



Planificación Estratégica para el fortalecimiento en el
ámbito del bienestar en Profesores y Administrativos del
Colegio Mayor San Bartolomé

Santiago Suárez Sánchez

Universitaria Minuto de Dios

Sede Principal

Bogotá D.C. - Sede Principal

Facultad de Ciencias Empresariales - Especialización en Gerencia
Social

Contenido

RESUMEN:	3
INTRODUCCIÓN	5
IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA:	7
Antecedentes:	8
Descripción del problema:	10
Formulación del problema:	15
Árbol de Problemas	16
JUSTIFICACIÓN:	17
OBJETIVO GENERAL	19
Objetivos Específicos	19
DISEÑO METODOLÓGICO:	19
Tipo de Investigación: Descriptiva	19
Enfoque: Mixta	19
Método: Inductiva	20
Praxeología:	20
REVISIÓN DOCUMENTAL Y MARCO CONCEPTUAL	21
MARCO NORMATIVO	32
MÉTODO Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN ASPECTOS METODOLÓGICOS:	33
Población objeto del estudio:	33
Descripción de los instrumentos de recolección de información	34
Matriz de conceptualización de variables	35
ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL	40
Perfil y caracterización de la organización (Antecedentes, objeto social y servicios)	40
Metodología: Detalle de los pasos a desarrollar dentro de la propuesta	42
CONCLUSIONES.	55
BIBLIOGRAFÍA	57
ANEXO 1	61

RESUMEN:

Teniendo en cuenta que en la actualidad, se está normalizando las dinámicas sociales después de dos años de emergencia sanitaria provocada por el COVID 19, es necesario entender que la gran mayoría de la población se vio inmersa en procesos de sedentarismo, debido a las prácticas virtuales y la inmovilidad corporal que estas conllevan, esto dio como origen múltiples enfermedades como sobrepeso, hipertensión, diabetes, problemas respiratorios entre otros.

Debido a lo anterior el presente proyecto integrador busca fortalecer los lineamientos estratégicos enfocados en el bienestar de los trabajadores desde una planificación estratégica en el ámbito del bienestar físico de los profesores y administrativos del Colegio Mayor San Bartolomé, ya que dentro de la institución no se logra evidenciar una línea estratégica frente al tema del bienestar, no se tienen en cuenta las enfermedades o secuelas producidas en la etapa de aislamiento preventivo, debido a esto no se está considerando los diferentes factores de riesgo que pueden impedir el brindar un mejor servicio a la comunidad en general. Todo esto puede provocar una afectación en el desempeño de los trabajadores, por lo que se debe abordar la importancia de la actividad desde un aspecto estratégico para la mejora de la salud física que desencadenaran en un aumento del desempeño y satisfacción laboral de los trabajadores de la institución.

Palabras Claves: Bienestar, Actividad Física, Sedentarismo, Desempeño y Planificación Estratégica.

ABSTRACT

Taking into account that social dynamics are currently normalizing after two years of health emergency caused by covid 19, it is necessary to understand that the vast majority of the population was immersed in processes of sedentary lifestyle, due to virtual practices and the bodily immobility that these entail, this gave rise to multiple diseases such as overweight, hypertension, diabetes, respiratory problems, among others.

Due to the above, the present integrative project seeks to strengthen the strategic guidelines focused on the well-being of workers from a strategic planning in the field of physical well-being of the teachers and administrators of the Colegio Mayor San Bartolomé, since within the institution there are no it is possible to demonstrate a strategic line regarding the issue of well-being, since the diseases or sequelae produced in the stage of preventive isolation are not taken into account, due to this the different risk factors that can prevent providing a better treatment are not being considered. service to the community in general. All this can cause an affectation in the decrease in the performance of the workers, to that extent the importance of the activity will be demonstrated from a strategic aspect for the improvement of physical health that will trigger an increase in the performance and job satisfaction of the workers. of the institution

Keywords: Well-being, Physical Activity, Sedentary Lifestyle, Performance and Strategic Planning.

INTRODUCCIÓN

Desde finales del 2019, las autoridades en China reportaron una enfermedad asociada a problemas respiratorios. La enfermedad comenzó a propagarse aceleradamente alrededor del mundo, debido a esto la OMS declaró el COVID 19, como una pandemia, convirtiéndolo en una situación de emergencia de salud pública.

A partir de este hecho la gran mayoría de empresas del sector productivo e instituciones educativas, se trasladaron a las dinámicas de teletrabajo, las cuales se prolongaron alrededor de dos años, Sin embargo, se debe reconocer y analizar que durante los dos años de teletrabajo, la población se vio inmersa en dinámicas diversas de productividad dentro del hogar, generando un aumento en las horas de trabajo, así mismo, la población estudiantil también estuvo inmersa en dinámicas virtuales, en donde la corporalidad se trasladaba a un espacio sin importancia, al igual que los adultos, las horas que se mantenían productivos sobrepasaba la jornada habitual, todo esto modificó los actividades dentro de la familia, reduciendo las posibilidades de realizar actividad física, este hecho incrementó significativamente los comportamientos sedentarios, un factor importante de riesgo para las afecciones cardiovasculares. Sin embargo, es importante reconocer que, en algunos casos, el no poder salir de casa, motiva en otra parte de la población un incremento significativo de actividad física en el hogar, como se mostrará más adelante en la revisión documental con algunas cifras y datos.

Sin embargo, este último no fue el caso de la Institución Educativa Colegio Mayor San Bartolomé, organización objeto de estudio de este proyecto, en donde buena parte de sus docentes y personal administrativo refirieron una mayor tendencia hacia comportamientos sedentarios, dando lugar a sobrepeso, obesidad y fatiga y todas las complicaciones

asociadas a estas condiciones, como lo demuestran los datos aportados por el área de gestión humana, generados a partir de los exámenes médicos de ingreso y control de la población trabajadora y donde se logran identificar por ejemplo, afectaciones en el Índice de Masa Corporal (IMC) que permite establecer un diagnóstico preliminar de sobrepeso y obesidad.

Estos diferentes hallazgos que se compartirán más adelante permiten establecer que el sedentarismo está presente dentro del contexto de la organización, sin embargo, no se logra evidenciar una línea estratégica frente al tema del bienestar, desde donde se puedan ejecutar acciones en pro de la salud y condición física de los colaboradores, quienes también ven afectado su desempeño por esta condición.

Este aspecto plantea no solamente un riesgo a la calidad de vida de los colaboradores, ya que factores como la obesidad pueden derivar en enfermedades y afectaciones graves a la salud, sino que también plantea una eventual afectación a la gestión de la Institución, tanto en el desempeño de sus colaboradores como en el incremento en la destinación de un mayor número de recursos para atender posibles dificultades que se puedan presentar en el futuro con ellos.

De esta manera, se plantea la importancia del bienestar físico de los trabajadores, asumiendo desde unos lineamientos estratégicos y organizacionales, pueden mejorar el estado de la salud física, y con ello un aumento del desempeño de los trabajadores de la institución, produciendo de esta forma mayor satisfacción laboral. Esto se pretende desarrollar desde la gerencia social a partir de la planificación estratégica, ofreciendo actividades físicas y transformaciones en la cotidianidad en el ámbito laboral, permitiendo

reducir comportamientos sedentarios y aumentar el desempeño de los profesores y administrativos de la institución.

Para llegar a dicho propósito se pretende en primera instancia se pretende Investigar sobre las prácticas de bienestar laboral que inciden en una mejora en el desempeño de los profesores y trabajadores del Colegio Mayor San Bartolomé, para posteriormente Indagar con los profesores y administrativos del Colegio Mayor San Bartolomé acerca de sus necesidades e intereses referente al bienestar físico, para de esta manera proponer una planeación estratégica para fortalecer el sistema de gestión en el ámbito del bienestar, desarrollando prácticas que inciden en una mejora en el desempeño de los profesores y administradores del Colegio Mayor San Bartolomé.

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA:

Debido a los cambios ocasionados por la pandemia, se logró evidenciar que la tecnología proporcionó una serie de transformaciones en la cotidianidad laboral en las sociedades modernas, como afirma Gallo (2011) tal transformación asociada a la virtualidad, ha supuesto un cambio de dinámicas en donde se pasó del esfuerzo físico como factor preponderante, a una nueva realidad en la que dicho esfuerzo, se desplazó hacia un mayor esfuerzo mental, en donde el cuerpo fue relegado a un segundo plano, Es aquí donde Olivia (2008) manifiesta que la falta de ejercicio, es una característica principal del teletrabajo, por consiguiente esto acarrea comportamientos sedentarios. Este hecho ha incrementado las enfermedades como osteoporosis, diabetes tipo II o incluso distintos tipos de cáncer.

En ese sentido Rodríguez (2015) manifiesta que la actividad física incide de manera positiva en la reducción de problemas cardiovasculares, el cáncer de colon, la depresión y

la ansiedad, sin embargo, si se analiza esta problemática del sedentarismo dentro de cualquier organización bien sea en el ámbito empresarial, educativo, etc. se pueden encontrar al menos dos factores que pueden perjudicar el desempeño en la prestación del servicio de dichas organizaciones, el primero de ellos viene dado por la afectación en la calidad de vida de los trabajadores que se están viendo disminuidos por condiciones o enfermedades derivados del sedentarismo y los malos hábitos, el segundo son los ausentismos y reemplazos que se generan por esas diferentes patologías, es aquí donde se comienza a presentar un afectación en la presentación del servicio de la organización y todo esto unido puede significar un disminución paulatina del desempeño laboral.

Para contrarrestar la problemática organizacional de la disminución del desempeño laboral, Thøgersen-Ntoumani, Fox y Ntoumanis (2005) manifiestan que existen numerosos trabajos que demuestran la relación positiva entre la actividad física y el aumento del desempeño laboral, así mismo afirman que este también ayuda en el bienestar psicológico de los trabajadores. En ese sentido, el presente proyecto integrador analiza cómo la actividad física focalizada estratégicamente, puede favorecer directa e indirecta, al aumento del desempeño y la satisfacción laboral.

Antecedentes:

Con la finalidad de reconocer mejor la problemática, es necesario situar en distintos contextos, dicha problemática evidenciando algunos datos relevantes y cómo trataron indirectamente en un macro contexto, en este apartado se tomarán como referencia dos antecedentes en una forma concreta y concisa.

Siguiendo la discusión referente a cómo los comportamientos sedentarios originados en la pandemia, podrían desencadenar una disminución del desempeño de los trabajadores

Sánchez (2007) menciona que la obesidad o el índice de masa corporal elevado, es tipificado como una enfermedad, ya que cada vez es más habitual encontrar esta condición en esta era tecnológica.

Según la U.S. Department of Health and Human Services, (1996), en los últimos 25 años, se han desarrollado diversos proyectos de actividad física que, diseñados correctamente, inciden en el mantenimiento y la mejora de la salud. En vista de estos hechos, La OMS (2004) señaló la necesidad de incrementar los niveles de actividad física, dentro de la Estrategia Global de Actividad Física y Nutrición de mayo de 2004.

Con la intención de disminuir este fenómeno la OMS (2004) adopta la estrategia mundial sobre régimen alimentario, actividad física y salud, exhibiendo las medidas necesarias para apoyar una alimentación saludable y una actividad física periódica. Esta estrategia impulsa a adoptar medidas a nivel mundial, regional y local para mejorar los regímenes de alimentación y actividad física entre la población.

Sin embargo, con la llegada del Covid 19 y el aislamiento social, se aumentaron significativamente los comportamientos sedentarios de la población mundial, por medio del teletrabajo. Bazán (2021) manifiesta que más del 62% en países como España, Alemania y Francia, al verse sometidos por la pandemia aumentaron los comportamientos sedentarios de la población, así mismo desde la perspectiva de la OMS (2022) manifiestan que el problema del sedentarismo y el sobrepeso es una segunda pandemia que nadie ha querido, ver ni aceptar.

Bajo esa mirada Vio del Río (2021) menciona que en Estados Unidos en las ciudades Nueva Orleans, Nueva York y Seattle, presentaban la tasa de mortalidad más alta por

coronavirus en el país, ya que en estas ciudades presentan las tasas más altas de prevalencias de obesidad, hipertensión y diabetes a nivel nacional, lo que aumenta su vulnerabilidad al COVID-19 y permite además comprender que el sedentarismo puede aumentar el riesgo de contraer otro tipo de enfermedades por el debilitamiento del sistema inmune.

