



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA

EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

TEMA

“LAS PAUSAS ACTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA
DICOLAIC, DEL CANTÓN LATACUNGA“

Proyecto de Investigación previo a la Obtención del Título de Psicóloga Industrial

Autor: Wilma Toapanta

Tutor: Mg. Gabriela Romero

Ambato-Ecuador

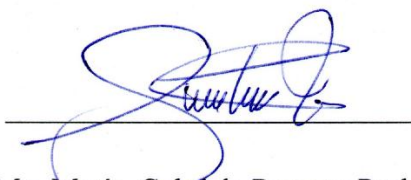
2017

DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN

CERTIFICA:

Yo, Mg María Gabriela Romero Rodríguez, en mi calidad de Tutora del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema: **“LAS PAUSAS ACTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DICOLAIC, DEL CANTÓN LATACUNGA”**, presentado por Wilma Alexandra Toapanta Chasiloa, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por H. Consejo Directivo.

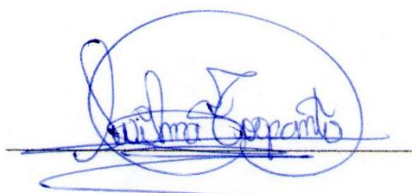
Ambato, 27 julio de 2017



Lic. Mg. María Gabriela Romero Rodríguez
C.C. 1803691136

AUTORÍA DE LA TESIS

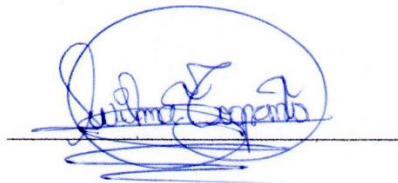
Las opiniones, ideas, análisis, interpretaciones, comentarios y demás aspectos relacionados con el tema que se investigación: LAS PAUSAS ACTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DICOLAIC, DEL CANTÓN LATACUNGA, son de exclusiva responsabilidad de la autora.



Wilma Alexandra Toapanta Chasiloa
C.C. 0503624751
AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: LAS PAUSAS ACTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DICOLAIC, DEL CANTÓN LATACUNGA, 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.



Wilma Alexandra Toapanta Chasiloa
C.C. 0503624751
AUTORA

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

Al Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.


La comisión de estudios y calificación del informe de trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **LAS PAUSAS ACTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DICOLAIC, DEL CANTÓN LATACUNGA**, presentado por **Wilma Toapanta**, promoción Marzo-Septiembre 2017, una vez revisado el trabajo de Graduación o Titulación, considera que dicho informe reúne los requisitos básicos tanto técnicos como científicos y reglamentarios establecidos.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el Organismo, para los trámites legales y pertinentes.

COMISIÓN


.....
Mg. **Santiago Paul Fiallos Bucaram**
C.C. 1803273190

Miembro del tribunal


.....
Mg. **Irma Edith Ortiz Mora**
C.C.1707186076

Miembro del tribunal

DEDICATORIA

A mi esposo Félix Xavier Trávez y a mi querida hija Maite Monserrath Trávez Toapanta, por ser mi motivación más grande para seguir adelante en el cumplimiento de mis objetivos tanto profesionales como personales.

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

Wilma Alexandra Toapanta

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Del trabajo de graduación o titulación	ii
Autoría de la tesis.....	iii
Cesión de derechos de autor.....	iv
Aprobación de los miembros del tribunal de grado	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento.....	vii
Índice general de contenidos.....	viii
Índice de tablas.....	xii
Índice de cuadros.....	xiii
Índice de gráficos	xiii
Resumen Ejecutivo.....	xv
Introducción	1
CAPÍTULO I.....	2
EL PROBLEMA	2
1.1. Tema de Investigación	2
1.2. Planteamiento Del Problema.....	2
1.2.1. Contextualización del problema.....	2
1.2.2. Árbol de problemas	5
1.2.3. Análisis Crítico.....	6
1.2.4. Prognosis	7
1.2.5. Formulación del Problema	7
1.2.6. Interrogantes de la Investigación	7
1.2.7. Delimitación del objeto de Investigación.....	7
1.2.7.1. Delimitación de Contenidos.....	7

1.2.7.2. Delimitación Temporal	7
1.2.7.3. Delimitación Espacial	8
1.3 Justificación.....	8
1.4 Objetivos	9
1.4.1. Objetivo General	9
1.4.2. Objetivos específicos	9
CAPÍTULO II.....	10
MARCO TEÓRICO	10
2.1 Antecedentes Investigativos.....	10
2.2. Fundamentaciones.....	12
2.2.1. Fundamentación filosófica.....	12
2.2.2 Fundamentación Epistemológica	13
2.2.3 Fundamentación Axiológica	13
2.3 Fundamentación legal	13
2.4 Categorías fundamentales	17
2.4.1. Constelación de Ideas de la Variable Independiente.....	18
2.4.2. Constelación de Ideas de la Variable Dependiente	19
2.5. Fundamentación teórica de la variable independiente	20
2.5.1. Pausas activas.....	20
2.5.2. Calidad de vida.....	24
2.5.3. Salud laboral.....	25
2.6. Fundamentación teórica de la variable dependiente	27
2.6.1. Gestión del talento humano.....	27
2.6.2. Clima laboral.....	29
2.6.3. Desempeño laboral.....	30
2.7. Hipótesis.....	35

2.8. Señalamiento de variables de la hipótesis	35
2.8.1. Variable Independiente	35
2.8.2. Variable Dependiente.....	35
CAPÍTULO III.....	36
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	36
3.1 Enfoque de la Investigación	36
3.2 Modalidad básica de la investigación	36
3.2.1. Investigación Bibliográfica-Documental	36
3.2.2. Investigación de Campo.....	36
3.3 Nivel o tipo de investigación.....	36
3.3.1. Nivel Exploratorio.....	36
3.3.2. Nivel Descriptivo	37
3.3.3. Nivel Correlacional	37
3.4 Población y muestra.	37
3.4.1. Población.....	37
3.4.2. Muestra.....	37
3.5 Operacionalización de variables	38
3.6 Recolección de información.....	40
3.7. Plan para la Recolección de la Información.....	40
CAPÍTULO IV	42
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	42
Encuesta dirigida a los empleados.	42
Verificación de Hipótesis.....	58
Combinación de frecuencias	58
Frecuencias Observadas	59
Frecuencias Esperadas	59

Comprobación de CHI ²	59
Campana de gauss	60
Tabla de verificación del chi-cuadrado	57
CAPÍTULO V	61
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	61
5.1. Conclusiones	61
5.2. Recomendaciones.....	62
CAPÍTULO VI	63
LA PROPUESTA	63
6.1. Título de la Propuesta.....	63
6.2. Datos Informativos.....	63
6.3. Antecedentes de la Propuesta.....	63
6.4. Análisis de Factibilidad.....	63
6.5. Justificación de la Propuesta	65
6.6. Objetivos de la Propuesta.....	66
6.6.1. Objetivo General	66
6.6.2. Objetivos Específicos.....	66
6.7. Fundamentación teórica- Científica	66
6.8. Modelo Operativo	69
6.9. Matriz del Modelo Operativo.....	81
6.10. Administración de la Propuesta	82
6.11. Evaluación de la Propuesta	83
Bibliografía	84
Anexos.....	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Población	37
Tabla N° 2: Jornada de Trabajo	42
Tabla N° 3: Molestias físicas	43
Tabla N° 4: Trabajo en la empresa.....	44
Tabla N° 5: Jornada laboral	45
Tabla N° 6: Valor del trabajo.....	46
Tabla N° 7: Problemas en el trabajo	47
Tabla N° 8: Problemas laborales.....	48
Tabla N° 9: Ambiente de colaboración.....	49
Tabla N° 10: Trabajo en la empresa.....	50
Tabla N° 11: Motivación dentro de la empresa	51
Tabla N° 12: Desempeño laboral	52
Tabla N° 13: Comunicación efectiva	53
Tabla N° 14: Enseñanzas empresariales	54
Tabla N° 15: Futuro laboral	55

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1: Variable Independiente: Pausas Activas.....	38
Cuadro N° 2: Variable Dependiente: Desempeño Laboral	39
Cuadro N° 3: Plan para la Recolección de la Información.....	40
Cuadro N° 4: Matriz del Modelo Operativo	81
Cuadro N° 5: Administración de la Propuesta	82
Cuadro N° 6: Evaluación de la Propuesta.....	83

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Árbol de problemas	5
Gráfico N° 2: Categorías Fundamentales.....	17
Gráfico N° 3: Constelación de Ideas de la Variable Independiente.....	18
Gráfico N° 4: Constelación de Ideas de la Variable Dependiente	19
Gráfico N° 5: Jornada de Trabajo	42
Gráfico N° 6: Molestias físicas	43
Gráfico N° 7: Trabajo en la empresa	44
Gráfico N° 8: Jornada laboral	45
Gráfico N° 9: Valor del trabajo.....	46
Gráfico N° 10: Problemas en el trabajo	47
Gráfico N° 11: Problemas laborales.....	48
Gráfico N° 12: Ambiente de colaboración.....	49
Gráfico N° 13: Trabajo en la empresa	50
Gráfico N° 14: Motivación dentro de la empresa	51
Gráfico N° 15: Desempeño Laboral.....	52
Gráfico N° 16: Comunicación efectiva	53
Gráfico N° 17: Enseñanzas empresariales	54
Gráfico N° 18: Futuro laboral	55
Gráfico N° 19: Campana de Gauss	60

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

Tema: LAS PAUSAS ACTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DICOLAIC, DEL CANTÓN LATACUNGA

Autor: Wilma Toapanta

Tutor: Mg. Gabriela Romero

RESUMEN EJECUTIVO

El objeto de la investigación sobre pausa activa y desempeño laboral es dar a conocer los diferentes ejercicios que se pueden realizar para evitar una serie de trastornos tanto en lo físico o como en lo psicológico, como el estrés laboral, cansancio mental, trastornos alimenticios, entre otros. De esta forma los empleados tendrán conocimiento de la importancia de tener un espacio en su trabajo para realizar ejercicios que le permitan desenvolverse correctamente en sus jornadas laborales, y así contribuir a conseguir los objetivos institucionales. La metodología utilizada fue la aproximación al problema por medio de los tipos exploratorio, descriptivo y correlacional, la recopilación de la información se hizo utilizando la investigación de campo; mientras que la sustentación teórica-científica se lo fundamentó mediante la investigación bibliográfica-documental, se operacionalizó las variables, y se determinaron las técnicas e instrumentos de recopilación de la información, la cual fue aplicada, y de ella se analizaron e interpretaron los resultados, se llegó a las conclusiones y recomendaciones, y finalmente se vio la necesidad de diseñar una guía metodológica de pausa activa dirigida a los trabajadores de las empresas de la ciudad de Latacunga, que será de gran utilidad.

Palabras Claves: Guía metodológica, estrés laboral, cansancio físico, desempeño laboral.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY HUMAN AND EDUCATION SCIENCES
CAREER OF INDUSTRIAL PSYCHOLOGY

Topic: ACTIVE PAUSES AND LABOR PERFORMANCE IN THE
DICOLAIC COMPANY, CANTÓN LATACUNGA

Autor: Wilma Toapanta

Tutor: Mg. Gabriela Romero

SUMMARY

The object of research on active pause and job performance is to make known the different exercises that can be performed to avoid a series of physical and psychological disorders, such as work stress, mental fatigue, eating disorders, between others. In this way employees will be aware of the importance of having a space in their work to perform exercises that allow them to perform correctly in their working days, and thus contribute to achieving institutional objectives. The methodology used was the approximation to the problem by means of the exploratory, descriptive and correlated types, the collection of the information was made using research of field; while the theoretical-scientific support was based on bibliographical-documentary research, the variables were operational, and the information and instruments of information collection were determined, and it was applied, and the results were analyzed and interpreted, the conclusions and recommendations were reached, and it was necessary to design a methodological guide of active pause for the workers of the companies of the city of Latacunga, which will be very useful.

Keywords: Methodological guide, work stress, physical fatigue, work performance.

INTRODUCCIÓN

En el mundo actual y desarrollado, las pausas activas son las principales herramientas de la salud ocupacional para promover actividad física enfocada a mejorar movilidad articular, realizar estiramientos y ejercicios, movimientos que propicien cambios de posición, para disminuir las cargas osteomusculares por mantenimiento de posiciones prolongadas y/o movimientos repetitivos durante la jornada laboral en las diferentes organizaciones y empresas

La investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera:

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA. - Se encontrará el tema, planteamiento del problema, árbol de problemas, análisis crítico, prognosis, formulación del problema, interrogantes delimitación del objeto de la investigación, justificación y objetivos.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO. - Consta de antecedentes de la investigación, Fundamentaciones, categorías fundamentales, Fundamentación teórica, hipótesis, señalamiento de variables.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA. - Se encuentra el enfoque de la investigación, modalidades, niveles o tipos, población y muestra, Operacionalización de variables, técnicas e instrumentos de recolección.

CAPÍTULO IV.- ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS. - Encuestas a empleados, verificación de hipótesis

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. - Conclusiones, Recomendaciones

CAPÍTULO VI. LA PROPUESTA. - Título, datos informativos, antecedentes, justificación, objetivos, fundamentación teórico-científico, plan operativo, evaluación y planificación de la propuesta

Bibliografía

Anexos

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema de Investigación

Las pausas activas y el desempeño laboral en la empresa Dicolaic, del cantón Latacunga.

1.2. Planteamiento Del Problema

1.2.1. Contextualización del problema

A nivel de Sudamérica, específicamente en Argentina, según la Superintendencia de Riesgo de Trabajo (SRT) entre Julio de 2008 y junio de 2009 murieron 1068 personas por accidentes de trabajo. En igual periodo se denunciaron 464.864 accidentes de trabajo. Se diagnosticaron aproximadamente 4200 nuevos casos de enfermedades profesionales. El costo de la pérdida se estima en 1500 millones de pesos por año. Debe destacarse que las cifras emitidas por la SRT provienen de datos referidos a la población cubierta por el sistema de riesgos de trabajo, unas 4.950.000 personas. (SRT, 2011). La Asamblea Mundial de la Salud aprobó en 2003 el Convenio “Marco para el Control de Trabajo”, que es el primer Tratado Internacional de Salud Pública, realizado bajo los auspicios de la Organización Mundial de la Salud (OMS); en 2004 “Estrategia Mundial sobre Régimen Alimentario, Actividad Física y Salud”; y en 2007 “Plan de Acción Mundial”, bajo el marco de crear ambientes laborales saludables. El 4% del PBI mundial es el costo estimado (equivalente al PBI de África). Solo el 10% de la Población Económicamente Activa (PEA), en países en desarrollo tiene gran cobertura específica para aquellos problemas de salud en el trabajo. (OMS, 2010). En el área de actividad física está comprobado que acciones planificadas y sistemáticas en las empresas logran que los trabajadores mejoren la movilidad articular, mejoren la resistencia, mejoren el peso corporal, disminuyan el riesgo de cardiopatías coronarias y de accidentes cerebrovasculares, disminuyan el riesgo de

diabetes, hipertensión y cáncer de colon, mejora el funcionamiento corporal y la independencia de las personas de edad avanzada. Contribuye al bien estar psicológico, reduce el estrés, la ansiedad y los sentimientos de depresión y soledad. En las instituciones aumenta la productividad, disminuye el ausentismo, disminuye la rotación de la mano de obra, disminuye los costos médicos y mejora en la relación institucional, mediante un óptimo clima laboral. (Prado, 2009)

En el Ecuador, el Ministerio del Deporte, con el objetivo de disminuir el sedentarismo y reducir el riesgo de enfermedades ocasionadas por el esfuerzo intelectual y la poca actividad corporal, desde el mes de noviembre reinició en Esmeraldas el proyecto denominado “Pausa Activa Laboral”, que consiste en una rutina de estiramientos y ejercicios realizados por funcionarios de distintas instituciones durante su jornada laboral durante 15 minutos diarios, considerando de las estadísticas de colocaciones de ciudadanos, corresponden en un 86% a hombres, distribuidos geográficamente el 90% en Pichincha, 7% en Azuay; 3% en Sucumbíos y un 1% en El Oro, el 90% de los ciudadanos atendidos con los servicios corresponden a la población perteneciente a los grupos de atención prioritaria del país. (Ministerio del Deporte del Ecuador, 2012)

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

La empresa DICOLAIC, del cantón Latacunga, se dedicada a la distribución y venta de productos de primera necesidad, por su naturaleza de trabajo no realiza pausa activa laboral, tomando en cuenta que existe una diversidad de funciones que realizan los empleados, como vendedores, choferes, bodegueros, secretarias, entre otro, sumado esto que los horarios no coinciden en una hora en media jornada para realizar esta actividad, los choferes y vendedores salen a sus respectivos recorridos, registrándose en la mañana y regresando en la tarde, los administrativos por lo agitado de sus funciones no disponen de tiempo, es más los directivos no determinan un tiempo para realizar ejercicios activos que pueda

mejorar la productividad de los empleados, presentan cansancio mental y físico, por lo que su carácter es cambiante, se vuelven irritables, mal genios, entre otras, lo que influye en el clima laboral de la empresa, los permisos por atención médica se vuelven constantes.

