



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 Y EL CLIMA LABORAL EN LOS TALLERES
DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE
PASTAZA”**

Autora: María Alexandra Ortiz Medrano

Tutora: Lcda. Mg. Ma. Gabriela Romero

AMBATO – ECUADOR

2016

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN**

CERTIFICA:

Yo, **Lida. Mg. María Gabriela Romero Rodríguez** con CI. 1803691136, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el Tema: **“LAS PAUSAS ACTIVAS Y EL CLIMA LABORAL EN LOS TALLERES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE PASTAZA”**, desarrollado por la egresada: **María Alexandra Ortiz Medrano**, con C.I. 1600526303, considero que dicha investigación, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios; autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión Calificadora designada por el H. Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.



Lic. Mg. María Gabriela Romero Rodríguez

CI. 1803691136

AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO

Yo, **María Alexandra Ortiz Medrano**, portador de la C.I. 1600526303, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el trabajo de investigación sobre el tema: **“LAS PAUSAS ACTIVAS Y EL CLIMA LABORAL EN LOS TALLERES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE PASTAZA”**, tales como: contenidos, ideas, opiniones, análisis, conclusiones y recomendaciones son de exclusiva responsabilidad de mi persona como autora de este trabajo de grado.



María Alexandra Ortiz Medrano

C.I. 1600526303

AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Cedo los derechos en líneas patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: **“LAS PAUSAS ACTIVAS Y EL CLIMA LABORAL EN LOS TALLERES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE PASTAZA”**, 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 y no se utilice con fines de lucro.



María Alexandra Ortiz Medrano

C.I. 1600526303

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 Y EL CLIMA LABORAL EN LOS TALLERES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE PASTAZA”**, presentado por Sra. María Alexandra Ortiz Medrano, egresada de la Carrera de Psicología Industrial promoción Abril-Septiembre 2016, 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



Ing. Mg. Pablo Ricardo Morales Fiallos

Dra. Mg. Irma Paulina Ortiz Moreta

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

Para mis amados padres Edison Ortiz y Meri Medrano por su apoyo, consejos, comprensión y amor en los momentos más difíciles de mi vida, y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.

A mis queridos hermanos Fernando y David Ortiz por estar siempre presentes acompañándome, y apoyándome para poderme realizar como persona y profesional.

A mis pequeñas sobrinas Emilia y Luciana quienes amo con el alma.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mis padres por ser los principales promotores de mis sueños, gracias a ellos por cada día confiar y creer en mí y en mis expectativas.

A mi querida Universidad Técnica de Ambato por haberme permitido formarme en ella y convertirme en un ser profesional.

Gracias a cada uno de los docentes que fueron parte de este proceso integral de formación, mil gracias porque de alguna manera forman parte de lo que soy ahora.

Gracias a todas las personas que fueron partícipes de mi educación, ya sea de manera directa o indirecta fueron los responsables de realizar un pequeño aporte a mi vida estudiantil.

INDICE GENERAL

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACION.....	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	iv
AL CONSEJO DIRECTIVO	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
INDICE GENERAL	viii
INDICE DE TABLAS.....	xi
INDICE DE GRAFICOS.....	xii
CAPITULO I.....	1
EL PROBLEMA	1
1.1. TEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.2. PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2.1. Contextualización del problema	1
1.2.3. Árbol de problemas.....	4
1.2.4. Análisis crítico	5
1.2.5. Prognosis.....	6
1.2.6. Formulación del problema.....	7
1.2.7. Preguntas directrices	7
1.2.8. Delimitación del objeto de investigación.....	7
1.2.8.1. Del contenido.....	7
1.2.8.2. Delimitación espacial	7
1.2.8.3 Delimitación temporal	8
1.3. JUSTIFICACIÓN	8
1.4. OBJETIVOS.....	9
1.4.1. Objetivo general.....	9
1.4.2.- Objetivos específicos	9

CAPITULO II.....	10
MARCO TEORICO	10
2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	10
2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA	17
2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL	18
2.4. CATEGORIAS FUNDAMENTALES	20
2.4.1. COSTELACION DE IDEAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE.....	21
2.4.2. COSTESLACION DE IDEAS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE	22
2.5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA CIENTÍFICA	23
2.5.1. Variable independiente.....	23
2.5.1.1. PAUSAS ACTIVAS.....	23
2.5.1.2. SALUD LABORAL.....	34
2.5.1.3. SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	40
2.5.2. Variable dependiente.....	42
2.5.2.1. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	42
2.5.2.2. CULTURA ORGANIZACIONAL.....	43
2.5.2.3. CLIMA LABORAL	46
2.6. HIPÓTESIS.....	57
2.6.1. Hi	57
2.6.2. Ho.....	57
2.7. SEÑALAMIENTO DE VARIABLES	57
2.7.1. Variable independiente.....	57
2.7.2. Variable dependiente.....	57
 CAPITULO III.....	 58
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	58
3.1.- ENFOQUE	58
3.2. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN	58
3.3. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN	59
3.3.1. Investigación exploratoria.....	59
3.3.2. Investigación descriptiva.....	60
3.3.3. Investigación correlacional	60
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA	60

3.4.1. Población.....	60
3.4.2. Muestra.....	61
3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	61
3.5.1. Variable independiente: PAUSAS ACTIVAS.....	61
3.5.2. Variable Dependiente: CLIMA LABORAL.....	62
3.6. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	63
3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS.....	64
3.7.1 Técnicas.....	64
3.7.2. Instrumento	64
3.7.3. Validez y confiabilidad	64
3.8. PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	65
CAPÍTULO IV	66
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	66
4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	66
4.2. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	81
4.2.1. Combinación de Frecuencias	81
4.2.2. Planteamiento de la Hipótesis	82
4.2.3. Cálculo del CHI Cuadrado.....	82
4.2.3.1. Modelo Estadístico.....	82
4.3. DECISIÓN FINAL.....	87
CAPITULO V	88
CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES	88
5.1. CONCLUSIONES.....	88
5.2. RECOMENDACIONES.....	90
BIBLIOGRAFÍA.....	92
PAPER.....	95

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población	61
Tabla 2: Operacionalización variable independiente.....	61
Tabla 3: Operacionalización variable dependiente.....	62
Tabla 4: Cuestionario 1	63
Tabla 5: Tabulación de la pregunta 1.....	66
Tabla 6: Tabulación de la pregunta 2.....	67
Tabla 7: Tabulación de la pregunta 3.....	69
Tabla 8: Tabulación de la pregunta 4.....	70
Tabla 9: Tabulación de la pregunta 5.....	71
Tabla 10: Tabulación de la pregunta 6.....	72
Tabla 11: Tabulación de la pregunta 7.....	74
Tabla 12: Tabulación de la pregunta 8.....	75
Tabla 13: Tabulación de la pregunta 9.....	76
Tabla 14: Tabulación de la pregunta 10.....	78
Tabla 15: Tabulación de la pregunta 11.....	79
Tabla 16: Tabulación de la pregunta 12.....	80
Tabla 17: Frecuencia Observada.....	82
Tabla 18: Frecuencias Esperadas	84
Tabla 19: De contingencia.....	85
Tabla 20: Especificación de las regiones.....	86

INDICE DE GRAFICOS

Ilustración 1: Realizan actividades de relajación	66
Ilustración 2: Aplican descansos o jornadas de relajación muscular.....	68
Ilustración 3: Mejora su estado anímico.....	69
Ilustración 4: Cuenta con el espacio adecuado.....	70
Ilustración 5: Ha sentido molestias físicas	71
Ilustración 6: Le agrada realizar actividades recreativas	73
Ilustración 7: La ausencia de actividad física perjudica su salud	74
Ilustración 8: Sus jefes se preocupan por motivar al personal	75
Ilustración 9: Su trabajo fomenta y desarrolla trabajo en equipo.....	77
Ilustración 10: Muestra compromiso y empatía con su institución	78
Ilustración 11: Las relaciones que usted tiene son satisfactorias.....	79
Ilustración 12: Es factible implementar pausas activas y mejorar el clima laboral	80
Ilustración 13: Representación gráfica del Chi cuadrado	87

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. TEMA DE INVESTIGACIÓN

“Las Pausas Activas y el Clima Laboral en los talleres del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pastaza”

1.2. PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Contextualización del problema

En un nivel mundial, específicamente en Latinoamérica, la revista CLARÍN informó en su artículo “Aconsejan pausas activas en el trabajo para rendir más” publicada el 25 de abril de 2012, que en Argentina años atrás el 45% de los adultos que laboraban eran inactivos. Pero la tendencia aumento en el 2009 al 55%, estimando que si las personas siguen sin moverse, los sedentarios serian el 65% de la población en el año 2016.

“Al menos el 60 % de la población mundial no realiza suficiente actividad física como para obtener beneficios para la salud, estos datos se incrementan en algunos países, como en Chile, donde el sedentarismo aumentan en todos los grupos de edades, a cifras que alcanzan hasta el 91%, por lo que constituyen hoy en día un problema epidemiológico que va más allá de las barreras socioculturales”. (Revista Chilena de Salud Pública, 2009).

Al moverse poco, la gente corre mayor riesgo de sufrir enfermedades y acortar los años de vida.

“Se evalúa que en el mundo el 10% de las Enfermedades Crónicas no Transmisibles (ECNT) más serias como enfermedad coronaria, diabetes, cáncer de mama, cáncer de colon, y obesidad están relacionadas con el sedentarismo, datos proporcionados por la

población chilena recalca que al menos el 82,7% de las personas se declara sedentarias” (OIT, 2013).

Las lesiones músculos esqueléticos se han convertido en una de las enfermedades más referentes para el mundo laboral, ya que diversos estudios concluyen que son de gran prevalencia dentro del grupo de enfermedades ocupacionales. (McBride, et al. 2009).

La OIT también estima que, a nivel mundial: 6.000 trabajadores mueren por día a causa de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. Se producen cada año unos 270 millones de accidentes de trabajo no mortales y 160 millones de casos nuevos de enfermedades profesionales.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo estima que cada año, más de 140.000 personas mueren en la Unión Europea a causa de enfermedades laborales y cerca de 9.000 mueren en accidentes relacionados con el trabajo. Esto significa que cada 3 minutos y medio, alguien muere en la Unión Europea por causas relacionadas con el trabajo.

Toda empresa tiene la obligación de promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea

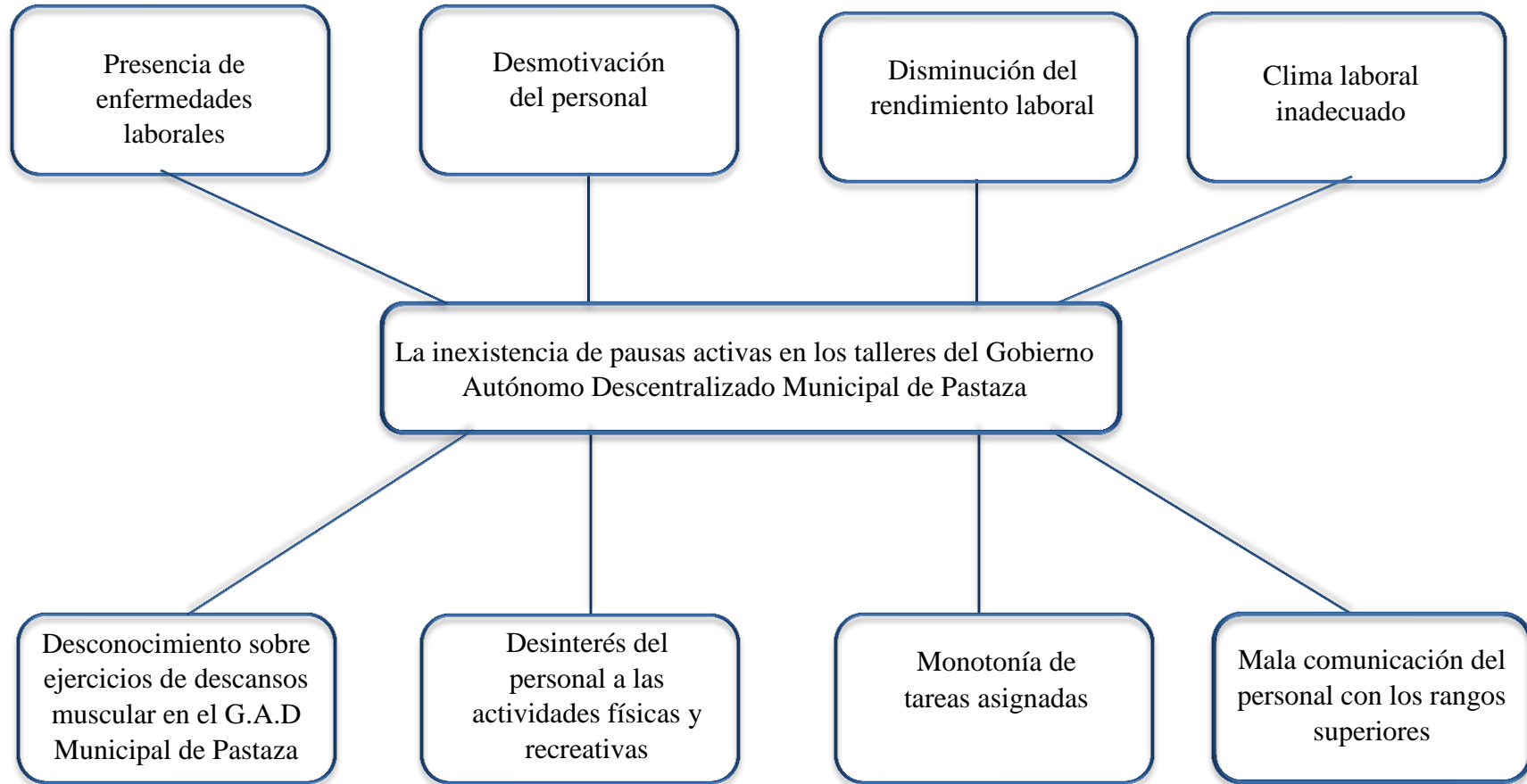
En Ecuador, la Dirección de Riesgos del Trabajo registró en el 2014, 447 enfermedades, y en lo que va del año siguiente 121. A escala nacional se enferman cinco de cada 1 000 trabajadores. Las dolencias más frecuentes son la hernia de disco, la tendinitis, lumbalgia, síndrome del túnel carpiano. Para el director de esta entidad el 40% de las enfermedades ocupacionales que se diagnostican, son crónicas, es decir incurables, por este motivo cuentan con un sistema informático en línea, donde se auditan a 16 121 compañías. De este

universo el 37,3% reportaron cumplir con las normas de seguridad y salud. Las empresas que más reportaron en el 2014 fueron: las manufactureras con 187 enfermedades laborales. La Dirección de Riesgos a cargo de los subsidios, sostiene que las empresas deben priorizar la salud preventiva en especial en jornadas laborales que son repetitivas. (El comercio, 2015).

En el G.A.D. Municipal de Pastaza, Zoila Guevara jefa del Departamento de Talento Humano recalca que desconocen sobre los programas de pausas activas, que en muchas instituciones ecuatorianas ya las pusieron en ejecución, el modelo de gestión de trabajadores dentro de la institución sigue siendo tradicional y antigua por este motivo ignoraban la implementación de herramientas recreativas y físicas, que el Ministerio del Deporte promueve desde el año 2012, para combatir enfermedades causadas por la falta de actividad en el ámbito laboral. Según Paul Vásquez jefe del Departamento de Seguridad Industrial en el transcurso del año 2016, tan solo en el área de talleres del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pastaza el 35% del personal de planta fija tiene problemas de salud ocasionados por la ejecución de sus obligaciones en su puesto de trabajo y el 15% se ausentado por reposo médico provocados por la ejecución de sus tareas diarias. Cifras que si bien no son altas pero reflejan la necesidad de incrementar un programa que permita aliviar contracturas y dolores musculares que se presenten en las labores diarias.

1.2.3. Árbol de problemas

Gráfico N° 1: Árbol de Problema. 1



Fuente: G.A.D. Municipal de Pastaza

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

1.2.4. Análisis crítico

El desconocimiento sobre los ejercicios de descanso muscular dentro de los talleres del G.A.D Municipal ha provocado enfermedades profesionales en un gran número de trabajadores, mismas que se han manifestado de formas silenciosas afectando la circulación, articulaciones, tensión muscular e incluso provocando estrés, por mencionar algunas de las consecuencias que han perjudicado al personal, es una situación preocupante pero introducir pausas activas permitirá que las personas cambien su estilo de vida y se muevan hacia un estado de salud óptima.

El desinterés del personal a las actividades físicas y recreativas es una de las causas fundamentales para que exista desmotivación dentro de la institución, los colaboradores rechazan ser parte de una programa de descanso saludable, porque han encontrado un modo diferente de usar esos minutos de distracción realizando otras actividades como charlar con sus compañeros, dormir o incluso comprar comida chatarra, actividades que están generando la falta de participación ante actividades de físicas y recreativas porque cada persona desea utilizar su tiempo a su manera, decisión que resulta penoso para la institución.

La monotonía de actividades trae como consecuencia que el rendimiento laboral decaiga; al realizar actividades repetitivas todos los días los colaboradores desencadenan factores de aburrimiento y apatía frente al trabajo que realizan; el empleado siente que su desarrollo profesional está estancado y que ya no tiene nada más que ofrecer. Esa mentalidad coarta la creación de nuevas iniciativas e ideas, dejan de ser creativos y sobre todo disminuyen o pierden la actitud emprendedora que todas las personas sienten cuando tienen un ambiente favorable y ameno.

La mala comunicación del personal con los rangos superiores dentro de la institución ha provocado que el departamento de talento humano ignore la necesidad de implementar herramientas recreativas y físicas que sirven para combatir enfermedades causadas por la falta de actividad en el ámbito laboral. El problema se agrava cuando los empleados aseguran tener miedo por lo que se

dirá, si les traerá repercusiones al decirles a sus superiores sobre las necesidades que tienen al momento de laborar. Cuando los jefes no escuchan o valoran las ideas de sus empleados se crea un clima de inseguridad, el empleado no se siente cómodo aportando su opinión y el silencio habla por sí sólo empeorando la situación. Los métodos obsoletos que han ido gobernando en el GAD. Municipal de Pastaza han generado que sus colaboradores se sientan como un elemento más de la institución, más no como parte fundamental de ella.

1.2.5. Prognosis

En caso de no solucionarse la problemática investigada en los talleres del G.A.D. Municipal de Pastaza, en referencia a la inexistencia de un programa de pausas activas, generará dolores por cansancio muscular, afectara la movilidad articular, disminuiría la resistencia, aumentaría la presión arterial y el peso corporal, correrían el riesgo de padecer diabetes, hipertensión y cáncer de colon. Con el pasar del tiempo representara un gasto económico grande en los trabajadores que sufran lecciones o enfermedades a causa de la falta de ejercicios y descansos invirtiendo en fisioterapias, remisiones a expertos e incluso en ocasiones extremas tener que cubrir todos los inconvenientes por incapacidades.

De no ponerse en práctica la aplicación de las Pausas Activas, la calidad de vida de los trabajadores, no será la adecuada, evidentemente se producirá un estrés laboral en la realización de las tareas asignadas, cambios de humor, agotamiento, mismas que forman parte del constante movimiento que ya existe dentro de la institución, de tal forma que se alejaran de su meta y objetivo a cumplir; podremos observar el decaimiento del rendimiento y desempeño de los empleados, generando fracasos, desmotivación e inseguridad laboral afectando de esta manera el cumplimiento de los objetivos institucionales.

De no darse un cambio en el estilo de vida en los trabajadores provocara que el personal no se sienta conforme y satisfecho en su puesto de trabajo e incluso traerá consecuencias como un inadecuado clima organizacional ya que no habrá buena relación interpersonal entre los compañeros de área lo que tendrá como impacto en la productividad que perjudicará al cumplimiento de los

objetivos organizacionales. Con esto se deja en claro que dar descansos como pausas activas para mejorar las condiciones en el trabajo es de gran importancia, para el futuro de esta institución.

1.2.6. Formulación del problema

¿De qué manera influyen las Pausas Activas en el Clima Laboral de los trabajadores de los talleres del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pastaza?

1.2.7. Preguntas directrices

- ¿Existen enfermedades laborales en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pastaza por la carencia de actividades de descanso?
- ¿Cuál es el tipo de clima laboral actual de los trabajadores de los talleres del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pastaza?
- ¿Existe aportes de nivel científico sobre la influencia que tienen las pausas activas en el clima laboral?

1.2.8. Delimitación del objeto de investigación

1.2.8.1. Del contenido

CAMPO: Gestión del Talento Humano

ÁREA: Seguridad Industrial

ASPECTO: Pausas Activas

Clima Laboral

1.2.8.2. Delimitación espacial

La presente investigación se desarrollará en los espacios físicos de los talleres del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pastaza, ubicado en el barrio Mariscal de la ciudad de Puyo.

1.2.8.3 Delimitación temporal

El trabajo investigativo se lo realizara en el periodo 2016, comprendido entre las meses de Abril – Septiembre.

1.3. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación es de gran **importancia** ya que todas las empresas e instituciones, cualquiera que sea su tamaño o actividad, deben contar con un programa de salud ocupacional destinados a la satisfacción de los trabajadores y el bienestar de los mismos, no solo por proteger la seguridad y salud de los trabajadores sino porque es un deber moral, responsabilidad que pretende transformar y potenciar a cada uno de los integrantes de dicha institución mejorando su estado de alerta para que puedan atenerse a los riesgos que existen en su trabajo.

