



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD PRESENCIAL

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL**

Tema: “LAS PAUSAS ACTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA INSUTEC DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA DEL CANTÓN AMBATO”

AUTOR: Adriana Belén Solís Pérez

TUTOR: Lic. María Gabriela Romero Mg.

AMBATO – ECUADOR

2016

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O

TITULACIÓN

CERTIFICA:

Yo, Lic. María Gabriela Romero Rodríguez Mg. con CI. 180369113-6 en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “Las Pausas Activas y El Desempeño Laboral en los colaboradores del personal administrativo de la Unidad Educativa Insutec de la Provincia de Tungurahua del Cantón Ambato” desarrollado por la señorita: Solís Pérez Adriana Belén, egresada de la carrera de Psicología Industrial, de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios necesarios, 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 el H. Consejo Directivo.

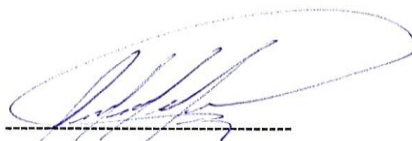


Lic. Mg. María Gabriela Romero Rodríguez

CI. 1803691136

AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO

Yo, Solís Pérez Adriana Belén con CI. 180444132-5, señalo que los criterios emitidos en el trabajo de investigación sobre el tema: “Las Pausas Activas y El Desempeño Laboral en los colaboradores del personal administrativo de la Unidad Educativa Insutec de la Provincia de Tungurahua del Cantón Ambato”, tales como: contenidos, ideas, análisis, conclusiones y artículo académico (paper) son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor de este trabajo de grado.



Adriana Belén Solís Pérez

C.I 180444132-5

Autora

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo Solís Pérez Adriana Belén con CI. 180444132-5, cedo los derechos en líneas patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: “Las Pausas Activas y El Desempeño Laboral en los colaboradores del personal administrativo de la Unidad Educativa Insutec de la Provincia de Tungurahua del Cantón Ambato” autorizo su reproducción total o parcial, 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.



Adriana Belén Solís Pérez

C.I 180444132-5

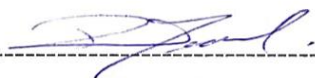
Autora

AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS

HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

La Comisión de estudio y calificación del Informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “Las Pausas Activas y El Desempeño Laboral en los colaboradores del personal administrativo de la Unidad Educativa Insutec de la Provincia de Tungurahua del Cantón Ambato” presentado por la señorita Solís Pérez Adriana Belén con CI. 180444132-5, egresada de la Carrera de Psicología Industrial; Modalidad Presencial, Promoción abril – Septiembre 2016, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios. Por lo tanto se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

LA COMISIÓN



Ing. Morales Fiallos Pablo Ricardo Mg.
CI: 180231816-0
MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Lic. Ximena Cumanda Miranda López Mg.
CI: 180228890-0
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

Este proyecto de investigación lo dedico a Dios porque cuando muchos fallaron él siempre estuvo conmigo; a mis profesores en especial a la Ing. María Fernanda Vargas quien a lo largo de mi carrera universitaria ha sido quien me ha formado más que como profesional como una personal de valores.

A mis padres y hermanos quien con paciencia y amor siempre han sido ese apoyo indispensable en vida.

Adriana Belén Solís Pérez

AGRADECIMIENTOS

Quiero dejar un profundo agradecimiento a Don Galo y Doña Gladys, mis padres de quienes he aprendido lo bueno de la vida, la valentía que han tenido para permanecer juntos y brindarnos un ejemplo de unidad familiar.

A la Universidad Técnica de Ambato, alma mater, en especial a la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Carrera de Psicología Industrial por abrirme sus aulas durante estos cinco años de formación académica.

De todo corazón a Andrés, quien con su incondicional compañía y apoyo estuvo a mi lado llegando a ser en estos últimos años un pilar fundamental en mi vida personal y profesional; este triunfo lo hicimos juntos.

Adriana Belén Solís Pérez

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PÁGINAS PRELIMINARES

Aprobación del tutor del trabajo de graduación o.....	i
Titulación	i
Autoría del trabajo de grado.....	ii
Cesión de derechos de autor.....	iii
Al consejo directivo de la facultad de ciencias	iv
Humanas y de la educación.....	iv
Dedicatoria	v
Agradecimientos	vi

CAPÍTULO I.....	1
1.1. Tema:.....	1
1.2. Planteamiento del problema.....	1
1.2.1. Contextualización.....	1
1.2.2. Árbol de Problemas.....	3
1.2.2. Análisis Crítico	4
1.2.4. Prognosis	5
1.2.5. Formulación del Problema	6
1.2.6. Preguntas Directrices	6
1.2.7. Delimitación.....	6
1.2.8. Delimitación espacial	6
1.2.9. Delimitación temporal.....	7
1.2.10. Unidades de observación.....	7
1.3. Justificación.....	7
1.4. Objetivos	8
1.4.1 General	8
1.4.2 Específicos	8
CAPÍTULO II	9

MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes Investigativos.....	9
2.2. Fundamentación Filosófica	13
2.3. Fundamentación Legal	13
2.4. Categorización Fundamental.....	15
2.5. Fundamentación Teórica Científica	18
2.5.1. Variable independiente	18
PAUSAS ACTIVAS	18
2.5.2. Variable dependiente.....	39
2.6. Hipótesis.....	60
2.7. Señalamiento de Variables.....	60
3.1. Enfoque investigativo.....	61
3.2. Modalidad básica de la investigación	61
3.2.1. Investigación bibliográfica – documental.	61
3.2.2. Investigación de campo.....	62
3.2.1 Investigación Explorativa	62
3.2.2. Investigación descriptiva.....	63
3.2.3. Investigación correlacional.	63
3.3. Población y muestra	63
3.4 Operacionalización variable.....	65
3.5. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	67
3.6. PLAN DE PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS	68
CAPÍTULO IV	69
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	69
4.1. Análisis De Resultados	69
4.2. Verificación de Hipótesis.....	81
4.2.1. Cálculo del Chi-Cuadrado.....	81
4.2.2. Selección del CHI Cuadrado en Tablas	83
CAPÍTULO V.....	86
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	86
5.1. Conclusiones	86
5.2. Recomendaciones.....	87
Anexo1. Modelo Encuesta	101
Anexo2. Fotografías del personal INSUTEC.....	102

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Árbol de problemas.....	3
Gráfico 2. Categorización de variables	15
Gráfico 3. Constelación de ideas de la variable independiente.....	16
Gráfico 4. Constelación de ideas de la variable dependiente.....	17
Gráfico 5. Posiciones ergonómicas de trabajo.	26
Gráfico 6. Niveles de una organización	27
Gráfico 7. Visión ergonómica del trabajo	28
Gráfico 8. Clasificación de los riesgos ocupacionales	33
Gráfico 9. Factores Psicosociales.....	36
Gráfico 10. Enfermedades respiratorias de origen laboral.....	38
Gráfico 11. Enfermedades oncológicas.....	39
Gráfico 12. Programa de Recursos Humanos	41
Gráfico 13. Pasos en el proceso de selección.....	43
Gráfico 14. Criterios para la evaluación del desempeño.....	52
Gráfico 15. Evaluación según selección forzosa.....	53
Gráfico 16. Ejemplo formulario para la investigación de campo	54
Gráfico 17. Ejemplo de evaluación de 360, 12 planillas.....	55
Gráfico 18. Resultado pregunta N°1	69
Gráfico 19. Resultado pregunta N°2	70
Gráfico 20. Resultado pregunta N°3	71
Gráfico 21. Resultado pregunta N°4.....	72
Gráfico 22. Resultado pregunta N°5	73
Gráfico 23. Resultado pregunta N°6.....	74
Gráfico 24. Resultado pregunta N°7	75
Gráfico 25. Resultado pregunta N°8.....	76
Gráfico 26. Resultado pregunta N°9	77
Gráfico 27. Resultado pregunta N°10.....	78
Gráfico 28. Resultado pregunta N°11	79
Gráfico 29. Resultado pregunta N°12	80

Índice de Tablas

Tabla 1: Riesgos Ergonómicos	30
Tabla 2. Población.....	64
Tabla 3. Operacionalización de la variable independiente: Pausas Activas	65
Tabla 4. Operacionalización variable dependiente: Desempeño Laboral	66
Tabla 5. Recolección de la información.....	67
Tabla 6. Primera pregunta, tabulación	69
Tabla 7. Segunda pregunta, tabulación.	70
Tabla 8. Tercera pregunta, tabulación.....	71
Tabla 9. Cuarta pregunta, tabulación.	72
Tabla 10. Quinta pregunta, tabulación.	73
Tabla 11. Sexta pregunta, tabulación.	74
Tabla 12. Séptima pregunta, tabulación.....	75
Tabla 13. Octava pregunta, tabulación.....	76
Tabla 14. Novena pregunta, tabulación.....	77
Tabla 15. Decima pregunta, tabulación.....	78
Tabla 16. Onceava pregunta, tabulación.....	79
Tabla 17. Doceava pregunta, tabulación.....	80
Tabla 18. Tabla de Frecuencias Observadas	81
Tabla 19. Tabla de Frecuencia Esperada.....	82
Tabla 20. Tabla de Contingencia	83
Tabla 21. Chi-Cuadrado en tablas	84
Tabla 22. Modelo Encuesta.....	101

CAPÍTULO I

1.1. Tema:

“LAS PAUSAS ACTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA INSUTEC.”