1.2.2. ÁRBOL DE PROBLEMAS

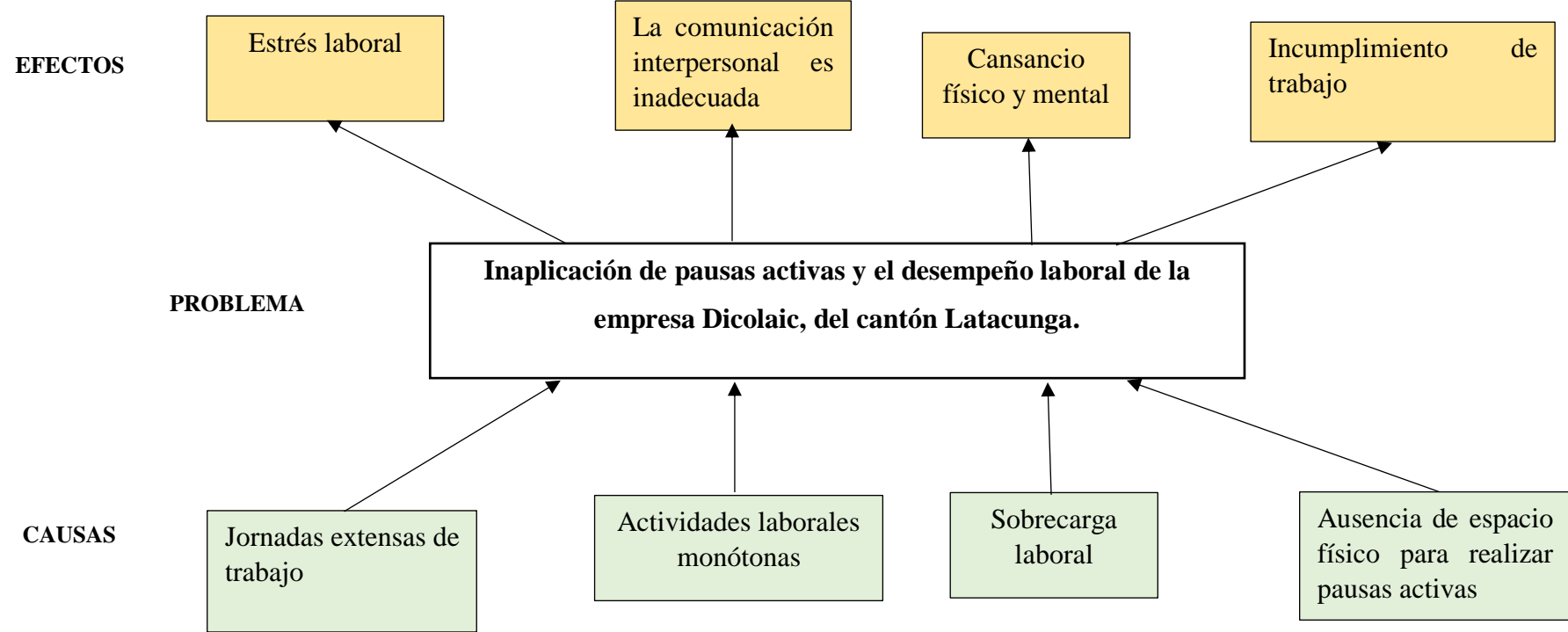


Gráfico N° 1: Árbol de problemas
Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

1.2.3. Análisis Crítico

En la empresa Dicolaic de la ciudad de Latacunga, los empleados presentan jornadas extensas de trabajo, esto ocasiona la presencia del estrés laboral en los empleados, por lo que imposibilita el interés de realizar actividades físicas después de cumplir su labor diario.

En la empresa las actividades laborales diarias que realizan los empleados se vuelven rutinarias y monótonas por la falta de una motivación a través de ejercicios o actividades extra laboral que favorezcan mediante una gimnasia física y mental evitar la irritabilidad entre el personal, todos quieren cumplir con sus obligaciones con eficiencia, pero su cansancio los hace presentar una inadecuada comunicación con sus compañeros, y en ocasiones con los clientes internos y externos, los cuales no son bien atendidos, incluso se llega a presentar problemas laborales entre el personal por su intolerancia e inadecuada comunicación por su estado de ánimo.

La sobrecarga laboral en la empresa es otro de los factores que se atribuye a que el personal presente cansancio físico y mental, lo que produce una disminución significativa en el rendimiento de cada uno de los empleados, no existe una planificación que realice una distribución adecuada a las actividades diarias de los trabajadores, al contrario existen disposiciones de jefes a sobrecargar de actividades por lo que se está disminuyendo la capacidad laboral de eficiencia y eficacia de cada una de las personas de la empresa.

El inadecuado espacio físico para realizar pausas activas ocasiona que los empleados incumplan con su trabajo, esto debido a los escasos de ejercicios físicos y mentales, por la sobrecarga de trabajo y no encontrar los espacios adecuados para realizar actividades que le permitan no caer en el estrés laboral, sino que tengan una actitud activa y positiva todos los días.

1.2.4. Prognosis

Se debe dar una solución inmediata a al problema de las pausas activas y el desempeño laboral, caso contrario se presentaran casos de estrés laboral, ansiedad, trastornos alimenticios, enfermedades como la gastritis, síntomas que ocasionaran que los empleados no cumplan a cabalidad sus actividades diarios, incumpliendo las metas y objetivos propuestos por los directivos, con lo que se verá afectada la rentabilidad con ello la inestabilidad de los propios trabajadores.

1.2.5. Formulación del Problema

¿Cómo incide las pausas activas en el desempeño laboral en la empresa Dicolaic, del cantón Latacunga?

1.2.6. Interrogantes de la Investigación

¿Qué tipo de pausas activas se aplican en la empresa Dicolaic de la ciudad de Latacunga?

¿Cómo es el desempeño laboral de los empleados de la empresa Dicolaic de la ciudad de Latacunga?

¿Existe alguna alternativa de solución al problema planteado?

1.2.7. Delimitación del objeto de Investigación

1.2.7.1. Delimitación de Contenidos

CAMPO: Salud Ocupacional

ÁREA: Ambiente Laboral

ASPECTO: Pausas Activas – Desempeño Laboral

1.2.7.2. Delimitación Temporal

La investigación se realizó en el periodo Marzo – Septiembre 2017

1.2.7.3. Delimitación Espacial

La recopilación de la información se hizo en las instalaciones de la empresa Dicolaic de la ciudad de Latacunga.

1.3 Justificación

La importancia de realizar la investigación es dar a conocer a los directivos y empleados como se puede aprovechar al máximo el rendimiento físico y mental de cada uno de ellos, a través de la pausa activa laboral que conlleva a que las actividades se desarrollen dentro de un buen clima laboral, estableciendo horarios de 15 minutos de la jornada para dedicarles a relajarse mediante una serie de ejercicios físicos y mentales.

El interés de la investigación se sustenta en que se va a solucionar un problema de tipo laboral, tomando en cuenta que la estabilidad física y emocional, son factores importantes para que las personas desarrollen sus potencialidades, y así desenvolverse adecuadamente en su trabajo.

Lo novedoso del trabajo es que tendrá un impacto dentro de las diferentes empresas de esta línea, toda vez que en la mayoría por no decir en todas no se ejecuta la pausa activa laboral como un medio que sirva para sacar el estrés a los empleados y desarrollen todos sus potenciales en bien de cumplir los objetivos de la empresa, por lo que será algo diferente.

La utilidad de la investigación radica en el aspecto teórico científico, por cuanto se presenta información bibliográfica como fuente de consulta, toda vez que en la elaboración de la investigación se utilizó varias revistas indexadas y artículos científicos.

Los beneficiarios del trabajo serán los empleados y directivos de la empresa, porque van a sentir los beneficios que trae consigo hacer una pausa activa laboral todos los días durante quince minutos, estarán más relajados, más activos y productivos, porque tendrán una nueva forma de actuar en el campo laboral y mejorar su clima.

La **factibilidad** de la investigación es óptima se cuenta con el apoyo de los directivos y empleados que han comprendido la necesidad de aplicar nuevas estrategias y formas de un relajamiento físico y mental mediante la pausa activa, existe en comprometimiento de todos para sacar adelante esta investigación.

El impacto que presenta la investigación es porque va a romper esquemas tradicionales de hacer gestión administrativa, tomando en cuenta que se realizarán sesiones diarias de ejercicios físicos y mentales para motivar y evitar el cansancio físico y mental de los trabajadores de la empresa.

1.4 Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Investigar la incidencia de pausas activas en el desempeño laboral en las personas de la empresa Dicolaic del cantón Latacunga

1.4.2. Objetivos Específicos

- Determinar los tipos de pausas activas que se aplican en la empresa Dicolaic de la ciudad de Latacunga
- Diagnosticar el estado actual del desempeño laboral en la empresa Dicolaic de la ciudad de Latacunga.
- Elaborar una propuesta de solución al problema planteado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

En las revistas indexadas, se encontraron diferentes artículos científicos referentes al tema de investigación: “Las pausas activas y el desempeño laboral en la empresa Dicolaic, del cantón Latacunga”, la misma que se detallan a continuación:

Tema: “Pausa laboral activa en los profesores del centro de acondicionamiento y preparación física (CAPF) de la liga de natación de Antioquia”

Autora: Ríos, Paula. (2007).

Conclusiones:

- Ha sido demasiado compleja la búsqueda bibliográfica acerca de las pausas laborales activas como tal, pues se encuentran inmersas en temáticas relacionadas con la salud ocupacional o referenciadas con otros conceptos asociados a la misma práctica.
- Tal es el caso de nombres como: gimnasia laboral, más trabajado en el Brasil, a través de múltiples investigaciones que han sabido dar testimonio de los beneficios que trae la aplicación de las pausas laborales tanto para el trabajador como para la empresa; ejercicios de pausa, término utilizado en Bolivia, referenciado en el año 2007 y que tan sólo lleva dos años de ser aplicada allí, pero con muy buenos resultados; también se le ha conocido como actividad física para el trabajo, la cual va más allá de una pausa laboral activa y comprende todo un entrenamiento para la jornada laboral.

Las pausas laborales activas han surgido por la productividad a nivel empresarial, con el fin de disminuir el cansancio o fatiga que se acumula durante la jornada laboral y cuyos fines no van solamente hacia la recuperación del trabajador como tal, como persona, como individuo que aporta al beneficio de la empresa, aparte de ello, los intereses han sido puramente económicos y productivos.

Tema: “Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia”.

Autor: Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys., y Conde, Mayrene. (2010).

Conclusiones:

- El desempeño laboral se lo considera como un elemento muy fundamental sobre el funcionamiento de cualquier organización, de tal manera se debe prestar mayor atención dentro del proceso de administración de recursos humanos.
- La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a las personas y a toda la organización, con el propósito de poder contribuir a la satisfacción de los trabajadores y de esta manera garantizar el alcance de los objetivos institucionales.
- La evaluación es importante en cuanto al cumplimiento de las funciones y responsabilidades por parte del personal administrativo contratado, ya que se encuentra asociado al desempeño de los trabajadores.

La estabilidad es un elemento importante brinda al empleado gran certeza de su permanencia dentro de la organización, por cuánto, ésta repercute de una forma significativa en el desempeño laboral, reflejando de esta manera en su producción y éxito de las instituciones.

Tema: propuesta de un programa de pausas activas para colaboradores que realizan funciones de oficina en la empresa de servicios públicos gases de occidente s.a e.s.p de la ciudad de Cali.

Autoría: de Bonilla, f. (2012);

CONCLUSIONES.

- La actividad laboral resulta ser uno de los riesgos más frecuentes a los que está expuesto el colaborador en todas las actividades laborales que existan, si bien es cierto que es responsabilidad de la compañía minimizar los riesgos laborales, también es cierto que es responsabilidad del colaborador

cuidar su salud y su puesto de trabajo, siendo así el trabajo en conjunto lleva a la compañía a generar altos niveles de producción.

- Para cuidar la salud el colaborador debe tener presente que es el conjunto de varias actividades diarias que son necesarias para mejorar la calidad laboral, personal y familiar, el tener una actividad regular de ejercicios, cuidar la alimentación y realizar las pausas activas en su lugar de trabajo genera cierto grado de bienestar que a largo plazo ayudan a mejorar el ambiente laboral,
- Por otro lado las empresas deben concientizarse de que es tan importante una buena rentabilidad, como también lo es la salud laboral de los colaboradores que son quienes llevan a la compañía a conseguir los altos índices de rentabilidad.

El aporte que me brinda esta investigación es de gran importancia puesto que demuestra la preocupación de los altos mandos por la salud ocupacional de los colaboradores de la empresa en sus actividades diarias aportando así a la calidad de vida personal, profesional y social, además podemos concluir que es una alternativa de solución

2.2. Fundamentaciones

2.2.1. Fundamentación filosófica

La investigación se ubica en el paradigma constructivista, según Herrera, L (2008), “este paradigma concibe a la realidad como una totalidad compleja y contradictoria, toma en cuenta no solo lo objetivo sino también aquellas subjetividades que rigen las acciones humanas que toman en cuenta al individuo que hace la investigación”.

La investigación se involucró a los empleados y directivos de la empresa Dicolaic y la investigadora que ha determinado el problema que está ocurriendo, aplicando una metodología adecuada al objeto de estudio, para realizar una análisis crítico social, para de esta forma buscar la solución más adecuada para implementar la pausa activa laboral y garantizar un clima laboral adecuado entre todos quienes conforman la empresa.

Según Beltrán (2007). Dentro de esta fundamentación, la situación económica, política y social se encuentra afectando al crecimiento de sus potencialidades, ya que este fenómeno va enfrentando situaciones de amenaza en el funcionamiento y esfuerzos que se han ejecutado en materias de avances y su desarrollo.

Para ello, es necesario actualizar los mecanismos que se encuentran referentes a su planificación, tomando en cuenta sus necesidades reales, de tal forma que se pueda responder a las demandas de la población sobre las pausas activas y el desempeño laboral en la empresa Dicolaic, del cantón Latacunga.

Para Garay J (2010). La fundamentación axiológica trata sobre la reflexión de valores y aquellos juicios que pueden ser emitidos vuestros propios juicios de valor en cada acto que se realice (p.178)

En esta fundamentación se debe tomar en cuenta la autonomía de los trabajadores, con el fin de poder respetar los derechos de los demás, de tal forma que se logre tener personas íntegras a través de una escala de valores, respeto, tolerancia y honestidad.

2.2.2 Fundamentación Epistemológica

Una persona que aprende algo nuevo, lo incorpora a sus experiencias previas y a sus propias estructuras mentales. Cada nueva información es asimilada y depositada en una red de conocimientos y experiencias que existen previamente en el sujeto, como resultado se puede decir que las pausas activas son procesos corporales que necesita el individuo para mantener su estado físico y mental óptimo.

2.2.3 Fundamentación Axiológica

La investigadora trata de orientar a tomar un nuevo rumbo en la estabilidad física y emocional a través de las pausas activas, y para la práctica de aquello necesita practicar valores como la disciplina, respeto, para de esta forma practicar el buen vivir, o vivir en armonía en comunidad.

2.3 Fundamentación legal

Para la fundamentación legal, se ha tomado en consideración a la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo, las mismas que se detallan a continuación.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

SECCIÓN TERCERA

Formas de trabajo y su redistribución

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de

su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

CÓDIGO DE TRABAJO

TITULO 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.

Ley de Seguridad Social

El artículo 155 de la Ley de Seguridad Social señala como lineamientos de política del Seguro General de Riesgos del Trabajo, la protección al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.

Ley de Deportes y Actividad física

Artículo 87 del Proyecto de Ley de Deportes y Actividad física presentada a la Asamblea Nacional dice: “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.

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo

Título I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.- Ámbito de aplicación.- Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