Así mismo, Vio del Río (2021) muestra que en la Universidad Johns Hopkins de Estados Unidos, identificaron que en las (UCI) cada vez llegaban más jóvenes con problemas respiratorios, las características que presentaban se basaban en que estos eran obesos, al igual que en Chile, (hay que recordar que en Chile el sobrepeso y obesidad es del 74,4%). De los 2,5 millones de muertos por la pandemia, 2,2 millones ocurrían en países con altos niveles de obesidad. Por otro lado, del Río (2021) también demuestra que en Chile la obesidad ha seguido aumentando, especialmente en niños y jóvenes lo que se incrementó aún más durante el año 2020, como lo demuestra el Mapa Nutricional de JUNAEB

Otro estudio a nivel global con información sobre obesidad recolectada por la Johns Hopkins University y el WHO Global Health Observatory indica que, en el momento de la pandemia, el sobrepeso y la obesidad presentaban una de las mortalidades más altas por covid-19.

Cabe resaltar que en la actualidad, en post pandemia, las personas que quedaron con algunas secuelas de los comportamientos sedentarios o del covid 19, ya comenzaron a retomar sus hábitos cotidianos como lo era antes de la pandemia, sin embargo, los lugares en donde laboran, siguen con sistemas de seguridad en el trabajo obsoletos, ya que no han realizado estrategias claras para mitigar y reducir este problema de la salud de los

trabajadores, que ha futuro puede producir problemas organizacionales y de desempeño laboral.

Descripción del problema:

Debido a las dinámicas impuestas por la pandemia, la corporalidad de los grupos de interés (Profesores y administrativos) tuvieron un incremento significativo de su peso corporal. Por estas razones se decidió indagar a profundidad sobre la condición física de los grupos de interés, específicamente en los trabajadores (profesores y administrativos), así que, con ayuda del área de gestión humana se logró obtener el reporte de los exámenes médicos de control e ingreso, posibilitando obtener información relevante sobre la condición física de esa población. Ya que, debido a estos inconvenientes de salud, se pueden desprender unas problemáticas dentro de la institución en lo que refiere a la prestación del servicio y el desempeño laboral de los profesores y administrativos del Colegio Mayor San Bartolomé.

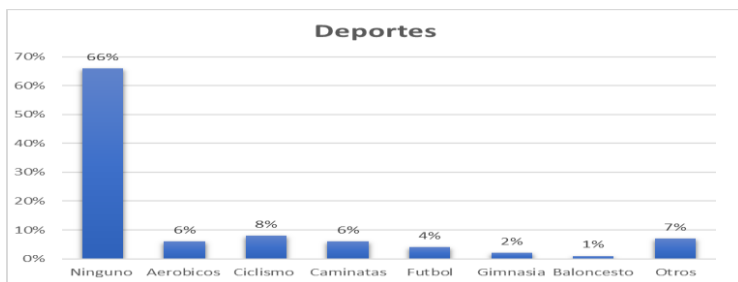
Con la finalidad de identificar al grupo de interés, a continuación se Desarrollara la caracterización de la población trabajadora que se divide en profesores y administradores, el grupo que recibe el examen de control hace referencia a trabajadores que llevan más de 3 años laborando, y el grupo de ingreso del año 2021, el grupo control consta de 65 profesores y 39 administradores y el grupo de ingreso corresponde a 52 profesores y 33 administradores, siendo un total de 117 profesores y 72 administradores, en los cuales el 65% corresponde a 122 mujeres y el 38% son 67 hombres.

Dentro del informe suministrado por Colmedicos, se presentan varios datos relevantes para tener en cuenta, sin embargo, dentro del proyecto integrador, se tendrán en cuenta los datos más relevantes para lograr identificar que los diferentes inconvenientes de salud, pueden incidir en el desempeño de los trabajadores.

Con respecto a la evaluación en buenos hábitos deportivos se encuentra un índice del 34% del personal evaluado que en su vida cotidiana práctica ejercicios. El porcentaje el cual equivale al 66% restante indica llevar un estilo de vida sedentario lo que conlleva a un riesgo mayor de contraer problemas cardíacos, enfermedades cardiovasculares, diabetes mellitus tipo 2, sobrepeso, dolores de espalda, entre otros.

Este hecho se puede ver evidenciado en enfermedades que ocasionen incapacidades, estas a la vez generan ausentismo afectando la calidad de vida del trabajador, así mismo dentro de las dinámicas cotidianas de la institución se producen una serie de reemplazos que pueden afectar en la presentación de servicio hacia la comunidad

Figura 1.1



Tomado de Documento Colmedicos

El otro dato relevante para la identificación de la problemática hace referencia al índice de masa corporal, para su cálculo se tienen en cuenta los parámetros de peso y talla, obteniéndose así el IMC (Índice de Masa Corporal) (OMS, 2000).

Se utilizaron los valores de referencia de la WHO Expert Committee (1995) para la clasificación del índice de masa corporal (IMC) (OMS, 2005) Los resultados obtenidos fueron los siguientes. El 59% de los trabajadores, presentaron un índice de masa corporal

(IMC) normal; el porcentaje restante presentó una alteración del peso para la estatura, en quienes de acuerdo al resultado del IMC y otros posibles factores de riesgo asociado.

Figura 1.1

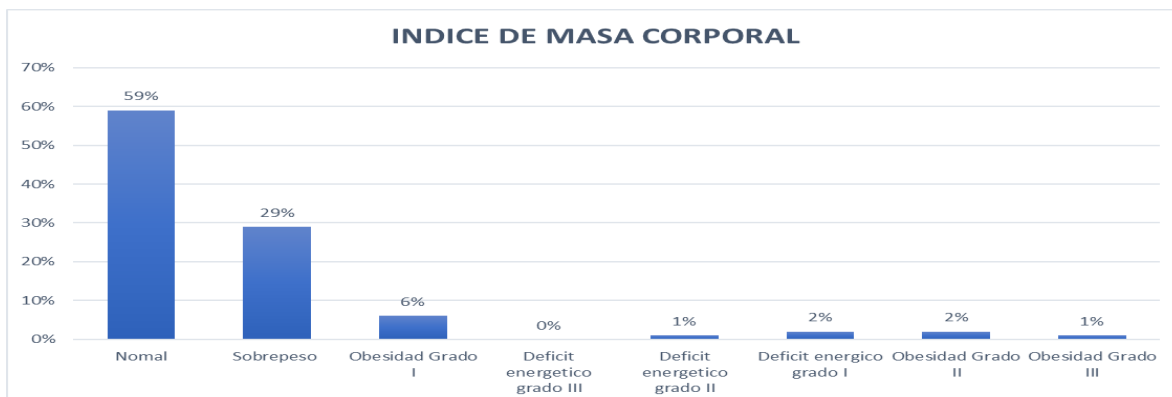
La siguiente tabla muestra los valores del índice de masa corporal y las distintas clasificaciones.

IMC (kg/talla²)	CLASIFICACIÓN	RIESGO
16	Déficit energético grado III	Muy severo
16-16.9	Déficit energético grado II	Severo
17-18.4	Déficit energético grado I	Moderado
18.5-24.9	Normal	
25 - 29,9	Sobrepeso	Moderado
30 - 34.9	Obesidad grado I	Severo
35 - 39,9	Obesidad grado II	Muy Severo

Tabla: 1.2

Distribución absoluta según el índice de masa corporal de los trabajadores evaluados en la valoración médico ocupacional en el período del 01 de enero de 2021 hasta el 30 de noviembre de 2021.

Figura: 1.3



Tomado de Documento Colmedicos

Se logra identificar que el 38% de los trabajadores presenta un índice de masa por encima de los valores normales, siendo un 29% de la muestra con problemáticas de sedentarismo.

Figura 1.4

VALOR IMC	CLASIFICACIÓN	PORCENTAJE	TOTAL
18.5-24.9	Normal	59%	111
25-29.9	Sobrepeso	29%	55
30-34.9	Obesidad grado I	6%	12
Menor de 16	Déficit energético grado III	0%	1
16-16.9	Déficit energético grado II	1%	1
17-18.4	Déficit energético grado I	2%	4
35-39.9	Obesidad grado II	2%	3
Mayor de 40	Obesidad grado III	1%	2
	Total	100%	189

Lo anterior es muy importante teniendo en cuenta la alta prevalencia de obesidad y sobrepeso en la población colombiana, y especialmente su estrecha relación con alteraciones metabólicas y cardiovasculares que generan un riesgo para presentar enfermedades cardiovasculares. (Ministerio de la Protección Social, 2016).

Debido a los diferentes comportamientos sedentarios que presentan el grupo el interés, se puede inferir que se podrían generar enfermedades que ocasionan diferentes impactos como lo son las enfermedades cardiovasculares, afectando la calidad de vida del trabajador generando ausentismos, los cuales provocan una serie de reemplazos que pueden llegar a ocasionar dificultades en la presentación de servicio hacia la comunidad. Todo esto puede provocar una afectación en la disminución en el desempeño de los trabajadores y administrativos del Colegio Mayor San Bartolomé, es decir se tiene una doble afectación con esta problemática una personal y una organizacional.

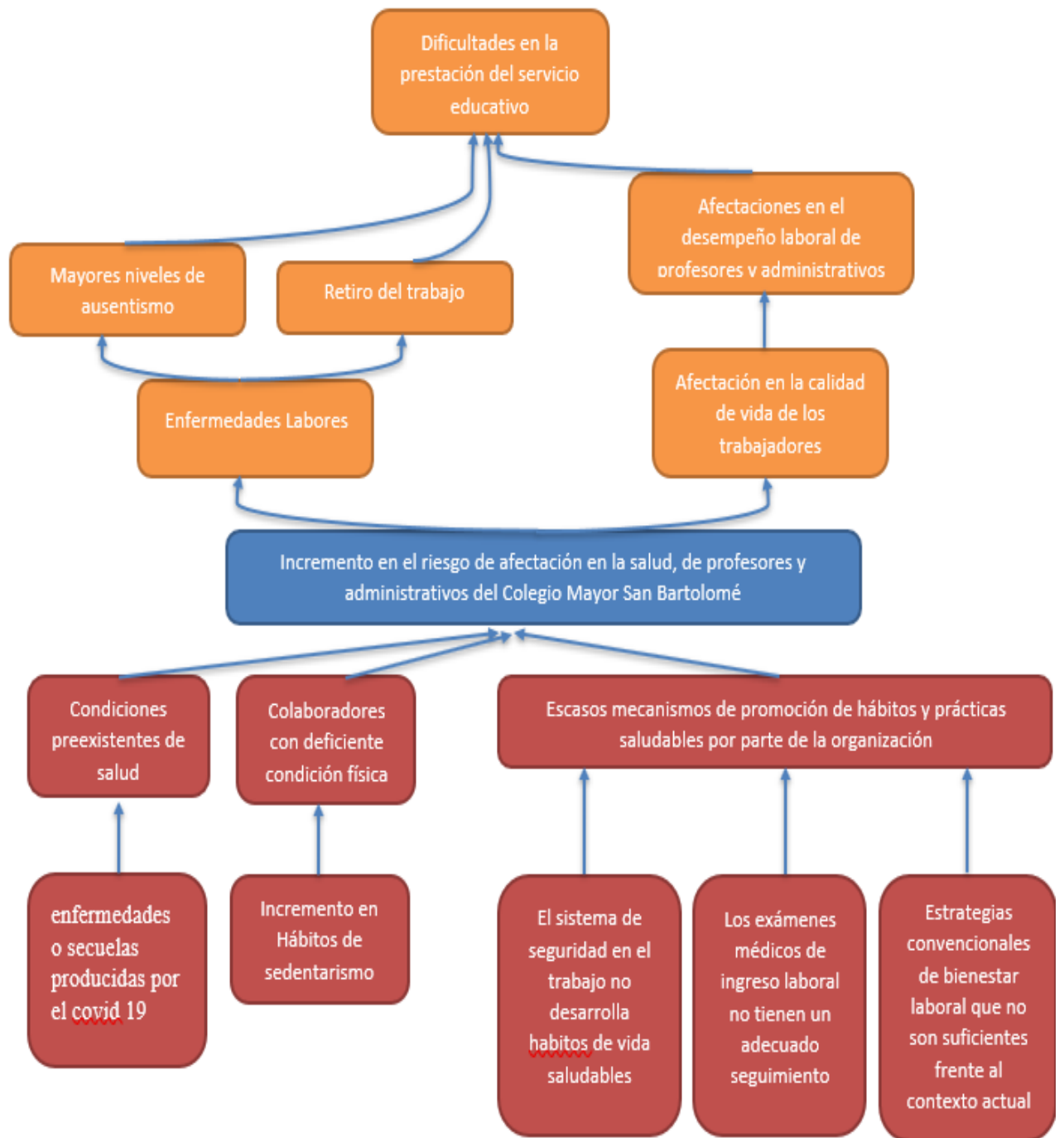
En ese sentido, la importancia del bienestar físico de los trabajadores permite establecer que si se concibe la actividad física desde unos lineamientos estratégicos y organizacionales se puede mejorar el estado de la salud física y su desencadenante en el aumento del desempeño de los trabajadores de la institución generando de esta forma una satisfacción laboral de los profesores y administrativos del Colegio Mayor San Bartolomé.

