajo, en el año 2000 la Organización Mundial

de la Salud (OMS), fue declarado como un factor de riesgo laboral ya que esto puede afectar la calidad de vida, salud mental y hasta poner en riesgo la vida de la persona que lo sufre.

La definición más aceptada es la de C. Maslach, que lo describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal.

6. Marco normativo

6.1 Internacional

La ley 1562 de 2012

Tiene por objetivo mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Ministerio de Salud y Protección, 2012)

6.2 Nacional

Según aparece en el Artículo 172 de Norma General dicta: el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro 24 horas. El descanso durante la jornada laboral en el curso de las actividades laborales los trabajadores tienen derecho a realizar pausas laborales que pueden ir de 5 a 10 minutos durante la jornada.

Estas pausas laborales pueden incluir movimientos físicos guiados por personal profesional o bien realizarse de manera libre e individual. El descanso y momento de alimentación obligatorio para los trabajadores. Este espacio puede corresponder al almuerzo o descanso en específico.

Ley del entrenador, En el artículo 7º de la Ley 2210 de 2022, se establece que, para ejercer como entrenador deportivo, se requiere estar inscrito en el Registro de entrenadores deportivos, lo cual se acreditará con la presentación de la tarjeta o documento que para ello se expida. Los dos documentos son la Tarjeta de Entrenador y el Registro Provisional de Entrenador.

6.3 Local

Ley 2191 de 2022

El derecho a la desconexión laboral está orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley.

De tal manera que el tiempo libre es un derecho de todo ciudadano consagrado. Como lo señala la Declaración Universal de los Derechos Humanos, tal derecho está plasmado de la siguiente manera en su artículo 24: Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

7. Metodología

7.1 Enfoque

Cualitativo, donde se centra en el porqué de las situaciones y se recopilan datos que no son numéricos; se basa en la interacción personal. Buscando comprender el proceso mediante los cuestionarios y testimonios de los mismos trabajadores de Emtelco sede Olaya. El enfoque cualitativo se entiende al "procedimiento metodológico que utiliza palabras, gráficos e imágenes [...] la investigación cualitativa estudia diferentes objetos para comprender la vida social del sujeto a través de los significados desarrollados por éste. Katayama, R. J. (2014). Introducción a la investigación cualitativa. Lima: Fondo Editorial de la UIGV.

7.2 Diseño de Investigación

Diseño Fenomenológico

Con este diseño se busca describir los fenómenos desde el punto de vista de cada persona desde la perspectiva construida colectivamente. También busca explicar las razones de los diferentes comportamientos estudiando la experiencia vivida respecto a una situación del protagonista desde su vivencia.

7.3 Población/muestra

La empresa EMTELCO está constituida por 1.385 empleados, entre ellos gerente, directivos, operarios, practicantes, guardas de seguridad y personal del aseo. Donde de esos 1.385 empleados, 354 personas pertenecen a la sede Olaya.

7.4 Muestra

Son 354 empleados que pertenecen a la empresa Emtelco de la sede Olaya de los sectores; BBVA, Tigo, SST, Bodega, Sisben, Premisas, Logística y Ventas.

7.5 Muestreo

Se realiza con 30 empleados de la empresa Emtelco de la sede Olaya de los sectores BBVA, Tigo, Sisben y Ventas que firman consentimiento informado para pausas laborales

7.6 Criterios de inclusión

30 trabajadores sin límite de edad, con o sin patologías de la sede Olaya que participan de las pausas laborales constantemente, corresponde al 9% de los empleados de las áreas BBVA, Tigo, SST, Bodega, Logística y Ventas y que firman consentimiento informado.

7.7 Criterio de exclusión

324 trabajadores que no se les permite participar en las pausas laborales de las áreas Epm, Logística, Sisbén y Comfama. Y otros que no firmen consentimiento informado.

