



**IMPLEMENTACIÓN DE PAUSAS LABORALES ACTIVAS DIRIGIDA A
DOCENTES PARA FORTALECER
SUS RELACIONES INTERPERSONALES DURANTE LA JORNADA LABORAL
EN CASA**



**IMPLEMENTACIÓN DE PAUSAS LABORALES ACTIVAS DIRIGIDA A
DOCENTES PARA FORTALECER SUS RELACIONES INTERPERSONALES
DURANTE LA JORNADA LABORAL EN CASA**

DIANA CAROLINA PRADA DÍAZ

**UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO
FACULTAD DE ENFERMERÍA
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C.**

2020

2



**IMPLEMENTACIÓN DE PAUSAS LABORALES ACTIVAS DIRIGIDA A
DOCENTES PARA FORTALECER SUS RELACIONES INTERPERSONALES
DURANTE LA JORNADA LABORAL EN CASA**

DIANA CAROLINA PRADA DÍAZ

YESENIA CASTRO CELY

**UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO
FACULTAD DE ENFERMERÍA
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C.**

2020



RESUMEN

Uno de los factores que ha venido afectando la práctica docente durante el plan de contingencia por la Covid-19 es el cambio de lugar de trabajo del aula a Trabajo en casa.

Por esta razón, se buscó crear una propuesta de formación docente donde a través del uso de las pausas laborales activas se propende el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

A través de esta propuesta se busca estrategias de innovación que se implementen desde el Equipo Directivo y se materialice en acciones pedagógicas que contribuyan al bienestar de la comunidad; debido a que se busca plantear una propuesta de formación dirigida a docentes, que les permita reconocer la importancia del uso de las Pausas Laborales Activas con el fin de repercutir positivamente en las relaciones interpersonales, descripción e interpretación de un suceso o fenómeno social en su contexto natural.

Palabras clave: Pausas laborales activas, profesores, relaciones interpersonales, plan de mejoramiento institucional, ámbito laboral.



CONTENIDO

1.	DENOMINACIÓN DEL PROYECTO.....	7
2.	COBERTURA ESPACIAL	8
3.	IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	10
3.1.	ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS A NIVEL INTERNACIONAL	10
3.2.	ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS A NIVEL NACIONAL.....	12
3.3.	ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS A NIVEL LOCAL	13
4.	JUSTIFICACIÓN Y SOPORTE LEGAL	14
5.	. OBJETIVOS.....	15
5.1.	OBJETIVO GENERAL.....	15
5.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
6.	METAS	15
7.	POBLACIÓN SUJETO	16
7.1.	ANÁLISIS DEL ENTORNO LOCAL.	16
7.2.	ANTECEDENTES LEGALES O JURÍDICOS.....	16
7.3.	DESCRIPCIÓN DEL GRUPO.....	17
8.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	17
9.	METODOLOGÍA	18
9.1.	FASE DE PLANIFICACIÓN	18
9.2.	FASE DE ACCIÓN O IMPLEMENTACIÓN	18
9.3.	FASE DE REFLEXIÓN O EVALUACIÓN.....	19
10.	RESULTADOS.....	20
11.	CONCLUSIONES.....	20
12.	RECOMENDACIONES.	21
13.	ANEXOS	22
13.1	RESPUESTAS FORMATO DE ENTREVISTA DOCENTES DIRECTIVOS	22
13.2	RESPUESTAS FORMATO DE ENTREVISTA DOCENTES	24
13.3	FOLLETO PAUSAS ACTIVAS.....	30



14. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 32

1. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO.

A finales del año 2019 la comisión Municipal de Wuhan (Provincia de Hubei, China) notifica un conglomerado de casos de neumonía en la ciudad. Posteriormente se determina que están causados por un nuevo coronavirus.

El 11 de marzo la OMS determina en su evaluación que la COVID-19 puede caracterizarse como una pandemia.

Con la llegada de la Pandemia a Colombia, el Presidente de la Republica Iván Duque Márquez el 15 de marzo en alocución presidencial comunica la decisión que a partir de esa fecha los Colegios del Territorio Nacional, no prestarían el servicio educativo de manera presencial.

La medida tomada por el Gobierno Nacional, tomó por sorpresa a estudiantes, Padres de Familia, Docentes y Directivos quienes cambiaron el salón de clases por un lugar en su vivienda, el tablero por el computador, tableta o dispositivo.

La pandemia y los cambios laborales pueden ocasionar en los docentes sentimientos de incertidumbre, inseguridad, entre otros, y la nueva modalidad de trabajo requiere adaptación y ajustes que pueden generar ansiedad o elevados niveles de estrés. (Cambios + ansiedad + aislamiento social = afectación en relaciones interpersonales)

Surge allí la necesidad de analizar la situación que los docentes enfrentarán frente a las relaciones interpersonales con sus familias; pues el lugar de trabajo y convivencia familiar son uno solo. Quizás algunos deban cumplir con sus compromisos como padres, conyugues e hijos además de sus responsabilidades laborales.

De acuerdo a esto las pausas laborales activas y la relación con la práctica profesional de los docentes que laboran en el Colegio del Bosque Bilingüe ubicado en Bogotá D.C, frente a la situación por de la Pandemia de la Covid 19, nos permite realizar el planteamiento del problema e investigar sobre la importancia y antecedentes en la puesta en práctica de las pausas laborales activas, y su marco legal.



Para indagar sobre la percepción de los docentes, se realizó una encuesta que permitió tener un mayor conocimiento y acercamiento de lo que saben o conocen, incluso de lo que han vivido en su ámbito laboral durante el aislamiento obligatorio preventivo decretado por el Gobierno Nacional.

Luego de hacer el análisis de los resultados obtenidos, se determinó que existe una problemática, la cual está afectando el cuerpo docente, en aspectos relacionados con:

- Las relaciones interpersonales.
- La ausencia de pausas laborales activas.

Desde el panorama que describe la problemática es evidente la necesidad de desarrollar este proyecto como una alternativa de solución de la situación que se presenta en este momento en la realización de la labor docente.