La investigación es de **interés** porque forma parte de la lucha contra el sedentarismo creciente que han manifestado los empleados públicos en los últimos años, se ha convertido en un alentador nato para que las personas tengan un rendimiento marcado cuando se implementan pausas activas dentro y fuera de su lugar de trabajo. Mejora las condiciones de la salud de los colaboradores propiciándoles un ambiente idóneo para el desenvolvimiento de las actividades diarias.

Es **factible** ya que cuenta con los elementos humanos necesarios para realizarlo, ha generado un gran impacto en las autoridades del G.A.D. Municipal de Pastaza, y se han sumado con la participación y apoyo necesario para realizar esta investigación, ya que ven en las pausas activas el modo de cortar con la rutina, con las contracturas, e incluso con el estado de ánimo negativo de sus colaboradores que día a día se está haciendo parte de esta importante institución.

La presente investigación es **novedosa** porque permitirá tener mayor productividad, inspirar creatividad y mejorar la actitud de los colaboradores, además de ser un ejercicio recomendado para evitar que algunos miembros corporales se atrofién o sufran lesiones, pretende instaurar mecanismos de

prevención, control y manejo riesgos que se producen por el esfuerzo físico e intelectual que realizan los empleados de dicha institución.

Este trabajo tendrá un **impacto** positivo en la comunidad Puyense, ya que mejorara la calidad de vida de las personas que pertenecen a esta institución convirtiéndose en un gran ejemplo para introducir buenas prácticas laborales a la ciudad de Puyo y hacer de esta actividad un hábito de vida.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Determinar la influencia que existe entre las pausas activas y el clima laboral en los trabajadores de los talleres del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pastaza.

1.4.2.- Objetivos específicos

- Diagnosticar las enfermedades laborales que han presentado los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pastaza por la carencia de actividades de descanso.
- Identificar el tipo de clima laboral existente en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pastaza.
- Diseñar un artículo académico sobre la influencia que tienen las pausas activas en el clima laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pastaza.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Existen varios artículos que se relacionan con las variables de estudio las pausas activas y clima laboral. Presento a continuación la siguiente información recabada, como antecedentes investigativos.

***Tema:** Implementar un programa de pausa activa a los empleados del club campestre el rancho para mejorar la calidad de vida y prevenir las enfermedades profesionales.*

***Revista:** Revista digital: actividad física y deporte*

***Año:** 2016*

Abstracto:

El programa de pausa activa en el Club Campestre El Rancho, está enfocado a mejorar la calidad de la experiencia laboral de cada sector a trabajar y evitar caer en la rutina, además, la prevención de lesiones musculares y estrés físico y psicológico, que pudieran padecer los empleados, ayudando a mantener un estado óptimo del trabajador de la empresa; porque en muchos casos, el personal refleja en su desempeño laboral falencias, es así, como el hombre ha tenido la necesidad de buscar alternativas que mejoren su calidad de vida, disminuyendo el riesgo de adquirir enfermedades tanto físicas como mentales, ocasionadas en su mayoría por altas cargas laborales (enfermedades ocupacionales). Tal es el caso, de la implementación de las pausas activas, que traen consigo beneficios tanto para las empresas a nivel productivo, como para el personal, porque es la mejor alternativa para la conservación de la buena salud del trabajador y de su bienestar, con el fin de garantizar su calidad de vida. Estas alternativas son necesarias, además, existen leyes que implican que se cumpla con esta condición en las empresas, porque más allá de los niveles de producción se

debe establecer como prioridad el beneficio del empleado, todo esto apunta a establecer un desarrollo sostenible. Es por esto, que en el siguiente trabajo se busca destacar la participación de un profesional en ciencias del deporte, capaz de implementar un programa de pausas activas, además de diversas actividades propias de administración deportiva, para los empleados en el Club Campestre El Rancho en Bogotá.

Análisis:

Los programas de pausas activas tienen muchas motivaciones en el ambiente laboral evitan la ausencia laboral, identifican las afectaciones físicas a las que son sometidos los empleados, y de igual manera, ayuda a prevenir trastornos osteomusculares, los cuales, pueden ser causados por los factores de riesgo de cargas estáticas y dinámicas como las posturas prolongadas y los movimientos repetitivos. Los beneficios o cambios que experimentaron las personas son múltiples y variados, mayor sensación de bienestar tanto físico como psicológico, lo que remite a una baja en los síntomas de estrés, fue posible romper la monotonía laboral, mejora la productividad, el rendimiento, disminuyendo las incapacidades por enfermedades profesionales.

***Tema:** Desórdenes musculo-esqueléticos en funcionarios administrativos usuarios de video terminales.*

***Revista:** Global Conference on Business and Finance Proceedings, Volume 10*

***Año:** 2015*

Abstracto:

En Colombia, los desórdenes músculos esqueléticos, se han convertido en un problema de creciente magnitud. Estas patologías se están volviendo la principal causa de ausentismo laboral o enfermedad laboral en el país; la nueva tabla de enfermedad profesional Expedida el 5 de agosto 2014, pretende un control del riesgo, para lograr una disminución e incidencia de enfermedades

relacionadas con el trabajo. Debido que muchos de estos casos pueden llegar a ser prevenibles y modificables por las condiciones de trabajo evitando patologías que pueden llegar a ser de un alto costo para la empresa, dado que en ocasiones son superiores estos costos a la eliminación del riesgo. Cabe resaltar que uno de los aspectos de mayor importancia es identificar los factores de riesgo asociados a: restricciones posturales, posición sedente prolongada, movimientos repetitivos, puestos de trabajo y accesorios computacionales ergonómicamente inadecuados en los trabajadores de la Universidad de La Guajira, por lo tanto se requiere realizar una valoración Fisioterapéutica, que permita conocer el estado osteomusculares de los funcionarios usuarios con video terminales. Población 145 empleados, muestra 33, tipo de investigación descriptivo- no experimental, las técnicas a utilizar son: La observación, entrevista, se realizarán valoraciones fisioterapéuticas, para determinar los hallazgos DME y proponer un programa de acondicionamiento físico para los trabajadores.

Análisis:

Los trastornos musculo esqueléticos (TME) son una de las enfermedades de origen laboral más comunes que afectan a millones de trabajadores, normalmente afectan a la espalda, cuello, hombros y extremidades superiores, aunque también pueden afectar a las extremidades inferiores. Los problemas de salud abarcan desde pequeñas molestias y dolores a cuadros médicos más graves que obligan a solicitar la baja laboral e incluso a recibir tratamiento médico. En los casos más crónicos, pueden dar como resultado una discapacidad y la necesidad de dejar de trabajar.

Tema: Efecto de la aplicación de un programa de gimnasia laboral para reducir la prevalencia de cervicalgia en estudiantes de odontología.

Revista: *iMedPub Journals*

Año: 2014

Abstracto:

La cervicalgia es un problema de salud ocupacional en los odontólogos y está presente desde las prácticas del pregrado. Se realizó un estudio cuasi experimental para evaluar el efecto de un programa de gimnasia laboral en todos los estudiantes de cuarto año de un escuela de odontología de Lima para reducir la prevalencia de cervicalgia. El programa duró seis semanas, consistía en dos charlas para que realicen ejercicios de estiramiento de 5 minutos 3 veces por día y un recordatorio diario por mensaje de texto. 31 estudiantes fueron evaluados al inicio y final de la intervención, 13/31 manifestaron no haber realizado los ejercicios. Se encontró que la prevalencia de cervicalgia en las últimos 4 semanas se redujo de 90,3 % a 71,0 % ($p=0,034$) y la intensidad del dolor se redujo de 5,4 a 3,6 ($p=0,009$). El programa demostró reducir la cervicalgia, futuras intervenciones deben buscar alternativas para incrementar la adherencia

Análisis:

Un programa de pausas activas basado en ejercicios de estiramiento que se realicen por 5 minutos al menos una vez al día durante los días laborales reduce la prevalencia e intensidad de los dolores musculoesqueléticos. Integrar a las personas a este tipo de programas es importante, por eso es recomendable establecer ejercicios tres veces al día como protocolo de preparación, enseñando a los profesores a realizar los ejercicios de estiramiento para que sean ellos los que las lleven a cabo. Las pausas activas son un campo de investigación que requiere ser explorado para evitar futuras dolencias en la etapa laboral.

Tema: *Beneficios psicológicos de la actividad física en el trabajo de un centro educativo*

Revista: *Dialnet*

Año: *2016*

Abstracto:

El presente estudio tuvo el objetivo de describir los factores psicológicos de la práctica de la actividad física en el ámbito laboral, caracterizando la percepción de los beneficios psicológicos de la actividad física en el trabajo. Utilizando un Cuestionario de datos socio- demográficos y deportivos; la Escala de Disfrute de la Actividad Física (PACES: Physical Activity Enjoyment Scale) y la Escala de Beneficios Psicológicos de la Actividad Física y Deportiva (EBEPAFyD), mediante el método de encuesta, se analizaron las variables sociodemográficas y de actividad física, el grado de frecuencia percibido sobre los beneficios psicológicos y la respuesta actitudinal del disfrute hacia la experiencia de la práctica de la actividad física enfocada al rendimiento y a la calidad de vida laboral, aplicándose a 37 trabajadores de un Centro de Educación Integral. Los resultados indican que a pesar de que es una población sedentaria, existen respuestas actitudinales en niveles positivos de disfrute, gusto, agrado, diversión, energía y sensación de bienestar corporal proporcionados por la práctica de la actividad física. Entre las principales conclusiones se destaca que a nivel cognitivo-afectivo aumentan las percepciones positivas sobre los beneficios psicológicos: mejora la autoestima; la percepción corporal; la sensación saludable; y los niveles de activación. Así mismo, se percibe disminución del estrés, de la tensión nerviosa, de la depresión y el cansancio.

Análisis:

La ejercitación física ha demostrado ser, entre otras cosas, una vía excelente para disminuir el riesgo de enfermedades, mejorar el ánimo y aminorar el impacto del estrés de quienes la practiquen. Mejorar la condición física, anímica y psicológica del trabajador y que posibilite a éste enfrentarse de forma más eficiente a su carga de trabajo. A su vez, estos beneficios que obtiene el empleado posibilitan el cumplimiento de objetivos importantes para la empresa. La implementación de un programa de estas características crea, además, un ambiente laboral cálido, contribuyendo a generar una imagen integral de la empresa. Asimismo, fortalece la autoestima de cada miembro de la misma, lo que

redunda en un mejor desempeño laboral individual estimulando su capacidad creativa, y en la generación de lazos interpersonales más estrechos entre pares.

***Tema:** El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación.*

***Revista:** AD-minister N°. 26*

***Año:** 2015*

Abstracto:

Este artículo analiza la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en organizaciones que brindan servicios de salud, específicamente en un hospital. Se utiliza una metodología cuantitativa rigurosa, a través de la aplicación de Análisis de Componentes Principales y Factoriales Confirmatorios de los constructos, para verificar el modelo de medida del instrumento utilizado. Además, a través de Ecuaciones Estructurales se analiza la relación entre los constructos antes mencionados. El objetivo principal es dar mayor validez a los resultados descriptivos que se han encontrado en estudios similares en otros países y proponer un modelo generalizable hacia otro tipo de organizaciones, que sirva de base para la implementación de estrategias enfocadas en una mejor gestión del talento humano. Los resultados de este estudio corroboran y enriquecen conclusiones obtenidas en estudios previos sobre la relación directa entre estos constructos, a través de un instrumento de medición nuevo y de fácil aplicación. Por otro lado, las conclusiones obtenidas pueden utilizarse para diseñar estrategias que posibiliten una gestión más eficiente del talento humano de este tipo de organizaciones.

Análisis:

La presente investigación puede servir como guía para gerentes y directivos de instituciones, quienes son los responsables de enfocar sus esfuerzos en monitorear y mejorar constantemente cada uno de los aspectos del clima

organizacional, pues se ha demostrado que, de manera general, influyen de forma importante en la satisfacción de cada uno de sus empleados, lo que podría redundar en una mayor productividad y mejor servicio. El clima laboral influye en la satisfacción de las personas, si el clima laboral es alto el actitud de satisfacción también lo será o viceversa.

Tema: *El outsourcing y el clima organizacional en una institución de servicios financieros.*

Revista: *Riico.net*

Año: *2016*

Abstracto

¿De qué manera se puede lograr un clima laboral igualitario y justo en una Institución de servicios financieros en la cual conviven personal de outsourcing y personal contratado por la propia institución y que permita lograr los niveles de productividad, eficiencia y objetivos comunes? se pretende proveer a la Institución de una marco de referencia que permita llevar a cabo acciones de compensaciones Financieras, de desarrollo personal y motivacional que, dentro de las posibilidades económicas y de capacidades directivas logre motivar a los empleados externos. Se utiliza el paradigma cualitativo a través de los métodos de estudio de caso y fenomenología, entrevistas semiestructuradas, observación y revisión de documentos, a través de los resultados se han podido plantear compensaciones que se consideran viables y que permitan crear un ambiente equitativo para motivar a los empleados externos como beneficio para ambas partes en cuanto a logro de objetivos y resultados esperados.

Análisis:

El Clima Organizacional es un tema de gran importancia para las Empresas, por lo que deben buscar continuamente mejorar el ambiente de su organización, para así alcanzar sus objetivos, pero sin perder de vista el recurso humano. La Cultura organización existe y está establecida por la empresa, sin

embrago el clima organizacional deberá ser medido entre los miembros de la organización para determinar la percepción de los mismos, esta medición o determinación se podrá llevar a cabo a través de estudios y encuestas que hoy en día se realizan de forma electrónica, como en la Institución donde se llevará este estudio de outsourcing tanto a empleados internos y externos quienes presentan niveles de percepción y satisfacción diferente, un estudio real de este tipo, se presenta en los anexos, más adelante.

2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

La presente investigación se fundamenta en el paradigma Crítico – Propositivo, tiene la finalidad de determinar los beneficios que pueden prestar las Pausas Activas sobre los trabajadores del G.A.D. Municipal de Pastaza. Una persona que realiza actividades laborales debe tener un alto grado de bienestar en el desarrollo de sus tareas, a nivel físico, mental, social y organizacional.

La iniciativa de mejorar el clima laboral en las empresas, como una condición esencial para el crecimiento organizacional, considera que si los principios de los colaboradores son alterados podrían fracturar el clima que existen dentro de la misma, por este motivo busca tratar a las Pausas Activas como un instrumento de prevención, para que el ambiente de trabajo no sufran un deterioro y afecten los fines de empresa.

En la actualidad, la calidad de vida dentro de las empresas, se la considerado como una condición y un componente esencial, para el crecimiento organizacional, por este motivo se busca tratar a las pausas activas como un instrumento de prevención, para que las fuerzas de trabajo humano no sufran un deterioro y afecten a los objetivos de empresa.

Este enfoque privilegia la interpretación, comprensión y explicación de los fenómenos sociales en perspectiva de totalidad. Busca la esencia de los mismos al analizarlos inmersos en una red de interrelaciones e interacciones, en la dinámica de las contradicciones que generan cambios cualitativos profundos.

Es Crítico por que cuestiona los esquemas molde de hacer investigación que están comprometidos con la lógica instrumental del poder, por que impugna las explicaciones reducidas a casualidad lineal y propositivo en cuanto la investigación no se detiene en la contemplación pasiva de los fenómenos, sino que además planea alternativas de soluciones construidas en un clima sin energía y pro actividad.

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Constitución Del Ecuador.

El artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República, determina que: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

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)

Derechos del buen vivir.

Título II derechos, Capítulo segundo, Sección cuarta, Cultura y ciencia:
Art. 24.- Las personas tienen derecho a la recreación y al esparcimiento, a la práctica del deporte y al tiempo libre.

Dentro del Código Orgánico del Trabajo.

Título IV de los riesgos del trabajo, Capítulo I Determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador.

Art. 347.- Riesgos del trabajo.- Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Art. 349.- Enfermedades profesionales.- Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

Parágrafo II, dentro de Los Descansos en el Art. 54.- El descanso durante la jornada de trabajo.- En todo centro de trabajo, a más tardar después de las cinco primeras horas de trabajo habrá un descanso de treinta a sesenta minutos. En los que los trabajadores o trabajadoras podrán abandonar sus puestos de trabajo, pasear fuera de él, tomar algún refrigerio, etc.

En el Proyecto de Ley de Deportes y Actividad física de la Asamblea Nacional

Artículo 87.- Las instituciones y organismos del sector público procurarán realizar una pausa activa a las labores diarias de quince minutos, con la finalidad de disminuir los niveles de estrés laboral y ayudar a alcanzar una mejor salud y calidad de vida.

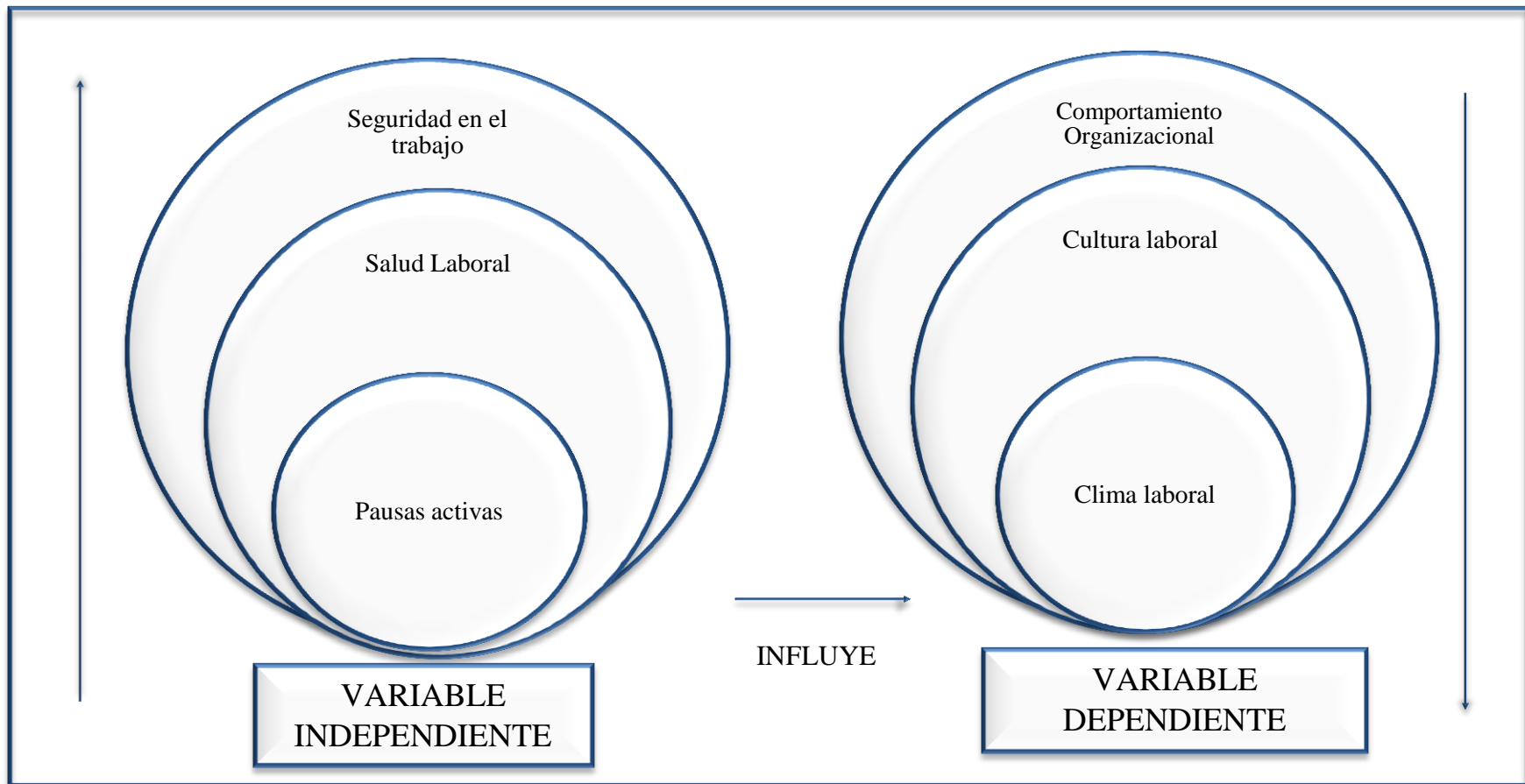
Según el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE PASTAZA.

Art. 22.- Adoptar medidas necesarias para el cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Seguridad e Higiene, Servicio médico o Jefe de la unidad de Seguridad y Salud.

Art.25.- Trabajar en un ambiente adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar.