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Contextualización

A nivel mundial sin dejar de lado a **Ecuador**, se han implementado múltiples estrategias para instaurar un estilo de vida saludable entre los hábitos culturales de la población, sin embargo y a pesar de los beneficios personales a nivel salud que la actividad física representa, se puede mencionar que al menos el 60% de la población mundial no realiza la actividad física necesaria para obtener dichos beneficios, cayendo entonces en un alto índice de sedentarismo, lo cual se agrava dentro de las empresas u organizaciones dentro de las cuales los trabajadores permanecen largos periodos de tiempo laborando y el cansancio del mismo desmotiva al trabajador de seguir realizando algún tipo de actividad física. (Díaz X, 2012), razón por la cual varios gobiernos han estipulado estrategias para estimular y promover la actividad física dentro de pausas en la jornada laboral.

Se puede mencionar como un ejemplo considerable a escala nacional que el Ministerio del Deporte con el claro objetivo de disminuir los niveles de sedentarismo, y el riesgo de enfermedades causadas por el estrés laboral y la poca actividad física ha iniciado con un programa denominado “Pausa Activa Laboral” el mismo que se basa en una rutina de actividades físicas, estiramientos y

ejercicios para los funcionarios de varias instituciones públicas durante su jornada laboral por un periodo de tiempo de quince minutos al día.

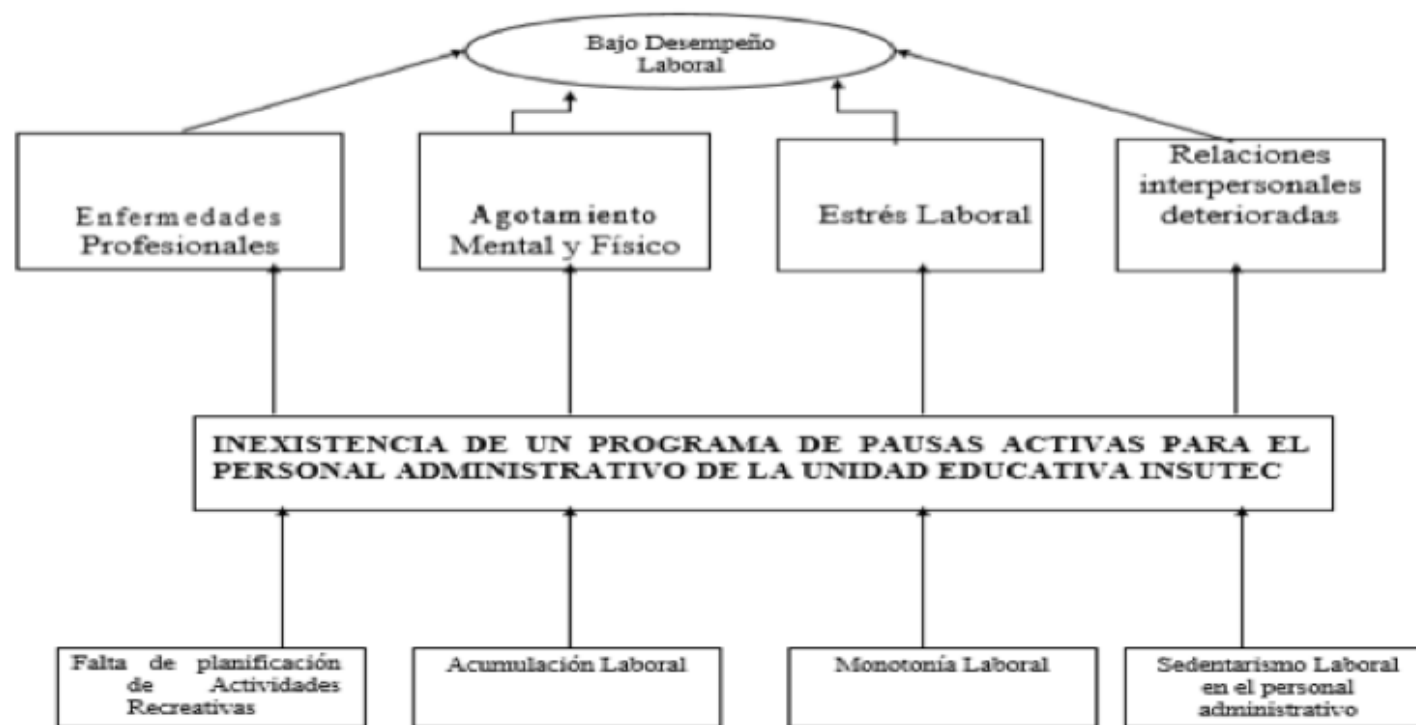
La aplicación de dicho proyecto ayuda a eliminar la tensión acumulada en diversas partes del cuerpo de los colaboradores, además de mejorar el clima laboral y mejorar la productividad. (Ministerio del Deporte, 2015)

Dentro de la provincia de **Tungurahua** no existen estadísticas ni estudios que involucren la aplicación de pausas activas dentro instituciones públicas o privadas, sin embargo se entiende que por estatuto según el artículo 87 del Proyecto de Ley de Deportes y Actividad física presentada a la Asamblea Nacional todas 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. (Ministerio del Deporte, 2015)

En la **Unidad Educativa Insutec** del catón Ambato de la provincia de Tungurahua se ha podido afirmar, que debido a las posturas y al sedentarismo y movimientos repetitivos que se ejecuta dentro del personal administrativo y a las escasas horas de descanso, se crea cansancio mental y físico, por lo que da apertura para la realización de dicha investigación sobre Pausas Activas y Desempeño Laboral en los colaboradores del área administrativa.

1.2.2. Árbol de Problemas

Gráfico 1. Árbol de problemas



Fuente: Unidad Educativa Insutec

Elaborado por: Adriana Solís Pérez

1.2.2. Análisis Crítico

Las Pausas Activas como técnicas de relajación durante la jornada laboral son de suma importancia aportando beneficios para los colaboradores de instituciones donde se implementa dicha técnica, mejorando la salud y la calidad de vida de las personas que laboran en las empresas la pausa activa o gimnasia laboral disminuye el estrés laboral ocasionado por la acumulación laboral u monotonía generada en el puesto de trabajo, dicha técnica de recreación dentro del lugar de trabajo aportan al mejoramiento no solo profesional sino también personal permitiendo una descarga de estrés al poner en práctica un programa de Pausas Activas, así mejorando su desempeño laboral y generando beneficios tanto para la organización como para la persona.

La monotonía laboral, acumulación de tareas, falta de actividades recreativas durante la jornada laboral son factores que intervienen dentro del estrés laboral, lo que no permite al colaborador desarrollarse de una forma eficaz y eficiente en su puesto de trabajo

Además es de importancia analizar los factores que intervienen para el desempeño laboral de los trabajadores y determinar las causas para una mejora continua dentro del desempeño laboral deseado.

En la Unidad Educativa Insutec, del cantón Ambato se ha podido evidenciar, que debido al sedentarismo y la monotonía laboral y la falta de actividades recreativas, se ha dado constantes fatigas tanto mental como física, por lo que es necesario aplicar un plan de pausas activas en los colaboradores del área administrativa.

1.2.4. Prognosis

La Unidad Educativa Insutec al no poner en práctica un programa de pausas activas con el Personal de Administrativo, generará estrés laboral y puede alterar significativamente la conducta de las personas, perjudicar la calidad de vida y el desempeño dentro de su puesto de trabajo, al no dar solución a la problemática planteada de la inexistencia de un programa de Pausas activas que beneficien al desempeño de los colaboradores del área administrativa la cual está conformada por descansos pequeños destinados a la movilidad de sus extremidades tanto superiores como inferiores durante la jornada laboral, al no aplicar dicho programa obtendremos problemas en la calidad de vida de los colaboradores generando enfermedades profesionales, pérdida de recursos tanto materiales como humanos, por ende en la actualidad las pausas activas o también conocidas como gimnasia laboral tienen un gran efecto en la sociedad como en el ámbito laboral.

Al no aplicar pausas activas o gimnasia dentro de los establecimientos con jornadas laborales extensas, se evidenciara ambientes hostiles y relaciones interpersonales deterioradas dentro de los departamentos o puestos de trabajo perjudicando al desempeño y desarrollo laboral de los colaboradores, a su vez el no realizar dicha actividad genera insatisfacción en el personal y por ende tiende a bajar la productividad del empleado.