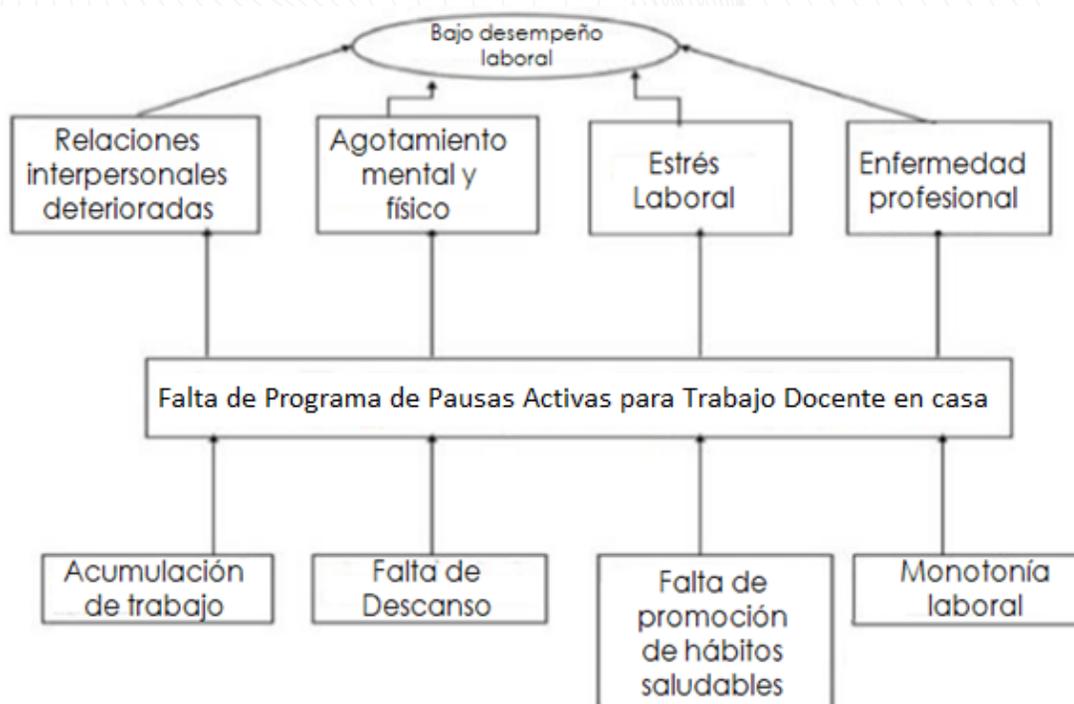
De acuerdo con lo anterior, se plantea la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los factores que se deben involucrar en la elaboración e implementación de una propuesta de formación sobre la realización de pausas laborales activas para fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Colegio del Bosque Bilingüe en el marco de la Contingencia por la Covid -19?

2. COBERTURA ESPACIAL

Dirigido a	Docentes Colegio del Bosque Bilingüe-Universidad Antonio Nariño, con metodología de trabajo en casa en el marco de la contingencia la Covid -19
Ubicación	Bogotá, D. C
Autorizado por	Rectora Encargada Adriana Ramírez Casallas
Descripción del Entorno	En 1985 el Consejo Directivo de la Universidad Antonio Nariño toma la decisión de crear colegios de enseñanza preescolar, básica y media al servicio de las comunidades en varias regiones. Nace entonces para 1986 el Colegio del Bosque Bilingüe que abre sus puertas a la formación de niños y jóvenes de Bogotá, dentro de un concepto nuevo de la enseñanza de las matemáticas, las ciencias y las artes, y un proceso de formación, que se desprende del marco filosófico

	<p>cimentado en los principios fundamentales de la modernidad en cuanto a los derechos el hombre: libertad, igualdad, fraternidad y justicia.</p>
	<p>Asumió como primera Rectora la Licenciada Martha Carvalho, una de las fundadoras de la UAN y destacada educadora en ejercicio, reemplazada un poco después por el Licenciado José Vicente Abello de notable experiencia como educador y Rector por muchos años del Colegio Colombo Hebreo, quien acompañado por un notable y destacado equipo de docentes (en un buen numero bilingües), abrió las puertas a la comunidad en un local propio ubicado en el Barrio San José de Bavaria al norte de la ciudad.</p>
	<p>Desde su creación hasta el día de hoy, el Colegio ha venido formando destacados jóvenes de ambos sexos, muchos de ellos ya profesionales en ejercicio, quienes al transcurrir de su vida escolar lograron adquirir no sólo conocimientos relacionados con las ciencias y las artes, sino a través de muchas vivencias, complementar su formación moral y ética para el ejercicio de una buena ciudadanía. Es hoy por hoy el Colegio del Bosque un centro de alta calidad, en el que se cultivan las ciencias y las matemáticas, se incentiva el pensamiento investigador y se disfruta en el buen sentido el encuentro con la naturaleza, la estética y la convivencia.</p>
	<p>En el transcurrir de los años ha logrado muchos éxitos que lo enorgullecen ante la comunidad educativa de Bogotá, destacándose en las manifestaciones artísticas, en las ferias de la ciencia y en múltiples eventos deportivos que han sido parte de la vida cotidiana en sus aulas.</p>
	<p>El Colegio del Bosque es además, un eslabón dentro de la cadena de formación que la Universidad Antonio Nariño ha propuesto al país como aporte a su desarrollo.</p>

3. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA



Fuente: Elaboración propia.

3.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS A NIVEL INTERNACIONAL

Teniendo en cuenta que la docencia es una disciplina que se caracteriza por la interrelación con otras personas que demandan por parte del docente ser un individuo integral, la capacidad de ser creativo y asertivo al momento de enfrentar conflictos sociales, la rutina diaria y la presión que se genera dentro y fuera del aula de clases, este nivel de exigencia se traduce en diferentes factores de riesgo laboral que no solo deterioran el bienestar y la calidad de vida sino también el ambiente laboral, además, el momento por el cual atraviesa el país, por la pandemia por Covid-19, plantea un nuevo desafío en el desarrollo normal de esta labor.