7.8 Técnicas Recolección de la Información

7.8.1 Observación Subjetiva

Esta consiste en observar a los individuos en el entorno natural, donde la información se basa en opiniones, suposiciones y conjeturas. Una de las ventajas de utilizar el instrumento de observación es que se puede formar una buena relación con los participantes ya que esto los anima a dialogar libremente y así se puede resaltar las creencias y rumores.

7.8.2 Instrumentos Recolección de la Información

Un cuestionario es una técnica de recopilación de datos cuantificables que consta de una serie de preguntas formuladas en un orden específico. Funciona como un tutorial y normalmente consta de una combinación de preguntas cerradas y abiertas. Esta herramienta se utiliza con fines de investigación, que pueden ser tanto cualitativos como cuantitativos.

El cuestionario es utilizado para evaluar y analizar la efectividad de las pausas activas en periodos donde el nivel de estrés en los trabajadores es elevado, de ahí se obtiene un primer resultado y se aplica una estrategia de pausas activas donde se prioriza la descarga de estrés mediante la actividad física en sus diferentes modalidades según lo permita el entorno laboral, para luego aplicar nuevamente el cuestionario y ver la posible diferencia de resultados en los periodos ejecutados.

7.9 Delimitación y alcance

Con este proyecto se busca la intervención en pro del bienestar de los 30 trabajadores que participan activamente en las pausas laborales hasta julio del 2024 en la sede Olaya. Cuya intervención se hará con la información suministrada por los empleados y los materiales adquiridos de la misma entidad.

La delimitación incluye el espacio de ejecución, los tiempos de la pausa laboral y la percepción del ausentismo laboral para la empresa en la sede Olaya. al igual que la continuación del proyecto después de terminada la intervención de los actuales practicantes.

8. Plan de Análisis

8.1 Cuestionario de Burnout

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. Su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout: 1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20). Puntuación máxima 54. 2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22). Puntuación máxima 30. 3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). Puntuación máxima 48.

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan: Aspecto evaluado Preguntas a evaluar

Valor total obtenido Indicicios de Burnout

Cansancio emocional 1-2-3-6-8-13-14-16-20 Más de 26

Despersonalización 5-10-11-15-22 Más de 9

Realización personal 4-7-9-12-17-18-19-21 Menos de 34

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera en el síndrome de Burnout.

Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del

Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen

en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los

valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems

puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

VALORES DE REFERENCIA BAJO MEDIO ALTO

Cansancio emocional 0 – 18 19 – 26 27 – 54

Despersonalización 0 – 5 6 – 9 10 – 30

Realización personal 0 – 33 34 – 39 40 – 56

9. Cronograma

FORMATO CRONOGRAMA DEL PROYECTO																			
ID	NOMBRE DE TAREA	DURACIÓN	COMIENZO	MES 1 AGOSTO				MES 2 SEPTIEMBRE				MES 3 OCTUBRE				MES 4 NOVIEMBRE			
				S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Planteamiento	3 Semanas	7 Agos																
2	Justificación	2 Semanas	28 Agos																
3	Marco Referencia	2 Semanas	11 Sep																
4	Objetivos	1 Semana	25 Sep																
5	Metodología	4 Semanas	2 Oct																
6	Exposición Avances	4 semanas	01-Nov																

Gráfica 1

FORMATO CRONOGRAMA DEL PROYECTO																			
ID	NOMBRE DE TAREA	DURACIÓN	COMIENZO	MES 1 FEBRERO				MES 2 MARZO				MES 3 ABRIL				MES 4 MAYO			
				S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Trabajo de campo Cuestionario	3 semanas	Feb-12																
2	Trabajo de Campo Pausas	3 Semana	Mar- 04																
3	Cuestionario Final	1 Semana	Mar-26																
4	Analisis de Informacion	2 semana	Abril-1																
5	Elaboración de Informe	2 semana	Abril-15																
6	Socialización Final	2 Semanas	May-06																

Gráfica 2

10. Resultados

En el planteamiento del problema se especifica la falta de tiempo para la realización de las pausas activas en la Empresa Emtelco, desde el objetivo se formula la posibilidad de crear pausas activas acorde al área, sea Call Center o área administrativa. A Continuación se presenta la población y su área con resultados del primer cuestionario aplicado a inicios de febrero, donde no se realizan pausas activas.