2.4 Categorías fundamentales

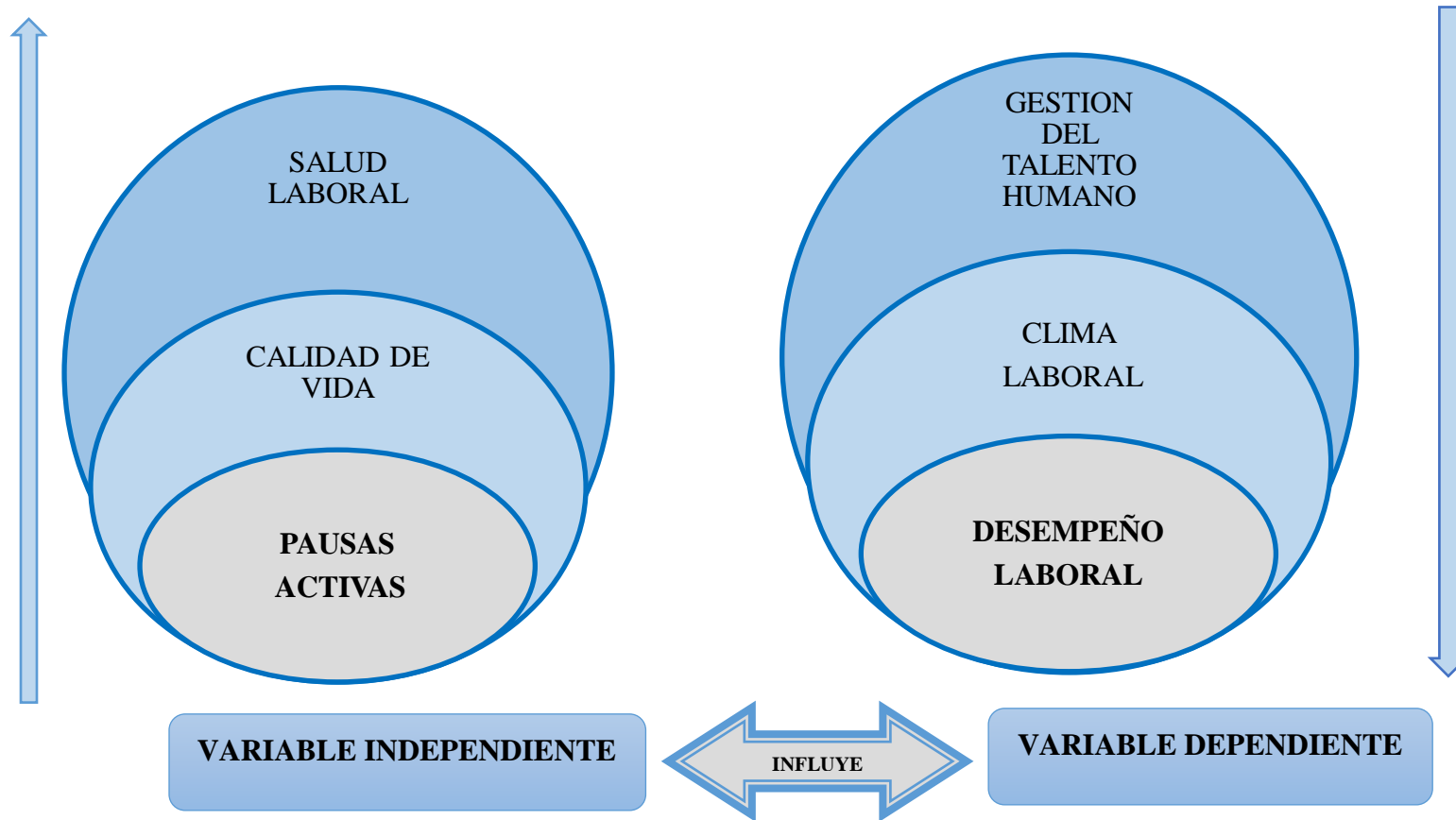


Gráfico N° 2: Categorías Fundamentales
Elaborado por: Wilma Toapanta

2.4.1. Constelación de Ideas de la Variable Independiente

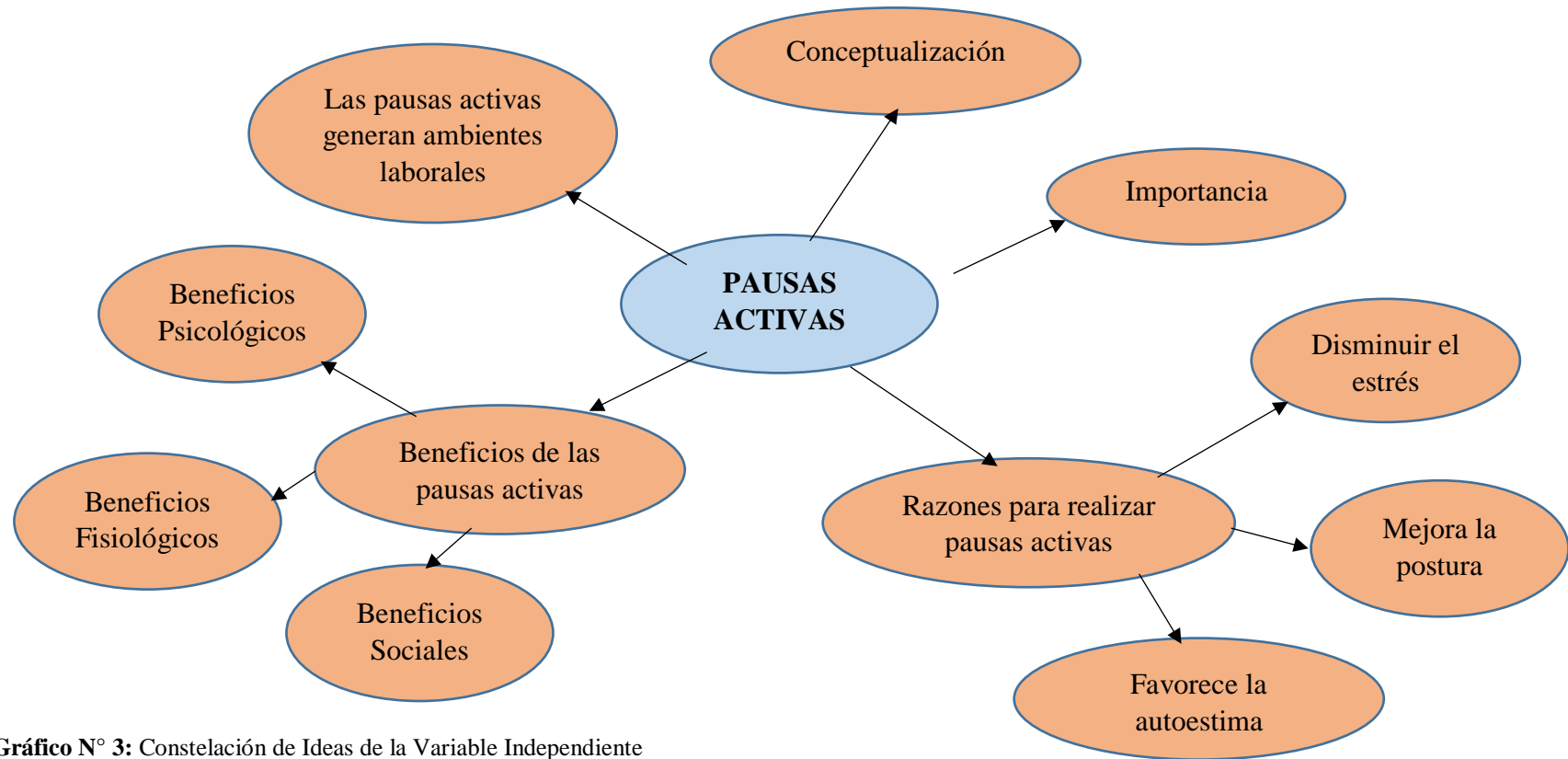


Gráfico N° 3: Constelación de Ideas de la Variable Independiente
Elaborado por: Wilma Toapanta

2.4.2. Constelación de Ideas de la Variable Dependiente

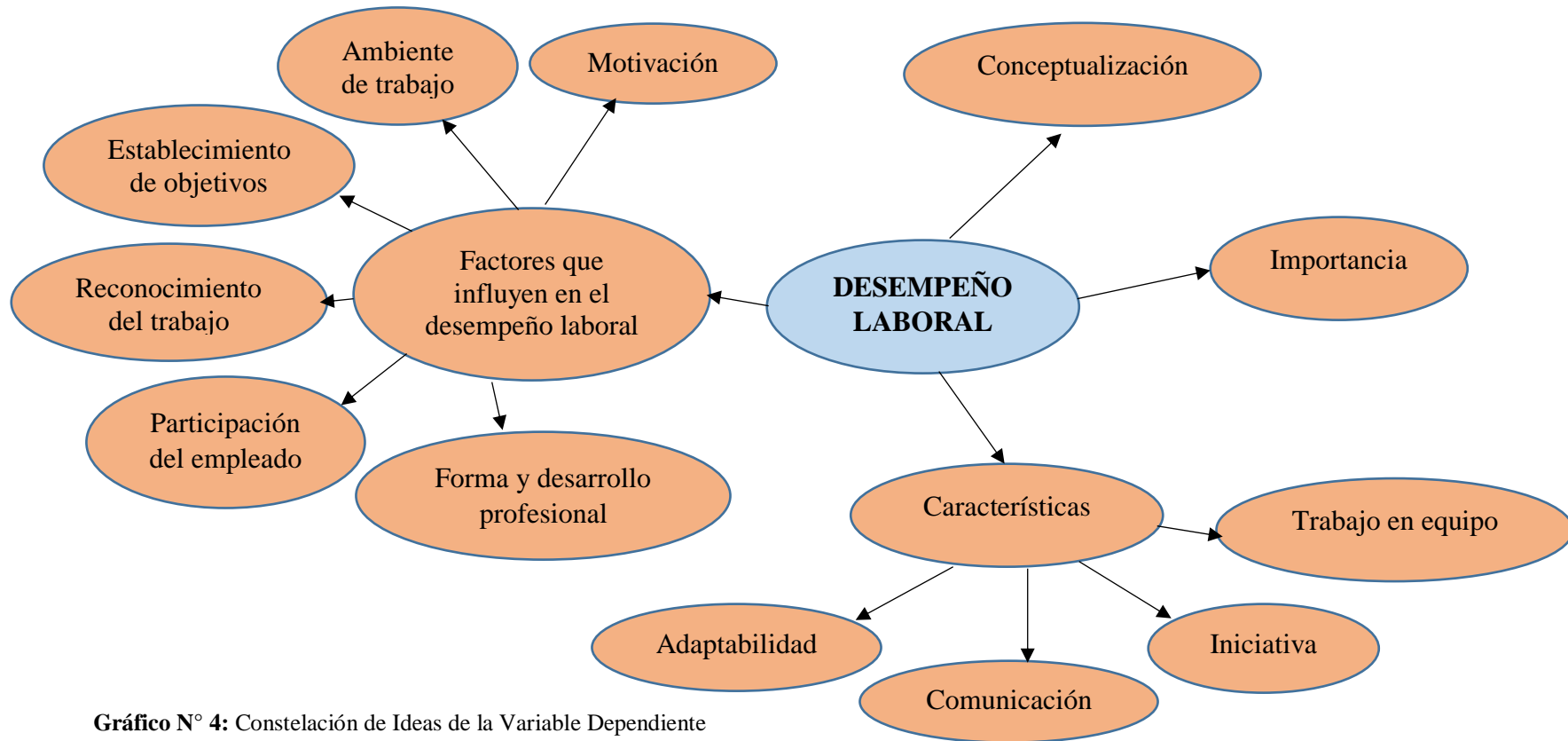


Gráfico N° 4: Constelación de Ideas de la Variable Dependiente
Elaborado por: Wilma Toapanta

2.5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

2.5.1. PAUSAS ACTIVAS

Conceptualización

Según el Ministerio del Deporte. (2010).

Las pausas activas mejoran la salud y aumenta la circulación de la sangre, por cuánto, permite estabilizar la presión arterial, disminuyendo de tal manera el estrés cotidiano, reduciendo su tensión muscular de la población trabajadora en aquellas áreas como el cuello, hombros, brazos, manos y piernas, permite a la vez optimizar el clima laboral, en donde se rompe la monotonía y se mejora la interacción entre compañeros, con el fin de alcanzar una mejor productividad.

Las pausas activas consiste en una rutina de estiramientos y ejercicios que son realizados por funcionarios de distintas instituciones durante su jornada laboral, con un tiempo de 15 minutos diarios, tomando en cuenta que luego de las pausas activas se vive en un ambiente de alegría, contribuyendo de esta manera el buen servicio a la comunidad, puesto que disminuye la tensión laboral.

Las pausas activas son indispensables, porque sirve para recuperar energía y mejorar el desempeño y eficiencia dentro del trabajo, además permite prevenir enfermedades y accidentes dentro de su trabajo, tomando en cuenta que estas pausas activas se lo realiza después de iniciar las actividades o en mitad de jornada laboral, con el fin de poder mejorar su optimismo laboral.

Importancia de las pausas activas

Para el Ministerio del Deporte. (2010).

Las pausas activas es de gran importancia para los trabajadores, ya que permite romper la monotonía en la jornada laboral, elimina la falta de concentración, el mal humos, el estrés y el sedentarismo, es por eso que se recomienda incluir las pausas activas en las actividades cotidianas, con el fin de poder aliviar y mejorar la tensión de los diversos músculos del cuerpo que han sido generados por la mala postura.

Se debe tomar en cuenta que las pausas activas son muy indispensable porque permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, a través de ejercicios y actividades realizadas que van evitando el cansancio físico y mental de las personas que integran una organización.

Razones para realizar pausas activas

La Organización Mundial de la Salud. (2010). Indica que una de las razones para poder realizar pausas activas, son:

- Disminuir el estrés
- Favorece el cambio de posturas y rutina
- Libera el estrés articular y muscular
- Estimula y favorece la circulación
- Mejora la postura
- Favorece la autoestima y las capacidades de concentración
- Motiva y mejora las relaciones interpersonales
- Mejora el desempeño laboral

Mediante estas razones, se puede considerar que los trabajadores si alcanzarían un mejor desempeño dentro de las instituciones, ya que lograrían disminuir el estrés y mejorar sus relaciones interpersonales, de tal forma que se cumplan a cabalidad con sus objetivos propuestos.

Beneficios de las pausas activas

Según Díaz, Ximena., Mardones, María., Mena Carmen., Rebolledo, Alexis., y Castillo, Marcelo. (2011).

Dentro de las pausas activas, se deben tomar los siguientes beneficios, como son:

- Romper la rutina del trabajo, ya que reactivan la energía de las personas, con el fin de que su estado de ánimo va mejorando de una forma notable.

- Afecta de manera positiva la relación entre los compañeros de trabajo, mediante ejercicios grupales o aquellas actividades extraordinarias y recreativas.
- Previene lesiones físicas y mentales
- Va generando conciencia sobre la salud física y mental entre los colaboradores y jefes.

Se debe tomar en cuenta que estos beneficios referentes a las pausas activas van previniendo aquellas afecciones físicas y mentales que son generadas por la ejecución de una misma labor, es por eso, que a través de estos puntos importantes se logra alcanzar un mejor rendimiento en cada uno de los trabajadores.

Dentro de los beneficios de las pausas activas, se debe tomar en cuenta la buena práctica de las actividades físicas, la misma que debe ser realizado al menos por treinta minutos diarios, de tal modo que se pueda aportar beneficios físicos y mentales que sostiene dichos ejercicios o pausas activas que son aptas para ejecutar en el puesto de trabajo.

Beneficios Psicológicos

Para el Rincón. (2013).

Dentro de los beneficios que proporcionan las pausas activas, es el de poder mejorar la autoestima de las personas que realizan actividad física, debido a que va aportando una mejor capacidad y concentración, ayudando de tal manera la eliminación de aquellos niveles de estrés que han sido ocasionados por aquellas jornadas laborales monótonas.

Es importante saber que las pausas activas permiten disminuir la fatiga, tanto física como mental, de tal modo que se pueda integrar los diferentes grupos de trabajo a través de la ejecución de estas pausas y debido a que la práctica de dichas pausas permite integrar a todos los colaboradores de cada departamento de la empresa, de tal modo que permita beneficiar la salud mental entre los distintos compañeros, de tal forma que se logre un mejor resultado.

Beneficios Fisiológicos

El Rincón. (2013), Menciona: Los beneficios fisiológicos que se debe tomar en consideración son el aumento de la circulación sanguínea y el mejoramiento de la movilidad articular, así como también su flexibilidad, tomando en cuenta que las pausas activas van implicando movimientos en todas las partes del cuerpo, de tal forma que aporta una gran disminución de aquellas tensiones que son adquiridas en el puesto de trabajo.

Es indispensable saber que los beneficios fisiológicos permiten a una persona alcanzar un mejor rendimiento en el trabajo, ya que va disminuyendo problemas emocionales e incluso enfermedades que son causados por aquellos trabajos monótonos ejecutados dentro de la oficina.

Beneficios Sociales

Según la Organización Mundial de la Salud. (2010).

Entre los beneficios sociales que se puede tomar en consideración son las pausas activas que se realizan dentro de una institución, ya que permite obtener una mejor integración entre los distintos compañeros del trabajo, por cuanto, va fomentando una mejor interacción y autonomía laboral y personal, contribuyendo de tal forma al éxito integral de cada trabajador.

Es importante poder fortalecer las relaciones laborales e interpersonales, con el fin de poder lograr un mejor desempeño laboral, tomando en cuenta que las pausas activas son de gran beneficio para las personas que laboran dentro de una institución, ya que van logrando sus metas de una mejor manera.

Las pausas activas generan ambientes laborales saludables

Según la Organización Mundial de la Salud. (2010).

Las pausas activas sirven para poder recuperar energía, mejorar el desempeño y sobre todo, va previniendo las enfermedades ocupacionales y accidentes laborales, de tal manera que los trabajadores no obtengan estrés laboral dentro de sus puestos de trabajo, es por eso que las pausas activas se lo deben realizar después de iniciar las actividades laborales.

Las ventajas que se obtiene con las pausas activas son la disminución de estrés y mejoramiento del sistema cardiovascular y respiratorio, favoreciendo de tal manera la autoestima y la capacidad de concentración y motivación de cada persona.

2.5.2. CALIDAD DE VIDA

Palomba, Rossella. (2012).

La calidad de vida es conocida como un término multidimensional referente a las políticas sociales que tratan de tener las buenas condiciones de vida, de forma objetiva y de un alto grado de bienestar, considerando a su vez la satisfacción colectiva y las necesidades que se dan a través de las políticas sociales en relación a la satisfacción individual, ya que incluye aspectos de mejora para cada ser humano.

Factores para una mejor calidad de vida.

Según Palomba, Rossella. (2012). Entre los factores que se deben tomar en cuenta, para una mejor calidad de vida, son los siguientes:

Factores materiales: Son considerados aquellos recursos que cada persona posee, como es.

- Ingresos disponibles
- Salud
- Educación
- Posición en el mercado de trabajo.

Mediante estos factores se debe tomar en consideración los recursos y las condiciones que posee cada uno, ya que de esta manera se ve la probabilidad de una buena calidad de vida.

Factores ambientales: Estos factores se refieren a aquellas características que influyen en la calidad de vida de las personas, como son.

- Acceso a servicios, grado de seguridad, transporte y la movilización, por cuánto, son habilidades que sirven para las nuevas tecnologías, de tal manera que permita hacer la vida más simple.

Para ello se debe tomar en cuenta que las características del hogar son muy relevantes, con el fin de poder determinar una mejor condición de vida.

Factores de relacionamiento: En este tipo de factor influyen las relaciones existentes con la familia, los amigos y las redes sociales, tomando en cuenta los siguientes puntos.

- Integración a organizaciones sociales y religiosas

Mediante estos factores, se debe tomar en cuenta que para lograr una buena calidad de vida, hay que tener claro la perspectiva de los individuos y la perspectiva social, con el fin de tener una mejor calidad de vida.

2.5.3. SALUD LABORAL

Según la Organización Nacional de la Salud. (2011).

La salud laboral se lo considera como una actividad multidisciplinaria que busca alcanzar el bienestar de los colaboradores, de tal forma que permita alcanzar un ambiente idóneo y que los trabajadores puedan desempeñar de una forma libre enfermedades profesionales y cualquier tipo de accidente laboral que ponga en riesgo su vida.

Es importante saber que la salud laboral es muy indispensable para las personas, ya que permite obtener un estado de equilibrio, tanto físico, como mental y social en los trabajadores, de tal manera que se puedan satisfacer el bienestar en sus distintos ámbitos que se desempeñan, protegiendo de esta manera la calidad de vida y disminuyendo los riesgos de accidentes de trabajos y enfermedades.

Dentro de los problemas que ocurren en los puestos de trabajo sobre la salud laboral, se debe tomar en cuenta las siguientes culturas que van beneficiando la salud y la seguridad dentro de las organizaciones, para ello se toma en cuenta los siguientes puntos:

- Cortaduras, fractura, torceduras y distensiones
- Trastornos por movimientos repetitivos
- Problemas de la vista
- Enfermedades causadas por la exposición a la radiación
- Exposición a gérmenes en centros de salud

Mediante estos puntos, se debe tomar en cuenta que una buena práctica de salud laboral y seguridad en el trabajo, pueden prevenir y reducir dichos problemas que son causados en los trabajadores.

Factores de riesgo en la Salud Laboral

Según El Ministerio de Salud. (2015).

El riesgo en la salud laboral es considerado como aquellos elementos que pueden ocasionar daños o pérdidas materiales y la probabilidad de ocurrencia de dicho riesgo que dependen de la disminución o eliminación de dichos elementos.

Para estos factores, se debe tomar en cuenta como una probabilidad u oportunidad que van provocando daños en la salud o integridad física de las personas o los recursos materiales de las organizaciones.

Riesgo físico – químicos: Son todos aquellos riesgos que involucran fenómenos físicos, como son las altas temperaturas y a su vez se encuentran en alojamiento con combustibles, las mismas que pueden ser perjudiciales para la organización.

Riesgo biológico: Se los considera como aquellos agentes que pueden ser pre dañino para la salud de los seres humanos, dentro de estos podemos contar con agentes patógenos y etiológicos en donde incluyen la proliferación de bacterias que se dan por los ambientes húmedos y cerrados.

Riesgo ergonómico: Son considerados aquellos riesgos que van involucrándose al puesto de trabajo, como son la maquinaria y uno de los principales elementos como es el peso, el tamaño y la forma de los objetos que pueden ocasionar sobre

esfuerzo, en donde ocasiona lesiones osteo musculares y por ende repercute en su desempeño laboral.

Riesgo psicológico o psicosociales: Son aquellos riesgos que son presentados en las situaciones laborales de las organizaciones, relacionados a su vez con el tipo de puesto y actividades a desarrollarse tras la ejecución de tareas y la vinculación con el medio que lo rodea.