Formulación del problema:

¿Cómo mejorar el desempeño de los profesores y administrativos, desde una planificación estratégica enfocada en el bienestar y salud físico en el Colegio Mayor San Bartolomé?

Árbol de Problemas

Figura 2



JUSTIFICACIÓN:

El presente proyecto integrador, tiene como propósito fortalecer los lineamientos enfocados en el bienestar del Colegio Mayor San Bartolomé, por medio de una planificación estratégica, teniendo en cuenta que en la institución no se logra evidenciar una línea estratégica frente al tema del bienestar, ya que no se tienen en cuenta las enfermedades o secuelas producidas en la etapa de aislamiento preventivo, debido a esto no se está considerando los diferentes factores de riesgo que pueden generar una afectación en la prestación del servicio a la comunidad, produciendo una disminución en el desempeño de los trabajadores y administrativos.

Debido a lo anterior, se pretende utilizar el enfoque de gerencia social eficiente. Como denomina Kliksberg (1996), este enfoque se basa en optimizar el rendimiento de los esfuerzos de los actores sociales, creando un capital humano y social, respondiendo a las necesidades del contexto.

Debido a esto, el proyecto es pertinente, entrando dentro de las categorías de la gerencia social, sin embargo, indagando sobre el diseño de un sistema de gestión desde una mirada del movimiento y el bienestar físico de los trabajadores, no se logra encontrar mucha información, este hecho es algo positivo, ya que es una posibilidad de innovar desde este campo del conocimiento.

Los impactos que se pueden generar a largo plazo, son generar un ámbito organizacional enfocado en el bienestar físico, no desde un documento con unas indicaciones en las cuales el trabajador debe tener precaución, sino más bien, desde la misma práctica que mitigará y modificará los hábitos sedentarios en el contexto, desarrollando actividades de interés de la población, con la finalidad de generar una cultura de bienestar dentro de la organización.

El proyecto integrador es pertinente, debido a que, a partir de los dos años de aislamiento obligatorio impuesto por las dinámicas de la pandemia, se modificaron los comportamientos cotidianos, incrementando los niveles de sedentarismo en la población. En ese sentido desde las diferentes empresas, colegios y universidades, se deben generar estrategias organizacionales con el propósito de que los sistemas de gestión tengan una mirada más integradora del trabajador, teniendo unas políticas de prevención, pero también de acción en lo que se refiere a la salud física.

Debido a lo anterior, el proyecto se relaciona con los objetivos de Desarrollo Sostenible, en el ODS 3 salud y bienestar, el cual aborda el bienestar individual, dicho bienestar individual, desencadena unas prácticas de bienestar con el otro, llevándolo al más importante, si el sujeto presenta un bienestar consigo mismo, para tener un buen relacionamiento con el otro, este tendrá un bienestar y un relacionamiento con el contexto y el medio ambiente. Así mismo desde una mirada económica, no se necesitan ningún tipo de recurso monetario, solo es necesario el talento humano y la disposición de los participantes, por otro lado, como se busca una mejora en el desempeño de los colaboradores, en ese sentido se maximizarán los resultados y las metas de la alta dirección de la Institución.

OBJETIVO GENERAL

Proponer una planeación estratégica para fortalecer los lineamientos en el ámbito del bienestar, desarrollando prácticas que inciden en una mejora en el desempeño y generen una satisfacción laboral en los profesores y administradores del Colegio Mayor San Bartolomé.

Objetivos Específicos

- Realizar una revisión documental sobre las prácticas de bienestar laboral que inciden en una mejora en el desempeño de los profesores y trabajadores del Colegio Mayor San Bartolomé
- Identificar a través de una recolección de información, las necesidades e intereses referente al bienestar físico de los profesores y administrativos del Colegio Mayor San Bartolomé
- Proponer una planeación estratégica para fortalecer el sistema de gestión en el ámbito del bienestar, desarrollando prácticas que inciden en una mejora en el desempeño de los profesores y administradores del Colegio Mayor San Bartolomé.

DISEÑO METODOLÓGICO:

Tipo de Investigación: Descriptiva

En términos del tipo Investigación, se decidió el tipo descriptiva: Según Tamayo (2006), el tipo de investigación descriptiva comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo, cosa funciona en el presente.

Enfoque: Mixta

Asimismo, se decidió escoger el enfoque mixto ya que según Hernández (2018. Pág. 10)

“Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada”

En ese sentido para desarrollar el proyecto integrador, se decidió escoger el enfoque mixto, ya que, se desarrollarán una serie de encuestas, con el propósito de recolectar datos e información sobre los grupos de interés, así mismo se desarrollará una entrevista a la alta directiva para su posterior análisis.

Método: Inductiva

El método escogido para el proyecto integrador, es el método inductivo, Según Hernández (2018), el método inductivo se basa en seguir una serie de pasos, el cual iniciaba por una observación, los cuales registran, analizan y contrastan, para posteriormente clasificar la información recolectada.

Praxeología:

La praxeología según Juliao (2011) se dividen en 4 Fases: Ver, Juzgar, Acción y

Devolución Creativa:

- **Ver:** a partir del análisis del contexto y la caracterización del grupo de interés, se logra identificar la problemática, desde el ámbito del bienestar, teniendo en cuenta que desde la época de la pandemia se originaron diversas enfermedades en los profesores y administradores, debido a los comportamientos sedentarios que adquirieron, se han venido presentando diversas situaciones dentro de la

cotidianidad que pueden incidir en la presentación del servicio, en ese sentido se pretende realizar una revisión documental con la finalidad de conocer más la problemática, así mismo, investigar la influencia sobre las prácticas de bienestar laboral que inciden en una mejora en el desempeño de los profesores y trabajadores del Colegio Mayor San Bartolomé.

- **Juzgar:** En esta fase se pretende desarrollar la recolección de información con la finalidad de indagar con los profesores y administrativos del Colegio Mayor San Bartolomé acerca de sus necesidades e intereses referente al bienestar físico.
- **Hacer:** Proponer una planeación estratégica para fortalecer el sistema de gestión en el ámbito del bienestar, desarrollando prácticas que inciden en una mejora en el desempeño de los profesores y administradores del Colegio Mayor San Bartolomé.
- **Devolución Creativa:** junto con los grupos de interés se desarrolla un fortalecimiento y construcción de nuevas reflexiones y acciones sobre la propia propuesta.

REVISIÓN DOCUMENTAL Y MARCO CONCEPTUAL

Con el fin de contextualizar la problemática, en primera instancia se analizarán investigaciones que se enfocaron en los impactos que se generaron por la pandemia en el aislamiento preventivo y obligatorio a nivel nacional e internacional, con la finalidad de indagar si estas dinámicas impuestas por el COVID 19, desencadenaron en un incremento en los comportamientos sedentarios, o todo lo contrario un aumento en actividad física en el hogar, así mismo dentro de la revisión bibliográfica, se logra identificar que durante la etapa de la pandemia, se aumentó significativamente los niveles de estrés en los trabajadores relacionados a la parte educativa.

Por otro lado, también se analizarán las categorías que se basan en el sistema de seguridad en el trabajo en el momento de la crisis sanitaria, con la finalidad de observar las estrategias planteadas que se tuvieron en las dinámicas de teletrabajo y después en la reactivación de la presencialidad laboral, ya para finalizar, también se indaga si a partir de las dinámicas impuestas por la pandemia, la planificación estratégica de algunas empresas se adaptaron al tema del bienestar, o siguieron realizando las mismas directrices.

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS: Sedentarismo

Investigación: Inactividad física, ejercicio y pandemia COVID-19

Para dar inicio al análisis de las categorías, Arabia (2020) menciona que los índices de sedentarismo, corresponde a 3,2 millones de muertes en el mundo, siendo este el cuarto factor de riesgo para mortalidad mundial, debido a esto produce aproximadamente 21% a 25% de los cánceres de mama y colon. Por otro lado, la OMS (2020) afirma que el 6% al 10% de las enfermedades crónicas no transmisibles, como la diabetes tipo 2, se relacionan directamente con la inactividad física. Debido a esto la OMS (2020) refiere que, al menos un 60% de la población mundial, no realiza la actividad física necesaria para obtener beneficios para la salud.

Sin embargo, como plantea Arabia (2020) los resultados de la pandemia son alarmantes, pero los impactos son los que en verdad demostraron las consecuencias de las dinámicas de teletrabajo impuestas por la pandemia, en ese sentido es primordial contrarrestar el sedentarismo extremo.

Por ejemplo, McGuire (2001). Desarrolló una investigación por más de 30 años denominada “Dallas Bedrest and Training Study” y encontró que el reposo en cama de

personas de 20 a 28 años durante 3 semanas disminuye la capacidad aeróbica. Para recuperar esa pérdida en la capacidad aeróbica según McGuire (2001) se necesitan 6 meses de entrenamiento. Si pone en relación lo comentado por los autores, permanecer totalmente inactivo durante las dinámicas de teletrabajo, disminuye significativamente la parte cardiorrespiratoria, fuerza muscular, etc.

Por consiguiente, Imbonden y McGuire (2018) dándole respuesta a Arabia (2020) manifiesta que la inactividad física y los comportamientos sedentarios desprendidos por el teletrabajo y los procesos de aislamiento, tendrán un impacto creciente como una nueva pandemia, la cual ya existe desde hace años generando a nivel mundial de acuerdo con la morbilidad (*Tasa de muertes por enfermedad en una población y en un tiempo determinados*)

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS: Estrés

Teniendo en cuenta que, dentro del presente documento, se analiza el IMC con la finalidad de analizar cómo se encuentra la salud física de los trabajadores, se buscaron diversos proyectos que apuntaban al mismo análisis en la etapa de pandemia. Debido a esto en la búsqueda bibliográfica en la Universidad Nacional en Perú se desarrolló un artículo llamado “Actividad física, estrés y su relación con el índice de masa corporal en docentes universitarios en pandemia”, Flores (2021) investiga cómo la pandemia generó en distintos contextos un problema de sedentarismo en profesores debido a las dinámicas virtuales, en ese sentido se buscaba determinar la relación entre el estrés y la actividad física con el IMC en docentes universitarios en pandemia.

Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios de actividad física, estrés y las medidas antropométricas (estatura y peso). Los resultados obtenidos fueron que el 58% de varones presentan actividad física baja, a diferencia de las mujeres las cuales el 41% presentaban una actividad física alta. Debido a esto 67%, los varones presentan mayor tendencia a sobrepeso, a diferencia del 32% de las mujeres.

Por otro lado, la muestra de estrés arrojó que el 91%, presentan estrés, siendo el mayor porcentaje el 62% varones y tan solo el 29% las mujeres, en conclusión, los docentes varones muestran porcentajes más altos de inactividad física, sobrepeso y estrés.

Siguiendo con el mismo panorama, Núñez (2021) en su investigación determina los efectos depresivos causados por el aislamiento preventivo por la pandemia del Covid-19 en docentes de la Universidad Francisco de Paula Santander en la ciudad de Cúcuta, Colombia.

Se aplicó el inventario de depresión de Beck a una muestra de 100 docentes, el 80% de los encuestados en la etapa de teletrabajo, no realizaron actividad física, ya que las actividades que desarrollaban estaban enfocadas en sus actividades académicas. Por otro lado, Núñez (2021) manifiesta que los niveles de estrés laboral que encontraban los docentes eran muy altos, a lo cual acudió a Beck, Steer & Brown (2009), investigadores que han trabajado en el tema de la ansiedad, depresión, desaliento y tristeza, los cuales desarrollaron un manual denominado BDI-2.

Con ayuda del test, se logró identificar que durante la pandemia los niveles de estrés fueron una constante en la cotidianidad de la población, ya que los resultados obtenidos, mostraron que el “76 % de ellos consideran que están experimentando síntomas de estrés mínimo

seguida del 14 % quienes se ubican en el nivel de estrés leve. Se destaca que el 3 % de ellos, afirman estar experimentando síntomas de estrés grave lo cual se convierte en una situación de especial interés” Núñez (2021. Pág. 8).

De los datos arrojados se logra evidenciar que, dentro de la población femenina y masculina, la gran mayoría del grupo de interés presenta niveles de estrés leves, sin embargo, en los otros niveles de estrés Núñez (2021) menciona que las mujeres son las que presentan un nivel de estrés mínima ya que del 76 %, el 67% corresponden a las mujeres y tan solo el 19% a los varones. Del total de los síntomas de estrés leve, los cuales corresponden al 14%, el 8% a la población femenina y tan solo el 6% corresponde a los varones, ya para finalizar el 3% que hace énfasis síntomas de estrés grave el 2% equivale a las mujeres y el 1% a los hombres.