2.4. CATEGORIAS FUNDAMENTALES

Grafico N° 2.- Categorías fundamentales

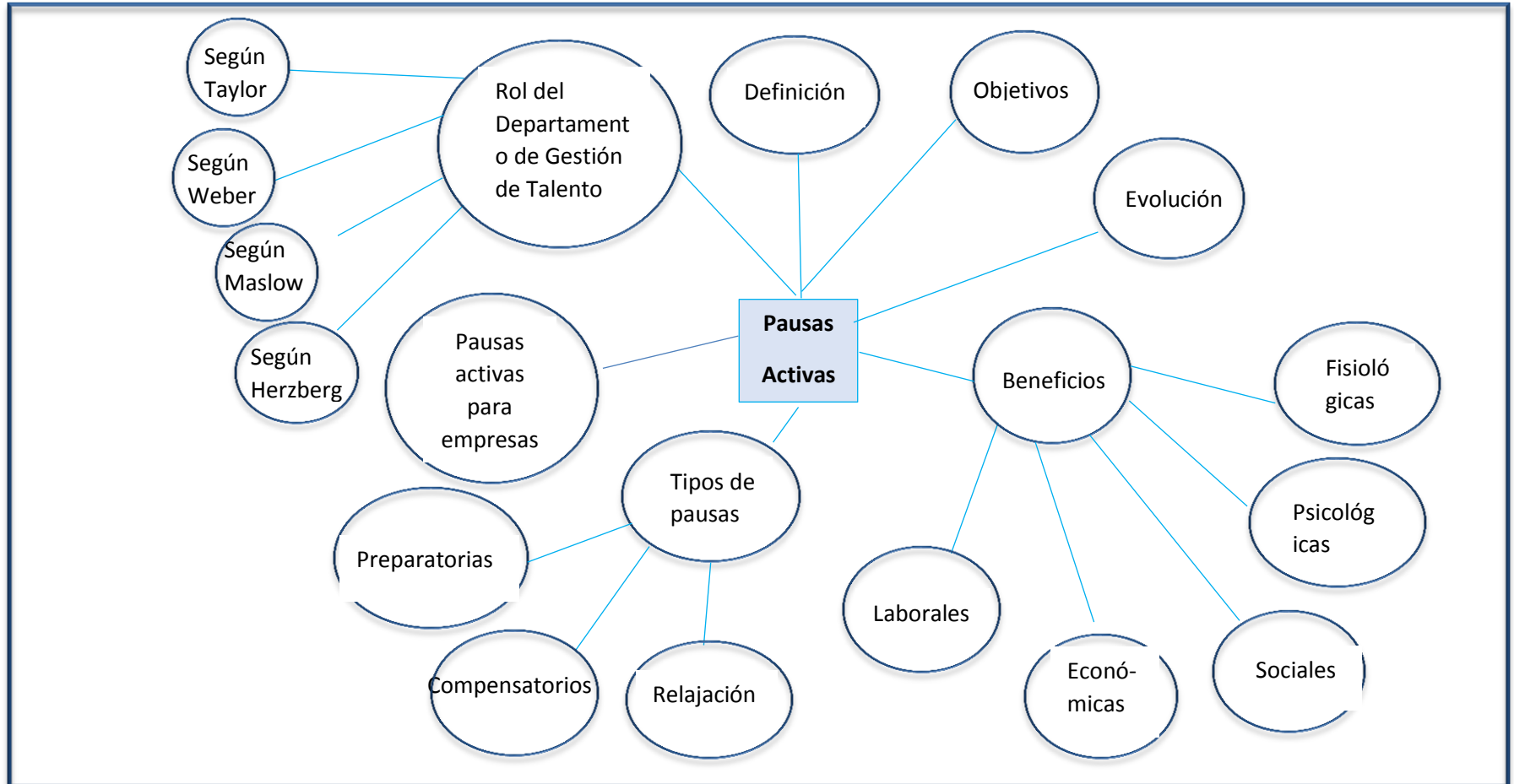


Fuente: G.A.D. Municipal de Pastaza

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

2.4.1. COSTELACION DE IDEAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

Grafico N° 3.- Constelación de ideas de la variable independiente

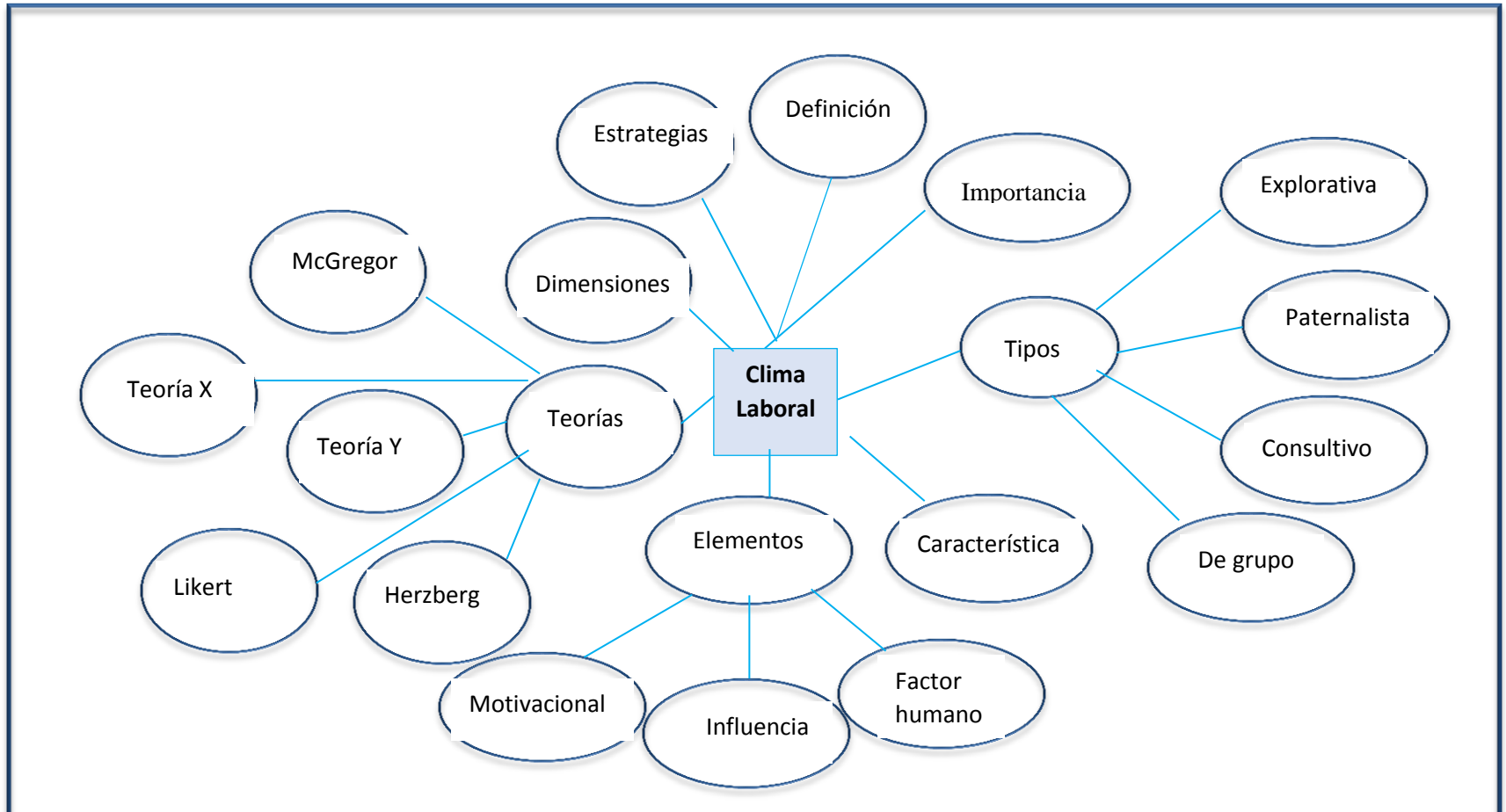


Fuente: G.A.D. Municipal de Pastaza

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

2.4.2. COSTESLACION DE IDEAS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

Gráfico N° 3.- Constelación de ideas de la Variable Independiente.



Fuente: G.A.D. Municipal de Pastaza

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

2.5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA CIENTÍFICA

2.5.1. Variable independiente

2.5.1.1. PAUSAS ACTIVAS

Definición

La literatura acerca de la conceptualización de las pausas activas es más bien escasa. Así que por la vigencia y actualidad de la información, la tesis se apoyó fundamentalmente en algunos documentos en Internet. Estos documentos, además, tenían la cualidad de ser trabajos sobre contextos latinoamericanos. En ellos se explora la utilización de las pausas laborales activas en espacios laborales, se presenta su impacto y el porqué de la implementación de las pausas laborales activas y su relación con la práctica profesional.

“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)

Se entiende también como periodos de descanso en el cual la persona realiza una actividad física con una serie de movimientos o estiramientos musculares de las partes de su cuerpo que le permitan romper la continuidad de las posiciones sostenidas, mejorando la circulación de las posibles lesiones musculo esqueléticas a más de que promueve un cambio de rutina habitual que le permite períodos de recuperación que siguen a los períodos de tensión de carácter fisiológico y psicológico generados por el trabajo.

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).

El estar en constante ejecución de una misma labor o mantener la misma postura por largos periodos de tiempo en la jornada laboral pueden desencadenar o incrementar los dolores musculares, deterioro físico y en muchas ocasiones un limitado desarrollo de sus funciones orgánicas.

Existen estudios que demuestran que con sólo cinco o diez minutos de actividad física se pueden contrarrestar, prevenir y disminuir muchos de las enfermedades ocupacionales, que son una de las principales causas del ausentismo laboral. En ese mismo sentido, se ha determinado que las zonas corporales más afectadas, por la fatiga laboral son; el cuello, los hombros, la zona dorsal y lumbar, las manos, las muñecas y la espalda. Por ello, las pausas laborales activas se definen y aplican de acuerdo con la ergonomía postural, pero sobre todo teniendo en cuenta el escenario laboral, y utilizando los implementos de oficina y el espacio con el que regularmente se cuenta en una oficina. De esa manera, las pausas en el trabajo se usan para mover ciertas zonas del cuerpo donde se acumulan tensiones, pero todo pensando en el contexto laboral, por ello pueden ser herramientas útiles y aplicables que ayuden a las personas a prevenir muchas enfermedades derivadas de hacer una actividad repetitiva por largo tiempo.

Objetivos de las Pausas Activas

En la literatura existe un sin número de objetivos para la aplicación de las pausas activas o gimnasia laboral GL, partiendo desde la historia en la búsqueda desenfrenada por la productividad asociado al trabajo industrializado, mecanizado y el automatizado; así como la exigencia por la calidad de los productos y servicios, han tenido efectos negativos sobre el bienestar psíquico, clínico y social de los trabajadores al imponer condiciones perjudiciales al organismo humano, obligando al trabajador a mantener esfuerzos intensos y posturas inadecuadas de la columna vertebral, los miembros superiores, la región escapular y cervical.

Los trastornos de salud que en la mayoría de los casos es provocado por las organizaciones de trabajo que prevé tareas repetitivas, una constante tensión por la productividad, la jornada de trabajo prolongada sin el debido descanso, a la que se suman tareas monótonas que limitan el funcionamiento mental del trabajador, ha sido uno de los mayores problemas que afectan a las empresas, agregando la aparición del estrés, tabaquismo, alcoholismo, sedentarismo, factor nutricional que en muchos casos asocia a la obesidad entre otros presentan una incidencia negativa en la salud los trabajadores.

En la actualidad las corporaciones más modernas han observado que es sumamente importante acudir a un recurso capaz de disminuir los efectos causados por las condiciones en las que se encuentran los trabajadores en el desempeño de su actividad laboral, es en esa dirección que las pausas activas o gimnasia laboral como se la conoce en la industria, sea utilizada como una herramienta que favorece el desenvolvimiento físico y mental, estimulando el auto-conocimiento y la disposición para ejercitar el cuerpo y mente del trabajador, aumentando la ejecución de las actividades que le son propuestas.

La implementación de programas de aplicación de pausas activas o gimnasia laboral GL buscan, no solo una simple alteración de la rutina de cada cual, es un mensaje estimulador que despierta en los trabajadores la necesidad de cambiar su estilo de vida, que interiorice en la conciencia del trabajador la necesidad de prevenir enfermedades ocupacionales, priorizando la promoción de salud, la mejora de las condiciones músculo-esqueléticas, de la calidad de vida durante la realización de sus actividades, la mejora de las condiciones de trabajo, el aumento de la productividad y, consecuentemente, la proyección humana de cada individuo dentro y fuera de su ambiente de trabajo.

Las pausas activas o gimnasia laboral GL tiene como gran objetivo brindar al trabajador un bienestar en el desarrollo de sus actividades, a nivel físico, mental, social, organizacional etc., la aplicación del ejercicio físico en su lugar de trabajo, aporta tranquilidad y adecuación al desarrollo de las labores orientando y corrigiendo los vicios posturales adoptados, reducir las tensiones, dolor muscular

y de manera especial aumentar la predisposición para el trabajo al prevenir enfermedades derivadas de hábitos laborales.

Evolución de las Pausas Activas

Para comprender la evolución de las pausas activas o gimnasia Laboral GL nos remontamos a su historia, la misma que nace en Polonia en el año de 1925 conocida como gimnasia de pausa, en donde los operarios industriales hacían uso frecuente de esta actividad. En el año de 1928 se la utiliza en Japón después de la Segunda Guerra Mundial con los funcionarios del correo con el propósito de su desconcentración y consolidación de la salud, la misma que fue difundida por todo el país, creándose una ley obligatoria a las empresas a promover la Gimnasia Laboral Compensatoria en los años 60.

En los Estados Unidos, la gimnasia laboral o pausa activa fue adoptada por el año 1986. De acuerdo a la revista CONFEF 2004 y Lima, M. 2007, las primeras manifestaciones de actividad física y tiempo libre para los funcionarios de empresas se registró en el año 1901 en la fábrica de tejidos Bangu en Rio de Janeiro, Brasil. El mismo autor indica que en el año de 1974 en los muelles de Ishikawagima de Brasil fue implantada la gimnasia al inicio de la jornada de trabajo y la gimnasia compensatoria durante las pausas de trabajo, involucrando a 4.300 trabajadores, su objetivo fue la seguridad en el trabajo incidiendo en el desarrollo de los Recursos Humanos.

En los años 80, comienzan las empresas a demostrar su interés por el bienestar de sus funcionarios, tanto las multinacionales, como las estatales. En los años 90, su reconocimiento fue mayor, debido a las lesiones de esfuerzo repetitivo / dolencias (trastornos) Osteomusculares Relacionadas con el Trabajo (LER/DORT) iniciada por reconocimiento oficial de la dolencia conocida como enfermedad de los digitadores (mecnógrafos) y con las prácticas de calidad total adoptadas en innumerables empresas.

Es en esta época que las pausa activas o GL ha sido introducida con diversas finalidades, como prevención de dolencias ocupacionales, la disminución

de los accidentes de trabajo, al aumento de la productividad y la mejora del bienestar general de los funcionarios de las empresas, ganado su espacio e importancia en las discusiones empresariales y académicas como lo informa la revista CONFEF y Lima.

Las pausas activas es una de las estrategias utilizadas en los últimos años para valorizar a los empleados y está siendo implementada de manera creciente en distintas empresas ya que la competencia de mercado de trabajo, el avance tecnológico permanente y la presión laboral terminan cargando mental y físicamente al personal y, como consecuencia, surge el estrés y las enfermedades laborales.

Beneficios de las Pausas Activas

Partiendo de las premisas expuestas, podemos decir que el cuerpo humano está diseñado para estar en movimiento y no en reposo, el acelerado avance tecnológico en la actualidad nos ha obligado a permanecer el 80% en nuestros puestos de trabajo en una misma postura, convirtiendo a los trabajadores en personas sedentarias, las pausas activas están orientadas a que las personas recuperen energías para su desempeño eficiente del trabajo, a través de los ejercicios que revierten la fatiga muscular y el cansancio generado, promoviendo un beneficio para el organismo aportando en la conciencia del trabajador la importancia de cuidar la salud físico y mental laborales, reforzando la psiquis humana de manera positiva permitiendo que el individuo este más despierto y alerta, prevé enfermedades y mejora los procesos de pensamiento de capacidad de trabajo y fortaleciendo el sistema osteomuscular.

“El aumento de la actividad física es uno de los componentes más importantes de un estilo de vida saludables 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 empres y para la sociedad”

Los beneficios que se obtienen por las pausas activas pueden clasificarse en:

Fisiológicos

Provoca un aumento de la circulación sanguínea a nivel de la estructura muscular, mejorando la oxigenación de los músculos y tendones, previniendo las lesiones por esfuerzos repetitivos, mantiene un organismo saludable con disminución de enfermedades psicosomáticas (fatiga, estrés, y sedentarismo), disminuye el esfuerzo en la ejecución de las tareas y mejora la condición del estado de salud general.

Psicológicos

Estimula la autoestima y combate la depresión y la ansiedad, el cambio de rutina aumenta la capacidad de concentración en el trabajo; incentiva a los empleados a la práctica de la actividad física y por consiguiente muestra la preocupación de las empresas por sus funcionarios y mejora las relaciones de vida laboral de los empleados.

Sociales

Promueve la integración social y favorece el sentido de grupo, fomenta la relación entre compañeros mejorando la imagen de la empresa despertando el surgimiento de nuevos líderes y es un fuerte factor motivacional estimulando la iniciativa, enseña a aceptar y superar derrotas favoreciendo el contacto personal.

Económicos

Disminuye los gastos médicos, mejora la producción de la empresa y la efectividad y eficiencia de los trabajadores contribuyendo a la mejor organización del trabajo; Rol del trabajador.

Laborales

Actúa de manera preventiva y compensatoria de la actividad desempeñada por cada uno de los integrantes de la empresa, ayuda a reducir los accidentes de trabajo, que pudieran estar vinculados con la postura laboral y la fatiga muscular.

Tipos de gimnasia laboral

Según Sánchez, A. (2011) existen varias orientaciones de esta disciplina en las que se recogen con investigación tipos de Gimnasia laboral, que están dirigidos a menguar los problemas físicos más frecuentes en los trabajadores, con la formulación de actividades dirigidas.”

- **Preparatoria:** se la realiza previamente a la jornada laboral o posteriormente del almuerzo, también se lo puede practicar cuando muchos trabajadores presentan de forma evidente somnolencia. Es una gimnasia de activación física directa y contiene instrucciones de estiramiento y preparación de los segmentos del cuerpo que tendrán una demanda en el periodo de trabajo.
- **Compensatoria:** se lo realizara internamente en el transcurso de la jornada laboral como una pausa activa. Esta reside estrictamente en la finalidad de tratar de una manera corta pero eficaz de activar las partes del cuerpo que habitualmente se encuentran en un estado de pausa debido a la disminuida actividad, sus objetivos son avizorar y oprimir la fatiga física y mental.
- **Relajación:** Se lo aplica al final de cada una de las jornadas de trabajo, del mismo modo la practican varios de los ejecutivos, previamente a las reuniones de alto rango y que se describen y caracterizan por una presión constante, por la toma de decisiones.

Pausas activas para empresas

Entre las preocupaciones que presentan las empresas es la de definir estrategias y establecer programas que privilegian la práctica y eficiencia de la gestión, la salud, la seguridad y el cuidado del medio ambiente, involucrando temas como la capacitación y la responsabilidad social, procurando obtener beneficios y proyectos orientados al bienestar de sus empleados para lograr mayor competitividad y productividad en los mismos.

Los trabajadores y empleados de las empresas japonesas realizan una tabla de ejercicio físico antes y durante de la jornada laboral, así buscan un control para el equilibrio de las sensaciones de mente y cuerpo a través de la purificación de energía negativa que se genera durante la jornada laboral en la vida diaria.

Es así que en la actualidad cada vez más los representantes de las empresas han tomado conciencia de la importancia de la aplicación de las pausas activas para alcanzar un bienestar en sus empleados aplicándola antes o después de la jornada laboral como método eficaz para combatir el estrés, el cansancio mental y físico.

Considerando que las pausas activas laborales sirven de puente entre la vida sedentaria y la vida activa, estas aportan en mejorar la movilidad y estiramiento acompañado a la flexibilidad de los músculos, pueden practicarse de manera individual o grupalmente entre 5 a 10 minutos en su puesto de trabajo.

Los países como Chile, Colombia o Brasil que utilizan el programa de pausas activas laborales en sus empresas como parte de la jornada laboral de los trabajadores se han encaminado en buscar un cambio de comportamiento entre sus colaboradores, con el ánimo de fomentar una cultura de bienestar, se ha demostrado en los últimos años que la aplicación de las pausas activas traen un sin número de beneficios en diversos ámbitos para los trabajadores, tales como, mayor interacción, sensación de bienestar y mejor estado de ánimo como lo informa las ediciones de Expo Capital Humano.

Finalmente se puede concluir que las pausas activas aumentan el nivel de actividad física de los usuarios, se logra un desempeño diferenciado y pos intervención, y se establece relación de dicho desempeño por unidades de trabajo.

Actualmente en nuestro país se está aplicando esta práctica, el 1 de febrero de 2014 se firma el convenio entre el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social – IESS y el Ministerio de Relaciones Laborales MRL, para esta implementación del nuevo “Sistema Nacional de Gestión de Prevenciones de Riesgos Laborales” que permitirá a las empresas públicas y privadas gestionar la seguridad y salud en el trabajo disposición que se encuentra en el Registro Oficial N°196 cumpliendo con el Mandato Constitucional de proveer ambientes de trabajos seguros y saludables, acordes al Plan Nacional del Buen Vivir.

En apego al artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador que como principio del derecho al trabajo consagra que: "toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar", por esta razón el Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGP) realiza el control de implementación e implantación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo "Modelo Ecuador". En esta herramienta se auto auditan Gestión Administrativa, Gestión Técnica, Gestión de Talento Humano y Procedimientos y Programas Operativos Básicos dentro del "Reglamento para el Sistema de Auditorías de Riesgos del Trabajo (SART)".