10.1 Población de Muestra

Sura = 5 Personas, Call Center (Ventas)

BBVA= 5 Personas, Call Center (Ventas)

BBVA= 5 Personas, Call Center (Seguros)

Tigo= 5 Personas, Call Center (Salida)

Tigo= 5 Personas, Call Center (Ventas)

Sisben= 5 Personas, Administrativo

Total Poblacion= 30 Personas

Se aplica el cuestionario de Burnout para identificar el nivel de Burnout (Desgaste Laboral) siendo así los siguientes resultados

Desgaste Emocional, consta de 9 items de 22 donde su puntuación máxima es 54.

Alto: 11

Medio: 7

Bajo: 12

En este ámbito 11 personas de 30 presentan una escala alta, es decir, síndrome de burnout en Desgaste Emocional, 7 personas presentan un nivel medio que se aproxima por 2 puntos al rango alto y 12 personas obtienen un rango bajo.

Despersonalización, consta 5 ítems de 22 donde su puntuación máxima con 30.

Alto: 15

Medio: 7

Bajo: 8

En este ámbito 15 personas de 30 presentan una escala alta, es decir, síndrome de burnout en Despersonalización, 7 personas presentan un nivel medio que se aproxima por 2 puntos al rango alto y 8 personas obtienen un rango bajo.

Realización Personal, consta 8 ítems de 22 donde su puntuación máxima con 48.

Alto: 18

Medio: 7

Bajo: 5

En este ámbito 18 personas de 30 presentan una escala alta, 7 personas presentan un nivel medio y 5 personas obtienen un rango bajo, que en este caso el síndrome de burnout se encuentra en la escala baja.

Resultados globales

En esta primera fase de analiza que en el rango de 11, 17 y 5 personas que se presentan burnout en los diferentes ámbitos DE, D y RP, se propone la intervención de pausas activas en un

periodo de 2 meses siendo Febrero-Marzo para eliminar el burnout. En resultados solo se presentó que 2 personas pautan en los 3 ámbitos con síndrome de burnout.

10.2 Intervención Pausa Activas

Se llevan a cabo las pausas según su área, donde se estimula el papel de la actividad física y salud mental, realizando diferentes intervenciones, buscando la distracción del empleado sin ver afectado su rendimiento laboral o poniendo en riesgo su salario cuando se trabaja por conexión.