Debido a lo anterior, Núñez (2021) concluye que las mujeres a diferencia de los hombres tuvieron un aumento significativo en síntomas de estrés, teniendo en cuenta que, dentro de los contextos familiares, ellas eran las que se encargaban de desarrollar las labores domésticas, como cocinar, aseo, acompañar a sus hijos con las tareas, recargando de doble tarea dentro del hogar a la población femenina.

En conclusión, referente a las investigaciones planteadas por Flores (2021) y Núñez (2021), se logra evidenciar que los problemas originados durante la pandemia, no solo fue la falta de actividad física y el incremento de los comportamientos sedentarios los cuales pueden provocar enfermedades a corto, mediano y largo plazo. Si no que los problemas de ansiedad y estrés laboral fueron un desencadenante en los trabajadores en el ámbito de la educación, sin embargo, Flores (2021) manifiesta que los hombres dentro del contexto de la

investigación que se realizó, presentaban más ansiedad y estrés laboral o posiblemente por el cambio brusco en los hábitos de vida, a lo contrario de Núñez (2021) el cual manifiesta a partir de los resultados obtenidos las mujeres son las que más sufren esta afectación, ya que ellas eran las que se encargaban de desarrollar las labores domésticas, como cocinar, aseo, acompañar a sus hijos con las tareas, recargando de doble tarea dentro del hogar a la población femenina.

Un punto de encuentro entre Flores (2021) y Núñez (2021) se basa en que las personas que presentan ansiedad tardan más tiempo en quedarse dormidos, presentando menor porcentaje de sueño de ondas lentas, y transiciones más numerosas al sueño ligero, así mismo, como afirman Páez (2010) manifiesta que dichos comportamientos de ansiedad desencadenan que los hábitos alimenticios sean excesivos y no saludables, y al no presentar actividad física, pueden dar como origen problemas de sobrepeso y obesidad.

Ya para dar finalizado esta discusión con los autores Flores (2021) y Núñez (2021) algo que se logra evidenciar dentro de las dos investigaciones, se debe a que el género masculino, fue el que menos actividad física desarrollaba en el contexto de la pandemia, siendo las mujeres las que, en esta etapa dentro de estas dos investigaciones, fueron las que más se preocuparon en su bienestar físico.

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS: Sistema de Seguridad en el Trabajo

Con la finalidad de contextualizar más la problemática al proyecto integrador, en este apartado se realizó una revisión bibliográfica referente al sistema de seguridad en el trabajo, con las finalidad de evidenciar, cuáles fueron las medidas tomadas en el momento de la

pandemia, y ver si dicha situación se modificaron en algún aspecto o continuaron con las mismas dinámicas que se tenían antes de la pandemia, para esto Ayala (2021) menciona que debido las actividades laborales para personal administrativo en la ciudad de Bogotá, se vieron inmersos a modificar los hábitos laborales, familiares y sociales, estos cambios trajeron consigo muchos impactos.

En ese sentido Ayala (2021) enfatiza en la importancia de identificar los nuevos riesgos y peligros que se desprendieron en la pandemia de muchas empresas, así mismo menciona las declaraciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe y la Organización Internacional del Trabajo (2021); que expresan su preocupación por la salud tanto física como mental, que se derivó de las medidas adoptadas para frenar el contagio. Debido a esto, Moreno (2020.) Manifiesta que, respecto a la prevención de las enfermedades en las empresas, las medidas que se han tomado muestran la necesidad de desarrollar un control y vigilancia de la aplicación y mantenimiento de la salud de los trabajadores.

Así mismo, Moreno (2020) menciona que es importante comprender los riesgos laborales, para que, de esta manera, se proporcione información que lleve a estos profesionales a reflexionar sobre su autocuidado, así como a reclamar mejores condiciones de trabajo.

De modo similar, Silva (2020) señala que las empresas deben realizar estrategias con la finalidad de tener medidas preventivas para poder garantizar la salud física y mental de los trabajadores manteniéndose para que se vuelvan parte de la cotidianidad y lo más importante que se cumplan.

Para concluir con esta categoría Ayala (2021) menciona que esta nueva situación laboral

aporta aprendizajes significativos de resiliencias a nivel mundial en términos organizacionales, en donde las empresas y la alta dirección, diseñaron estrategias, para que las empresas conservarán una sostenibilidad, por medio del cuidado y protección de sus empleados.

De igual forma el Ministerio de Trabajo en Colombia y los lineamientos por parte de las autoridades laborales internacionales como la OIT (2021), demostraron su preocupación por las dinámicas virtuales del teletrabajo, ya que el cumplimiento de la poca normatividad existente, además en muchas circunstancias fue imposible de controlar, ya que no se contaban con los mecanismos para realizar dicha tarea.

Debido a esto Silva (2020) señalaba que en realidad puede significar un retroceso en el Sistema de Gestión integrado o en su defecto en el Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo; implicando ejecutar modificaciones enérgicas en la implementación y desarrollo de los sistemas de gestión e incluir nuevos lugares de trabajo temporales emergentes y nuevas acciones orientadas hacia la atención de estas nuevas realidades.

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS: Mejora del Desempeño, Satisfacción Laboral

Continuando la siguiente categoría, se estaba planteando en desarrollar un análisis desde la productividad, sin embargo, sin desconocer que es un proyecto orientado a lo gerencial, también presenta un contenido social muy fuerte, bajo esa mirada, no se veía pertinente hablar desde una categoría de productividad el cual se relaciona con procesos de rendimiento, competitividad, en los cuales en gran mayoría de las ocasiones se deshumaniza al ser, solo con la finalidad de vender la fuerza laboral por un salario determinado.

Desde esa lógica, se decidió cambiar el lenguaje debido a que este configura realidades, debido a esto la categoría a analizar es desempeño, ya que con este se puede analizar el rendimiento laboral, no solo desde una perspectiva de resultados, sino también la capacidad de innovar, resolución de problemas, conocimiento del puesto, cooperación y trabajo en equipo.

En ese sentido, se relacionarán las categorías de actividad física y su incidencia en la mejora del desempeño de los trabajadores, por lo cual J. M. Gallo (2011) menciona que los trabajos que desarrollan una práctica constante de actividad física, presentan indicadores de desempeño laborales positivos.

Un reciente estudio de Gomes (2005) manifiesta los efectos positivos de la actividad física en el bienestar psicológico de los trabajadores, afirmando que la práctica de actividad física se relacionaba directa e indirectamente, con altos niveles de bienestar psicológico en las distintas facetas de la vida de los trabajadores.

Por otro lado, Álvarez (2016) manifiesta que se han evidenciado relaciones negativas entre el desempeño laboral de los trabajadores y comportamientos sedentarios, causantes de obesidad y diversas enfermedades. Gomes (2005) comenta que alguna de las estrategias planteadas por algunas organizaciones en el ámbito empresarial, eran desarrollar programas con personal capacitado, realización de actividades estructuradas de ejercicio físico intenso como medio para mejorar la condición física de los trabajadores, sin embargo J. M. Gallo (2011) menciona que la eficacia de los proyectos de actividad física en las jornadas laborales todavía son limitados, bajo esa mirada, señala la importancia de realizar intervenciones variadas de programas de actividad física en el contexto laboral.

Todo esto se entrelaza, con la satisfacción laboral, ya que se forma un triángulo en el cual, si se presentan actividad física en los espacios laborales, estos producirán una mejora en el desempeño de los trabajadores, ocasionando de esta manera una satisfacción laboral dentro de la institución.

Dentro de este marco Gomes (2018) comenta que las organizaciones actuales y modernas están comenzando con la implementación de acciones de gestión y promoción de la salud con el objeto de mejorar en primera instancia la calidad de vida, la cual desencadena en una mejora en el desempeño de las labores en las distintas organizaciones, una de las variables que impacta en el desempeño es la satisfacción laboral.

España es uno de los países en donde se han implementado e impulsado estos programas de actividad física, las cuales han tenido éxitos significativos y han sido promovidas por la Estrategia “Nutrición, Actividad Física y Prevención de la Obesidad (NAOS)” Esteban, M. (2007) Dicha estrategia desarrolla acciones o intervenciones, con base a la evidencia científica y en todos los ámbitos de la sociedad (familiar, educativo, empresarial, sanitario, laboral, comunitario)

Otro organismo que desde hace bastantes años ha estado enfocándose en incentivar la práctica de actividad y ejercicio físico con la finalidad de tener una mejora en el desempeño laboral es: “Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo” celebrada en 1987. La OMS (1988) se refirió a que esta iniciativa considera la promoción de la salud de los trabajadores como elemento esencial de los servicios de salud en el trabajo.

Por otro lado, Gomes (2018) teorizar y conceptualizar sobre la categoría de satisfacción laboral y su relación directa con la actividad física y el desempeño de los trabajadores, bajo

esta mirada (Meliá y Peiró, 1989) argumentan que la satisfacción laboral se transforma en estado emocional positivo o placentero producido de diversas experiencias en el contexto laboral que subjetivamente hacen que el sujeto tenga un efecto en la organización donde labora.

Por otro lado, la satisfacción laboral se relaciona estrechamente con la actividad física, ya que con todas las sustancias que se desprenden en el cuerpo humano por el movimiento, esto conlleva una liberación de dopamina que genera un bienestar físico y social, desencadenando una buena relación con el entorno y las personas de la organización.

Conn, Hernández (2011) sugieren en su estudio que el seguimiento de un programa de ejercicio físico sistematizado y controlado tiene una influencia efectiva sobre el desempeño y la satisfacción laboral y el bienestar.

Gracias a la información recolectada desde estos autores, se logró identificar que los inconvenientes originados desde la época de la pandemia, en lo que se refiere a los comportamientos sedentarios, pueden producir diversos factores que pueden ser una dificultad, como el estrés, ansiedad, sobrepeso, todo esto genera enfermedades que disminuyen el desempeño de los trabajadores.

Sin embargo, si desde unos lineamientos estratégicos se formula un programa de actividad física y deportiva, se puede comenzar a desarrollar una planificación preventiva evitando el origen de la enfermedad, produciendo varios resultados, un aumento en la calidad de vida del colaborador, un incremento en el desempeño y una mayor satisfacción laboral.

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS: Planificación Estratégica

La herramienta de gerencia social que se decidió escoger fue la planificación estratégica. Según Porter (1997) menciona que es una herramienta que genera a las empresas afrontar situaciones a corto, mediano y largo plazo, enfocado en metas realistas.

Asimismo, Fernández (2007) menciona que la planificación estratégica, se orienta a generar una comprensión en el entorno estratégico, en el que se desarrolla en el entorno empresarial, esta ayuda a comprender de manera más adecuada los caminos y actuaciones dentro y fuera de las organizaciones.

Debido a esto es necesario resaltar como la planificación estratégica, se puede articular con la gerencia social, para entender esta categoría tan importante es necesario mencionar Salas (2002) ya que él manifiesta que la Gerencia Social dispone de una formación y unos conocimientos con diversas herramientas e instrumentos que tienen propósito la mejora de las organizaciones privadas y públicas.

En ese sentido, si se orienta el proyecto integrador desde una mejora del desempeño de los trabajadores, las cuales incidirán positivamente en la presentación del servicio de la institución, se articula con el enfoque de gerencia social eficiente, ya que como denomina Kliksberg (1994) la Gerencia Social Eficiente tiene que ver con optimizar el desempeño de los actores sociales y en el mejoramiento de por parte del estado del capital humano y social.

MARCO NORMATIVO

Con la finalidad de conocer algunas normas en lo que se refiere a las categorías más importantes del proyecto integrador, se mencionan algunos decretos, leyes las cuales hablen de bienestar laboral, en ese sentido según (General 2018) El Decreto de 1567 de 1998 establece que el Bienestar social, son proyectos que permanentes orientados a mejorar las condiciones que desarrollen integralmente al empleado en todas las dimensiones de su vida, elevando los niveles de satisfacción de los trabajadores.

Por otro lado, la Ley 734 de 2002 en los numerales 4 y 5 del Artículo 33 dispone que los programas de bienestar social están enfocados con la adquisición de deporte, recreación, cultura, educación, al igual que El Plan de Bienestar Social del Ministerio de Salud y Protección Social se rige por los lineamientos de la Ley 909 de 2004. Así mismo la Ley 181 de 1995 “la cual se basa en el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física.

Así mismo es importante mencionar (General 2018) en el Decreto 1227 de 2005, también se menciona que los programas de protección y servicios sociales que se relacionan con aspectos vacacionales, artísticos y culturales de promoción y prevención de la salud

MÉTODO Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN ASPECTOS METODOLÓGICOS:

Población objeto del estudio:

La recolección de información se realizará en la Institución educativa Colegio Mayor San Bartolomé la cual se encuentra en la localidad de Candelaria.

