



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD PRESENCIAL

**Informe final del trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención del
Título de Psicóloga Industrial**

TEMA:

“LAS PAUSAS ACTIVAS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE AHORRO Y CRÉDITO DE LA COOPERATIVA EDUCADORES DE TUNGURAHUA LTDA., DE LA CIUDAD DE AMBATO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”.

AUTORA: Mosquera Bassante Verónica Patricia

TUTOR: Lcdo. Mg. Inga Loja Luis Hernán

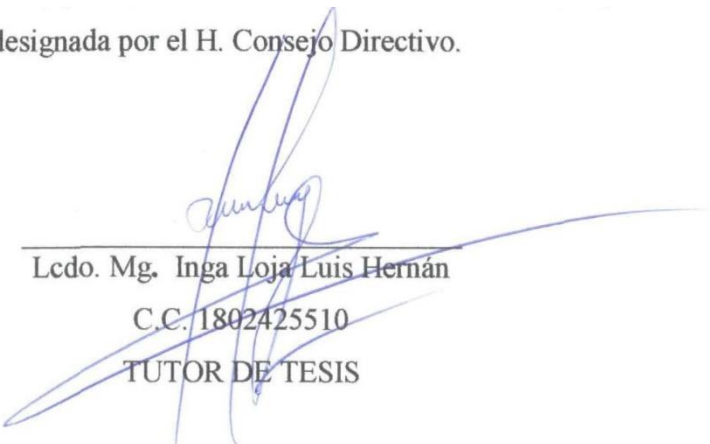
Ambato – Ecuador

2016

APROBACIÓN DEL TUTOR
DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN

CERTIFICA:

Yo, Mg. Luis Hernán Inga Loja con C.C. 1802425510, En mi calidad de Tutor del trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“LAS PAUSAS ACTIVAS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE “AHORRO Y CRÉDITO DE LA COOPERATIVA EDUCADORES DE TUNGURAHUA” LTDA., DE LA CIUDAD DE AMBATO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, desarrollado por la egresada Mosquera Bassante Verónica Patricia, de la carrera de Psicología Industrial de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a una evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.


Lcdo. Mg. Inga Loja Luis Hernán

C.C. 1802425510

TUTOR DE TESIS

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Verónica Patricia Mosquera Bassante, manifiesto que las ideas, resultados obtenidos y expuestos en la presente investigación, previo la obtención del título de Licenciada en Psicología Industrial, son auténticos y personales; y de mi absoluta responsabilidad a excepción de las citas.


Verónica Patricia Mosquera Bassante
C.C. 060271944-5
AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Verónica Patricia Mosquera Bassante, cedo los derechos en “Las pausas activas laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de ahorro y crédito de la Cooperativa Educadores de Tungurahua Ltda., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua”, autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor sin fines de lucro.

A handwritten signature in blue ink that reads "Verónica Mosquera B." is enclosed within a blue oval. A horizontal line is drawn across the signature.

Verónica Patricia Mosquera Bassante

C.C. 060271944-5

AUTORA

**AL CONSEJO DIRECTIVO
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN**

CERTIFICA:

La Comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“LAS PAUSAS ACTIVAS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE “AHORRO Y CRÉDITO DE LA COOPERATIVA EDUCADORES DE TUNGURAHUA LTDA., DE LA CIUDAD DE AMBATO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**. Presentado por Mosquera Bassante Verónica Patricia, egresada de la Carrera de Psicología Industrial promoción Marzo – Agosto 2013, una vez revisada y calificada la investigación, se APRUEBA en razón que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

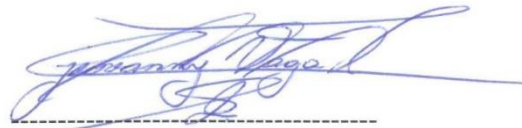
Por lo tanto se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

LA COMISIÓN



Lic. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

MIEMBRO DE TRIBUNAL



Ing. Mg. José Geovanny Vega Pérez

MIEMBRO DE TRIBUNAL

DEDICATORIA

A mi esposo Álvaro Santiago Monar Ibarra y a mi querido hijo Martín Alessandro Monar Mosquera, por ser mi motivación más grande para seguir adelante en el cumplimiento de mis objetivos tanto profesionales como personales.

Gracias a él he puesto todo mi esfuerzo y dedicación en este trabajo investigativo que me permitirá obtener de manera satisfactoria mi título profesional.

Verónica Patricia Mosquera Bassante

AGRADECIMIENTO

A DIOS quien me ha dado la vida, la salud para seguir cada día luchando por alcanzar mis metas.

A mis queridos padres Julia Verónica Bassante González y Galo Armando Mosquera Jara por ser mi guía y mi apoyo incondicional a lo largo de mi vida, por educarme siempre con valores y honestidad y hacer de mí una persona de bien.

Y a mí querida Universidad Técnica de Ambato, a sus autoridades y maestros que supieron impartir sus conocimientos de la mejor manera, en especial al Lcdo. Luis Inga tutor de este trabajo, mis sinceros agradecimientos.

Verónica Patricia Mosquera Bassante

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

CONTENIDO	Página
PRELIMINARES	
Portada.....	ii
Aprobación del tutor.....	iii
Autoría de la investigación.....	iv
Cesión derechos de autor.....	v
Aprobación del tutor del trabajo de graduación o titulación.....	vi
Dedicatoria.....	vii
Agradecimiento.....	viii
Índice general.....	ix
Índice de graficos.....	ixi
Índice de tablas.....	ixii
Índice de ilustraciones.....	xiii
Resumen ejecutivo.....	xiv
Executive summary.....	xxii
 INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA.....	4
1.Tema de investigación.....	4
1.2. Planteamiento del problema	4
1.2.1.Contextualización.....	4
1.2.2.Análisis crítico.....	8
1.2.3.Prognosis.....	9

1.2.4. Formulación del problema	9
1.2.5. Preguntas directrices	10
1.2.6. Delimitación del objetivo de investigación	10
1.2.6.1. Delimitación	10
1.3. Justificación	11
1.4. Objetivos	12
1.4.1. Objetivo general	12
1.4.2. Objetivos específicos	12

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos	13
2.2. Fundamentación Filosófica	15
2.2.3. Fundamentación Ontológica	16
2.2.4. Fundamentación Axiológica	16
2.3. Fundamentación Legal	17
2.4. Categorías Fundamentales	19
2.4.1. Desarrollo: Variable Independiente	20
2.4.3. Fundamentación Teórica de la variable independiente	22
2.4.3.1. Pausas Activas Laborales	23
2.4.4. Enfermedades Laborales	24
2.4.5. Gimnasia Laboral	31
2.4.5.1. Beneficios de la Gimnasia Laboral	34
2.5. Seguridad y Salud en el trabajo	35
2.5.1.1. Principios sobre seguridad y salud en el trabajo	37

2.6. Desarrollo Variable Dependiente.....	38
2.6.1. Gestión de Talento Humano	38
2.6.2. Evaluación de desempeño.....	40
2.6.1.1. Ventajas de la evaluación de desempeño.....	43
2.6.2. Desventajas de evaluación	44
2.6.3. Desempeño laboral.....	46
2.7. Desarrollo variable independiente	46
2.7.1. Definición de Pausas Activas Laborales.....	46
2.7.2. Paradigma mental.....	48
2.7.3. Condiciones a implementar.....	51
2.7.4. Desventajas de las Pausas Activas Laborales	55

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Modalidad básica de la investigación.....	57
3.1.1. Enfoque Cuantitativo	57
3.1.2. Enfoque Cualitativo	57
3.2. Tipos de investigación.....	57
3.2.1. Investigación de campo.....	58
3.2.2. Investigación Documental y Bibliográfica	58
3.3. Nivel o Tipo de Investigación	58
3.4. Población y Muestra	58
3.4.1. Población.....	59
3.4.2. Muestra.....	59

3.5. Operacionalización de las variables	60
3.5.1. Variable Independiente: Pausas Activas	60
3.5.2. Variable Dependiente: Desempeño laboral.....	61
3.5.3 Recolección de la información.....	62
3.6. Plan de recolección de información.....	63

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE PROCESAMIENTO DE DATOS

4.1. Análisis del aspecto cuantitativo.....	64
4.2. Verificación de Hipótesis	75
4.2.1. Planteamiento de la Hipótesis.....	75
Modelo Lógico.....	75
Modelo Estadístico.....	75
4.2.2. Nivel de significancia.....	76
4.2.3. Aplicación de la fórmula.....	76
4.2.4. Cálculo de los grados de libertad.....	77
4.2.5. Cálculo T de Student.....	77
4.2.9. Decisión final.....	78

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.....	81
5.2. Recomendaciones	82

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1. Datos informativos	83
-------------------------------	----

6.1.1. Equipo técnico responsable.....	83
6.2. Antecedentes de la propuesta	84
6.3. Justificación	84
6.4. Objetivos.....	85
6.4.1. Objetivo general de la propuesta.....	85
6.4.2. Objetivos específicos de la propuesta	85
6.5. Análisis de factibilidad.....	86
6.5.1. Factibilidad Socio Cultural.....	86
6.5.2. Factibilidad Organizacional	86
6.5.3. Factibilidad de Seguridad y Ambiente	86
6.5.4. Fundamentación Científico-Técnica	87
6.5.5. Factibilidad Legal.....	87

MANUAL BÁSICO DE PAUSAS ACTIVAS LABORALES

Introducción

1.1. Definición de pausas activas.....	90
1.2. Objetivo del Manual de Pausas Activas	92
2. Alcance.....	93
3. Ejercicios propuestos	93
3.1. Ejercicios de respiración.....	93
3.1.1. Objetivo.....	93
3.1.2. Recursos	94
3.1.3. Procedimiento	94
3.2. Ejercicio para activar las extremidades inferiores.....	95

3.2.1.Objetivo.....	95
3.2.2.Recursos	95
3.2.3. Proceso	95
3.2.4. Duración.....	95
3.3.Ejercicio para estirar los músculos de la cadera y espalda.....	98
3.3.4.Objetivo.....	98
3.3.5. Recursos	98
3.3.6.Proceso	98
3.3.7.Duración.....	98
3.4. Ejercicio para calentamiento articular de hombros y estiramiento.....	100
3.4.4. Objetivo.....	100
3.4.3. Proceso	100
3.4.4. Duración.....	100
3.4.5. Gráficos de procedimiento	101
3.5. Ejercicio para calentamiento articular	104
3.5.1. Objetivo.....	104
3.5.2. Recursos	104
3.5.3. Proceso	104
3.5.4. Duración.....	105
3.5.5. Gráficos de procedimiento	105
3.6. Ejercicio para el estiramiento de las manos	106
3.6.1. Objetivo.....	106
3.6.2. Recursos	106
3.6.3. Proceso	106

3.6.4. Duración.....	106
3.7. Ejercicio para el estiramiento del cuello	109
3.7.1. Objetivo.....	109
3.7.2. Recursos	109
3.7.3. Proceso	109
3.7.4. Duración.....	110
3.8. Ejercicio de coordinación motora	113
3.8.1. Objetivo.....	113
3.8.2. Recursos	113
3.8.3. Proceso	113
3.8.4. Duración.....	114
3.9. Ejercicio para estiramiento de cuello	117
3.9.1. Objetivo.....	117
3.9.2. Proceso	117
3.9.3. Duración.....	117
3.9.4. Gráficos de procedimiento	118
3.10. Ejercicios para músculos de las piernas.....	119
3.10.1. Objetivo.....	119
3.10.2. Recursos	119
3.10.3. Proceso	119
3.10.4. Duración.....	120
3.11. Cronograma aplicación de pausas activas laborales.....	122
4. Matriz Del Modelo Operativo	126
5. Administración de la propuesta	128

6. Plan de evaluación de la propuesta.....	129
--	-----

MATERIALES DE REFERENCIA

ANEXOS

Anexo 1.- Resolución de tema de investigación.	133
Anexo 2.- Formato de la encuesta aplicada.....	134
Anexo 3.- Ubicación geográfica e instalaciones	137
Anexo 4.- Principios Cooperativos	138
Anexo 5.- Productos y Servicios	139
Anexo 6.- Estructura organizacional	140
Anexo 7.- Aplicación de encuestas al personal	141
Anexo 8.- Convenio del Iess con el Ministerio del Trabajo	142
Anexo 9.- Aceptación de Tema de Investigación.....	146
Anexo 10.- Compromiso de aplicación.....	147

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.- Árbol de Problema	7
Gráfico 2.- Categorías fundamentales	19
Gráfico 3.- Constelación de ideas variable Independiente	20
Gráfico 4.- Constelación de ideas variable Dependiente.....	21
Gráfico 5.- Nivel de concentración.....	64
Gráfico 6.- Fatiga Laboral	65
Gráfico 7.- Mejora estado anímico	66
Gráfico 8.- Cumplimiento de metas y objetivos.....	67
Gráfico 9.- Cumplimiento de actividades.....	68
Gráfico 10.- Actividad Física	69
Gráfico 11.- Desenvolvimiento en el trabajo.....	70
Gráfico 12.- Molestias físicas.....	71
Gráfico 13.- Pausas activas laborales	72
Gráfico 14.- Enfermedades Profesionales	73
Gráfico 15.- Procedimiento de pausas activas laborales	74
Gráfico 16.- T de Student.....	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Problemas físico- psicológicos.....	34
Tabla 2.- Población de la Cooperativa.....	57
Tabla 3.- Operacionalización de variable independiente.....	58
Tabla 4.- Operacionalización de variable dependiente.....	59
Tabla 5.- Recolección de Información.	61
Tabla 6.- Nivel de concentración.....	64
Tabla 7.- Fatiga Laboral	65
Tabla 8.- Mejora estado anímico	66
Tabla 9.- Cumplimiento de metas y objetivos	67
Tabla10.- Cumplimiento de actividades colectivas	68
Tabla 11.- Actividad Física	69
Tabla 12.- Desenvolvimiento en el trabajo.....	70
Tabla 13.- Molestias Físicas	71
Tabla 14.- Pausas activas laborales	72
Tabla 15.- Enfermedades Profesionales	73
Tabla 16.-- Procedimiento de pausas activas laborales	74
Tabla 17.- Aplicación t de Student.....	76
Tabla 18.- Prueba t para medias de dos muestras emparejadas.....	77
Tabla 19.- Cronograma aplicación.	122
Tabla 25.- Matriz del modelo operativo	128
Tabla 26.- Administración de la propuesta.....	129
Tabla 27.- Plan de Evaluación de la Propuesta.....	129

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1.- Respiración.....	92
Ilustración 2.- Espalda y cabeza recta, manos en la cintura.....	96
Ilustración 3.- Apoyo en las puntas de los pies.....	96
Ilustración 4.- Apoyo en los talones	95
Ilustración 5.- Espalda y cabeza recta.....	96
Ilustración 6.- Separamos las piernas al ancho de los hombros.....	99
Ilustración 7.- Giramos hacia el lado derecho 5 veces.....	99
Ilustración 8.- Giramos hacia el lado izquierdo 5 veces.....	99
Ilustración 9.- Espalda y cabeza recta.....	101
Ilustración 10.- Separamos de las piernas al ancho de los hombros.....	102
Ilustración 11.- Colocamos las manos entre la parte lateral.....	102
Ilustración 12.- Sin separar las manos de las piernas.....	103
Ilustración 13.- Hacemos círculos con los hombros.....	103
Ilustración 14.- Manos en los hombros.....	105
Ilustración 15.- Estiramos los brazos y regresamos a la posición inicial..	105
Ilustración 16.- Espalda y cabeza recta.....	107
Ilustración 17.- Brazos hacia a delante a 90°.....	107
Ilustración 18.- Llevamos las manos hacia abajo.....	108
Ilustración 19.- Llevamos los puños hacia arriba esto 5 veces.....	108
Ilustración 20.- Giro de la cabeza hacia la derecha durante 3 segundos...	110
Ilustración 21.- Giro de la cabeza hacia la izquierda durante 3 segundos	110
Ilustración 22.- Inclinamos la cabeza hacia la derecha.....	111
Ilustración 23.- Inclinamos la cabeza hacia la izquierda.....	111
Ilustración 24.- Inclinamos la cabeza hacia abajo.....	112
Ilustración 25.- Regresamos a la posición inicial para terminar.....	112
Ilustración 26.- Espalda y cabeza recta.....	114
Ilustración 27.- Colocamos las manos sobre las piernas.....	114

Ilustración 28.- Subimos los brazos e inclinamos hacia el lado derecho..	115
Ilustración 29.- Levantamos la pierna izquierda.....	115
Ilustración 30.- Subimos los brazos e inclinamos hacia el lado izq.....	116
Ilustración 31.- Levantamos la pierna derecha.....	116
Ilustración 32.- Espalda y cabeza recta.....	117
Ilustración 33.- Colocamos las manos en la cintura.....	118
Ilustración 34.- Giramos la cabeza hacia la derecha.....	118
Ilustración 35.- Giramos la cabeza hacia la izquierda.....	119
Ilustración 36.- Espalda y cabeza recta	120
Ilustración 37.- Llevamos la pierna derecha hacia adelante.....	121
Ilustración 38.- Flexionamos la pierna derecha.....	121

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Tema: “Las Pausas Activas Laborales y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de “Ahorro y Crédito de la Cooperativa Educadores de Tungurahua” Ltda., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua”.

AUTORA: Mosquera Bassante Verónica Patricia

TUTOR: Lcdo. Mg. Luis Hernán Inga Loja

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo investigativo inicia con el planteamiento del problema, con una clara explicación de su origen e indicando el motivo por el cual no se lo ha solucionado, tomando en cuenta que la Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Ltda., a lo largo de sus 49 años de vida institucional ha tenido un enorme crecimiento como referente de su servicio al magisterio de la provincia, dando a conocer las consecuencias que se han ido presentando sin ser contrarrestado adecuadamente, es por ello que esta investigación tiene por finalidad crear conciencia en los directivos, administradores y colaboradores sobre la importancia de cuidar su salud a través de la actividad física durante la jornada laboral, como medidas de prevención de trastornos físicos y psicológicos producto de la carga laboral y el sedentarismo del cual el personal puede ser víctima si no se atiende esta problemática a tiempo. Nos basamos en los enfoques cualitativos y cuantitativos para determinar su existencia, además sobresale la investigación de campo y bibliográfica que nos permite conocer a fondo la problemática y que acciones tomar para cambiar una realidad que está repercutiendo en el desempeño de los colaboradores y en la calidad del servicio que se brinda como institución, presentando una nuevas alternativas de solución que en la organización no había sido aplicada y que actualmente puede llegar a ser de mucha utilidad en cuanto a mejorar los niveles de desempeño en cada una de las actividades ejecutadas.

Descriptor: Gestión de Talento Humano, Mejora Continua, Procesos, Calidad en el Servicio, Cultura Organizacional, Acciones Correctivas, Acciones Remediales. Feedback.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO

FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION

RACE INDUSTRIAL PSYCHOLOGY

Theme: "Pauses active labor and its impact on job performance of workers in the area of" Savings and Credit Cooperative Educators Tungurahua "Ltd., the city of Ambato in Tungurahua province"

AUTHOR: Mosquera Bassante Verónica Patricia

TUTOR: Lcdo. Mg. Luis Hernán Inga Loja

EXECUTIVE SUMMARY

This research work begins with the statement of the problem, with a clear explanation of its origin and stating the reason why he has not been solved, taking into account that the Cooperative "Educators Tungurahua" Ltda., Along its 49 years of institutional life has had tremendous growth as a benchmark for their service to the magisterium of the province, revealing the consequences that have been presented without being offset properly, which is why this research aims to create awareness among managers , administrators and staff about the importance of protecting their health through physical activity during the workday, as prevention of physical and psychological product of the workload disorders and physical inactivity which staff can be a victim if not treated this problem in time. We rely on qualitative and quantitative approaches to determine its existence, also stands out field research and literature that allows us to get to know the problem and what actions to take to change a reality that is impacting the performance of employees and quality the service provided as an institution, presenting a new alternative solutions that the organization had not been applied and can now become very useful in improving performance levels in each of the activities carried out.

Descriptors: Human Resource Management, Continuous Improvement Process, Service Quality, Organizational Culture, Corrective Action, Remedial Actions. Feedback

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo, constituye un aporte valioso para quienes se encuentran en contacto con las organizaciones, que buscan minimizar la fatiga física y mental de los colaboradores mediante la aplicación de un manual básico de pausas activas laborales, con la finalidad de crear un ambiente laboral exitoso conjuntamente con una mayor producción, aplicando estrategias que lograrán potencializar el rendimiento de los colaboradores, reduciendo los factores que provocan insatisfacción laboral, fatiga y posibles enfermedades profesionales provocadas por la inactividad física durante la jornada laboral.

En los últimos años en muchos países alrededor del mundo e incluso en una gran mayoría de empresas de nuestro país buscan mantener el talento humano de sus organizaciones en buen estado de tanto física como intelectualmente, teniendo en cuenta que este es el recurso más valioso que tienen las organizaciones, han visto la necesidad de implementar pausas activas laborales durante la jornada laboral con el objetivo de reducir los trastornos generados por la inmovilidad de las personas en el trabajo, tomando en consideración que el beneficio es mayor que el costo de no hacerlo.

Las empresas analizan las formas de tener mayor productividad en sus trabajadores, que es el motor de la organización; sin embargo para lograr esto necesitan minimizar riesgos con mejor calidad laboral, requisito fundamental para el éxito de las compañías, implementando nuevas técnicas que perfeccionen la adaptabilidad de las personas a su puesto de trabajo, propiciando un ambiente laboral idóneo y relaciones interpersonales cercanas.

Esta es la verdadera justificación del por qué es necesaria la aplicación de un Manual Básico de Pausas Activas que prevengan todos los componentes negativos que puedan repercutir en la salud del colaborador, disminuyendo la productividad en la organización.

La investigación, se encuentra estructurada de la siguiente manera:

Capítulo I. El Problema, consta: Tema, planteamiento del problema, contextualización, análisis crítico, prognosis, formulación del problema, interrogantes (subproblemas), delimitación del objeto de investigación, justificación, objetivo general y específicos.

Capítulo II. Marco Teórico contiene: Antecedentes investigativos, fundamentación filosófica, fundamentación legal, categorías fundamentales, hipótesis, señalamiento de las variables.

Capítulo III. Metodología, contiene: Modalidad básica de la investigación, nivel o tipo de investigación, población y muestra, operacionalización de las variables, plan de recolección de información, plan de procesamiento de la información.

Capítulo IV. Análisis e Interpretación de resultados contiene: Análisis de resultados, interpretación de datos, verificación de hipótesis.

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones.

Capítulo VI. Propuesta contiene: Datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, modelo operativo, previsión de la evaluación; materiales de referencia, anexos.

Finalmente se concluye con la bibliografía, linkografía y anexos respectivos; especificando el fundamento documental a utilizarse en el desarrollo del trabajo, y la referencia de los sitios webs, blogs o portales de internet, en los anexos se presenta documentos relacionados al trabajo investigado.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema

“Las Pausas Activas Laborales y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de Ahorro y Crédito de la Cooperativa Educadores de Tungurahua Ltda., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua.”

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Contextualización

El hacer una rutina de pausas activas laborales en **América Latina** optimizaría drásticamente la percepción de las personas durante la jornada laboral, mediante una correcta utilización de la actividad física mejoraríamos las capacidades y habilidades de los colaboradores renovando notablemente su desempeño en las organizaciones en las cuales brindan sus servicios.

Las pausas activas en América son una alternativa nueva que pretende minimizar los factores de riesgo producidos por el sedentarismo, las posiciones forzadas y los movimientos repetitivos.

El aumento de la actividad física es un componente muy importante para un estilo de vida saludable vinculándose a beneficios físicos y mentales. La inactividad física aumenta la frecuencia y la duración de las incapacidades laborales lo cual presupone implicaciones desfavorables para el trabajador, para la empresa y para la sociedad. (Revista Cubana de Salud Pública 2011, vol.37 no.3)

Debido a esto en muchos países se ha tomado muy en cuenta las pausas activas laborales como un mecanismo para tener colaboradores más satisfechos y que pueden canalizar todo su potencial hacia actividades productivas, optando por esta nueva propuesta como un ahorro a largo plazo para sus empresas, reduciendo enfermedades profesionales y con esto el absentismo laboral que es perjudicial para cualquier organización. Por ello múltiples organizaciones alrededor del mundo fomentan esta práctica y cada vez son más personas que quieren rendir en sus trabajos, ser más competitivos pero claro sin descuidar su salud mental y física.

El Ministerio del Deporte, con el objetivo de disminuir el sedentarismo y reducir el riesgo de enfermedades ocasionadas por el esfuerzo intelectual y la poca actividad corporal, desde el mes de noviembre reinició en Esmeraldas el proyecto denominado “Pausa Activa Laboral”, que consiste en una rutina de estiramientos y ejercicios realizados por funcionarios de distintas instituciones durante su jornada laboral durante 15 minutos diarios. (Ministerio del Deporte del Ecuador, 2012)

El esfuerzo intelectual que realiza el funcionario incrementa la tensión nerviosa de forma significativa, concentrando la atención en un número de pequeñas células de la corteza motora y esta carga intensa conduce a un agotamiento funcional rápido creando fatiga y reduciendo notablemente la actividad motriz, comprimiendo el proceso de recuperación de la capacidad intelectual.

En nuestro país también se está considerando la posibilidad de implementar pausas activas durante la jornada laboral como medida de prevención de la fatiga emocional y física, tomando en consideración que el recurso humano es importante en las instituciones, el estiramiento y el oxigenar nuestro cerebro con sesiones de respiración

profunda permite que el colaborador tome un tiempo para sí mismo, aumentando su dinamismo que conlleve a un nivel de productividad adecuado.