Al no dar paso a un programa de pausas activas, puede producir desmotivación laboral y desconcentración en el colaborador dando pasó a accidentes laborales, por lo que se notara una baja notable en la eficacia y eficiencia de los colaboradores de la organización, en lo personal afectara tanto a las relaciones con sus compañeros de trabajo como con su familia en si con el entorno que le rodea debido a la acumulación de estrés laboral y de la monotonía tanto laboral como social.

1.2.5. Formulación del Problema

¿Cómo influyen las pausas activas en el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Unidad Educativa Insutec

1.2.6. Preguntas Directrices

- ¿Cuáles son las Actividades Recreativas que emplean dentro del Personal Administrativo de la Unidad Educativa Insutec?
- ¿Cuál es el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Unidad Educativa Insutec?
- ¿Qué alternativa propositiva se plantea para dar solución a la problemática encontrada?

1.2.7. Delimitación

CAMPO: Personal Administrativo Insutec

ÁREA: Talento Humano

ASPECTO: Desempeño laboral / Pausas Activas

1.2.8. Delimitación espacial

El presente trabajo investigativo se desarrollará en las instalaciones de la unidad educativa Insutec ubicadas Km.5 1/2 Vía A Baños, en la ciudad de Ambato.

1.2.9. Delimitación temporal

La presente investigación se llevará a cabo durante el periodo Abril 2016 – Septiembre 2016

1.2.10. Unidades de observación

Colaboradores del área de Administrativa de la Unidad Educativa Insutec.

1.3. Justificación.

Las pausas activas como factor preponderante en este proyecto de investigación son aquellas que se realizan por un corto periodo de tiempo para refrescar y rehabilitar tanto mental como físicamente, con lo que se puede romper la rutina y monotonía laboral que conllevan al colaborador al día a día en sus actividades laborales, y puede causar fatiga y estrés laboral.

Es de gran **importancia** la realización de este proyecto para proporcionar información sobre el desempeño laboral de los colaboradores y el mejoramiento del mismo a través de las pausas activas, con el cual se pretende elevar no solo su desempeño sino también las relaciones interpersonales y estados de ánimo, sin olvidar la parte humana del colaborador saliendo de la rutina que sobrelleva las actividades designadas en su cargo ocupacional.

La elaboración del presente proyecto es de gran **interés** para proporcionar información del nivel de desempeño laboral y el aumento del mismo utilizando las pausas activas como estrategia de mejoramiento laboral y personal.

La **factibilidad** de este proyecto ha generado mucho interés por parte del personal administrativo, al desarrollarse dicha investigación por lo que ven a las pausas activas como una estrategia innovadora para un mejoramiento en el desempeño laboral,

saliendo de la rutina y el estrés laboral causado por la monotonía que se genera en el desempeño de sus cargos.

Los **beneficiarios directos** del presente proyecto de investigación son los colaboradores del área administrativa debido a que se disminuirá los niveles de estrés ocasionados por la sobrecarga laboral, a su vez la institución también es considerada como beneficiario por lo que la ejecución de pausas activas reducirá los problemas planteados por la inexistencia de un programa de pausas activas aumentando la productividad en los colaboradores y creando ambientes laborales adecuados y amenos.

La presente investigación causara el **impacto esperado** debido a que es la primera vez que se realiza un proyecto de investigación con una temática relacionada a pausas activas dentro de la unidad educativa, la originalidad de este trabajo se debe a los beneficios de las pausas activas como estrategia para mejorar el nivel laboral y relaciones intrapersonales, tomando en cuenta el impacto que tiene dicho método en las organizaciones a nivel mundial y últimamente fomentadas a nivel nacional.

1.4. Objetivos

1.4.1. General

Determinar la influencia que existe entre las pausas activas y el desempeño laboral de los colaboradores en los colaboradores del personal administrativo de la Unidad Educativa Insutec.

1.4.2. Específicos

- Analizar las actividades recreativas que se desempeñan en el área.
- Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores.
- Estructurar un artículo científico que contenga los hallazgos principales de la investigación

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos

No se conoce de ninguna investigación que se haya realizado en la Unidad Educativa Insutec. Pero, una vez revisado los repositorios de las diferentes Universidades del país, presento a continuación la información recopilada, como antecedentes investigativos.

La Presente investigación con el tema: *PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA COLABORADORES QUE REALIZAN FUNCIONES DE OFICINA EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS GASES DE OCCIDENTE S.A E.S.P DE LA CIUDAD DE CALI*. Autoría de Bonilla, F. (2012);el objetivo de dicha investigación es “*Diseñar un programa de pausas activas, para colaboradores en funciones de oficina en la empresa de servicios Gases de Occidente S.A. de la ciudad de Cali.*”.

Resumen

En la actualidad el ausentismo laboral es uno de los factores primordiales ocasionados por estrés, problemas tanto físicos como emocionales y en si riesgos laborales ligados con las actividades cotidianas, una de las alternativas de solución que hoy día se ejecutan son los programas de Pausas Activas las cuales aportan a mejorar o modificar dichos problemas.

Conclusión

“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, una persona sana físicamente es un colaborador con mayor compromiso en sus labores diarias y por ende con mejor 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.

En la actualidad el Ministerio de la Protección Social avala actividades que propendan por disminuir la morbilidad profesional causada por riesgos laborales en el país, la evidencia Gatiso trata de una forma integral la enfermedad profesional y en conjunto con las entidades de salud buscan prevenir y disminuir la enfermedad profesional en Colombia.

Si el estado, las entidades de salud y las empresas privadas o públicas se unen para mejorar la calidad de vida laboral, se tendrán mejores resultados a nivel social que necesariamente repercuten en el crecimiento de las entidades involucradas.”

Análisis

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 para la morbilidad o alto índice de personas con enfermedades profesionales obteniendo así mejores resultados en la productividad.

Otra de las investigaciones recopiladas fue con la temática: *“PAUSA ACTIVA COMO FACTOR DE CAMBIO EN ACTIVIDAD FÍSICA EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS”* escrito por la Revista de Salud Pública de Cuba (2011), su objetivo primordial es incrementar la gimnasia laboral en los colaboradores incrementando de dicha forma el desempeño laboral de los beneficiarios.

Resumen

El incremento de pequeños lapsos de tiempo de actividad física es uno de los factores importantes dentro de un estilo de vida saludable aportando a beneficios físicos y mentales, a su vez también podemos mencionar que la falta de dicha actividad aumenta los riesgos laborales y las enfermedades del mismo índole, creando implicaciones desfavorables para el personal y la organización.

Conclusión

Las pausas activas aumentan el nivel de actividad física de los usuarios, se establece un desempeño diferenciado pre y pos intervención, y no se establece relación de dicho desempeño por unidad de trabajo.

Análisis

la investigación recopilada de la Revista Publica aplicación de Pausas Activas es un gran aporte debido a que aumenta los índices de actividad física son de suma importancia para romper la monotonía y el sedentarismo ocasionado por la jornada laboral extensa, así también motivando a los colaboradores para fortalecer el cumplimiento de sus actividades designadas.

A su vez también se obtuvo información relevante para el presente proyecto de investigación con el tema: *EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE ANDELAS CÍA. LTDA. DE LA CIUDAD DE AMBATO*. Aquí menciona su autor Uría, D. (2011), que su objetivo principal es crear mecanismos convenientes que aporten a la mejora continua de la comunicación dentro del personal involucrado, con la implementación de una correcta motivación.

Resumen

Dicha investigación es un análisis detallado de los factores que intervienen en el desempeño laboral de los colaboradores y su rendimiento, con el propósito de plantear alternativas de solución a los directivos de la empresa que beneficien al incremento del Desempeño Laboral de la empresa Andelas.

Conclusiones:

- Existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en Andelas Cía. Ltda.
- El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario.
- Existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor por parte de los directivos.
- Los sistemas de comunicación que se aplican actualmente en la empresa son formales y se mantiene el estilo jerarquizado lo que impide fortalecer los lazos entre directivos y trabajadores.
- Es necesario analizar y proponer alternativas que permitan mejorar el clima organizacional actual y que coadyuven al incremento del desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda.

Análisis

El aporte que me ofrece dicha investigación es de gran importancia ya que nos permite tener en cuenta que el desempeño de los colaboradores tiende a ser cambiante y por ende se va a disminuir el nivel de productividad cuando el colaborador no se sienta satisfecho en su puesto de trabajo.

2.2. Fundamentación Filosófica

El presente proyecto investigativo se fundamenta en el paradigma Crítico - Propositivo.

Según Herrera (2008), lo identifica como el rompimiento de acatamiento y transformación social que pretende de alternativas coherentes en investigación, una de ellas es el enfoque crítico propositivo.