Mediante este tipo de riesgos, se debe tomar en cuenta que la mayoría de factores son manipulados en cualquier empresa, ya que generan daños en su desempeño laboral y la calidad de vida de las personas, tomando en cuenta que estos factores cuando actúan de forma positiva, van aportando un mayor crecimiento personal y profesional, mientras que cuando influyen de manera negativa, van desfavoreciendo y afectando el bienestar personal y la calidad del colaborador.

2.6. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

2.6.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Chiavenato, Idalberto. (2009).

La gestión del talento humano se encuentra formado por aquellos procesos de planeación, organización, dirección y control, en donde las políticas y prácticas son de vital importancia para la administración del trabajo, de tal forma que se puedan manejar asuntos que tengan que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo y de esta forma poder evaluar, reclutar, capacitar y remunerar, con la finalidad de ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los trabajadores de la empresa.

Dentro de la gestión del talento, se debe tomar en consideración todos sus procesos administrativos, con la finalidad de poder alcanzar un mejor ambiente en cada puesto de trabajo, tomando en cuenta la buena planeación y organización, para poder coordinar y controlar sus actividades de una mejor manera y así poder lograr un mejor resultado.

Para una buena gestión del talento humano, es importante tomar en cuenta los siguientes puntos:

- Análisis y descripción de cargos
- Diseño de cargos
- Reclutamiento y selección de personal
- Contratación de candidatos seleccionados
- Orientación e integración de nuevos funcionarios
- Administración de cargos y salarios
- Incentivos salariales y beneficios sociales
- Evaluación del desempeño
- Comunicación con los empleados
- Capacitación y desarrollo del personal
- Desarrollo organizacional
- Higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo.

Mediante estos puntos se puede observar que la gestión del talento humano comprende un proceso administrativo que sirven para manejar asuntos pertinentes con las relaciones humanas, constituyendo de tal forma como el activo más relevante dentro de una organización, a través de la adecuada interacción con el personal y el buen trato con los demás.

Administración del personal: La administración del personal constituye un proceso muy sistemático que representa el análisis, la evaluación y el diseño de cargos, al mismo tiempo se encuentra comprendido por la atracción del recurso humano, su selección, su contratación y la motivación.

Reclutamiento del personal: Tiene como propósito fundamental conseguir el mayor número de candidatos, con el fin de poder cubrir los puestos o cargos requeridos por la empresa, al mismo tiempo deben cumplir con el perfil requerido, para optar por ese puesto.

Selección del personal: Se lo considera como un proceso, mediante el cual una organización escoge entre varios candidatos la persona que cumpla con el perfil propuesto, para que de esta manera pueda satisfacer las necesidades de la empresa.

2.6.2. CLIMA LABORAL

García, María. (2012).

El clima laboral es conocido como una de las normas, hábitos y valores que son compartidos por las personas que forman una organización, al mismo tiempo son capaces de poder controlar la forma en la que ellos interactúan entre sí, tomando en cuenta que las organizaciones son consideradas como la expresión de una realidad cultural que están llamadas a vivir en un mundo de permanente cambio, tanto en lo social como en lo económico y tecnológico.

Es indispensable saber que el clima laboral es un hábito que se ve reflejado en los valores, creencias, ideas, sentimientos y voluntades que posee una persona dentro de una institución, con el fin de alcanzar una mejor interrelación entre los compañeros de trabajo, tomando en cuenta, que el clima laboral trata de aquellas características del medio ambiente de trabajo, las mismas que son percibidas de una forma directa e indirecta por los trabajadores.

Importancia de los compañeros para generar un buen clima laboral

Para Palomba, Rossella. (2012).

El trabajo en equipo es de gran importancia para las empresas, ya que los empleados conviven con sus diferentes caracteres, sentimientos y estados de ánimos muy distintos, por cuánto, es muy difícil que las distintas partes logren unirse de buena manera y sobre todo que lleve a la empresa por el camino del éxito.

Es indispensable conocer que las organizaciones deban lograr un óptimo ambiente laboral con sus trabajadores, para que de esta manera puedan cumplir con sus objetivos de mejor forma y sin ningún inconveniente, tomando en cuenta a su vez que para lograr el éxito dentro de la empresa, los empleados deben encontrarse

motivados y seguros en sus puestos de trabajo, ya que así se obtendrá los mejores resultados.

Factores que miden el clima laboral

Según García, María. (2012).

Entre los factores más relevantes que miden el clima laboral, tenemos:

Métodos de mando: Se refiere a la forma en que la dirección va ejerciendo, sea este entre la autoridad y el personal.

Fuerzas motivacionales: Se refieren a la confianza y desconfianza que poseen cada persona, así como también el miedo, el temor y los sentimientos de responsabilidad para poder lograr los objetivos.

Modos de comunicación: Se trata de la forma que tienen las autoridades y el personal para poder comunicarse de mejor manera, de tal manera que no exista conflicto dentro de la institución.

Proceso de toma de decisiones: Es el momento en que ambas partes toman las mejores decisiones, con el fin de lograr a un mejor objetivo dentro de la empresa.

Proceso de Control: Es el momento en que el supervisor empieza a verificar y supervisar al personal que se encuentra a su cargo, de tal manera que cumpla sus funciones sin ningún inconveniente.

Grupos informales: Se lo conoce como el conjunto de actividades personales, sin un fin y ningún propósito, pero si favorable a los resultados comunes.

Mediante estos factores del clima laboral, se debe tomar en cuenta las características organizacionales y los individuos que la componen, por cuanto, ellos forman parte de un sistema interdependiente altamente dinámico y que tienen un gran impacto directo en sus resultados.

2.6.3. DESEMPEÑO LABORAL

Conceptualización

Morales, Alfredo. (2009). Enuncia

El desempeño laboral y actuación que manifiesta el trabajador en el momento de realizar sus funciones o tareas que exigen su cargo, permitiendo de tal manera desarrollar sus habilidades y creatividad en una forma idónea, considerando que el individuo demuestra sus competencias de una forma alcanzable, a través de experiencias, sentimientos, actitudes, entre otras características que van logrando el éxito mediante los resultados.

El desempeño laboral va comprendiendo las conductas, creencias y valores que son compartidos por los miembros de una organización, ejerciendo de esta manera una influencia directa sobre las percepciones de los individuos que determinan sustancialmente las creencias, mitos, conductas y valores referentes a la cultura organizacional.

Mediante el desempeño laboral se mide el grado en que cada trabajador mantiene su idoneidad, eficacia y eficiencia en el momento que realizan sus actividades laborales durante un periodo determinado y sobre su potencial desarrollo, se lo conoce también como el medio en donde se desarrolla el trabajo cotidiano de una persona, tomando en cuenta, la calidad de sus actividades ejecutadas y en donde influye de una forma directa en la satisfacción de los trabajadores y la productividad empresarial.

Importancia del desempeño laboral

Para Morales, Alfredo. (2009).

El desempeño laboral es de gran importancia, porque es un componente muy fundamental para las empresas, ya que les ayuda a implementar estrategias específicas, de tal modo que se alcance la eficacia dentro de la institución, al mismo tiempo es importante porque abarca la misión, visión, cultura organizacional y todas las competencias laborales referentes a los cargos.

El desempeño laboral es importante porque tiene como intención mejorar el desarrollo integral de las personas a través de planes de acción y de esta forma poder encaminar su plan de carrera en una mejor manera, tomando en cuenta su conducta, la solución de conflictos, la efectividad, objetivos, desarrollo personal, trabajo en equipo, habilidades y las tácticas.

Características del desempeño laboral

Según Flores. (2008).

Entre las características del desempeño laboral que van atribuyendo al comportamiento, al conocimiento y las habilidades, son las siguientes:

Adaptabilidad

Flores. (2008).

Se trata del sostenimiento de la efectividad en sus diferentes enfoques laborales, dando a conocer que el colaborador se va desarrollando de mejor manera en sus distintas asignaciones, como también en sus habilidades, es por eso, que la adaptabilidad se lo conoce como la capacidad que posee cada individuo para poderse acomodar o desempeñar dentro de un entorno conocido.

Es indispensable saber que la adaptabilidad es de gran beneficio e importancia para las personas, ya que les permite resolver problemas con facilidad, tomando en cuenta todo su entorno y su espacio conocido, de tal manera que se logre alcanzar sus determinados objetivos, tomando en cuenta siempre su comportamiento y el compromiso para poder desempeñarse de una mejor manera.

Comunicación

Para Flores. (2008).

Es la capacidad que posee cada persona en el momento de expresar conocimientos, ideas de una forma clara y precisa, sea este en forma grupal o individual, al mismo tiempo se debe utilizar un lenguaje claro para que los demás puedan interpretar con mayor facilidad, de tal forma que se obtenga un mejor conocimiento.

La comunicación como característica del desempeño laboral, no es más que un acto que sirve poder intercambiar ideas de manera clara y concisa, promoviendo de tal manera las buenas relaciones laborales entre las personas involucradas y así poder lograr un mejor entendimiento para la buena toma de decisiones.

Iniciativa

Flores. (2008).

Es la capacidad que tiene una persona para poder influir en sus procesos, de tal manera que le permite lograr sus metas sin ningún inconveniente, la iniciativa es calificada como una fuerza de destrucción creativa, por cuanto, realizan nuevas combinaciones y rompen el esquema obsoleto de las organizaciones.

La iniciativa es una habilidad que tiene cada persona, para poder llegar sin ningún problema al objetivo deseado, tomando en cuenta a su vez que cada persona es activa y denomina sus conductas de manera auto iniciada y proactiva en el momento de superar los obstáculos que van apareciendo a lo largo de su ejecución de tareas o actividades ejecutadas.

Trabajo en equipo

Según Flores. (2008).

El trabajo en equipo se lo conoce como la capacidad y habilidad que van desempeñando los equipos o grupos de trabajo para alcanzar las metas propuestas dentro de la organización, el mismo que es creado a través de un ambiente armónico para un mejor resultado, considerando a su vez que el trabajo en equipo es un aspecto muy fundamental que va brindando al desempeñando laboral un aporte esencial para dotar con éxito un sistema de gestión, aportando de tal manera su participación y compromiso de los colaboradores.

Se debe tomar en cuenta que el trabajo en equipo es de gran importancia para las empresas, ya que los integrantes van compartiendo ideas de una manera clara y concisa, con el fin de llegar a un mejor objetivo y una buena toma de decisiones, sobre todo muy comprometidos a los objetivos del trabajo, en donde se logre tener en cada uno la responsabilidad mutua compartida.

Factores que influyen o intervienen en el desempeño laboral

Laza, María. (2012). Dice que entre los factores que influyen en el desempeño laboral, tenemos:

La motivación: Es el factor muy relevante dentro del desempeño laboral, ya que es dirigida a la empresa, el trabajo y la economía, tomando en cuenta que el dinero es un factor que motiva a los trabajadores y por tal razón se debe tomar en cuenta para el logro de sus objetivos.

Ambiente de trabajo: Es muy relevante sentirse bien en los puestos de trabajo, ya que brinda la posibilidad de poder crecer y desarrollarse de una mejor manera, tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y experiencias suficientes de cada persona, para un mejor logro.

Establecimiento de objetivos: Se lo considera como una técnica importante que sirve para motivar a los empleados, por cuánto, establece objetivos que permiten el mejor desarrollo durante un periodo de tiempo, al mismo tiempo los objetivos deben ser medibles y desafiantes para el trabajador.

Reconocimiento del trabajo: Es indispensable que dentro de una institución, se brinde un mejor reconocimiento de trabajo a cada empleado, con el fin de que se sienta motivado por las actividades y tareas que este ejecute dentro de la misma y así poder lograr sus metas y propósitos sin ningún inconveniente.

La participación del empleado: Es importante dentro de la empresa que cada empleado participe de mejor manera, ya que así se logra tener confianza y seguridad de sí mismo y para cualquier decisión que este realice dentro de la institución.

La formación y desarrollo profesional: En este factor, se debe tomar en cuenta que los trabajadores se sienten más motivados por su crecimiento personal y profesional, de tal forma que les permita favorecer en el rendimiento, sobre todo es muy fundamental porque les permite prevenir los riesgos de naturaleza psicosocial, para que de esta manera se alcance la buena satisfacción laboral y el mejor desempeño dentro de sus puestos de trabajo.

Mediante estos factores se debe determinar la buena evaluación de desempeño, a través de un ambiente generado que permite mejorar su desempeño en el momento de ejecutar un proceso y obtener de tal manera un mejor resultado.

2.7. Hipótesis

Las pausas activas inciden en el desempeño laboral en la empresa Dicolaic, del cantón Latacunga.

2.8. Señalamiento de variables de la hipótesis

2.8.1. Variable Independiente

Pausas activas

2.8.2. Variable Dependiente

Desempeño Laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de la Investigación

El enfoque es Cualitativo, porque la información se sustenta mediante una fundamentación teórica-científica, permitiendo de tal manera establecer juicios de valor en cada una de sus variables.

Es Cuantitativo, porque mediante la recopilación de la información se van obteniendo datos que fueron analizados y tabulados, para después ser representados de una forma gráfica, de tal modo que se pueda plantear las conclusiones y recomendaciones del caso.

3.2 Modalidad básica de la investigación

3.2.1. Investigación Bibliográfica-Documental

La investigación se fundamentó de una forma teórica- científica de cada una de las variables que se sustenta en la fundamentación teórica de la investigación, en el presente caso las pausas activas y el desempeño laboral, basándose de fuentes de consulta, como son los libros, textos, folletos, archivos, memorias, entre otros, adicionalmente el internet, los mails y otras fuentes que permitieron realizar una investigación de calidad

3.2.2. Investigación de Campo

La investigación se desarrolló en el lugar en el que se produce el problema, en este caso en la empresa Dicolaic, del cantón Latacunga, donde se aplicó la encuesta, a través de los instrumentos, como es el cuestionario dirigido a los empleados de la empresa.

3.3 Nivel o tipo de investigación.

3.3.1. Nivel Exploratorio

Permitió a la investigadora a ponerse en contacto con el problema poco o nada conocido y mediante las técnicas primarias de recolección que fueron la encuesta.

3.3.2. Nivel Descriptivo

Determinó el comportamiento del problema mediante las técnicas estructuradas de recopilación de la información, por cuánto, en el presente caso, la encuesta y el cuestionario que fue dirigido a los empleados de la empresa Dicolaic.

3.3.3. Nivel Correlacional

Permitió identificar la incidencia de la Variable Independiente: Las Pausas Activas y la Variable Dependiente: El Desempeño Laboral.

3.4 Población y muestra.

3.4.1. Población

La población considerada en la investigación es de 40 empleados de la empresa Dicolaic de la ciudad de Latacunga

POBLACION	FRECUENCIA	%
Empleados	40	100%
TOTAL	40	100%

Tabla N° 1: Población
Elaborado por: Wilma Toapanta
Fuente: Datos de la empresa

3.4.2. Muestra

Por ser una población pequeña, se trabajó con los 40 empleados, sin ser necesario extraer muestra alguna.

3.5 Operacionalización de variables

Cuadro N° 1: Variable Independiente: Pausas Activas

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas e Instrumentos
Es una actividad física realizada en un breve espacio de tiempo en la jornada laboral, orientada a que las personas recuperen energías para un desempeño eficiente en el trabajo, a través, de ejercicios que compensen las tareas desempeñadas, revirtiendo de esta manera la fatiga muscular y el cansancio generados por el trabajo. (García, 2013).	Actividad Física Corto Tiempo Recuperación de energía	Cadera Cuello, Manos Piernas Minutos empleados Anabolismo Catabolismo	¿Realiza ejercicios físicos o mentales entre la jornada de trabajo? ¿Ha sentido molestias físicas o psicológicas durante el desarrollo de tu trabajo? ¿Te has sentido cansado física y mentalmente cuando realizas tu trabajo en la empresa? ¿En la empresa trabaja sin interrupción a lo largo de su jornada laboral? . ¿Su jefe inmediato, valora el trabajo que realiza en la empresa? ¿Dentro de la empresa si usted deja de hacer su trabajo, esto afecta a los demás? ¿Cuándo existen problemas en la empresa todos colaboran para resolverlos?	Encuesta Cuestionario

Elaborado por: Wilma Toapanta

Cuadro N° 2: Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas e Instrumentos
<p>El desempeño laboral mide el grado en que cada trabajador mantiene su idoneidad, eficacia y eficiencia en el momento que realizan sus actividades laborales durante un periodo determinado y sobre su potencial desarrollo. (Morales, 2009).</p>	<p>Grado de Idoneidad, eficacia y eficiencia.</p> <p>Actividades laborales</p> <p>Potencial desarrollo</p>	<p>Compatibilidad</p> <p>Experiencia</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Respeto</p> <p>Cumplimiento</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Resultados</p>	<p>¿En la empresa existe un ambiente de colaboración entre los empleados?</p> <p>¿Es llamado la atención por no realizar su trabajo en la empresa?</p> <p>¿Cuándo es alentado por sus aciertos, se motiva para trabajar de mejor manera en la empresa?</p> <p>¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo en la empresa?</p> <p>¿Existe una comunicación efectiva entre los empleados de la empresa?</p> <p>¿En la empresa te permiten aprender cosas nuevas en relación a tu trabajo?</p> <p>¿En la empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que puede afectar tu futuro laboral?</p>	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p>

Elaborado por: Wilma Toapanta

3.6 Recolección de información

En la investigación científica existen técnicas e instrumentos para poder recolectar la información, en la investigación se utilizará la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario

Encuesta: Son entrevistas realizadas a un gran número de personas, en donde se utiliza un cuestionario prediseñado que se da a los encuestados para obtener información específica, pero para recolectar dicha información se auxilia o se apoya en el cuestionario.