Es una actividad física realizada en un breve espacio de tiempo en la jornada laboral, orientada a que las personas recuperen energías para un desempeño eficiente en el trabajo, a través, de ejercicios que compensen las tareas desempeñadas, revirtiendo de esta manera la fatiga muscular y el cansancio generados por el trabajo. (Mesa, R. 2012)

El estar frente a un computador durante varias horas provoca serias molestias visuales, aumentando el cansancio a medida que el tiempo transcurre, este se vuelve permanente y no permite el desenvolvimiento total de la persona, por lo cual el hacer una pausa durante la jornada es una manera efectiva de recuperar energías y oxigenar la mente.

La Cooperativa de “Educadores de Tungurahua” Ltda., de la ciudad de Ambato una institución dedicada a la Intermediación Monetaria y a la Venta de Productos al por mayor y menor en el área comercial, busca tener empleados más contentos y obviamente satisfechos laboralmente, analizando la posibilidad de la implementación de mecanismos que reduzcan el cansancio de sus colaboradores; para renovar su rendimiento primero se debe reconocer que esto es sustancial para el crecimiento de la institución.

En la Cooperativa el Área de Ahorro y Crédito se labora durante ocho horas diarias lo que es expresamente dispuesto por el Código de Trabajo, sin embargo el trabajo administrativo que se desempeña en esta área, se convierte problema cuando ya ha transcurrido cierto tiempo, el personal luce cansando, sin animo, lo que sin duda disminuye su productividad y la atención al cliente se ve afectada, siendo este último fuente primordial del giro del negocio de la Institución.

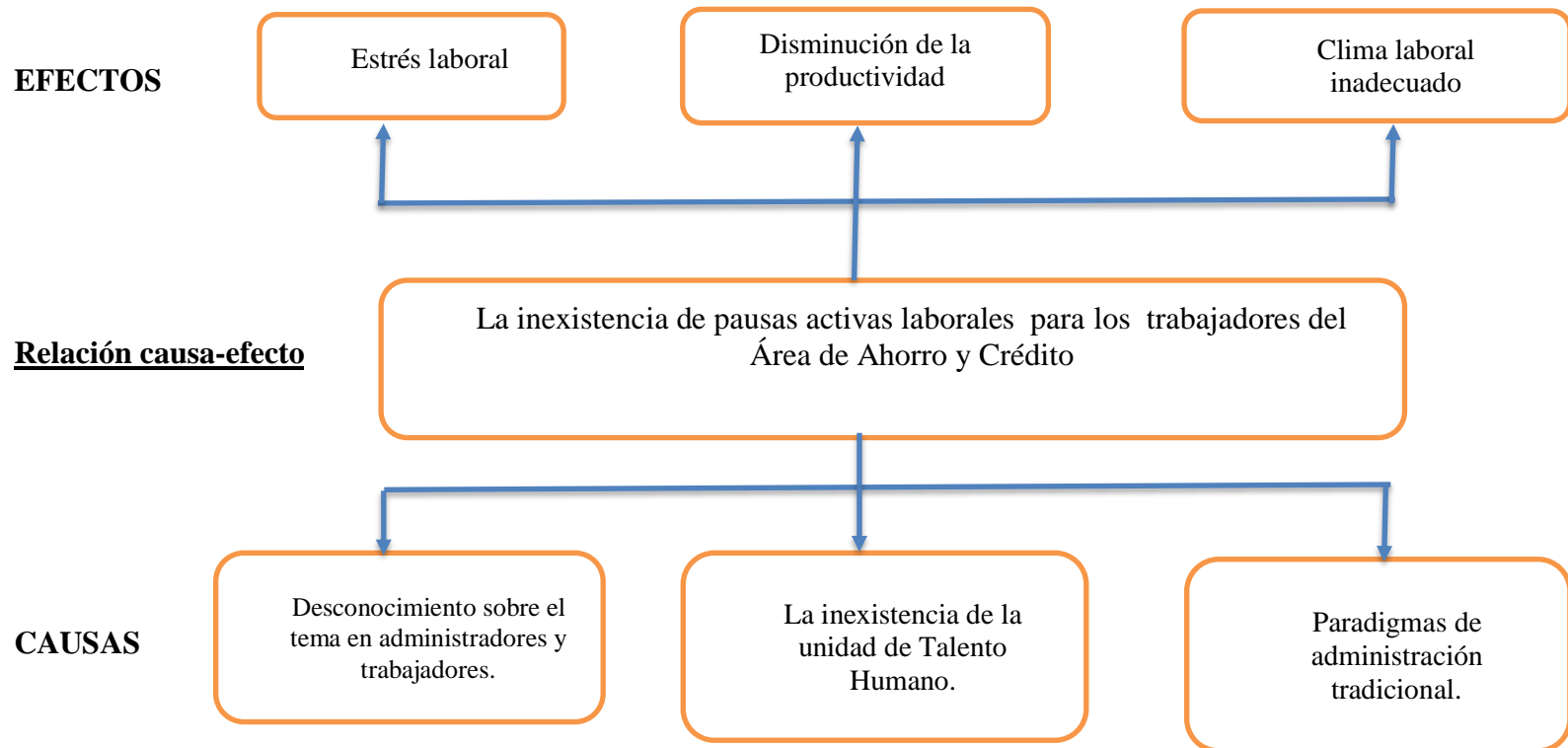
Los trastornos musculo esqueléticos relacionados con el trabajo son una problemática antigua del ámbito de la salud ocupacional, sin embargo la industrialización y la evolución de los procesos productivos hacia tareas más

específicas han contribuido de forma importante a la masificación de esta problemática, siendo actualmente una de las de mayor magnitud a nivel mundial. (Martínez, M. 2014, P. 7)

Por todas circunstancias se pretende implementar este sistema de pausas activas de carácter inmediato que permita que los trabajadores laboren con mayor eficacia, esto se verá reflejado en la atención al socio, clientes y público en general y en el cumplimiento de sus actividades. Es importante tener en cuenta que la salud del colaborador es significativo dentro de la organización, un colaborador sano física y mentalmente es un aporte elemental para la consecución de objetivos y metas.

1.2. Árbol de Problema

Gráfico 1.- Árbol de Problema



Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

1.2.2. Análisis crítico

Una vez realizado el análisis según la Matriz de Análisis y Situaciones, se puede deducir que la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores de Tungurahua” Ltda., la inexistencia de Pausas Activas Laborales para sus colaboradores, se evidencia la generación de problemas físicos y mentales, producto del trabajo efectuado, sin brindar espacios para que los trabajadores realicen alguna actividad física.

En la Cooperativa Educadores de Tungurahua Ltda., hemos observado la falta de conocimiento en el tema de las pausas activas laborales en administradores como trabajadores, lo que provoca una limitada sensación de pertenencia y compromiso hacia la institución, fomentando a la aparición de la enfermedad más común de esta época que es el estrés laboral.

Al no existir una unidad de Talento Humano en la cooperativa, no es posible crear procesos relacionados al cuidado y mejoramiento del clima laboral, teniendo en cuenta que el ambiente laboral es el lugar donde se desenvuelve la persona y si este no es el adecuado, el colaborador empieza a sentirse estresado, preocupado, lo cual se evidenciará con una baja en su productividad por lo tanto esto conlleva a una disminución de la productividad en el personal.

Por otro lado los paradigmas con los que cuenta la sociedad no son los más acertados a la hora de diseñar nuevas estrategias que coadyuven en el cuidado de la salud de los colaboradores; en la actualidad cuando se trate del manejo de personal debe entenderse que la responsabilidad es compartida de altos mandos, mandos medios y niveles operativos los cuales conforman la institución.

Se debe contrarrestar los paradigmas de administraciones tradicionales, el pensamiento el cual estima que el trabajador solo debe cumplir con su actividad dentro de un horario establecido, sin tomar en consideración cuáles son sus propósitos, sentimientos de

crecimiento profesional, personal, en fin situaciones y expectativas que tiene un ser humano al pertenecer a una organización, sino se toman en cuenta estos factores se verá afectado marcadamente el crecimiento institucional, generando estancamiento por parte de todos los que conforman la cooperativa, creando un clima no apto para el desarrollo de las actividades laborales.

1.2.3. Prognosis

De no aplicar de manera adecuada un plan de pausas activas laborales en la Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Ltda., que permita mejorar las situaciones adversas encontradas, se seguirá afectando el desarrollo de la institución en un medio tan competitivo como es el actual.

Al no conocer las nuevas alternativas que están siendo implementadas en la mayoría instituciones para eliminar estas problemáticas como el estrés laboral, es inevitable seguir en un círculo en el cual el colaborador no tiene un pensamiento más allá que el solo hecho trabajar y trabajar, sin tomarse un momento para cuidar su salud. El colaborador perderá su horizonte, sin fijarse metas, ya que se encuentra desmotivado por la monotonía de su labor, su cansancio llegara a tal punto que afectara el normal desenvolvimiento de la persona.

Si la Cooperativa no encuentra rápidamente una solución a estos problemas, se verá afectada no solo en el área estudiada sino en todas las áreas, ya que es una reacción en cadena en la cual cada procedimiento o proceso va ligado a otro que no permite que el objetivo se cumpla, dando paso a que existan reacciones insatisfactorias por parte de los socios y público en general lo que generaría en pérdida económica para la institución si el personal no está en capacidad de atender los requerimientos de los socios y clientes.

1.2.4. Formulación del problema

¿Cómo inciden las Pausas Activas Laborales en el Desempeño Laboral de los colaboradores del Área de Ahorro y Crédito de la Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Ltda., de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua?

1.2.5. Preguntas directrices

- ¿Cuáles son las pausas activas laborales aplicadas en el Área de Ahorro y Crédito?
- ¿Cuál es el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores que laboran en el Área de Ahorro y Crédito de la Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Ltda.?
- ¿Existe una alternativa de solución al problema planteado para que la Cooperativa mejore el Desempeño Laboral en el área de Ahorro y Crédito?

1.2.6. Delimitación del objetivo de investigación

1.2.6.1. Delimitación

- **Campo:** Administrativo
- **Área:** Talento Humano - Laboral
- **Aspecto:** Aplicación de Pausas Activas Laborales.
- **Temporal:** El tiempo de investigación será en el periodo 2014 - 2015.

1.2.6.2. Delimitación Espacial

La investigación se desarrollará en los espacios físicos de la Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Ltda., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua.

1.3. Justificación

El presente trabajo investigativo es de **interés** al contribuir en la mejora de las condiciones de la salud de los colaboradores de la cooperativa, modificando las prácticas actuales, eliminando los paradigmas tradicionales de administradores y trabajadores; propiciando un ambiente idóneo para el desenvolvimiento de la actividades diarias.

La investigación es de **impacto**, ya que busca minimizar los riesgos de enfermedades profesionales, reducir los riesgos de padecimiento de enfermedades relacionadas con el estrés, menguar el impacto del agotamiento mental y físico mediante rutinas sencillas de ejercicios físicos que contribuyan al bienestar del colaborador.

El trabajo es **factible**, ya que el investigador posee conocimientos en cuanto a manejo de personal, la experiencia y se cumple con los requisitos para la elaboración del presente proyecto. Indicando además que se cuenta con el apoyo y la predisposición de los integrantes de la Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Ltda.

Los beneficiarios, serán todos los integrantes de la cooperativa, administradores, clientes internos y externos, público en general, mediante la aplicación de pausas activas laborales conseguiremos disminuir el cansancio, la fatiga, el estrés; además conseguiremos seres humanos más proactivos, saludables, amables, con deseos de superación obteniendo mayor productividad en cada área.

Este trabajo se fomentará en perfeccionar las relaciones interpersonales, cambiando el entorno, propiciando hacia un clima laboral apropiado para el desarrollo diario del

trabajo, cumpliendo con las metas y objetivos de la institución, sin descuidar la salud físico-mental de cada colaborador.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

- Determinar la incidencia de las Pausas Activas Laborales en el rendimiento de los trabajadores del área de Ahorro y Crédito de la Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Ltda., de la ciudad de Ambato.

1.4.2. Objetivos específicos

- Analizar los factores de trabajo que inciden en el desempeño laboral del área de Ahorro y Crédito.
- Evaluar los niveles de desempeño de los trabajadores durante la jornada laboral.
- Elaborar una alternativa de solución a la problemática investigada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos

Revisados los archivos en la biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación no se encontraron trabajos en igual similitud y contenido, sin embargo existen investigaciones relacionadas con las variables tanto independiente como dependiente mencionándose lo siguiente:

De acuerdo en el trabajo realizado de **NARANJO, S. (2013)** con el tema “Análisis de las actitudes del personal administrativo de una cooperativa de ahorro y crédito con respecto a la aplicación del programa de pausas activas” podemos mencionar las principales conclusiones.

Según **NARANJO, S. (2013)**, menciona que:

Dentro del análisis cualitativo se encontró que los participantes del programa señalaron que uno de los principales problemas de salud es el estrés, seguido del estado de ánimo, y dolores de cabeza que pueden desencadenar en enfermedades graves que imposibiliten al trabajador el desarrollar sus actividades con normalidad. (P.91)

Dentro del análisis cualitativo se encontró que los participantes del programa señalaron que uno de los principales problemas de salud es el estrés, seguido del estado de ánimo, y dolores de cabeza que pueden desencadenar en enfermedades graves que imposibiliten al trabajador el desarrollar sus actividades con normalidad.

Los jefes indican que la carga de trabajo provoca este problema, algunos pueden manejarlo en su vida y otros no, además se sienten afectados por el entorno. Una de las ventajas del Programa de Pausas Activas es buscar el efecto de la familiaridad con el mismo. Respecto a la familiaridad con el programa indican que el Departamento de Talento Humano tuvo la iniciativa de implementar este programa la cual tuvo apertura por parte de sus colaboradores para realizar actividades físicas eliminando el cansancio generado por el trabajo. (P.91)

Según el trabajo realizado de **BONILLA, F. (2012)** con el tema “Propuesta de un programa de pausas activas para colaboradores que realizan funciones de oficina en la empresa de servicios públicos Gases de Occidente S.A. E.S.P de la ciudad de Cali”, se puede manifestar las siguientes conclusiones:

De acuerdo con **BONILLA, F. (2012)**, indica que:

Para cuidar la salud el colaborador debe tener presente que es el conjunto de varias actividades diarias que son necesarias para mejorar la calidad laboral, personal y familiar, el tener una actividad regular de ejercicios, cuidar la alimentación y realizar las pausas activas en su lugar de trabajo genera cierto grado de bienestar que a largo plazo ayudan a mejorar el ambiente laboral, una persona sana físicamente es un colaborador con mayor compromiso en sus actividades laborales diarias y por ende con mejor ambiente laboral. Además propicia a la creación de hábitos de orden que permitan que la persona no se estrese por el simple hecho de no saber qué actividad debe realizar. (P. 101)

De acuerdo con el trabajo realizado por **RÍOS, A. (2007)**, “Pausa laboral activa en los profesores del centro de acondicionamiento y preparación física de la liga de natación de Antioquía”, se puede concluir lo siguiente: Este aspecto se refleja en los testimonios de los participantes, al ver los aspectos o situaciones que durante su jornada laboral afectaban de manera representativa su condición mental.

Es realmente representativo el conocimiento que acerca de las pausas laborales poseen los profesores de la CAPF de la Liga de Natación de Antioquía. Tanto quienes expresaron haber tenido experiencias directas con quienes simplemente han escuchado o leído algo acerca de la temática. (Ríos, 2007, Párrafo, 5)

En la actualidad es tan importante que los administradores se vayan capacitando sobre las nuevas alternativas que se plantean en el ámbito laboral, como medida de mejoramiento continuo en cuanto al rendimiento del personal y también en el aspecto preventivo del cuidado de la salud.

Con gran claridad enuncian todas y cada una de las características propias de su labor que pueden tener relación con las pausas laborales activas, desde una apreciación aplicativa, como hacedores y orientadores en los procesos de las pausas activas y como beneficiados en la práctica orientada hacia su propia recuperación. ((Ríos, 2007, Párrafo, 5. Párrafo, 3)

Se debe considerar el beneficio tan representativo que se obtendrá en el personal de la cooperativa si se aplican pausas activas laborales durante la jornada laboral, que sirvan para un cambio profundo de esquema sobre lo beneficioso de realizar actividad física.

2.2. Fundamentación filosófica

Los beneficios del ejercicio físico van desde disminuir el riesgo de producir un incidente cardiovascular hasta enfermedades metabólicas como la obesidad y la diabetes, además aumentan los beneficios psicológicos sintiendo vitalidad y energía que le permiten realizar diferentes actividades diarias. (Bonilla, 2012. P. 31)

La presente investigación filosófica se fundamenta en el paradigma crítico-propositivo porque permite comprender la realidad del problema realizando un análisis relacional entre el Desempeño Laboral y la monotonía en el trabajo de esta manera se propone una herramienta que permita precautelar la salud laboral y calidad de vida de los trabajadores de la Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Ltda.

Critico-teórico

Sus principios esenciales son el conocer y comprender la realidad como praxis; unir la teoría y práctica (conocimiento, acción y valores), orientar el conocimiento a emancipar y liberar al hombre e implicar al investigador a partir de la autorreflexión.

Propositivo-práctica:

Vincular el motivo al realizar el estudio y las interacciones que se encontraran y centraran en el mismo, fomentando la participación activa del personal, tanto en el estudio o la comprensión de los problemas, como en la planeación de propuestas de acción, su ejecución, la evaluación de los resultados, la reflexión y la sistematización de un proceso seguido.

El conocimiento, los colaboradores lo alcanzan mediante procesamientos de contenidos con el uso y empleo de técnicas, métodos y formación integral, los cuales se utilizan para el buen desempeño laboral; sin embargo no solo la parte cognoscitiva es importante, también se debe considerar el aspecto físico y psicológico del colaborador para de esta manera obtener eficacia y eficiencia en el trabajo.

2.2.3. Fundamentación Ontológica

Toda meditación en cuanto al hombre se refiere no se efectúa en cuestión a sí mismo, sino a la realidad humana en cuanto a su modo de ser. Por ende en las organizaciones al no permitir que los colaboradores se expresen en su modo natural de ser no se les permite que exploten todas sus habilidades y potencialidades, lo cual conlleva a reprimir sus capacidades provocando un bajo rendimiento laboral y el imposible logro de objetivos. (Romero, 2005, P. 22)

Los valores no solo son el vínculo de cada individuo con el que se desenvuelve en la sociedad, sino un parámetro de feedback organizacional ya que cada entidad promueve sus valores corporativos que deben ser receptados con calidez y seriedad para fortalecer el desarrollo del mismo. El modelo aspira fortalecer valores que beneficien la interacción del personal en la institución y busque desarrollar las habilidades de colaboradores logrando un mayor desempeño laboral.

2.2.4. Fundamentación Axiológica

La aplicación de valores es una orientación para el alcance de Objetivos Empresariales encaminados al rendimiento laboral mediante el fortalecimiento de la comunicación, el dialogo; motivando al trabajador en

el desarrollo de sus funciones y actividades encaminadas al éxito personal, profesional e institucional. (Peso, 2014, P. 102)

Se aplicará una fundamentación axiológica porque estará comprometida con valores, también requerirá de una fundamentación epistemológica porque será una interacción transformadora.

2.3. Fundamentación Legal

La **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008)**, indica que, “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.” (Art. 326, literal 5)

La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. (Art. 32)

Todos los seres ecuatorianos tenemos el derecho al goce de buena salud y a precautelar la misma en cualquier ámbito que se desarrolle el ser humano, sea este familiar, escolar, social y laboral.

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Art. 33)

De acuerdo con el **INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DECISIÓN 584 (2004)**.- Los “Países Miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan del trabajo” (Art.4)

Según el **CÓDIGO DEL TRABAJO (2013)**, indica que los “Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.” (Art. 347)

De acuerdo con el **Eco. González R, Ex Director del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2011)**, asegura que:

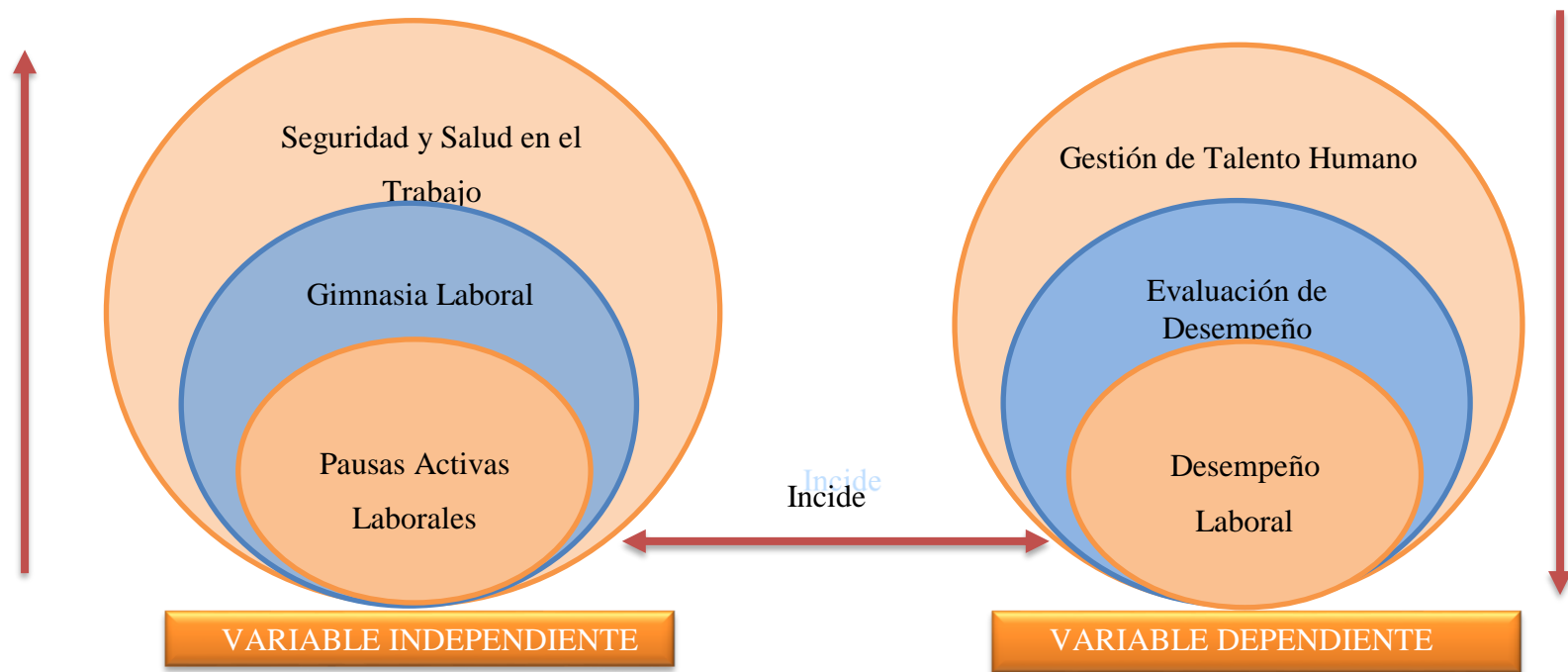
Es importante resaltar que dentro de las políticas del Gobierno Nacional, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), a través del Seguro General de Riesgos de Trabajo realiza un trabajo encomiable, brindando desde el primer día protección en riesgos laborales y en general un conjunto de prestaciones a los trabajadores/as que han sufrido algún tipo de percance como accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; a su vez capacita, supervisa y audita a las empresas para que cumplan con las normas técnicas de prevención de esos accidentes laborales y enfermedades , pero este trabajo sería infructuoso sin el apoyo de toda la colectividad, la que en conjunto busca el bienestar y un buen vivir para toda la población obrera y trabajadora del Ecuador. (Revista Técnica Informativa del Seguro General de Riesgos del Trabajo / Ecuador, Edición N°2/Agosto 2011)

Según el **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA COOPERATIVA “EDUCADORES DE TUNGURAHUA” Ltda. (2015)**, dice *que* “La permanente procuración de los mejores y más técnicos sistemas de trabajo y Seguridad Industrial, que garanticen la integridad física de los trabajadores.” (Art. 60, literal i)

La Cooperativa actualmente cuenta con un reglamento interno de trabajo en cual se dispone de artículos que señalan la necesidad de optar por mecanismos adecuados que garanticen la integridad física y mental de los colaboradores, siendo de enorme valor para el cumplimiento de objetivos.