La investigación se basa en un paradigma Crítico Propositivo, debido a que aportara a cimentar la realidad del problema accediendo así a entablar una propuesta de solución a la problemática establecida, mediante los datos obtenidos mediante encuestas en la Unidad Educativa Insutec.

También es crítico porque se estudiaran posibles resultados y causas del problema en las falencias de la institución, apoyándose en los resultados adquiridos de la tabulación del respectivo método a aplicarse.

2.3. Fundamentación Legal

El presente proyecto de investigación tiene como respaldo legal la Constitución de la República del Ecuador (2008), en la cual manifiesta en el:

Artículo 326 numeral 5: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

A su vez se fundamenta en el Régimen del Buen Vivir en el capítulo segundo, sección cuarta mediante el artículo 24 el que se determina que:

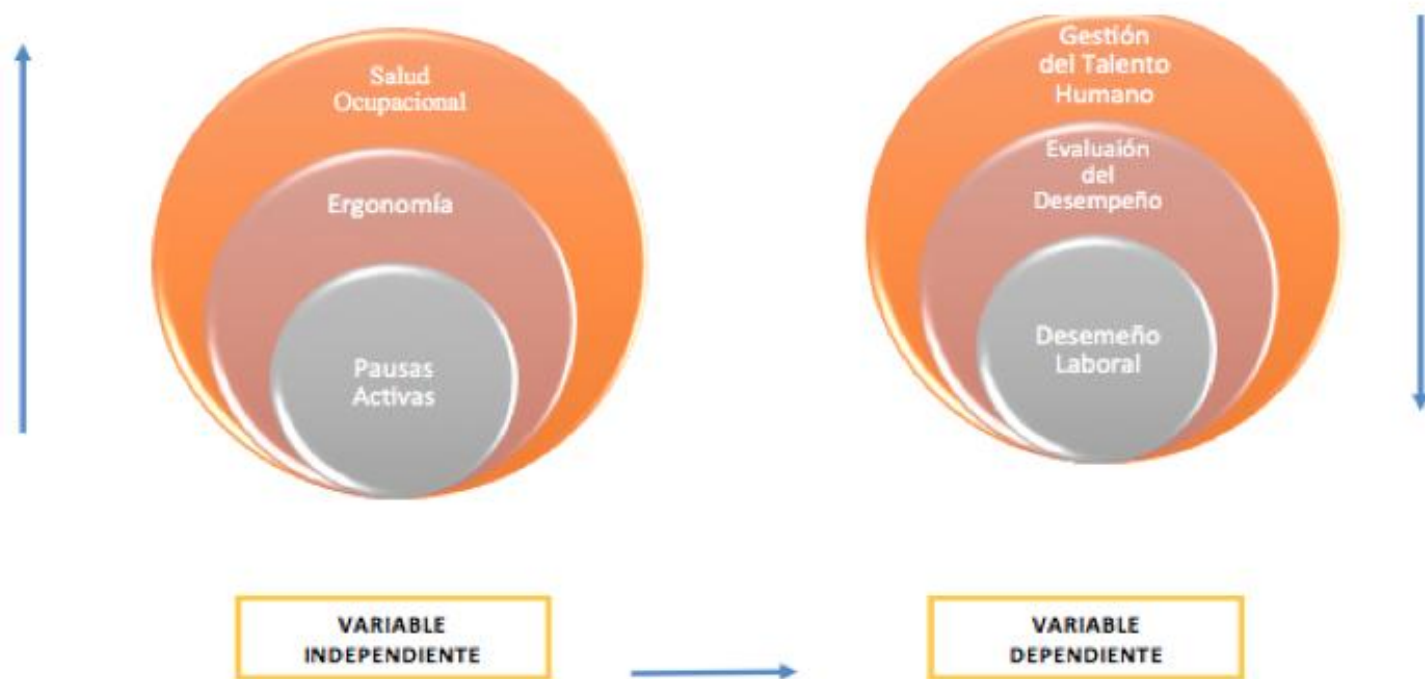
“Las personas tienen derecho a la recreación y al esparcimiento, a la práctica del deporte y al tiempo libre”

Podemos también mencionar que cuenta con un apoyo por parte del Consejo directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el Código Orgánico de Trabajo, según la Resolución **No. C.D.390** del IESS, en el Capítulo primero, en la cual aborda ciertas generalidades sobre el seguro de riesgos del trabajo, alega que en el Artículo número 12 se considera a los factores de riesgos específicos que involucran riesgos de carácter profesional pueden estas ser; enfermedades ocupacional ocasionadas por riesgos químicos, físicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos.

Otro ente avalador para el presente proyecto de investigación es el Código de Trabajo, en el Título Iv De Los Riesgos Del Trabajo, capítulo I; afirma la determinación de los riesgos y las responsabilidades a ejercer por parte de los empleadores mediante el artículo 347 y 349.

2.4. Categorización Fundamental

Gráfico 2. Categorización de variables



Fuente: Unidad Educativa Insutec

Elaborado por: Adriana Solís Pérez

CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

Gráfico 3. Constelación de ideas de la variable independiente

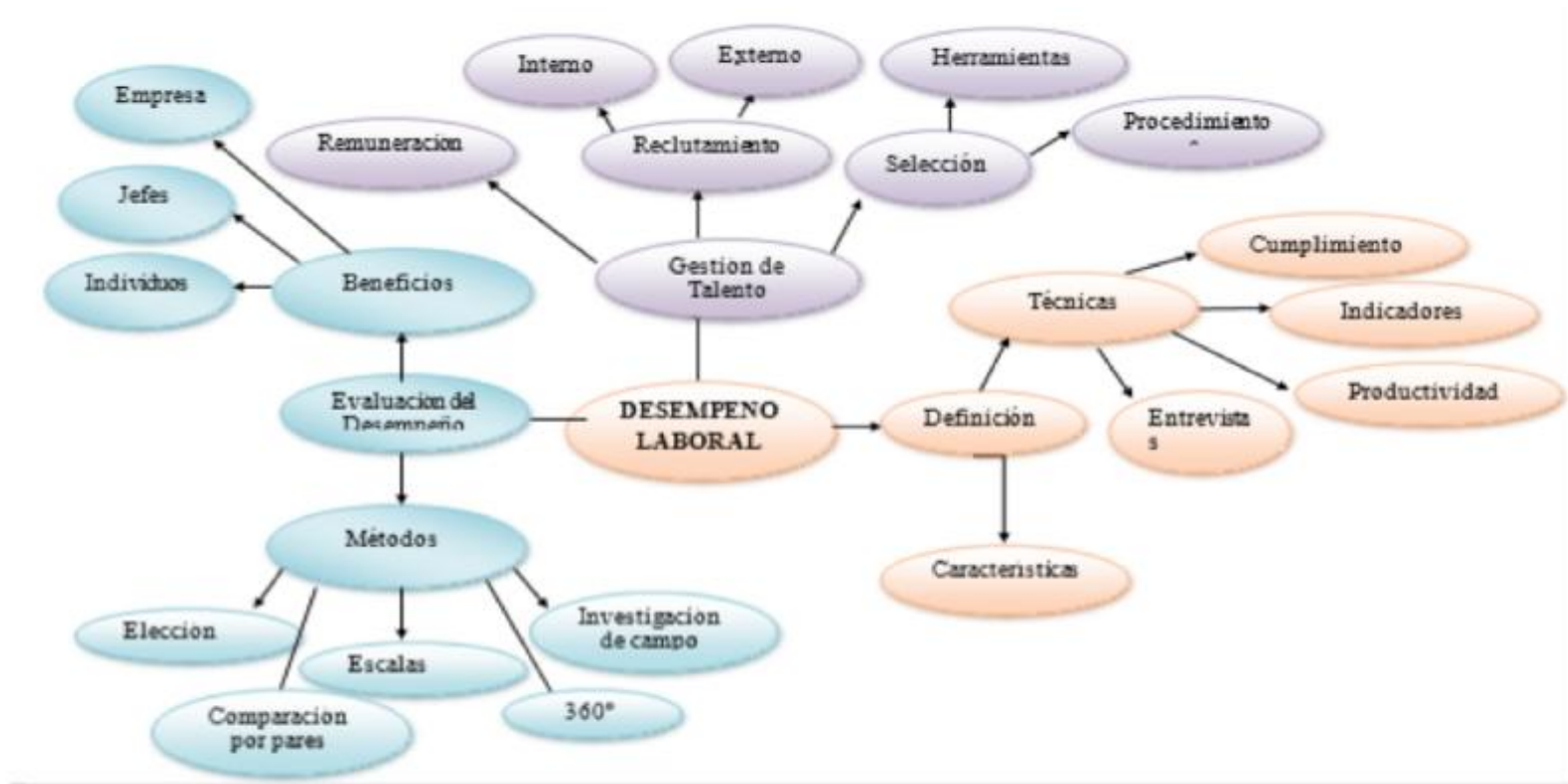


Fuente: Unidad Educativa Insutec

Elaborado por: Adriana Solís Pérez

CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

Gráfico 4. Constelación de ideas de la variable dependiente



Fuente: Unidad Educativa Insutec

Elaborado por: Adriana Solís Pérez

2.5. Fundamentación Teórica Científica

2.5.1. Variable independiente

PAUSAS ACTIVAS

Las pausas activas corresponden a pequeños periodos de tiempo durante el transcurso de la jornada laboral, las cuales “sirven para recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, a través de diferentes técnicas y ejercicios (Hospital Infantil Universitario San José, 2013). Por lo tanto se puede estipular que diferentes técnicas y ejercicios correspondientes a las pausas activas se puede apreciar la reducción de la fatiga laboral, trastornos musculares, además de prevenir el estrés y mejorar la productividad.