Rol del Departamento de Gestión de Talento Humano en el programa de pausas activas laborales.

De acuerdo algunos autores que han analizado como la organización del trabajo ha generado cambios en la vida laboral del trabajador, citaremos algunos de ellos que han hecho énfasis en los procesos de trabajo:

Frederick Taylor, tenía como objetivo disminuir el desperdicio de movimientos el trabajo estaba basado en un enfoque empírico determinado por datos que incrementaría la productividad; las actividades mal diseñadas; las

normas de desempeños absurdas; la falta de congruencia entre los requisitos del trabajo y las capacidades del trabajador, hoy conocidas como "competencias".

Para Max Weber, sociólogo alemán decía que la división del trabajo y las responsabilidades definidas; la jerarquización de los puestos determinaban las características en una organización; el personal se elegía para su puesto con base en la idoneidad técnica y formación; los gerentes trabajaban para los dueños de las empresa; todos los integrantes de la organización debían someterse a reglas estrictas y controles permanentes.

Considerando los importantes antecedentes históricos, es imprescindible mencionar otras teorías como la de **Maslow**, más conocida como teoría motivacional la cual está basada en la llamada “Jerarquía de las necesidades Humanas”, su teoría parte de la motivación del comportamiento humano que reside en el interior del propio individuo, para Maslow las necesidades humanas están distribuidas en una pirámide que le permite la supervivencia y el crecimiento (fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización), dependiendo de la importancia e influencia que tenga el comportamiento humano.

La teoría de Herzberg que se enfoca hacia el ambiente exterior y del trabajo del individuo, esta motivación depende de: 1) factores higiénicos que son las condiciones en las cuales el ser humano trabaja: (clima organizacional, políticas empresariales, el salario, los beneficios sociales, el tipo de supervisión, etc.) y 2) factores motivacionales que tienen que ver con el contenido del cargo donde se incluye (responsabilidades, habilidades, ampliación del cargo, simplificación del cargo etc.)

En la actual **Constitución Política de la República del Ecuador** en su Artículo 326 del Capítulo sexto; Sección tercera, en cuanto a trabajo y producción menciona en el acápite 5: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

Las enfermedades que más reportan las empresas tiene que ver con problemas físicos, fisiológicos, psicológicos (estrés, adicciones, mobbing, etc.) y bio-mecánicos de los trabajadores. Existe un enorme interés por la Prevención de Riesgos Laborales a nivel nacional, empresarios, autoridades y trabajadores constituyen elementos involucrados directamente en conseguir el objetivo de prevenir estos riesgos.

La organización del trabajo ha evolucionado considerablemente dentro del ámbito laboral siendo el departamento de Gestión de Talento Humano que debe procurar mantener a los empleados sanos física y mentalmente satisfechos con la labor que realizan, aunque sean múltiples las razones de la utilización del método de pausas activas, todas se inclinan al beneficio del trabajador en su ambiente laboral y el beneficio empresarial en los diferentes ambientes laborales, estimula la producción y el sentido de pertenencia. Además, con la disminución de las inasistencias al trabajo, se evitan problemas de administración.

Nace aquí la iniciativa y la necesidad de incrementar un plan de aplicación de pausas activas para el personal con la intención de que aminore el estrés que se produce por la sobre carga laboral y mental, mejorando las relaciones interpersonales que pueden estar ya deterioradas por el trabajo monótono trayendo como consecuencia manifestaciones psicósomáticas.

Los momentos en los cuales se realizan las pausas activas se deben volver parte de la vida diaria y necesariamente con ellos se buscan, en primer lugar mejorar la calidad de vida de los colaboradores, cambiar por unos minutos los movimientos repetitivos y generar conciencia de cuidado por la salud en cada uno de ellos.¹⁰

El departamento de Gestión de Talento Humano deberá escoger y capacitar a facilitadores que lleven a cabo un seguimiento del programa de aplicación en su área de trabajo proporcionándoles el tiempo requerido de 5 a 10 minutos para la realización de pausas activas.

2.5.1.2. SALUD LABORAL

Historia

“De acuerdo a Mazzáfero, V. (1999) el concepto de salud ocupacional es relativamente reciente y para llegar a él se implicaron procesos de evolución histórica, en la que se encuentran involucrados personajes investigativos que a continuación citaremos.” Se ha observado las condiciones de trabajo desde épocas antiguas en las cuales se han determinado tanto el aspecto de la salud como las enfermedades adquiridas en el proceso, esto data de la época de Aristóteles y Platón en Grecia, Plutarco y Galeno en Roma, ya que se recuerda una época de esclavitud y sufrimiento por parte de los trabajadores.

En el año de 1700 el médico italiano de Bernardini Ramazzini publicó la obra que hasta hoy en día es considerada fundacional de la actual medicina de trabajo “De Morbis Artificum diatriba” (Disertación en torno a las enfermedades de los artesanos) y por el cual se lo considera el padre de la medicina del trabajo, en este libro se instaura una constante investigación de campo que se realizó durante varios años, directamente con los trabajadores y el ambiente en que estos se desenvolvían, esta investigación se volcaba a un método que comprendía bases las cuales fueron:

- 1) La observación de la supuesta causa de daño profesional.
- 2) Un examen clínico del trabajador para determinar la influencia sobre la salud.
- 3) Las normas higiénicas y médicas de prevención individual y colectiva.

La importancia que se puede dar a las enfermedades profesionales dentro de las instituciones, fábricas u organizaciones, se establece en presentar las patologías laborales más relevantes que se muestran sobre los trabajadores, según sea su aportación a la empresa, con la finalidad de dar las pautas que promuevan a generar caminos en pro de su salud laboral y como finalidad principal el reducir los problemas de descenso en la producción.

Definición

“De acuerdo a la OMS la salud es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y control de enfermedades, accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.”

Con este manifestó se puede definir que la salud laboral o salud ocupacional, tanto sobre trabajador como en su medio físico, se ha convertido en un aspecto relevante, ya que por medio de esta se puede establecer los factores positivos como negativos que el colaborador exterioriza por estar sujeto a horas continuas de trabajo, también así proporciona pautas o señales de rendimiento y alteraciones que puede estar viviendo la persona en señalada actividad.

Objetivos

“Según Tribastone, F. (2001) los objetivos están determinados por principios científicos y profesionales, para el afrontamiento de aspectos que incumben la prevención, ergonomía y los movimientos implicados en el mundo laboral, se debe tener en cuenta que la salud ocupacional funciona como una terapia compensatoria y preventiva, mas no correctora a problemas médicos diagnosticados, entonces para lograr un máximo alcance de beneficios referentes a la salud ocupacional tenemos.”

- a) Promover y mantener un alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en todas las profesiones.
- b) Prevenir todo posible daño que determine problemas a la salud de estos por las condiciones de trabajo.
- c) Protegerlos en su empleo contra los riesgos efectos perjudiciales a su salud, debido a la presencia de agentes dañinos.

- d) Colocar al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y del trabajo a las capacidades de los trabajadores.

Objetivos de la Salud Laboral

La salud ocupacional debe orientar sus políticas, acciones y los recursos con el fin de:

- Mejorar y mantener la calidad de vida y salud de la población trabajadora
- Proteger la salud de los trabajadores, ubicarlos y mantenerlos en una ocupación acorde con sus condiciones fisiológicas y psicológicas.
- Servir de instrumento de mejoramiento de la calidad, eficiencia y productividad de las empresas.
- Mejorar la actitud de patrones y trabajadores frente a los riesgos profesionales mediante la promoción de la salud en el trabajo y la educación.
- Mejorar las condiciones de trabajo con el fin de disminuir los riesgos de enfermedades profesionales y de accidentes derivados del ambiente laboral
- Minimizar las cargas laborales y los factores de riesgo generados en el ambiente de trabajo, lo cual redundará en un menor riesgo generados en los ambientes de trabajo, lo cual redundará en un menor riesgo para la vida del trabajador.

Importancia de la salud de los trabajadores

“Para Mazzáfero, V. (1999) Uno de los más altos niveles de importancia que se ha desarrollado hoy en día por parte de las organizaciones, es la salud de sus trabajadores, esto visto como uno de los objetivos institucionales, ya que si se logra proporcionar un nivel de seguridad dirigida al personal por

consecuente se llegara a dar un desarrollo personal, profesional e institucional.”

Mirando la salud ocupacional desde un punto más particular, se lo considera como un derecho humano, puesto que su impacto se enfoca sobre el factor netamente profesional, va más allá, se direcciona a los factores que toman un significado grande sobre el trabajador como son: la calidad de vida, la de su familia y su bienestar en su entorno social (comunidad), y así se ve como un elemento de importancia y con un amplio crecimiento en el campo del bienestar laboral y progreso económico.

La buena salud que posean los trabajadores de las instituciones, recaerá directamente sobre la producción de la empresa, ya sea de una manera local o nacional. Esto marca la tendencia que entre mejor salud gocen tanto en la empresa como fuera de ella los colaboradores o trabajadores, más se llegara a la premisa de expansión empresarial e incremento económico.

Enfermedades Laborales

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.

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 recientes 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.

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.

2.4.1.3. SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Definición

SaludCoop., (s.f.). Abordando desde un punto de vista general se entiende que "las personas se enfrenan diariamente a una serie de factores que pueden generar lesiones o alteraciones tanto físicas como emocionales dado que existe una constante interacción con el medio ambiente y la sociedad. En los sitios de trabajo los riesgos se concentran por la especificidad de las tareas y por los patrones relacionados con las actividades que desarrollan; es por esto que reviste gran importancia su detección y control oportunos lo que evita la producción de situaciones adversas, siniestras y pérdidas en general.

La seguridad laboral constituye una disciplina muy amplia que abarca múltiples campos especializados. En su sentido más general, debe tender a:

- El fomento y el mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual fuere su ocupación;
- La prevención entre los trabajadores de las consecuencias negativas que sus condiciones de trabajo pueden tener en la salud;
- La protección de los trabajadores en su lugar de empleo frente a los riesgos a que puedan dar lugar los factores negativos para la salud;
- La colocación y el mantenimiento de los trabajadores en un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales;
- La adaptación de la actividad laboral a los seres humanos.

En otras palabras, la seguridad laboral abarca el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, es decir, "toda la persona".

Para que la práctica en materia de salud y seguridad laborales consiga estos objetivos, son necesarias la colaboración y la participación de los empleadores y de los trabajadores en programas de salud y seguridad, y se deben tener en cuenta distintas cuestiones relativas a la medicina laboral, la higiene industrial, la toxicología, la formación, la seguridad técnica, la ergonomía, la psicología, etc.

A menudo, se presta menos atención a los problemas de salud laboral que a los de seguridad laboral, porque generalmente es más difícil resolver aquéllos. Ahora bien, cuando se aborda la cuestión de la salud, también se aborda la de la seguridad, porque, por definición, un lugar de trabajo saludable es también un lugar de trabajo seguro. En cambio, puede que no sea cierto a la inversa, pues un lugar de trabajo considerado seguro no es forzosamente también un lugar de trabajo saludable. Lo importante es que hay que abordar en todos los lugares de trabajo los problemas de salud y de seguridad de igual manera.

2.5.2. Variable dependiente

2.5.2.1. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Definición

La disciplina dentro de una organización está representada a través del Comportamiento Organizacional (C.O), entonces se puede definirlo como el conocimiento y estudio de la conducta del ser humano, basado al entorno de la organización y sus características.

Son los actos y las actitudes de las personas en las organizaciones. El comportamiento organizacional es el acervo de conocimientos que se derivan del estudio de dichos actos y actitudes. Sus raíces están en las disciplinas de las ciencias sociales, a saber: Psicología, sociología, antropología, economía y ciencias políticas (GORDON, 1996)

Para Robbins “Es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y las estructuras tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de [...] mejorar [...] la eficacia de la organización” (1999), además es importante entender cómo son y cómo funcionan las mismas, lo que permitirá en el futuro evaluar el éxito o fracaso de la institución.

Chiavenato añade que, “el comportamiento de un grupo de personas no se puede comprender únicamente como la suma de las acciones de los individuos, el comportamiento del grupo es diferente al de cada uno de sus integrantes” (2009).

Se debe recalcar que el C.O está compuesto por dos aspectos: lo visible, que engloba (estrategias, objetivos, estructura, procedimientos, políticas de la organización) y lo invisible que engloba (actitudes, percepciones e interacciones) propias de cada grupo.

Importancia

Se relaciona con el estudio que la gente hace en una organización y cómo ese comportamiento afecta el rendimiento de ésta última. Y debido a que el

Comportamiento Organizacional tiene que ver específicamente con las situaciones relacionadas con el empleo, no debería sorprender el énfasis del comportamiento en su relación con los empleos, el trabajo, el ausentismo, la rotación de empleo, la productividad, el rendimiento humano y la gerencia.

Aunque existe todavía un debate considerable en relación con la importancia relativa de cada uno, parece haber un acuerdo general en que el Comportamiento Organizacional incluye los temas centrales de la motivación, el comportamiento del líder y el poder, la comunicación interpersonal, la estructura de grupos y sus procesos, el aprendizaje, la actitud de desarrollo y la percepción, los procesos de cambios, los conflictos, el diseño de trabajo y la tensión en el trabajo (ROBBINS, S. 1999)

Su importancia radica en que las organizaciones son sistemas sociales. Si se desea trabajar en ellas o dirigir las, es necesario comprender su funcionamiento. Las organizaciones combinan ciencia, personas, tecnología y humanidad. No obstante, las sociedades deben entender las organizaciones y utilizarlas de la mejor manera posible, porque son necesarias para lograr los beneficios del progreso de la civilización.

El comportamiento humano dentro de las organizaciones es impredecible debido a que se origina en necesidades y sistemas de valores muy arraigadas en las personas. No existen fórmulas simples y prácticas para trabajar con las personas, ni existe una solución ideal para los problemas de la organización. Todo lo que se puede hacer es incrementar la comprensión y las capacidades existentes para elevar el nivel de calidad de las relaciones humanas en el trabajo. Las metas son difíciles de alcanzar, pero poseen un gran valor. Si se está dispuesto a pensar en las personas como seres humanos se puede trabajar eficazmente con ellas (DAVIS y NEWSTROM. 1990)

2.5.2.2. CULTURA ORGANIZACIONAL

Definición

Consideramos a la cultura como un medio que permite moldear las conductas de los individuos hacia la consecución de un fin común, compartiendo

el mismo lenguaje, tecnología, conocimientos, reglas, recompensas y sanciones. Todo lo que puede conformar la naturaleza propia del individuo en su diario interactuar con su medio ambiente, va formando una identificación con la misma.

Hablando de organizaciones, Cultura Organizacional es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común.

La cultura ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización. Las definiciones de éxito al parecer tienen fuertes culturas que atraen y retienen conceptos comunes. Se subrayan la importancia de los valores y creencias compartidos y su efecto sobre el comportamiento.

Importancia

La cultura es el pegamento social normativo que mantiene unida a una organización. Expresa los valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización llegan a compartir, manifestados en elementos simbólicos, como mitos, rituales, historias, leyendas y un lenguaje especializado.

La cultura puede influir, y de hecho influye, sobre los resultados de la actividad de la empresa.

Cultura organizacional, cultura institucional, cultura administrativa, cultura corporativa, cultura empresarial, o cultura de negocios, son expresiones utilizadas para designar un determinado concepto de cultura (el que la entiende como el conjunto de experiencias, hábitos, costumbres, creencias, y valores, que caracteriza a un grupo humano) aplicado al ámbito restringido de una organización, institución, administración, corporación, empresa, o negocio (cuando habitualmente el concepto "cultura" se aplica al ámbito extenso de una sociedad o una civilización).

La cultura organizacional se ha definido como "una suma determinada de valores y normas que son compartidos por personas y grupos de una organización

y que controlan la manera que interaccionan unos con otros y ellos con el entorno de la organización. Los valores organizacionales son creencias e ideas sobre el tipo de objetivos y el modo apropiado en que se deberían conseguir. Los valores de la organización desarrollan normas, guías y expectativas que determinan los comportamientos apropiados de los trabajadores en situaciones particulares y el control del comportamiento de los miembros de la organización de unos con otros".

Los altos ejecutivos pueden intentar determinar la cultura corporativa. Pueden incluso desear imponer unos valores y estándares de comportamiento que reflejen los objetivos de la organización, sin embargo no es una tarea que se considere sencilla y mucho menos estándar, pues trae consigo el peso de la historia de la organización y las decisiones que se hubiesen tomado en el pasado. Una de las características de la cultura organizacional es su carácter simbólico.

La cultura es algo intangible, aunque sus manifestaciones sí son observables. En este sentido, la cultura de una organización está constituida por una red de símbolos o costumbres que guían y modulan, en distinto grado, los comportamientos de quienes trabajan en ella y, sobre todo, de las personas que se van incorporando. Estos elementos simbólicos se manifiestan en todos los niveles y departamentos de la organización, desde las relaciones personales y sociales hasta las normas de contabilidad. Mediante los elementos simbólicos de la cultura, la organización y sus miembros establecen procesos de identidad y exclusión.

Los "supuestos implícitos y explícitos que los miembros tienen respecto de cuál es el comportamiento legítimo dentro de la organización", permiten hallar diversos grupos de trabajo dentro de la organización que manifiestan su propia cultura que traduce en uso de jergas, maneras de interactuar, tipo de procedimientos que se pueden omitir, etc. Dichas subculturas afectan, hasta cierto punto, a todo el sistema y pueden competir por imponerse a otras como parte de los juegos de poder tradicionales que se manifiestan al interior de las organizaciones.

La cultura organizacional tiene varios efectos sobre el comportamiento de sus miembros. En primer lugar, en los procesos de atracción y selección, lo que perpetua aún más la cultura existente. También tendrá efectos sobre los procesos de retención y rotación voluntaria, de manera que en la medida que haya una mayor correspondencia entre los valores de los trabajadores y la cultura organizacional, mayor será el compromiso del trabajador hacia la organización, y menor la tasa de rotación o abandono voluntario.

Los estilos de liderazgo y toma de decisiones se verán también afectados por contingencias culturales así como las conductas emprendedoras. La cultura de una empresa no es permanente, ni rígida, sino que va cambiando constantemente. Si no hay cambios y es rígida, le costará adaptarse al medio externo.

2.5.2.3. CLIMA LABORAL

Definición

El clima organizacional es definido como el medio ambiente humano y físico en el cual se desarrolla las actividades laborales, influye en la satisfacción y en la productividad.

El clima organizacional se encuentra relacionado con el saber hacer, con el comportamiento de las personas, con la manera de trabajar, con la maquinaria que son utilizadas en la actividad de cada empleado, un buen clima se orienta al cumplimiento de los objetivos y un mal clima destruye el ambiente de trabajo, ocasiona situaciones de conflicto y por ende se obtiene un bajo rendimiento laboral. (Arroyo Tovar, 2012, pág. 63)

El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, siendo este un generador o no de satisfacción laboral.

Según **Forehand Y Von Gilmer (1964)** Ofrecen una definición de clima como un conjunto de características que describen a una organización y que las distinguen de otras organizaciones son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización.

Según Sonia Palma (2004) El clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.

El clima organizacional expresa la influencia del entorno laboral sobre la motivación de los empleados, se puede describir como la cualidad del ambiente organizacional que experimentan los miembros y que influye en la conducta, este término se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, un clima organizacional es alto cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y es bajo cuando existen situaciones que frustran las necesidades. (Chiavenato, 2011, pág. 74)

Como podemos observar, muchos de los autores usan adjetivos como percepción, opinión, características, propiedades, impresiones, y entre otros. También podríamos añadir que el clima laboral es la "personalidad" de ésta, porque se conforma a partir de una configuración de características de la misma.

El clima laboral son aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan a su rendimiento en el trabajo. Se está refiriendo concretamente a todos aquellos elementos relacionados con los procesos de gestión, ya sean formales o informales (soportados, por tanto por la cultura de la compañía, en los procedimientos establecidos o en la interpretación y uso que de éstos hagan los líderes de los equipos) que influyen positiva o negativamente en el trabajo.

Importancia del clima laboral

El clima organizacional nos refleja los valores, las actitudes, las aptitudes y las creencias de los miembros de la empresa, si el clima organizacional es eficiente la empresa tendrá resultados

positivos, el administrador debe trabajar correctamente con el propósito de generar un clima laboral adecuado. (Arroyo Tovar, 2012, pág. 100).

El clima laboral se entiende como el conjunto de cualidades que se encuentran en el ambiente de trabajo, los mismos que son percibidos por las personas que conforma la empresa. Si existe un clima laboral adecuado los empleados desarrollaran adecuadamente las actividades laborales para el cumplimiento de los objetivos laborales.

Rensis Likert (1986), menciona que la reacción ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene ésta, lo que cuenta es la forma en que ve las cosas y no la realidad objetiva. Entonces, la preocupación por el estudio de clima laboral partió de la comprobación de que toda persona percibe de modo distinto el contexto en el que se desenvuelve, y que dicha percepción influye en el comportamiento del individuo en la organización, con todas las implicaciones que ello conlleva.

Desde 1960, el estudio acerca de clima laboral se ha venido desarrollando, ofreciendo una amplia gama de definiciones del concepto. Así pues tenemos a diversos autores que han definido este campo, citados por (Furnham, 2001).