La Organización Internacional del Trabajo OIT “reconoce a los profesores como la primera categoría profesional bajo riesgo de contraer enfermedades profesionales de la voz, lo que repercute tanto en su desempeño laboral como en su participación en las actividades diarias,



adicionalmente se han documentado diferentes patologías ocupacionales en países como Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay que en su orden son: Depresión, nódulos laríngeos, artrosis de rodilla, tendinitis, trastornos de adaptación, laringitis con disfonía, lesiones de voz, entre otras, que sin lugar a duda hacen que la labor docente sea más difícil de desarrollar y el nivel de educación de los países 48 latinoamericanos no sea de óptima calidad” (Ibáñez, 2010), con esto se hace evidente que la problemática es común en los países de América Latina.

El ejercicio de la docencia tiene unas condiciones de trabajo particulares que afectan la salud física y mental de quienes la ejercen, que si bien no se manifiesta en altas cifras de accidentalidad en comparación con otros sectores, si se evidencia la existencia de algunos factores de riesgo de carácter psicosocial y de carácter organizacional provocados por tareas monótonas y repetitivas, tensión generada por la exigencia y demanda de productividad, largas jornadas de trabajo y con pocos intervalos de descanso, entre otras funciones que afectan la salud y bienestar del docente. “de acuerdo con los resultados de su investigación Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria, las mujeres, profesores con antecedentes de ansiedad y depresión, y docentes que califican el apoyo recibido por parte de sus compañeros y equipo directivo presentan una mayor probabilidad de padecer patologías psicosociales” (Galdeanoa, 2007).

Esta problemática ha motivado a buscar el mejoramiento de la calidad de vida de los docentes, y el desarrollo e implementación de estrategias que disminuyan los efectos negativos que causan las condiciones de trabajo, tal es el caso particular del programa de pausas laborales activas implementadas y documentadas en empresas de distintos sectores de la economía, cuyo principal objetivo es “brindar al trabajador un bienestar en el desarrollo de sus actividades, a nivel físico, mental, social, organizacional, etc., mediante la aplicación del ejercicio físico en el lugar de trabajo” (Pacheco y Tenorio, 2015, p.14).

Con la implementación de actividad física a nivel laboral se puede llegar a mejorar la estructura corporal, conservar la salud y evitar las lesiones vinculadas a la postura, además de contribuir positivamente a la producción y a la calidad de vida del personal, el mejoramiento de la condición física y emocional de los trabajadores, incluyendo las relaciones interpersonales.

Los beneficios o cambios que experimentaron las personas sometidas a los programas son físicos como psicológicos, mayor disposición en la realización de tareas, y al final, en el mejoramiento del entorno laboral y de las relaciones laborales y sociales.

La implementación de pausas laborales activas en países como Argentina y España se está convirtiendo en una tradición con el objetivo de buscar que los trabajadores, cualquiera que sea su oficio, realicen ejercicios de estiramiento y fortalecimiento durante 10 minutos durante la jornada laboral, como un medio para mejorar el clima laboral, la calidad de vida de los trabajadores y prevenir enfermedades laborales, (Florencia, Pierángeli, 2014).

Las publicaciones sobre implementación de pausas activas para docentes de primaria y bachillerato son escasas, sin embargo, los resultados obtenidos en otras actividades económicas sirven de insumo y viabilizan la posibilidad de aplicar las pausas activas en docentes.

3.2. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS A NIVEL NACIONAL

En el contexto nacional, la docencia se relaciona no solo con las actividades de formación, sino que de alguna manera también se encuentra ligada a las labores administrativas, lo que conlleva a la sobrecarga de trabajo para el desarrollo de actividades. Una de las principales condiciones generadoras de enfermedades laborales son las condiciones ergonómicas inadecuadas, condiciones acústicas desfavorables en las aulas de clase que les implica un mayor esfuerzo vocal, ahora con el trabajo en casa la situación docente empeora por pasar a permanecer más tiempo sentado frente a la pantalla, preparando, innovando, entregando sus clases, asociando al nivel de estrés problemas de conectividad y capacidad de concentración de sus estudiantes.

Actualmente se cuenta con la Lista o Tabla de enfermedades laborales para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, un documento técnico y reglamentario del Ministerio de Educación Nacional y del fondo de Prestaciones sociales del Magisterio FOMAG, contiene la tabla de enfermedades laborales para los educadores

afiliados a este fondo y los mecanismos para determinar el nexos causal de aquellas enfermedades que no se encuentran en la lista de enfermedades laborales.

Tabla	Grupo o tipo de Enfermedad
1	Enfermedades Respiratorias
2	Dermatosis
3	Enfermedades Musculo Esqueléticas
4	Enfermedad de los Órganos de los Sentidos
5	Enfermedades Neurológicas y Neurocomportamentales
6	Enfermedades del Tejido Hematopoyético
7	Enfermedades Hepáticas
8	Enfermedades del Sistema Reproductivo
9	Enfermedades del Sistema Renal
10	Enfermedades Mentales
11	Cáncer
12	Intoxicaciones Multisistémicas
13	Infecciones Laborales
14	Otras Patologías

Fuente: Tabla de enfermedades laborales para los educadores afiliados al Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio 2013

Si bien se tienen identificados muchos de los riesgos potenciales a los que se ven enfrentados los docentes en Colombia, aún no se alcanza un nivel adecuado de desarrollo en temas de investigación sobre el tema de la salud laboral en Docentes.

3.3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS A NIVEL LOCAL

En el caso de Bogotá, para el 2011 existían alrededor de 27800 docentes del magisterio, población que se encuentra expuesta a condiciones particulares de trabajo que generan enfermedades asociadas a condiciones de ergonomía inadecuadas, sobrecarga de trabajo, demandas excesivas para el desarrollo de actividades, (SINEB)



Es importante implementar un programa de pausas laborales activas en docentes que se extienda a la población del gremio en colegios públicos como en los privados de la ciudad de Bogotá, sobre todo en el contexto actual de trabajo en casa a causa de La Covid-19

4. JUSTIFICACIÓN Y SOPORTE LEGAL

El presente proyecto es de gran importancia para el personal docente del Colegio del Bosque Bilingüe, debido a que se pretende generar acciones que repercutan en el bienestar de los docentes e implementarlo como una estrategia para fortalecer las relaciones interpersonales entre ellos. Lo anterior, ha llevado a motivar a los directivos en considerar la necesidad de promover espacios dentro de la jornada académica, por ello, la propuesta de que permita implementar el uso de pausas laborales activas, dirigida a docentes para fortalecer las relaciones interpersonales, en el momento de trabajo en casa por la Covid 19. De igual manera el estudio puede servir para tomar decisiones administrativas en función de la calidad del ambiente laboral de los docentes y contribución a su desarrollo emocional, socio afectivo y laboral, elevando la calidad de la educación que se imparte en este colegio, aportando a las buenas relaciones interpersonales entre docentes.