Con la finalidad de identificar al grupo de interés, a continuación, se desarrollará la caracterización de la población trabajadora que se divide en profesores y administrativos, los cuales se componen de 117 profesores y 72 administradores.

Con la finalidad de recolectar la información se decidió realizar una encuesta para los profesores y administradores y una entrevista a la alta directiva. Según Arias (2012) define a la encuesta como un instrumento cuyo objetivo es la recolección de información la cual es suministrada por un grupo de interés, enfocada en sí mismos, o en algún tema propio de la comunidad.

Así mismo, la entrevista es considerada según (Morgan y Cogger 1975) la entrevista es un diálogo con un propósito, es una dinámica interactiva que involucra diversos aspectos comunicativos, en el cual el entrevistador formula preguntas al entrevistado, cuyo propósito es recolectar contestaciones que tengan alguna relación con un tema de interés.

Descripción de los instrumentos de recolección de información

Para el desarrollo de la encuesta esta se hará de forma virtual por las plataformas digitales de la institución, aprovechando que, desde gestión humana, realizaron un grupo de Gmail de todos los trabajadores, se aprovechará este espacio para enviarla a los profesores y administradores del Colegio Mayor San Bartolomé. Se aplicaron 50 encuestas a 35 profesores y 15 administrativos

La encuesta tiene 14 preguntas cerradas, las cuales tienen como propósito dar una respuesta rápida y concreta. Por otro lado, la entrevista se realiza a la Directora de gestión humana, teniendo en cuenta que es la encargada de todos los procesos organizacionales del colegio, la entrevista Estructuradas tenía 10 preguntas, se aplicó de forma presencial.

las preguntas se formularon a partir de la elaboración de una matriz de conceptualización de variables como se muestra a continuación,

Matriz de conceptualización de variables

Figura 3

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS	FUENTE	RECOLECCION DE INFORMACION
BIENESTAR EN LOS PROFESORES Y ADMINISTRADORES COLEGIO MAYOR SAN BARTOLOME	SEDENTARISMO	Nivel de comportamiento sedentarismo en los profesores y administradores	¿Por medio del trabajo en casa tuvo incremento en los comportamientos sedentarios?	Profesores Administradores	Encuesta
	ESTRÉS	Nivel de comportamiento sedentarismo en los profesores y administradores	¿Por medio del trabajo en casa tuvo un incremento en los niveles de estrés?	Profesores Administradores	Encuesta
	ACTIVIDAD FÍSICA	Incidencia de la actividad física en la calidad de vida.	¿Qué actividades de bienestar en la institución considera que pueden incidir en la mejora de su calidad de vida?	Profesores Administradores	Encuesta
	SISTEMA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Innovación en el área de Sistema y Seguridad en el Trabajo	¿Teniendo en cuenta las dinámicas que dejó la pandemia, se han planteado en generar transformación en el sistema de seguridad en el trabajo?	Alta Directiva	Entrevista
	DESEMPEÑO,	Aumento del desempeño de los profesores y administradores	¿Cree que desde una visión preventiva y estratégica, la implantación de actividad física puede ayudar a reducir los ausentismos por enfermedad y mejorar el desempeño de los trabajadores?	Alta Directiva	Entrevista
	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Conocimiento sobre los procesos en materia de bienestar laboral en el colegio.	¿Cuáles son las debilidades, Amenazas, Oportunidades y Fortalezas que se pueden identificar en materia del bienestar laboral en el colegio?	Alta Directiva	Entrevista

El diseño de la encuesta y la entrevista se encuentran en el Anexo N^o 1 Interpretación y presentación de la información recolectada

Para desarrollar la interpretación y el análisis de la información recolectada se encuestaron 50 personas, entre ellos se dividen en 35 profesores y 15 administrativos el 67% son mujeres y tal solo el 32% son hombres.

Se desarrollaron varias preguntas las cuales se analizarán por las categorías de acuerdo con la matriz de operacionalización.

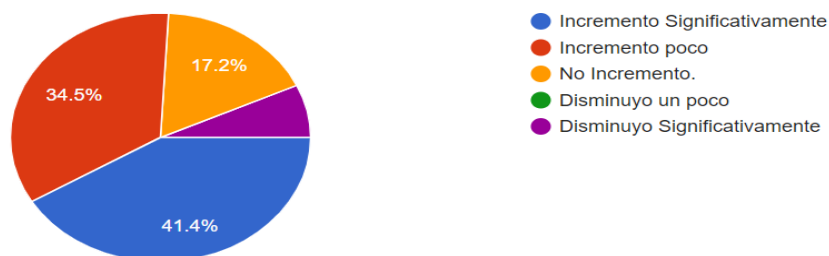
Análisis por categorías

Sedentarismo

En esta pregunta se buscaba identificar, que percibían las personas referentes al aumento de los comportamientos sedentarios, siendo el 41% de los encuestados que respondieron que los comportamientos sedentarios incrementaron significativamente, ya que en el trabajo en casa se generan dinámicas mecánicas

1. Realizando trabajo en casa según su percepción ¿Qué tanto incremento sus comportamientos sedentarios?

29 respuestas



Estrés

En la categoría del Estrés se realizó la siguiente pregunta ¿Por medio del trabajo en casa que tanto incrementó su nivel de estrés? Siendo el 51% de los encuestados, quienes respondieron que los niveles que presentaban en el momento de la pandemia fueron bajos, a diferencia del 17% que contestaron que sí aumentó significativamente. Es importante aclarar que, dentro de la revisión documental, se argumentó que la mujer presentaba más índices de estrés durante la pandemia, dentro de ese 17% el 12% son mujeres.

Debido a esto el foco está dentro de la calidad de vida una de las preguntas era la siguiente

3. ¿Qué tanto considera que el estrés está afectando su calidad de vida? las respuestas estuvieron muy parejas ya que el 48% de los encuestados respondió que el estrés lo está afectando un poco y el 44% manifiesta que, si el estrés le afecta significativamente, en ese sentido es muy importante tener en cuenta que el estrés puede ocasionar diversas enfermedades, que requieren de control y de la realización de actividades que ayuden a combatirlo.

Actividad Física

Conectando esta categoría con la del estrés se preguntó lo siguiente: ¿Considera que la actividad física puede reducir los niveles de estrés? el 89% de los encuestados respondió que la actividad física si puede disminuir los niveles de estrés de la persona, este hecho es fundamental ya que el grupo de interés manifiesta una de las posibles soluciones.

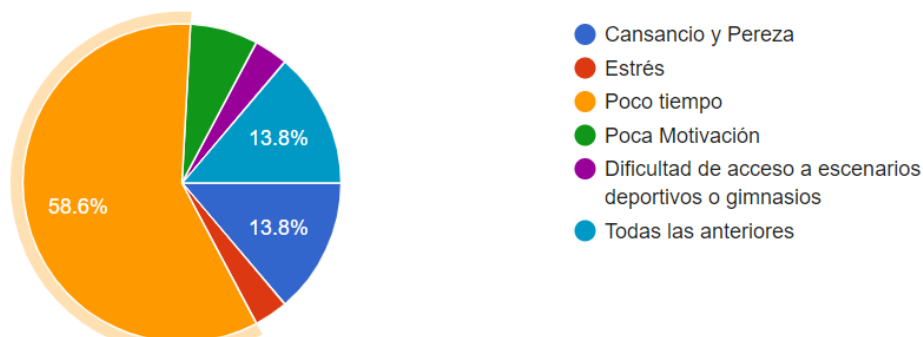
Otra de las categorías se basa en una de las grandes dificultades para que la población pueda hacer actividad física, siendo el 58% de los trabajadores los cuales respondieron que no les quedaba tiempo para realizar actividad física, acá se logra identificar la importancia de desarrollar actividad física dentro de la jornada laboral. Ya que en otra pregunta relacionada con el interés en realizar actividad física dentro de su jornada laboral: el 93%

contestó que si están interesados en realizar actividad física dentro de la jornada laboral.

6. Qué factores impiden que pueda realizar actividad física en su día a día



29 respuestas



Así mismo en otra pregunta ¿Qué tan importante es para usted realizar actividades enfocadas en el bienestar durante la jornada laboral? el 86% de los encuestados, resalta la importancia que presenta la actividad física relacionado con temas de bienestar.

En ese sentido es pertinente desarrollar algún tipo de planteamiento en torno al fortalecimiento de los planes de bienestar y por eso se propone la planeación estratégica.

Sistema de seguridad en el trabajo

En esta categoría se realiza el análisis de la entrevista referente al sistema de seguridad en el trabajo la pregunta fue la siguiente ¿Teniendo en cuenta las dinámicas que dejó la pandemia, se han planteado en generar transformación en el sistema de seguridad en el trabajo? La directora de gestión humana responde que no han pensado en realizar cambios dentro del sistema de seguridad en el trabajo, ya que no lo ven necesario y el actual funciona adecuadamente, acá se logra evidenciar la falta de innovación dentro de los procesos de gestión en el colegio. Y también que puede que no haya una lectura real de las necesidades del contexto y la población.

Desempeño

Referente al desempeño de los trabajadores se realizó la siguiente pregunta ¿Cree que la actividad puede incidir en el desempeño laboral de los trabajadores? la Coordinadora de Bienestar estudiantil menciona que Si incide notoria y positivamente esto teniendo en cuenta que las actividades y rutinas deportivas permiten afianzar el trabajo en equipo. De otra manera permite que las personas tengan hábitos de respeto, colaboración, unidad, tolerancia, paciencia de realizar prácticas deportivas que conlleven al manejo del estrés presentadas por cargas laborales, puede mejorar autoestimas pueden reducir los niveles de sedentarismos y llevar una vida más saludable a partir de la práctica de las actividades deportivas

Cuáles considera son las limitantes para implementar esta estrategia

1. A las empresas les importa la producción y no la calidad de vida de sus trabajadores
2. Los espacios físicos para realizar las actividades
3. Jornadas laborales
4. Negligencia de los dueños de las empresas

Planificación estratégica

En dicha categoría, se desarrollaron las preguntas estaban planteadas desde un análisis Dofa se preguntó ¿Cuáles son las debilidades, Amenazas, Oportunidades y Fortalezas que se pueden identificar en materia del bienestar laboral en el colegio?

La directora de gestión humana, en términos de debilidades mencionó que unas de las debilidades que han presentado en la actualidad, hace referencia a la jornada laboral, ya que

se aumentó a diferencia del año pasado y después de las dinámicas de pandemia, los trabajadores les han costado adaptarse a ese nuevo horario.

Las amenazas que se pueden considerar a un corto plazo, es los ausentismos por enfermedad que se han vuelto generalizados en este último año, sin embargo, desde gestión humana están muy abiertos a propuestas que tengan este enfoque desde el bienestar.

Y las fortalezas, considera que son los incentivos que da el colegio, bien sea económicos en forma de bonos o en ayuda en formación académica, beneficios con otras entidades (financiera, salud), o el fondo de empleados.

ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

Perfil y caracterización de la organización (Antecedentes, objeto social y servicios)

El Colegio Mayor San Bartolomé fue fundado por la compañía de Jesús en el año 1604 convirtiéndose en el colegio más antiguo de Colombia, pues ha funcionado ininterrumpidamente más de 400 años. En el Colegio Mayor San Bartolomé alrededor de sus más de 400 años de historia, ha desarrollado aportes muy importantes para la construcción del país, específicamente en la época de la independencia los estudiantes desempeñaron un papel clave en los procesos de emancipación que se vivió en la época, generando diversas movilizaciones sociales debido a la preparación crítica que tenían los estudiantes. En el Colegio han sido egresados 28 presidentes de la república de Colombia. La sede de bachillerato la cual se encuentra ubicada en la localidad de candelaria al lado de la plaza de bolívar, es Bien de interés Cultural y Monumento Nacional de Colombia por el Decreto 1584 del 11 de agosto de 1975

Sin embargo, un momento de crisis que se presentó en la historia del colegio, fue cuando en 1937, el Congreso Nacional, por medio de la Ley 110, le expropió el edificio, generando la necesidad a los jesuitas comenzar a construir un nuevo colegio con el nombre Colegio Mayor San Bartolomé.

No obstante, no renunciaron a los derechos que tenían sobre el Monumento Histórico, el 10 de enero de 1951, el presidente de la época Laureano Gómez egresado de la institución, les regreso a los jesuitas el colegio, a través de un contrato de cinco años el cual el colegio se compromete a educar gratuitamente a 900 alumnos.