2.4. Categorías Fundamentales

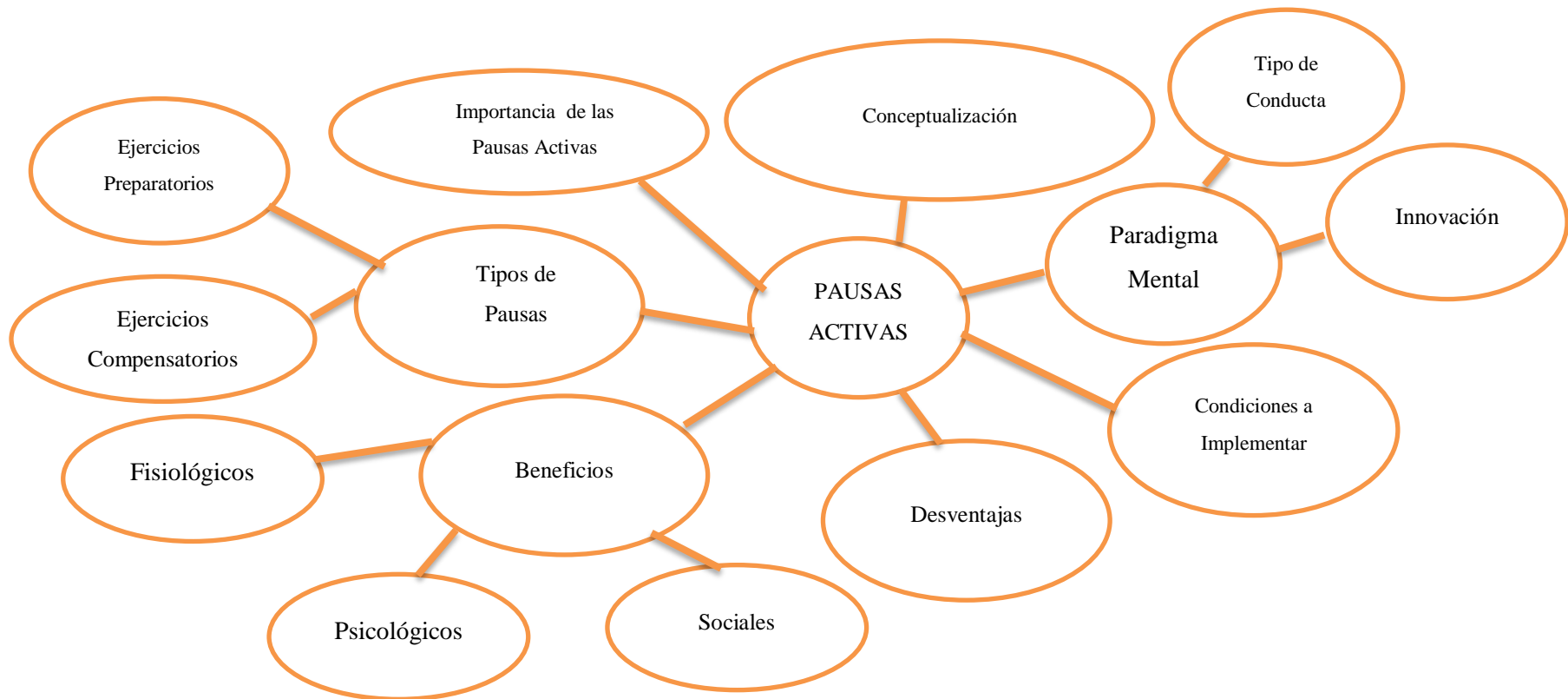
Gráfico 2.- Categorías fundamentales



Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

2.4.1. Constelación de ideas variable Independiente

Grafico 3.- Constelación de ideas variable Independiente



Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

2.4.2. Constelación de ideas variable Dependiente

Grafico 4.- Constelación de ideas variable Dependiente



Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

2.4.3. Fundamentación Teórica de la Variable Independiente

2.4.3.1. Pausas Activas Laborales

Definición

Las pausas activas laborales consisten en la utilización de variadas técnicas en periodos cortos (máximo 10 minutos), durante la jornada laboral con el fin de activar la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desordenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental, y potenciar el funcionamiento cerebral, incrementando la productividad y el rendimiento laboral. (Gavio, M. 2014, P. 6)

Las pausas activas laborales son momentos de descanso durante la jornada laboral, las pausas activas tiene como finalidad realizar ejercicios de estiramiento, movilidad y tonificación muscular, entre los beneficios más comunes se puede considerar las siguientes:

Mejora la imagen corporativa de la institución al crear un ambiente de armonía la cual se proyecta en la productividad y la atención que se brinde al público.

Cuando de retener personal se trate dentro de las organizaciones, las empresas han optado por implementar estrategias que logren que el trabajador se sienta satisfecho en su lugar de trabajo, reduciendo la rotación laboral, tomando en consideración que la insatisfacción laboral y la falta de motivación contribuye a cambios constantes laborales por parte de los individuos.

Un trabajador moralmente satisfecho y motivado realiza sus actividades en mayor cantidad, de excelente calidad y disminuyendo errores, optimizando recursos, algo esencial en las organizaciones, que buscan eficiencia y eficacia en un mismo ser humano.

Como anteriormente se mencionó cuando existen en gran medida rotación de personal, los costos que se generan son altos debido a que se deben realizar procesos de reclutamiento y selección constantemente lo cual consume recursos, otro punto

importante son los gastos por capacitación y adiestramiento, es un cumulo de factores que obligan a las organizaciones a investigar sobre nuevos mecanismos de retención de personal.

Los trabajadores que se sienten bien, cuando son tratados con consideración y los administradores se preocupan por su bienestar, son trabajadores que no son propensos a padecer de enfermedades profesionales originados por diversas causas en la organización, por lo cual sus niveles de ausencia al trabajo son mínimos, sin que provoquen retrasos en los procesos organizativos.

Surge entonces un preocupante aumento de la tecnología y aún más de la tecnología inalámbrica pues esta puede llegar a disminuir más el movimiento del ser humano, llegando incluso a considerarse el movimiento como equivalente de ineficiencia buscando entonces reducirlo para lograr la productividad esperada. (Bonilla, F. 2012. P. 22)

Trabajadores contentos, satisfechos y motivados son aquellos que pueden manejar de mejor manera el estrés sin que llegue a afectar de forma directa en su ámbito laboral, son personas que pueden sobrellevar inteligentemente los conflictos de índole laboral; por todos los motivos indicados podemos concluir que la actividad física puede dar un giro de 360 grados en la persona que lo practique y las organizaciones pueden ser testigos de ello que se percibirá en sus clientes internos como externos.

Las pausas activas laborales es el conjunto de actividades físicas cuyo principal objetivo es mantener la armonía física, mental y social de quien lo practica, promoviendo la adaptación del hombre al trabajo y viceversa.

Este tipo de procedimiento está siendo utilizado en la mayoría de organizaciones para prevenir la tensión que se acumula en el cuerpo generado por la extensa jornada laboral y el sedentarismo propio de la actividad ejecutada por parte del trabajador. Hace quince años es cuando las organizaciones empiezan a hablar sobre la búsqueda de mecanismos que se direccionen hacia la prevención de enfermedades relacionadas al trabajo como:

el síndrome del túnel carpiano, desgarres musculares, problemas oculares, diabetes, sobrepeso, dolores del cuerpo y estrés, una persona que se pasa todo el día frente al computador sin realizar actividad física alguna esta propenso a contraer enfermedades de tipo profesional sin crear en el cuerpo el mecanismo de defensa para este efecto, peor aún la prevención.

2.4.4. Enfermedades Laborales

Enfermedades de corazón

Se advierte de que la actividad física no debe confundirse con el ejercicio, que es una variedad de actividad física planificada, estructurada, repetitiva para mejorar o mantener la forma física. La actividad física también incluye otras actividades que implican movimiento corporal durante el juego, trabajo, desplazamiento, tareas domésticas y actividades recreativas. (Organización Mundial de la Salud)

Al no ejercitar el musculo del corazón es más propenso a que este se sobrecargue produciendo los problemas cardiovasculares y generando los conocidos infartos, por ello es necesario incluir a nuestra vida diaria prácticas que prevengan el sedentarismo.

Estitiquez

Como no hay movimiento se corre el riesgo de generar enfermedades de colon como diverticulitis que provocan dolor e infección en el colon. Sin embargo también está asociado al cáncer de colon y problemas de constipación.

Insulina alta

Hay una condición médica de resistencia a la insulina que lleva al desarrollo de diabetes, obesidad y problemas con los triglicéridos, porque el estar quieto impide que la insulina funcione en forma adecuada en el organismo.

Riesgos de padecer cáncer

Cáncer es el nombre que se da a un conjunto de enfermedades relacionadas. En todos los tipos de cáncer, algunas de las células del cuerpo empiezan a dividirse sin detenerse y se diseminan a los tejidos del derredor.

El cáncer puede empezar casi en cualquier lugar del cuerpo humano, el cual está formado de trillones de células. Normalmente, las células humanas crecen y se dividen para formar nuevas células a medida que el cuerpo las necesita. Cuando las células normales envejecen o se dañan, mueren, y células nuevas las remplazan. (Instituto Nacional del Cáncer, 2015)

Existen estudios que han vinculado el sedentarismo con el hecho de tener un alto riesgo de padecer cáncer de colon, mama y de endometrio. La razón no está clara, pero una teoría indica que el movimiento estimula el crecimiento celular, otra es que el movimiento regular aumenta los antioxidantes naturales que matan las células perjudiciales, y potencialmente causantes de cáncer, los radicales libres. Por tanto, la falta de ejercicio produce todo lo contrario.

Inadecuada circulación piernas

Cuando existen problemas de circulación venosa se ha descubierto que aparecen varices en las piernas y también que se acumule líquido en las piernas o tobillos. Como condición extrema, se puede producir trombosis venosa profunda, ya que la sangre líquida se transforma a estado sólido dentro de venas y las tapa. La sangre no circula. Por eso se recomienda cambiar de posición, cruzar las piernas y mover tobillos, sobretodo caminar.

Pérdida de musculatura

Los abdominales y los músculos de la espalda son los primeros que sufren, se debilitan y atrofian, impidiendo que tengamos una buena postura al estar de pie y sentados.

También se ven degenerados los músculos de los glúteos y el ubicado lateralmente en la región lumbar de la columna vertebral y la cavidad pélvica. Aparte, los del cuello y hombros se ven sobre exigidos por las malas posturas, se contractura y vuelven rígidos, y con el paso del tiempo van perdiendo su flexibilidad provocando, a veces dolores en cuello y nuca, que se puede esparcir a la cabeza y la persona lo sentirá como una cefalea.

Columna y cervicales

En la silla se tiende a adoptar una postura encorvada lo que puede exagerar el arco natural de la columna vertebral, una condición llamada hiperlordosis o curvatura de la espalda. Además, de crear esa joroba, se desgasta los discos de las vértebras de la columna que son verdaderos amortiguadores y son los que permiten liberar el peso al estar en pie o erguidos. Cuando estás sentado esos discos se comprimen y se van desgastando.

Huesos blandos

Caminar o correr hacen que los huesos de la cadera y parte inferior del cuerpo sean más densos y fuertes. Los científicos atribuyen a que el reciente aumento de los casos de osteoporosis se debe la falta de actividad.

Psicológicas

Si se dedica monotemáticamente a una actividad y además, lo que realiza no es agradable, se generará un factor de estrés que podría llevar a la persona a sentirse esclavo de una silla por tener que permanecer en ella todos los días. Con el tiempo, se podrá desarrollar cuadros depresivos. Ahora, atención que lo mismo ocurre cuando se ve excesiva televisión, porque ocasiona desordenes del ánimo donde sólo se le da

sentido a la vida al estar frente a la televisión. También este trastorno psicológico disminuiría los niveles de inmunidad del cuerpo hacia factores nocivos.

Pensamiento más lento

Cuando los músculos están en movimiento, bombean sangre fresca y oxígeno a todos los órganos. En este intercambio en el cerebro se liberan todo tipo de productos químicos para mejorar el estado de ánimo y del cerebro, pero en modo sedentario, se ralentizará la función cerebral.

Síndrome del túnel carpiano

Es una neuropatía que se produce en el antebrazo hasta la muñeca producido por una excesiva presión en el nervio mediano, este nervio es el que permite la sensibilidad y movilidad de la mano, este síndrome puede provocar endurecimiento, hormigueo y debilidad de las manos y dedos, provocando dolor y malestar en la persona que lo padece.

Este síndrome se provoca por varias causas como tener un túnel carpiano pequeño o por realizar el mismo movimiento constantemente.

Aunque estudios reciente no han relacionado este síndrome con la acción de escribir, utilizar el mouse de la computadora, el hacer la misma acción puede causar dolor e inflamación y agravar la situación de personas con el túnel carpiano pequeño, por ello es de importancia el cambiar de actividad en esta zona sensible del cuerpo.

Enfermedades osteomusculares

En el ámbito laboral la principal fuente de enfermedades profesionales son aquellas que están relacionadas con el mismo movimiento y la repetición constante de fuerza y

posturas disfuncionales por periodos prolongados de tiempo. Para evitar problemas osteomusculares es necesario que exista una oxigenación adecuada para que se consiga el metabolismo fisiológico muscular correcto.

Tal es el caso que al realizar movimientos repetitivos y posturas forzadas los músculos no alcanzan una relajación completa por lo que los niveles de metabolismo disminuyen produciendo un metabolismo anaerobio en el cual se acumulan sustancias de desechos ocasionando dolor a corto plazo y a la disminución de la capacidad muscular.

Enfermedad degenerativa del disco cervical

Este tipo de enfermedad es poco diagnosticada como enfermedad profesional y la mayoría de veces es involucrada con el espasmo muscular debido al estrés, se presenta en la realización de actividades que requieren posturas forzadas en la zona del cuello o permanencia estática que es relacionada con el manejar computadores y conducir vehículos.

En personas cuyas edades no superan los 40 años estas lesiones no son visibles en radiografías o tomografías, sin embargo en personas que ya superaron la edad estas lesiones son fácilmente visibles.

Los síntomas de esta enfermedad es dolor agudo de aumento gradual a nivel de la nuca, con mayor intensidad en las noches o al tener la cabeza fija, además puede padecer dolores de hombro y brazos pudiendo llegar hasta las manos y dedos, además de provocar cefaleas constantes y difíciles de tratar.

Para diagnosticar esta enfermedad es necesario realizar radiografías si el paciente tiene una sospecha, si se ha detectado esta enfermedad es importante evitar las posiciones que generen dolor y realizar ejercicios durante la jornada laboral.

Síndrome de pinzamiento de hombro

Se presenta predominantemente en actividades en las que hay exceso de uso o posterior a sobrecargas repentinas de esta articulación.

Dolor agudo o gradual en hombro anterior que aparece al realizar nuevas actividades de movimientos repetitivos. Algunas veces dolor en la cara lateral del brazo que en ocasiones se irradia a la parte distal, codo y mano de intensidad variable. Se diagnostica mediante radiografía simple de hombro. El tratamiento tiene como objetivo el resolver el dolor y la estabilidad muscular. Se inicia con medidas conservadoras como ejercicio pasivo y evitar trabajos con el hombro.

Epicondilitis humeral lateral

También llamado codo de tenista, ya que se presenta por dorsiflexión repetitiva o extensión forzada repetitiva de la muñeca, se produce necrosis colágena en la inserción en el epicóndilo del músculo.

El dolor que se irradia al dorso del antebrazo se puede presentar en la noche en el reposo pero lo más común es que se relacione con la actividad (empuñar, dorsiflexión la muñeca). Al examen físico se pueden reproducir los síntomas pidiendo al paciente que haga dorsiflexión forzada o se halla dolor en el epicóndilo lateral a la palpación.

Se previene con el fortalecimiento general de la musculatura de codo y antebrazo y uso apropiado de herramientas manuales.

Tenosinovitis de Quervain

Afecta el primer compartimiento dorsal extensor de la muñeca, se debe al abuso excesivo del pulgar y la empuñadura repetitiva.

El paciente tiene como antecedente las maniobras de empuñadura repetitivas, presenta dolor y/o inflamación en el lado radial de la base del pulgar, intenso dolor cuando se

pide al paciente que realice desviación cubital de la mano (martillar), conocida como maniobra de Finkelstein.

Corresponde disminuir las actividades desencadenantes inmovilización; en casos graves: cirugía de la vaina del extensor común.

Cáncer laboral

El cáncer se ha convertido en los últimos años en una de las principales causas de muerte de los seres humanos, se estima según estudios realizados que solo en los Estados Unidos uno de cada dos o tres personas serán diagnosticadas con esta enfermedad en algún momento de su vida.

El cáncer de origen laboral está causado por agentes de riesgo (químicos, físicos) de tipo laboral, llamados carcinógenos, apareciendo generalmente mucho después de su exposición.

Los cancerígenos laborales ocupan un puesto especial en la identificación y prevención de todos los tipos de cancerígenos humanos. Han sido de los primeros en identificarse como causantes de cáncer y aun actualmente constituyen una proporción importante del total de cancerígenos reconocidos. Su importancia en el crecimiento de la frecuencia del cáncer es pues determinante, constituyendo además un tipo de factor de riesgo potencialmente prevenible.

Es importante detectar e identificar los cancerígenos de origen laboral, para poder establecer medidas de protección. Los beneficios de la identificación y actuación inmediata sobre dichos cancerígenos no se limitan al ambiente laboral, ya que la población general está igualmente expuesta a estas sustancias (p.e. benceno, amianto, escapes de motores diesel, etc.), al igual que a muchos otros contaminantes de origen laboral. El cáncer tiene mucha relación con el tipo de actividad que desarrolle la persona y a qué tipo de sustancias está expuesto para el desarrollo de su trabajo.

Es por todas estas razones a antes mencionadas que es importante buscar los mecanismos idóneos para minimizar los factores de riesgo que amenazan la integridad física y psicológica de los trabajadores, por ello la necesidad de fomentar en las personas la actividad física, el evitar a toda costa el sedentarismo con la finalidad de tener trabajadores satisfechos y saludables que ayuden al bienestar de la institución, logrando que los objetivos sean más fáciles de cumplir.

2.4.5. Gimnasia laboral

“Pasar horas de pie o frente a la computadora puede generar malestares y cambios en el cuerpo. Algunas empresas lo notaron y promueven la actividad física dentro de los puestos de trabajo. Cómo son los ejercicios y por qué practicarlos”. (Osorio, J. 2012)

El adoptar las mismas posiciones durante considerables horas, pueden liberar desordenes físicos y psicológicos, existen en la actualidad enfermedades ocasionadas por la falta de movimiento como son el sobrepeso y los malos hábitos alimenticios.

El sedentarismo al igual que el estrés, es uno de los problemas más grandes dentro de la sociedad actual debido a los avances tecnológicos la falta de actividad física continua en los diferentes sectores sociales. Indica que el sedentarismo es la falta de actividad física regular, es la causante de un número importante de enfermedades, tales como la obesidad y las consecuencias que ellas tiene, deteriorando cada vez más la calidad de vida de las personas. (Figuroa, G. 2012. P. 21)

El ritmo de vida acelerado, la falta de tiempo, el alto grado de competitividad en todo nivel hace que los seres humanos se despreocupen de aspectos importantes como son la salud, el cuidado en sí mismo. Las estadísticas informan que los niveles de obesidad en el mundo son cada vez más grandes, aumentando el índice de mortalidad entre la población.

De acuerdo con la **OMS (Organización Mundial de la Salud) (2015)**, indica que “En 2014, más de 1900 millones de adultos de 18 o más años tenían sobrepeso, de los

cuales, más de 600 millones eran obesos. En 2014, el 39% de las personas adultas de 18 o más años tenían sobrepeso, y el 13% eran obesas.”

<http://www.astrexx.com/nCliente.php?swTipo=&swMode=fecha&swUser=&swFecha=2015-11-13&s=0>

El sedentarismo que se origina a consecuencia de la falta de tiempo para ejercitar el cuerpo, es un problema que la gran mayoría de administradores quieren erradicar de sus organizaciones, ante tal situación ha surgido la gimnasia laboral como alternativa de solución ante este conflicto.

Según **MACIEL (2005)** menciona que:

La Gimnasia Laboral dentro de las empresas, puede ser una estrategia para valorizar a los empleados, no sólo durante su vida laboral sino para que tengan garantizada una vida llevadera después de retirados. Es por ello que se promueve la Gimnasia Laboral como una alternativa innovadora para el cuidado de la salud de los trabajadores. (P. 1)

Una correcta administración del recurso humano, con excelentes prácticas organizacionales que promueva la actividad física, logrará colaboradores más contentos, con mayor proyección a futuro con grandes expectativas de vida.

Como mencionamos anteriormente la automatización, industrialización, nueva tecnología, la competitividad, el alcanzar niveles de productividad más altos, perfeccionar la calidad de los productos, está perjudicando enormemente la salud humana. El hacer sobreesfuerzo para cumplir con sus actividades sin contar con espacios de recuperación dará lugar a una productividad disminuida, cansancio, irritabilidad, problemas que se deben solucionar inmediatamente sobretodo en una institución que brinda un servicio.

Según **CASTRO, M. (2010)**, indica que, “Las pausas activas sirven para que un operador, por ejemplo, pueda estar alerta y no fatigarse.” (P. 2)

El Ecuador es un país productivo en cual el nivel operativo es muy significativo en las industrias, las jornadas de trabajo dependiendo de la actividad puede incluso extenderse de las 8 horas laborales estipuladas en el código de trabajo, haciendo que la gente se sienta cansada y más aún si no existen alternativas que contrarrestan este problema. Cuando se practica rutinas de ejercicios el cerebro se oxigena, los reflejos se activan y el nivel de concentración se hace más fuerte minimizando la accidentabilidad laboral.

La gimnasia laboral es practicada por cuanto ayuda a reducir el sedentarismo, las personas que no realizan actividad física son propensos a padecer enfermedades, reduciendo el promedio de vida.

La actividad física tiene una gran repercusión social, practicándose por un gran número de personas, la cual es diferente a la práctica de un deporte o a la realización de una rutina de ejercicio continua (libremente y sin control técnico la mayoría de las veces) que encuentran en él una válvula de escape a sus problemas, así como una búsqueda de satisfacción personal tanto en el ámbito físico como en el ámbito emocional, con mejora de su salud integral, en algunas ocasiones. (Sarmiento, Rojas, 2010. P. 3)

Varias son las técnicas utilizadas para la cuidado y prevención de la salud de los trabajadores tiene como finalidad promoverla actividad física y mejorar las condiciones laborales y preparar a los participantes para las actividades diarias dentro de las organizaciones.

De acuerdo con **RUIZ, T. (2005)**, señala que: “Indica en la siguiente tabla los problemas físico- psicológicos más comunes por los cuales se ausentan las personas a su trabajo.” (P.2)

Tabla 1.- Problemas físico- psicológicos

Código	Descripción	Episodios nuevos	Episodios total	Bajas	% Bajas
L	Aparato locomotor	41.293	144.044	441.108	38,75
P	Problemas psicológicos	12.292	113.001	159.318	14,00
R	Aparato respiratorio	90.882	161.223	100.628	8,84
D	Aparato digestivo	34.467	109.212	100.331	8,81
W	Embarazo, parto y planificación familiar	3.440	11.758	56.640	4,98
A	Problemas generales e inespecificos	27.790	71.877	49.816	4,38
K	Aparato circulatorio	11.423	221.268	48.738	4,28
N	Sistema nervioso	8.476	40.125	45.249	3,97
S	Piel	38.337	72.102	32.726	2,87
X	Aparato genital femenino (incluye mama)	6.540	27.891	31.031	2,73
F	Ojo	14.891	42.082	18.259	1,60
U	Aparato urinario	7.919	21.487	16.808	1,48
H	Oído	17.527	29.220	11.289	0,99
B	Sangre, órganos hematopoyéticos, linfáticos y bazo	3.106	22.496	8.825	0,78
Y	Aparato genital masculino	2.935	18.773	7.759	0,68
T	Enf. endocrinas, metabólicas y nutricionales	8.942	121.909	7.680	0,67
Z	Problemas sociales	4.957	8.445	2.179	0,19
Total		335.217	1.236.913	1.138.384	100

Fuente: Causas del estrés y ausentismo laboral

Fuente: Ruiz, T. (2005)

Estos factores son los que provocan serios problemas al interactuar entre sí, teniendo en primer lugar el de origen físico, psicológico, social e individual y otras altas que son las de origen laboral, cabe indicar que a mayor edad del trabajador mayor se hace el apareamiento de enfermedades de tipo profesional.

2.4.5.1. Beneficios de la Gimnasia Laboral

Como se ha venido manifestando los beneficios de la gimnasia laboral son innumerables por lo cual las empresas en muchos lugares del mundo están adoptándola como medida de cambio, entre ellos recalamos los siguientes; reducción de los niveles de absentismo laboral, principal causa de la rotación de personal, se evidencia además aumento en la productividad de los trabajadores, ayuda a la disminución de accidentes de trabajo y promueve la interacción social.

La Gimnasia laboral también es beneficiosa para los trabajadores en los siguientes aspectos; ayuda a prevenir las dolencias de índole musculoesqueléticas, disminución de tensiones generalizadas, disminuye el riesgo de padecer de estrés en sí fortalece la salud de la persona que lo practica. Además se pueden mencionar beneficios psicológicos como el aumento del aprecio así mismo y hacia el resto de personas, facilita la concentración y ayuda a tener un mayor desempeño laboral.

2.5. Seguridad y Salud en el Trabajo

(Chiavenato, 2009, págs. 282-283), manifiesta: sea para asistencia, diseño y aplicación de normas, controles, diagnósticos o reportes de incidentes. Instrucciones de seguridad para cada actividad.

- Instrucciones de seguridad para trabajadores novatos: deben proporcionarlas los supervisores, quienes pueden hacerlo con perfecto conocimiento de causa, en el lugar de trabajo. Las instrucciones generales corren a cargo del departamento de seguridad.
- Ejecución del programa de seguridad por medio de la supervisión: todo el mundo tiene responsabilidades definidas en el programa, pero los supervisores asumen la responsabilidad de línea. Ellos son personas clave en la prevención de accidentes.
- Integrar a todos los trabajadores al espíritu de seguridad: la prevención de accidentes es trabajo de equipo, sobre todo la difusión del espíritu de prevención. Se deben aprovechar todos los medios de divulgación para que los empleados lo asimilen.
- Extender el programa de seguridad más allá de la compañía: ver por la seguridad de la persona en un lugar o una actividad cualquiera, así como eliminar las consecuencias de los accidentes fuera del trabajo, tanto que, cuando ocurren, en general y sin intención, producen lesiones corporales, muerte o daños materiales”.

La Seguridad y salud en el trabajo tiene por objeto la aplicación de medidas y desarrollo de actividades que buscan prevenir los riesgos propios de la actividad laboral, constituye en formar un ambiente adecuado para el correcto desenvolvimiento de los trabajadores en las organizaciones, con condiciones justas y exista equidad.

En relación a **CHIAVENATO, I. (2011)**, manifiesta que, “La higiene laboral está relacionada con las condiciones ambientales de trabajo que garanticen la salud física y mental, y con las condiciones de bienestar de las personas.” (5ta Edición, Noviembre de 1999, Editorial Mc Graw Hill).