Tipos de clima organizacional

Según (Martínez Guillén, 2013, pág. 75) existe cuatro tipos de sistemas organizacionales, los mismos que se detallan a continuación:

1.- Sistema I: Autoritarismo explotador

Es caracterizado porque la dirección directiva no posee confianza en sus empleados, es decir el clima que se percibe es de temor.

- ✚ Métodos de mando: Estrictamente autocrático sin ninguna relación de confianza.
- ✚ Fuerzas motivacionales: Las actitudes son hostiles y a los empleados se los considera como esclavos.

- ✚ Proceso de influencia: No existe trabajo en equipo.
- ✚ Proceso de establecimiento de objetivos: Estos no son más que órdenes.
- ✚ Objetivos de resultados y formación: Investigación de los objetivos a nivel medio.
- ✚ Modos de comunicación: Existe poca comunicación ascendente y es percibida con desconfianza.
- ✚ Proceso de toma de decisiones: Las decisiones se toman en la cumbre, basada en poca información.
- ✚ Proceso de control: Se efectúa más que en la cumbre, existe una organización informal.

2.- Sistema II: Autoritarismo paternalista

En este sistema existe confianza entre la dirección y los subordinados, se utiliza recompensas y castigos como fuentes de motivación.

- ✚ Métodos de mando: Autoritaria con un poco de relación de confianza.
- ✚ Fuerzas motivacionales: Las actitudes son frecuentemente hostiles, pero algunas veces son favorables para la organización.
- ✚ Proceso de influencia: Existe poco trabajo en equipo.
- ✚ Proceso de establecimiento de objetivos: Aceptación abierta de los objetivos.
- ✚ Objetivos de resultados y formación: Investigación de los objetivos elevados con pocas posibilidades de información.
- ✚ Modos de comunicación: Poca comunicación ascendente.
- ✚ Proceso de toma de decisiones: Las políticas se deciden en la cumbre, pero algunas decisiones lo toman el nivel inferior.
- ✚ Proceso de control: Se efectúa en la cumbre.

3.- Sistema III: Consultivo

Es caracterizado por la confianza que los superiores tienen en sus subordinados.

- ✚ Métodos de mando: Consultas superiores/subordinados con una confianza bastante elevada.
- ✚ Fuerzas motivacionales: Las recompensas y los castigos se utilizarán para motivar a los empleados.
- ✚ Proceso de influencia: Existe una cantidad moderada de interacciones del tipo superior/subordinado.
- ✚ Proceso de establecimiento de objetivos: Estos no son más que órdenes.
- ✚ Objetivos de resultados y formación: Investigación de los objetivos muy elevado.
- ✚ Modos de comunicación: La comunicación es de tipo descendente y con frecuente comunicación ascendente.
- ✚ Proceso de toma de decisiones: Las políticas y las decisiones se toman en la cumbre, pero los subordinados toman decisiones más específicas.
- ✚ Proceso de control: Los procesos de control se delegan de arriba hacia abajo.

4.- Sistema IV: Participación de grupo

En este aspecto existe la plena confianza en los trabajadores por parte de la dirección.

- ✚ Métodos de mando: Delegación de responsabilidades con una relación de confianza grande entre superiores.
- ✚ Fuerzas motivacionales: La dirección posee de plena confianza en sus empleados.
- ✚ Proceso de influencia: Las personas trabajan en equipo con la dirección.
- ✚ Proceso de establecimiento de objetivos: Se establece mediante la participación del grupo.

- ✚ Objetivos de resultados y formación: Investigación de los objetivos extremadamente elevada.
- ✚ Modos de comunicación: Se realiza de manera ascendente, descendente y lateral.
- ✚ Proceso de toma de decisiones: Se encuentra diseminado en toda la empresa.
- ✚ Proceso de control: Existe mucha responsabilidad.

Características del clima organizacional.

Según (**Martínez Guillén, 2013, pág. 70**) el clima organizacional posee las siguientes características: • Es un concepto sintético como la personalidad.

- ✚ Es una configuración particular de variables.
- ✚ Los elementos constitutivos pueden variar, pero el clima puede ser el mismo.
- ✚ Tiene una connotación de continuidad no tan permanente como la cultura y puede cambiar después de una intervención particular.
- ✚ Se determina por las características, conductas y expectativas de personas.
- ✚ Es un fenómeno lógicamente exterior al individuo.
- ✚ Es un fenómeno distinto a la tarea y se puede observar diferentes climas en los individuos.
- ✚ Se encuentra basado en las características de la realidad externa.
- ✚ Puede ser difícil de describir con palabras.
- ✚ Tiene consecuencia sobre el comportamiento.
- ✚ Es un determinante directo del comportamiento.

Las características del clima laboral repercuten en el rendimiento de los colaboradores, de esta manera se obtendrá productividad en la empresa e incrementará el aspecto económico, satisfaciendo los requerimientos de los clientes internos y externos.

Elementos del clima laboral

Según (Arroyo Tovar, 2012, pág. 101) los elementos del clima laboral son:

- ✚ **Motivación:** Son los valores por los cuales los trabajadores estén motivados hacia la acción, la motivación se encuentra compuesta de necesidades, deseos, tensiones y expectativas. Si existe ausencia de motivación no se cumplirá con los objetivos propuestos.
- ✚ **Proceso de influencia:** Este elemento identifica la influencia de los empleados en las decisiones de la empresa.
- ✚ **Factor humano:** Se refiere a las personas, las mismas que poseen habilidades, destrezas y competencias para realizar las actividades o funciones de manera eficiente.

Es necesario conocer que el aspecto humano es un factor importante en las empresas. Para que exista un adecuado clima laboral es importante conocer que la motivación, el proceso de influencia de la participación de los colaboradores y el factor humano, son elementos indispensables para promover de manera eficiente las actividades de la empresa

Teorías sobre el clima laboral

Teoría sobre el Clima Laboral de McGregor

En la publicación que hiciera el autor sobre "Lado Humano de la Empresa", examina las teorías relacionadas con el comportamiento de las personas con el trabajo y expuso los dos modelos que llamó "Teoría X" y "Teoría Y".

Teoría x

El ser humano ordinario siente una repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda. Debido a esta tendencia humana al rehuir el trabajo la mayor parte de las personas tiene que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la organización.

El ser humano común prefiere que lo dirijan quiere soslayar responsabilidades, tiene relativamente poca ambición y desea más que nada su seguridad.

Teoría Y

El esfuerzo natural, mental y físico requerido por el trabajo es similar al requerido por el juego y la diversión, las personas requieren de motivaciones superiores y un ambiente adecuado que les estimule y les permita lograr sus metas y objetivos personales, bajo condiciones adecuadas, las personas no sólo aceptarán responsabilidad sino trataran de obtenerla.

Como resultado del modelo de la Teoría Y, se ha concluido en que si una organización provee el ambiente y las condiciones adecuada para el desarrollo personal y el logro de metas y objetivos personales, las personas se comprometerán a su vez a sus metas y objetivos de la organización y se logrará la llamada integración.

Teoría sobre Clima Laboral de Rensis Likert (1965)

La teoría de Clima Laboral de Likert (citado por Brunet, 1999) establece que el comportamiento asumido por los subordinados, dependen directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert, establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influye en la percepción individual del clima.

- ✚ **Variables Causales.-** definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados.
- ✚ **Variables Intermedias.-** este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales.

- ✚ **Variables Finales.-** estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad. Están orientada a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida.

Teoría de los Factores de Herzberg

La teoría de los dos factores se desarrolla a partir del sistema de Maslow, Herzberg (citado por Chiavenato, 1989) clasificó dos categorías de necesidades según los objetivos humanos superiores y los inferiores. Los factores de higiene y los motivadores. Los factores de higiene son los elementos ambientales en una situación de trabajo que requieren atención constante para prevenir la insatisfacción incluyen el salario y otras recompensas, condiciones de trabajo adecuadas, seguridad y estilo de supervisión.

La motivación y las satisfacciones sólo pueden surgir de fuentes internas y de las oportunidades que proporcione el trabajo para la realización personal. De acuerdo con esta teoría, un trabajador que considera su trabajo como carente de sentido puede reaccionar con apatía, aunque se tenga cuidado con los factores ambientales. Por lo tanto, los administradores tienen la responsabilidad especial de crear un clima motivador y hacer todo el esfuerzo a fin de enriquecer el trabajo.

Dimensiones del Clima Organizacional

El clima organizacional contempla las siguientes dimensiones:

1. Relaciones interpersonales: grado en que los empleados se ayudan entre si y sus relaciones son respetuosas y consideradas

2. Liderazgo: grado en que los jefes apoyan, estimula y dan participación a sus colaboradores.

3. Sentido de pertenencia: grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas.

4. Retribución: grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo

5. Recursos: grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo.

6. Estabilidad: grado en que los empleados ven en la empresa claras posibilidades de pertenencia y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo.

7. Claridad y coherencia en la dirección: grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa. Medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia.

8. Valores colectivos: grado en el que se perciben en el medio interno: cooperación, responsabilidad y respeto

Estrategias para mejorar el clima organizacional

Para los directivos

Presta atención a las relaciones: Es esencial que se preste atención a cómo es el trato entre el personal, incluso del jefe hacia los demás empleados, de aquí parte la disposición del trabajador por hacer bien su trabajo.

Grado de compromiso: Esto se genera por el grado de compromiso que tenga principalmente la empresa con el colaborador, si ésta les hace sentir que está comprometida con ellos, ellos también devolverán con la misma actitud.

Definir puestos y funciones específicas: Todo buen trabajo en equipo tiene como raíz una buena estructura de funciones, ya que se evita duplicar tareas y se brinda una información más clara al trabajador acerca de para qué y cuál es su aporte en la organización, lo que da valor al trabajo realizado.

Reconocimiento: Es común que cuando uno se equivoca, todos los recuerdan, pero cuando haces un trabajo bien realizado, casi nadie lo percibe, sin embargo, es importante no desaprovechar la oportunidad de reconocer al personal por cada trabajo bien realizado.

Remuneraciones: Es cierto que no todas las empresas tienen la capacidad de aumentar gradualmente el sueldo de sus trabajadores, sin embargo, es importante que se brinde al menos un incentivo cada cierto tiempo, para que los trabajadores sientan que su esfuerzo sí es tomado en cuenta.

Igualdad: Es importante, tratar por igual a todos los colaboradores para no quebrar las relaciones laborales. Los favoritismos, lo único que generan es envidia y desunión en el equipo de trabajo.

-Si eres colaborador o empleado

Crítica: Recuerda, la crítica muchas veces no nos gusta pero es necesaria, porque te ayuda a mejorar, por eso aprende a escuchar lo que las otras personas tienen que decir respecto a tu desempeño, y evalúalo y tómalolo como un aporte para tu desarrollo profesional.

Intégrate: Trata de conocer a tus compañeros en algún horario fuera de la oficina, es más agradable trabajar en un ambiente de confianza.

Agradece: Siempre agradece por la ayuda brindada por algún compañero, así sea mínima.

Personalidad: Algunas personas son parcas, otras más sociales, hay que aprender a trabajar con todas ellas y adecuarnos a su personalidad.

No perjudicarás: No hables de los demás, ni seas el acusete del grupo. Tan sencillo como, no hagas a otros lo que no te gustaría que te hagan a ti.

Ayuda: Y hazlo de forma desinteresada, para no incomodar a la otra persona, ya que ésta quizá pueda sentir que se están entrometiendo.

Sé amigable: Es bueno saludar, y mostrar interés más allá del trabajo, tan fácil como preguntar ¿Cómo estás?

Recuerda que el clima laboral es un trabajo de todos los días, se va construyendo y fortaleciendo de a pocos, y debe ser una iniciativa del que lidera el grupo. Una estrategia que sin duda ayudará a aumentar la productividad.

2.6. HIPÓTESIS

2.6.1. Hi

Las pausas activas influyen en el clima laboral de los trabajadores de los talleres del G.A.D. Municipal de Pastaza.

2.6.2. Ho

Las pausas activas no influyen en el clima laboral de los trabajadores de los talleres del G.A.D. Municipal de Pastaza.

2.7. SEÑALAMIENTO DE VARIABLES

2.7.1. Variable independiente

Pausas activas

2.7.2. Variable dependiente

Clima laboral

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.- ENFOQUE

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo – cuantitativo.

Según (Villegas Ramos, 2010, pág. 32) “la investigación cualitativa es una investigación que no es de carácter cuantitativo y suele estar implicado en la recolección de datos y la fuente directa es el ambiente natural.”

El enfoque cualitativo realizará un análisis descriptivo y determinará los beneficios que poseen las Pausas Activas en el Clima Laboral de los empleados del G.A.D. Municipal de Pastaza, para así encontrar los riesgos que incrementan el deterioro de la salud y por consecución la aparición de enfermedades.

Según (Pita Perez, 2012, pág. 56) indica que “este tipo de investigación recolecta y analiza los datos de las variables en estudio, además estudia los fenómenos cuantitativos”.

Se efectuará un enfoque cuantitativo para determinar que índice de problemas se puede hallar y de esta manera llegar a la comprobación de la hipótesis planteada, comparándolos con los resultados que se manifiesten que son de importancia en la vida de todo el personal, y se los representaran a través de tablas y gráficos.

3.2. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

Según Muñoz (1998: 93), “Ejecución de los trabajos de este tipo, tanto el levantamiento de información como el análisis, comprobaciones, aplicaciones prácticas, conocimientos y métodos utilizados para obtener conclusiones, realizan en el medio en el que se desenvuelve el fenómeno o hecho en estudios”.

La modalidad básica de la investigación de campo, realizará el estudio sistemático en el lugar mismo donde se producen en la institución pública, en este caso en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De Pastaza, por medio de un cuestionario que constara de 10 preguntas, el mismo que se diseñó con la finalidad de obtener información puntual, sobre la existencia de descansos y la relación con el clima laboral dentro de la institución.

Según Muñoz (1998: 93), “Determina que este tipo de trabajos la recopilación de la información y el análisis de los resultados tiene un grado de carácter documental muy alto 80 a 90 por ciento apoyando lo encontrado con muy poca investigación de campo 10 a 20. Las investigaciones de este tipo son teóricas por lo general abstractas y poco susceptibles de comprobar por medios físicos”.

Por sus características es bibliográfica - documental, ya que una de las herramientas de recopilación de información bibliográfica serán textos, revistas, publicaciones, tesis, etc., que pretenden analizar diferentes puntos de vista tales como: conceptuales y teorías de diversos autores con información válida y confiable y sustentará el contenido de esta tesis.

3.3. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

Es esencial dar a conocer las diferentes investigaciones que se pueden aplicar al estudio realizado, estas son:

3.3.1. Investigación exploratoria.

Según Roberto Hernández Sampieri y otros (2007: 59-60), “La investigación exploratoria es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes”.

Es considerada como el primer acercamiento científico a un problema. Se utiliza cuando éste aún no ha sido abordado o no ha sido suficientemente estudiado y las condiciones existentes no son aún determinantes. Se busca revelar las características de la problemática, mediante la observación y conversaciones

informales con algunos empleados dentro de la entidad pública. Se pudo llegar a obtener información relevante para determinar que las particularidades de la problemática se direccionan sobre las tareas repetitivas y monótonas.

3.3.2. Investigación descriptiva

Según Namakforoosh (2005: 91), “La investigación descriptiva es una forma de estudio para saber quién, dónde, cuándo, cómo y por qué del sujeto del estudio”.

Se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad; esta investigación permitirá detallar y describir las causas y consecuencias de la problemática en mención.

Se ha identificado que el modelo de gestión de trabajadores dentro de la institución sigue siendo tradicional y antigua por este motivo ignoraban la implementación de herramientas recreativas y físicas que serían útiles para descargar y descansar de sus obligaciones en su puesto de trabajo.

3.3.3. Investigación correlacional

Es aquel tipo de estudio que persigue medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables.

Es de nivel correlacional ya que pretenden determinar el grado de influencia que tiene una variable con la otra, ayudando a determinar modelos de comportamiento existente dentro de la institución. Entonces las pausas activas son una alternativa para sobre llevar la carga laboral y se presenta como un punto para generar un buen clima laboral en el trabajo e incrementar su rendimiento.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. Población

Según César Augusto Bernal (2006: 164), “Es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se

puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo”.

El universo de estudio investigado en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pastaza está conformado de la siguiente manera:

Tabla 1: Población

Población	Número	Porcentaje
Trabajadores rotativos de los talleres del G.A.D. Municipal de Pastaza	172	78 %
Trabajadores permanentes de los talleres del G.A.D. Municipal de Pastaza	48	22%
TOTAL	220	100%

Fuente: G.A.D. Municipal de Pastaza

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

3.4.2. Muestra

Según César Augusto Bernal (2006: 165), “Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre el cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio”.

Con el fin de obtener mejores resultados se trabajará con 48 personas exclusivas que pertenecen a la planta permanente de los talleres del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pastaza, no se escogió a toda la población real ya que la mayoría de los trabajadores realizan sus actividades en diferentes áreas y horarios rotativos según sean asignadas por la institución. Los empleados de la planta fija realizan sus tareas en la misma entidad 8 horas diarias.

3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.5.1. Variable independiente: PAUSAS ACTIVAS

Tabla 2: Operacionalización variable independiente

CONCEPTO	CATEGORIA	INDICADOR	ÍTEM	TÉCNICA	INSTRUMENTO
<p>Son ejercicios preparados y direccionados a generar una estabilidad sobre el colaborador mediante movimientos para la disminución de problemas anatómicos, esta se destina al aspecto físico, previene enfermedades laborales que se generan por realizar trabajos que impactan sobre la estructura corporal y esta será administrada por personal preparado.</p> <p>Macías, A. (2005).</p>	<p>Ejercicios</p> <p>Estabilidad</p> <p>Enfermedades laborales</p> <p>Estructura corporal</p>	<p>Reducción de tensión</p> <p>Jornadas Laboral</p> <p>Ergonomía</p> <p>Prevención</p> <p>Condición Física</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿En Los talleres del G.A.D. Municipal de Pastaza realizan actividades de relajación? ▪ ¿Durante el desempeño de sus labores se aplican descansos o jornadas de relajación muscular? ▪ ¿Cuenta usted con el espacio adecuado para realizar pausas activas en su puesto de trabajo? ▪ ¿Ha sentido molestias físicas en zonas como las extremidades, cuello, espalda, manos, debido a los movimientos repetitivos y las posiciones forzadas en la ejecución de sus actividades? ▪ ¿Considera usted que la ausencia de actividad física perjudica su salud? ▪ ¿Cuándo usted recupera sus energías mejora su estado anímico? ▪ ¿Le agrada realizar actividades recreativas para distraerse por un momento de su labor? 	<p>Encuesta</p>	<p>Cuestionario</p>

Fuente: G.A.D. Municipal de Pastaza

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

3.5.2. Variable Dependiente: CLIMA LABORAL

Tabla 3: Operacionalización variable dependiente.

CONCEPTO	CATEGORIA	INDICADOR	ÍTEM	TÉCNICA	INSTRUMENTO
<p>Conjunto de características del lugar del trabajo, percibidas por los individuos que laboran en ese lugar y sirve como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo. (Hodgetts Y Steven Altman, 1994)</p>	Características del lugar del trabajo	Condiciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuenta usted con el espacio adecuado para realizar pausas activas en su puesto de trabajo? 	Encuesta	Cuestionario
	Percepciones	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Sus jefes se preocupan por motivar al personal que labora en la Institución? ▪ ¿En su trabajo se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo? 		
	Conducta de trabajo	Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Usted muestra compromiso y empatía con la institución que labora? ▪ ¿Las relaciones que usted tiene son satisfactorias y generan integración entre compañeros y superiores? ▪ ¿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 el clima laboral dentro de la institución? 		

Fuente: G.A.D. Municipal de Pastaza

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

3.6. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Tabla 4: Cuestionario 1

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Para qué?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diagnosticar las enfermedades laborales que han presentado los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pastaza por la carencia de actividades de descanso. ▪ Identificar el tipo existente de clima laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pastaza. ▪ Diseñar un artículo académico sobre la influencia que tienen las pausas activas en el clima laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pastaza.
2.- ¿De qué personas u objetos?	Trabajadores de los talleres del G.A.D. Descentralizado Municipal de Pastaza
3.- ¿Sobre qué aspectos?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reducción de tensión Condiciones ▪ Jornadas Laboral Percepciones ▪ Ergonomía Desarrollan su trabajo ▪ Prevención ▪ Condición Física
4.- ¿Quién?	María Alexandra Ortiz Medrano
5.- ¿A cuántos?	A 48 empleados de los talleres del G.A.D. Municipal de Pastaza
6.- ¿Cuándo?	Se realizara en el periodo Abril - Septiembre
7.- ¿Dónde?	En los talleres del G.A.D Municipal de Pastaza
8.- ¿Cuántas veces?	Una vez
9.- ¿Qué técnica de recolección?	Encuestas
10.- ¿Con qué?	Cuestionario

Fuente: G.A.D. Municipal de Pastaza

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

Para que la presente investigación se confiable se utilizará los métodos y técnicas necesarios para la recolección de datos. Una vez hecha la operacionalización de las variables procederíamos a estructurar la encuesta que se va a implementar al personal del G.A.D. Municipal de Pastaza. Obtenidas las encuestas se las aplicará para posteriormente tabularlas con la información y dar a conocer la frecuencia con que se repite los datos en cada categoría de la variable con sus respectivas respuestas, es decir comprobando si los resultados obtenidos están en relación con la hipótesis planteada a fin de verificarla o rechazarla. Finalmente, se establece las conclusiones y recomendaciones que el investigador puede dar después de haber analizado el problema en todo su entorno.