Del mismo modo, en conformidad con el artículo 2º del Decreto número 1295 de 1994, los objetivos generales del Sistema General de Riesgos Laborales son la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Igualmente, el decreto 1072 de 2015 por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), indica que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.



Este debe ser liderado e implementado por el rector, con la participación de los trabajadores, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

5. .OBJETIVOS

5.1. OBJETIVO GENERAL

Implementar una propuesta de formación sobre la realización de pausas laborales activas para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales de los docentes en el marco de la Contingencia por Covid -19

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilizar a los docentes respecto al desarrollo de las pausas laborales activas y la adopción de hábitos saludables durante el trabajo en casa
- Identificar los factores interpersonales y de gestión para el desarrollo de la propuesta de formación docente.
- Implementar programa de Pausas Laborales Activas para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

6. METAS

En línea con los objetivos específicos que se plantean alcanzar con el desarrollo de este proyecto, las metas son:



- Motivar a los docentes del Colegio del Bosque Bilingüe el fomentar hábitos de vida saludable.
- Presentar a las directivas del colegio la necesidad de realizar trabajo y seguimiento de pausas activas con los docentes para obtener buenos resultados en el trabajo en casa.

7. POBLACIÓN SUJETO

La población sujeta de este proyecto aplicado son los docentes del Colegio del Bosque Bilingüe.

7.1. ANÁLISIS DEL ENTORNO LOCAL.

El Colegio del Bosque Bilingüe de carácter privado, pertenece a la Universidad Antonio Nariño; se encuentra ubicado en el barrio San José de Bavaria de la localidad de suba, al norte de la ciudad de Bogotá.

7.2. ANTECEDENTES LEGALES O JURÍDICOS

La Institución se fundó en el año 1986, luego que el en año 1985 el Consejo Directivo de la Universidad Antonio Nariño toma la decisión de crear colegios de enseñanza preescolar, básica y media al servicio de las comunidades en varias regiones.

La Institución es aprobada según Resoluciones Oficiales:

- No. 12794 del 09 de septiembre de 1988 para Preescolar y Básica Primaria.
- No. 1894 del 16 de octubre de 1991 para Básica Secundaria y Media Vocacional
- Resolución 110378 del 27 de noviembre de 2015 es reconocida como bilingüe inscrito ante la Secretaría de Educación con el No. 4547.
- Registro ante el Dane 311001000875.

7.3. DESCRIPCIÓN DEL GRUPO.

La institución está organizada de la siguiente manera:

- 21 Docentes
- 4 Directivos
- 2 Administrativos
- 2 Personas de Servicios Generales
- 1 Persona de Mantenimiento

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

OBJETIVO	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE
Determinar los factores interpersonales y de gestión para la viabilización en el desarrollo de la propuesta de formación	1. Sensibilización por medio de un video ¿Qué son las pausas activas? https://www.youtube.com/watch?v=VRHJgwITKik	Computador y Conexión a Internet	Diana Prada
	2. Aplicación de la entrevista semiestructurada, análisis y representación de resultados		
	3. Análisis de la información a través de categorización y resultados		
Diseñar la propuesta de formación docente a través del uso de las pausas laborales activas para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales	1. Manejo y control de la respiración, movilidad articular y estiramientos. 2. Actividad teórico práctica sobre el concepto de pausas laborales activas y los ejercicios específicos para el docente. 3. Taller de expresión corporal sesión de rumba tropical folclórica. 4. Ejercicios de tensión y relajación, trabajos de movilidad articular y estiramientos, específicos para la labor docente. 5. Elaboración de una cartilla con el programa completo de pausas laborales activas para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.	Computador y Conexión a Internet	Diana Prada

Fuente: Elaboración propia.



9. METODOLOGÍA

La implementación de la estrategia de pausas activas laborales se desarrolló en las siguientes fases:

9.1. FASE DE PLANIFICACIÓN

Para responder a los objetivos planteados, se realizó una caracterización sociodemográfica y ocupacional de los docentes mediante una encuesta en línea. Al realizar un análisis general de los datos se encontró que en la mayoría de casos de los docentes consideran que no existe un buen ambiente de trabajo adecuado, y que la situación actual de Contingencia perjudica negativamente su desarrollo laboral e interpersonal, afirman no hacer el uso adecuado de pausas activas laborales, y coinciden en no tener el tiempo, ni espacio físico para realizar las pausas activas debido a la elevada carga laboral a las que se ven sometidos.

Se elaboró un plan de trabajo que incorporó aspectos que permitieron desarrollar cada uno de los objetivos en una secuencia lógica. El plan se presentó y fue aprobado por la Rectora y Coordinadores de la institución. Posteriormente, las actividades propuestas y el plan de trabajo fueron socializados con toda la comunidad educativa.

Dentro de la fase de planificación se hizo necesaria la elaboración de un cronograma, donde se establecieron las actividades y recursos, de acuerdo a los objetivos establecidos.

9.2. FASE DE ACCIÓN O IMPLEMENTACIÓN

Dentro de la fase de acción se aplicaron dos instrumentos de recolección de datos que buscan obtener la información para dar respuesta a los objetivos específicos enunciados.

Las encuestas fueron aplicadas al cuerpo docente conformado por 21 personas y a los 4 directivos para un total de 25 encuestados.