-Intervención Área Administrativa



Ilustración 1



Ilustración 2

- Intervención Pausa Call Center

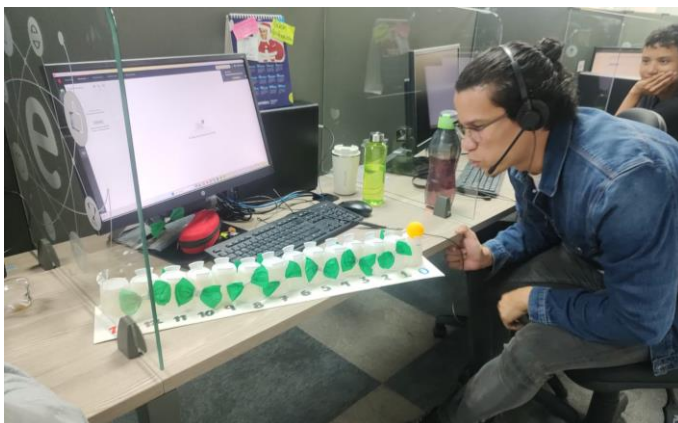


Ilustración 3

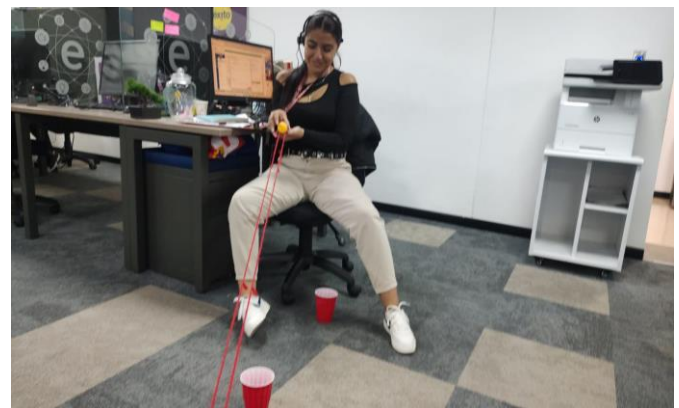


Ilustración 4

- Intervención Pausa Administrativa



Ilustración 5



Ilustración 6

- Intervención Pausa Call Center



Ilustración 7



Ilustración 8

Resultados Intervención Cuestionario Fase 2

Para inicios de abril se realiza la segunda intervención del cuestionario evaluando el resultado de las pausas activas realizadas en cada área, obteniendo el siguiente resultado.

Desgaste Emocional, consta de 9 items de 22 donde su puntuación máxima es 54.

Alto: 4

Medio: 14

Bajo: 10

En este ámbito 4 personas de 30 presentan una escala alta, es decir, síndrome de burnout en Desgaste Emocional, 14 personas presentan un nivel medio y 10 personas obtienen un rango bajo.

Despersonalización, consta 5 ítems de 22 donde su puntuación máxima con 30.

Alto: 3

Medio: 16

Bajo: 10

En este ámbito 3 personas de 30 presentan una escala alta, es decir, síndrome de burnout en Despersonalización, 16 personas presentan un nivel medio y 10 personas obtienen un rango bajo.

Realización Personal, consta 8 ítems de 22 donde su puntuación máxima con 48.

Alto: 23

Medio: 5

Bajo: 1

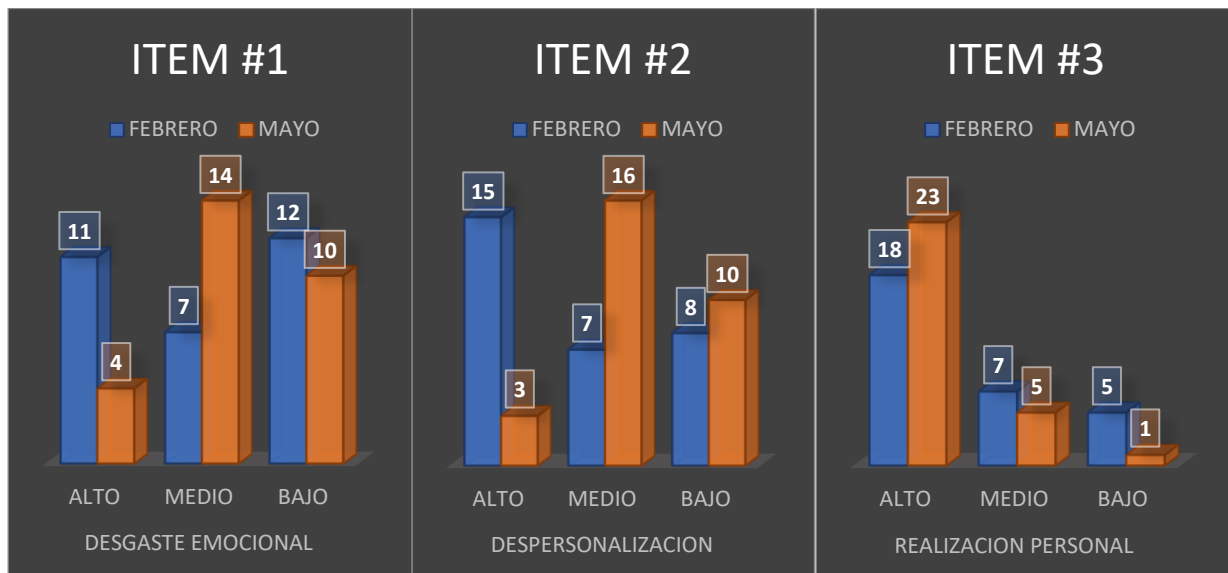
En este ámbito 23 personas de 30 presentan una escala alta, 5 personas presentan un nivel medio y 1 persona obtiene un rango bajo, que en este caso el síndrome de burnout se encuentra en la escala baja.