Una de las tantas condecoraciones que ha recibido el colegio fue la Cruz de Boyacá de manos del presidente Julio Cesar Turbay en 1980. El mismo año también se reinició el premio Andrés Bello, dicho premio solo se les concede a las mejores instituciones educativas del país, siendo este dos veces el primero entre más de 3500 colegios a nivel nacional. Otro hito importante fue que estudiantes de bachillerato del colegio, crearon un equipo de fútbol el cual, en el año 1946, se denominaría Millonarios Fútbol Club, uno de los equipos más importantes de Colombia.

Actualmente el Colegio Mayor San Bartolomé, se caracteriza por ser una institución coeducativa brindando los servicios de preescolar, primaria y bachillerato, así mismo los procesos organizacionales, económicos y educativos muy maduros, generando diferentes convenios con instituciones de renombre como son las Universidades de la Javeriana el Rosario y la Sabana, brindando becas por mérito a estudiantes de culminan sus estudios de bachillerato.

MISIÓN:

Somos una comunidad educativa católica, de jesuitas y compañeros apostólicos, inspirada en el evangelio y la espiritualidad ignaciana. QUEREMOS formar integralmente mujeres y hombres competentes, conscientes, compasivos y comprometidos consigo mismos, con el otro y el entorno, con espíritu libre en el ejercicio del liderazgo cristiano, para la construcción de una sociedad donde se privilegie la defensa de la fe, la dignidad humana y la promoción de la justicia.

VISIÓN:

En el año 2023 será referente para el país y Latinoamérica por desplegar su trayectoria histórica educativa jesuítica de alta calidad, comprometido con una cultura de paz y el cuidado de la casa común, a través de una comunidad articulada para el logro de la excelencia humana

Metodología: Detalle de los pasos a desarrollar dentro de la propuesta

Posteriormente, se orienta el proyecto integrador desde una mejora del desempeño de los trabajadores, las cuales incidirán positivamente en la presentación del servicio de la institución, se articula con el enfoque de gerencia social eficiente, ya que como denomina Kliksberg (1994) la Gerencia Social Eficiente tiene que ver con optimizar el desempeño de los actores sociales y en el mejoramiento de por parte del estado del capital humano y social.

Para el desarrollo de la planeación estratégica se comienza a desarrollar un análisis interno y externo con el objetivo de identificar algunas debilidades, amenazas, oportunidades y

fortalezas, las cuales tendrán como propósito, trazar estrategias viables que logren generar contribuir a la solución de la problemática.

En ese sentido, se desarrollará a continuación un análisis de las matrices PCI, POAM y Dofa, las cuales tienen como propósito el análisis de la organización (Colegio) externamente e internamente.

Análisis PCI

Para el desarrollo del análisis PCI, es importante tener en cuenta la capacidad de la organización (Colegio) en diferentes factores como lo son la dimensión Directiva, Competitiva, Financiera, Tecnológica y el Talento Humano. La matriz se encuentra en el Anexo 2

- Capacidad Directiva

Dentro de la Capacidad Directiva, se logra evidenciar como fortaleza el liderazgo del director del colegio, ya que su excelente gestión desarrollando diversas acciones desde la infraestructura, buena gestión de los recursos, rendición de cuentas anuales y la realización de redes y alianzas con diferentes entidades público privadas.

Sin embargo, dentro del trabajo técnico desarrollado por los coordinadores, específicamente la coordinación de arte y movimiento (Artes y Educación Física), se logra identificar que es una debilidad dentro de la organización de la institución, ya que no se logra ver un liderazgo y una mala toma de decisiones que han afectado en la prestación del servicio.

Otro de los aspectos a resaltar es la estructura organizacional que hay en el colegio, ya que al ser la institución educativa más antigua de la historia de Colombia, sus procesos son

altamente maduros, con una organización administrativa, financiera y pedagógica muy fuerte, otro de los puntos importante recalcar es la comunicación organizacional, ya que dentro de la institución se encuentran diversos canales de atención desde diferentes ámbitos, bien sea el académico, administrativo, laboral, etc.

Sin embargo, teniendo en cuenta la dinámicas y experiencias adquiridas por la pandemia, el sistema de seguridad en el trabajo no ha presentado alguna innovación, considerando que el COVID 19, logró cambiar las condiciones laborales en diferentes ámbitos, en ese sentido este hecho es una debilidad, ya que es importante tomar como referencia los aprendizajes adquiridos por la pandemia. Teniendo en cuenta este hecho, algunos profesores y administrativos adquirieron algunas enfermedades y comportamientos sedentarios durante la etapa de aislamiento, debido a esto se logra evidenciar otra debilidad en este ámbito, ya que desde los exámenes médicos que se desarrollan para tener un control, no se logra evidenciar una evaluación y seguimiento de las enfermedades o problemas de salud que tengan los trabajadores, así que los impactos que se pueden presentar a futuro son importantes teniendo en cuenta que debido a la afectación en la calidad de vida de los profesores y administrativos se pueden presentar unas afectaciones en la prestación del servicio.

- **Capacidad Competitiva**

En la Capacidad Competitiva, teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, el desempeño laboral ha venido disminuyendo, debido al aumento considerable del ausentismo por enfermedad, este hecho en la actualidad se puede considerar como una debilidad ya que puede ocasionar una afectación en la prestación del servicio. Sin embargo,

es importante resaltar que la calidad en el servicio académico y administrativo es buena, ya que se cuenta con excelentes profesionales. Esto afecta directamente los lineamientos estratégicos de la empresa, ya que, al no generar diversas actualizaciones en el ámbito organizacional, se presentan dificultades para solucionar las problemáticas.

Desde una mirada más amplia, una fortaleza importante a tener en cuenta, es la larga trayectoria y el reconocimiento que presenta la institución en términos educativos, este hecho logra posicionar muy bien en el mercado al colegio, generando que sea una de las primeras opciones por los padres de familia.

- **Capacidad Competitiva**

En la Capacidad Financiera en todas las categorías la Institución presenta bastantes fortalezas, ya que como se mencionó anteriormente, el Colegio Mayor San Bartolomé es el más antiguo del país y el segundo en Latinoamérica, así que es una institución con los procesos en todos los niveles muy maduros.

Así que una de las fortalezas, se basa en la fuente de ingresos fuera de las matrículas, ya que, al ser patrimonio histórico del país, recibe dinero por parte del estado, así mismo la fuente de ingresos que recibe anualmente, es considerable, ya que actualmente el colegio presenta más de 1900 estudiantes en ambas sedes, lo que se recauda en la matrícula y las pensiones son un monto bastante alto.

Así mismo, la gestión del presupuesto y la optimización de los recursos es una fortaleza de la institución, ya que en los último 3 años se han desarrollado diversas remodelaciones en la sede de bachillerato y en la sede de primaria, también por parte del líder de la institución, se

realizan rendiciones de cuentas a final de cada año académico, con la finalidad de darlas a conocer a la comunidad educativa.

- **Capacidad Tecnológica**

En la capacidad tecnológica, a pesar de que se cuentan con una muy buena infraestructura tecnológica, no se logran ver procesos de innovación con un algún propósito en específico, sino más bien, se quedan adquiriendo plataformas que posteriormente no van a utilizar o que tiene un poco uso.

- **Capacidad Talento Humano**

En la institución referente a la capacidad en el Talento Humano, se logra identificar que hay un alto sentido de pertenencia por parte de los trabajadores, ya que lo comparan con otras instituciones y mencionan que la organización y los procesos administrativos y pedagógicos son muy buenos. Sin embargo, también se analiza este hecho, desde los diferentes incentivos que ofrece el colegio, ya que ayuda en términos de estudios, dan modificaciones económicas y cada vez que se presenta una celebración importante, siempre está muy pendiente de sus trabajadores.

Sin embargo, dentro de la cotidianidad y el funcionamiento en el colegio, se presentan varias ausencias por enfermedad, esto generando demasiados reemplazos que fracturan y perjudican la presentación del servicio.

Análisis POAM

Ya después de dar como finalizado el análisis interno, se comienza con el análisis de los resultados que arrojó el POAM, desde sus diversas categorías, como lo son la económica,

política, social, Tecnológica y Geográfica. Se debe mencionar que la matriz se encuentra en el Anexo N2

- **Factor Económico**

El Colegio Mayor San Bartolomé a un análisis externo, presenta diversas fortalezas, como es el caso de los incentivos gubernamentales este hecho puede generar que diferentes proyectos como este, tengan una replicabilidad en otros contextos.

Por otro lado, actualmente presenta varios pactos colectivos, con diferentes instituciones educativas en el ámbito Universitarios como la Universidad Javeriana, Rosario y de los Andes, las cuales pueden permitir, el préstamo de algunos espacios para desarrollar prácticas deportivas que generalmente no se desarrollan en la institución.

- **Factor Político**

Es sabido que, del Colegio Mayor San Bartolomé, tiene diversos convenios con instituciones públicas o privadas, las cuales puedan generar el desarrollo actividades que habitualmente no se desarrollan en el Colegio, como es el caso de Compensar, el IDR, Universidad Javeriana, etc.

- **Factor Social**

En los Factores Sociales es de reconocer que el COVID 19, modifico bastante los comportamientos laborales, debido a esto se generaron cambios en las medidas sanitarias y se logró identificar más control sobre la población, en ese sentido dentro de la institución se logra evidenciar que no se promueven los hábitos de vida saludable a través de consultorías, así mismo es importante el 3 objetivo del ODS, el cual es la salud y el

bienestar.

- **Factor Tecnológico**

Desde el Bienestar digital se busca generar espacios los cuales tengan como propósito desarrollar actividades físico-deportivas, sin la necesidad de desplazarse a otro lugar o el espacio si es amplio o pequeño, ya se puede implantar diversas aplicaciones que miden el rendimiento de las personas a través de algo similar a una red social, enfocada en actividad física, en ese sentido es una herramienta para incentivar a la práctica del ejercicio y reducir los comportamientos sedentarios

- **Factor Geográfico**

Dentro de los factores geográficos un aspecto importante a resaltar se debe que a los alrededores se encuentran diferentes espacios, los cuales pueden ser aprovechados para la práctica de actividad física y deportiva, como es el caso del parque el tercer milenio, el cual queda a 10 minutos caminando del colegio, así mismo Monserrate o algunas caminatas al eje ambiental.

MATRIZ DOFA

Oportunidades	Amenazas
Promocion de conductas de vida saludable mediante eventos deportivos y culturales (IDRD)	Cambio de medidas sanitarias que afectan a la instituci3n
Implementacion de aplicaciones tecnologicas (Estrava)	Covid 19
Disponibilidad de exámenes medicos y asesoria	Bienestar Digital
Parques publicos (tercer Milenio)	Espacios al aire libre
Caminatas a lugares turisticos	Factores climaticos
Fortalezas	Debilidades
Liderazgo del director del Colegio	Innovacion en las estrategias por parte del area del SST
Sistematizacion de la informacion	Capacitaciones (actividad fisica, nutricion, bienestar laboral)
Fuentes de ingresos	Impaacto del seguimiento
optimizaci3n de recursos	Alta rotacion del personal a causa de ausentismo laboral
Talento humano	Contar con amplios espacios para el desarrollo de las actividades

Dimensiones internas VS Dimensiones externas	Oportunidades	Amenazas
Fortalezas	Desarrollar actividades deportivas por medio del IDRD	Sistematizacion de la informacion para un impacto y seguimiento de las enfermedades
	Adquisicion de aplicaciones que permitan el monitoreo de la condicion fisica de los trabajadores.	Apliar los espacios que permitan el desarrollo de actividades.
	Liderar actividades deportivas en parque publicos	Por medios tecnologicos desarrollar actividades fisicas sin la necesidad de tener espacios amplio y desaplazarse a otros lugares
Debilidades	Desarrollar salidas al parque tecer milenio y caminatas ya que no se cuanta con amplios espacios para desarrollar actividades fisicas	A partir de las enfermedades ocasionadas por el COVID 19 desarrollar un impacto del seguimiento del trabajador con la finalidad de conocer la evoluci3n en el tiempo
	Por parte de area de SST se deberian implementar exámenes medicos y asesoria online	Atravez de los cambios de las medidas sanitarias que afectan en la institucion desarrollar Innovacion en las estrategias por parte del area del SST
	Desarrollar capacitaciones con expertos con la finalidad de generar prevenci3n y promocion de conductas de vida saludable mediante eventos deportivos y culturales	
	Con asesorias online evidenciar el imparto de seguimiento de los trabajadores	

Desde en análisis externo e interno se desarrolla el siguiente lema Mayor Bienestar para todos y se propone una serie de actividades en unas fechas específicas, que se muestran a

continuación y de igual manera se referencian en el Anexo adjunto, y permiten evidenciar como las propuestas definidas en la Matriz DOFA, se materializan en acciones específicas con su correspondiente asignación de tiempos y responsables.