En el mundo un alto índice de muertes tienen como origen los empleos y cabe señalar que existen muertes repentinas, accidentes de trabajo y las otras que son las enfermedades profesionales, es debido a estas situaciones que organismos internacionales a buscado a través de la firma de convenios y acuerdos definir parámetros que precautelen la integridad de las personas en sus lugares de trabajo

Las normas de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) sobre seguridad y salud en el trabajo proporcionan lineamientos esenciales para que los gobiernos, empleadores y trabajadores practiquen estas normas que protejan al máximo en cuanto a salud y seguridad de cada uno de los trabajadores

Los principales elementos del programa de higiene laboral están relacionados con:

- Ambiente físico de trabajo, que implica
- Ventilación: remoción de gases, humo y olores desagradables, así como la eliminación de posibles generadores de humo, o empleo de máscaras.
- Temperatura: mantenimiento de niveles adecuados de temperatura.
- Ruidos: eliminación de ruidos o utilización de protectores auriculares.
- Ambiente psicológico de trabajo, incluye:
- Relaciones humanas agradables
- Tipo de actividad agradable y motivadora
- Estilo de gerencia democrática y participativa

- Eliminación de posibles fuentes de stress
- Aplicación de principios de ergonomía, que incluye:
- Máquinas y equipos adecuados a las características humanas
- Mesas e instalaciones ajustadas al tamaño de las personas
- Herramientas que reduzcan la necesidad de esfuerzo físico humano

2.5.1.1. Principios fundamentales sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ecuador

El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece la obligatoriedad de contar con una Política de Prevención así como la gestión de Riesgos Laborales, además de las obligaciones y derechos de empleadores, trabajadores y personal vulnerable. Es importante considerar el tema de la responsabilidad solidaria, ya que muchos empleadores consideran que se libran de responsabilidad en caso de accidentes de trabajo si realizan sus actividades por medio de contratistas y subcontratistas, ya que frente a la ley, tanto el empleador como el contratista son responsables solidarios.

De la misma forma el Código del Trabajo es un requisito legal obligatorio en esta materia en el país. En su Título IV, De los Riesgos del Trabajo, establece definiciones, indemnizaciones por accidentes, clasificación de enfermedades profesionales, de las comisiones calificadoras de riesgos.

Además del cumplimiento obligatorio del SART, el Ministerio de Trabajo y Empleo, por medio de la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo de esta dependencia, es la encargada de realizar las aprobaciones del Reglamento Interno de Seguridad y Salud vigente cada 2 años y Comité Paritario de Seguridad y Salud de las empresas anualmente, requisitos obligatorios.

Salud ocupacional: una manera de definir salud ocupacional en la ausencia de enfermedades. Sin embargo, riesgos de salud físicos y biológicos, tóxicos y químicos, así como condiciones estresantes, pueden provocar daños a las personas en el trabajo.

Aquí estamos manifestando algunas de las normativas vigentes que tienen por objeto precautelar la salud de los trabajadores dentro de las organizaciones, por ello es importante tener claro y evitar contratiempos que pueden ser económicos y terminar perdiendo el recurso más importante e invaluable como es el humano.

2.6. Desarrollo: Variable Dependiente

2.6.1. Gestión del Talento Humano

Según **CHIAVENATO, I (2002)**, dice:

La gestión de talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional pues depende de aspectos de cada organización, la estructura organizacional adoptada, los caracteres del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (P. 6)

La gestión de talento humano es parte fundamental en los procesos, apoyando como contingente ante situaciones que tenga que someterse la organización. Para implantar, mejorar procesos es necesario que la gestión de talento humano desarrolle estrategias que ayuden a sobrellevar cambios en el comportamiento humano.

Para implementar el procedimiento de pausas activas, la gestión de talento humano juega un papel imprescindible para cambiar la cultura organizacional y conseguir que los colaboradores abran su mente hacia la importancia y cuidado de su salud física y mental.

La gestión de talento humano, es una actividad esencial es el transformar los comportamientos errados y premiar los buenos, mediante compensaciones económicas, intangibles, reconocimientos que motiven al colaborador; al efectuar todas estas actividades se consigue satisfacción por parte de los colaboradores, sabiendo que, cuando un colaborador está satisfecho y motivado, su rendimiento será óptimo como consecuencia se cumplirán los objetivos planteados por la organización.

Los procesos de Pausas Activas Laborales son parte de la gestión de talento humano, que pretende aumentar la productividad de sus colaboradores a través de prácticas sencillas de cuidado personal pero con alto impacto, mejorando la autoestima, las relaciones interpersonales, entre otros.

Cabe indicar que las personas que realicen actividad física tienden a reaccionar de manera idónea ante situaciones complejas debido a que la mente no está fatigada permitiéndole pensar con mayor claridad.

La totalidad de situaciones conflictivas en las organizaciones son ocasionadas por el estrés al que están sometidos los colaboradores, volviéndolos irritables, incomprensibles, mal humorados y empeorando los problemas, es aquí que la gestión de talento humano debe intervenir para transformar este ambiente nocivo que perjudica sin duda alguna a la organización en sí.

Un trabajador contento consigo mismo, es capaz de transmitir actitudes positivas. En una institución financiera que depende de los clientes esto es vital, un colaborador no estresado, no tenso, atenderá de forma eficiente a los clientes, brindando confianza.

Es una reacción en cadena de bienestar, iniciando desde los administradores, clientes internos, clientes externos, proveedores. La gestión del talento humano es un proceso que surgió en los años 90 y se continúa adoptando por empresas que se dan cuenta lo que impulsa el éxito de su negocio son el talento y las habilidades de sus empleados.

Las compañías que han puesto la gestión del talento en práctica lo han hecho para solucionar el problema de la retención de empleados.

De acuerdo con **VÁSQUEZ, A. (2008)** afirmó que:

La gestión del talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Señaló la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores de la empresa, con los objetivos empresariales, el pago de salarios en función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a estos y una formación profesional. (P. 25)

El tema es que muchas organizaciones hoy en día, hacen un enorme esfuerzo por atraer empleados a su empresa, pero pasan poco tiempo en la retención y el desarrollo del mismo. Un sistema de gestión del talento humano es la estrategia de negocios que requiere incorporarse y ejecutarse en los procesos diarios en toda la empresa.

La Gestión del talento humano también es conocida como Gestión del capital humano, Sistema de Información del Recurso Humano o Sistemas de Gestión de Recursos Humanos o módulos de Recursos Humanos. Este abordaje del manejo del recurso humano busca no sólo emplear al personal más calificado y valioso, si no también enfatizar en la retención del mismo en la organización. Como el reclutamiento y la selección son tan costosas para la institución, es importante colocar al individuo en una posición donde sus habilidades sean óptimamente utilizadas y su nivel de productividad sean los insuperables que permitan llegar a los resultados esperados.

2.6.2. Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño se aprecia como un mecanismo de mejora continua, que permite establecer parámetros, corregir y prevenir situaciones que afecten al cumplimiento de objetivos, siendo una técnica imprescindible de la Gestión del Talento Humano dentro de una organización.

Una evaluación es un concepto dinámico, ya que los colaboradores son siempre evaluados con cierta continuidad, sea formal o informalmente, en las organizaciones. Es un medio a través del cual es posible localizar problemas de supervisión de personal, de integración del colaborador a la organización o al cargo que ocupa, etc. (Pazmiño, M. 2015. P.47)

La evaluación es un proceso sistemático, que permite medir las capacidades, atributos, conocimientos, auto preparación, habilidades, relaciones interpersonales, cuya finalidad es potencializar las fortalezas y disminuir las debilidades o eliminarlas en su totalidad.

El proceso de evaluación de desempeño es un trabajo conjunto en el que participan todos los colaboradores, la verificación, medición y publicación de resultados se encargará el área de talento humano. Si no se cambian la realidad de los colaboradores, en cuanto a su condición físico-mental es poco probable obtener buenos resultados de este proceso, sin embargo puede servir de punto de partida para cambiar paradigmas y porque no la cultura organizacional.

La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual y colectivo dentro de una organización. Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados, es decir lo que las personas son, hacen y logran, mediante la correcta aplicación de la evaluación de desempeño.

Crea ventaja para determinar la existencia de problemas en cuanto se refiere a la integración de un colaborador en la organización. Identifica los tipos de insuficiencias y problemas del personal evaluado, sus fortalezas, posibilidades, capacidades entre otros.

Es importante resaltar que se trata de un proceso sistemático y periódico, se establece de antemano lo que se va a evaluar y de qué manera se va a realizar y se limita a un periodo de tiempo, que normalmente es anual o semestral para aplicarlo y obtener que

resultados. Al sistematizar la evaluación se establecen unas normas estándar para todos los evaluadores de forma que disminuye el riesgo de que la evaluación esté influida por los prejuicios y las percepciones personales de éstos.

En general, el esfuerzo de cada individuo está en función del valor de las recompensas ofrecidas y de la probabilidad de que éstas dependan del esfuerzo. Ese esfuerzo individual está dirigido, por una parte, por las capacidades y habilidades del individuo y por otra, por las percepciones que él tiene del papel que debe desempeñar. (Chiavenato, I. 1999)

Mediante la oportuna evaluación del personal se puede valorar a los trabajadores a fin de que continúen trabajando en la institución. Es transcendental porque permite el progreso de las relaciones humanas entre superiores y subordinados.

La evaluación de personal es un instrumento para perfeccionar los resultados de los recursos humanos de las organizaciones. Proporciona la información básica para la investigación de los recursos humanos, Siembra el estímulo a la mayor productividad, Alcanza una apreciación del potencial de desarrollo de los trabajadores.

La evaluación del desempeño es un objeto al servicio de los sistemas de gestión de recursos humanos. Los efectos de la evaluación se pueden utilizar para desarrollar o mejorar otros programas.

¿Qué se evalúa?

- Las caracteres del sujeto (personalidad y comportamiento)
- Contribución del sujeto al objetivo o trabajo encomendado.
- Potencial de desarrollo.

Factores que generalmente se evalúan

- Conocimiento del trabajo
- Calidad del trabajo
- Relaciones con las personas

- Estabilidad emotiva
- Capacidad de síntesis
- Capacidad Analítica

La evaluación de desempeño debe crear un ambiente en el que el empleado experimente ayuda para mejorar su desempeño al ejecutar un proceso y obtener un mejor resultado. No debe convertirse en un objeto para calificarlo si el efecto es malo.

Es sustancial hacer uso de medidores, (costo, calidad y oportunidad), puesto que si no los hay no será fácil cuantificar el desempeño. Si no los tiene, tendrá entonces que corregir y no prevenir, obteniendo resultados ineficientes.

Conseguir que la evaluación deje de ser un suceso difícil y tedioso no es fácil, pero tampoco imposible. La clave para alcanzarlo es planear adecuadamente e involucrar con la información y formación adecuada a todos los involucrados.

2.6.1.1. Ventajas de la evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño tiene grandes ventajas entre las que nombraremos las siguientes:

- Se puede aplicar el feedback, mejorando la retroalimentación
- Favorece a determinar responsabilidades
- Apoyo a una mejor distribución de prestaciones económicas de acuerdo al desempeño mostrado.
- Determina necesidades de capacitación y adiestramiento
- Determina errores en la ejecución del puesto
- Permite determinar factores de riesgo de tipo psicológicos y sociales que puedan afectar notablemente el desenvolvimiento del colaborador.

- Permite establecer tiempos cortos para la resolución de conflictos
- Ayuda a mejorar el ambiente laboral
- Contribuye al crecimiento personal y profesional de los colaboradores
- Mejora las relaciones interpersonales
- Facilita la comunicación
- Se determinan claramente las funciones

El colaborador podrá expresarse libremente manifestando sus necesidades, las mismas que podrán ser solucionadas mediante la correcta aplicación de la evaluación.

2.6.2. Desventajas de la evaluación de desempeño

Así como existen ventajas de la evaluación de desempeño, se pueden encontrar desventajas, entre las que mencionaremos las siguientes:

- Distorsión de la información
- Conflictos de intereses
- Mala relación entre colaboradores
- Insuficiente comunicación
- Falta de profesionalismo al evaluar, entre otras.

Cuando se contemplan estos factores de riesgo es importante, resolver estos problemas antes de emitir calificaciones, criterios que perjudiquen a la organización.

Podemos determinar que en todo está la predisposición del colaborador, su estado anímico, físico, mental, para que todos estos procesos tengan éxito es importante que

exista en la organización momentos de relajación que permitan la descarga de trabajo acumulada se elimine, para obtener los resultados esperados.

2.6.3. Desempeño Laboral

Según **CHIAVENATO, I (2002)**, menciona:

El desempeño como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (P. 222).

Las organizaciones han implementado diversos mecanismos y herramientas que sirvan para determinar el desempeño laboral de los colaboradores, teniendo en cuenta que su desempeño es el pilar de las organizaciones. Sin embargo este desempeño puede verse afectado, para ello la unidad de Talento Humano en conjunto con los administradores podrán determinar los causales y buscar soluciones inmediatas.

Para alcanzar los objetivos, las organizaciones deben tomar en consideración que el ser humano es un ser social que necesita estar en interacción con otros individuos para ejecutar las actividades, además que es indispensable dotar de un buen ambiente de trabajo, brindando todas las facilidades, comodidades en medida que sea posible para la consecución de los objetivos.

Se debe considerar que el desempeño laboral está ligado a las actitudes y aptitudes de cada persona, es por esto que se deben socializar misión, visión, políticas y objetivos, que establezcan ¿qué es? Y hacia ¿Dónde? Va la organización, esto permitirá que el colaborador tenga sentido de pertenencia y compromiso hacia la Institución.

El inadecuado manejo o mala ejecución de los procesos generaran situaciones tensas colocando en peligro el desempeño de los trabajadores y la cooperativa en general.

De acuerdo con la **REVISTA ESPACIO IMPULSO (2010)**, indica que:

Por "desempeño profesional" se entiende la manera en que se cumplen las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio. No se trata solo de cumplir las obligaciones, sino de la manera en que éstas se cumplen. De aquí provienen las expresiones ya habituales de "tener un bajo o alto desempeño". Se dice que una persona tiene un alto desempeño cuando realiza sus funciones de manera eficiente en el tiempo, es responsable en su gestión, produce resultados de calidad, usa adecuadamente los recursos que están a su alcance, e intenta contribuir positivamente al funcionamiento global de la organización. Pero ¿qué factores intervienen a la hora de determinar el grado de desempeño? ¿Cómo se puede mejorar? ¿Qué está en manos de las distintas partes implicadas, para lograr mejoras en este aspecto? (P. 13)

El desempeño laboral es la manera como un colaborador realiza su trabajo optimizando sus recursos, entregando un resultado de calidad, generando un “plus” a la organización y siempre mejorando sus procesos.

Cuando se hallen niveles bajos de productividad, lo recomendable es investigar cuales son las situaciones que propician esta situación y atacar a la fuente del problema sin afectar de forma directa al trabajador, como medida de fortalecimiento de los niveles de productividad en el personal de la cooperativa se deben adoptar nuevas estrategias que permitan obtener resultados óptimos de desempeño laboral.

2.7 Desarrollo: Variable Independiente

2.7.1. Definición de Pausas Activas Laborales

Según **CHAU (2010)**, manifiesta que “la importancia no radica sólo en el aumento de Actividad Física laboral sino también en disminuir el tiempo en actividades sedentarias”. (P. 42)

Es importante recalcar que las actividades sedentarias están desgastando uno de los recursos más importantes que tienen las organizaciones, el recurso humano si se perdiera afectaría notablemente al desarrollo normal de la organización, siendo necesaria la disminución de actividades sedentarias.

En el Ecuador la jornada laboral según el Código de Trabajo indica que la jornada laboral no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta a la semana, menciona que se debe realizar una pausa cada cuatro horas de labor consecutivas. Es importante mencionarlo porque es indispensable contar con espacios de tiempo durante la jornada, la cual permita realizar actividades físicas que eviten el sedentarismo.

Según los criterios de **CASTRO, MÚNERA, SANMARTÍN, VALENCIA, VALENCIA & GONZÁLES (2011)**, señalan que:

Se entiende también como aquellos periodos de descanso en los cuales las personas realizan una serie de actividades y acciones que les permiten a diferentes partes del cuerpo un cambio en su rutina habitual, con el fin de prevenir la aparición de problemas o desordenes en diferentes grupos musculares y articulares, además de reactivar o mejorar la atención y producción en las diferentes tareas. (P.12)

Adicional se puede decir que estos periodos en los cuales las personas tendrán momentos de esparcimiento y relajación son cruciales, ya que permitirán reactivar ciertas áreas de su cuerpo, mejorar la concentración, el estado de ánimo se verá reflejado directamente en el desempeño que tenga el colaborador al realizar sus actividades.

Según **LANDINEZ, M. Coordinadora del Laboratorio Corporal Humano de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Colombia (2014)**, afirma: "Es importante hacer de estas actividades un hábito diario, pues mejoran no sólo el estado físico de la persona, sino que le ayudan a no sentirse cansada"
(empleo.com/colombia/mundo_empresarial/la-importancia-de-las-pausas-activas)

Las pausas activas son un mecanismo que permite que realizar actividades físicas y ayudan notablemente a que restablecer un cuerpo cansado y desmotivado, propio de la actividad realizada. Es importante crear rutinas de ejercicios que motiven a los colaboradores a cuidar su aspecto anímico, a preocuparse por su bienestar y a relacionarse de mejor manera con sus compañeros de labor, teniendo con principal motivación el cuidado de su salud física y mental.

De acuerdo con **CASANARE (2014)**, dice que:

Las pausas activas han sido una de las principales herramientas de la salud ocupacional para promover actividad física enfocada a mejorar la movilidad articular, realizar estiramientos y ejercicios que propician cambios de posición y disminución de cargas osteomusculares por mantenimiento de posiciones prolongadas y/o movimientos repetitivos durante la jornada laboral. (P. 54).

Hoy en día en la salud ocupacional es trascendental el utilizar herramientas de prevención direccionadas a cuidar la salud física, evitando a toda costa el sedentarismo, rompiendo con la monotonía que perjudica notablemente la salud de las personas.

Las pausas activas se convierten en aliados de las organizaciones que apuestan cada vez más por tener empleados saludables y contentos que contribuyan al crecimiento empresarial sin descuidar su bienestar.

2.7.2 Paradigma mental

Son todos aquellos conocimientos o modelos ideológicos que forman un patrón de conducta determinado, que solo lleva de lo conocido a lo conocido, no hay riesgo alguno porque no se ve más allá.

“Un paradigma es una estructura mental que nos ayuda a tomar decisiones y solucionar problemas, está muy arraigado y aun cuando es útil durante un tiempo, se torna obsoleto y no nos deja avanzar”. (Peñuela, F. 2013)

Los paradigmas metales se concluyen como un tipo de conducta conformista y mediocre, la capacitación, el conocimiento puede ser fuente de poder para romper este tipo de pensamiento mental que no va a ninguna parte.

A lo largo de los años los científicos han considerado al paradigma mental como un proceso de imitación y repetición, sin necesidad de aumentar o disminuir algo, un paradigma mental puede convertirse en algo realmente peligroso cuando en el ser humano que lo posee crea un idea a pesar de que existan mil ideas en contra, es decir su pensamiento no va a cambiar por más equivocado que este se encuentre.

El cambio de paradigma suele resultar ser algo tan complejo, puesto que la persona o personas que tienen un conocimiento o una idea creen que aquella es estable y segura, evitando pensar que exista alguna manera de cambiarla, como lo mencionamos anteriormente solo la capacitación y el nuevo conocimiento puede ir destruyendo viejas conductas que se traspasaron de generación a generación por simple imitación y abrir la mente hacia nuevas oportunidades de mejora para los seres humanos que los rodean.

A medida que el tiempo ha transcurrido, el trabajo y la forma como se desenvolvía el ser humano han ido evolucionando, desde la edad antigua en la que el hombre era un esclavo, obedecía y no era remunerado, se lo consideraba como un objeto sin voluntad y criterio.

En la edad moderna tiene gran crecimiento la actividad comercial, con nuevas tecnologías que dieron auge a la industrialización y al nacimiento del capitalismo. Durante la primera guerra mundial, siendo ya necesaria la fabricación de armamento, las industrias se vieron obligadas a contratar gente con ciertas concesiones laborales. Al finalizar la contienda en el año de 1919 en Versalles se crea la O.I.T (Organización Internacional de Trabajo).

En América Latina, los países de Uruguay y Cuba son los primeros en brindar protección a los trabajadores, en la actualidad varios han sido los convenios y tratados en el cual los países han visto la necesidad de proteger la salud de los colaboradores en todos los aspectos posibles.

La mentalidad de los administradores y jefes ha evolucionado, antes se creía que la persona debía acudir a su trabajo, realizar sus actividades e irse a casa, y lo debía hacer todos los días, hoy es diferente, las circunstancias han modificado los puntos de vista, dando apertura al cuidado de la salud del colaborador como fuente potencializador de las organizaciones.

A medida que el tiempo ha transcurrido, el trabajo y la forma como se desenvolvía el ser humano ha ido evolucionando, desde la edad antigua en la que el hombre era un esclavo, obedecía y no era remunerado, se lo consideraba como un objeto sin voluntad y criterio. En la edad moderna tiene gran crecimiento la actividad comercial, con nuevas tecnologías que dieron auge a la industrialización y al nacimiento del capitalismo.

Durante la primera guerra mundial, siendo ya necesaria la fabricación de armamento, las industrias se vieron obligadas a contratar gente con ciertas concesiones laborales. Al finalizar la contienda en el año de 1919 en Versalles se crea la O.I.T (Organización Internacional de Trabajo). En América Latina, los países de Uruguay y Cuba son los primeros en brindar protección a los trabajadores, en la actualidad varios han sido los convenios y tratados en el cual los países han visto la necesidad de proteger la salud de los colaboradores en todos los aspectos posibles.

La mentalidad de los administradores y jefes ha evolucionado, antes se creía que la persona debía acudir a su trabajo, realizar sus actividades e irse a casa, y lo debía hacer todos los días, hoy es diferente, las circunstancias han modificado los puntos de vista,

dando apertura al cuidado de la salud del colaborador como fuente potencializador de las organizaciones.

2.7.3 Condiciones a implementar

Luego de lo analizado se puede decir que las pausas activas laborales son breves descansos durante la jornada laboral, para que las personas recuperen energías para un desempeño eficiente en su trabajo, a través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga laboral, trastornos osteomusculares y prevenir el estrés.

Además, contribuyen a disminuir la fatiga física-mental y a integrar los diferentes grupos de trabajo durante la ejecución de las pausas, mejorando su desempeño dentro de la organización.

No es necesario poseer las mejores condiciones físicas para la realización de estas actividades sin embargo lo que se requiere es mucha predisposición por parte de la organización desde sus administradores hasta los empleados para que los resultados esperados sean los adecuados para un correcto desempeño laboral.

Se puede añadir que son periodos de descanso en los cuales una persona realiza una actividad física basada el estiramiento y movimientos que permitan al individuo romper con la continuidad de las posiciones sostenidas, promoviendo un cambio de la rutina habitual y ayudando a la recuperación de energías que le siguen a los periodos de carácter fisiológico y patológicos originados por el trabajo.

El mantener constantemente las mismas posturas y ejecutar la misma labor puede desatar problemas musculares, esqueléticos, fisiológicos y llevar a la aparición problemas orgánicos ocasionados por el deterioro físico. Una vez analizado los problemas a los que se verá enfrentada la Cooperativa, se procederá a buscar conceptos y teorías que puedan ayudar a justificar nuestra investigación.

2.7.4 Desventajas de las pausas activas laborales

En investigaciones realizadas no se pudo conseguir información sobre las desventajas de implementar pausas activas, sin embargo al momento de realizar estos ejercicios se debe tomar en cuenta la edad, enfermedades pre existente, entre otros factores que imposibiliten que un colaborador pueda realizar determinado ejercicio o rutina.

Como en cualquier otro tipo de ejercicio se debe determinar que personas son idóneas para efectuarlos, para evitar que se conviertan en un impedimento de desarrollo personal de cada colaborador.

El área de Talento Humano podrá indagar sobre estos aspectos que impidan que la persona realice ejercicio, mediante charlas que pueda mantener con los colaboradores de la organización.

Es fundamental indicar que el ejercicio físico en normalidad no provoca malestar o daño en el individuo que lo practica, siendo ejercicios ligeros, de pocos minutos y sirven para relajar el cuerpo y la mente.

2.7.5 Beneficios de las pausas activas laborales

Beneficios sociales

En investigaciones realizadas no se pudo conseguir información sobre las desventajas de implementar pausas activas, sin embargo al momento de realizar estos ejercicios se debe tomar en cuenta la edad, enfermedades pre existente, entre otros factores que imposibiliten que un colaborador pueda realizar determinado ejercicio o rutina. Como en cualquier otro tipo de ejercicio se debe determinar que personas son idóneas para efectuarlos, para evitar que se conviertan en un impedimento de desarrollo personal de cada colaborador.

El área de Talento Humano podrá indagar sobre estos aspectos que impidan que la persona realice ejercicio, mediante charlas que pueda mantener con los colaboradores de la organización. Es fundamental indicar que el ejercicio físico en normalidad no provoca malestar o daño en el individuo que lo practica, siendo ejercicios ligeros, de pocos minutos y sirven para relajar el cuerpo y la mente.

Cuando una persona se siente bien socialmente y en su trabajo, puede dar el surgimiento al apareamiento de nuevos líderes, además que favorece el contacto personal promoviendo la interacción social mejorando así las relaciones laborales entre colaboradores.

Beneficios psicológicos

Entre los múltiples beneficios que podemos encontrar al realizar pausas activas laborales, es que al ser un periodo de recuperación para el cuerpo que siguen de los estados de tensión que se generan después de una carga física generada de la actividad laboral.

Entre los beneficios psicológicos se puede resaltar los siguientes, mejora notablemente la autoestima y perfeccionamiento de la capacidad de concentración componente importante en la actividad laboral.

El estrés laboral es uno de los principales conflictos a nivel laboral y lo pueden padecer desde las amas de casa hasta los gerentes, es decir es un problema tan grave que afecta el aspecto psicológico de la persona que lo padece.