3.7.1 Técnicas

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.

3.7.2. Instrumento

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.

Se maneja preguntas cerradas con tres opciones, basadas en siempre, a veces, nunca. Estas opciones les permitirán a los trabajadores públicos seleccionar la respuesta acorde a su punto de vista.

3.7.3. 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.

3.8. PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

La información de la investigación se recogerá de los datos del cuestionario de encuesta realizado a los trabajadores de los talleres al G.A.P. Municipal de Pastaza. La investigación se basará en el estudio profundo de las variables expuestas.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

PREGUNTA 1.- ¿En Los talleres del G.A.D. Municipal de Pastaza realizan actividades de relajación?

Tabla 5: Tabulación de la pregunta 1

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	48	100%
Total	48	100%

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

Fuente: Investigación de campo

Ilustración 1: Realizan actividades de relajación



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de los talleres del G.A.D Municipal de Pastaza

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

ÁNALISIS:

De los 48 trabajadores encuestados, 48 empleados que corresponde al 100% indican que no realizan actividades de relajación en los talleres del G.A.D. Municipal de Pastaza.

INTERPRETACIÓN:

La mayoría de los empleados del G.A.D. Municipal de Pastaza 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, se puede especificar que se da por la escasa importancia de las autoridades de área sobre este tema.

PREGUNTA 2.- ¿Durante el desempeño de sus labores se aplican descansos o jornadas de relajación muscular?

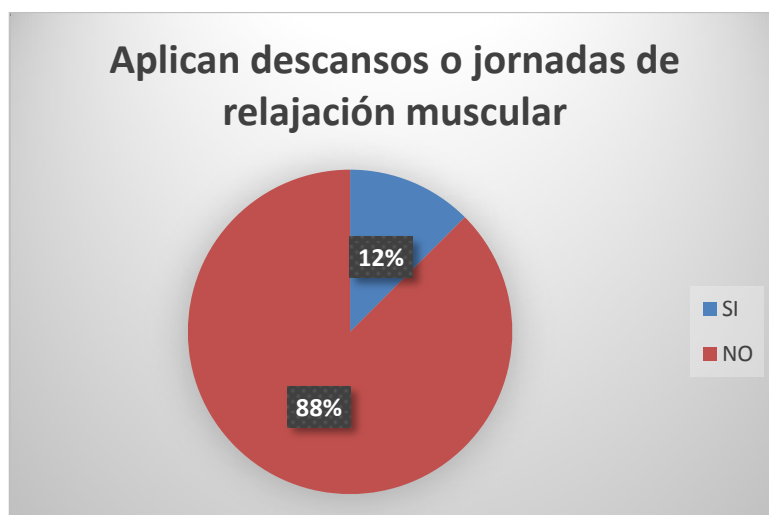
Tabla 6: Tabulación de la pregunta 2

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	12.5%
No	42	87.5%
Total	48	100%

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

Fuente: Investigación de campo

Ilustración 2: Aplican descansos o jornadas de relajación muscular



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de los talleres del G.A.D Municipal de Pastaza

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

ÁNALISIS:

De los 48 trabajadores encuestados, 42 empleados que corresponde al 87,5% indican que no se aplican descansos o jornadas de relajación muscular durante el desempeño de sus labores, mientras que 6 empleados que corresponden al 12,5% indican que si se aplican descansos musculares.

INTERPRETACIÓN:

Se identifica que los descansos dentro de las jornadas laborales, han sido planteadas como alternativas de baja prioridad para prevenir el desgaste generado durante el día de trabajo, esto se debe que en la institución se toma el período de alimentación como descansos programados, y por ende se define que no se requiere plantear la suspensión de actividades, mientras que un mayor grupo considera la inexistencia de descansos debido que la hora del almuerzo no cumple con el tiempo requerido para la recuperación del desgaste generado en el trabajador.

PREGUNTA 3.- ¿Cuándo usted recupera sus energías mejora su estado anímico?

Tabla 7: Tabulación de la pregunta 3

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	48	100%
No	0	0%
Total	48	100%

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

Fuente: Investigación de campo

Ilustración 3: Mejora su estado anímico



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de los talleres del G.A.D Municipal de Pastaza

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

ÁNÁLISIS:

De los 48 trabajadores encuestados, 48 empleados que corresponde al 100% indican que si mejoran su estado anímico cuando recuperan sus energías.

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 para la misma institución, considerando que una persona con

un buen estado de ánimo puede rendir de manera óptima en sus actividades, logrando satisfacer sus necesidades.

PREGUNTA 4.- ¿Cuenta usted con el espacio adecuado para realizar pausas activas en su puesto de trabajo?

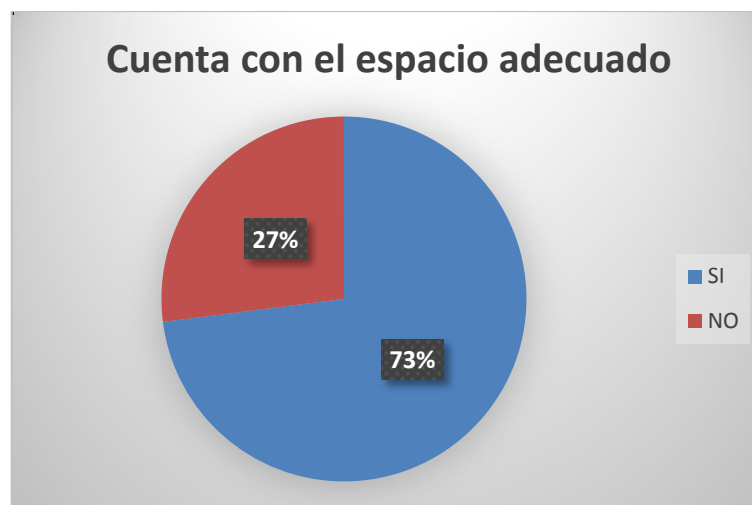
Tabla 8: Tabulación de la pregunta 4

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	73%
No	13	27%
Total	48	100%

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

Fuente: Investigación de campo

Ilustración 4: Cuenta con el espacio adecuado



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de los talleres del G.A.D Municipal de Pastaza

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

ÁNÁLISIS:

De los 48 trabajadores encuestados, 35 empleados que corresponde al 73% indican que si cuentan con el espacio adecuado para realizar pausas activas en su puesto de trabajo, mientras que 13 empleados que corresponden al 27% indican que no cuentan con un espacio indicado para realizar pausas activas.

INTERPRETACIÓN:

Se puede afirmar que existe gran apertura a la implementación de las condiciones estructurales en los puestos de trabajo, debido a que la ubicación de los talleres del G.A.D. Municipal de Pastaza se encuentra alejada y amplia por máquinas y carrocerías de gran tamaño, ideal para realizar actividades en áreas externas.

PREGUNTA 5.- ¿Ha sentido molestias físicas en zonas como las extremidades, cuello, espalda, manos, debido a los movimientos repetitivos y las posiciones forzadas en la ejecución de sus actividades?

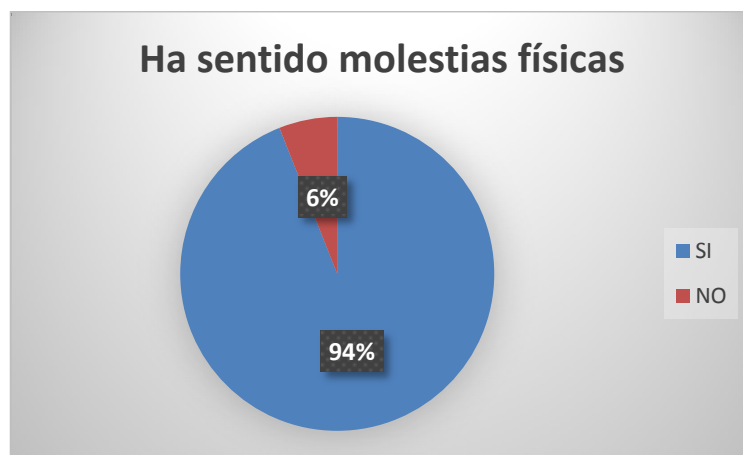
Tabla 9: Tabulación de la pregunta 5

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	45	94%
No	3	6%
Total	48	100%

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

Fuente: Investigación de campo

Ilustración 5: Ha sentido molestias físicas



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de los talleres del G.A.D Municipal de Pastaza

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

ÁNALISIS:

De los 48 trabajadores encuestados, 45 empleados que corresponde al 94% indican que si han sentido molestias físicas en zonas como las extremidades, cuello, espalda, manos, debido a los movimientos repetitivos y las posiciones forzadas en la ejecución de sus actividades, mientras que 3 empleados que corresponden al 6% indican que no presentar ninguna molestias en la ejecución de sus actividades.

INTERPRETACIÓN:

Debido a la falta de actividad física, muchos trabajadores están experimentando en su salud molestias de tipo físicas, las principales se manifiestan en la zona de la columna y espalda en donde se acumula la tensión, en las extremidades superiores e inferiores por los movimientos repetitivos asociadas a las posturas inadecuadas.

PREGUNTA 6.- ¿Le agrada realizar actividades recreativas para distraerse por un momento de su labor?

Tabla 10: Tabulación de la pregunta 6

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	45	94%
No	3	6%
Total	48	100%

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

Fuente: Investigación de campo

Ilustración 6: Le agrada realizar actividades recreativas



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de los talleres del G.A.D Municipal de Pastaza
Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

ÁNÁLISIS:

De los 48 trabajadores encuestados, 45 empleados que corresponde al 94% indican que si le agrada realizar actividades recreativas para distraerse por un momento de su labor, mientras que 3 empleados que corresponden al 6% indican que no necesitan recrearse para distraerse de sus labores cotidianas.

INTERPRETACIÓN:

Se interpreta que la mayoría de colaboradores por no decir en su totalidad ven en la recreación una manera de recuperar energía y restablecerse anímicamente para desenvolverse de mejor manera en sus labores.

PREGUNTA 7.- ¿Considera usted que la ausencia de actividad física perjudica su salud?

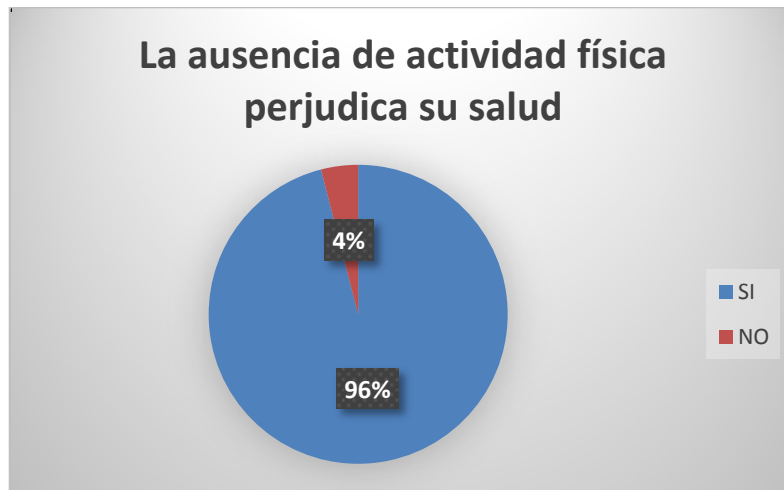
Tabla 11: Tabulación de la pregunta 7

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	46	96%
No	2	4%
Total	48	100%

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

Fuente: Investigación de campo

Ilustración 7: La ausencia de actividad física perjudica su salud



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de los talleres del G.A.D Municipal de Pastaza

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

ÁNÁLISIS:

De los 48 trabajadores encuestados, 46 empleados que corresponde al 96% indican que si consideran que la ausencia de actividad física es muy perjudicial para su salud, mientras que 2 empleados que corresponden al 4% indican que no tiene nada que ver la salud con la actividad física.

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., 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 8.- ¿Sus jefes se preocupan por motivar al personal que labora en la Institución?

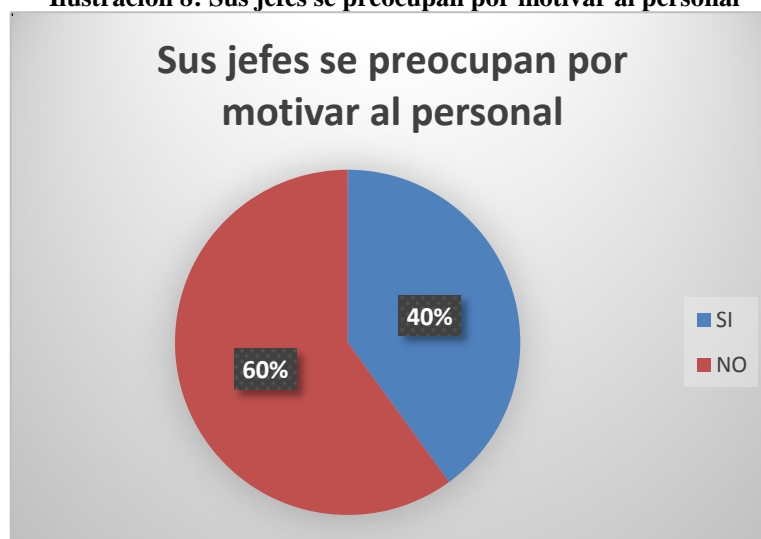
Tabla 12: Tabulación de la pregunta 8

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	40%
No	29	60%
Total	48	100%

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

Fuente: Investigación de campo

Ilustración 8: Sus jefes se preocupan por motivar al personal



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de los talleres del G.A.D Municipal de Pastaza

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

ANÁLISIS:

De los 48 trabajadores encuestados, 19 empleados que corresponde al 40% indican que sus jefes si se preocupan por motivar al personal que labora en la Institución, mientras que 29 empleados que corresponden al 60% indican que se encuentran desmotivados porque sus superiores no se preocupan su bienestar laboral.

INTERPRETACIÓN:

Es evidente que existe una falta de preocupación por parte de las autoridades sobre la salud de sus empleados, aunque existan médicos preparados para una emergencia, los colaboradores siente que han sido olvidados y son tomados como maquinas mas no como seres humanos. Si dejan de trabajar para descansar su sueldo se reduce.

PREGUNTA 9.- ¿En su trabajo se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?

Tabla 13: Tabulación de la pregunta 9

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	42%
No	28	58%
Total	48	100%

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

Fuente: Investigación de campo

Ilustración 9: Su trabajo fomenta y desarrolla trabajo en equipo



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de los talleres del G.A.D Municipal de Pastaza
Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

ÁNÁLISIS:

De los 48 trabajadores encuestados, 20 empleados que corresponde al 42% indican que si se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo dentro de su entidad, mientras que 28 empleados que corresponden al 58% indican que no hay trabajo en equipo con sus compañeros.

INTERPRETACIÓN:

Existe mucho compañerismo en cada área de trabajo pero es muy limitado, cuando se trata de hacer un trabajo en equipo conjunto es notable la división de grupos. Existe trabajo en equipo pero no es muy fuerte para el ejemplo que debería dar la institución.

PREGUNTA 10.- ¿Usted muestra compromiso y empatía con la institución que labora?

Tabla 14: Tabulación de la pregunta 10

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	48	100%
No	0	0%
Total	48	100%

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

Fuente: Investigación de campo

Ilustración 10: Muestra compromiso y empatía con su institución



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de los talleres del G.A.D Municipal de Pastaza

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

ÁNÁLISIS:

De los 48 trabajadores encuestados, 48 empleados que corresponde al 100% indican que si muestra compromiso y empatía con la institución que labora.

INTERPRETACIÓN:

El respeto a su trabajo y a la misma institución hace que los colaboradores se encuentre comprometidos con los objetivos de la entidad, la responsabilidad del trabajo y el sustento que necesitan mes a mes provoca un gran acoplamiento con la misma.

PREGUNTA 11.- ¿Las relaciones que usted tiene son satisfactorias y generan integración entre compañeros y superiores?

Tabla 15: Tabulación de la pregunta 11

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	48	100%
No	0	0%
Total	48	100%

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

Fuente: Investigación de campo

Ilustración 11: Las relaciones que usted tiene son satisfactorias



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de los talleres del G.A.D Municipal de Pastaza

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

ÁNÁLISIS:

De los 48 trabajadores encuestados, 48 empleados que corresponde al 100% indican que si tienen relaciones satisfactorias y se integran con gran facilidad entre compañeros y superiores.

INTERPRETACIÓN:

Cada colaborador asegura no tener problemas en relacionarse con los demás compañeros, aunque trabajen en diferentes áreas un saludo cordial entre ellos refuerza el compromiso con la institución y con cada miembro de la misma.

PREGUNTA 12.- ¿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 el clima laboral dentro de la institución?

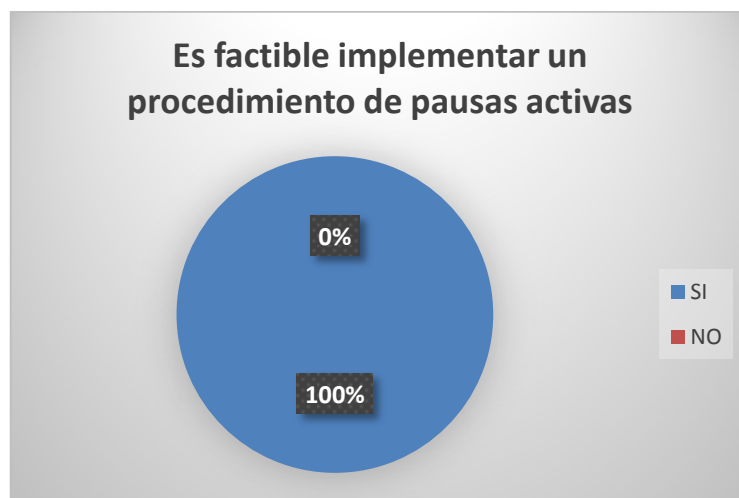
Tabla 16: Tabulación de la pregunta 12

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	48	100%
No	0	0%
Total	48	100%

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

Fuente: Investigación de campo

Ilustración 12: Es factible implementar pausas activas y mejorar el clima laboral



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de los talleres del G.A.D Municipal de Pastaza

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

ANÁLISIS:

De los 48 trabajadores encuestados, 48 empleados que corresponde al 100% indican que si sería factible implementar un procedimiento de pausas activas que ayuden a mantener en buen estado la salud de los colaboradores y mejore el clima laboral dentro de la institución.

INTERPRETACIÓN:

El desconocimiento sobre las nuevas propuestas para mejorar el clima laboral mediante la realización de pausas activas laborales en la jornada laboral, han hecho que en esta institución se deseen aplicar actividades físicas recreativas, ahora es prioridad implementar planes que mitiguen estos factores que afectan el rendimiento de los colaboradores.

4.2. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Mediante un análisis de los resultados de la encuesta se han podido obtener los siguientes datos tomando en consideración que el estadígrafo de significación por magnificencia es el Chi cuadrado ya que con los datos obtenidos nos permite aceptar o rechazar la hipótesis.

4.2.1. Combinación de Frecuencias

Para realizar los respectivos cálculos se procedió a establecer el análisis de las variables se eligió tres preguntas de las encuestas, una de cada variable en estudio, y la última que constan las dos variables juntas, por lo cual permitió realizar el siguiente proceso de combinación.

PREGUNTA 1

¿En Los talleres del G.A.D. Municipal de Pastaza realizan actividades de relajación?

PREGUNTA 9

¿En su trabajo se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?

PREGUNTA 12

¿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 el clima laboral dentro de la institución?

4.2.2. Planteamiento de la Hipótesis

Ho: Las pausas activas NO influyen en el clima laboral de los trabajadores de los talleres del G.A.D. Municipal de Pastaza.

H1: Las pausas activas influyen en el clima laboral de los trabajadores de los talleres del G.A.D. Municipal de Pastaza.

4.2.3. Cálculo del CHI Cuadrado

4.2.3.1. Modelo Estadístico

Tabla 17: Frecuencia Observada

FRECUENCIA OBSERVADA			
ALTERNATIVAS	SI	NO	TOTAL
PREGUNTA 1 ¿En Los talleres del G.A.D. Municipal de Pastaza realizan actividades de relajación?	0	48	48
PREGUNTA 9 ¿En su trabajo se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?	20	28	48
PREGUNTA 12	48	0	48

¿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 el clima laboral dentro de la institución?			
TOTAL	68	76	144

Fuente: G.A.D. Municipal de Pastaza

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

Para el cálculo de las frecuencias esperadas se utiliza la siguiente formula, utilizando los valores del cuadro de las frecuencias observadas:

$$fe = \frac{TotalColumna * TotalFila}{SumaTotal}$$

Ejemplo de cálculo:

Para la pregunta 9, primera columna y alternativa "SI" la frecuencia esperada sería:

$$fe = 68 * 20 / 144 = 9.44 \quad 68*0$$

Para la pregunta 9, segunda columna y alternativa "NO" la frecuencia esperada sería:

$$fe = 76 * 28 / 144 = 14.77$$

Tabla 18: Frecuencias Esperadas

FRECUENCIAS ESPERADAS			
ALTERNATIVAS	SI	NO	TOTAL
PREGUNTA 1 ¿En Los talleres del G.A.D. Municipal de Pastaza realizan actividades de relajación?	0	25	25
PREGUNTA 9 ¿En su trabajo se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?	9	15	24
PREGUNTA 12 ¿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 el clima laboral dentro de la institución?	23	0	23
TOTAL	32	40	72

Fuente: G.A.D. Municipal de Pastaza

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

Una vez obtenidas las frecuencias esperadas, se aplica la siguiente fórmula:

$$X^2 = \frac{\sum (O-E)^2}{E}$$

Simbología:

X² = Chi-cuadrado

∑ = Sumatoria

O= Frecuencia Observada

E= Frecuencia Esperada o Teórica

Grado de significación $\alpha = 0.05$

O-E= Frecuencia observada – frecuencias esperadas

O-E²= Resultado de las frecuencias observadas y esperadas al cuadrado.