En donde se detectó en una de las preguntas claves para el desarrollo de este proyecto, que lo docentes perciben que esta situación los está afectando de manera negativa, y es allí donde se determina que se debe realizar un Programa que ayude al personal docente a continuar con sus labores sin perjudicar su salud y sus relaciones interpersonales.

Por medio de un video realizado se les invito a conocer ¿Qué son las Pausas Activas?, ¿Por qué hacerlas?, ¿Qué beneficios tienen al realizarlas? y ¿Cada cuando las deben realizar? (<https://www.youtube.com/watch?v=VRHJgwITKik>)

Desde esta perspectiva, se estableció realizar encuentros semanales basados en el uso de las Pausas Laborales Activas. Cada taller tuvo como finalidad el sensibilizar a los docentes de la institución frente a la importancia de conocer y dominar su propio cuerpo, haciendo un estímulo moderado y lógico de los sistemas funcionales mediante movimientos naturales, promocionar la higiene postural y sus beneficios; finalmente, los talleres creados permitieron tener una mirada holística del impacto de la propuesta proporcionándoles actividades que refuercen el crear una conciencia sobre el autocuidado, con este fin se entrego un folleto digital con ejercicios sugeridos a realizar antes, durante y después de la jornada laboral.

9.3. FASE DE REFLEXIÓN O EVALUACIÓN

Cada uno de los talleres, estuvo acompañado de un espacio de evaluación y reflexión en el cual los asistentes proporcionaron las observaciones sobre la actividad, aspectos positivos, aspectos por mejorar, recomendaciones y la identificación de los aprendizajes obtenidos.

Esta fase es de gran importancia, ya que permite tener una visión global sobre los resultados e impacto de las actividades desarrolladas. Con los resultados obtenidos se determinó realizar inclusión de la estrategia dentro del cronograma escolar como hábito saludable para el siguiente año. Asimismo, se extenderá esta aplicación de Pausas Activas a los estudiantes quienes también han tenido que enfrentar el cambio de su lugar de estudio sin preparación, ni adecuación adecuada para el desarrollo de su vida escolar.



10. RESULTADOS

Durante el desarrollo de esta propuesta se evidenciaron algunos factores que son comunes en la mayoría de instituciones educativas en la ciudad de Bogotá y sus alrededores, los cuales están afectando en gran medida la salud física, emocional y el ambiente laboral, por la situación actual de contingencia.

A continuación, se presentan los resultados que se desprenden del análisis de los objetivos formulados:

- Los docentes se sienten tranquilos de expresar sus percepciones y sentimientos
- Los docentes comprenden el impacto de algunos hábitos saludables, sin embargo, se les dificulta la práctica de los mismos debido a que se cuenta con espacios reducidos.
- Dentro de los factores interpersonales identificados se encontró que los docentes y directivas consideran importante un programa de pausas laborales activas, puesto que a la fecha no se han realizado campañas de capacitación y prevención de riesgos para el desarrollo de trabajo en casa.
- Durante la intervención de los encuentros virtuales, en los talleres, los docentes y directivos manifestaron el sentirse cómodos y más tranquilos para el desarrollo de su jornada laboral de trabajo en casa.
- Se extendió el folleto de Pausas Activas a los estudiantes y serializan las Pausas Activas dentro de las clases en acompañamiento docente.

11. CONCLUSIONES

- Los docentes del Colegio del Bosque Bilingüe están interesados en la realización de Pausas Activas en su Jornada Laboral.
- Las Directivas del Colegio del Bosque Bilingüe se preocupan por el bienestar físico y emocional de sus docentes.



- La implementación del Programa de Pausas Activas ha mejorado el estado de ánimo laboral de los docentes.
- El Programa de Pausas Activas ha mejorado las relaciones interpersonales en los docentes en su jornada laboral en casa

12. RECOMENDACIONES.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos del estudio sobre una propuesta de formación sobre el uso de las pausas laborales activas dirigida a docentes para fortalecer sus relaciones interpersonales durante la jornada académica de trabajo en casa se hace indispensable generar una serie de recomendaciones con el fin de ampliar la cobertura de la propuesta e involucrar a toda la comunidad educativa:

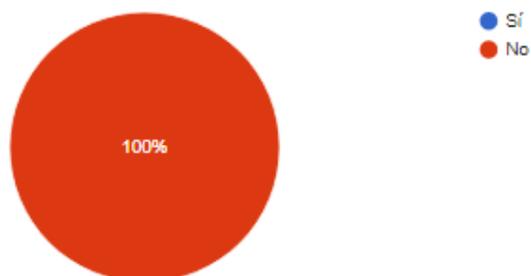
- Cada uno de los miembros que hacen parte de la comunidad educativa (Docentes – Directivos) debe comprometerse y participar activamente dentro del desarrollo de la propuesta, con el fin de obtener resultados impactantes.
- Se recomienda dar continuidad y realizar el desarrollo de talleres para fortalecimiento y acompañamiento a los docentes
- Se recomienda evaluar el impacto de la propuesta de formación donde se ha desarrollado, con el fin de diseñar nuevas estrategias que permitan ampliar la cobertura e involucrar a los estudiantes.
- Estandarizar el Programa de Pausas Activas dentro del Manual de Funciones docentes para el siguiente año escolar.
- Incluir el programa de Pausas Activas para con los estudiantes, personal administrativo, servicios generales y mantenimiento.

13. ANEXOS

13.1 RESPUESTAS FORMATO DE ENTREVISTA DOCENTES DIRECTIVOS

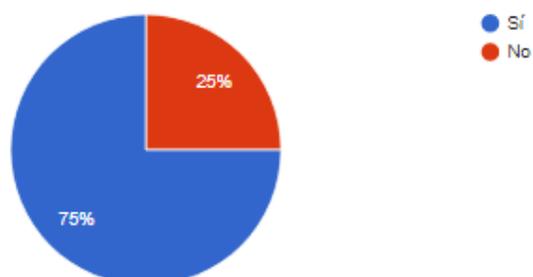
1. ¿La institución cuenta con un programa de prevención en salud ocupacional o de mejoramiento de las condiciones físicas y sociales que busque beneficiar al cuerpo docente?