Las pausas activas laborales pretenden minimizar el riesgo de sufrir problemas psicológicos, coadyuvando a superar la productividad y motivación del trabajador lo cual es beneficioso para cualquier institución.

2.7.6. Tipos de pausas activas

Durante las investigaciones realizadas se puede determinar que existen dos tipos de pausas activas laborales que se deben realizar y son:

Ejercicios preparatorios

Son aquellos que se realizan al comienzo de la jornada laboral.

Son los ejercicios que sirven de preparación y se los deben hacer antes para prevenir cualquier tipo de lesión muscular o articular.

Ejercicios compensatorios

Son aquellos que se hacen durante la jornada laboral.

Los ejercicios compensatorios son los que se realizan durante la jornada laboral y que son indispensables para el descanso de cada estructura anatómica del cuerpo.

2.7.7. Propósitos de las pausas activas

A lo largo del tiempo con la nueva innovación en materia de tecnología, conocimientos, el entorno laboral en el que se desarrollan los seres humanos es cada vez más competitivo, las exigencias por satisfacer al clientes ofertando productos de calidad y la necesidad de incrementar cada vez procesos más eficientes, entre otros, considerando que los niveles de estrés se vuelven más difíciles de controlar y las organizaciones se ven amenazadas ante un disminución en desempeño laboral, enfermedades profesionales aumentado los niveles de ausentismo laboral, de allí nace en las empresas la idea de crear unidades de Talento Humano que gestione procesos que mejoren las condiciones de vida de los colaboradores y minimicen los impactos a los que están expuestos cada uno de los colaboradores.

2.7.8. Definición de Pausas Activas

Es importante recalcar que las actividades sedentarias están desgastando uno de los recursos más importantes que tienen las organizaciones, el recurso humano si se perdiera afectaría notablemente al desarrollo normal de la organización, siendo necesaria la disminución de actividades sedentarias.

Adicional se puede decir que estos periodos en los cuales las personas tendrán momentos de esparcimiento y relajación son cruciales, ya que permitirán reactivar ciertas áreas de su cuerpo, mejorar la concentración, el estado de ánimo se verá reflejado directamente en el desempeño que tenga el colaborador al realizar sus actividades.

2.7.9. Importancia de las Pausas Activas Laborales

En la actualidad muchas organizaciones alrededor del mundo están comprendiendo que el recurso más importante dentro de cada institución sin duda alguna es el recurso humano, siendo este irremplazable, convirtiéndose en el activo fijo principal de las compañías, sin el cual sería imposible cumplir los objetivos. El desempeño que cada colaborador demuestre en las actividades que realiza, determina la eficiencia y crecimiento de la cooperativa, los procesos serán óptimos y por consiguiente el resultado será el esperado, cumpliendo con los objetivos y metas de la institución. Por ello la importancia de crear unidades administrativas destinadas a la comprensión y manejo idóneo del personal.

Según **PERDOMO (2013)**, indica que “Una empresa está compuesta de seres humanos que se unen para beneficio mutuo, y la empresa se forma o se destruye por la calidad o el comportamiento de su gente.” (<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/13/importancia>)

Sabemos a ciencia cierta que el recurso humano es el pilar fundamental de toda organización, aunque se cuente con infraestructura, tecnología, sino se cuenta con el personal adecuado, simplemente la organización no camina, siendo este el encargado de conducir hacia el camino del éxito o al fracaso empresarial.

- Promueve la integración personal
- Permite el desarrollo acertado del trabajo en equipo
- Fomenta un clima laboral adecuado

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Modalidad básica de la investigación

En el proceso investigativo se utilizará un modelo cuantitativo-cualitativo, se analizará la información recolectada y datos que servirá para disipar todas las inquietudes y será útil para conocer la situación actual de la Cooperativa.

3.1.1. Enfoque Cuantitativo

Mediante la utilización de la recolección y análisis de los datos obtenidos, que se direccionan a satisfacer las inquietudes planteadas en la investigación, guiándonos por el análisis estadístico se podrá determinar con precisión los patrones de comportamiento de una población

3.1.2. Enfoque Cualitativo

Se utilizará métodos de recolección de datos como la observación y la descripción, utilizados para refinar preguntas de investigación, la misma permite un acercamiento directa entre el investigador y los colaboradores de la organización, con la finalidad de obtener información precisa que nos ayude en el proceso investigativo.

3.2. Tipos de investigación

Las modalidades que seguirá la investigación serán:

3.2.1. Investigación de campo

El presente trabajo se realizara en las instalaciones de la Cooperativa de “Educadores de Tungurahua” Ltda., donde actualmente laboro, adentrándome más en la realidad de los colaboradores, lo que ayudará a una mejor interpretación de los datos recolectados.

3.2.2. Investigación Documental y Bibliográfica

El presente trabajo de investigación tendrá el propósito de conocer, recoger y analizar diferentes puntos de vista tales como: conceptuales y teorías de diversos autores con información válida y confiable, adquiriéndose información de las siguientes fuentes: tesis, textos e internet, adentrándose en el estudio sobre el tema investigativo.

3.3. Nivel o Tipo de Investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo:

- **Descriptiva**, se estableció el cruce de la información para su análisis en el tiempo estipulado en la investigación.
- **Retrospectiva**, por cuanto se efectuó un análisis de cifras del año anterior mismo que nos permite establecer la presencia de una problemática importante en relación al incremento de enfermedades relacionadas al trabajo.

3.4. Población y Muestra

3.4.1. Población

La población está constituida por 14 empleados del área de Ahorro y Crédito de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores de Tungurahua” Ltda.

3.4.2. Muestra

Por ser una población manejable se constituye en un muestreo probabilístico regulado, en el cual la misma población se convierte en la muestra.

Tabla 2.- Población de la Cooperativa Educadores de Tungurahua Ltda.

ÁREA	POBLACIÓN	FRECUENCIA
Contabilidad	3	21,43%
Sistemas	2	14,29%
Talento Humano	1	7,14%
Crédito	3	21,43%
Cajas	1	7,14%
Balcón de Servicios	1	7,14%
Secretarías	2	14,29%
TOTAL	14	100 %

Fuente: Cooperativa

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

3.5. OPERALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.5.1. Variable Independiente: Pausas Activas

Tabla 3.- Operacionalización de variable independiente

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Son breves descansos durante la jornada laboral, para que las personas recuperen energías para un desempeño eficiente en su trabajo, a través de diferentes estrategias que ayudan a reducir la fatiga laboral, trastornos osteomusculares y prevenir el estrés. Además, contribuyen a disminuir la fatiga física-mental y a integrar los diferentes grupos de trabajo durante la ejecución de las pausas.	Jornada laboral	Nivel de comprensión	¿Cuándo usted está cansado mentalmente su nivel de comprensión disminuye?	Técnica: Entrevista Instrumento: Cuestionario estructurado
	Energías	Nivel de concentración	¿Cuándo usted está cansado disminuye su nivel de concentración?	
		Fatiga Laboral	¿El cansancio le produce fatiga laboral?	
	Estrategias	Mejora rendimiento	¿Cuándo usted recupera energías mejora su rendimiento?	
		Mejora estado anímico	¿Cuándo usted recupera energías mejora su estado anímico?	

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

3.5.2. Variable Dependiente: Desempeño laboral

Tabla 4.- Operacionalización de variable dependiente

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
El desempeño laboral es el nivel de eficacia con el cual el trabajador cumple sus responsabilidades laborales. Por lo cual las actividades físicas a través de pausas activas previenen enfermedades de tipo profesionales.	Niveles de eficacia	Cumple metas y objetivos	¿Cumple usted las metas y objetivos determinados en los tiempos asignados?	Técnica:
		Optimización de recursos	¿Cuándo usted está cansado puede optimizar recursos en la ejecución de sus actividades?	Entrevista
	Responsabilidades laborales	Individuales Colectivos	¿Es importante para usted cumplir sus responsabilidades colectivamente? ¿Al encontrarse cansado cumple a cabalidad sus funciones? ¿Considera usted que producto de la falta de actividad física se puedan desarrollar enfermedades de tipo profesional? ¿Cree usted que es factible implementar un procedimiento de pausas activas que ayuden a mantener en buen estado la salud de los colaboradores y mejore su desempeño laboral?	Instrumento: Cuestionario estructurado

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

A lo largo del tiempo la ciencia se apoyó en instrumentos capaces de cuantificar fenómenos a través de modelizaciones de la realidad. Para realizar este proceso, la investigadora utilizó la medida mediante la cual es capaz de representar propiedades por medio de números y estadística.

3.6.1. Técnica. La encuesta

La encuesta se ha convertido en una herramienta útil cuando de obtener información se trate, es por ello que en los ámbitos políticos, educativos y sociales la encuesta es el principal factor cuando de recolectar información se requiera.

3.6.2. Instrumento. El cuestionario

El cuestionario en la actualidad es un proceso colectivo para obtener información y es pieza clave para el intercambio del a misma entre el entrevistado y entrevistador sobre un tema puntual.

3.6.3. Validez y confiabilidad

La validez es el grado en que el instrumento proporcione datos que reflejen realmente los aspectos que se están investigando, además prueba su consistencia, por los resultados que produce al aplicarlo al objeto de estudio determinado.

3.6.4. Plan de recolección de información

La información de la investigación se recogerá de los datos del cuestionario de encuesta realizado a los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores de Tungurahua” Ltda.

La investigación se basará en el estudio profundo de las variables expuestas

3.7. Recolección de información

Tabla 5. Recolección de Información.

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Para qué?	Realizar un análisis relacional entre el desempeño laboral y la aplicación de pausas activas laborales.
2.- ¿De qué persona?	Trabajadores del área de Ahorro y Crédito de la Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Ltda., de la ciudad de Ambato.
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Porcentaje de Desempeño laboral Frecuencia de Enfermedades relacionadas al trabajo. Factores de Riesgos de Trabajo. Medidas Preventivas
4.- ¿Quién? ¿Quiénes?	Verónica Mosquera egresada de la carrera de Psicología Industrial Universidad Técnica de Ambato.
6.- ¿Cuándo?	Marzo a Diciembre de 2014
7.- ¿Dónde?	Personal del Área de Ahorro y Crédito de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores de Tungurahua” Ltda.
8.- ¿Cuántas veces?	Una vez (recolección de la información)
9.- ¿Cómo? ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta Observación
10.- ¿Con qué?	Cuestionario de Encuestas Ficha de Observación

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

3.8. Plan de procesamiento de la información

La información se recolectará a través de las técnicas de observación y cuestionario de encuesta, estos datos serán tabulados y graficados en diagramas estadísticos, para su posterior análisis e interpretación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1. Análisis del Aspecto Cuantitativo

Pregunta N° 1.- ¿Cuándo usted está cansado disminuye su nivel de concentración y comprensión?

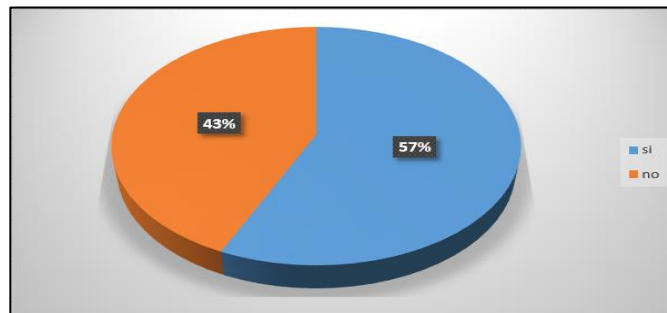
Tabla 6. Nivel de concentración

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	57%
NO	6	43%
Total:	14	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Gráfico 5. Nivel de concentración



Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Análisis

De los 14 empleados encuestados el 57% manifiesta que cuando están cansados su nivel de concentración disminuye, mientras que el 43% indica que su nivel de concentración se mantiene igual.

Interpretación

La mayoría de los encuestados manifestaron que el cansancio disminuye su nivel de concentración, la misma que es factor importante dentro de una institución financiera por el tipo de actividad que realiza.

Pregunta N° 2.- ¿El cansancio le produce fatiga laboral?

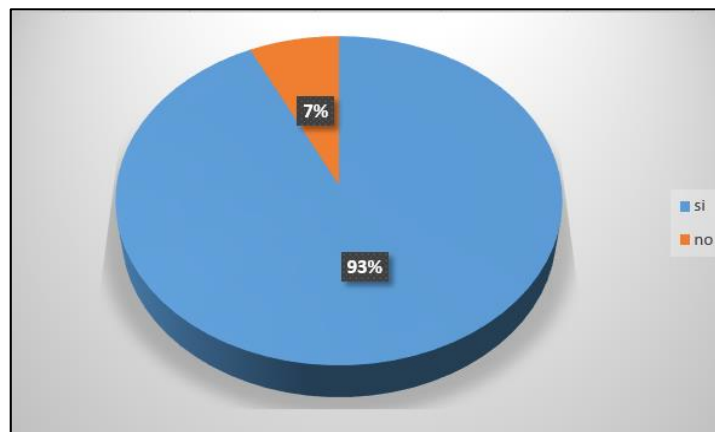
Tabla 7. Fatiga Laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	13	93%
NO	1	7%
Total:	14	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Gráfico 6. Fatiga Laboral



Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Análisis

En el gráfico se observa que de los encuestados, 13 trabajadores que corresponde al 93% indican que el cansancio les produce fatiga laboral, mientras que 1 trabajador correspondiendo al 7% manifiesta que el cansancio no le provoca fatiga laboral.

Interpretación

Es evidente que el cansancio esta produciendo en los trabajadores fatiga laboral, provocando que colaborador no entregue todo su contingente en el desarrollo de sus actividades lo que provoca retrasos en los procesos.

Pregunta N° 3.- ¿Cuándo usted recupera energías mejora su estado anímico?

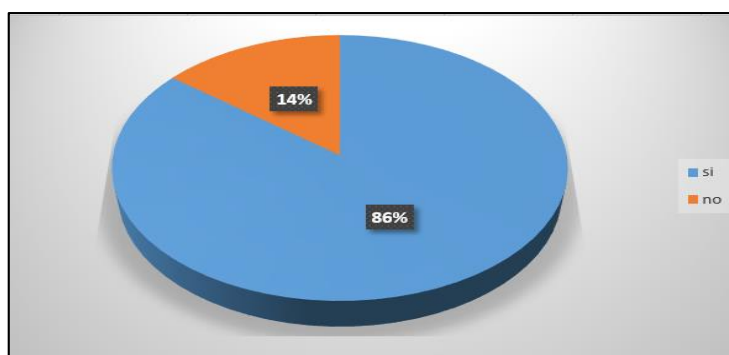
Tabla 8. Mejora estado anímico

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	12	86%
NO	2	14%
Total:	14	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Gráfico 7. Mejora estado anímico



Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Análisis

De los 14 colaboradores encuestados, 12 trabajadores que corresponde al 86% manifiestan que cuando recuperan energías su estado animico mejora, mientras que 2 trabajadores no estan de acuerdo en que el recuperar energias mejore su estado animico correspondiendo al 14%.

Interpretación

Se puede destacar que cuando el trabajador recupera energías o cambia de actividad durante unos minutos, ayuda a mejorar su estado anímico lo que es importante para la organización que ofrece servicios, considerando que una persona con un buen estado de animo puede atender de manera óptima a los clientes, logrando satisfacer las necesidades de los mismos.

Pregunta N° 4.- ¿Cuándo usted se encuentra fatigado cumple las metas y objetivos en los tiempos asignados?

Tabla 9. Cumplimiento de metas y objetivos

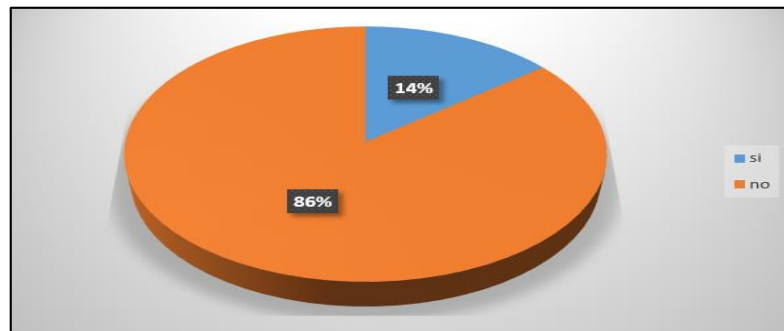
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	14%
NO	12	86%
Total:	14	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Gráfico 8. Cumplimiento de metas y objetivos

Fuente: Encuesta.



Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Análisis

En el gráfico se observa que del total de los encuestados, 2 trabajadores que corresponde al 14% manifiestan que no influye el cansancio con el cumplir los objetivos, mientras que 12 trabajadores indican que cuando están fatigados es difícil cumplir las metas en los tiempos establecidos correspondiendo al 86%.

Interpretación

Es importante recalcar que las personas que se encuentran fatigadas no podrán cumplir las actividades solicitadas en los tiempos requeridos, al encontrarse en esta situación no le permite analizar y realizar las actividades de forma eficiente, y provocando que la organización no obtenga la información precisa, retrasando los tiempos de entrega, perdiendo recursos y el humano considerado el motor de la organización.

Pregunta N° 5.- ¿Es importante para usted cumplir las actividades laborales colectivamente?

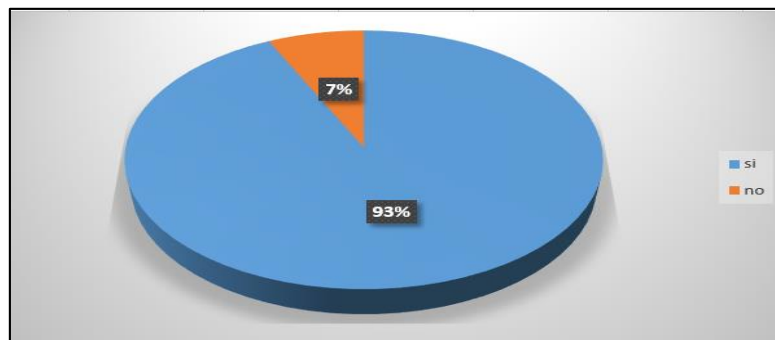
Tabla 10. Cumplimiento de actividades colectivas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	13	93%
NO	1	7%
Total:	14	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Gráfico 9. Cumplimiento de actividades



Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Análisis

De los 14 colaboradores encuestados, 13 trabajadores respondieron que si es importante cumplir las actividades colectivamente que corresponde al 93%, mientras que 1 trabajadores mencionan que no les es importante cumplir las actividades colectivamente correspondiendo al 7%.

Interpretación

En una organización el trabajo en equipo constituye una herramienta fundamental para conseguir los resultados y los objetivos planteados, los colaboradores tienen grandes expectativas sobre aplicar estos procedimientos que ayuden en la ejecución del trabajo colectivo.

Pregunta N° 6.- ¿Considera usted que la ausencia de actividad física perjudica su salud?

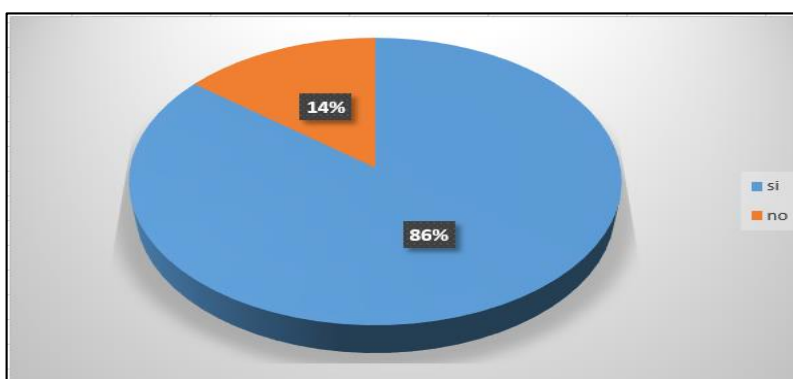
Tabla 11. Actividad Física

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	12	86%
NO	2	14%
Total:	14	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Gráfico 10. Actividad Física



Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Análisis

Del total de los colaboradores encuestados, 12 trabajadores que corresponde al 86% indican que la falta de actividad física sí influye en su estado de salud, mientras que 2 trabajadores señalan que no están de acuerdo en que la actividad física perjudique su salud, correspondiendo al 14%.

Interpretación

Mediante la implementación de un procedimiento de pausas activas, los colaboradores podrán mantener actividad física, plan con el cual se pretende crear conciencia en cada persona sobre la importancia del cuidado de su salud física mediante el ejercicio, evitando por completo el sedentarismo, que hoy en día es un detonante principal de enfermedades.

Pregunta N° 7.- ¿Considera usted que la actividad física puede mejorar su desenvolvimiento en el trabajo?

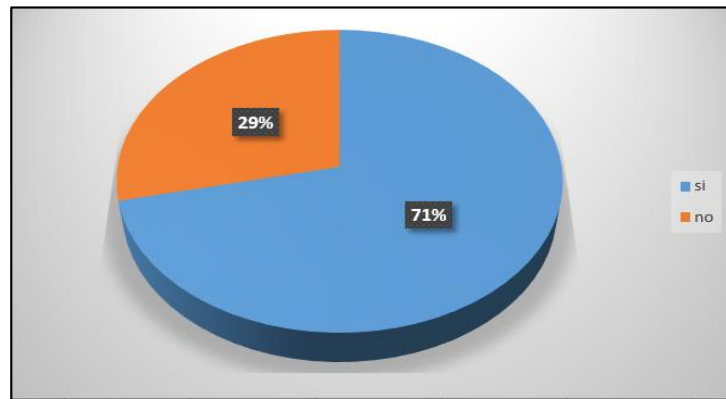
Tabla 12. Desenvolvimiento en el trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	71%
NO	4	29%
Total:	14	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Gráfico 11. Desenvolvimiento en el trabajo



Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Análisis

En el gráfico se observa que de los 14 encuestados, 10 trabajadores respondieron que corresponde al 71% señalan que la actividad física si influye en su desempeño laboral, mientras que 4 trabajadores señalan que la actividad física no mejora el desenvolvimiento en el trabajo correspondiendo al 29%.

Interpretación

Cuando se realiza actividad física la capacidad cardiorrespiratoria y la capacidad motora se activan fortaleciendo en el colaborador su desenvolviendo reduciendo el riesgo del fracaso laboral, dando paso a una alerta frente a cualquier novedad.

Pregunta N° 8.- ¿Ha sentido molestias de índole física en zonas como las extremidades, cuello, espalda, manos debido a los movimientos repetitivos y las posiciones forzadas en la ejecución de sus actividades?

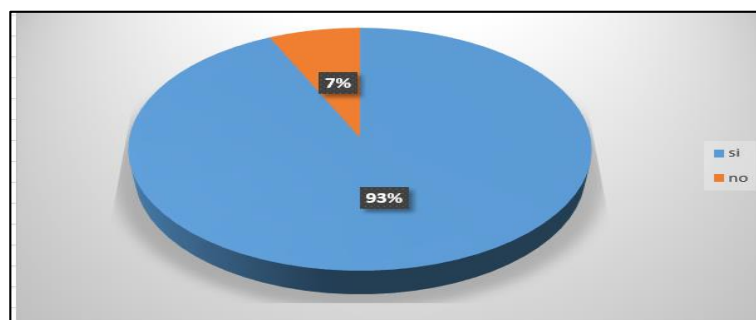
Tabla 13. Molestias Físicas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	13	93%
NO	1	7%
Total:	14	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Gráfico 12. Molestias físicas



Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Análisis

De los 14 colaboradores encuestados, 13 trabajadores que corresponde al 93% indican que si han sentido molestias en las extremidades, hombros y cuello, mientras que 1 trabajador señalan no sentir molestias de índole física correspondiendo al 7%.

Interpretación

Debido a la falta de actividad física, muchos colaboradores están experimentando en su salud molestias de tipo físicas, las principales se manifiestan en la zona del cuello zona en donde se acumula la tensión nerviosa, en las extremidades por los movimientos repetitivos asociadas a las posturas inadecuadas. En las manos y vista por el uso constante del computador.

Pregunta N° 9.- ¿En su lugar de trabajo existe un plan de pausas activas laborales o se destina periodos de tiempo para relajación muscular?

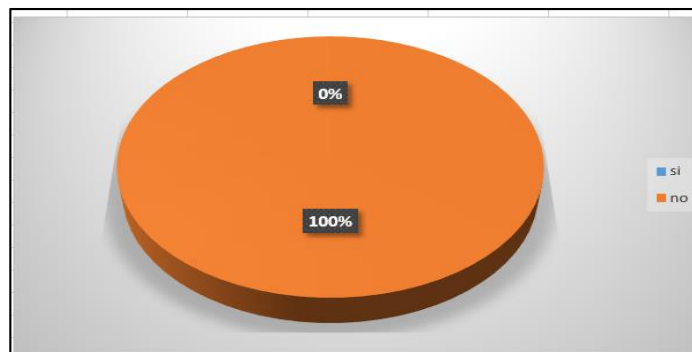
Tabla 14. Pausas activas laborales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	14	100%
Total:	14	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Gráfico 13. Pausas activas laborales



Fuente: Encuesta.

Elaborado por: El investigador

Análisis

De 14 personas encuestadas, 14 trabajadores que corresponde al 100% indican que en su organización no existe un plan de pausas activas laborales y que sería necesario implementarlo como alternativa para la solución de algunos de los problemas de salud.

Interpretación

La mayoría de los colaboradores de la organización mencionan no tener un plan de pausas activas laborales en su lugar de trabajo que mitigue la situación de padecer ciertos riesgos que afecten su salud y mencionan que sería importante contar con una alternativa que mejore sus condiciones laborales.

Pregunta N° 10.- ¿Considera usted que producto de la falta de actividad física se puedan desarrollar enfermedades de tipo profesional?