O-E²/ E= Resultado de las frecuencias observadas y esperadas al cuadrado dividido para las frecuencias esperadas.

Tabla 19: De contingencia

DE CONTINGENCIA						
ALTERNATIVAS		O	E	O-E	(O-E)²	(O-E)²/ E
PREGUNTA 1	SI	0	0	0	0	0
	NO	48	25	23	529	21,16
PREGUNTA 9	SI	20	9	11	121	13,44
	NO	28	15	13	169	11,26
PREGUNTA 12	SI	48	23	25	625	27,17
	NO	0	0	0	0	0
TOTAL						73,03

Fuente: G.A.D. Municipal de Pastaza

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

Selección de nivel de significación

El nivel de significación con el que se trabaja es del 0,05 (5%), que indica que hay una probabilidad del 0,95 de que la hipótesis nula sea verdadera.

Selección de los grados de libertad

Para calcular el grado de libertad se realiza la siguiente fórmula utilizando los datos del cuadro de las frecuencias:

$$GL = (\text{filas}-1) (\text{columnas}-1)$$

$$GL = (3-1) (2-1)$$

$$GL = 2*1$$

$$GL = 2$$

Tabla 20: Especificación de las regiones

Grados de libertad	Probabilidad										
	0,95	0,90	0,80	0,70	0,50	0,30	0,20	0,10	0,05	0,01	0,001
1	0,004	0,02	0,06	0,15	0,46	1,07	1,64	2,71	3,84	6,64	10,83
2	0,10	0,21	0,45	0,71	1,39	2,41	3,22	4,60	5,99	9,21	13,82
3	0,35	0,58	1,01	1,42	2,37	3,66	4,64	6,25	7,82	11,34	16,27
4	0,71	1,06	1,65	2,20	3,36	4,88	5,99	7,78	9,49	13,28	18,47
5	1,14	1,61	2,34	3,00	4,35	6,06	7,29	9,24	11,07	15,09	20,52
6	1,63	2,20	3,07	3,83	5,35	7,23	8,56	10,64	12,59	16,81	22,46
7	2,17	2,83	3,82	4,67	6,35	8,38	9,80	12,02	14,07	18,48	24,32
8	2,73	3,49	4,59	5,53	7,34	9,52	11,03	13,36	15,51	20,09	26,12
9	3,32	4,17	5,38	6,39	8,34	10,66	12,24	14,68	16,92	21,67	27,88
10	3,94	4,86	6,16	7,27	9,34	11,78	13,44	15,99	18,31	23,21	29,59
	No significativo								Significativo		

Fuente: Internet

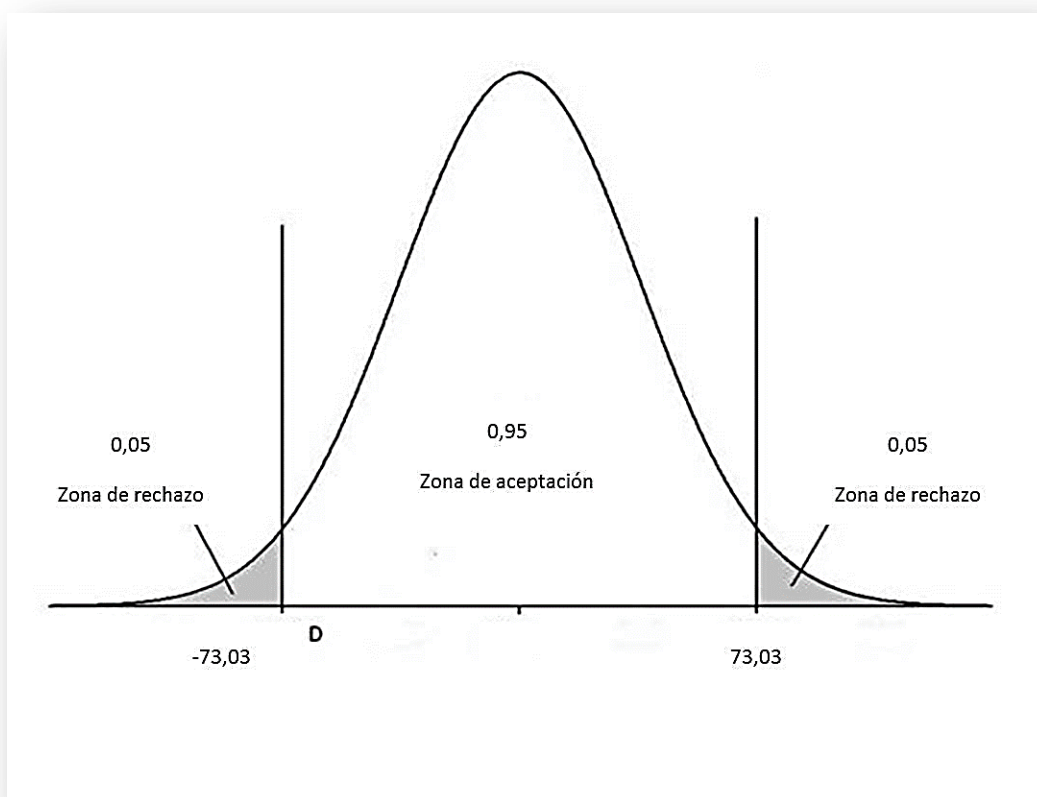
Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

4.3. DECISIÓN FINAL

Para 2 grados de libertad a un nivel de 0,05 se obtiene en la tabla 5.99 y como el valor del chi-cuadrado calculado es 73,03 se encuentra fuera de la región de aceptación, entonces se rechaza la hipótesis nula por lo que se acepta la hipótesis alternativa que dice: “Las pausas activas influyen en el clima laboral de los trabajadores de los talleres del G.A.D. Municipal de Pastaza”

La representación gráfica sería: 73,03

Ilustración 13: Representación gráfica del Chi cuadrado



Fuente: Excel

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Con los datos obtenidos en esta investigación se puede afirmar que la implementación de pausas activas, como un segmento de descansos activos durante las actividades laborales, si ejerce una influencia en el clima laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pastaza. Mediante la investigación se determinó que existe mucho desconocimiento por parte de las autoridades y colaboradores sobre la importancia que tiene el hacer pausas activas durante la jornada laboral. Además existe gran inconformidad con los servicios y beneficios de salud y seguridad que brinda la organización a sus colaboradores, quebrantando el ambiente y creando situaciones relacionadas con el estado anímico, las cuales se están asociadas a actividades rutinarias sin descanso o simplemente falta de promover y concientizar sobre el autocuidado.
- El medio laboral de los talleres del G.AD. Municipal de Pastaza está lleno de presiones de todo tipo, además los sitios en los que se desarrolla el trabajo no siempre son los óptimos. Esta situación causa innumerables enfermedades laborales, sin embargo, muchas de esas patologías podrían evitarse si las organizaciones desarrollan un programa de pausas activas. Los documentos que se revisaron para este proyecto muestran que, existen enfermedades de salud física tales como lumbalgia, síndrome del túnel carpiano, dolores osteomusculares, entre otras; así como, las patologías de orden psíquico tales como; el estrés, el síndrome de fatiga crónica, que son producidas por factores provocados por la falta de descansos de actividad física y recreacionales. Existen malos hábitos inculcados por la misma

entidad, cuando se trata de premiar con unos minutos de descanso tienen a ser poco productivos, poco saludables, pocos armoniosos con sus trabajadores.

- El tipo de clima laboral existente en los talleres del G.A.D. Municipal de Pastaza es Autoritarismo paternalista ya que los trabajadores están conscientes que las órdenes vienen de sus directivos y tienen poca relación de confianza con ellos. Además se determinó que no existe mucho trabajo en equipo ya que se limitan a cumplir sus labores según haya sido impuesto. Los directivos no fomentan adecuadamente el trabajo en equipo y esto ocasiona una falta de compañerismo y participación en las actividades institucionales, lo que incide en la falta de compromiso organizacional.
- Finalmente la propuesta de realizar un artículo académico sobre la influencia que tienen las pausas activas sobre el clima laboral puede ser de mucha utilidad, aunque, si bien en el pasado se han desarrollado diversas investigaciones en torno al uso de los ejercicios físico en los ambientes laborales, es necesario investigar más y plasmar lo que artículos científicos ha descubierto sobre la influencia que tienen las dos variables de estudio. Este artículo académico pretende llegar más allá, pues no solo atiende al cuerpo, también permite combatir, la rutina, la tensión y el estrés con información real.

5.2. RECOMENDACIONES

- Al tratarse de una institución pública se recomienda implementar procesos de pausas activas laborales durante la jornada laboral que contribuyan a mejorar el clima laboral y anímico del personal. Diseñar actividades de relajación que estén dirigidas a los trabajadores, los cuales faciliten la reducción de problemas físicos y ayuden a incrementar el desempeño institucional, promoviendo la satisfacción laboral entre el personal que las practiquen. 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 institución.
- Cuando se empiecen a realizar los ejercicio de pausas activas hay que hacerlo de forma progresiva, para adquirir una mayor adaptación del cuerpo evitando así lesiones por movimientos inapropiados. Todos y cada uno de los ejercicios sugeridos deben practicarse donde cada persona se sienta seguro(a) de lo que está haciendo y como se está sintiendo; hay que recordar que; no hay ejercicio malo sino mal realizado. El G.A.D. Municipal de Pastaza debe ofrecer a sus trabajadores las mejores condiciones para la realización de las pausas laborales. Es decir, capacitar a sus trabajadores, organizar el espacio físico de su centro de trabajo, para que la gente cuente con suficiente espacio para realizar los ejercicios.
- Fomentar un cambio de actitud por parte de los directivos para cambiar las percepciones negativas de los trabajadores y convertirlas en una fortaleza para la organización incidiendo de manera positiva en la unión de cada uno de ellos. Para que las pausas activas surtan los efectos esperados, en preciso buscar la participación activa de todos los empleados, es decir, que

haya un cambio cultural. De esa forma, es posible llevar la práctica no sólo en el lugar de trabajo, sino también a los hogares.

- Se recomienda realizar un artículo académico, que tendrá información sobre la influencia que tienen las pausas activas sobre el clima laboral para mostrar a las futuras generaciones su importancia y la necesidad de no asilar este tema que trasciende en toda organización.

BIBLIOGRAFÍA

Castro, E., Múnera, J. E., Sanmartín, M., Valencia, N.A., Valencia, N.D & Gonzales, E. V. “Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculoesqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquía”, *Revista de Educación Física*, 2011.

Caligiore y Díaz. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes de la UCLA: Estudio de un Caso. *Revista Venezolana de Gerencia*. (p. 644-658).

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Interamericana.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). (p.V).

Desseler, G. (2001). *Administración de Personal*. Prentice Hall.

Del, M., López, R., Adriana, S., Cueva, G., & Moreno, M. P. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú, 1–6.

Díaz, X., Mardones, M. A., Mena, C., Rebolledo, A., & Castillo, M. (2011). Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos Active break as a changing factor in the physical activity of public officials. *Revista Cubana de Salud Pública*, 37(3), 306–313. <http://doi.org/10.1590/S0864-34662011000300011>

Faría, E. (2012). *Desarrollo Organizacional. Definiciones*. (p. 18).

Gil-Monte, P. R. (2012). [Psychosocial risks at work and occupational health]. *Revista Peruana de Medicina Experimental Y Salud Pública*, 29(2), 237–41.

Guamán, Tania. 2015. Las pausas activas y el desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pujilí (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato.

Heliiriegel, D. (2002). *Comportamiento Organizacional*. Thomson.

Hodgetts, R M Y Altman, S. 1985. *Comportamiento en las organizaciones*. (6a ed.) México: Interamericana .S.A. de CV. P. 376.

Informe sobre la salud en el mundo 2002 -- Reducir los riesgos y promover una vida sana. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 2002.

Landinez, N. (2014). La importancia de las pausas activas. Obtenido del empleo: http://www.eempleo.com/colombia/mundo_empresarial/laimportancia-de-las-pausas-activas-

Macias, Aracely. 2012. *Actividad Física y Recreativa Como Medio de Integración Laboral y Personal en una Empresa*. Repositorio Universidad de Guayaquil. P 26

Malisa, L. (2010). *El Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi – Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación – UTA*

Maslow, Abaham, 1991, *Motivación y personalidad*, España, Ediciones Díaz de Santos, p 21 – 32

Mazzáfero, Vicente. 1999. *Medicina y salud pública*. Eudena Ediciones. Buenos Aires

Muñoz, C., Vanegas, J., & Marchetti, N. (2012). Factores de riesgo ergonómico y su relación con dolor musculoesquelético de columna vertebral : basado en la

primera encuesta nacional de condiciones de empleo , equidad , trabajo , salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENE. Medicina Y Seguridad Del Trabajo, 58(228), 194–204.

Román, Valeria. 2012. Aconsejan pausas activas en el trabajo para rendir más. Revista clarín.

Rodríguez, Yenny. 2015. Propuesta de un programa de pausas activas para los empleados de la Alcaldía de Santa Cruz de Lórica, departamento de Córdoba (Tesis de postgrado). Corporación Universal “Cepun”. Santa Cruz de Lórica.

Ruiz Salazar, Antonio. Salud ocupacional y productividad (México: Editorial Limusa, 1987), 58.

Schüller, Patricia. 2016. Sedentarismo: pausas activas en el trabajo ayudan a combatirlo. Revista la nación.

Torres, Arturo. 2015. 42 de cada 1 000 trabajadores en el país sufren accidentes laborales. Revista el comercio.

Velez, Hanlle. 2011. Proyecto de estudio de las pausas activas en el clima laboral y su influencia e impacto para la motivación y satisfacción física de los empleados de Premex Ecuador en la ciudad de Quito. p 8, 9, 10, 89 - 93

Viera, Esteban. 2015. La gimnasia laboral y el desempeño de los trabajadores del Ministerio de Inclusión Económica y Social del cantón Ambato, provincia de Tungurahua (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato.



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

MODALIDAD PRESENCIAL

PAPER

TEMA:

LAS PAUSAS ACTIVAS Y EL CLIMA LABORAL

Autora: María Alexandra Ortiz Medrano

Tutora: Lcda. Mg. Ma. Gabriela Romero

AMBATO – ECUADOR

2016

LAS PAUSAS ACTIVAS Y EL CLIMA LABORAL EN LOS TALLERES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE PASTAZA.

María Alexandra Ortiz Medrano

Universidad Técnica de Ambato, Facultad de ciencias humanas y de la educación,
Ambato, Ecuador, e-mail: alexandraortizmedrano@outlook.com

RESUMEN EJECUTIVO: El presente trabajo investigativo se desarrolló en la entidad pública del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pastaza, aquí se exhibe la información que se ha podido obtener por medio de una encuesta a 48 trabajadores de los talleres de dicha institución, mediante esta indagación se ha podido determinar la influencia que existe entre las Pausas Activas y el Clima Laboral, para esto se estableció 12 preguntas referentes a las dos variables y su influencia de una sobre otra, con este indicio y por medio de la tabulación y los resultados que arrojó el chi cuadrado con un nivel de significancia del 0,05 y un margen de error de 0,95 ,se afirma que la Pausas Activas presenta un vínculo con el Ambiente de trabajo. Por tal razón es que esta investigación desea 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. Mediante la fuente encontrada en 12 artículos científicos, 8 libros y 5 revistas digitales es que se establece que programa diseñado para el uso frecuente de las pausas activas, será un mecanismo eficaz para evitar padecimientos osteomusculares, fortalecer ambientes dignos y seguros permitiendo lograr un óptimo rendimiento y desempeño laboral.

Palabras claves: Pausas, Clima, Salud, Bienestar, Cultura, Satisfacción.

**THE PAUSES ACTIVES AND THE LABOR CLIMATE IN THE
WORKSHOPS OF MUNICIPAL GOVERNMENT AUTONOMOUS
DECENTRALIZED OF PASTAZA**

Maria Alexandra Ortiz Medrano

Technical University of Ambato, Faculty of Humanities and Education, Ambato,
Ecuador, e- mail: alexandraortizmedrano@outlook.com

EXECUTIVE SUMMARY: This research work was developed in the public entity of the Autonomous Government Decentralized Municipal de Pastaza, here the information that has been obtained through a survey of 48 workers of the workshops of that institution is exhibited by this inquiry is it has been possible to determine the influence between active breaks and the work environment, for this 12 questions concerning the two variables and their influence on one another was established, with this sign and through the tabulation and results threw the chi square with a significance level of 0.05 and a margin of error of 0.95, states that the Active Pauses presents a link to the work environment. For this reason it is that this research To create awareness among officers, directors and employees about the importance of protecting their health through physical activity during the workday. By source found in 12 scientific papers, 8 books and 5 digital magazines is establishing that program designed for frequent use of active breaks, it will be an effective mechanism to prevent musculoskeletal disorders, strengthen dignified and safe environments allowing optimum performance and job performance.

Keywords : Pauses , Climate, Health, Welfare , Culture , Satisfaction .

INTRODUCCIÓN

En su desempeño laboral, el hombre ha tenido la necesidad de buscar alternativas que mejoren su calidad de vida disminuyendo el riesgo de adquirir enfermedades tanto físicas como mentales, ocasionadas en su mayoría por cargas laborales altas, permitiéndole además conservar su trabajo. Tal es el caso de la implementación de las pausas activas, que si bien por un lado trae beneficios para las empresas a nivel productivo, desde el punto de vista humanitario, es la mejor alternativa para la conservación de la buena salud del trabajador, de su bienestar y el mejoramiento de su calidad de vida.

Los trastornos musculo esqueléticos (TME) son una de las enfermedades de origen laboral más comunes que afectan a millones de trabajadores, normalmente afectan a la espalda, cuello, hombros y extremidades superiores, aunque también pueden afectar a las extremidades inferiores. Los problemas de salud abarcan desde pequeñas molestias y dolores a cuadros médicos más graves que obligan a solicitar la baja laboral e incluso a recibir tratamiento médico. En los casos más crónicos, pueden dar como resultado una discapacidad y la necesidad de dejar de trabajar. (1)

La Organización Mundial de la Salud (OMS), define como actividad física a cualquier movimiento de los músculos esqueléticos que requiera un consumo de energía”. (2)

Los programas de pausas activas en el trabajo, tienen una rutina que generalmente incorpora movimientos articulares, de estiramiento de los diferentes grupos musculares, como son cabeza y cuello, hombros, codos, manos, tronco, piernas y pies; otra técnica que se suele utilizar son ejercicios de respiración, para activar la circulación sanguínea y la energía corporal previniendo problemas causados por la fatiga física y mental a la vez que favorece el funcionamiento cerebral y con ello incrementa la productividad, es deseable incorporar actividades

que involucren interacción entre compañeros, que de acuerdo a la experiencia mejoran el clima y las relaciones dentro de la empresa.” (3)

Las pausas activas y el clima laboral tienen un vínculo estrecho, se considera que el clima organizacional es el medio entre los miembros de la organización para determinar la percepción que tienen los colaboradores con la misma (4) y las pausas activas son motivaciones que mejoran el ambiente laboral para dar mayor sensación de bienestar tanto físico como psicológico, disminuyendo síntomas de estrés, rompiendo la monotonía laboral, mejorando la productividad y el rendimiento. (5)

El presente trabajo de investigación es de gran importancia ya que todas las empresas e instituciones, cualquiera que sea su tamaño o actividad, deben contar con un programa de salud ocupacional destinados a la satisfacción de los trabajadores y el bienestar de los mismos, no solo por proteger la seguridad y salud de los trabajadores sino porque es un deber moral, responsabilidad que pretende transformar y potenciar a cada uno de los integrantes de dicha institución mejorando su estado de alerta para que puedan atenerse a los riesgos que existen en su trabajo.

Por tal motivo es que este artículo tiene la finalidad de determinar la influencia que existe entre las pausas activas y el clima laboral, diagnosticando las enfermedades laborales que han presentado por la carencia de actividades de descanso e identificando el tipo de clima laboral existente en la organización.

METODOLOGÍA

Se realizó un estudio cuantitativo - cualitativo, cuyo análisis describió sobre los beneficios que poseen las Pausas Activas en el Clima Laboral de los empleados de la institución y determino los posibles índices de problemas que se hallaron para llegar a la comprobación de la hipótesis planteada, comparándolos

con los resultados que se manifestaron que son de importancia en la vida de todo el personal, y se los representaron a través de tablas y gráficos.

La modalidad básica de la investigación de campo, estudio sistemáticamente la institución pública, lugar mismo donde se producen los acontecimientos. Por sus características fue bibliográfica - documental, ya que parte de las herramientas de recopilación de información fueron 4 textos, 6 revistas, 2 publicaciones, 4 tesis, etc., que analizaron diferentes puntos de vista tales como: conceptuales y teorías de diversos autores con información válida, confiable y sustentada.