4 respuestas



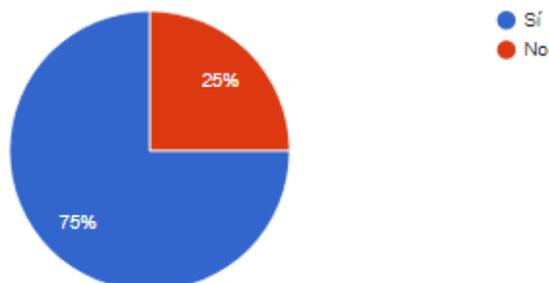
2. Como docente directivo, ¿Conoce o identifica dificultades personales que pueden afectar el clima laboral durante este periodo de trabajo en casa?

4 respuestas



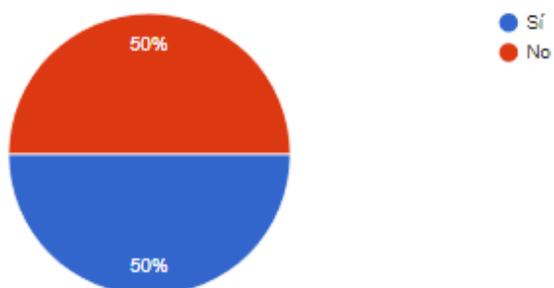
3. ¿La institución ha implementado alguna metodología de trabajo que contribuya al mejoramiento y fortalecimiento del buen ambiente laboral, durante el trabajo en casa?

4 respuestas



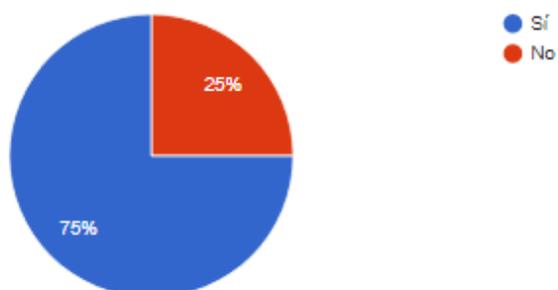
4. ¿La institución cuenta con actividades que busquen contribuir y generar espacios de esparcimiento para el cuerpo docente durante el trabajo en casa?

4 respuestas



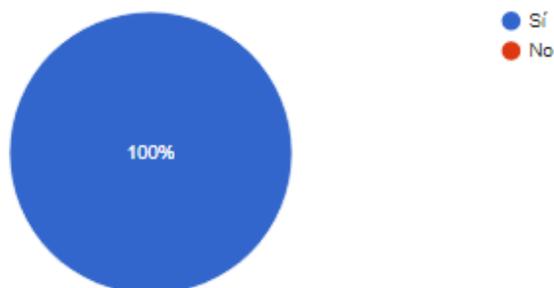
5. Dentro de las políticas organizacionales ¿se da importancia a la calidad de vida, social y laboral del docente?

4 respuestas



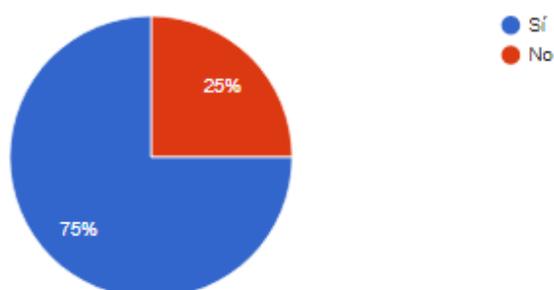
6. ¿Las directivas conocen los beneficios que aportaría al grupo docente la implementación de un programa de Pausas Laborales Activas?

4 respuestas



7. ¿Las directivas de la institución estarían de acuerdo con implementar un programa de Pausas Laborales Activas que aporte al bienestar de los docentes y a su vez, ayude a mejorar las relaciones interpersonales dentro y fuera de la institución?

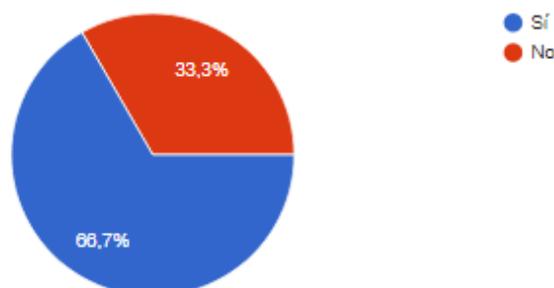
4 respuestas



13.2 RESPUESTAS FORMATO DE ENTREVISTA DOCENTES

1. En su tiempo libre, ¿Realiza algún tipo de actividad física, deportiva o recreativa?

21 respuestas



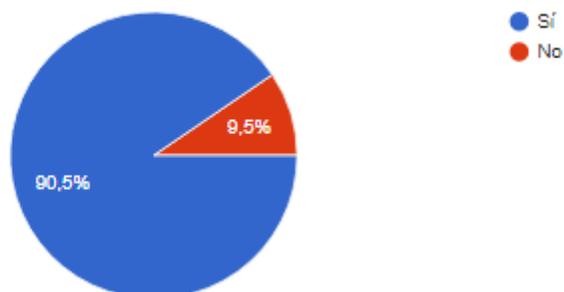
2. ¿Conoce la importancia de realizar Actividad Física por lo menos 30 minutos diarios, según indicaciones dadas por la Organización Mundial de la Salud?

21 respuestas



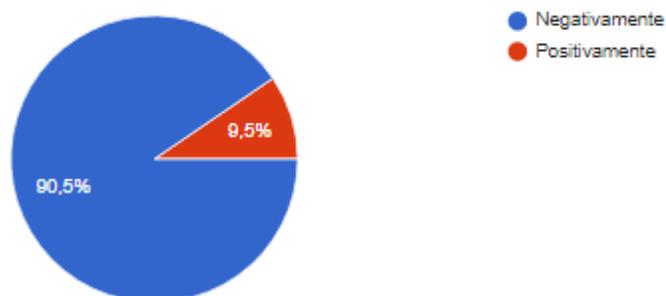
3. ¿Conoce Usted los riesgos físicos y emocionales asociados a su ejercicio profesional como docente?