10.3 Análisis Final

El objetivo del cuestionario era determinar cuántos empleados tenían un alto índice de burnout, que en otras palabras era definir quienes estaban en desgaste laboral y quienes estaban al límite de llegar a dicho desgaste laboral. En la primera etapa salió como resultado que el 60% de la intervención presentaban burnout en los diferentes ítems que eran Desgaste Emocional, Despersonalización y Realización personal.

La intervención de las pausas activas se realizó a partir de este primer resultado donde se ponía en prioridad pausas que reforzaran bajar el índice de burnout de los ítems según la persona y el área de trabajo, reforzar la salud mental también se ha tenido en cuenta cuando se busca que la persona olvide por un momento el deber y exprese su felicidad con una risa o un gracias por el momento al finalizar la pausa

Los resultados de nuestro segundo cuestionario pusieron en evidencia la mejora de un 80% del resultado anterior, pues paso de un 60% a un 15% de usuarios con burnout, donde adicional al resultado se pudo evidenciar que el porcentaje de usuarios con burnout, son aquellos que están próximos a finalizar contrato por razones mas personales como que ya llevan demasiado tiempo y buscan un descanso laboral.



Gráfica 3

Como conclusión, el papel de la actividad física acompañado de una intervención para mejorar la salud mental juega con un objetivo importante en el ámbito laboral, donde las pausas activas solicitan un cambio en cómo hacerse, donde la empresa confía en un proceso y una técnica

nueva que mejore la calidad del empleado, reduzca el ausentismo, prevenga alguna enfermedad, disminuya el estrés y fortalezca el ambiente laboral.

11. Referencias

Berón, E. A., Mejía, D., & Castrillón, O. D. (2021). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. *CIT Informacion Tecnologica*, 32(2), 11–18.
<https://doi.org/10.4067/s0718-07642021000200011>

CUESTIONARIO-BURNOUT-INTERACTIVO. (s/f). (www.omint.com.ar)

Deportiva, V. C. (n.d.). La actividad física y su influencia en la vida laboral. Valgo | Consultoría Deportiva | Marketing y Gestión | Gimnasios. Retrieved October 30, 2023, from <https://www.valgo.es/blog/la-actividad-fisica-y-su-influencia-en-la-vida-laboral?elem=175378>

Emmanuel A. Berón, D. M. y. O. D. C. (2021). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. Vol. 32(2), 11-18 (2021).

Gutierrez, A. (2023, January 10). Absentismo laboral: estadísticas y datos en España. Ludusglobal.com. <https://www.ludusglobal.com/blog/absentismo-laboral-estadisticas-2022-espa%C3%B1a>

Ignasi Navarro Soria, Begoña López Monsalve, Jorge Heliz Llopis, Marta Real Fernández. (2018). ESTRÉS LABORAL, BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES QUE INTERVIENEN CON MENORES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL. *aposta revista de ciencias sociales* ISSN 1696-7348.

Jairo Enrique Niño Peña Maricela Solano Aguado. (2020). IMPORTANCIA DE LAS PAUSAS ACTIVAS: UNA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA. Corporación Universitaria Minuto de Dios.