Según Rincón(2013), las pausas activas corresponden a breves descansos para recuperar energías, prevenir determinadas enfermedades profesionales en trabajos en los cuales no se exige mucho movimiento, además de mejorar la eficiencia y productividad laboral.

Según Bartolini (1999), define a las pausas activas o gimnasia laboral como un programa innovador realizado dentro del puesto de trabajo, aportando al bienestar físico y mental de los colaboradores, reduciendo los niveles de estrés perjudiciales para la salud del individuo que ejecuta dicha actividad y aportando a la productividad de la organización.

También podemos definir a las pausas activas como actividades de compensación acompañadas de diferentes periodos de tiempos e intervalos de movimientos corporales dependiendo del contexto del puesto de trabajo, donde se desenvuelve el colaborador, por lo tanto podemos concluir que la gimnasia laboral es un conjunto de

ejercicios físicos que van acompañados de flexibilidad y tonificación del cuerpo humano desarrollándolos en diferentes etapas y lapsos de tiempo.

Dicha actividad busca incrementar los niveles de rendimiento laboral debido a que es una propuesta diferente para la motivación y el incremento de productividad laboral, ejecutándose con personal que está capacitado en la temática mediante la aplicación de diferentes técnicas y materiales con el fin de satisfacer las necesidades del colaborador y la empresa.

Beneficios

Según Díaz (2011), el 60% de la población a nivel mundial mantiene una escasa práctica de Pausas Activas o actividad física con el fin de obtener beneficios para la salud, cifras que van en aumento en diferentes países como Chile, donde los niveles de sedentarismo va en aumento en grupos de diferentes edades, alcanzando hasta un 91% de niveles de sedentarismo. Por lo tanto la práctica de actividad física es de suma importancia debido a que aporta a la calidad de vida de las personas y a la vez obtiene beneficios en la salud y disminuye la monotonía y el sedentarismo ocasionado por largas jornadas laborales.

Russelle (2000), afirma que se debe practicar actividad física al menos treinta minutos diarios la cual no debe ser exactamente potente para aportar beneficios físicos y mentales a su vez también sostiene que dichos ejercicios o Pausas Activas son aptas para realizar en el puesto de trabajo sin necesidad de cambiarse de vestuario, puesto que son ejercicios con intensidad moderada y que no requieren de mayor esfuerzo físico, como movimientos articulares de cabeza, cuello, hombros, extremidades superiores e inferiores entre otros.

Beneficios Psicológicos

Entre los múltiples beneficios que pueden proporcionar las Pausas Activas podemos encontrar que puede mejorar la autoestima de las personas que realizan actividad física debido a que la práctica de dicha actividad aporta al bienestar personal, entre los beneficios psicológicos también podemos resaltar que mejora la capacidad de concentración por lo que la práctica de ejercicios ayuda a la eliminación de los niveles de estrés ocasionados por las jornadas laborales monótonas.

Uno de los beneficios fundamentales de las Pausas Activas es que pretende disminuir el riesgo de ocasionar problemas psicológicos aportando a la productividad del colaborador y a su calidad de vida tanto personal como laboral, contribuyendo al beneficio de la Institución donde se desempeña el empleado.

Según Rincón (2013) “Las pausas activas contribuyen a disminuir la fatiga física y mental y a integrar los diferentes grupos de trabajo durante la ejecución de las pausas”. Debido a que la práctica de dichas pausas integra a todos los colaboradores del departamento o empresa, por lo que beneficia a la salud mental del colaborador en estos lapsos de esparcimiento entre compañeros.

Beneficios Fisiológicos

Los beneficios fisiológicos que podemos mencionar son el aumento de la circulación sanguínea y la mejora de la movilidad articular y la flexibilidad, debido a que la ejecución de pausas activas implica movimientos en todas las partes del cuerpo del individuo que las realiza aportando así a la disminución de tensiones adquiridas en el puesto de trabajo, también podemos mencionar otro beneficio fisiológico como es la disminución de enfermedades profesionales debido a que los trabajos de oficina no implican mucho movimiento según Rincón (2013), las pausas activas pretenden prevenir los trastornos osteomusculares y evitar la acumulación de estrés.

Rincón afirma que otro de los beneficios fisiológicos que podemos encontrar al realizar pausas activas es que mejora las posturas en el puesto de trabajo previniendo así cualquier tipo de enfermedades profesionales, activando partes del cuerpo que permanecen estáticas por largas jornadas laborales, permitiéndoles descanso y comodidad física.

Beneficios Sociales

Entre los varios beneficios que podemos encontrar cabe recalcar que las pausas activas promueven la integración social entre compañeros de trabajo debido que al realizarse dicha actividad se fomenta la interacción y la autonomía laboral y personal, a su vez con dicha actividad contribuimos al desarrollo integral del colaborador.

Otro de los beneficios sociales de la ejecución de Pausas activas es la mejora y fortalecimiento de las relaciones laborales e interpersonales incrementando la motivación dentro del personal de la empresa.

Ventajas

La Organización Mundial de la Salud (2010), afirma que la práctica de Pausas activas tiene diferentes ventajas en la calidad de vida de las personas ya que reduce enfermedades profesionales, la práctica de actividad física disminuye los riesgos de hipertensión, accidentes cerebro vasculares, diabetes, depresión entre otras enfermedades.

Importancia

Según la OMS (2010), es de suma importancia la práctica de Pausas activas o actividades recreativas físicas debido a que la inexistencia de actividad física es

considero como el cuarto factor de riesgo en lo que respecta a mortalidad a nivel mundial con un 6% de muertes registradas a nivel mundial. Además, se considera que la escasa practica de actividad física es la causa principal de aproximadamente el 21% al 35% los cánceres de mama y de colon, el 27% de los casos de diabetes y aproximadamente el 30% de la carga de cardiopatía isquémica.

Según Gurfinkel (2008), sostiene que la cardiopatía isquémica una de las causas es el sedentarismo y la obesidad debido a que se reduce el flujo sanguíneo al corazón de la persona por una obstrucción parcial o total de las arterias que proporcionan sangre al corazón.

Por lo tanto la práctica de pausas activas es de gran importancia debido a que aporta tanto a la salud mental como física ayudando a combatir enfermedades psicológicas y físicas , a su vez aporta a la motivación de los colaboradores y por ende aporta a la productiva de los mismos.

Tipos de Gimnasia Laboral

Según Osorio (s,f) existen tres tipos de gimnasia laboral las cuales pueden ser empleadas en el puesto de trabajo debido a su rápida ejecución y al periodo corto de duración que las mismas contienen.

Gimnasia Preparatoria

Según Osorio (s,f), dicho tipo de gimnasia laboral se ejecuta al inicio de cada jornada laboral incluyendo después de la jornada de almuerzos, debido a que existe un gran número de colaboradores que empiezan la jornada laboral desanimados o con somnolencia, dicho tipo de gimnasia involucra ejercicios de estiramiento y preparación de cada una de las partes del cuerpo que serán expuestas a un extenso horario. También es conocida como Gimnasia de Activación.

Gimnasia Compensatoria

Osorio (s,f), mantiene que este tipo de Gimnasia Laboral es realizada dentro de la jornada laboral en la mitad de la misma, y de la misma forma que la gimnasia preparatoria consiste en ejecutar ejercicios específicos de movilidad de cada una de las partes del cuerpo humano que se encuentran expuestos a poca movilidad.

Según Días (2010), dicho tipo de Gimnasia Laboral no pretende llevar al cansancio al colaborador que lo practica, por lo que involucra movimientos leves y de corta duración buscando prevenir la fatiga muscular, disminuyendo el número de accidentes de trabajo, aportando a la corrección de posturas, y a su vez busca aumentar la disposición del colaborador en sus actividades laborales.