PLAN DE ACCIÓN.

Por medio del análisis de las diferentes matrices se propone el siguiente trabajo para abordar el tema de investigación, **sin embargo, en los anexos se puede evidenciar de mejor forma el cronograma y el presupuesto.**

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	LUGAR	FECHA	TIEMPO
Mayor Bienestar para Todos: Reunión con alta directiva (Implementación de la Propuesta)	Profesor de Educacion Fisica: Santiago Suarez Sanchez	Auditorio San Ignacio.	18 de Julio	1 hora
Mayor Bienestar para Todos: Reunión con Coordinadores (Mostrar el Proyecto).	Profesor de Educacion Fisica: Santiago Suarez Sanchez	Auditorio San Ignacio	25 de julio	1 hora
Mayor Bienestar para Todos: Capacitación con experto en Actividad física)	Especialista Invitado	Teatro	1 de agosto	45 minutos

Mayor Bienestar para Todos: Actividad Recreo Deportiva	IDRD	Coliseo y Patio Central	3 de agosto	1 y 30 minutos.
Mayor Bienestar para Todos: Capacitación con experto Nutrición	Especialista Invitado	Teatro	1 de agosto	45 minutos
Mayor Bienestar para Todos: Jornada de Manejo del Estrés (Meditación y Yoga) Psicólogas	Psicólogas	Auditorio San Pedro Claver	11 de agosto	1 hora
Mayor Bienestar para Todos: Capacitación con experto en Bienestar	Especialista Invitado	Teatro	16 de agosto	45 minutos
Mayor Bienestar para Todos: Reunión con alta directiva (Propuesta de habitación del sueño) Búsqueda de espacio	Profesor de Educacion Fisica: Santiago Suarez Sanchez	Auditorio San Pedro Claver	17 de agosto	45 minutos
Mayor Bienestar para Todos: Actividades de Zumba:	Profesor de Danzas	Salón de Danzas	19 de agosto	1 hora

Fiestas Bartolinas Mayor Bienestar para Todos: Actividad Recreo Deportiva	IDRD	Coliseo	22 de agosto	1 hora
Semana de la Salud (Colegio al Bici) al 3 de octubre	No aplica	No aplica	29 al 31 septiembre	3 días
Mayor Bienestar para Todos: Reunión con alta directiva (Salida Parque Tercer Milenio)	Profesor de Educacion Fisica: Santiago Suarez Sanchez	No aplica	3	2 días
Salida Parque Tercer Milenio	Profesor de Educacion Fisica: Santiago Suarez Sanchez	No aplica	10 al 11 de octubre	2 días
Caminata ambiental	Profesor de Educacion Fisica: Santiago Suarez Sanchez	No aplica	12 de octubre	1 día
Mayor Bienestar para Todos: Torneo Comunidad	Profesor de Educacion Fisica: Santiago Suarez Sanchez	Futsal Coliseo y Patio Central	septiembre al 2 de noviembre 12	1 mes y 10 días

Mayor Bienestar para	IDRD	Coliseo y Patio Central.	8 y 10 de noviembre	2 días
Todos: Actividad Recreo Deportiva				

PRESUPUESTO

PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA								
Actividad	Actividades específicas	Meses					Costo Actividades Especificas	Costo Actividades Totales
		Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre		
A1. Reunion con alta directiva (Implementación de la Propuesta)		X				X		\$ 25.000
	Salon de Reunion						\$ -	
	Video Beam						\$ -	
	Computador						\$ -	
	Papeleria	X					\$ 21.000	
	Lapiceros	X					\$ 4.000	
A2. Reunion con cordinadores (Mostrar el Proyecto)		X						\$ 4.500
	Salon de Reunión						\$ -	
	Video Beam						\$ -	
	Computador						\$ -	
	Papeleria	X						
	Lapiceros	X					\$ 4.500	
A3. Capacitación de Actividad Fisica			X					\$ 325.000
	Patio Central						\$ -	
	Contratación Personal Capacitado		X				\$ 175.000	
	Adquisición de materiales para la reunion		X				\$ 150.000	
A4. Actividad recreo deportiva del IDRD			X			X		\$ -
	Coliseo						\$ -	
	Patio Central						\$ -	
	Materiales para desarrollar la actividad						\$ -	
A5. Capacitacion de Nutricion			X					\$ 370.000
	Salon de Capacitaciones						\$ -	
	Video Beam						\$ -	
	Computador						\$ -	
	Contratación Personal Capacitado		X				\$ 200.000	
	Adquisición de Alimentos para la reunion		X				\$ 170.000	
A6. Jornada de Manejo del Estrés (Meditacion y Yoga)			X					\$ 1.700.000
	Auditorio San Pedro Claver						\$ -	
	Tapetes						\$ 1.700.000	
A7. Capacitación de Bienestar			X					\$ 160.000
	Salon de Capacitaciones						\$ -	
	Video Beam						\$ -	
	Computador						\$ -	
	Contratación Personal Capacitado		X				\$ 160.000	
A8. Reunion con alta directiva (Propuesta de habitacion del sueño)								\$ -
	Salon de Reunión						\$ -	
	Video Beam						\$ -	
	Computador						\$ -	
A9. Actividad de zumba del			X					\$ -
	Salon de danzas						\$ -	
	Equipo de sonido						\$ -	
A10. Colegio al Bici				X	X			\$ 400.000
	Bicicletas Por parte de (administradores y profesores)						\$ -	
	Incentivos (Bonos)						\$ 400.000	
A11. Reunion con alta directiva (Salida Parque Tercer Milenio)					X			\$ -
	Salon de Reunión						\$ -	
	Video Beam						\$ -	
	Computador						\$ -	
Jornada deportiva Parque Tercer Milenio					X			\$ 210.000
	Espacios deportivos Publicos						\$ -	
	Cancha de Futbol 11						\$ 150.000	
	Cancha de futbol 5						\$ 60.000	
Torneo Comunidad Futsal						X		\$ 1.320.000
	Coliseo						\$ -	
	Patio Central						\$ -	
	Inscripcion Arbitraje				X		\$ 860.000	
	Premiación					X	\$ 460.000	
							Total Proyecto	\$ 4.514.500

Desde el presupuesto algo importante por aclarar, es que dentro de la institución se cuenta con muchos recursos que se pueden utilizar optimizando los mismos, de esta forma se puede ahorrar mucho dinero, así mismo se cuenta con un excelente talento humano el cual puede colaborar en algunas actividades como algunos profesores, estudiantes. Por otro lado, desde IDRDR también se desarrollan diversas actividades recreo deportivas, las cuales no tienen costo, es oportunidad para aprovechar esta situación.

Así mismo se llevan algún experto en temas en específico, con la finalidad de que la población sea más consciente de la problemática y se sienta más comprometida con la realización de actividad física, ya que es un mejoramiento constante en su calidad de vida.

Ya para finalizar esta parte, se pretende desarrollar tres actividades que podrían mejorar satisfactoriamente las dinámicas laborales, la primera de ellas se basa en generar incentivos a las personas que se desplacen en ciclo al colegio, desde una aplicación que se denomina Strava, la cual es una red social, cuyo propósito es observar que actividad cuanto tiempo realiza la actividad de tu grupo de amigos, en ese sentido se pretende desarrollar varias reuniones para que estas personas se les pueda dar incentivos económicos, o incentivos emocionales, como salir 1 hora más temprano, acumulando el tiempo que tengan en ejercicio y utilizarlo para otra cosa.

Por otro lado, se pretende realizar una salida al parque el tercer milenio el cual es parque público como diversas canchas deportivas como, Baloncesto Voleibol, Tenis, Bici cross, sin embargo, las canchas de fútbol tocan pagar para poder acceder a ellas una suma de \$160.000 mil pesos por la cancha de fútbol 11 y \$60 mil pesos por la de fútbol 5.

Y también se dejó una reunión para mostrarles a la alta directiva la posibilidad de

desarrollar una habitación del sueño, con la finalidad de los trabajadores en la hora de almuerzo o descanso, puedan descansar, dormir, ya que debido a las diferentes responsabilidades que presentan, no pueden rendir de la misma forma, así que tanto la actividad física como el descanso son importantes para tener en cuenta.

CONCLUSIONES.

Como educador proveniente de la disciplina de Educación Física, es importante resaltar la importancia que presenta el movimiento y la actividad física, ya que debido al modelo de sociedad construido y el que se está construyendo a través de la era tecnológica, la corporalidad no está teniendo gran importancia en diferentes ámbitos de la vida.

La pandemia fue un punto de quiebre debido a que en primera instancia el cuerpo se vio vulnerado tanto física como psicológicamente, pero así mismo los procesos tecnológicos y la era virtual se fortalecieron de tal manera que algunos trabajos modificaron drásticamente.

Así mismo debido a esas modificaciones se presentaron un aumento en los comportamientos sedentarios, los cuales han generado algunas enfermedades en la actualidad, dicha problemática al ser presentada dentro de la institución educativa, no había sido tenido en cuenta, sin embargo se ha mostrado un gran interés en la misma, ya que la alta directiva considera que si tiene algunas falencias en el tema del bienestar laboral, posterior a la pandemia y de pronto se deja la inquietud en modificar o transformar el sistema de seguridad en el trabajo, ya que sigue con el mismo modelo tradicional.

Por otro lado, es importante que el grupo de interés tenga conocimiento de la problemática, por ese motivo los consultores expertos en alguna temática en específico son cruciales para

en primera instancia generar conciencia sobre el problema, para posteriormente generar acciones a partir de la misma práctica diaria.

Ya para concluir es necesario cambiar y modificar algunos paradigmas que están establecidos en las sociedades modernas, teniendo en cuenta que vivimos en una sociedad productiva, cuando el trabajador no se encuentra produciendo, no es útil para la empresa, así mismo cuando está durmiendo o jugando se interpreta que no está haciendo sus labores diarias o que no está haciendo nada.

Sabiendo que dentro de las dinámicas del juego se pueden construir redes y lazos laborales más fuertes, así mismo se puede conocer más al otro y generar diversos aprendizajes y desde el sueño se ve la importancia del descanso y que a partir de ese descanso el trabajador puede mejorar los índices de desempeño con la finalidad de una mejora significativa en la prestación del servicio.

Así que en primera instancia es importante romper esos paradigmas en el trabajo que se han venido produciendo históricamente desde las sociedades modernas, con la implementación del sistema capitalista, desde esa visión el trabajo puede generar nuevas dinámicas, teniendo personas más creativas e innovadoras.

BIBLIOGRAFÍA

Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ta. Fidas G. Arias Odón.

Álvarez Medina, D. M. (2016). *El impacto de la obesidad como factor de desempeño y/o productividad en los trabajadores del complejo procesador de gas Matapionche* (Doctoral dissertation, Universidad Veracruzana. Región Veracruz. Facultad de Medicina).

Ayala González, L. T. (2021). Impactos que influyen en la Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleados administrativos en una empresa de ventas en la ciudad de Bogotá durante la pandemia por SARS 2–COVID-19.

Arabia, J. J. M. (2020). Inactividad física, ejercicio y la pandemia COVID-19. *VIREF Revista de educación física*, 9(2), 43-56.

Bazan, C. S. (2021). EL SEDENTARISMO EN TIEMPOS DE CONFINAMIENTO SOCIAL OBLIGATORIO POR COVID-19. *Revista Médica Hospital Hipólito Unanue de Tacna*, 14(2).

Baltimore, M. D. (2009). Johns Hopkins University. *Center for Social Organization of Schools*.

Altamar Torres, S. E., & Campo Rivas, C. E. (2020). Relación entre el comportamiento sedentario y el IMC durante el tiempo de pandemia por COVID-19.

Benítez Quinche, V. B. (2021). *Actividad físico recreativa que evite el sedentarismo en los docentes durante el tiempo de pandemia* (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil, Facultad de Educación Física, Deportes y Recreación).

Camacho-Cardenosa, A., Camacho-Cardenosa, M., Merellano-Navarro, E., Trapé, A., & Brazo-Sayavera, J. (2020). Influencia de la actividad física realizada durante el confinamiento en la pandemia del Covid-19 sobre el estado psicológico de adultos: un protocolo de estudio. *Rev Esp Salud Pública*, 94(12), 12.

De Oliveira Souza, D. (2021). Las dimensiones de la precariedad frente a la pandemia Covid19. *Trabajo, Educación y Salud*, 19, ISSN: 1678-1007. DOI: 10.1590/1981-7746-sol00311

Esteban, M. (2007). Nutrición, actividad física y prevención de la obesidad: estrategias naos. In *Nutrición, actividad física y prevención de la obesidad: estrategias naos* (pp. XVI-161).