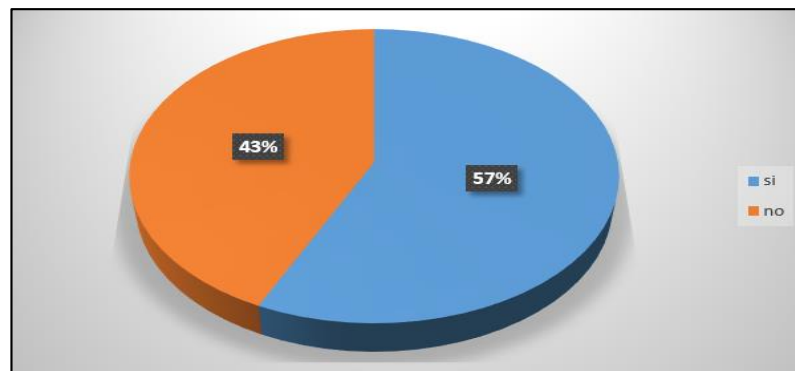
Tabla 15. Enfermedades Profesionales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	57%
NO	6	43%
Total:	14	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Gráfico 14. Enfermedades Profesionales



Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Análisis

En el gráfico se observa que de los encuestados 8 que corresponde al 57% argumentan que por falta de actividad física se puede desencadenar enfermedades de tipo profesional, mientras que 6 trabajadores manifiestan que no se pueden producir enfermedades de tipo profesional por falta de actividad física que corresponde al 43%.

Interpretación

Los colaboradores consideran relevante que la ausencia de actividad física por mucho tiempo puede llevarles a contraer enfermedades de tipo profesional que pueden incapacitarlos de forma total o permanente.

Pregunta N° 11.- ¿Cree usted que es factible implementar un procedimiento de pausas activas que ayuden a mantener en buen estado la salud de los colaboradores y mejore su desempeño laboral?

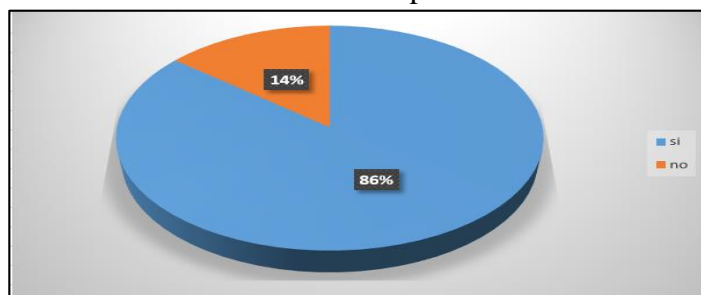
Tabla 16. Procedimiento de pausas activas laborales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	12	86%
NO	2	14%
Total:	14	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Gráfico 15. Procedimiento de pausas activas laborales



Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Análisis

En el gráfico se observa que de los encuestados 12 trabajadores que corresponde al 86% manifiestan que es importante implementar un plan de pausas activas que ayuden a mantener en buen estado la salud de los colaboradores, mientras que 2 trabajadores indican que no consideran importante implementar un plan de pausas activas que corresponde al 14%.

Interpretación

El desconocimiento sobre las nuevas propuestas para mejorar el desempeño laboral mediante la realización de pausas activas laborales en la jornada laboral, han hecho que en esta institución no se la aplique, ahora es prioridad implementar planes que mitiguen estos factores que afectan el rendimiento de los colaboradores.

4.2. Verificación de Hipótesis

Las hipótesis se verifican y se aceptan o rechazan. Para verificar las hipótesis se debe realizar experimentos u observar sistemáticamente, con ejemplos y contraejemplos de los fenómenos o hechos estudiados a objetos, sujetos o situaciones. Para la solución del problema planteado y de conformidad con la hipótesis estadística estipulada, es necesario realizar su verificación mediante la aplicación con la prueba de la T de Student.

4.2.1. Planteamiento de la Hipótesis

- **Modelo Lógico**

Hipótesis nula:

H₀= Un procedimiento de Pausas Activas Laborales NO ayudarán a mejorar el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de “Ahorro y Crédito de la Cooperativa Educadores de Tungurahua” Ltda., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua.

Hipótesis alternativa:

H₁= Las Pausas Activas Laborales SI ayudarán a mejorar el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de “Ahorro y Crédito de la Cooperativa Educadores de Tungurahua” Ltda., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua.

- **Modelo Estadístico**

$$t = \frac{\bar{X}_D - \mu_0}{s_D / \sqrt{n}}$$

Simbología:

t = estadístico t de Student

\widehat{X}_D = media aritmética diferencia muestral

S_D = desviación estándar diferencia muestral

n = tamaño muestra

μ_0 = constante

4.2.2 Nivel de significancia

El nivel de significación escogido para la investigación es del 5%.

4.2.3. Aplicación de la fórmula

Tabla 17.- Aplicación de la fórmula T de Student

PREGUNTAS	SI	NO	X_D	$X-\hat{X}$	$(X-\hat{X})^2$
1	8	6	2	-2,73	7,44
2	13	1	12	7,27	52,89
3	12	2	10	5,27	27,80
4	2	12	-10	-14,73	216,89
5	13	1	12	7,27	52,89
6	12	2	10	5,27	27,80
7	10	4	6	1,27	1,62
8	13	1	12	7,27	52,89
9	0	14	-14	-18,73	350,71
10	8	6	2	-2,73	7,44
11	12	2	10	5,27	27,80
		TOTAL	52		826,18

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Media Aritmética

$$\hat{X}_D = \frac{\sum \chi_1}{n_1} = \frac{52}{11} = 4,7272$$

Cálculo de la desviación estándar

$$S_D = \sqrt{\frac{\sum_i^n (\chi_1 - \hat{\chi}_1)^2}{n_1 - 1}} = \sqrt{\frac{826,18}{11 - 1}} = \sqrt{\frac{826,18}{10}} = \sqrt{82,618} = 9,0894$$

Cálculo t de Student

$$t = \frac{\hat{\chi}_D - \mu_0}{\frac{S_D}{\sqrt{n}}} = \frac{4,7272 - 0}{\frac{9,0894}{\sqrt{11}}} = \frac{4,7273}{\frac{9,0894}{3,316}} = \frac{4,7273}{2,7410} = 1,7249$$

4.2.5. Cálculo de los grados de libertad

Grado de Libertad (GL) = n - 1

(GL) = 11 - 1

(GL) = 10

Con 10 grados de libertad y un nivel de significancia 0,05 t de Student según tabla = **2,228**

4.2.6. Cálculo t Student Excel

Tabla 18.- Prueba t para medias de dos muestras emparejadas

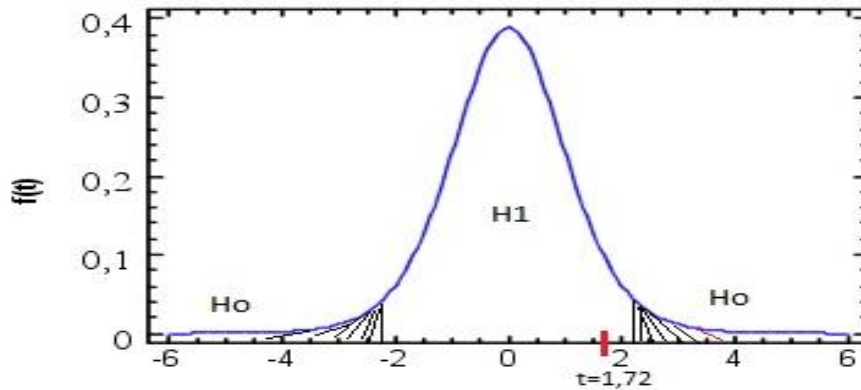
	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	9,36363636	4,63636364
Varianza	20,6545455	20,6545455
Observaciones	11	11
Coeficiente de correlación de Pearson	-1	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	10	
Estadístico t	1,7249209	
P(T<=t) una cola	0,05762748	
Valor crítico de t (una cola)	1,81246112	
P(T<=t) dos colas	0,11525496	
Valor crítico de t (dos colas)	2,22813885	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

4.2.7. Gráfico T de Student

Distribución t de Student con 10 grados de libertad



	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	10	4
Varianza	8	8
Observaciones	2	2
Coefficiente de correlación de Pearson	-1	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	1	
Estadístico t	1,5	
P(T<=t) una cola	0,18716704	
Valor crítico de t (una cola)	6,31375151	
P(T<=t) dos colas	0,37433408	
Valor crítico de t (dos colas)	12,7062047	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

4.2.8. Regla de Decisión

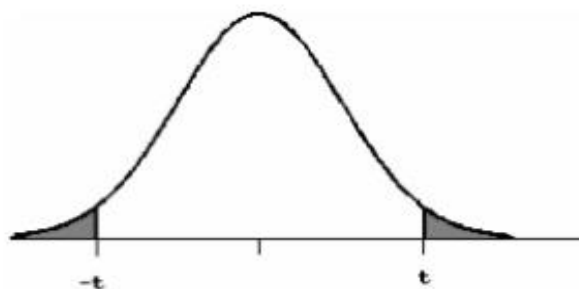
Se acepta la hipótesis nula si el valor de la distribución T Student a calcularse es igual o menor a $t=2,0$ caso contrario se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa

4.2.9. Decisión final

El valor calculado $t = 1,72$; con 10 grados de libertad y 95% de confiabilidad al buscar en la tabla t de Student el valor crítico equivale a 2,228 por lo tanto el valor

t calculado se encuentra dentro del intervalo de confianza y de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa confirmando que Las Pausas Activas Laborales SI ayudarán a mejorar el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de “Ahorro y Crédito de la Cooperativa Educadores de Tungurahua” Ltda., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua.

Tabla de cuantiles de la distribución t de Student



(a) El área de las dos colas está sombreada en la figura.

(b) Si H_A es direccional, las cabeceras de las columnas deben ser divididas por 2 cuando se acota el P-valor.

gl	ÁREA DE DOS COLAS						
	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,001	0,0001
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,619	6366,198
2	1,886	2,920	4,303	6,695	9,925	31,598	99,992
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,924	28,000
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610	15,544
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,869	11,178
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959	9,082
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,408	7,885
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041	7,120
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781	6,594
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587	6,211
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437	5,921
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318	5,694
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221	5,513
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140	5,363
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073	5,239
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015	5,134
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965	5,044
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922	4,966
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883	4,897
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850	4,837
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819	4,784
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792	4,736
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,767	4,693
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745	4,654
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725	4,619
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707	4,587
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690	4,558
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,674	4,530
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,659	4,506
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646	4,482
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,551	4,321
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460	4,169
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,390	4,053
140	1,288	1,656	1,977	2,353	2,611	3,361	4,006
∞	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,291	3,891

Fuente: Dpto. Estadística e Inv. Operativa Universidad de Valencia

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Se definió mediante la investigación realizada que en la Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Ltda., de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, que al no realizar actividad física o tener una rutina de pausas activas laborales dentro de la jornada laboral incide notablemente en el rendimiento de los trabajadores de la institución, por lo cual es urgente crear planes de acción que mejoren la productividad de los colaboradores.

Se pudo identificar los factores de trabajo que son altamente negativos tales como la fatiga, el cansancio, la falta de motivación y los movimientos repetitivos son los mismos que provocan disminución en el rendimiento laboral, además que son los encargados de crear un ambiente de monotonía e inestabilidad si no son atendidos a tiempo.

Actualmente no se puede establecer niveles de desempeño claros o con métricas específicas, sin embargo es necesario actuar en los factores que influyen en el rendimiento del colaborador y crear objetivos que motiven al trabajador mediante rutinas de pausas activas laborales que coadyuven en la consecución de objetivos mediante una correcta aplicación de la evaluaciones de desempeño.

Mediante la investigación se determinó que existe mucho desconocimiento por parte de las autoridades y colaboradores sobre la incidencia que tiene el hacer pausas activas durante la jornada laboral. En el desempeño de sus actividades, siendo pilar fundamental la salud como equilibrio entre el cuerpo y la mente para el correcto desenvolvimiento de los colaboradores.

Es imprescindible proponer una alternativa de solución para todo el personal de la Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Ltda., buscando contribuir al crecimiento de la organización mediante la creación de conciencia acerca del cuidado de la salud de cada uno de los integrantes de la institución, lo que se verá reflejado directamente en el desempeño óptimo de los colaboradores, en un clima laboral de armonía que lleve a cumplir a la cooperativa los objetivos planteados de manera conjunta.

5.2. Recomendaciones

Luego de haber analizado los resultados obtenidos producto de la investigación realizada, se recomienda los siguientes puntos:

Al tratarse de una mediana empresa se recomienda implementar procesos de pausas activas laborales durante la jornada laboral que contribuyan a mejorar el estado físico y anímico del personal de la cooperativa, creando un ambiente de armonía que sea del agrado de los colaboradores.

Se recomienda realizar charlas para el personal para informar acerca de los beneficios que tiene el realizar actividades físicas durante la jornada laboral, tener buenos hábitos de alimentación y sueño y de qué manera contribuyen al bienestar de la organización, logrando tener colaboradores sanos y contentos, su desempeño laboral será adecuado siendo una gran fortaleza para la organización.

Se recomienda que una vez implementada la propuesta se dé seguimiento analizando los resultados esperados mediante evaluaciones, que sirvan de referente del cambio que se quiere hacer, para que se quiere cambiar y que se obtuvo de los nuevos cambios implementados.

Es importante socializar con todo el personal los resultados de las evaluaciones aplicadas al personal, para intercambiar criterios de mejora, expectativas, dando hincapié a la creación de procesos revolucionarios que generen beneficios a la organización.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Título

Implementación de un Manual Básico de Pausas Activas Laborales para el personal de la Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Ltda.

6.1. Datos informativos

Institución Ejecutora: Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Ltda.

Tipo de empresa: Servicio de Intermediación Financiera

Localización Geográfica

Provincia:	Tungurahua
Cantón:	Ambato
Parroquia:	La Matriz,
Dirección:	Av. Las Américas 12-88 y Bolivia
Teléfono:	032521414
Beneficiarios:	Directivos Clientes internos Clientes Externos
Tiempo:	Septiembre 2014 – Marzo 2015
Responsables:	Administradores

6.1.1. Equipo técnico responsable

Gerente: Ing. Pablo Apráez Tufiño

Investigador: Verónica Patricia Mosquera Bassante

6.2 Antecedentes de la propuesta

Al ser la Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Ltda., una institución de carácter financiero, con vocación al servicio del magisterio de la Provincia de Tungurahua, siendo su actividad económica principal la intermediación financiera, mediante el ahorro y la concesión de préstamos a los socios.

La cooperativa se encuentra activa desde hace 49 años y alrededor del 60% de los colaboradores tienen más de 20 años de servicio, teniendo en cuenta que durante el tiempo transcurrido no se realizaron programas o procedimientos que permitan evitar el sedentarismo de los colaboradores.

Actualmente la mayoría de los empleados se encuentran en una edad promedio entre 45 – 55 años, en el cual las personas son más propensas a enfermedades normales o de tipo profesional que afectara notablemente el desarrollo de sus actividades y en sí a toda la organización.

Es así que la presente propuesta busca cambiar paradigmas, propendiendo hacia hábitos de cuidado personal, creando una cultura donde se fomente el valor que tiene el estar en armonía física y mentalmente, mediante las pausas activas laborales se lograra que los colaboradores direccionando sus mentes hacia la importancia de sentirse bien mediante la actividad física y conseguir que esto se replique.

6.3. Justificación

La presente propuesta es de **interés**, porque se planteará a la organización una nueva estrategia que le permita alcanzar los objetivos colectivamente, fomentando un ambiente adecuado y garantizando el cuidado de la salud de los colaboradores mediante prácticas sencillas en la que solo se invierte la actitud de cambio.

En la propuesta sobresale la **importancia teórica práctica**, ya que al enfocarse directamente en la salud física y mental del colaborador, está considerando a las personas como el principal recurso dinámico de la institución que debe ser cuidado en todo sentido, sin este talento humano es imposible conseguir el éxito.

Un manual de pausas activas laborales es **novedoso**, porque constituye una herramienta que servirá para el fortalecimiento de la organización, como un mecanismo que contribuye hacia las buenas practicas con la creación de nuevos hábitos en los colaboradores sobre la actividad física para la prevención de futuras enfermedades o lesiones ocasionadas en el trabajo.

La propuesta es **original** y **factible** en la cooperativa, porque para llevar a cabo dicho plan y mejorar los aspectos señalados anteriormente se necesita la predisposición de cada persona para realizar la actividad, tomará pocos minutos al día, pero que traerá enormes beneficios para la salud, entendiéndose que si una persona se encuentra en buen estado de salud su desenvolvimiento será optimo logrando ser rentable dentro de los procesos de la organización cuya finalidad es fomentar una cultura organizacional basada en el cuidado permanente de la salud mejorando así el desempeño laboral de los colaboradores.

6.4. Objetivos de la propuesta

6.4.1. Objetivo general de la propuesta

- Implementar un manual básico de pausas activas laborales para el personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores de Tungurahua” Ltda.

6.4.2. Objetivos específicos de la propuesta

- Prevenir riesgos laborales que se presenten a causa de la inactividad física de los colaboradores.
- Minimizar los riesgos del padecimiento de enfermedades profesionales.
- Crear una cultura de cuidado de la salud física y mental mediante la aplicación de pausas activas durante la jornada laboral.

6.5. Análisis de factibilidad

De acuerdo a las nuevas normas y leyes establecidas en nuestro país, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social conjuntamente con el Ministerio de Trabajo, señalan en un convenio suscrito en el 2014, cuyas organizaciones tanto publicas y privadas deberán contar con un sistema de prevención de riesgos laborales, dichas organizaciones tienen la obligación de plantear estrategias que minimicen los riesgos laborales, por ello es factible contar en la organización con un plan que permita a la cooperativa demostrar que se preocupa sobre el bienestar de cada colaborador, además se cuenta con apoyo de la administración de la institución para que la ejecución de esta propuesta se la realice de la mejor manera.

6.5.1. Factibilidad Socio Cultural

Es de responsabilidad íntegra de la cooperativa, cambiar los esquemas socios culturales de los clientes internos, llevándolos a una cultura de cambio y mejora continua, de las acciones desempeñadas en la institución para el beneficio de la misma. Además es primordial romper paradigmas que ayuden a mantener buenas relaciones interpersonales, entre colaboradores y clientes externos, contribuyendo al fortalecimiento de la organización y desarrollo de la sociedad.

6.5.2. Factibilidad Organizacional

Los administradores de la organización analizan en esta propuesta una posibilidad de cambio en varios aspectos sobre todo en los relacionados con el personal, ayudando a mejorar el desempeño de los colaboradores en sus actividades diarias, trabajando en conjunto lo que permitirá alcanzar metas y objetivos organizacionales a corto plazo.

6.5.3. Factibilidad de Seguridad y Ambiente

Una organización que se direcciona correctamente está consciente del cuidado y los riesgos a los cuales están expuestos los colaboradores en el desempeño de sus funciones, ya que por la actividad propia de la cooperativa, el personal debe mantenerse por mucho tiempo en la misma postura, utilizando movimientos

repetitivos que a la larga pueden desencadenar en enfermedades profesionales, que de no ser prevenidas pueden causar grandes gastos a la institución.

Por ello es imprescindible dotar a los colaboradores de ambientes seguros, minimizando los riesgos que se puedan suscitar en un futuro, por tranquilidad del trabajador por seguridad de la organización.

6.5.4. Fundamentación Científico-Técnica

Desde el punto de vista científico, la falta de ejercicio hace que las personas se vuelvan vulnerables a padecer todo de tipo de enfermedades producto del sedentarismo, convirtiéndose en un riesgo para la salud de los colaboradores y un grave problema para la organización, las personas enfermas, cansadas, no pueden desempeñar sus actividades con la facilidad y eficiencia necesaria para la ejecución de las mismas.

6.5.5. Factibilidad Legal

Según el **CÓDIGO DEL TRABAJO (2013)** manifiesta que:

Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes. Responsabilidad Patronal en Enfermedad Profesional (Ley General riesgos de trabajo del IESS). (Art. 347)

En los casos de atención médica y otorgamiento de subsidios o renta por enfermedad profesional, habrá responsabilidad patronal, cuando:

Los tres meses de aportación inmediatamente anteriores al inicio de la enfermedad profesional hubieren sido cancelados extemporáneamente;

Uno o más de los seis meses de aportación inmediatamente anteriores al inicio de la enfermedad profesional estuvieren impagos;

El empleador no hubiere inscrito al trabajador ni pagado aportes al IESS antes de la ocurrencia del siniestro;

El empleador o el afiliado voluntario, por sí o por interpuesta persona, no hubiere comunicado el particular a la unidad de Riesgos del Trabajo o a la oficina del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) más cercana, dentro de los 10 días laborables contados a partir del diagnóstico de la enfermedad profesional;

A consecuencia de las investigaciones realizadas por el servicio de Prevención de Riesgos se estableciere que la enfermedad profesional ha sido causada por inobservancia del empleador o afiliado voluntario, de las normas sobre prevención de riesgos del trabajo, aun cuando estuviere al día en el pago de aportes. (Art. 14)



COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO
"EDUCADORES DE TUNGURAHUA"

Somos lo que puedes lograr...

**MANUAL BÁSICO DE PAUSAS
ACTIVAS LABORALES PARA EL
PERSONAL DE LA COOPERATIVA DE
"EDUCADORES DE TUNGURAHUA" LTDA.**



MANUAL BÁSICO DE PAUSAS ACTIVAS LABORALES

INTRODUCCIÓN

Hay que reconocer que el cuerpo humano es una unidad compuesta por cuerpo y mente; la falta de armonía y las alteraciones en su equilibrio pueden desencadenar varios desordenes como estrés, fatiga mental y física, cansancio, deficientes relaciones interpersonales afectando notablemente en el desempeño laboral del individuo.

Una de las principales molestias que se pueden presentar en el desarrollo del trabajo inclusive en el descanso es el dolor muscular, que se puede presentar como consecuencia de contracturas musculares, malas posturas adoptadas al realizar las actividades, tensión o inmovilidad, situaciones que pueden perturbar drásticamente el buen desarrollo de la persona, como medidas de prevención es necesario que la persona este “equilibrado” en todos los aspectos posibles, que se logra manteniendo buenos hábitos de higiene, alimentación nutritiva y balanceada, dormir lo suficiente, utilizar el tiempo libre en actividades recreativas, establecer buenas relaciones interpersonales y sobretodo la realización de ejercicios de forma habitual.

Con la finalidad de prevenir estas molestias y futuras enfermedades en el personal de la Cooperativa, principalmente las musculo – esqueléticas, y para dar cumplimiento a las normativas sobre la prevención de riesgos en el trabajo, se pretende utilizar a este manual como una herramienta direccionada al prevención y cuidado de la salud de los colaboradores de la institución, creando un ambiente de armonía en un clima laboral idóneo para la ejecución de las actividades.

Por ello es fundamental que se tomen alternativas que ayuden a mitigar estos problemas, que minimicen el impacto negativo que pueden generar en las personas que se encuentran sin realizar actividad física y sobretodo que prevenga el inicio de

enfermedades profesionales.

1.1. Definición de pausas activas

Las pausas activas son breves descansos que se realizan durante la jornada laboral, es periodos cortos de tiempo, que tiene la finalidad de activar la respiración, mejora la circulación sanguínea y la actividad corporal, previniendo desordenes producidos por la fatiga laboral, potencializando la actividad cerebral que contribuye incrementando la productividad y el rendimiento del individuo.

Las pausas activas incluyen en su rutina una serie de ejercicios fáciles de realizar pero precisos para prevenir futuras lesiones de índoles muscular, disminuyendo la tensión muscular que se produce por el exceso de la carga laboral o una extensa jornada de trabajo o peor aún una mezcla de ambas.

Es conveniente determinar que una pausa activa no es una rutina que deje al colaborador exhausto, ya que se realizan ejercicios específicos de acuerdo al tipo de actividad que el colaborador desempeñe, sin producir molestias posteriores a su ejecución, además no se necesita cambiarse de ropa y no produce sudoración alguna con lo cual se lo puede hacer libremente.

Una pausa activa es eso un “alto” a la actividad que se esté haciendo, para relajarse en el aspecto físico y mental, como es un periodo corto que varía de 5 a 10 minutos máximo, el colaborador no necesita ausentarse de su puesto de trabajo.

1.2. Definición de Respiración

La respiración es un proceso que pueden llevar a cabo solo los seres vivos, los cuales necesitan oxígeno para vivir, por ellos la respiración se comprende como una función vital. A través de la respiración, los seres vivos lo que hacen es permitir el ingreso de oxígeno en su cuerpo, y a su vez, eliminan el dióxido de carbono, que no necesitan, este es lo que ayuda a oxigenar el cuerpo haciendo que la persona este

saludable y tenga la energía suficiente para desempeñar sus actividades diarias con una buena productividad.

La respiración es un proceso vital sin el cual no sería posible la vida, ya que a partir de la respiración nuestro cuerpo tiene fuerza, energía y vitalidad necesaria para vivir. La necesidad de incorporar Oxígeno radica en el cumplimiento de las Necesidades Energéticas, ya que esta sustancia es necesaria para la obtención de energía para que nuestro cuerpo funcione, como también a la Formación y Reparación de Tejidos que ocurre a nivel muscular como también a nivel celular, interactuando con los Azúcares o Almidón que es obtenido mediante la ingesta de alimentos como principal fuente de energía.

1.3. Definición de extremidades

Las extremidades del cuerpo humano son órganos externos y articulados que desempeñan distintas funciones locomotrices. El ser humano dispone concretamente de cuatro extremidades; por un lado las extremidades superiores que hace referencia a los dos brazos, y por otro, las extremidades inferiores que son las dos piernas. En el siguiente artículo sobre cuáles son las extremidades del cuerpo humano te contamos con detalle sus funciones, así como las partes que las componen.

Es fundamental mantener en buen estado las extremidades superiores e inferiores, ya que las unas nos permiten movilizarnos de un lado a otro, mientras que las superiores son las que nos permiten realizar todas las acciones necesarias en todos los ámbitos de la vida. Si se presentan problemas en las extremidades están no funcionarán adecuadamente y el colaborador no podrá desempeñarse eficazmente en su trabajo además de producir ausentismo laboral.