Cuestionario: No es otra cosa que un conjunto de preguntas, preparado cuidadosamente sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación, para que sea contestado por la población o su muestra. El cuestionario será dirigido a los empleados de la empresa Dicolaic de la ciudad de Latacunga

3.7. Plan para la Recolección de la Información

Cuadro N° 3: Plan para la Recolección de la Información

Preguntas Básicas	Explicación
1 -¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación: Objetivo General: Investigar la incidencia de pausas activas en el desempeño laboral en las personas de la empresa Dicolaic del cantón Latacunga. Objetivos específicos: 1. Determinar la relación que existe entre la aplicación de las pausas activas y el estrés laboral en la empresa Dicolaic de la ciudad de Latacunga. 2. Diagnosticar el estado actual del clima laboral en la empresa Dicolaic de la ciudad de Latacunga. 3. Elaborar una propuesta de solución al problema planteado.
2. ¿De qué personas u objeto	Empleados de la Empresa Dicolaic
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Pausas activas y desempeño laboral
4.- ¿Quién? ¿Quiénes?	Wilma Toapanta
A Quienes	A 40 empleados de la Empresa
5.- ¿Cuándo?	Marzo – Septiembre 2017
6.- ¿Dónde?	Empresa Dicolaic
7.- ¿Cuántas veces?	Una vez
8.- ¿Qué técnicas de recolección	Encuesta
9.- ¿Con qué?	Cuestionario estructurado.
10.- ¿En qué situación?	Durante las actividades diarias de la empresa

Elaborado por: Wilma Toapanta

Para la recopilación de la información se ha tomado en cuenta los siguientes pasos:

Tener claros los objetivos propuestos en la investigación y las variables de la hipótesis

Haber seleccionado la población o muestra objeto de estudio

Definir las técnicas de recolección de la información.

Finalmente, recoger la información para luego poder procesarla a su respectiva descripción, análisis y discusión.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Encuesta dirigida a los empleados de la empresa Dicolaic, de la ciudad de Latacunga.

1.- ¿Realiza ejercicios físicos o mentales entre la jornada de trabajo?

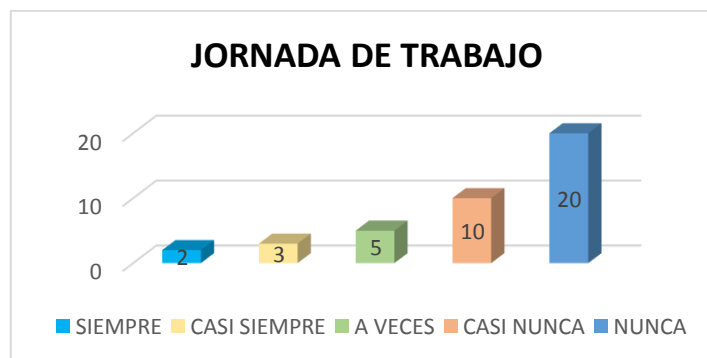
Tabla N° 2: Jornada de Trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	2	5
CASI SIEMPRE	3	8
A VECES	5	13
CASI NUNCA	10	25
NUNCA	20	50
TOTAL	40	100

Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Gráfico N° 5: Jornada de Trabajo



Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Análisis e Interpretación

Del total de los encuestados 2 responden que Si con el 5%, que Casi Siempre manifiestan 3 personas lo que corresponde al 8%, que A veces señalan 5 encuestados con el 13%, mientras que Casi Nunca dicen 10 personas lo que equivale al 25% y que Nunca 20 empleados con el 50%.

Los empleados manifiestan que Nunca se realizan ejercicios físicos o mentales entre la jornada de trabajo ya sea por motivos de tiempo o por las múltiples actividades que ellos realizan.

2.- ¿Ha sentido molestias físicas o psicológicas durante el desarrollo de tu trabajo?

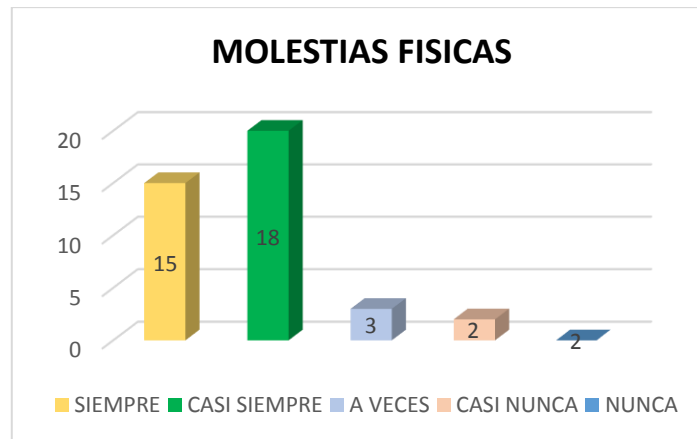
Tabla N° 3: Molestias físicas

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	15	37,5
CASI SIEMPRE	18	45
A VECES	3	7,5
CASI NUNCA	2	5
NUNCA	2	5
TOTAL	40	100

Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Gráfico N° 6: Molestias físicas



Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Análisis e Interpretación

Manifiestan los 15 empleados que Siempre con el 38%, 18 personas dicen que Casi Siempre con el 45%, mientras que A veces responden 3 encuestados con el 8% y que Casi Nunca dicen 2 personas con el 5% y nunca el 5%.

La mayoría manifiesta que casi siempre los empleados de la empresa que tienen molestias físicas o psicológicas durante el desarrollo de tu trabajo lo cual es negativo para ellos porque solo se dedican a las labores y no se toman un tiempo de distracción, pero sobre todo no rinden lo que la empresa necesita de ellos.

3.- ¿Te has sentido cansado física y mentalmente cuando realizas tu trabajo en la empresa?

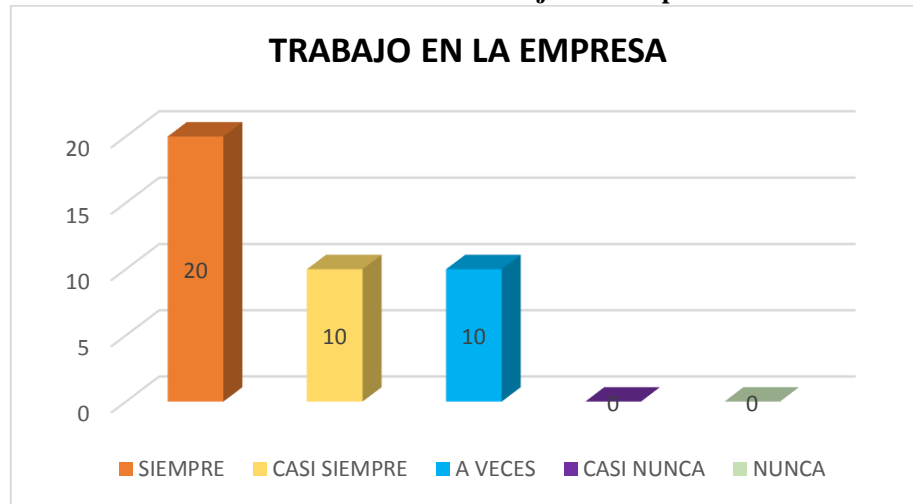
Tabla N° 4: Trabajo en la empresa

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	20	50
CASI SIEMPRE	10	25
A VECES	10	25
CASI NUNCA	0	0
NUNCA	0	0
TOTAL	40	100

Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Gráfico N° 7: Trabajo en la empresa



Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Análisis e Interpretación

Con el 50% responden 20 personas que Siempre, que Casi siempre manifiestan 10 encuestados con el 25%, mientras que A veces señalan 10 personas con el 25%.

Los empleados de la empresa manifiestan en su mayoría que Siempre se sienten cansados física y mentalmente cuando realizan su trabajo en la empresa, lo cual es negativo ya que se debería tener un momento de receso para que ellos puedan despejar su mente en otra cosa al menos por un momento.

4. ¿En la empresa trabaja sin interrupción a lo largo de su jornada laboral?

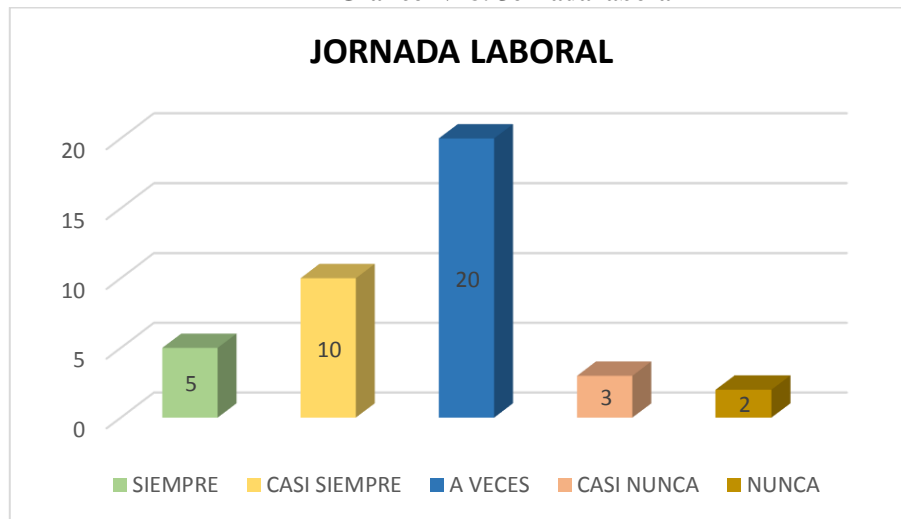
Tabla N° 5: Jornada laboral

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	5	13
CASI SIEMPRE	10	25
A VECES	20	50
CASI NUNCA	3	8
NUNCA	2	5
TOTAL	40	100

Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Gráfico N° 8: Jornada laboral



Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Análisis e Interpretación

Con el 13% dicen 5 encuestados que Siempre, que Casi Siempre responden con el 25%, mientras que la mayoría manifiesta que a veces con el 50%, que Casi Nunca dicen 3 empleados con el 8% y que nunca dicen 2 personas con el 5%.

En la empresa las personas encuestadas la mitad responden que A veces se trabaja sin interrupción a lo largo de su jornada laboral pero que no es con frecuencia, porque existen algunas actividades que no están planificadas y toca realizar en los tiempos que determinan las autoridades.

5. ¿Su jefe inmediato, valora el trabajo que realiza en la empresa?

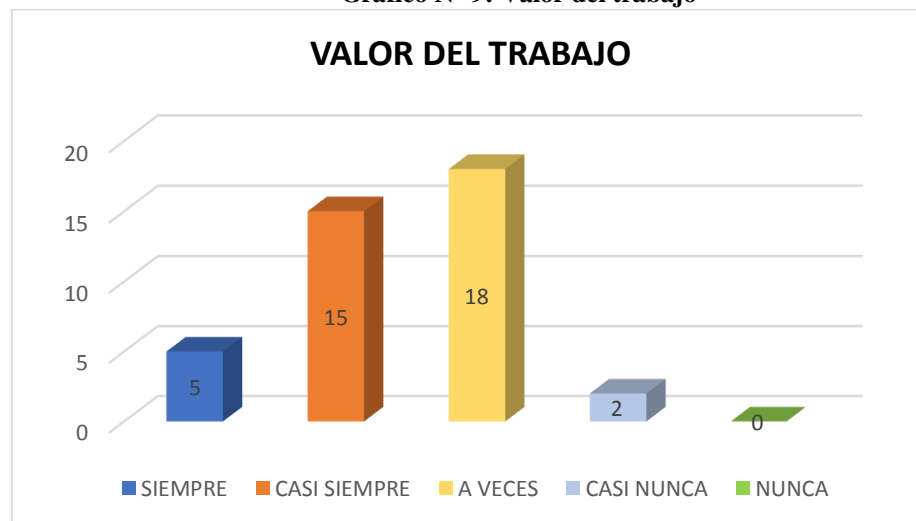
Tabla N° 6: Valor del trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	5	13
CASI SIEMPRE	15	38
A VECES	18	45
CASI NUNCA	2	5
NUNCA	0	0
TOTAL	40	100

Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Gráfico N° 9: Valor del trabajo



Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Análisis e Interpretación

Los empleados de la empresa responden que siempre con el 13%, otros que 15 Casi siempre con el 38%, la mayoría que A veces con el 45% y que Casi Nunca con el 5%.

Un número significativo de empleados consideran que A veces su jefe inmediato, valora el trabajo que realiza en la empresa lo cual es algo bueno ya que no en todas las empresas los empleados son valorados o reconocidos por el trabajo realizado

6. ¿Dentro de la empresa si usted deja de hacer su trabajo, esto afecta a los demás?

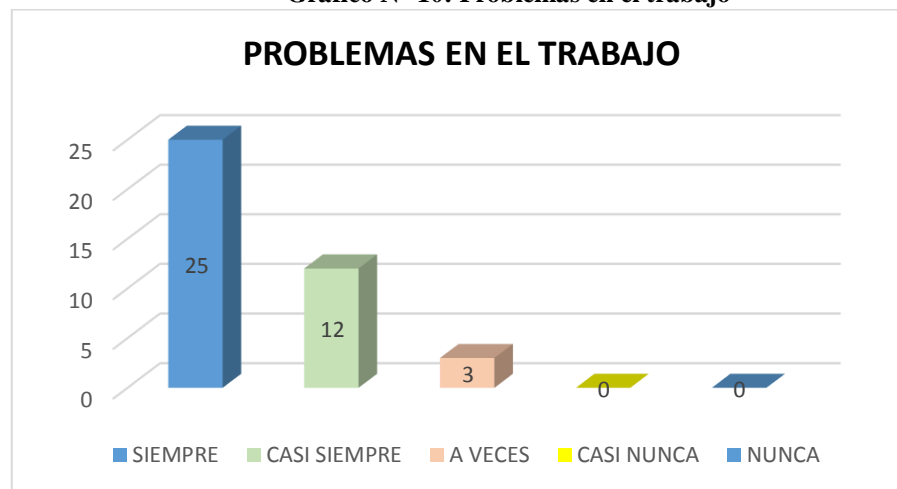
Tabla N° 7: Problemas en el trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	25	63
CASI SIEMPRE	12	30
A VECES	3	8
CASI NUNCA	0	0
NUNCA	0	0
TOTAL	40	100

Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Gráfico N° 10: Problemas en el trabajo



Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Análisis e Interpretación

La mayoría de los empleados señalan que Siempre con el 63%, que Casi siempre responden 12 personas con el 30% y que A veces manifiestan 3 encuestados con el 8%.

La mayoría de los encuestados consideran que Siempre si uno de ellos deja de hacer su trabajo esto afecta a los demás ya que ellos tienen un trabajo conjunto y en equipo lo cual es algo muy positivo ya que se nota la unión del grupo, por lo que es necesario cumplir con las funciones.

7. ¿Cuándo existen problemas en la empresa todos colaboran para resolverlos?

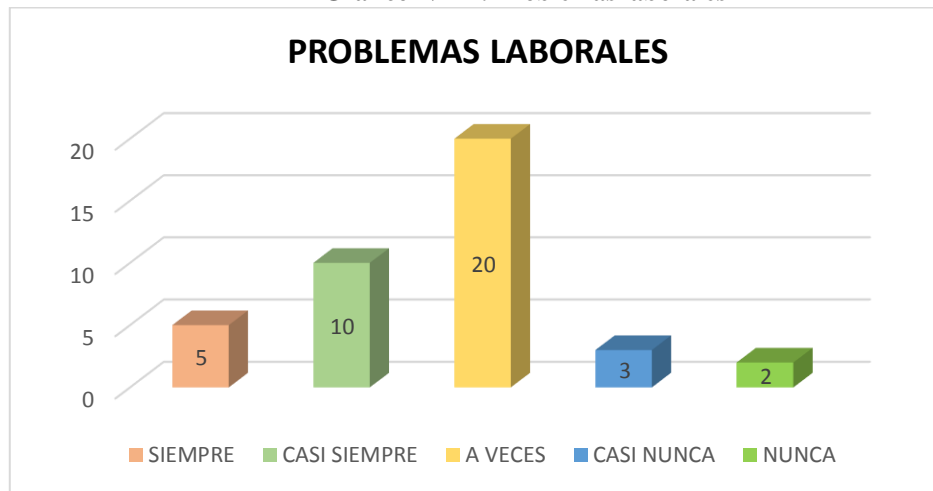
Tabla N° 8: Problemas laborales

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	5	13
CASI SIEMPRE	10	25
A VECES	20	50
CASI NUNCA	3	8
NUNCA	2	5
TOTAL	40	100

Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Gráfico N° 11: Problemas laborales



Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Análisis e Interpretación

Con el 13% dicen 5 personas que Siempre, que Casi siempre manifiestan 13 encuestados con el 25%, que a veces manifiestan 20 personas con el 50%, que Casi nunca responden con el 8% y que Nunca dijeron 2 encuestados con el 5%

Un número representativo de encuestados

La mitad de los encuestados que a veces en la empresa existen problemas a veces todos colaboran para resolverlos, lo cual es aceptable ya que cada empleado tiene diferente función y no pueden dejar votados sus lugares de trabajo.

8. ¿En la empresa existe un ambiente de colaboración entre los empleados?

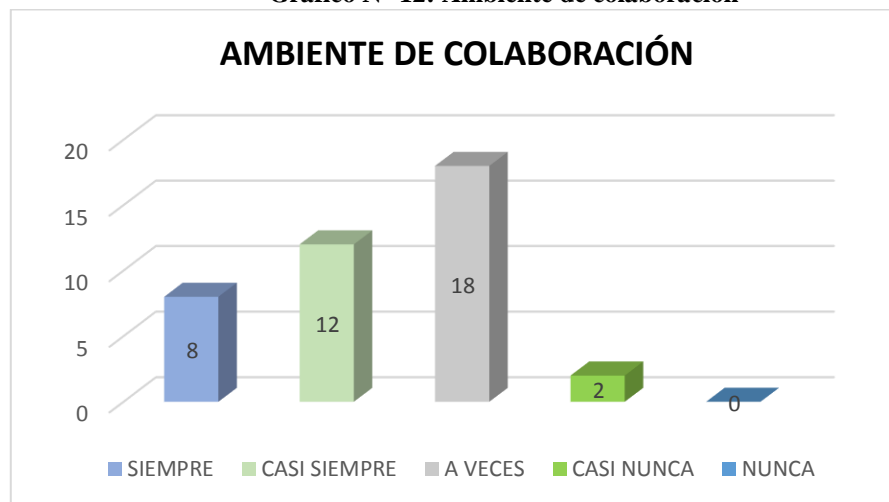
Tabla N° 9: Ambiente de colaboración

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	8	20
CASI SIEMPRE	12	30
A VECES	18	45
CASI NUNCA	2	5
NUNCA	0	0
TOTAL	40	100

Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Gráfico N° 12: Ambiente de colaboración



Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Análisis e Interpretación

Que Siempre responden 8 personas con el 20%, que Casi Siempre manifiestan con el 30%, en su mayoría que A veces con el 45% y que Casi Nunca responden 2 personas con el 5%

Un número representativo de encuestados que en la empresa a veces existe un ambiente de colaboración entre los empleados ya que muchos de ellos pasan ocupados en sus actividades y no pueden realizar otras ocupaciones.

9. ¿Es llamado la atención por no realizar su trabajo en la empresa?