Se consideró la investigación explicativa, descriptiva – correlacional ya que se examinó la problemática de investigación poco estudiada, describió todos los componentes principales de la realidad y se midió el grado de relación existente entre las dos variables de estudio.

Se definió como población de interés a los funcionarios y funcionarias que se desempeñan en los talleres laborales de la institución pública. La muestra estuvo constituida por 48 personas de ambos sexos correspondientes a diversas categorías de trabajadores: mecánicos, técnicos, guardias, carpinteros, y otros profesionales como, secretarias y fiscalizadores.

Para llevar a cabo esta recolección de información, se planificó se realizó y aplico un cuestionario, en la institución pública que aceptó ser parte de este proyecto. Para ello se encuestó a los colaboradores, por el investigador, que incluía 10 min en cada intervención. Este acercamiento se desarrolló durante 4 días, 12 personas por día, en horarios de mañana o tarde de acuerdo al servicio.

Se elaboraron 12 preguntas, las cuales se distribuyeron en 7 preguntas para la variable independiente, 4 preguntas para la variable dependiente y 1 que conllevaba las dos variables: donde se quiso destacar aspectos de estudio como:

reducción de tensión, condiciones físicas, jornadas Laboral, percepciones de los colaboradores, ergonomía, desarrollo de trabajo y prevención.

El grupo de investigadores realizó una sensibilización de manera que los trabajadores comprendieran el porqué de la investigación, con el fin que tuviera claridad sobre los objetivos del mismo. Los resultados fueron tabulados y analizados con herramientas de Excel.

DISCUSION DE RESULTADOS

En primera instancia, el GAD Municipal de Pastaza no realiza actividades de relajación, tal es así que el 100 % está de acuerdo que necesitan descanso físico. La mayoría de los empleados 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, se puede especificar que se da por la escasa importancia de las autoridades de área sobre este tema.

Se identifica que los descansos dentro de las jornadas laborales, han sido planteadas como alternativas de baja prioridad para prevenir el desgaste generado durante el día de trabajo, esto se debe que en la institución se toma el período de alimentación como descansos programados, y por ende se define que no se requiere plantear la suspensión de actividades, mientras que un mayor grupo, es decir el 87,5%, considera la inexistencia de descansos debido que la hora del almuerzo no cumple con el tiempo requerido para la recuperación del desgaste generado en el trabajador.

Se puede destacar que cuando el trabajador, es decir en su totalidad, recupera energías o cambia de actividad durante unos minutos, ayuda a mejorar su estado anímico lo que es importante para la para la misma institución, considerando que una persona con un buen estado de ánimo puede rendir de manera óptima en sus actividades, logrando satisfacer sus necesidades.

Se puede afirmar que existe gran apertura a la implementación de las condiciones estructurales en los puestos de trabajo, debido a que la ubicación de los talleres del G.A.D. Municipal de Pastaza se encuentra alejada y amplia para máquinas y carrocerías de gran tamaño, adecuando el patio principal sería el mejor lugar para realizar descansos físicos. Pero una cantidad mínima 27% de personas dice que realizar las pausas activas dentro de las oficinas no es factible ya que el espacio es muy reducido.

Debido a la falta de actividad física, muchos trabajadores es decir el 94 %, están experimentando en su salud molestias de tipo físicas, las principales se manifiestan en la zona de la columna y espalda en donde se acumula la tensión, en las extremidades superiores e inferiores por los movimientos repetitivos asociadas a las posturas inadecuadas.

De acuerdo con el 94%% que indican que les agrada realizar actividades recreativas para distraerse por un momento de su labor Se interpreta que la mayoría de colaboradores por no decir en su totalidad ven en la recreación una manera de recuperar energía y restablecerse anímicamente para desenvolverse de mejor manera en sus labores.

El 96% de 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., 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.

Referente a si los jefes se preocupan por motivar al personal que labora en la Institución el 40% indican que sí, mientras que el otro 60% indican no; evidentemente existe una falta de preocupación por parte de las autoridades sobre

la salud de sus empleados, aunque existan médicos preparados para una emergencia, los colaboradores sienten que han sido olvidados y son tomados como máquinas más que como seres humanos. Si dejan de trabajar para descansar su sueldo se reduce.

Sobre si se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo el 42% indican que sí, mientras el 58% indican que no hay trabajo en equipo; existe mucho compañerismo en cada área de trabajo pero es muy limitado, cuando se trata de hacer un trabajo en equipo conjunto es notable la división de grupos. Existe trabajo en equipo pero no es muy fuerte para el ejemplo que debería dar la institución.

Comparando los resultados sobre la existencia de compromiso y empatía con la institución que labora el 100% indican que el respeto a su trabajo y a la misma institución hace que los colaboradores se encuentren comprometidos con los objetivos de la entidad, la responsabilidad del trabajo y el sustento que necesitan mes a mes provoca un gran acoplamiento con la misma.

Los hallazgos sobre la existencia de relaciones satisfactorias e integración entre compañeros y superiores. Cada colaborador asegura no tener problemas en relacionarse con los demás compañeros, aunque trabajen en diferentes áreas un saludo cordial entre ellos refuerza el compromiso con la institución y con cada miembro de la misma.

100% indican que si sería factible implementar un procedimiento de pausas activas que ayuden a mantener en buen estado la salud de los colaboradores y mejore el clima laboral dentro de la institución. El desconocimiento sobre las nuevas propuestas para mejorar el clima laboral mediante la realización de pausas activas laborales en la jornada laboral, han hecho que en esta institución se deseen aplicar actividades físicas recreativas, ahora es prioridad implementar planes que mitiguen estos factores que afectan el rendimiento de los colaboradores.

Finalmente se utilizó la prueba de Chi cuadrado, en atención a las características de la muestra, con el 95 % de nivel de confianza, 2 grados de libertad, a un nivel de 0,05 se obtiene en la tabla 5.99, dando como resultado 73,03 que se encuentra fuera de la región de aceptación, entonces se rechaza la hipótesis nula por lo que se acepta la hipótesis alternativa que dice: “Las pausas activas influyen en el clima laboral”.

CONCLUSIONES

El medio laboral de los talleres del G.AD. Municipal de Pastaza está lleno de presiones de todo tipo, además los sitios en los que se desarrolla el trabajo no siempre son los óptimos. Esta situación causa innumerables enfermedades laborales, sin embargo, muchas de esas patologías podrían evitarse si las organizaciones desarrollan un programa de pausas activas. Los documentos que se revisaron para este proyecto muestran que, existen enfermedades de salud física tales como lumbalgia, síndrome del túnel carpiano, dolores osteomusculares, entre otras; así como, las patologías de orden psíquico tales como; el estrés, el síndrome de fatiga crónica, que son producidas por factores provocados por la falta de descansos de actividad física y recreacionales. Los malos hábitos inculcados por la organización, tienen a ser poco productivos, poco saludables, pocos armoniosos con sus trabajadores.

La implementación de pausas activas, como un segmento de descansos activos durante las actividades laborales, si ejerce una influencia en el clima laboral. Mediante la investigación se determinó que existe mucho desconocimiento por parte de las autoridades y colaboradores sobre la importancia que tiene el hacer pausas activas durante la jornada laboral. Además existe gran inconformidad con los servicios y beneficios de salud y seguridad que brinda la organización a sus colaboradores, quebrantando el ambiente y creando situaciones relacionadas con el estado anímico, las cuales se están asociadas a actividades

rutinarias sin descanso o simplemente falta de promover y concientizar sobre el autocuidado.

El tipo de clima laboral existente en los talleres del G.A.D. Municipal de Pastaza es Autoritarismo paternalista ya que los trabajadores están conscientes que las órdenes vienen de sus directivos y tienen poca relación de confianza con ellos. Los directivos no fomentan adecuadamente el trabajo en equipo y esto ocasiona una falta de compañerismo y participación en las actividades institucionales, lo que incide en la falta de compromiso organizacional.

Esta excursión por la investigación de las pausas activas y el clima laboral da a la luz las exigencias de la vida moderna, muestra que hoy existe una comprensión sobre este tipo de actividad, como facilitadora de la formación de hábitos en la práctica lúdica de la actividad física para un estilo de vida activo, la socialización y la mejora de cualidades en el trabajador que como consecuencia ofrecen un tributo a la empresa. También, ha resultado evidente la necesidad de ambientes favorables y acciones que permitan asumir la actividad física como una necesidad de bienestar y salud para la persona que contribuya a la motivación por realizarla, lo cual permite una mejor disposición y toma de conciencia en el proceso a desarrollar e influye en la incorporación de la práctica de ejercicios físicos como un hábito de vida.

BIBLIOGRAFÍA

1.- Cardeño, W. R., Portela, N. C., & Portela, E. J. C. (2015). Desórdenes musculoesqueléticos en funcionarios administrativos usuarios de video terminales (Vol. 10, No. 2, p. 2374). Institute for Business & Finance Research. Disponible en: <http://search.proquest.com/openview/8bf88d4ec9101e372090b1470d912f03/1?pq-origsite=gscholar>

- 2.- Organización Mundial de la Salud. Actividad física. 2014. Disponible en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs385/es/>
- 3.- Díaz, X., Mardones, M. A., Mena, C., Rebolledo, A., & Castillo, M. (2011). Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos. Active break as a changing factor in the physical activity of public officials. *Revista Cubana de Salud Pública*, 37(3), 306–313. Disponible en: <http://doi.org/10.1590/S0864-34662011000300011>
- 4.- Estrada, J., Morgan, J., Trejo, M. (2015). El outsourcing y el clima organizacional en una institución de servicios financieros. Disponible en: <http://www.riico.net/index.php/riico/article/view/44>
- 5.- Trujillo, R. F. C. (2016) Implementar un programa de pausa activa a los empleados del club campestre el rancho para mejorar la calidad de vida y prevenir las enfermedades profesionales. Disponible en: <http://www.udca.edu.co/wp-content/uploads/revista-deportes/revista-digital-actividad-fisica-deporte-vol2-no1.pdf#page=6>
- 6.- Miranda de Freitas, Graciane. 2011. La gimnasia laboral. Práctica voluntaria de actividad física y la incorporación con base en los beneficios personales y laborales. Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”
- 7.- Castro, E., Múnera, J. E., Sanmartín, M., Valencia, N.A., Valencia, N.D & Gonzales, E. V. “Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculoesqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquía”, *Revista de Educación Física*, 2011.
- 8.- Caligiore y Díaz. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes de la UCLA: Estudio de un Caso. *Revista Venezolana de Gerencia*. (p. 644-658).
- 9.- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

- 10.- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: Interamericana.
- 11.- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones (2da ed.). (p.V).
- 12.- Desseler, G. (2001). Administración de Personal. Prentice Hall.
- 13.- Del, M., López, R., Adriana, S., Cueva, G., & Moreno, M. P. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú, 1–6.
- 14.- Faría, E. (2012). Desarrollo Organizacional. Definiciones. (p. 18).
- 15.- Gil-Monte, P. R. (2012). [Psychosocial risks at work and occupational health]. Revista Peruana de Medicina Experimental Y Salud Pública, 29(2), 237–41.
- 16.- Guamán, Tania. 2015. Las pausas activas y el desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pujilí (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato.
- 17.- Heliiriegel, D. (2002). Comportamiento Organizacional. Thomson.
- 18.- Hodgetts, R M Y Altman, S. 1985. Comportamiento en las organizaciones. (6a ed.) México: Interamericana .S.A. de CV. P. 376.
- 19.- Informe sobre la salud en el mundo 2002 -- Reducir los riesgos y promover una vida sana. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 2002.
- 20.- Landinez, N. (2014). La importancia de las pausas activas. Obtenido del empleo: http://www.elempleo.com/colombia/mundo_empresarial/laimportancia-de-las-pausas-activas-

- 21.- Macias, Aracely. 2012. Actividad Física y Recreativa Como Medio de Integración Laboral y Personal en una Empresa. Repositorio Universidad de Guayaquil. P 26
- 22.- Malisa, L. (2010). El Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi – Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación – UTA
- 23.- Maslow, Abraham, 1991, Motivación y personalidad, España, Ediciones Díaz de Santos, p 21 – 32
- 24.- Mazzáfero, Vicente. 1999. Medicina y salud pública. Eudena Ediciones. Buenos Aires
- 25.- Muñoz, C., Vanegas, J., & Marchetti, N. (2012). Factores de riesgo ergonómico y su relación con dolor musculoesquelético de columna vertebral : basado en la primera encuesta nacional de condiciones de empleo , equidad , trabajo , salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENE. Medicina Y Seguridad Del Trabajo, 58(228), 194–204.
- 26.- Román, Valeria. 2012. Aconsejan pausas activas en el trabajo para rendir más. Revista clarín.
- 27.- Rodríguez, Yenny. 2015. Propuesta de un programa de pausas activas para los empleados de la Alcaldía de Santa Cruz de Lorica, departamento de Córdoba (Tesis de postgrado). Corporación Universal “Cepun”. Santa Cruz de Lorica.
- 28.- Ruiz Salazar, Antonio. Salud ocupacional y productividad (México: Editorial Limusa, 1987), 58.
- 29.- Schüller, Patricia. 2016. Sedentarismo: pausas activas en el trabajo ayudan a combatirlo. Revista la nación.

30.- Torres, Arturo. 2015. 42 de cada 1 000 trabajadores en el país sufren accidentes laborales. Revista el comercio.

31.- Velez, Hanlle. 2011. Proyecto de estudio de las pausas activas en el clima laboral y su influencia e impacto para la motivación y satisfacción física de los empleados de Premex Ecuador en la ciudad de Quito. p 8, 9, 10, 89 - 93

32.- Viera, Esteban. 2015. La gimnasia laboral y el desempeño de los trabajadores del Ministerio de Inclusión Económica y Social del cantón Ambato, provincia de Tungurahua (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato.

ANEXOS

Anexo N°1.- 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 LOS
TALLERES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DE PASTAZA

OBJETIVO: Determinar la influencia que existe entre las pausas activas y el clima laboral en los trabajadores de los talleres del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pastaza.

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

1. ¿En Los talleres del G.A.D. Municipal de Pastaza realizan actividades de relajación?
- SI NO

Cuales:

.....

2. ¿Durante el desempeño de sus labores se aplican descansos o jornadas de relajación muscular?

SI NO

Cuales:

.....

3. ¿Cuándo usted recupera sus energías mejora su estado anímico?

SI NO

Como se siente:

.....

4. ¿Cuenta usted con el espacio adecuado para realizar pausas activas en su puesto de trabajo?

SI NO

Porque:

.....

5. ¿Ha sentido molestias físicas 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

Cuales:

.....

6. ¿Le agrada realizar actividades recreativas para distraerse por un momento de su labor?

SI NO

Porque:

.....

7. ¿Considera usted que la ausencia de actividad física perjudica su salud?

SI NO

Porque:

.....

8. ¿Sus jefes se preocupan por motivar al personal que labora en la Institución?

SI NO

Porque:

.....

9. ¿En su trabajo se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?

SI NO

Porque:

.....

10. ¿Usted muestra compromiso y empatía con la institución que labora?

SI NO

Porque:

.....

11. ¿Las relaciones que usted tiene son satisfactorias y generan integración entre compañeros y superiores?

SI NO

Porque:

.....

12. ¿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 el clima laboral dentro de la institución?

SI NO

Porque:

.....

GR4ACIAS POR SU COLABORALCION

Anexo N° 2.- Cronograma de actividades

ACTIVIDADES		ABRIL			MAYO			JUNIO			JULIO			AGOST			SEPTIEM.		
1	Revisión del ante proyecto																		
2	Presentación del anteproyecto para aprobación																		
3	Desarrollo capítulo I																		
4	Desarrollo de la investigación bibliográfica																		
5	Diseño de los instrumentos investigación																		
6	Desarrollo de la investigación de campo																		
7	Sistematización y tabulación de resultados																		
8	Planteamiento de conclusiones y recomendaciones																		
9	Redacción de artículos científicos -revisión y estado del arte																		
10	Redacción metodología artículo científico																		
11	Discusión de resultados de artículo científico																		
12	Planteamiento de recomendaciones y conclusiones																		
13	Presentación del primer borrador de tesis																		
14	Presentación de borrador final																		
15	Aprobación del borrador final y remisión del documento a titulación																		

Fuente: Universidad Técnica de Ambato

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

Anexo N° 3.- Nómina de trabajadores de la planta fija de los talleres del G.A.D Municipal de Pastaza

N°	Nombres y Apellidos del funcionario	Cargo	Horario de trabajo (con horario de almuerzo) 2016	Problemas de salud debido a la ejecución de las obligaciones de su puesto de trabajo 2016	Días de ausentismo por reposo médico 2016	Accidentes de trabajo sufridos 2016
1	Paul Vásquez	Técnico de seguridad laboral	7 am – 4 pm	-	-	-
2	Shirley Mayorga	Secretarias de talleres	7 am – 4 pm	Dolores lumbares por trabajar sentada	-	-
3	Mario Andaluz	Conserje	6:30 am – 3:30 pm	Dolores de miembros superiores e inferiores	-	-
4	Darwin Ramírez	Guardia	7 am – 3 pm	-	-	-
5	Ángel Guaila	Guardia	11 am – 7 pm	-	-	-
6	Galo Silva	Ayudante de maquinaria	7 am – 3 pm	-	-	-
7	Miriam Ramos	Oficinista	7 am – 4 pm	-	-	-
8	Martha Villacrés	Secretaria unidad de higiene	7 am – 4 pm	Dolores lumbares por trabajar sentada	-	-
9	Wilver Valverde	Fiscalizador	7 am – 4 pm	-	-	-

10	Diego Montero	Técnico de seguridad laboral	7 am – 4 pm	-	-	-
11	Marco Barreto	Técnico de seguridad laboral	7 am – 3 pm	-	-	-
12	Hernán Velasco	Electromecánico	7 am – 3 pm	-	-	-
13	Edison Bastidas	Soldador	7 am – 3 pm	Dolor de la columna vertebral	15 días	-
14	Luis Cevallos	Soldador	7 am – 3 pm	-	-	-
15	Luis López	Soldador	7 am – 3 pm	-	-	-
16	Washington González	Soldador	7 am – 3 pm	-	-	-
17	Wilson Chicaiza	Ayudante de soldador	7 am – 3 pm	Dolores en la espalda	-	-
18	José Chicaiza	Lubricador	7 am – 3 pm	-	-	-
19	Paul Torres	Chofer	8 am – 5 pm	Dolores en la columna, hemorroides	-	-
20	Segundo Reino	Mecánico Automotriz	7 am – 3 pm	-	5 días	Golpe leve en el rostro
21	Leonardo Llerena	Ayudante de mecánico	7 am – 3 pm	-	-	-
22	Francisco Haro	Bodeguero	7 am – 3 pm	-	-	-

23	Héctor Toscano	Mecánico automotriz	7 am – 3 pm	Alergias a gasolina, dolores de columna	3 días	-
24	Mario Granda	Asistente de bodega	7 am – 3 pm	Dolores musculares	-	-
25	Deyci Solórzano	Asistente administrativo	7 am – 4 pm	-	-	-
26	Martha Lazcano	Guardia de almacén	7 am – 4 pm	Dolores musculares en espalda, cuello y columna	-	-
27	Betty Káiser	Secretaria de bodega	7 am – 4 pm	Estrés, dolores lumbares y musculares	1 día	-
28	Andrés Caliza	Carpintero	7 am – 3 pm	-	-	-
29	Luis Yaupi	Carpintero	7 am – 3 pm	Dolores musculares	-	-
30	Carlos Romero	Carpintero	7 am – 3 pm	-	-	-
31	Fernando Coronel	Carpintero	7 am – 3 pm	-	-	-
32	Rodrigo Gutiérrez	Carpintero	7 am – 3 pm	Dolores musculares en espalda, cuello y columna	-	-
33	Oswaldo Delgado	Carpintero	7 am – 3 pm	Dolores musculares	-	-
34	Enrique Paredes	Carpintero	7 am – 3 pm	-	-	-

35	Mario Medrando	Asistente de mecánico	7 am – 3 pm	-	-	-
36	Javier Jácome	Asistente de mecánico	7 am – 3 pm	-	-	-
37	Teobaldo Abad	Asistente de mecánico	7 am – 3 pm	Dolores musculares en espalda, cuello y columna	-	-
38	Cristian Guerrero	Asistente de mecánico	7 am – 3 pm	-	-	-
39	Víctor Espiñan	Asistente de mecánico	7 am – 3 pm	-	2 días	-
40	Alberto Heredia	Asistente de mecánico	7 am – 3 pm	-	-	-
41	Gaspar Venegas	Asistente de mecánico	7 am – 3 pm	-	-	-
42	Jaime Zúñiga	Asistente de mecánico	7 am – 3 pm	-	-	-
43	Lisbeth Sarmiento	Limpieza	7 am – 4 pm	Dolores musculares en espalda, cuello y columna	-	-
44	Pedro Martínez	Mecánico Automotriz	7 am – 3 pm	-	-	-

45	Karina Gaona	Limpieza	7 am – 4 pm	Dolores musculares en espalda, cuello y columna	-	-
46	Santiago Ubilluz	Mecánico Automotriz	7 am – 3 pm	-	-	-
47	Carla Vega	Recepcionista	7 am – 3 pm	-	-	-
48	Byron Ortiz	Mecánico Automotriz	7 am – 3 pm	-	-	-

Fuente: G.A.D. Municipal de Pastaza

Elaborado por: María Alexandra Ortiz Medrano