1.4. Objetivo del Manual de Pausas Activas

Aplicar esta herramienta como medida de prevención de riesgos producidos en el trabajo que afecten directamente en el desempeño laboral del colaborador.

2. Alcance

El presente Manual de Pausas Activas Laborales está dirigido a todo el personal de la Cooperativa que busque a través de este método dando un giro a su estilo de vida, que contribuya positivamente a su desempeño dentro de la institución, facilitando el cumplimiento de objetivos.

3. Ejercicios propuestos

Este manual propone una serie de ejercicios programados, que pueden ser fácilmente realizados en el puesto de trabajo, luego de revisar algunas bibliografías, se decidió tomar algunos ejercicios los más relevantes para su aplicación, de igual manera dejar abierta en esta alternativa la posibilidad de incorporar ejercicios que ha medida vayan necesitando.

Cabe recalcar que toda actividad física debe ser cuidadosamente diseñada, con la consigna de prevenir riesgos y que las personas que vayan a ejecutar deben estar predispuestos, con actitud positiva, pudiendo recibir todos los beneficios de esta práctica.

Estas actividades se las pueden realizar 3 veces por semana en periodos de 5 minutos, que puede ser en la mitad de la jornada de la mañana y una segunda rutina que se podrá ejecutar a la mitad de la jornada de la tarde.

3.1. Ejercicio de respiración

3.1.1. Objetivo

- Facilitar el control voluntario de la respiración y automatizarlo para que pueda ser mantenido en situaciones de estrés.

3.1.2. Recursos

- Como son ejercicios que no tomaran más de ciertos minutos, estos tranquilamente se los puede realizar de pie, sentado en su lugar de trabajo, y también usar una colchoneta de serlo necesario.

3.1.3. Procedimiento

Está claro que el ser humano respira las 24 horas del día, mientras camina, trabaja, come, duerme y realiza su trabajo, sin embargo la mayoría desconoce es la importancia de la respiración al realizar actividad física. Cuando una persona realiza ejercicio, su nivel cardiaco se acelera, lo que conlleva a una respiración más compleja que consume mayor cantidad de oxígeno y eliminando dióxido de carbono.

Es por esta razón que el cuerpo se prepara naturalmente ante esta necesidad, para responder de manera eficiente a esta exigencia física. Se debe entender que la respiración es una forma de revitalizar al organismo, purifica al mismo, formando parte imprescindible de otros procesos como el ritmo cardiaco y la circulación sanguínea.

La respiración pausada y lenta, contribuye a la armonía cuerpo – mente, a relajar el organismo en momentos de alta tensión, una correcta respiración ayuda a mantener la calma, en muchos casos de índole laboral se aconseja hacer rutinas de respiración antes de una reunión que ayuda a disminuir la tensión nerviosa y logra que las situaciones complejas se analicen desde otra perspectiva, ayudándole a la persona a pensar con mayor claridad las situaciones y afrontar dificultades de manera tranquila.

Se debe implementar momentos durante la jornada laboral que sea destinados a la respiración profunda que ayude a mantener el equilibrio del cuerpo y la mente.

Ilustración 1.- Respiración



Fuente: Foto: Thinkstock/GettyImages

Es importante señalar que para la realización de ejercicios se adopte una postura correcta que permita el mejor desarrollo del mismo y ayude a la oxigenación del cuerpo de forma correcta.

3.2. Ejercicio para activar las extremidades inferiores

3.2.1. Objetivo

- Mantener una buena coordinación del cuerpo con las extremidades inferiores.

3.2.2. Recursos

- Como se trata de un ejercicio de activación de extremidades inferiores no necesitamos más que colocarnos de pie.

3.2.3. Proceso

Este tipo de ejercicios son para la activación de los miembros o extremidades inferiores, al adoptar una sola postura durante la jornada laboral, permanecen inmóviles ocasionando molestias en esta zona, en la vida diaria se requiere de algo de coordinación de las extremidades inferiores ya sea para correr, subir o bajar escaleras o simplemente para caminar, por ello la importancia de mantener en buen estado las extremidades inferiores.

Para este ejercicio es necesario adoptar la postura de espalda y cabeza recta, separando las piernas de acuerdo al ancho de los hombros, llevando las manos a la cintura, levantamos los talones haciendo presión en las puntas de los pies durante 5 segundos, de la misma manera levantamos las puntas de los pies y apoyamos nuestro cuerpo en los talones durante 5 minutos, con tres repeticiones de cada una.

3.2.4 Duración

- El tiempo estimado para la realización de este ejercicio es de un minuto.

3.2.5 Gráficos de procedimiento

Ilustración 2. Espalda y cabeza recta, manos en la cintura y las piernas separadas



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 3. Apoyo en las puntas de los pies con los talones ligeramente levantados



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 4. Apoyo en los talones con las puntas de los pies ligeramente levantadas



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

3.3 Ejercicio para estirar los músculos de la cadera y espalda

3.3.4 Objetivo

- Prevenir los dolores de la columna y espalda baja que se producen por la falta de movilidad.

3.3.5 Recursos

- Para este tipo de ejercicio se lo puede realizar en el mismo lugar de trabajo, para lo cual no necesita ningún tipo de recurso extra.

3.3.6 Proceso

Debido a que el colaborador pasa mucho tiempo sentado y en la misma posición, al cabo de un periodo largo de tiempo sentirá molestias a nivel de la espalda y caderas por ello vamos a realizar un ejercicio muy común pero practico para cuidar esta zona del cuerpo, buscando prevenir molestias relacionadas al sedentarismo y a las malas posturas que se adoptan al desempeñar alguna actividad, en una institución financiera esto es más propenso debido al tipo de actividad el colaborador debe mantener las misma posición durante todo el día.

Adoptamos la postura de cabeza y espalda recta, separando las piernas de acuerdo al ancho de los hombros, colocamos las manos en la cintura y giramos primero hacia lado derecho 5 veces y luego hacia el lado izquierdo 5 veces, esto en 3 repeticiones cada una.

3.3.7 Duración

- El tiempo estimado para la realización de este ejercicio es de un minuto.

3.3.8 Gráficos de procedimiento

Ilustración 5. Espalda y cabeza recta



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 6. Separamos las piernas al ancho de los hombros y llevamos las manos hacia la cintura



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 7. Giramos hacia el lado derecho 5 veces en 3 repeticiones



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 8. Giramos hacia el lado izquierdo 5 veces en 3 repeticiones



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

3.4 Ejercicio para calentamiento articular de hombros y estiramiento de los músculos de la espalda

3.4.4 Objetivo

- Prevenir las lesiones, desgarres y desgaste de los ligamentos y tendones del hombro y músculos de la espalda.

3.4.5 Recursos

- Para este tipo de ejercicio se lo puede realizar en el mismo lugar de trabajo, para lo cual no necesita ningún tipo de recurso extra.

3.4.3. Proceso

Los hombros por su forma es una unión de huesos, tendones y ligamentos que están unidos entre sí permitiendo el normal movimiento de los mismos y los brazos, el deterioro de la zona blanda de los hombros es la principal causa de dolor y muchos problemas relacionados con esta parte del cuerpo.

El uso excesivo del hombro en actividades repetitivas o su falta de movimiento, puede llevar al deterioro más rápidamente a medida que la persona va envejeciendo.

Espalda y cabeza recta, separamos las piernas al ancho de los hombros, colocamos las manos entre la parte lateral y anterior de las piernas, sin separar las manos de las piernas hacemos círculos con los hombros hacia adelante 5 veces y hacia atrás 5 veces.

3.4.4. Duración

- El tiempo estimado para la realización de este ejercicio es de un minuto.

3.4.5. Gráficos de procedimiento

Ilustración 9. Espalda y cabeza recta



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 10. Separamos de las piernas al ancho de los hombros



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 11. Colocamos las manos entre la parte lateral y anterior de las cinturas



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 12. Sin separar las manos de las piernas, hacemos círculos con los hombros adelante 5 veces



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 13. Hacemos círculos con los hombros hacia atrás 5 veces



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

3.5. Ejercicio para calentamiento articular

3.5.1. Objetivo

- Prevenir y mantener en buen estado las articulaciones, ayudando a mejorar su flexibilidad, disminuyendo el desgaste articular.

3.5.2. Recursos

- Al tratarse de ejercicios que se pueden realizar desde el lugar de trabajo, no necesita recurso alguno adicional.

3.5.3. Proceso

Las articulaciones son las uniones que existen en todos los huesos, y son los que permiten cierto movimiento, es por este modo que la espalda y las extremidades puedan doblarse y girar. En cada articulación existe tejido duro y cartílago, este último es el que permite el movimiento.

Ya sea por falta de movilidad u otras circunstancias los cartílagos se van desgastando provocando el roce entre huesos y por supuesto dolor e inflamación y desarrollando lo que se denomina hoy en día Artritis.

Ejercitar las articulaciones para prevenir futuras molestias, es una tarea en la cual se debe destinar constancia y dedicación, los daños en las articulaciones son más propensas cuando los tejidos y músculos que los protegen son débiles.

Para ello realizamos el siguiente ejercicio que ayude al calentamiento de las articulaciones de la siguiente manera:

Adoptamos la postura inicial de espalda y cabeza recta, separamos las piernas al ancho de los hombros, colocamos las manos en los hombros y estiramos los brazos hasta que estén totalmente rectos, esto en repeticiones de 5 veces.

3.5.4. Duración

- El tiempo estimado para la realización de este ejercicio es de un minuto.

3.5.5. Gráficos de procedimiento

Ilustración 14. Espalda y cabeza recta, colocamos las manos en los hombros



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 15. Estiramos los brazos y regresamos a la posición inicial



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

3.6. Ejercicio para el estiramiento de las manos

3.6.1. Objetivo

- Estimular los músculos y articulaciones de las manos a través del estiramiento para prevenir futuras lesiones.

3.6.2. Recursos

- Para este tipo de ejercicio no se requiere recurso alguno, ya que tranquilamente se lo puede realizar desde el puesto de trabajo.

3.6.3. Proceso

Las manos son una de las herramientas más importantes con la que las personas contamos para cualquier tipo de actividad, sin embargo son las más sensibles y requieren cuidado especial al trabajar por largo tiempo haciendo movimientos repetitivos que pueden atrofiar los músculos y articulaciones de esta zona, causando dolor y la inmovilidad permanente.

Adoptamos la posición inicial de espalda y cabeza y recta, separamos ligeramente las piernas, colocamos los brazos hacia adelante a 90° con respecto al cuerpo, llevamos las manos hacia abajo y hacemos puños, los brazos no deben perder la postura de los 90°, flexionamos los puños hacia arriba y hacia abajo durante 5 veces en 3 repeticiones.

3.6.4. Duración

- El tiempo estimado para la realización de este ejercicio es de un minuto.

3.6.5. Gráficos de procedimiento

Ilustración 16. Espalda y cabeza recta



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 17. Brazos hacia a delante a 90°



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 18. Llevamos las manos hacia abajo haciendo puños esto 5 veces



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 19. Llevamos los puños hacia arriba esto 5 veces



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

3.7. Ejercicio para el estiramiento del cuello

3.8. Objetivo

- Fortalecer la zona del cuello mediante el ejercicio evitando dolores de cuello o dolores cervicales.

3.8.1. Recursos

- Este ejercicio se lo puede hacer de pie, pero también sentando por lo que se necesita una colchoneta para que la actividad sea más fácil de realizar.

3.8.2. Proceso

El cuello es una de las zonas del cuerpo humano más sensible, donde se acumula todas las tensiones, el estrés emocional y las posturas incorrectas provocan dolor en algunas ocasiones insoportable a quien lo padece.

Existen casos en los cuales el malestar sea originado por una patología, en estos casos deberá ser un especialista quien determine y trate, sin embargo a la gran mayoría de la población las molestias es más por la acumulación de las tensiones en la zona cervical.

Para iniciar colocamos la espalda y cabeza recta, separamos las piernas, colocamos las manos sobre las piernas, giramos la cabeza hacia el lado derecho y la mantenemos 3 segundos, giramos la cabeza al lado izquierdo y la mantenemos 3 segundos esto en repeticiones de 5 veces.

Inclinamos la cabeza al lado derecho durante 3 segundos y viceversa.

Llevamos la cabeza hacia abajo durante 3 segundos y hacia atrás durante 3 segundos, esto en repeticiones de 5 veces cada una.

3.8.3. Duración

- El tiempo estimado para la realización de este ejercicio es de 50 segundos.

3.8.4. Gráficos de procedimiento

Ilustración 20. Giro de la cabeza hacia la derecha durante 3 segundos



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 21. Giro cabeza hacia la izquierda durante 3 segundos



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 22. Inclínamos la cabeza hacia la derecha durante 3 segundos



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 23. Inclínamos la cabeza hacia la izquierda durante 3 segundos



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 24. Inclina la cabeza hacia abajo durante 3 segundos



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 25. Regresamos a la posición inicial para terminar



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

3.9. Ejercicio de coordinación motora

3.9.1. Objetivo

- Coadyuvar mediante el ejercicio a mejorar la coordinación motora, facilitando todos los movimientos musculoesqueléticos.

3.9.2. Recursos

No se necesita recurso alguno para su ejecución.

3.8.3. Proceso

Mantener una buena coordinación no solo mejora el desempeño laboral, sino que también ayuda a prevenir posibles daños a nivel de coordinación motora.

Adoptamos la posición inicial de cabeza y espalda recta, separamos las piernas al ancho de los hombros, colocamos las manos sobre las piernas, subimos los brazos inclinados hacia el lado derecho, damos una palmada, levantamos la pierna izquierda haciendo un ángulo en la rodilla y damos una palmada por debajo de la misma, y viceversa, esto con repeticiones de 5 veces cada una.

3.8.4. Duración

El tiempo estimado de duración de este ejercicio es de un minuto.

3.8.5. Gráficos de procedimiento

Ilustración 26. Espalda y cabeza recta



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 27. Colocamos las manos sobre las piernas



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 28. Subimos los brazos e inclinamos hacia el lado derecho



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 29. Levantamos la pierna izquierda haciendo un ángulo en la rodilla



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 30. Subimos los brazos e inclinamos hacia el lado izquierdo



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 31. Levantamos la pierna derecha



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

3.9. Ejercicio para estiramiento de cuello

3.9.1. Objetivo

- Prevenir la acumulación de tensiones en el cuello y en la zona baja de la cabeza.

3.9.2. Proceso

Como mencionamos anteriormente, el cuello es una zona muy delicada del cuerpo donde la acumulación de las tensiones es inevitable, por ello realizaremos un ejercicio de estiramiento de los músculos del cuello.

Adoptamos la posición inicial de cabeza y espalda recta, separamos ligeramente las piernas al ancho de los hombros, colocamos las manos en la cintura, giramos la cabeza hacia el lado derecho colocando la mano derecha sobre la cabeza, bajamos la cabeza dirigiendo el mentón hacia el hombro manteniendo la posición durante 5 segundos hacemos lo mismo con el lado izquierdo durante 5 segundos.

3.9.3. Duración

El tiempo aproximado para la ejecución de este ejercicio es de un minuto.

3.9.4. Gráficos de procedimiento

Ilustración 32. Espalda y cabeza recta



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 33. Colocamos las manos en la cintura



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 34. Giramos la cabeza hacia la derecha y colocamos la mano derecha sobre la cabeza



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 35. Giramos la cabeza hacia la izquierda y colocamos la mano izquierda sobre la cabeza



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

3.10. Ejercicios para músculos de las piernas

3.10.1. Objetivo

- Fortalecer y tonificar los músculos de las piernas.

3.10.2. Recursos

No se necesita recurso alguno para la ejecución de este ejercicio.

3.10.3. Proceso

Las extremidades inferiores son las que más inmóviles permanecen durante el día, y al no tener movimiento permanente genera complicaciones ya que la circulación de la sanguínea no es la adecuada. Unas piernas saludables son aquellas que están

bien tonificadas y presentan cierto grado de dureza, pero siempre estarán relajadas y permitirán desarrollar nuestras actividades con normalidad, por otro lado las piernas flácidas y de músculos débiles no brindan ninguna protección a los huesos, lesiones que se verán reflejadas a medida que los años avancen.

Para ir mejorando la condición de la musculatura de las piernas realizaremos el siguiente ejercicio:

Mantenemos la postura de espalda y cabeza recta, separamos las piernas y colocamos las manos en la cintura, llevamos la pierna derecha hacia adelante y la pierna izquierda hacia atrás manteniendo una línea recta y sin levantar los talones, inclinamos el cuerpo hacia adelante flexionando la pierna derecha sin sobrepasar la punta del pie, mientras que la pierna izquierda debe quedar extendida manteniendo esta posición durante 5 segundos y viceversa en tres repeticiones.

3.10.4. Duración

El tiempo aproximado para la ejecución de este ejercicio es de un minuto.

3.10.5. Gráficos de procedimiento

Ilustración 36. Espalda y cabeza recta



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 37. Llevamos la pierna derecha hacia adelante y la pierna izquierda hacia atrás



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Ilustración 38. Flexionamos la pierna derecha sin sobrepasar la punta del pie

Mantenemos esta posición durante 5 segundos y viceversa



Fuente: Verónica Patricia Mosquera Bassante

3.11. Cronograma de Aplicación de Pausas Activas Laborales

De acuerdo a los múltiples beneficios mencionados en los capítulos anteriores que tienen las Pausas Activas Laborales, es necesario incluir dentro de un manual de procedimientos un cronograma de aplicación que permita tener un horario, un orden y una alternabilidad en la aplicación de las mismas, no obstante los cronogramas que se presentaran a continuación están diseñados de acuerdo al movimiento del área o departamento, sin que este afecte a la atención de los socios de la institución.

3.11.1. Cronograma N° 1.-

En el cronograma N°1, empezaremos en el orden de ejercicios determinados en el manual, con las áreas determinadas en horario y día. (Este proceso se lo realizará una vez por semana durante los primeros 3 meses de prueba).

Tabla 19.- Cronograma de ejercicios jornada matutina

ÁREA O DEPARTAMENTO	CRONOGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS POR ÁREA O DEPARTAMENTO JORNADA MATUTINA				
	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
	Ejercicio N°1	Ejercicio N°2	Ejercicio N°3	Ejercicio N°4	Ejercicio N°5
GERENCIA	10:00-10:10				
CRÉDITO	10:00-10:10				
CAJAS		10:00-10:10			
CONTABILIDAD		10:00-10:10			
SECRETARÍAS			10:00-10:10		
SISTEMAS			10:00-10:10		
CUMPLIMIENTO				10:00-10:10	
TALENTO HUMANO				10:00-10:10	
RIESGOS					10:00-10:10
PROCESOS					10:00-10:10

Elaborador por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Tabla 20.- Cronograma de ejercicios jornada vespertina

ÁREA O DEPARTAMENTO	CRONOGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS POR ÁREA O DEPARTAMENTO JORNADA VESPERTINA				
	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
	Ejercicio N°6	Ejercicio N°7			
GERENCIA					
CRÉDITO					
CAJAS					
CONTABILIDAD					
SECRETARÍAS					
SISTEMAS					
CUMPLIMIENTO		16:00-16:10			
TALENTO HUMANO		16:00-16:10			
RIESGOS	16:00-16:10				
PROCESOS	16:00-16:10				

Elaborador por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

3.11.2. Cronograma N° 2.-

En el cronograma N° 2, realizaremos una alternabilidad de las áreas con la finalidad de ir haciendo diferentes grupos para el desarrollo de las pausas activas, ya que manifestábamos que estos procesos mejoran las relaciones interpersonales facilitando la comunicación interna entre compañeros.

Tabla 21.- Cronograma de ejercicios jornada matutina

ÁREA O DEPARTAMENTO	CRONOGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS POR ÁREA O DEPARTAMENTO JORNADA MATUTINA				
	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
	Ejercicio N°7	Ejercicio N°6	Ejercicio N°5	Ejercicio N°4	Ejercicio N°3
CONTABILIDAD	10:00-10:10				
CAJAS	10:00-10:10				
SISTEMAS		10:00-10:10			
CUMPLIMIENTO		10:00-10:10			
TALENTO HUMANO			10:00-10:10		
CRÉDITO			10:00-10:10		
SECRETARÍAS				10:00-10:10	
RIESGOS				10:00-10:10	
GERENCIA					10:00-10:10
PROCESOS					10:00-10:10

Tabla 22.- Cronograma de ejercicios jornada vespertina

ÁREA O DEPARTAMENTO	CRONOGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS POR ÁREA O DEPARTAMENTO JORNADA VESPERTINA				
	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
	Ejercicio N°6	Ejercicio N°7			
GERENCIA					
CRÉDITO					
CAJAS					
CONTABILIDAD					
SECRETARÍAS					
SISTEMAS					
CUMPLIMIENTO		16:00-16:10			
TALENTO HUMANO		16:00-16:10			
RIESGOS	16:00-16:10				
PROCESOS	16:00-16:10				

Elaborador por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

3.11.3. Cronograma N° 3.-

En el cronograma N°3 volvemos a alternar las áreas para ejecutar el proceso, y cambiamos el inicio del día de los ejercicios y el número de ejercicio; de igual manera cuando ya se encuentre el manual implementado será de base para que se pueda seguir haciendo nuevas combinaciones de ejercicios, días y áreas, buscando no crear una monotonía que al paso del tiempo se convierta en algo rutinario que pierda interés. Lo que se recomienda por el momento para iniciar es hacerlo una vez por semana y pasando una, con el objetivo de que el colaborador se vaya adaptando a este nuevo proceso.

Posteriormente será potestad de la institución el hacer actualizaciones y modificaciones al presente manual como crea conveniente.

Tabla 23.- Cronograma de ejercicios jornada matutina

ÁREA O DEPARTAMENTO	CRONOGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS POR ÁREA O DEPARTAMENTO JORNADA MATUTINA				
	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
			Ejercicio N°1	Ejercicio N°2	Ejercicio N°3
TALENTO HUMANO					
CRÉDITO					
SECRETARÍAS					
GERENCIA					
PROCESOS			10:30-10:40		
CAJAS			10:30-10:40		
SISTEMAS				10:30-10:40	
CONTABILIDAD				10:30-10:40	
CUMPLIMIENTO					10:30-10:40
RIESGOS					10:30-10:40

Elaborador por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

Tabla 24.- Cronograma de ejercicios jornada vespertina

ÁREA O DEPARTAMENTO	CRONOGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS POR ÁREA O DEPARTAMENTO JORNADA VESPERTINA				
	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
	Ejercicio N°4	Ejercicio N°5	Ejercicio N°6	Ejercicio N°7	
TALENTO HUMANO	16:30-16:40				
CRÉDITO	16:30-16:40				
SECRETARÍAS		16:30-16:40			
GERENCIA		16:30-16:40			
PROCESOS			16:30-16:40		
CAJAS			16:30-16:40		
SISTEMAS				16:30-16:40	
CONTABILIDAD				16:30-16:40	
CUMPLIMIENTO					
RIESGOS					

Elaborador por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

4. Matriz Del Modelo Operativo

Tabla 25. Matriz del Modelo Operativo.

FASE O ETAPA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO
¿Cómo?	¿Para qué?	¿Qué?	¿Cuánto?	¿Quién - es?	¿Cuándo?
SOCIALIZACIÓN	Socializar los resultados de la investigación con los Directivos, Administrativos y personal operativo de la Cooperativa de “Educadores de Tungurahua” Ltda.	Organización de la socialización. Reunión con todas las personas que forman parte de la Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Ltda.	Humanos: Investigador Directivos Colaboradores Materiales: Impresiones Copias Tecnológico: Computador Proyector	Investigador: Mosquera Bassante Verónica Patricia	DICIEMBRE 2014
PLANIFICACIÓN	Planificar con cada área los tiempos asignados para el desarrollo del plan de pausas activas laborales.	Análisis de los resultados. Toma de decisiones. Conclusión de la propuesta. Presentación a los Directivos, Administrativos y personal operativo de la Cooperativa de “Educadores de Tungurahua” Ltda.	Humanos: Investigador Directivos Colaboradores Materiales Impresiones Copias Tecnológico: Computador Proyector	Investigador: Mosquera Bassante Verónica Patricia Directivos Adquisiciones	ENERO 2015
EJECUCIÓN	Ejecuta la elaboración del manual básico de pausas activas laborales para la Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Ltda.	Puesta en marcha la propuesta de acuerdo con lo programado.	Humanos: Investigador Directivos Colaboradores Materiales:	Investigador: Mosquera Bassante Verónica Patricia Directivos	FEBRERO 2015

			Impresiones		
EVALUACIÓN	Evaluar la ejecución y los resultados de la aplicación de las pausas activas laborales en la Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Ltda.	Capacitación a los Directivos, Administrativos y Personal operativo de la Cooperativa de “Educadores de Tungurahua” Ltda. Elaboración de informes de aceptación de la capacitación. Toma de correctivos oportunos.	Humanos: Investigador Directivos Colaboradores Materiales: Impresiones Copias Papel bond. Tecnológico. Computador. proyector	Investigador: Mosquera Bassante Verónica Patricia	MARZO 2015

Elaborado por: El Investigador

5. Administración de la propuesta

Tabla 26. Administración de la propuesta

INSTITUCIÓN	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	FINANCIAMIENTO
Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Ltda.	Investigador: Mosquera Bassante Verónica Patricia	Organización de la socialización de la propuesta del manual básico de pausas activas laborales. Reunión con todas las personas que forman parte de la Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Ltda.	20.00	Todo el material, instrumentos, y recursos económicos serán proporcionados por la institución.
	Investigador: Mosquera Bassante Verónica Patricia	Análisis de los resultados. Toma de decisiones. Conclusión de la propuesta. Presentación a los Directivos, Administrativos y personal operativo de la Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Ltda.	15.00	
	Investigador: Mosquera Bassante Verónica Patricia	Puesta en marcha la propuesta de acuerdo con lo programado.	00.00	
	Investigador: Mosquera Bassante Verónica Patricia Gerencia	Capacitación a los Directivos, Administrativos y Personal operativo de la Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Ltda. Elaboración de informes de aceptación de la capacitación. Toma de correctivos oportunos	50.00	

Elaborador por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

6. Plan de evaluación de la propuesta

La evaluación del presente estudio se lo ejecutara de acuerdo a lo señalado en el plan operativo y del presupuesto y se tomó en consideración las siguientes preguntas:

Tabla 27. Plan de Evaluación de la Propuesta

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Quiénes solicitan evaluar?	1. Considerando que el departamento de talento humano es uno de los pilares más importantes de la empresa, la evaluación del presente trabajo de investigación puede ser solicitada por: Directivos Administrativos El investigador.
2. ¿Por qué evaluar?	Porque es importante verificar el correcto desempeño de los colaboradores a partir de la implementación de este manual?. Porque es importante para la institución comprobar si la presente propuesta obtiene los resultados esperados.
3. ¿Para qué evaluar?	Para conocer las situaciones actuales de los colaboradores de la institución con respecto a su desempeño. Para redistribuir actividades y mejorar procesos. Para conocer el impacto que causo la propuesta en los colaboradores como medida de mejora de su desempeño y prevención de riesgos por inactivad física.
4. ¿Con que criterios?	La evaluación se aplicará mediante los criterios de confiabilidad, practicidad, utilidad, productividad, direccionándose en el mejoramiento del desempeño laboral, promoviendo la efectivización de los objetivos planteados para el éxito de la cooperativa.
5. ¿Indicadores?	Direccionar a la Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Ltda., hacia la mejora continua, cambiando paradigmas, mejorando procesos y optimizando recursos. Fomentar un clima laboral idóneo, con relaciones interpersonales basadas en la confianza y respeto, brindando una óptima atención al cliente a través de la aplicación de nuevas prácticas que fortalezcan a la institución como tal. Potencializar las habilidades y destrezas de los colaboradores mediante nuevas prácticas que permitan tener más conciencia del cuidado personal en lo referente a salud.
6. ¿Quién evalúa?	La evaluación es realizada por: Directivos Administrativos El investigador.. El jefe o encargado del departamento de talento humano de la cooperativa.