Gimnasia de Relajación

Dicha técnica se practica al finalizar la jornada de trabajo con el fin de calmar las tensiones acumuladas durante el día de trabajo, a su vez dicha técnica la ocupan también los ejecutivos antes de alguna reunión de trabajo que involucre la toma de decisiones, dicha técnica contiene micro – pausas las cuales consisten en intervalos cortos de tiempo acompañadas de técnicas de respiración el objetivo principal es relajar los grupos musculares utilizados en su día de trabajo, evitando así las lesiones profesionales.

Reseña Histórica

Las Pausas Activas o también conocidas como gimnasia laboral “Se refiere a la adecuación físico-psicológica de un individuo que realiza al inicio de sus actividades labores o cotidianas”, (Licea,R. 2012, P.3)esta adecuaciones pueden mantener constantes movimientos como actividades de movimiento, manipulación constante de cargas, manejo de maquinaria entre otras actividades y las actividades estática se

refiere a actividades de oficina donde el individuo permanece en un solo sitio de trabajo acorde a su cargo o actividad que desempeñe.

Según el Ministerio del Deporte (2013), La Gimnasia Laboral es considerado uno de los métodos principales que previene enfermedades laborales derivadas del trabajo, por el año de 1925 se empezó a desarrollar dicha actividad denominada Gimnasia Laboral, destina a personal operario contribuyendo al bienestar de los colaboradores por medio de recreación y a la vez una alternativa de salud.

Bajo esto parámetros el Ministerio del Deporte, incluyo en el año 2011 un programa de Pausas Activas dirigido para el personal público de las organizaciones del Ecuador, la primera ciudad donde se ejecutó dicho programa fue en Quito en 10 Ministerios.

ERGONOMÍA

Principios Básicos

La Ergonomía, en resumen se trata de la aplicación de ciencias biológicas como de ingeniería del entorno de trabajo y las personas o colaboradores que lo conforman, para aumentar la eficiencia, la salud, productividad y satisfacción del trabajador, a la vez que se adapta herramientas, tareas, la capacidad y necesidades de la persona.

Pero a la vez que se estudia esta adaptación de todo el entorno de trabajo, tenemos que tener en cuenta de donde nace y porque se produce la ergonomía en el trabajo.

Esto es simple de explicar:

El hombre viene desarrollando métodos, sistemas entre otras cosas, para mejorar su estilo de vida, el mejoramiento personal, bienestar personal etc. Los cuales nos llevan a aplicar estándares, normativas, reglamentos y sistemas para mejorar el trabajo del colaborador. Pero en muchos de los casos no se toma en cuenta la salud de los

mismos, produciendo pequeños desajustes emocionales a lo largo de la jornada, frustraciones y fracasos en la vida.

Pero todo ser humano desea disfrutar de un equilibrio saludable, puesto que la salud viene ligada a la vida, conjugándose la energía, resistencia y equilibrio. Entendiendo así que la salud es la energía que permite vivir dentro de un razonable bienestar., capaz de afrontar un comprensible malestar.

Si “el dolor es el principio de ser” Chardin (s,f), y la salud “un desarrollo continuo a través de la vida” Hanchett(s,f), todo esto crea un estado de conflicto con cargas y fuerzas, como consecuencia del principio de acción y reacción que rige el Universo. Pero porque de la ergonomía en el trabajo, pues simple, el trabajo es un factor de liberación para el género humano, pero el mismo puede generar carácter opresivo y violento; pero el oficio de cada persona no debe ser perjudicial.

Pero así como la sociedad así como otros factores de la cotidianidad, obligan a muchos individuos a arriesgar día a día su vida, buscando ganar el sustento para poder llevar a sus hogares o por otro lado buscando fama o riqueza.

Los avances y desarrollos científicos hacen que los trabajos sean menos duros y den lugar a la medicina y al derecho del trabajador, despejando muchos peligros pero a la vez apareciendo otros, que aunque faciliten el entorno de trabajo no significa que el problema haya desaparecido.

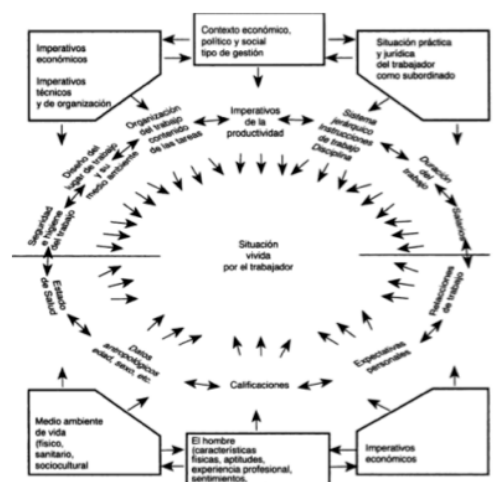
El trabajo monótono, con actitudes y movimientos repetitivos, es capaz de provocar graves consecuencias para el individuo, por lo que para realizar un trabajo bien hecho se desarrollaron temas como:

- **La seguridad.-** No solo es la eliminación de riesgos objetivos de accidentes y enfermedades, si no también que los colaboradores se sientan seguros.
- **Las condiciones físico-ambientales.-** Lo que rodea todo el puesto de trabajo.
- **La eliminación de los trabajos penosos.-** La penosidad es un factor eliminado.
- **Adaptación del puesto del trabajo al hombre.-** la relación del puesto de trabajo es armónico.
- **Desarrollo personal.-** Ayuda a conocer y comprender lo que pasa a su alrededor.

La gestión ergonómica requiere de amplios sectores así como de disciplina incurriendo en tres aspectos:

- **Pluridisciplinaria.-** Construcción de un equipo específico.
- **Participativa.-** Aportando experiencia y su conocimiento concreto de trabajo
- **Global.-** Para mejorar un aspecto no debe descuidarse de otro.

Gráfico 5. Posiciones ergonómicas de trabajo.

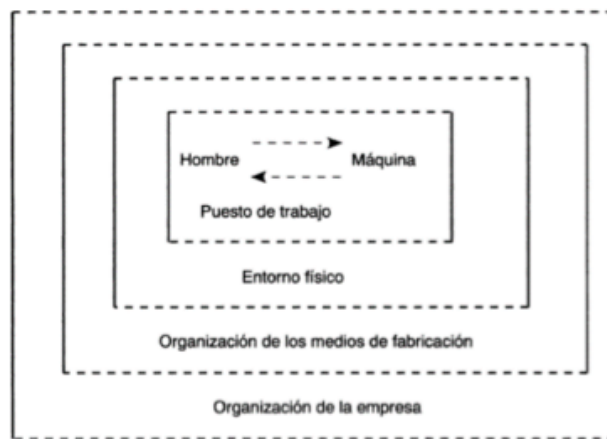


Fuente: Ergonomía básica aplicada a la medicina del trabajo, Jouvenel (1994).

Elaborado por: Adriana Solís Pérez

Pero el hombre en el sistema hombre maquina no es considerado un simple escalón, si no es el que organiza el sistema, ejecuta acciones, modifica tareas, evalúa resultados. De cualquier modo, el trabajo es determinado por acciones, marco en el cual se puede describir los niveles de aproximación:

Gráfico 6. Niveles de una organización



Fuente: Ergonomía básica aplicada a la medicina del trabajo, Jouvencel (1994).

Elaborado por: Adriana Solís Pérez

- Nivel puesto de trabajo: relación hombre maquina
- Nivel entorno físico: ambiente físico
- Nivel de organización de los medios de fabricación: organización del material de trabajo, espacio, productos, tiempo, tareas.
- Nivel de la organización de la empresa: se trata los problemas de los salarios, estructura jerárquica, repartición de funciones.

Importancia de la ergonomía en el trabajo.

Según Apud (2003), los principales objetivos de la ergonomía son “incentivar la salud y el bienestar, reduciendo los accidentes y mejorar la productividad de las

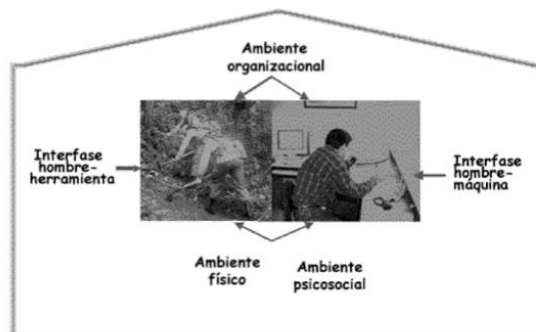
empresas”. Con lo cual podemos decir que la seguridad industrial y la Salud ocupacional han buscado afirmarse conjuntamente con la Psicología Industrial en buscar e indagar métodos para fomentar el bienestar de los colaboradores aportando a la eficiencia y productividad en el ámbito laboral.

Dentro de los países industrializados existen dos grandes aspectos de trabajo que la ergonomía toma como pilar importante, el principal aspecto determinado como problema es la adaptación a la ejecución de trabajos manuales que involucran peso o ejercer algún tipo de movimiento brusco o pesado, en el cual el colaborador utiliza implementos simples que requieren ejecutar la energía propia para el desarrollo del mismo, o a su vez la utilización que maquinarias poco adecuadas para el trabajador.