José Ma Peiró1, Yarid Ayala, Núria Tordera, Laura Lorente e Isabel Rodríguez. (2014). BIENESTAR SOSTENIBLE EN EL TRABAJO: REVISIÓN Y REFORMULACIÓN. *Papeles del Psicólogo*, vol. 35, núm. 1, enero-abril, 2014, pp. 5-14.

LEY 1010 DE 2006. (2006). Congreso de Colombia.

LEY 1562. (2012). Congreso de Colombia, Ministerio de Salud y Protección Social

Ley 2191 de 2022 - Gestor Normativo. (n.d.). Gov.co. Retrieved October 30, 2023, from <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>

Lachiner Saborío Morales, L. F. H. M. (2015). Síndrome de agotamiento. *Medicina. pierna*. Costa Rica vol.32 n.1 Heredia.

Maslach , C.,jackson, S. y Leiter , M. (1986). Manual de inventario de agotamiento de Maslach . California, Estados Unidos: Palo Alto..

Ochoa Díaz, C. E., Centeno Maldonado, P. A., Hernández Ramos, E. L., Guamán Chacha, K. A., & Castillo Vizueté, J. R. (2020). La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral referente a las pausas activas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(5), 308-313.

Palabras, E. 19 C., de la Declaración Universal de los Derechos Humanos presenta la otra cara del derecho al trabajo enunciado en el artículo, el A. 24, De la década de, P. C. D. el R. C. P. C. a. F., & la pereza"., no D. I. C. "el D. a. (n.d.). Artículo 24: derecho al descanso y al tiempo libre. Org.Mx. Retrieved October 30, 2023, from https://hchr.org.mx/wp/wp-content/themes/hchr/images/30acerca30/Art%C3%ADculo_24.pdf

Pinchao Sandra, A. B. F. A. (2019). ACTIVIDAD FÍSICA EN EL ENTORNO LABORAL COMO MÉTODO DE PREVENCIÓN EN DESÓRDENES MÚSCULO ESQUELÉTICO. UNIVERSIDAD EAN.

Parga, L. A. V. (2019). Actividad Física en Ambientes Laborales. Clara Inés de la Roche.

Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. Universidad de la República, Facultad de Medicina, Departamento de Salud Ocupacional, Montevideo, Uruguay.

Prieto, S. (s/f). Abc de la ley 2210 de 2022 ‘Ley del Entrenador Deportivo’. Olympicocol.co. Recuperado el 16 de abril de 2024, de <https://olimpicocol.co/web/abc-de-la-ley-2210-de-2022-ley-del-entrenador-deportivo/>

Roosevelt, E. (1948). Artículo 24: derecho al descanso y al tiempo libre. Declaración Universal de los Derecho Humanos.

Seguridad y salud en el trabajo (Seguridad y salud en el trabajo). (n.d.). Retrieved October 30, 2023, from <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

12. Anexos

Se realizaron 30 consentimientos informados en la empresa Emtelco sede Olaya de Medellín

CONSENTIMIENTO INFORMADO PAUSA LABORAL

Actividad: Una Movida Saludable – Sede Olaya Emtelco **Fecha:** ___/___/___

Sr. /Sra _____ **de** ___ **años de edad y con C.C n°** _____

Manifiesto mi interés y entiendo la información que se me ha entregado, que he hecho las preguntas que me surgieron sobre la actividad (Una Movida Saludable) y que he recibido información suficiente sobre el mismo.

Comprendo que mi participación es totalmente voluntaria, que puedo retirarme cuando quiera sin tener que dar explicaciones y sin que esto repercuta en mi tiempo laboral

He sido también informado/a de que mis datos personales serán incluidos en un sistema de la empresa que deberá estar incluido en la base de datos de los empleados que cumplen con la ley en las pausas laborales.

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO para cumplir con la actividad específica del personal encargado.

Nombre: _____

Cargo: _____

Área: _____