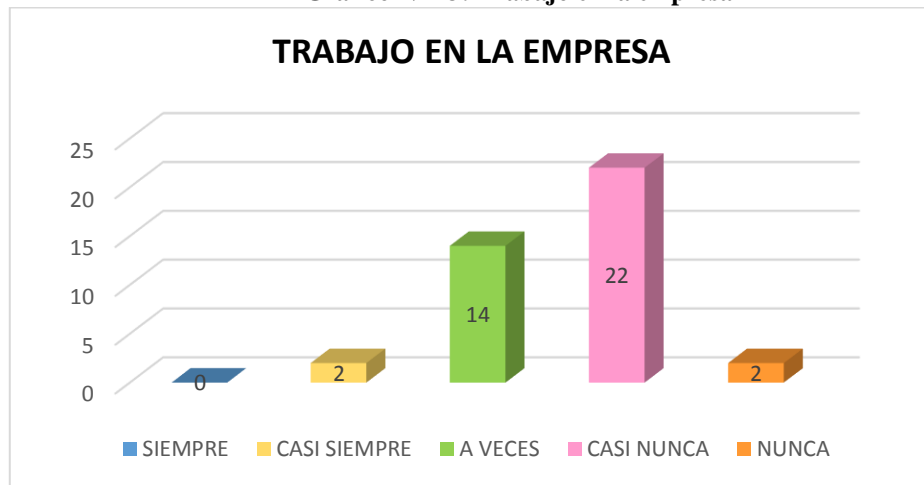
Tabla N° 10: Trabajo en la empresa

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	0	0
CASI SIEMPRE	2	5
A VECES	14	35
CASI NUNCA	22	55
NUNCA	2	5
TOTAL	40	100

Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Gráfico N° 13: Trabajo en la empresa



Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Análisis e Interpretación

Dos personas con el 5% que Casi siempre, que A veces señalan 14 empleados con el 35%, que Casi Nunca dicen 22 personas con el 55% y que Nunca respondieron 2 empleados con el 5%.

Los empleados encuestados en su mayoría señalaron que Casi Nunca ellos son llamados la atención por no realizar su trabajo en la empresa, a menos que sea alguna situación en particular o para mejorar su trabajo, lo cual es algo muy bueno ya que se nota que en la empresa si están pendientes del trabajo realizado.

10. ¿Cuándo es alentado por sus aciertos, se motiva para trabajar de mejor manera en la empresa?

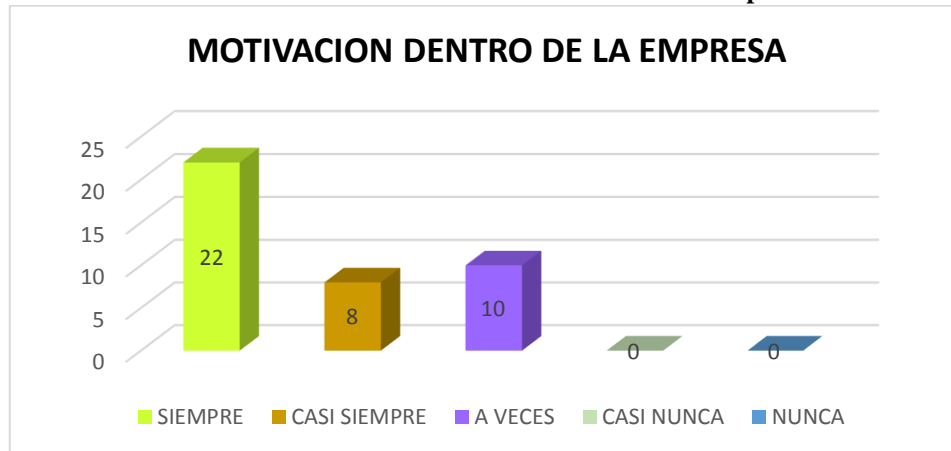
Tabla N° 11: Motivación dentro de la empresa

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	22	55
CASI SIEMPRE	8	20
A VECES	10	25
CASI NUNCA	0	0
NUNCA	0	0
TOTAL	40	100

Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Gráfico N° 14: Motivación dentro de la empresa



Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Análisis e Interpretación

Con el 55% manifiestan 22 empleados que Siempre, que Casi siempre responden 8 personas con el 20% y que A veces señalan 10 encuestados con el 25%

La mayoría de los encuestados manifiestan que Siempre son alentados por sus aciertos, esto les motiva para trabajar de mejor manera en la empresa ya que es un estímulo para ellos y una manera de consideración por su buen desempeño laboral.

11. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo en la empresa?

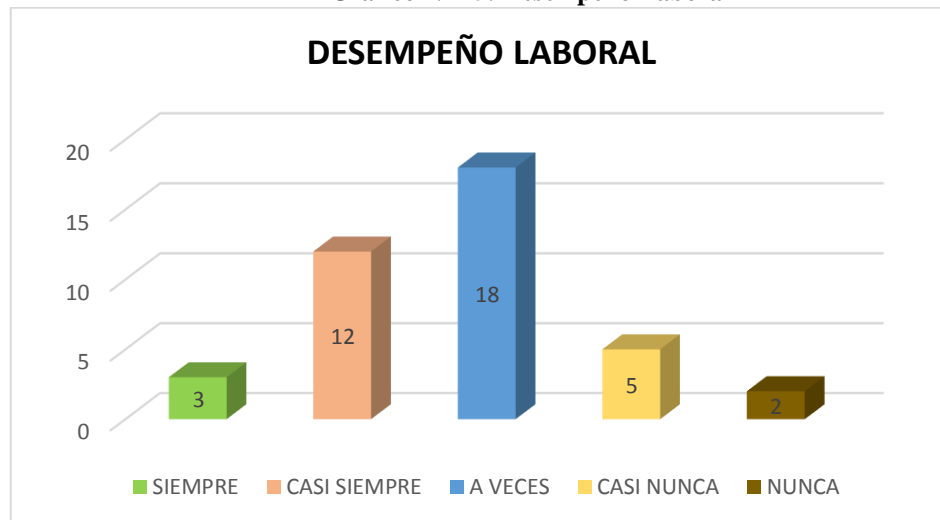
Tabla N° 12: Desempeño laboral

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	3	8
CASI SIEMPRE	12	30
A VECES	18	45
CASI NUNCA	5	13
NUNCA	2	5
TOTAL	40	100

Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Gráfico N° 15: Desempeño Laboral



Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Análisis e Interpretación

Señalan 3 empleados que Siempre con el 8%, que Casi Siempre dicen 12 personas con el 30%, mientras que a veces responden 18 encuestados con el 45%, que Casi nunca señalan 5 personas con el 13% y que Nunca con el 5%

En su mayor parte los empleados consideran que a veces se recibe toda la información que necesitan para poder realizar bien su trabajo dentro de la empresa, lo cual es entendible ya que a veces ciertos datos son confidenciales.

12. ¿Existe una comunicación efectiva entre los empleados de la empresa?

Tabla N° 13: Comunicación efectiva

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	1	3
CASI SIEMPRE	5	13
A VECES	22	55
CASI NUNCA	8	20
NUNCA	4	10
TOTAL	40	100

Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Gráfico N° 16: Comunicación efectiva



Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Análisis e Interpretación

Responde 1 persona que Siempre con el 3%, que Casi Siempre señalan 5 encuestados con el 13%, mientras que a veces dicen 22 empleados con el 55%, que Casi Nunca manifiestan 8 encuestados con el 20% y que Nunca con el 10%.

En su mayoría los empleados que A veces existe una comunicación efectiva entre los empleados de la empresa ya que no siempre tienen tiempo para compartir entre ellos a realizar diferentes actividades, lo que se deben tener presente para solucionar esta problemática.

13. ¿En la empresa te permiten aprender cosas nuevas en relación a tu trabajo?

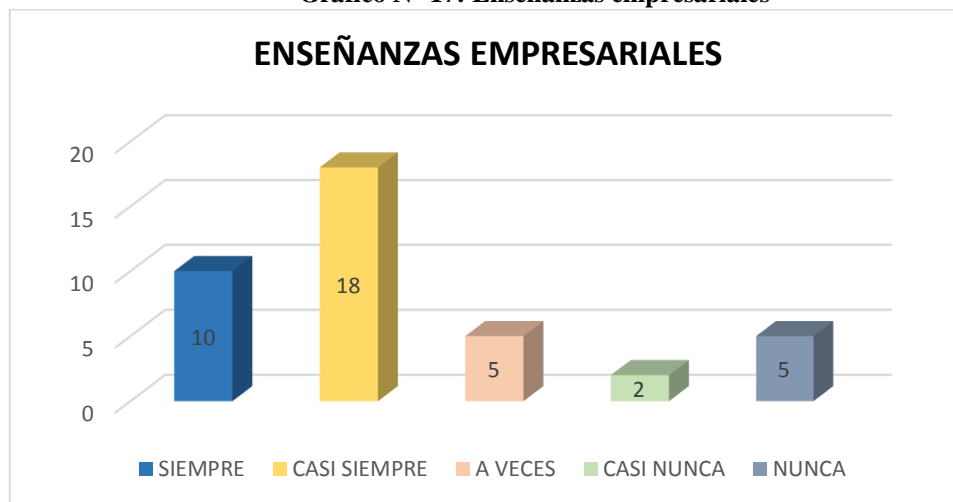
Tabla N° 14: Enseñanzas empresariales

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	10	25
CASI SIEMPRE	18	45
A VECES	5	13
CASI NUNCA	2	5
NUNCA	5	13
TOTAL	40	100

Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Gráfico N° 17: Enseñanzas empresariales



Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Análisis e Interpretación

Que Siempre manifiestan 10 personas con el 25%, que Casi siempre tenemos el 45%, que A veces responden 5 encuestados con el 13%, mientras que casi nunca dicen dos personas y que Nunca señalan con el 13%.

En la empresa a los empleados se les permite aprender cosas nuevas casi siempre como lo responden en su mayoría, lo cual es positivo, toda vez que las personas deben ir actualizándose y aprendiendo cosas nuevas

14.- ¿En la empresa se te información con suficiente antelación de los cambios que puede afectar tu futuro laboral?

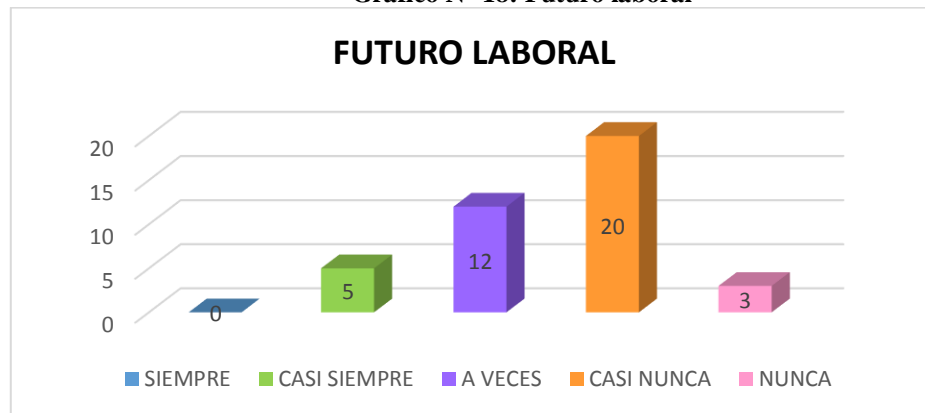
Tabla N° 15: Futuro laboral

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	0	0
CASI SIEMPRE	5	13
A VECES	12	30
CASI NUNCA	20	50
NUNCA	3	8
TOTAL	40	100

Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Gráfico N° 18: Futuro laboral



Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Análisis e Interpretación

Con el 13% responden 5 personas que Casi siempre, que a veces responden 12 encuestados con el 30%, que Casi nunca dicen 20 personas con el 50% y que Nunca manifiestan 3 empleados con el 8%.

Los empleados no están de acuerdo que la empresa casi nunca se les informa con suficiente antelación de los cambios que se realizan dentro de ella y que puede afectar su futuro laboral, lo cual es muy negativo ya que se debería anticipar para que ellos busquen soluciones.

Modelo Lógico

Ho = Las pausas activas NO inciden en el desempeño laboral en la empresa Dicolaic, del cantón Latacunga.

H1= Las pausas activas inciden en el desempeño laboral en la empresa Dicolaic, del cantón Latacunga.

Nivel de Significación

El nivel de significación con el que se trabaja es del 5%.

$$X^2 = \sum \left[\frac{(O-E)^2}{E} \right]$$

En donde:

X^2 = Chi-cuadrado

\sum = Sumatoria

O = Frecuencia observada

E = frecuencia esperada o teórica

Nivel de Significación y Regla de Decisión

Grado de Libertad

Para determinar los grados de libertad se utiliza la siguiente fórmula:

$$GL = (c-1) (f-1)$$

$$GL = (2-1) (5-1)$$

$$GL = 1*4$$

$$GL = 4$$

Grado de Significación

$$\alpha = 0.05$$

En donde:

O = Frecuencia Observada

E = Frecuencia Esperada

O-E = Frecuencias observada- frecuencias esperadas

$O-E^2$ = resultado de las frecuencias observadas y esperadas al cuadrado

$O-E^2 / E$ = resultado de las frecuencias observadas y esperadas al cuadrado dividido para las frecuencias esperadas

TABLA DE VERIFICACIÓN DEL CHI-CUADRADO

G.L	NIVELES				
	0.01	0.02	0.05	0.1	0.2
G.L	0.995	0.99	0.975	0.95	0.90
1	7.88	6.63	5.02	3.84	2.71
2	10.6	9.21	7.38	5.99	4.61
3	12.8	11.3	9.35	7.81	6.25
4	14.9	13.3	11.1	9.49	7.78
5	16.7	15.1	12.8	11.1	9.24
6	18.5	16.8	14.4	12.6	10.6
7	20.3	18.5	16.0	14.1	12.0
8	22.0	20.1	17.5	15.5	13.4

Verificación de Hipótesis

Se utilizó el CHI2, que es un estadígrafo no paramétrico o de distribución libre que nos permite establecer correspondencia entre valores observados y esperados, llegando hasta la comparación de distribuciones enteras, es una prueba que permite la comprobación global del grupo de frecuencias esperadas calculadas a partir de la hipótesis que se quiere verificar.

Combinación de frecuencias

2.- ¿Ha sentido molestias físicas o psicológicas durante el desarrollo de tu trabajo?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	15	37,5
CASI SIEMPRE	18	45
A VECES	3	7,5
CASI NUNCA	2	5
NUNCA	2	5
TOTAL	40	100

Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

8. ¿En la empresa existe un ambiente de colaboración entre los empleados?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	8	20
CASI SIEMPRE	12	30
A VECES	18	45
CASI NUNCA	2	5
NUNCA	0	0
TOTAL	40	100

Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Frecuencias Observadas

Alternativas	ALTERNATIVAS					TOTAL
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	
PREGUNTA 2	11,5	15,0	10,5	2,0	1,0	40,0
PREGUNTA 8	11,5	15,0	10,5	2,0	1,0	40,0
						80

Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Frecuencias Esperadas

ALTERNATIVAS	ALTERNATIVAS					TOTAL
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	
PREGUNTA 2	15	18	3	2	2	40
PREGUNTA 8	8	12	18	2	0	40
TOTAL	23	30	21	4	2	80

Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Comprobación de CHI²

$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$	O	E	O - E	(O - E) ²	$\frac{(O - E)^2}{E}$
	Pregunta 2	15	11,5	3,50	12,25
Pregunta 2	18	15,0	3,00	9,00	0,60
Pregunta 2	3	10,5	-7,50	56,25	5,36
Pregunta 2	2	2,0	0,00	0,00	0,00
Pregunta 2	2	1,0	1,00	1,00	1,00
Pregunta 8	8	11,5	-3,50	12,25	1,07
Pregunta 8	12	15,0	-3,00	9,00	0,60
Pregunta 8	18	10,5	7,50	56,25	5,36
Pregunta 8	2	2,0	0,00	0,00	0,00
Pregunta 8	0	1,0	-1,00	1,00	1,00
				X² =	16,06

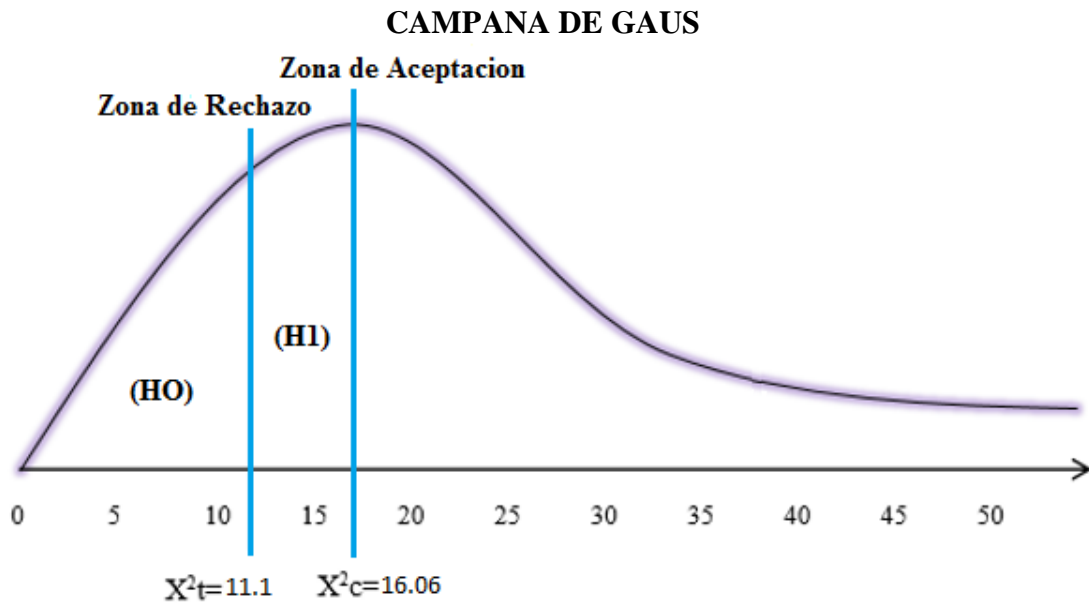
Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017

Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

Conclusión

El valor de $X^2 t = 11.1 < X^2 c = 16.06$ de esta manera se acepta la hipótesis alterna, es decir: Las pausas activas inciden en el desempeño laboral en la empresa Dicolaic, del cantón Latacunga.