El segundo aspecto que podemos mencionar es el trabajo mecanizado, donde el obrero es considerado una maquina más, mediante la revolución industrial las cosas fueron cambiando y se sustituye al obrero por maquinas automatizadas, lo cual incide en la calidad de vida del ser humano debido a que el ser humano se vuelve más sedentario, limitando sus acciones simplemente a recibir información.

Ambos aspectos la ergonomía toma diferentes puntos de estudio y solución.

Gráfico 7. Visión ergonómica del trabajo



Fuente: La importancia de la ergonomía para los profesionales de la salud, Apud (2003).

Elaborado por: Adriana Solís Pérez

Factores de Riesgos Ergonómicos del trabajo de oficina.

En lo que se refiere a riesgos ergonómicos relacionados a lo laboral podemos señalar los siguientes grupos:

- Riesgo relacionado con la Postura del colaborador.
- Riesgo relacionado con las condiciones ambientales.
- Riesgo relacionado con los aspectos Psicosociales.

Factores de Riesgos Ergonómicos del trabajo de oficina.

En lo que se refiere a riesgos ergonómicos relacionados a lo laboral podemos señalar los siguientes grupos:

- Riesgo relacionado con la Postura del colaborador.
- Riesgo relacionado con las condiciones ambientales.
- Riesgo relacionado con los aspectos Psicosociales.

Tabla 1: Riesgos Ergonómicos

Tipo de Riesgo	Características del trabajo	Elementos de trabajo	Posibles daños para la salud
Carga Postural	<ul style="list-style-type: none"> • Movilidad restringida • Posturas inadecuadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio del entorno • Silla de trabajo • Mesa de trabajo • Ubicación del ordenador 	<ul style="list-style-type: none"> • Incomodidad • Molestias y lesiones musculares • Trastornos circulatorios
Condiciones Ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Iluminación • Climatización • Ruido 	<ul style="list-style-type: none"> • Reflejos y deslumbramiento • Mala iluminación • Fuertes contrastes • Regulación temperatura • Excesiva velocidad del aire • Falta de limpieza • Existencia de fuentes de ruido • Acondicionamiento acústico 	<ul style="list-style-type: none"> • Alteraciones visuales • Fatiga visual • Incomodidad y malestar • Trastornos respiratorios • Molestias oculares • Dificultades para concentrarse
Aspectos Psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de tarea • Organización de trabajo • Política en RR.HH 	<ul style="list-style-type: none"> • Programas informáticos • Procedimientos de trabajo • Tipo de organización 	<ul style="list-style-type: none"> • Insatisfacción • Alteraciones físicas • Trastornos del sueño • Nerviosismo, depresión, etc. • Disminución del rendimiento.

Fuente: Prevención de Riesgos Ergonómicos, “Anónimo” (s,f).

Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

SALUD OCUPACIONAL

Según la Organización Nacional de la Salud (2011), define a la salud ocupacional como la actividad multidisciplinaria que se encarga de buscar el bienestar de los colaboradores, buscando ambientes de trabajo idóneos donde los colaboradores puedan desempeñarse libres de enfermedades profesionales y cualquier tipo de accidentes laborales que pongan en peligro la vida, la seguridad y salud de los trabajadores de las organizaciones.

Mientras que para OIT (2011), La Salud Ocupacional es considerada como una rama de la Salud pública que desea alcanzar un estado de equilibrio en tres partes fundamentales de todo ser humano, físico, mental y social en todos los trabajadores satisfaciendo el bienestar en los ámbitos que ellos se desempeñan, protegiendo su calidad de vida y disminuyendo los riesgos de accidentes de trabajos y enfermedades profesionales.

El principal objetivo de la Salud Ocupacional es generar y promover puestos de trabajo sanos y seguro, con el fin de proteger a los colaboradores de posibles accidentes que pueden ocurrir dentro del ambiente laboral, a su vez también podemos decir que la salud ocupacional está ligado a analizar el medio en el que el personal cumple sus actividades, el cual debe ser un ambiente óptimo el cual contribuya a la salud de los mismo. Por lo tanto, podemos decir que la salud ocupacional tiene influencia tanto en los efectos positivos como negativos que los colaboradores pueden percibir dentro de su puesto de trabajo, y esto puede repercutir sobre la salud y el desempeño de los mismos.

Dentro del contexto de Salud Ocupacional se debe fomentar culturas organizacionales que beneficien la salud y la seguridad dentro de las organizaciones promoviendo climas organizacionales efectivos y mayor productividad para las empresas. (Agudelo, 2014).

Cuando hablamos de salud ocupacional debemos hacer referencia los problemas que ocurren dentro del puesto o a causa del tipo de trabajo que se ejecuta, dichos problemas pueden incluir:

- Cortaduras, fracturas, torceduras y distensiones
- Amputaciones
- Trastornos por movimientos repetitivos
- Problemas con el oído causados por la exposición al ruido
- Problemas de la vista
- Enfermedad causada por respirar, tocar o ingerir sustancias peligrosas
- Enfermedad causada por la exposición a la radiación
- Exposición a gérmenes en centros de salud

Una correcta practica de Salud Ocupacional y seguridad en el trabajo puede prevenir y reducir dichos problemas mencionados con anterioridad, preparando adecuadamente el puesto de trabajo del colaborador y brindándole el equipo y la ropa adecuada para que desempeñe su trabajo de una manera idónea

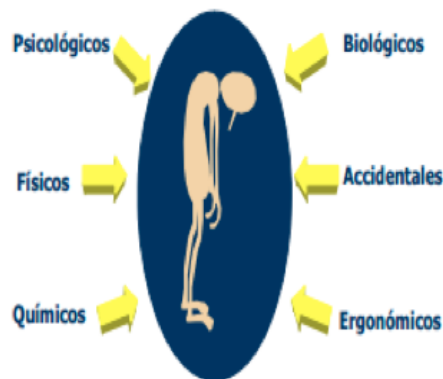
Factores de riesgo en Salud Ocupacional

Según la Universidad del Valle de Colombia (2005), define al riesgo ocupacional como la existencia de elementos perjudiciales para la salud que pueden ocasionar lesiones o daños materiales y la probabilidad de ocurrencia de dicho riesgo depende de la disminución o eliminación total de dichos elementos.

El Ministerio de Salud(s,f), define al riesgo como la probabilidad o la oportunidad de que ocurra un accidente que pueda ocasionar daños o perdidas, por lo tanto podemos decir que riesgo es la posibilidad de que un artículo o sustancia pueda provocar daños en la salud o integridad física de las personas o recursos materiales de las organizaciones.

Dentro de la salud ocupacional podemos mencionar ciertos factores de riesgos que intervienen como son:

Gráfico 8. Clasificación de los riesgos ocupacionales



Fuente: Ministerio de Salud Pública, “Anónimo” (s,f).

Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

Riesgo físico – químico.

Los riesgos físico – químicos son todos aquellos que involucran fenómenos físicos como altas temperaturas de calor o frío, a la vez la mayoría se encuentran en alojamiento con combustibles los cuales pueden ser perjudiciales para la organización, tomando en cuenta que la mayoría de factores físicos- químicos son manipulables en cualquier empresa, los cuales pueden generar incendios en las organizaciones y causar daños en el personal como lesiones.

Según la Universidad del Valle de Colombia (2005) dichos problemas puede presentarse por incompatibilidad de materiales físicos y químicos en el almacenamiento de productos y por presencia de sustancias químicas reactivas, a su vez podemos mencionar los factores más comunes que actúan en los riesgos físicos-químicos:

- Ruido
- Vibración
- Iluminación
- Radiación ionizante
- Polvos
- Humos
- Gases
- Vapores

Riesgo biológico

Se puede definir a los riesgos biológicos como aquellos agentes que pueden ser dañinos para la salud de los seres humanos, dentro de estos podemos encontrar agentes patógenos y etiológicos, incluyen también la proliferación de bacterias microbianas provenientes de los ambientes húmedos y cerrados. A su vez también los riesgos biológicos contienen las reacciones alérgicas a sustancias manipuladas sin la respectiva protección, sustancias irritantes o tóxicas que pueden producir dichas reacciones.

La Unión General De Trabajadores (s, f), mantiene que ,existen vías de transmisión de agentes biológicos los cuales son los principales componentes por los que un microorganismo o bacteria penetra al cuerpo humano por inhalación mediante aerosoles contaminados procedentes del medio ambiente, y por ingesta a través de alimentos contaminados o por las manos contaminadas mediante la vía digestiva.

En el área de trabajo el contagio puede ser por heridas abiertas producidas por objetos infectados o por transmisión indirecta ocasionadas por la manipulación de objetos contaminados, y por superficies contaminadas las cuales se considera la primera forma de contagio debido a que los agentes biológicos como bacterias y microorganismos se alojan en las superficies secas y a temperatura ambiente.