7. ¿Cuándo evaluar?	Se debe evaluar durante el proceso de implementación y al finalizar la aplicación de la presente propuesta; adicionalmente se evaluará a través de encuestas dirigidas al personal de la cooperativa, mecanismo que servirá como herramienta de análisis y correcciones de posibles falencias que permitirán seguir con el curso del cumplimiento de objetivos.
8. ¿Cómo evaluar?	La evaluación, será utilizada como una herramienta de control actitudinal, aptitudinal ; se evaluará: La eficacia y la eficiencia en el cumplimiento de las actividades asignadas. En la satisfacción laboral de los colaboradores
9. ¿Fuentes de información?	Chiavenato, I. (2009). <i>Gestion de Talesnto Humano</i> . Mc Graw Hill: Mexico. Chiavenato, I. (2002). <i>Gestion de Talento Humano</i> . Mexico: Mc Graw Hill. Chiavenato, I. (2002). <i>Gestión del Talento Humano</i> . México. Chiavenato, I. (2009). <i>Gestion de Talesnto Humano</i> . Mc Graw Hill: Mexico.
10. ¿Con que evaluar?	Se evalúa: Mediante el grado de cumplimiento de los objetivos del planteados de la institución, mediante la aplicación de la propuesta.

Elaborador por: Verónica Patricia Mosquera Bassante

MATERIALES DE REFERENCIA

- Acosta, D. (01 de Julio de 2008). *Factores de Riesgo relativos al Trabajo*. Recuperado el 28 de 01 de 2014, de www.angelfire.com/un2/ergonomia/conclusiones.html
- Alarcón, A., Muñoz, E., & Peña, I. (1985). *Técnicas de Enfermería*. Quito: Ed. FMC.
- Arias. (2010). *Administración de talento Humano*. Mexico.
- Atenógenes, H., L, C., González, S., & Leoncon, D. (2003). Lumbalgia en trabajadores. Epidemiología. *Revista Médica IMS; Volumen 4*, 203-209.
- Barros, T., & Lilia, P. (1999). *Lesiones Osteomusculares de origen laboral*. Bogotá: Ed. A.H.ASEDEFE.
- Borges, A. (29 de Julio de 2002). *Personal de Enfermería: Condiciones de trabajo de alto riesgo. Salud de los Trabajadores*. Recuperado el 28 de 01 de 2014, de www.cepis.org.pe/bvsast/e/fulltext/personal/personal.pdf
- Bravo, N. (1997). *Valores Humanos* (6 Edición. ed.). Chile: RIL Editores.
- Casanare, G. d. (25 de Marzo de 2014). Importancia de las Pausas Activas en la oficina. Casanare, Colombia.
- Chau. (2010).
- Chiavenato, I. (1994). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestion de Talento Humano*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion de Talesnto Humano*. Mc Graw Hill: Mexico.
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Interamericana.
- Cueto, A. (2008). *Enfermedades del sistema musculo esquelético*. Barcelona-España: Salvat. Pag. 61-756.
- DEMING, E. (1996). *Calidad, productividad y competitivida*. España: Díaz de Santos S.A.
- Desseler, G. (2001). *Administracion de Personal*. Prentice Hall.
- Espacio Impulso*. (2010). Obtenido de Los tres factores del desempeño profesional: <http://www.espacioimpulso.es/es/articulo-los-tres-factores-del-desempeno-profesional.html>
- EVANS, & LINDSAY. (2002). *Control de Calidad*. Thomson Edición.
- GUTIÉRREZ, H. (2010). *Calidad total y Productividad*. Mexico.
- Heliiriegel, D. (2002). *Comportamiento Organizacional*. Thomson.
- Ibáñez. (2005). *Administracion de Recursos en la empresa*. San Marcos.
- James. (2006). *Administración de Mejoramiento Continuo*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Jones, G. (2006). *Administracion*.
- Kauri, I. (2004). *Gestión de Calidad*. .
- LANDINEZ, N. (2014). *La importancia de las pausas activas*. Obtenido de elempleo: http://www.elempleo.com/colombia/mundo_empresarial/la-importancia-de-las-pausas-activas-

- Perdomo, R. E. (13 de Mayo de 2013). Obtenido de <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/13/importancia-rrhh/>
- Salubridad, M. (2008). *Mnaual Normativo de Enfermería y personal voluntario*. San José - Costa Rica: Ed. Nacional.
- Sánchez. (2010). *Administracion*.
- Soto, B. (18 de 04 de 2014). *Gestion.Org. Revista Empresarial*. Obtenido de Gestion.Org. Revista Empresarial: www.gestion.org/recursos-humanos/gestion-competencias/4053/que-es-la-gestion-del-talento/
- Urquijo, J. L., & Bonilla, J. (2008). *Administracion de Personal y Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.

ANEXOS

Anexo 2.- Formato de la encuesta aplicada.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

**ENCUESTA ESTRUCTURADA PARA EL PERSONAL DE AHORRO Y
CRÉDITO DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO
“EDUCADORES DE TUNGURAHUA” LTDA.**

OBJETIVO: Determinar si las pausas activas influyen en el desempeño laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores de Tungurahua” Ltda.

Instructivo: Al ser anónima la encuesta se recomienda contestarla con la mayor sinceridad. Ponga una (x) en la respuesta que crea conveniente:

Pregunta N° 1.- ¿Cuándo usted está cansado disminuye su nivel de concentración y comprensión?

SI ()

NO ()

Pregunta N° 2.- ¿El cansancio le produce fatiga laboral?

SI ()

NO ()

Pregunta N° 3.- ¿Cuándo usted recupera energías mejora su estado anímico?

SI ()

NO ()

Pregunta N° 4.- ¿Cuándo usted se encuentra fatigado cumple las metas y objetivos en los tiempos asignados?

SI ()

NO ()

Pregunta N° 5.- ¿Es importante para usted cumplir las actividades laborales colectivamente?

SI ()

NO ()

Pregunta N° 6.- ¿Considera usted que la ausencia de actividad física perjudica su salud?

SI ()

NO ()

Pregunta N° 7.- ¿Considera usted que la actividad física puede mejorar su desenvolvimiento en el trabajo?

SI ()

NO ()

Pregunta N° 8.- ¿Ha sentido molestias de índole física en zonas como las extremidades, cuello, espalda, manos debido a los movimientos repetitivos y las posiciones forzadas en la ejecución de sus actividades?

SI ()

NO ()

Pregunta N° 9.- ¿En su lugar de trabajo existe un plan de pausas activas laborales o se destina periodos de tiempo para relajación muscular?

SI ()

NO ()

Pregunta N° 10.- ¿Considera usted que producto de la falta de actividad física se puedan desarrollar enfermedades de tipo profesional?

SI ()

NO ()

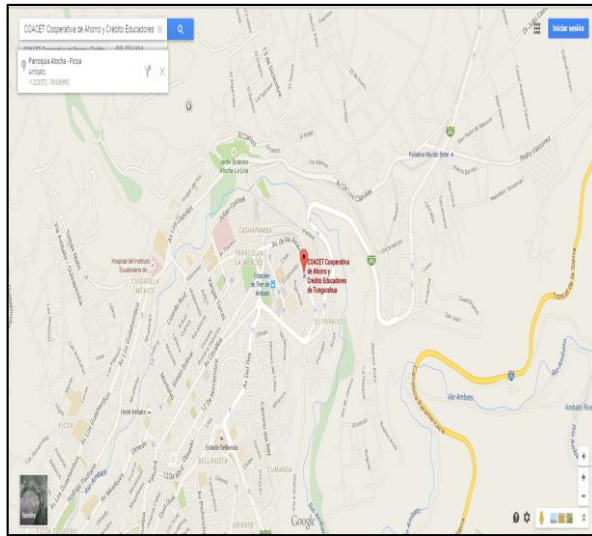
Pregunta N° 11.- ¿Cree usted que es factible implementar un procedimiento de pausas activas que ayuden a mantener en buen estado la salud de los colaboradores y mejore su desempeño laboral?

SI ()

NO ()

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 3.- Ubicación geográfica e instalaciones de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores de Tungurahua” Ltda.



La Cooperativa Ahorro y Crédito “Educadores de Tungurahua” Ltda., se encuentra situada en la ciudad de Ambato, en el Sector de Ingahurco en la Avenida de las Américas 12-88 y Bolivia esquina, al servicio del Magisterio tungurahuese durante 49 años, brindando siempre un servicio de calidad con calidez, actualmente sus instalaciones se están remodelando para dar un mejor servicio de acuerdo a los estándares de las instituciones financieras.

Anexo 4.- Principios Cooperativos

VALORES COOPERATIVOS

- **SOLIDARIDAD**

Entendida como la participación, unión, respaldo, defensa, en favor de los socios

- **INTEGRIDAD**

Entendida como la conjunción de lealtad, honestidad y respeto.

- **TRANSPARENCIA**

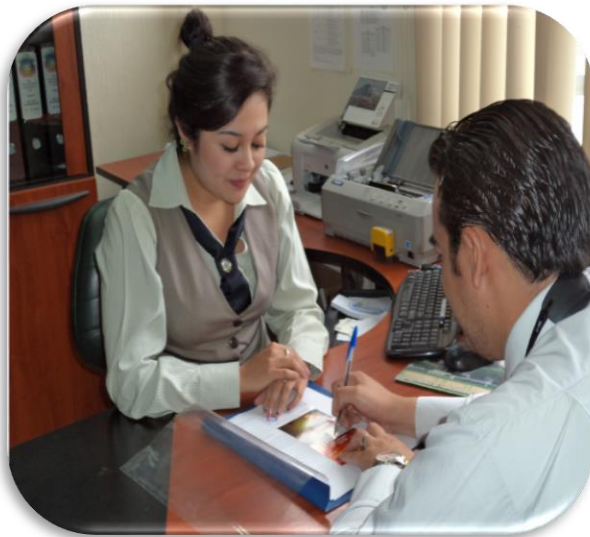
Claridad y nitidez en la difusión de la información al servicio del socio.

- **RESPONSABILIDAD**

Entendida como el compromiso, seriedad y solvencia que tiene la institución.

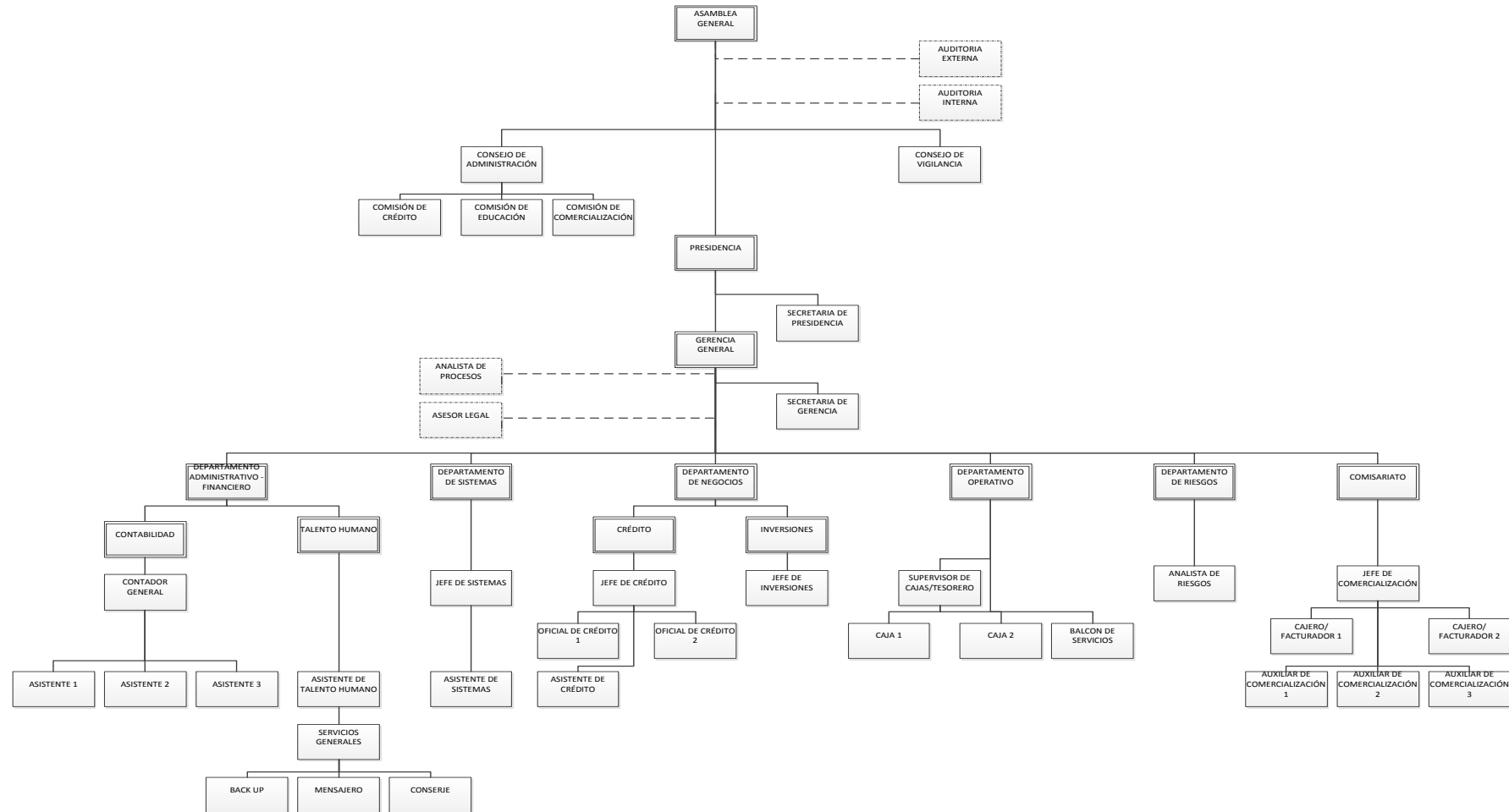
La Cooperativa se ha preocupado por implementar sus “Principios Cooperativos” basados en cuatro valores fundamnetales que son la responsabilidad, democracia, honestidad y transparencia, brindando a sus socios, clientes, y proveedores la seguridad de contar con una institución seria y confiable.

Anexo 5.- Productos y Servicios

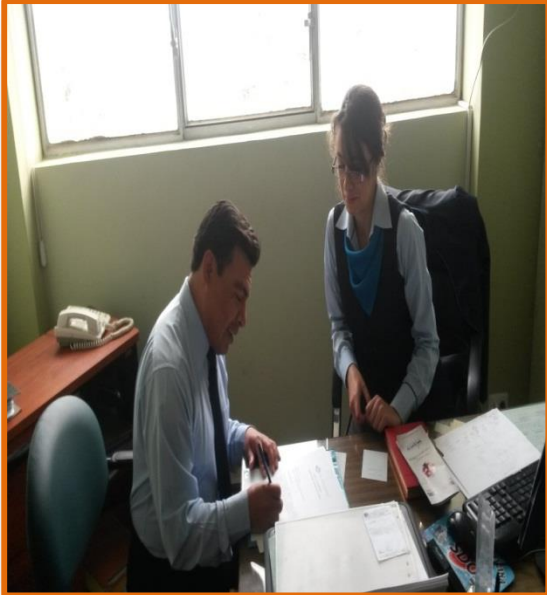


La Cooperativa ofrece créditos de consumo, préstamos extraordinarios, ordinarios, ahorro futuro, ahorro libre y cautivo, además cuenta con un comisariato donde se puede encontrar con productos de primera necesidad, artículos de hogar, ropa y calzado, cabe indicar que el comisariato es abierto para el público en general.

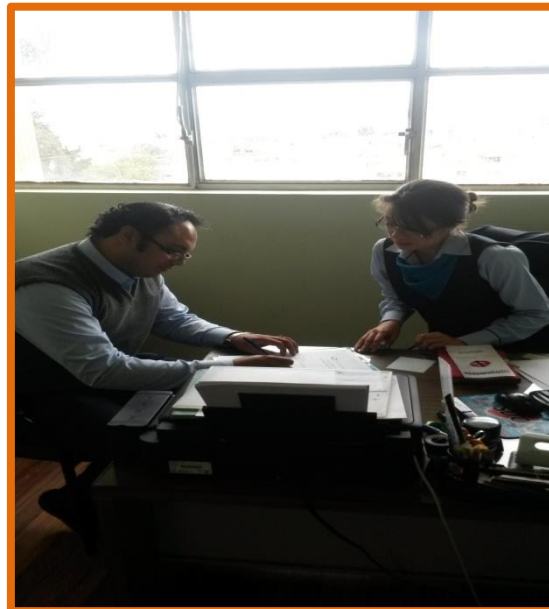
Anexo 6.- Estructura organizacional



Anexo 7.- Aplicación de encuestas al personal



Para el proceso investigativo fue fundamental la colaboración del personal de la institución permitiéndonos obtener resultados confiables que nos faciliten sacar conclusiones y recomendaciones que pueden ser aplicadas y contribuyan notablemente al crecimiento de la organización.



Anexo 8.- Convenio del Iess con el Ministerio del Trabajo para la Prevención de Riesgos Laborales.



Ministerio
de Relaciones
Laborales



**ACUERDO ENTRE EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES
Y EL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL**

Dr. Francisco Vacas Dávila
MINISTRO DE RELACIONES LABORALES

Dr. Francisco Vergara Ortiz
**DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO
ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL**

CONSIDERANDO:

- Que**, de conformidad con el artículo 4 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, adoptado mediante Decisión 584 del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, los Países Miembros, en el marco de sus Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo;
- Que**, los artículos 11 y 12 de la Decisión 584 del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores determina que en todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales, a base de directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial, debiendo los empleadores adoptar y garantizar el cumplimiento de tales medidas, entre otros, a través de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo;
- Que**, el artículo 1 del Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, adoptado mediante Resolución 957 de la Secretaría General de la Comunidad Andina, determina los componentes técnicos de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a ser desarrollados por los Países Miembros;
- Que**, el artículo 3 numeral I de la Constitución de la República dispone que es deber primordial del Estado garantizar, sin discriminación alguna, el efectivo goce de los derechos a la salud y seguridad social;
- Que**, el artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República consagra, como principio del derecho al trabajo, que toda persona tendrá



derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

- Que,** el artículo 370 de la Constitución de la República establece que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma regulada por la Ley, será responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados;
- Que,** de conformidad con el artículo 539 inciso primero del Código del Trabajo, corresponde al Ministerio de Relaciones Laborales la reglamentación, organización y protección del trabajo;
- Que,** el artículo 410 del Código del Trabajo obliga a los empleadores a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida; y, que su artículo 432 señala que en las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social;
- Que,** el artículo 1 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo, expedido mediante Decreto Ejecutivo No. 2393 de 13 de noviembre de 1986, señala que sus disposiciones se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo;
- Que,** el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, mediante Resolución No. CD. 333 de 07 de octubre de 2010, expidió su Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo "SART"; y, estableció, conforme consta en el artículo 51 de su Resolución No. CD.390 de 10 de noviembre de 2011, la obligación de las empresas de implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias; siendo encargados de su ejecución el Director General y el Director del Seguro General de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y,
- Que,** es de interés del Ministerio de Relaciones Laborales y del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social establecer, a nivel nacional, un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, como un proyecto que coadyuve a su desarrollo interinstitucional.

En ejercicio de sus atribuciones y facultades,



ACUERDAN:

**EXPEDIR EL INSTRUCTIVO PARA LA IMPLEMENTACIÓN
DEL SISTEMA NACIONAL DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES (SGP)**

Art. 1.- Todo empleador, de los sectores público y privado, para efecto de la gestión de la prevención, identificación, medición, evaluación y control de los riesgos del trabajo, implementará de forma obligatoria el Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGP), de propiedad del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que será auditado por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Art. 2.- Los empleadores podrán acceder al Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGP), en forma gratuita a través del portal web oficial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, a fin de conocer sus elementos y subir la información solicitada, que arrojará en tiempo real su nivel de cumplimiento técnico – legal o índice de eficacia.

El Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGP) contará con un módulo tutorial y de consultas en línea, que permitirá su correcta utilización por parte de los empleadores.

Art. 3.- Dentro del plazo de noventa (90) días, contado a partir de la fecha de inicio de vigencia de este Instructivo, los empleadores deberán completar el módulo de autoevaluación del Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGP).

El mismo plazo se concederá, a continuación, a todo nuevo empleador desde la fecha en que inicie sus actividades.

Art. 4.- Una vez cumplido el plazo previsto en el artículo anterior, el Ministerio de Relaciones Laborales, de acuerdo a las muestras de auditoría establecidas conjuntamente con la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo, auditará el cumplimiento, por parte de los empleadores, de la implementación del Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGP), dentro de los plazos establecidos en el propio Sistema.

Art. 5.- El incumplimiento del presente Instructivo dará lugar a las sanciones administrativas previstas en la Ley, por parte del Ministerio de Relaciones Laborales; así como al correspondiente incremento de la prima de recargo del Seguro General de Riesgos del Trabajo a ser establecido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.



DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Para efecto de aplicación del presente Instructivo, el Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGP) será operado libremente por el Ministerio de Relaciones Laborales y será administrado por el Seguro General de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

SEGUNDA.- El Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo se encargará de recopilar y analizar la información estadística que genere el Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGP), a fin de informar al Ministerio de Relaciones Laborales y al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la toma de decisiones.

El presente Acuerdo Interinstitucional tendrá vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los quince días del mes de enero de 2014.

Dr. Francisco Vacas Dávila
**MINISTRO DE RELACIONES
LABORALES**

Dr. Francisco Vergara Ortiz
**DIRECTOR GENERAL
INSTITUTO ECUATORIANO DE
SEGURIDAD SOCIAL**

TESTIGO DE HONOR

Fernando Cordero Cueva
**PRESIDENTE CONSEJO DIRECTIVO
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL**

Anexo 9.- Aceptación de Tema de Investigación
OFICIO CET -TH – 0010 – 2015

Ambato, 15 de Marzo de 2015

Srta.

Verónica Mosquera

Presente.-

Por medio del presente documento me permito indicar a usted que ha sido aprobado para que se realice su Tesis de Grado con el Tema: “LAS PAUSAS ACTIVAS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE “AHORRO Y CRÉDITO DE LA COOPERATIVA EDUCADORES DE TUNGURAHUA” LTDA., DE LA CIUDAD DE AMBATO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”.

Particular que pongo en su conocimiento para fines pertinentes.

Atentamente;

TALENTO HUMANO



COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO



Anexo 10.- Compromiso de aplicación de Manual Básico de Pausas Activas
Laborales
OFICIO CET -TH – 008 – 2016

Ambato, 07 de Abril de 2016

Srta.
Verónica Mosquera
Presente.-

Por medio del presente documento me permito indicar a usted que no comprometemos como institución a implementar su propuesta denominada: **MANUAL BÁSICO DE PAUSAS ACTIVAS**, para el personal de la institución.

Particular que pongo en su conocimiento para fines pertinentes.

Atentamente;

TALENTO HUMANO



A lo largo de mi vida y gracias al amor de Dios que me permitió tener en mi vida cuatro personas maravillosas que son mi motivación más grande para seguir este largo camino, la primera persona importante es mi madre quien me dio la vida y hasta el día de hoy sigue a mi lado. La segunda persona es mi pequeño hijo el motor y las fuerzas de cada día levantarme con ánimo y mi razón de vivir. Mi tercera persona importante en mi vida es mi esposo quien ahora es mi mano derecha y queremos pasar el resto de la vida juntos. Mi cuarta persona importante y que ya no está aquí es mi abuelita quien en su vida fue como otra madre para mí.

Cada una de estas personas forma parte fundamental en mi existencia a quienes amo, respeto y he logrado ser lo que soy.

GRACIAS