Gráfico N° 19: Campana de Gaus



Elaborado por: Wilma Toapanta, 2017
Fuente: Encuesta a empleados de Dicolaic

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- En la empresa Dicolaic de la ciudad de Latacunga, se determinó que existe una estrecha relación entre la aplicación de las pausas activas y el estrés laboral, esto debido a la poca actividad física y mental que realizan los empleados dentro de su jornada de trabajo, por sus diferentes actividades que realizan llegan en determinado momento a tener cansancio, irritabilidad, ansiedad, entre otros motivados por algunos factores como horarios, atención a clientes, sobrecarga de actividades, esto produce alteraciones en su organismos tanto en la salud como emocionalmente,
- En relación al clima laboral en la empresa se diagnosticó que si bien cumple con las características deseadas para que se trabaje con tranquilidad, existen factores que en muchas ocasiones influyen para un desequilibrio, como por ejemplo la presencia del estrés laboral en algunos empleados, que ocasiona que presentan cuadros de enfermedades laborales, como ansiedad, gastritis, trastornos alimenticios, que provocan alteraciones del carácter de la personas, porque no cumplen a cabalidad las funciones a ellos encomendados, se rompe la comunicación efectiva, los roles establecidos, las metas y objetivos planteados, en general empieza a desarticularse y alterarse el desempeño laboral de cada uno de ellos.
- En la empresa no se pudo encontrar algún mecanismo u herramienta para aplicar la pausa activa y mejorar el desempeño laboral, si bien es cierto que en la empresa los trabajadores han escuchado sobre estas actividades poco o nada se hace al respecto para su aplicación.

5.2. Recomendaciones

- La empresa deber dar una atención preferencia a su talento humano, en cuanto a mantener las condiciones físicas e intelectuales de cada trabajador mediante la aplicación de ejercicios físicos y gimnasia mental, para de esta forma fortalecer y motivar sus actividades y así evitar una serie de alteraciones en su organismo.
- Se debe mejorar el desempeño laboral de los trabajadores mediante una atención primaria en las necesidades físicas y mentales que ellos tienen para evitar de esta forma el estrés laboral que mucho perjuicio puede ocasionar a las personas y por ende al normal desenvolvimiento en la consecución de los objetivos de la empresa en genera, se debe garantizar un óptimo clima laboral para que los trabajadores realicen sus actividades con gusto y buena predisposición.
- Es necesario diseñar una Guía metodológica sobre ejercicios físicos y mentales para los trabajadores, para sí evitar las diferentes molestias en su organismo y poder mantener el equilibrio en la salud y en la mente a través de actividades que motiven diariamente su desempeño laboral.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

6.1. Título de la Propuesta

Guía metodológica de Pausa Activa dirigido a los trabajadores de las empresas

6.2. Datos Informativos

Empresa: Dicolaic

Cantón: Latacunga

Provincia: Cotopaxi

6.3. Antecedentes de la Propuesta

En la empresa Dicolaic de la ciudad de Latacunga no se realiza pauta activa, como ejercicios físicos y mentales a los empleados dentro de la jornada laboral, por lo que no se pudo encontrar ningún proyecto o estudio realizado sobre el tema, por lo que fue necesario acudir a personas especializadas en el tema para recopilar información y realizar o diseñar una propuesta acorde a las necesidades de los trabajadores.

6.4. Análisis de Factibilidad

Políticas a Implementarse

Para la elaboración de la propuesta se tomaron en cuenta las siguientes políticas:

La Guía metodológica de pausa activa dirigido a los trabajadores de las empresas, tienen los siguientes condicionamientos: Si se realiza cualquier aporte a la guía, se deberá contactar con la investigadora-autora, para que se otorgue el permiso correspondiente y así evitar problemas legales por el derecho a la propiedad intelectual. Cuando se aplique la Guía se debe realizar la evaluación de los resultados

obtenidos durante sus procesos. El equipo responsable monitoreará si deben hacerse ajustes a los textos propuestos en la guía.

Aspecto Socio-Culturales

Promueve la transformación del entorno social y cultural, con el fin de poder reajustar sus funciones y dar un espacio a todos sus miembros en función de la integración, son considerados como cambios también a la asunción de nuevos roles y mejoramiento de los ya asumidos en general, permitirá mejora la calidad de vida de las personas.

En lo social, se contempla la naturaleza de la organización, estructuras, y movilidad de las mismas, así como sus valores sociales, por tanto, por ser una empresa de prestigio debe dar ejemplo a las demás preocupándose por el bienestar social de los trabajadores.

En lo cultural, comprende los antecedentes históricos de valores y normas de la sociedad y aquellos aspectos que definen la naturaleza de la organización y todos los aspectos, que consideran que no habrá problemas, respetando la identidad cultural de cada persona.

Aspectos Tecnológicos

Todos los avances científicos y tecnológicos, que permiten desarrollar la calidad de vida de las personas y la renovación de buenas expectativas sociales y de salud, por lo que es necesario que se cuente con los siguientes aparatos como: proyectores, computadoras y los recursos técnicos, para que se proyecten videos y materiales de información.

Participaciones de los Actores con Equidad de Género

En este aspecto no existe alguna discriminación entre hombres o mujeres, todos intervienen en la aplicación de la propuesta, respetando la equidad de género que contempla en la ley

Aspecto Ambiental

Comprende la naturaleza, cantidad, calidad y disponibilidad de todos los recursos naturales, las condiciones geográficas y climáticas, el aspecto Ambiental no pone una restricción en la ejecución de la propuesta, se respetará el impacto ambiental de lugar de trabajo, no se considera la propuesta como actividades que afecten el medio ambiente o el ecosistema.

Presupuesto de la Economía Financiera.

Para la ejecución del trabajo investigativo se ha tomado en cuenta los fondos que serán obtenidos y respaldados por el presupuesto designado por la empresa para estas actividades.

Marco Legal para la Implementación de la Propuesta

Se fundamenta en el Derecho del autor: Copyright o Derechos de Autor, derecho de la propiedad que se genera de forma automática por la creación de diversos tipos de obras y que protege los derechos e intereses de los creadores de trabajos literarios, dramáticos, musicales y artísticos y cualesquier otras obras de la misma naturaleza.

6.5. Justificación de la Propuesta

La importancia que tiene la propuesta, radica en que la Guía metodológica va a dar a conocer una serie de ejercicios que permitirán a los trabajadores o empleados salir de la rutina laboral y extraer el estrés que tienen mediante la práctica de actividades motivacionales físicas y mentales.

Lo novedoso está, en el impacto que causara en el área comercial de todas las empresas que se relaciona con Dicolalic, toda vez que no existen empresa que

practiquen la pausa activa con sus empleados, por lo que será una sensación e imitación a seguir con el afán de precautelar las condiciones físicas y mentales del talento humano

6.6. Objetivos de la Propuesta

6.6.1. Objetivo General

Elaborar la Guía metodológica de Pausa Activa dirigido a los trabajadores de las empresas

6.6.2. Objetivos Específicos

Socializar la Guía metodológica de Pausa Activa dirigido a los trabajadores de las empresas

Aplicar la Guía metodológica de Pausa Activa dirigido a los trabajadores de las empresas

Evaluar la aplicación de la Guía metodológica de Pausa Activa dirigido a los trabajadores de las empresas

6.7. Fundamentación teórica- Científica

Una guía metodológica es la sistematización y documentación de un proceso, actividad, práctica, metodología o proceso de negocio, describe las distintas operaciones o pasos en su secuencia lógica, señalando generalmente quién, cómo, dónde, cuándo y para qué han de realizarse.

Una guía metodológica debe necesariamente basarse en una experiencia probada, incorporando información y las claves del éxito para su implementación.

Definición de objetivo, alcance y audiencia

El primer paso en la elaboración de una guía metodológica debe ser dar respuesta a las preguntas siguientes:

1. Objetivo: ¿Qué queremos conseguir con la guía? Es necesario definir el objetivo principal que perseguimos, por ejemplo: documentar una metodología o un proceso a efectos de la estandarización del proceso, o para su replicación.

2. Audiencia: ¿Cuál es la audiencia objetivo? Es necesario identificar a qué receptores queremos dirigir la guía how-to y qué esperamos de ellos. Por ejemplo, para que a partir de ella el receptor pueda aplicar una solución a un problema específico.

3. Alcance: ¿Qué conocimiento queremos sistematizar y diseminar? Es necesario identificar a alto nivel los contenidos y mensajes clave que vamos a incluir en la guía how-to, por ejemplo: sistematización de una metodología, las lecciones aprendidas, el contexto del proyecto, etc.

4. Preguntas claves a formular internamente:

¿Para quién es la guía metodológica? ¿Qué quieren saber y por qué? La organización que quiere realizar la guía metodológica ¿está interesada principalmente en algún tema o área en concreto?

¿Desea examinar sólo un proceso/modelo de negocio o varios para poderlos comparar y contrastar? ¿Cómo va a emplearse la información?

Los motivos para llevar a cabo la guía metodológica ¿son de carácter interno o externo? ¿Quién será la audiencia para esta guía? ¿Tiene por objeto fomentar el aprendizaje? ¿Compartir o mostrar prácticas y modelos? ¿Explicar? ¿Replicar? ¿Resaltar alguna parte del proceso/modelo de negocio? ¿Quién va a compartir los resultados y con quién?

¿Qué extensión y estilo deberá tener? ¿En qué medios o canales de comunicación se deberá presentar? ¿Deberá presentarse como un relato? ¿A modo de informe técnico? ¿En forma de lecciones fundamentales?

5. Selección del consultor responsable de realizar la guía. Entre las consideraciones importantes a tener en cuenta se incluyen:

Determinar si los responsables son internos o externos al Proyecto, si fueran internos: ¿hasta qué punto van a ser “objetivos” y “neutrales” vs si fueran externos? ¿Qué tan fácil les va a ser comprender y sistematizar la experiencia desarrollada por otros?

Si se opta por comisionarlo, ¿se va emplear a una persona o a un equipo consultor?

Si se opta por un consultor externo, en el proceso de selección se deben tener en cuenta varios criterios, incluyendo: su familiaridad con el proyecto seleccionado, tema o área, conocimiento del idioma y experiencia. Es fundamental que el consultor, además de ser experto en sistematización, conozca el área o materia de trabajo.

Cualquiera que sea la selección, el principio fundamental para todos los que desarrollan un how to guide o guía metodológica es que sean receptivos para poder aprender de aquellos con los que estén trabajando. Esta actitud favorece el desarrollo de un proceso recíproco de aprendizaje entre “el sistematizador” y “el sistematizado”.

El trabajo de documentación de una guía metodológica requiere asimismo de una serie de capacidades fundamentales como son:

Saber redactar

Saber escuchar

Saber recopilar información

Tener capacidad de análisis

Tener capacidad de reflexión

Tener experiencia previa en sistematización

Recopilación de la información

6.8. Modelo Operativo

Guía metodológica de Pausa Activa dirigido a los trabajadores de las empresas



Wilma Toapanta

2017

PRESENTACIÓN

La guía servirá para la implementación de ejercicios de pausas activas en los lugares de trabajo de las empresas de la ciudad de Latacunga. La OIT (2012) considera el lugar de trabajo como prioritario en la implementación de programas de promoción de la salud física y mental para el siglo XXI. Por lo que trabajos como el que se presenta vienen a propiciar espacios para los empleados y trabajadores.

El código laboral ecuatoriano prevé la implementación de acciones para la prevención de la enfermedad, promoción de la salud y seguridad en el trabajo, los ejecutivos de las empresas brindaran los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el cumplimiento de las diferentes actividades. Estos programas de pausas activas han sido implementados en algunas empresas con el fin de prevenir lesiones musculo-esqueléticas; pero no solo son esas, se a detectado efectos físicos, emocionales, psicológicos y sociales.

Diferentes investigaciones destacan que la práctica de la actividad física en el trabajo genera efectos positivos en la salud de las personas trabajadoras, la implementación de programas de pausas activas en las empresas genera un impacto positivo en la salud de las personas que laboren en distintos servicios y puestos de trabajo

**Guía metodológica de Pausa Activa dirigido a los trabajadores de las
empresas**

EJERCICIO 1

ESTIRAMIENTO

- **Del Cuello**



Objetivo: Realizar ejercicios con movimientos suaves y coordinados, que se extiendan por toda el área cervical.

Tiempo: 3 minutos

Materiales: Espacio físico

Procedimiento:

Es importante dirigir los estiramientos desde la cabeza hasta los pies o viceversa, de forma que se promueva la flexibilidad de todas las zonas corporales:

1. Con las dos manos, masajea los músculos posteriores del cuello y en la región superior en la espalda. Este ejercicio debe realizarlo por 15 segundos.
2. Flexiona la cabeza, intentando tocar tu pecho con el mentón. En esta posición, lleva suavemente el mentón hacia el lado derecho por un tiempo 10 segundos y luego llévalo hacia el lado izquierdo, por el mismo tiempo.

3. Realiza un giro suave de la cabeza hacia el lado derecho, sostén la mirada por encima del hombro por 10 segundos, regresa al centro y luego voltéala hacia el lado izquierdo, por el mismo tiempo

4. Coloca la mano derecha sobre la cabeza y cerca de la oreja izquierda, inclina la cabeza ayudándote con la mano para que intentes tocar el hombro derecho con la oreja o hasta sentir una leve tensión en el lado izquierdo del cuello. Esto se lo debe hacer por 10 segundos y lleva la cabeza al centro para luego realizar el estiramiento del lado izquierdo acercando la oreja al hombro correspondiente. Repite este ejercicio 3 veces a cada lado.

En la realización del estiramiento del cuello, no tirar en forma brusca, debe hacerse suavemente y sin forzar las vértebras cervicales.

Evaluación

Realiza ejercicios con movimientos suaves y coordinados, extendiendo el área cervical.

- **Miembros Superiores**



Objetivo: Efectuar ejercicios de los músculos de acuerdo al rango de movimiento de la persona

Tiempo: 3 minutos

Materiales: Espacio físico

Procedimiento:

En este estiramiento, hay que tomar en cuenta lesiones previas, ya que personas con alguna patología a nivel de hombro o de brazo, debe modificar el movimiento y tener el visto bueno del médico. Se lo realiza de la siguiente manera:

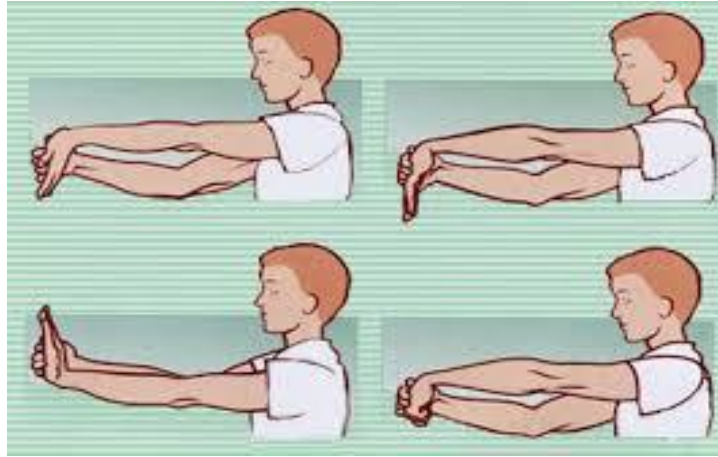
1. Coloca las manos sobre los hombros y dibuja simultáneamente 5 círculos grandes hacia atrás de forma lenta y suave. Repite el movimiento hacia adelante por 5 segundos.
2. Con los brazos relajados a ambos lados del cuerpo, eleva ambos hombros como intentando tocar las orejas al mismo tiempo. Sostén por 5 segundos y descansa vuelve a repetir.
3. Con los brazos estirados al lado del cuerpo, con las manos empuñadas dibuja simultáneamente 5 círculos grandes hacia adelante en forma pausada. Repite el movimiento dibujando los círculos hacia atrás por 30 segundos
4. Coloca tu mano izquierda detrás del cuello, después pasa la mano derecha por encima de la cabeza tomando el codo del brazo izquierdo y empujándolo hacia atrás, sostén por 5 segundos y descansa.
5. Con los brazos relajados al lado del cuerpo, dibuja con ambos hombros simultáneamente 5 círculos grandes hacia atrás de forma pausada. Luego, dibuja los círculos hacia adelante por 1 minuto.

Es importante no presionar directamente la articulación del codo, es necesario tirar de una zona adyacente a la articulación.

Evaluación

Los trabajadores efectúan ejercicios de los músculos del miembro superior de acuerdo a la capacidad de su movimiento.

- **De las manos**



Objetivo: Efectuar movimientos suaves de muñecas, mano y dedos

Tiempo: 2 minutos

Materiales: Espacio físico

Procedimiento:

Las manos son las partes del cuerpo que más se utilizan durante todo el día en las diferentes actividades. Por eso es muy importante realizar ejercicios de estiramiento y calentamiento de los mismos en la jornada laboral. Para ejercitarlos, se sigue lo siguiente:

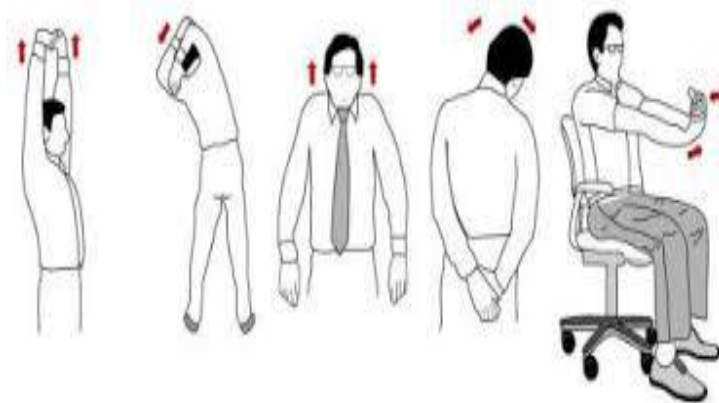
1. Flexiona los codos dejando las palmas de las manos hacia abajo, empuña tus manos y realiza círculos con las muñecas en forma pausada. Realiza este movimiento cinco veces hacia afuera y cinco veces hacia adentro, en 20 segundos.
2. Empuña tus manos de manera fuerte y ábrelas estirando y separando los dedos con una leve tensión. Sostén cada movimiento por 10 segundos.
3. Con una mano a la vez, flexiona dedo por dedo iniciando por el meñique. Continúa con los demás dedos hasta cerrar los puños. Realiza el ejercicio con la otra mano, con cada una en 20 segundos.

4. Flexiona los codos y lleva las manos a la altura del pecho con los dedos apuntando hacia arriba, gira los antebrazos suavemente llevando los dedos hacia abajo manteniendo las palmas unidas. Mantén esta posición y repite el estiramiento con la otra mano, 40 segundos

Evaluación

Los trabajadores efectúan movimientos suaves de muñecas, mano y dedos para mejorar su funcionamiento.