21 respuestas



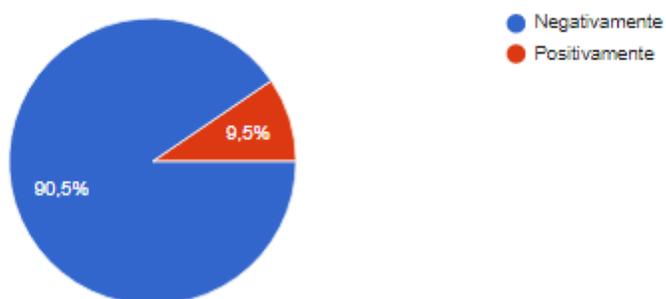
4. ¿Considera que las labores profesionales desarrolladas en trabajo en casa, influye positiva o negativamente en su estado de ánimo y físico?

21 respuestas



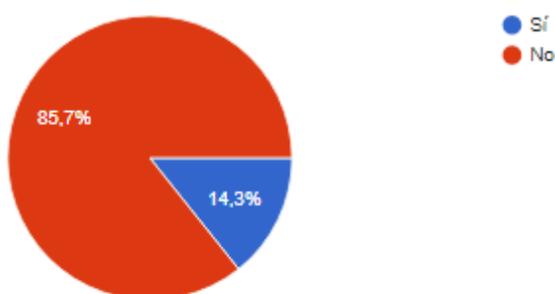
5. ¿Considera que las labores que realiza como docente en trabajo en casa, influyen positiva o negativamente en sus relaciones interpersonales?

21 respuestas



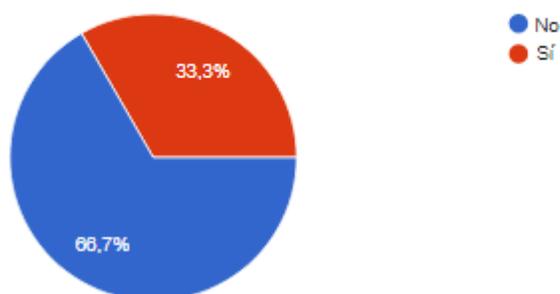
6. ¿Cree usted que la forma en que las directivas proponen el trabajo en casa impide el buen desarrollo de las relaciones interpersonales?

21 respuestas



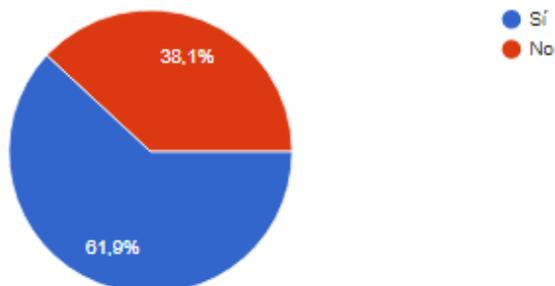
7. ¿Dispone Usted de un espacio de tiempo para descansar, relajarse, realizar actividades de movilidad articular o estiramiento muscular dentro de la jornada de trabajo en casa?

21 respuestas



8. ¿Las directivas promueven programas permanentes de Salud Ocupacional y bienestar en los lugares de trabajo?

21 respuestas



9. ¿Conoce Usted las bondades y los beneficios que conlleva el realizar Pausas Laborales Activas durante su jornada laboral?

21 respuestas



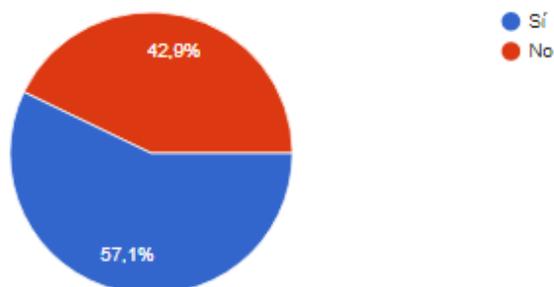
10. ¿Considera usted que implementar un programa basado en el uso de las Pausas Laborales Activas, contribuiría de manera positiva en su desempeño profesional, en su salud física y mental y en sus relaciones interpersonales?

21 respuestas



11. ¿Las Directivas han informado o capacitado a los docentes, respecto a las acciones de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales asociados a su ejercicio profesional?

21 respuestas



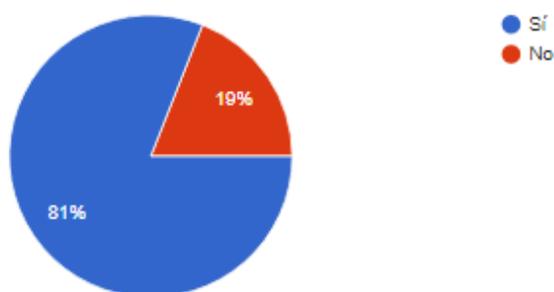
12. ¿Cómo considera usted que se ha manejado el horario laboral de trabajo en casa?

21 respuestas



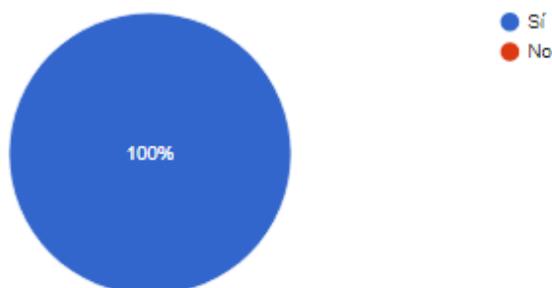
13. ¿Dentro de la institución se realizan actividades que promuevan el bienestar de los docentes ?

21 respuestas



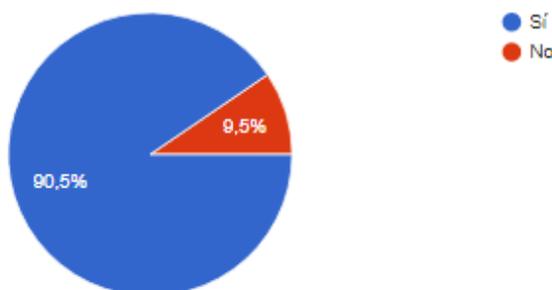
14. ¿Cree Usted que las actividades destinadas al uso de Pausas Laborales Activas, ayudarían a mejorar la concentración, la reducción de la tensión muscular, la disminución del estrés y las relaciones interpersonales?