Fernández-Balbuena, G. E. (2007). Reflexiones sobre la planificación estratégica. *Revista de economía y derecho*, 4(16), 45-56.

González, M., Hernández, J., Pillimue, J., Suárez, D., & Naranjo, G. (2021). Salud y seguridad en el trabajo en el marco de la pandemia del Covid-19. *Investigación y desarrollo en TIC*, 12(1).

Gómez-Chacón, R., Morales-Sánchez, V., Hernández-Mendo, A., & Muñoz-Llerena, A. (2018). La práctica de actividad física y su relación con la satisfacción laboral en una consultora informática. *SPORT TK-Revista EuroAmericana de Ciencias del Deporte*, 35-40.

GENERAL, M. D. (Enero de 2018). Plan Institucional De Bienestar Social Incentivos Programa De Talento Humano - Entorno Laboral Saludable. Obtenido de

Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.

Huamaní, O. G., Maldonado, E. H. E., & Anaya, D. A. (2020). La actividad física virtual en la calidad de vida de los ancianos en la pandemia COVID-19. *Brazilian Journal of Health Review*, 3(5), 11432-11447.

Hernández Junco, V., Quintana Tápanes, L., Mederos Torres, R., Guedes Díaz, R., & García Gutiérrez, B. N. (2009). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. *Revista cubana de medicina militar*, 38(1), 0-0.

Imboden, M. T., Harber, M. P., Whaley, M. H., Finch, W. H., Bishop, D. L., & Kaminsky, L. A. (2018). Cardiorespiratory fitness and mortality in healthy men and women. *Journal of the American College of Cardiology*, 72(19), 2283-2292.

J. M., Gallo, I. S., De las Mozas Majano, O., & López, J. M. H. (2011). Efecto del ejercicio

físico en la productividad laboral y el bienestar. *Revista de Psicología del Deporte*, 20(2), 589-604.

Ortiz Serrano, A. (2013). *Conceptos y paradigmas de la gerencia social*. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios, Facultad de Ciencias Empresariales.

Thøgersen-Ntoumani, C., Fox, K. R., & Ntoumanis, N. (2005). Relationships between exercise and three components of mental well-being in corporate employees. *Psychology of sport and exercise*, 6(6), 609-627.

US Preventive Services Task Force, United States. Office of Disease Prevention, & Health Promotion. (1996). *Guide to clinical preventive services: report of the US Preventive Services Task Force*. US Department of Health and Human Services, Office of Public Health and Science, Office of Disease Prevention and Health Promotion.

Oliva, J., González, L., Labeaga, J. M., & Álvarez Dardet, C. (2008). Salud pública, economía y obesidad: el bueno, el feo y el malo. *Gaceta Sanitaria*, 22, 507-510.

Valle Pereira, E. M. (2022). Actividad Física para prevenir consecuencias del sedentarismo durante la pandemia Covid 19 en los estudiantes de la UE “Diez de Agosto” Cantón Vinces 2021.

McGuire, D. K., Levine, B. D., Williamson, J. W., Snell, P. G., Blomqvist, C. G., Saltin, B., & Mitchell, J. H. (2001). A 30-year follow-up of the Dallas Bed Rest and Training

Study: I. Effect of age on the cardiovascular response to exercise. *Circulation*, 104(12), 1350- 1357. doi:10.1161/hc3701.096099

Mera, A. Y., Tabares-González, E., Montoya-González, S., Muñoz-Rodríguez, D. I., & Vélez, F. M. (2020). Recomendaciones prácticas para evitar el desacondicionamiento físico durante el confinamiento por pandemia asociada a COVID-19. *Universidad y salud*, 22(2), 166-177.

Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5(2), 59-74.

Número, R. (2018). Ministerio de Salud y Protección Social.

Moreno-Sueskun, I., Díaz-González, J. A., Acuña Juanbeltz, A., Pérez-Murillo, A., Garasa Jiménez, A., García-Osés, V., & Extramiana Cameno, E. (2020). Reincorporación al trabajo en el contexto de la pandemia de COVID-19 en sectores de industria y construcción en Navarra (España). *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(4), 443-457. Epub 23 de noviembre de 2020.

Morgan, H. H., Cogger, J. W., & Juan M. Beltrán V. (1975). *Manual del entrevistador* (pp. 81-83). El Manual Moderno.

Núñez, R. P., Suárez, A. A. G., & Suárez, C. A. H. (2021). Efectos depresivos del aislamiento preventivo obligatorio asociados a la pandemia del Covid-19 en docentes y estudiantes de una universidad pública en Colombia. *Psicogente*, 24(45), 108-127.

Flores Paredes, A., Coila Pancca, D., Ccopa, S. A., Yapuchura Saico, C. R., & Pino Vanegas, Y. M. (2021). Actividad física, estrés y su relación con el índice de masa corporal en docentes universitarios en pandemia. *Comuni@ cción*, 12(3), 175-185.

Juliao Vargas, C. G. (2011). *El enfoque praxeológico*. Corporación Universitaria Minuto de Dios.

KLIKSBURG, B. (1994). Gerencia social eficiente: Un problema estratégico para el futuro de América Latina. *KLIKSBURG, Bernardo, comp. Pobreza. El drama cotidiano. Claves para una gerencia social eficiente*. Buenos Aires: Tesis-Norma, 167-172.

Piñeres Fera, K., & Galeano Muñoz, L. (2021). Relación entre los niveles de actividad física y la salud mental durante el tiempo de pandemia por Covid-19.

Porter, M. E. (1997). *Competitive strategy. Measuring business excellence*.

Roche, F. P. (2007). *La planificación estratégica en las organizaciones deportivas* (Vol. 26). Editorial Paidotribo.

Rodríguez-Romo, G., Barriopedro, M., Salazar, P. J. A., & Garrido-Muñoz, M. (2015). Relaciones entre actividad física y salud mental en la población adulta de Madrid. *Revista de Psicología del Deporte*, 24(2), 233-239.

Rios Cera, K., & Walteros Carballido, F. (2020). Intención hacia la actividad física en población adulta: antes y después de 4 meses del confinamiento social por la pandemia COVID-19.

Restrepo Lara, L. M., & Mesa Cruz, N. C. (2021). Retos e implicaciones en seguridad y salud en el trabajo en la modalidad de trabajo en casa, como respuesta en tiempos de pandemia por Covid-19 en Colombia.

Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.

Silva, J., Batista de Carvalho, A., Leite, H., & Oliveira, E. (2020). Reflexiones sobre los riesgos ocupacionales en trabajadores de salud en tiempos pandémicos por COVID-19. *Revista Cubana De Enfermería*, 36(2).

Sánchez, Ó. A. N. (2007). Efectos del programa de intervención en sobrepeso y obesidad de niños escolares en Colima, México. *salud pública de México*, 49, 389-391.

Vargas Aguilera, L. S. (2015). Actividad física diaria: Un factor que influye positivamente en el bienestar y salud de los trabajadores y la productividad empresarial.

Vio del-Río, F. (2021). Obesidad y coronavirus: las dos pandemias. *Revista médica de Chile*, 149(4), 648-648.

ANEXO 1

INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACION

Con la finalidad de recolectar la información se decidió realizar una encuesta para los profesores y administradores y una entrevista a la alta directiva. Según Arias (2012) define a la encuesta como un instrumento cuyo objetivo es la recolección de información la cual es suministrada por un grupo de interés, enfocada en sí mismos, o en algún tema propio de la comunidad.

Así mismo, la entrevista es considerada según (Morgan y Cogger 1975) la entrevista es un diálogo con un propósito, es una dinámica interactiva que involucra diversos aspectos comunicativos, en el cual el entrevistador formula preguntas al entrevistado, cuyo propósito es recolectar contestaciones que tengan alguna relación con un tema de interés.

Con la finalidad de identificar al grupo de interés, a continuación se desarrollará la caracterización de la población trabajadora que se divide en profesores y administrativos, el grupo que recibe el examen de control hace referencia a trabajadores que llevan más de 3 años laborando, y el grupo de ingreso del año 2021, el grupo control consta de 65 profesores y 39 administradores y el grupo de ingreso corresponde a 52 profesores y 33 administradores, siendo un total de 117 profesores y 72 administradores, en los cuales el 65% corresponde a 122 mujeres y el 38% son 67 hombres.

Instrucciones:

Para el desarrollo de la encuesta esta se hará de forma virtual por las plataformas digitales de la institución, aprovechando que, desde gestión humana, realizaron un grupo de Gmail de

todos los trabajadores, se aprovechará este espacio para enviarla a los profesores y administradores del Colegio Mayor San Bartolomé.

La encuesta tiene 14 preguntas cerradas, las cuales tienen como propósito dar una respuesta rápida y concreta. Por otro lado, la entrevista se realiza a la directora de gestión humana, teniendo en cuenta que es la encargada de todos los procesos organizacionales del colegio, la entrevista tenía 10 preguntas y la duración de esta duró 7 minutos y 22 segundos, se aplicó de forma presencial.

Seleccionar, diseñar y elaborar el instrumento de recolección de información

Encuesta:

1. Realizando trabajo en casa según su percepción

¿Qué tanto incrementó sus comportamientos sedentarios?

Incrementó Significativamente

Incremento un poco

No incremento

Disminuyó un poco

Disminuyó Significativamente

2. ¿Por medio del trabajo en casa que tanto incrementaron los niveles de estrés?

¿Incrementó su nivel de estrés?

Incrementó Significativamente

Incremento un poco

No incremento

Disminuyó un poco

Disminuyó Significativamente

3. ¿Qué tanto considera que el estrés está afectando su calidad de vida?

Afecta significativamente

Afecta un poco

No Afecta

4. ¿Considera que la actividad física puede reducir los niveles de estrés?

Mucho

Poco

5. Indique cuales son las actividades físicas de su preferencia:

A Caminar

B Trotar

C Deportes (Futbol, Baloncesto, etc.)

D Gimnasio

Ninguna de las anteriores.

6. Qué factores impiden que pueda realizar actividad física en su día a día:

A Cansancio

B Estrés

C Poco tiempo

D Poca Motivación

Dificultad de acceso a escenarios deportivos o gimnasios

7. ¿Qué tan importante es para usted realizar actividades enfocadas en el bienestar durante la jornada laboral?

Muy Importante

Poco Importante

No Importa

8. Que actividades de bienestar en la institución considera que pueden incidir en la mejora de su calidad de vida:

- A Atención Psicológica
- B Manejo del estrés (Meditación, Yoga)
- C Actividad Física (Deportiva, Baile)
- D Nutrición (Consultorías)

9. Cuales considera son fortalezas de la institución frente al bienestar laboral:

- A. Los escenarios deportivos
 - B. Incentivos (Bonos, Formación Académica)
 - C. Retiros Espirituales
 - D. Beneficios con otras entidades (Financieras, Salud, Vivienda y Fondo de empleados)
- Todas las Anteriores.

10. Cuales considera son debilidades de la institución frente al bienestar laboral:

- A. Jornada laboral
- B. Alta carga académica
- C. Las relaciones laborales
- D. Contaminación Auditiva

Todas las anteriores

11. Le interesaría realizar actividad física dentro de su jornada laboral:

Si_ no_

12. De qué factores depende que pueda participar de espacios de actividad física en su jornada laboral

- A Alta carga académica
- B Poca Motivación
- C No me interesa desarrollar actividad física
- D Otras responsabilidades

13. ¿Con que frecuencia le gustaría que se realizaran las actividades de bienestar social laboral?

A Semanal

B Mensual

C Trimestral

D Semestral

14. ¿Le gustaría que en las actividades de bienestar social laboral sea incluido su grupo familiar?

Si_ no_

ENTREVISTA

¿Teniendo en cuenta las dinámicas que dejó la pandemia, se han planteado en generar transformación en el sistema de seguridad en el trabajo?

¿Cuáles son las debilidades que se pueden identificar en materia del bienestar laboral en el colegio?

¿Cuáles son las Amenazas que se pueden identificar en materia del bienestar laboral en el colegio?

¿Cuáles son las Oportunidades que se pueden identificar en materia del bienestar laboral en el colegio?

¿Cuáles son las Fortalezas que se pueden identificar en materia del bienestar laboral en el colegio?

¿Considera que el ausentismo de los trabajadores por enfermedad, puede ocasionar una

afectación en la presentación del servicio? Por que

¿Cree que la actividad física puede incidir en el desempeño laboral de los trabajadores? Por que

¿Cree que, desde una visión preventiva y estratégica, la implantación de actividad física puede ayudar a reducir los ausentismos por enfermedad y mejorar el desempeño de los trabajadores? Por que

¿Qué factores son claves a considerar para la implementación de una estrategia que mitigue el riesgo de afectación en la salud de los trabajadores?

¿Cuáles considera son las limitantes para implementar esa estrategia?