- **Del Tronco**



Objetivo: Realizar ejercicios para mejorar la columna vertebral y fortalecer los músculos abdominales y lumbares

Tiempo: 3 minutos

Materiales: Espacio físico

Procedimiento:

La espalda constituye el eje de nuestro cuerpo y es allí donde se descargan todas las fuerzas que no permiten mantener posturas y alcanzar el movimiento. Debido a ello, es el sitio donde más se acumulan tensiones musculares, que son agravadas por posturas incorrectas, levantamiento de cajas por encima de nuestra capacidad, usos de bolsos o maletines recargados a un solo lado y el estrés, para lo cual es necesario realizar lo siguiente:

1. Entrelaza las manos por detrás de la espalda y empuja suavemente hacia abajo, manteniendo la espalda recta hasta sentir una leve tensión. Sostén por 5 segundos.
2. Entrelaza las manos y lleva los brazos hacia adelante empujando suavemente para estirar los músculos de la espalda y los brazos. Encorva ligeramente la espalda y lleva la cabeza entre los brazos, sostén por 5 segundos y descansa los brazos.
3. Coloca las manos entrelazadas detrás de la cabeza y lleva los codos hacia atrás estirándolos. Sostén por 5 segundos, relájate llevando los codos ligeramente hacia adelante.
4. Sentado con las piernas ligeramente separadas con las manos sobre los muslos, dobla el tronco hacia adelante arqueando la espalda hasta donde se pueda, en esta posición relaja el tronco, el cuello y la cabeza dejándolos ligeramente suspendidos en dirección hacia el suelo. Conserva la posición por 10 segundos y vuelve a la inicial de forma suave.
5. De pie con la espalda recta, levanta tu rodilla derecha como si fuera a tocar el pecho y abrázala con ambos brazos, mantén por 10 segundos y cambia de pierna.
6. Con los pies separados, rodillas semiflexionadas y la espalda recta, lleva la cabeza sobre la mano izquierda sobre la cabeza inclinando el tronco hacia la derecha hasta sentir una leve tensión en el costado izquierdo, sostén por cinco segundos y vuelve al centro.

Los ejercicios de tronco mejoran la salud de la columna.

Evaluación

Los trabajadores realizan ejercicios para mejorar la columna vertebral y fortalecer los músculos abdominales y lumbares

- **Miembros inferiores**



Objetivo: Realizar movimientos dirigidos a dar descanso o activarlos a las piernas y pies

Tiempo: 4 minutos

Materiales: Espacio físico

Procedimiento:

El permanecer sentado durante tiempos prolongados puede producir fatiga en los músculos de la cadera y disminuir el retorno venoso de las piernas ocasionando la sensación de adormecimiento, cansancio, calambres y dolor.

De pie, con la espalda recta y las rodillas semiflexionadas, coloca las manos en la cintura y lleva la cadera hacia adelante, sostén por cinco segundos, vuelve al centro y repite hacia atrás sosteniendo por igual tiempo, por lo que es necesario realizar lo siguiente:

1. Levanta la pierna izquierda llevando a la rodilla a la altura de la cadera, imagina que el pie está ubicado sobre el pedal de una bicicleta y empieza a pedalear de forma suave hacia adelante. Realiza 5 movimientos de pedaleo suaves y cambia de pierna.
2. De pie, dibuja con toda la pierna derecha 5 círculos grandes hacia adentro, realizando el movimiento desde la cadera. Descansa y después dibuja cinco círculos hacia afuera.

3. De pie, con la espalda recta, dobla hacia atrás la pierna derecha y toma la punta del pie con la mano derecha, manteniendo la pierna izquierda semiflexionada, con ambas rodillas el mismo nivel y el tronco erguido.

4. Si observas molestias, hormigueo o mareo suspende la actividad y consulta a tu médico.

Evaluación

Los trabajadores realizan movimientos dirigidos a dar descanso o activarlos a las piernas y pies

EJERCICIO 2

RELAJACIÓN



Objetivo: Respirar con los músculos del abdomen de forma lenta y rítmica, conteniendo la respiración.

Tiempo: 4 minutos

Materiales: Espacio físico

Procedimiento:

La persona debe sentirse relajada para lo cual debe hacer los siguientes ejercicios:

1. En una silla, siéntate cómodamente, con la espalda recta y comienza a concentrarte en tu respiración, enfocando tu atención en la entrada y salida del aire que respiras. Después de unos minutos te sentirás más relajado y calmado, y te sentirás con mayor energía.
2. Otra buena forma de relajarse es hacerse masajes en el cuello. Frota tus manos hasta que se calienten y luego pásalas suavemente por tu cuello.
3. Masajea los costados de la columna con los nudillos de tu mano y también pasa las yemas de tus dedos por tu cráneo. Eso te hará sentir mejor durante la jornada laboral.

La realización de estas actividades está encaminada a cumplir en poco tiempo (15 minutos), pero te dará tranquilidad, energía y flexibilidad en todas las partes del cuerpo, te sentirás revitalizado y con ganas de seguir cumpliendo tu jornada con un positivismo súper.

Evaluación

Los trabajadores respiran con los músculos del abdomen de forma lenta y rítmica, conteniendo la respiración.

6.9. Matriz del Modelo Operativo

FASES	Objetivos	Actividades	Recursos	Tiempo	Responsables	Resultados
Sensibilización	Sensibilizar a los trabajadores acerca de la necesidad de la guía metodológica de pausas activas	Socialización entre los actores	Humanos Materiales	Año 2017	Autora de la propuesta.	Los trabajadores se sienten motivados por esta adaptación
Planificar	Planificar los ejercicios que consta en la Guía metodológica de pausa activa para los trabajadores de la empresa	Sesiones de trabajo	Humanos Materiales	Año 2017	Autora de la propuesta.	Ejecutivos y trabajadores conocen sobre la guía
Ejecución	Aplicar la Guía metodológica de pausas activas para los trabajadores de las empresas	Realización de cada uno de los ejercicios de la guía	Humanos Materiales	Año 2017	Ejecutivos y trabajadores	Las personas muestran mayor motivación para realizar sus actividades
Evaluación	Monitorear y evaluar la aplicación de la guía metodológica de pausas activas	Aplicación de técnicas e instrumentos de evaluación.	Humanos Materiales	Cada ejercicio	Autora y ejecutivos de las empresa	Las personas mejoran su rendimiento laboral

Cuadro N° 19: Matriz del Modelo Operativo
Elaborado por: Wilma Toapanta

6.10. Administración de la Propuesta

Las actividades que cumplirán cada uno de los integrantes de la propuesta serán:

Institución	Responsables	Actividades	Presupuesto	Financiamiento
Empresas de la ciudad de Latacunga	Ejecutivos	Coordinar y planificar la socialización de la propuesta así como el seguimiento de la aplicación.	\$300,00	Autofinanciamiento
	Investigadora	Capacitar la propuesta y coordinar su difusión		
	Trabajadores	Aplicar la propuesta con responsabilidad.		

Cuadro N° 20: Administración de la Propuesta

Elaborado por: Wilma Toapanta

6.11. Evaluación de la Propuesta

La evaluación de la propuesta servirá para ver, si las actividades que se emplearon permitieron alcanzar los objetivos esperados.

Se efectuarán evaluaciones parciales, para poder justificar el cumplimiento de la propuesta.

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	Para evidenciar la efectividad de la propuesta
¿De qué personas?	Ejecutivos y Trabajadores
¿Sobre qué aspectos?	Pausa activa y rendimiento labora
¿Quién?	Sra. Wilma Toapanta
¿Cuándo?	Periodo 2017
¿Dónde?	Empresas de la ciudad de Latacunga
¿Cuántas veces?	Dos veces
¿Qué técnicas?	Encuesta
¿Con qué?	Cuestionario
¿En qué situación?	Durante las actividades diarias

Cuadro N° 21: Evaluación de la Propuesta

Elaborado por: Wilma Toapanta

Bibliografía

- Beltrán, C. (2007). "Fundamentación sociológica". Editorial Madrid
- Castro, E., Múnera, J., Sanmartín, M., Valencia, N., González, E. (2011). "Efectos de un programa de Pausas Activas sobre la Percepción de Desórdenes Musculo- esqueléticos en trabajadores de la Universidad Antioquía. *Revista Educación Física y Deporte. Vol. 30 N. 1, pág. 399.*
- Chauvin, Silvia. (2017). "Clima laboral: El estado de ánimo de la organización". Recuperado de: <http://www.mujeresdeempresa.com/clima-laboral-el-estado-de-animo-de-la-organizacion/>
- Chiavenato, Idalberto. (2009). "Gestión del talento humano". Editorial México. Mc. Graw Hill, tercera edición.
- Díaz, Ximena., Mardones, María., Mena Carmen., Rebolledo, Alexis., y Castillo, Marcelo. (2011). "Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos". *Revista Cubana de Salud Pública. Versión On-line ISSN 0864-3466. Vol.37 no.3 Ciudad de La Habana.* Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662011000300011
- El Ministerio del Deporte. (2010). "La pausa activa laboral mejora la salud mental, física y psicológica. Recuperado de: <http://www.deporte.gob.ec/la-pausa-activa-laboral-mejora-la-salud-mental-fisica-y-psicologica/>
- El Ministerio de Salud. (2015). "Dirección Nacional del talento humano". Recuperado de: <http://www.salud.gob.ec/direccion-nacional-de-talento-humano/>
- El Rincón. (2013). "Pausas activas, la solución a cientos de trastornos y enfermedades". Cromos, pág. 12.
- Flores. (2008). "Comportamiento humano en las organizaciones". Edición Segunda. Editorial Panamá.
- Garay Javier. (2010). "Fundamentación axiológica". Editorial Madrid.

García, Karen. (2013). “Qué son pausas activas”. Recuperado de: <http://karengarciapl4.blogspot.com/>

García, María. (2012). “Diagnóstico del clima organizacional del departamento de educación”. Recuperado de: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html

Herrera, L. (2008). “Fundamentación filosófica”. Editorial Madrid.

Laza, María. (2012). “El blog de workmeter: Optimiza la eficiencia de tu empresa”. Recuperado de: <http://es.workmeter.com/blog/bid/225512/mejorando-el-desempe-o-laboral-de-los-trabajadores>

La Organización Mundial de la Salud. (2010). “Estrategia mundial sobre el régimen alimentario, *actividad física y salud*. OMS.

La Organización Nacional de la Salud. (2011). “Informe anual del sistema nacional de salud”. Servicios Sociales, Igualdad. Gobierno España. Recuperado de: http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/informeAnualSNS2011/05_INFORME_SNS_2011_ESPANYOL.pdf

Ministerio del Deporte. (2010). “Ministerio del Deporte realiza Pausa Activa Laboral en instituciones públicas de Esmeraldas”. Recuperado de: <http://www.deporte.gob.ec/ministerio-del-deporte-realiza-pausa-activa-laboral-en-instituciones-publicas-de-esmeraldas/>

Ministerio de Salud Pública. (2010). “Comisión Honoraria para la Salud Cardiovascular: Pausa activa para ambientes laborales”. Recuperado de: <http://cardiosalud.org/programas/actividad-fisica-y-salud/pausa-activa-para-ambientes-laborales>

Morales, Alfredo. (2009). “Desempeño Laboral”. Editorial Cuba. Recuperado de: https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral

Palomba, Rossella. (2012). “Calidad de vida, conceptos y medidas”. Editorial Chile. Recuperado de:
http://www.cepal.org/celade/agenda/2/10592/envejecimientoRP1_ppt.pdf

Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys., y Conde, Mayrene. (2010). “Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia”. Revista de Ciencias Sociales, versión impresa ISSN 1315-9518. Revista de Ciencias Sociales v.16 n.3 Maracaibo. Revista Scielo. Recuperado de:
http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

Prado, S. (2009). Pausa Activa, Fortalecer el cuerpo y el alma. Extraído de:
www.ministeriodedeporte.gob.ec

Ríos, Paula. (2007). “Pausa laboral activa en los profesores del centro de acondicionamiento y preparación física (CAPF) de la liga de natación de Antioquia”. Medellín, pág. 73. Recuperado de: <http://viref.udea.edu.co/contenido/pdf/070-pausa.pdf>

Soto, Beatriz. (2011). “Qué es clima organizacional”. Recuperado de:
<http://www.gestion.org/recursos-humanos/clima-laboral/4004/que-es-el-clima-organizacional/>
<http://www.emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html>

ANEXOS

Anexos

Anexo 1: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Empresa Dicolaic

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y D ELA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Encuesta dirigida a los empleados de la empresa Dicolaic de la ciudad de Latacunga

Objetivo: Recabar información sobre pausa activa y el desempeño laboral de los empleados

Indicaciones

Responda con toda autonomía y libertad cada una de las preguntas, la encuesta es anónima

Marque con una X dentro del paréntesis en la alternativa correcta.

Cuestionario

1.- ¿Realiza ejercicios físicos o mentales entre la jornada de trabajo?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

2.- ¿Ha sentido molestias físicas o psicológicas durante el desarrollo de tu trabajo?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

3.- ¿Te has sentido cansado física y mentalmente cuando realizas tu trabajo en la empresa?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

4. ¿En la empresa trabaja sin interrupción a lo largo de su jornada laboral?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

5. ¿Su jefe inmediato, valora el trabajo que realiza en la empresa?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

6. ¿Dentro de la empresa si usted deja de hacer su trabajo, esto afecta a los demás?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

7. ¿Cuándo existen problemas en la empresa todos colaboran para resolverlos?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

8. ¿En la empresa existe un ambiente de colaboración entre los empleados?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

9. ¿Es llamado la atención por no realizar su trabajo en la empresa?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

10. ¿Cuándo es alentado por sus aciertos, se motiva para trabajar de mejor manera en la empresa?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

11. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo en la empresa?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

12. ¿Existe una comunicación efectiva entre los empleados de la empresa?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

13. ¿En la empresa te permiten aprender cosas nuevas en relación a tu trabajo?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

14.- ¿En la empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que puede afectar tu futuro laboral?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

GRACIAS POR SU ATENCIÓN

Anexo 2: Certificado de aceptación de la Empresa Dicolaic



Latacunga 11/04/2017

Yo, Granda Laica Luis Salomón con C.I. 0502316334001, en calidad de Gerente General de **DICOLAIC.**, Me permito **APROBAR** el desarrollo del proyecto de investigación previo a la obtención de su título de tercer nivel, que tiene como tema: **LAS PAUSAS ACTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DICOLAIC, DEL CANTON LATACUNGA** presentado por la Srta./ **WILMA ALEXANDRA TOAPANTA CHASILOA**

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad; pudiendo el interesado hacer uso de este documento como estime conveniente.

Atentamente:

Granda Laica Luis Salomón

C.I. 0502316334001

DICOLAIC
RUC: 0592316334001
Dirección: Barrio El Niágara
Calle El Amigo del Pueblo y El Imparcial
Telf.: (03) 2663 811 - 2664 224
Latacunga - Ecuador

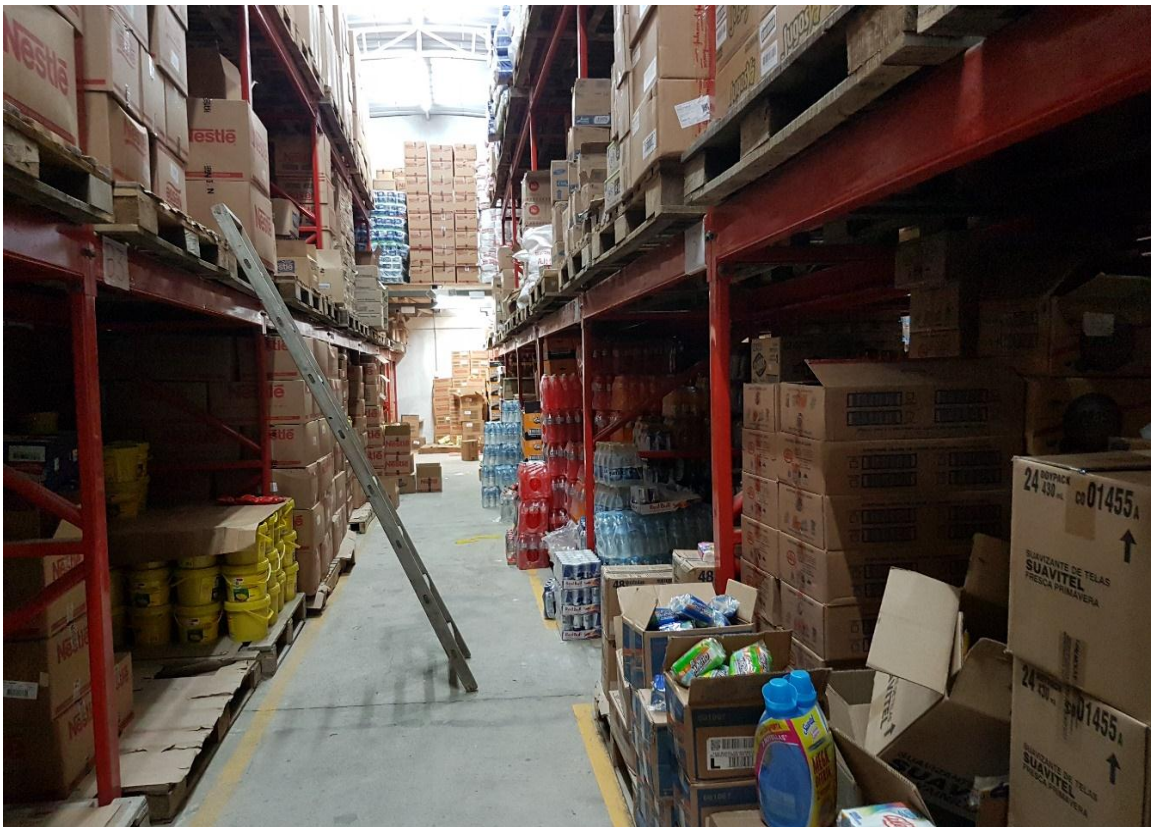
DIRECCION: El Niágara el amigo del pueblo s/n y el imparcial
Telf.: 032663811-03266424

Anexo 3: Fotografías

Instalaciones de la Empresa Dicolaic del Cantón Latacunga













A lo largo de mi vida y gracias al amor de Dios que me permitió tener en mi vida cuatro personas maravillosas que son mi motivación más grande para seguir este largo camino, las dos primeras personas importantes son mis padres quienes me dieron la vida y hasta el día de hoy siguen a mi lado. La segunda persona es mi pequeña hija el motor y las fuerzas de cada día levantarme con ánimo y mi razón de vivir. Mi tercera persona importante en mi vida es mi esposo a quien amo quien ahora es mi mano derecha Mi cuarta persona importante es mi hermana es como otra madre para mí. Cada una de estas personas forma parte fundamental en mi existencia a quienes amo, respeto y he logrado ser lo que soy.