21 respuestas



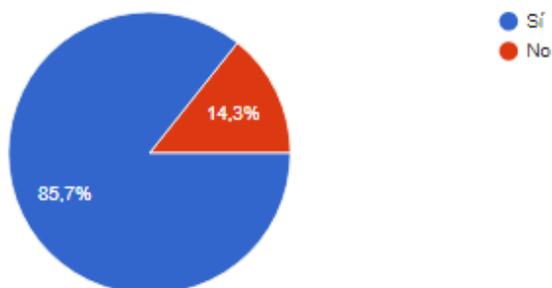
15. ¿Siente usted respaldo, apoyo y motivación por parte de los directivos de la institución educativa a la que presta sus servicios?

21 respuestas



16. ¿Le gustaría que se incorporará un espacio de esparcimiento a la semana como proceso de relajación al Trabajo en casa?

21 respuestas



13.3 FOLLETO PAUSAS ACTIVAS

¿Porqué realizar pausas activas durante la jornada laboral ?

1. Disminuye el estrés. 
2. Favorece el cambio de posturas y rutina. 
3. Libera estrés articular y muscular 
4. Estimula y favorece la circulación. 
5. Mejora la postura. 
6. Favorece el autoestima y capacidad de concentración. 
7. Motiva y mejora las relaciones interpersonales. 
8. Disminuye riesgo de enfermedad profesional. 
9. Mejora el desempeño laboral. 

ANTES Y DESPUÉS DE INICIAR LA JORNADA LABORAL

Ejercicios de respiración



Ejercicios de estiramiento muscular

Realizar cada fase por 8 segundos.

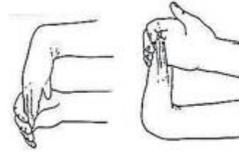


DURANTE LA JORNADA LABORAL

Se recomienda que terminada la sesión de clases de 45 minutos realice 2 ejercicios propuestos a continuación y los alterne durante la jornada laboral, por un tiempo de duración de 10 segundos cada uno.



Ejercicios de estiramiento y relajación para las manos



1. Tome la palma de la mano, realice un movimiento suave hacia arriba, después hacia abajo por 10 segundos. Realicelo en ambas manos



2. Abra y cierre las manos a una velocidad media durante 10 segundos, con los brazos estirados hacia el frente.



3. Junte las puntas de los dedos y realice presión por 10 segundos, luego junte las palmas de las manos durante 10 segundos, como muestra la figura.



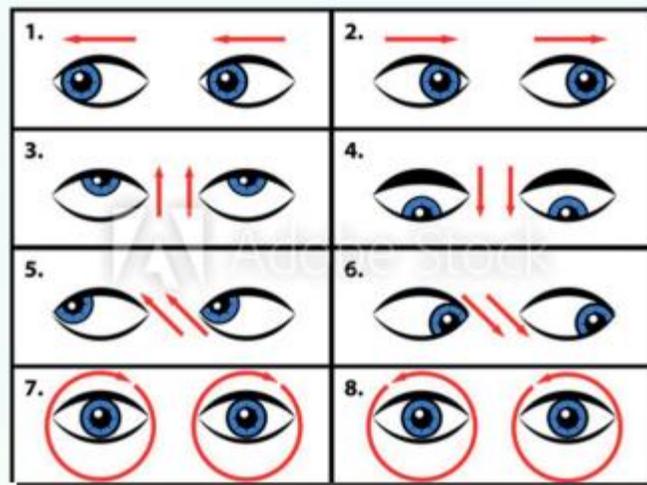
4. Entrelace los dedos, gire los brazos hacia adentro y estire los brazos, mantenga esta posición por 10 segundos



5. Realice movimiento de sus dedos hacia al aire de lado a lado, girando suavemente sus muñecas, durante 10 segundos

EJERCICIOS PARA EL DESCANSO VISUAL

Para el descanso visual durante la jornada laboral de trabajo en casa se proponen los siguientes ejercicios, realice los movimientos de manera suave del número 1 al número 8, repita tres veces la secuencia.





14. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Castillo M., González C., García P., Jaque J., Morales V., (2014) Aplicación de un programa de pausas laborales activas en funcionarios universitarios chilenos. Universidad Católica del Maule, Curicó, Chile.

Decreto 1443 de 2014. "Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo" Ministerio de trabajo, Bogotá, Colombia.

Decreto 1655 de 20 de agosto de 2015, "Por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones" Ministerio de educación nacional. Colombia.



Espejo L., Perico A., Quesada M., (2014) “Educando para el docente” Sistematización de experiencias de terapia ocupacional en el estudio de los factores de riesgo psicosocial que afectan a los y a las docentes de los colegios distritales de la localidad de Engativá en la ciudad de Bogotá. (Trabajo de grado para optar al título de Terapeuta Ocupacional) Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.

Ibáñez (2010). Distribución de diagnósticos y su relación con los factores demográficos en docentes del Magisterio en el 2010. (Tesis de especialización en salud ocupacional) Universidad del rosario, Bogotá, Colombia.

Ley 1562 del 11 de julio de 2012. “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”. Congreso de la república, Colombia. Recuperado de www.mintrabajo.gov.co/component/.../261-ley-1562-del-11-de-julio-de-2012

Orozco, a. (2007). Desarrollo de un programa académico de intervención en el campo de la salud laboral. Inserción del fisioterapeuta en formación en escenarios de salud laboral. Bogotá: universidad del rosario.

Restrepo A, Colorado, Cabrera. (s. f.). Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín, Colombia. Revista de salud pública Vol. 8. Recuperado de <http://www.scielosp.org/pdf/rsap/v8n1/v8n1a06.pdf>.

Ríos, P. (2007) Pausa laboral activa en los profesores del centro de acondicionamiento y preparación física (CAPF) de la liga de natación de Antioquia. (Monografía para optar al título de especialista en educación física). Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.