Los principales riesgos biológicos son:

- Virus
- Bacterias
- Hongos
- Parásitos
- Microorganismos Aero mesófilo

Riesgo ergonómico

Según Falzon (2014), se considera riesgo ergonómico a todo aquello que involucra todo con respecto al puesto de trabajo, factores de riesgo, maquinaria, uno de los principales elementos es el peso, tamaño y forma de los objetos a maniobrar los cuales pueden ocasionar sobre esfuerzo, provocando lesiones osteomusculares al colaborador, mencionando asimismo las posturas inadecuadas y movimientos repetitivos que conllevan a la fatiga y al cansancio laboral y por ende repercutiendo desempeño laboral.

Los factores de riesgo ergonómico son aquellos que se deben analizar con prioridad, para controlar que las condiciones de trabajo sean las apropiadas para los trabajadores para mantener la seguridad de los mismos y su calidad de vida sea la apta. Podemos relatar ciertos factores de riesgo ergonómicos como son:

- Posturas
- Esfuerzos
- Movimientos repetitivos
- Manipulación de cargas
- Ritmo de trabajo

Riesgo psicológico o psicosociales.

Gil Monte (2012), define a los riesgos psicosociales como condiciones presentes en situaciones laborales de las organizaciones, relacionados con el tipo de puesto y las actividades a desarrollarse la ejecución de tareas y la vinculación con el medio que lo

rodea, los factores psicológicos son aquellos que pueden beneficiar o perjudicar el desempeño del colaborador en la organización y la calidad de vida del mismo, cuando estos factores actúan de forma positiva aportan al crecimiento personal y profesional, mientras que cuando influyen de manera negativa desfavorecen y afectan el bienestar personal y la calidad de vida del colaborador.

Cuando hablamos de riesgos psicosociales podemos hacer referencia con el estrés o el burnout laboral debido a que poseen el potencial para ocasionar daños sociales, psicológicos o físicos dependiendo del individuo que lo presente.

Gráfico 9. Factores Psicosociales



Fuente: Ergonomía Ocupacional, Vallejo (2006)

Elaborado por: Adriana Solís Pérez

Enfermedades Profesionales

Según el Instituto de Seguridad Laboral (2014), una enfermedad profesional es aquella que es producida de forma evasiva, por el adiestramiento profesional que ejerce una persona en su puesto de trabajo lo cual puede ocasionar una incapacidad o muerte, a su vez menciona que para ser considerada enfermedad profesional debe existir relación entre la patología y el suceso dado para la adquisición de la misma.

Enfermedades y Lesiones Profesionales.

Enfermedades Muscoesqueléticas. Para Sánchez, Pérez & Díaz (2011), las enfermedades de tipo musco- esqueléticas son aquellas que por lo general se presentan en brazos y cuello, debido a los trabajos repetitivos que se desempeñan a lo largo de las jornadas laborales, afirman que más del 60% de enfermedades profesionales son ocasionadas por dicho diagnósticos, los diagnósticos precisos que determinan las enfermedades muscoesqueléticas son asociados con lesiones musculares y síndromes dolores, debido a las posturas forzadas, vibraciones y trabajos que ejercen fuerza.

Dentro de esta enfermedad profesional podemos encontrar el deterioro de tendones, ligamentos, articulaciones, músculos nervios y vasos sanguíneos, dolores cervicales, dorsal o lumbar. Las enfermedades más comunes dentro de las lesiones muscoesqueléticas son:

- **Tenosinovitis:** inflamación de los tendones.
- **Bursitis:** inflamación articular.
- **Miositis:** inflamación de los músculos
- **Artritis:** inflamación articular

Enfermedades Respiratorias. Una gran variedad de enfermedades profesionales corresponden a las respiratorias debido a la cantidad de sustancias químicas utilizadas en las organizaciones industriales, humo vapores y distintos disolventes utilizados, dentro de las enfermedades respiratorias podemos mencionar a la rinosinusitis, asma y asma, podemos mencionar que el asma bronquial es una de las enfermedades más comunes caracterizada por la limitación de flujo aéreo.

Según Rego & Martínez (2000), el aspecto respiratorio dentro de las enfermedades profesionales es muy grande y múltiple debido a los agentes inhalados en el área de

trabajo, por lo tanto podemos encontrar una gran cantidad de enfermedades respiratorias como son:

Gráfico 10. Enfermedades respiratorias de origen laboral

Enfermedades de vías aéreas
Asma ocupacional
Síndrome de disfunción reactiva de vías aéreas
Bronquitis crónica
Enfisema
Enfermedades intersticiales
Neumoconiosis de polvo inorgánico
Alveolitis alérgica extrínseca o neumonitis por hipersensibilidad
Daño alveolar agudo
Proteinosis alveolar
Neumonía lipoidea
Fibrosis pulmonar intersticial
Bronquiolitis
Neoplasias
Cáncer de pulmón
Mesotelioma

Fuente: Enfermedades respiratorias de origen ocupacional, Rego & Martínez (2000).

Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

Enfermedades Oncológicas. La Organización Mundial de la salud mediante encuestas aplicadas calcula que el 19% de todos los problemas oncológicos registrados a nivel mundial, se deben al entorno, contenido el ambiente laboral.

Con respecto al Ecuador el cáncer se encuentra en el segundo grado de mortalidad a nivel nacional, “en 2013, se estima que se presentaron 134,9 casos de cáncer en mujeres y 125,9 casos en hombres por cada 100.000 habitantes, según proyecciones del Registro Nacional de Tumores”.

Gráfico 11. Enfermedades oncológicas



Fuente: Estadísticas de mortalidad oncológica, Solca (2010).

Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

2.5.2. Variable dependiente

Dessler (1994), afirma que “la Gestión de talento humano corresponde a las prácticas y políticas para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía”.

Para Chiavenato (2009), la gestión del talento humano constituye un proceso de planeación, organización, dirección y control, donde las políticas y prácticas necesarias para la administración del trabajo de las personas consiste en :

- Análisis y descripción de cargos
- Diseño de cargos
- Reclutamiento y selección de personal
- Contratación de candidatos seleccionados
- Orientación e integración (inducción) de nuevos funcionarios

- Administración de cargos y salarios
- Incentivos salariales y beneficios sociales
- Evaluación del desempeño de los empleados
- Comunicación con los empleados
- Capacitación y desarrollo del personal
- Desarrollo organizacional
- Higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo
- Relaciones con los empleados y relaciones sindicales

En síntesis se puede mencionar que la gestión del talento humano comprende un proceso administrativo de planeación, dirección y control para manejar asuntos pertinentes con las relaciones humanas.

Objetivos

El recurso humano dentro de las organizaciones constituyen el activo más importante dentro de las mismas, es por esto que la correcta administración de este recurso, la adecuada interacción con el personal, y el buen trato para con el mismo constituyen aspectos fundamentales para el alcance de los objetivos organizacionales.

Para Chiavenato (2002), “Los objetivos de la gestión de personas son diversos. La ARH debe contribuir a la eficacia organizacional a través de los siguientes medios:

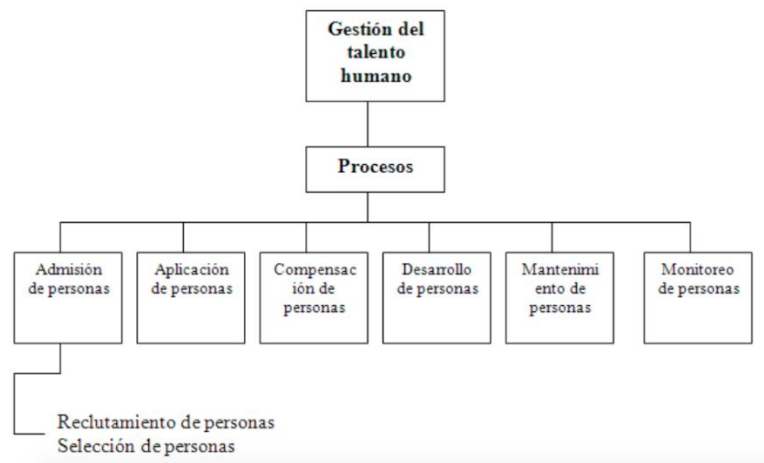
1. Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión. Es importante conocer la función de RH y los negocios de una organización.
2. Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados. Es importante motivar al activo humano de la organización anteponiéndolo sobre el dinero, lo cual permite el mejoramiento del desempeño personal a través del trato justo.

3. Administrar el cambio. Los turbulentos cambios sociales, tecnológicos, económicos culturales, políticos y las nuevas tendencias traen nuevos enfoques, más flexibles y ágiles los cuales deben ser analizados para lograr correctos cambios institucionales.” (Pg.10)

Programa del Recurso Humano

Un programa de Recursos Humanos constituye un proceso de dirección y gestión, el cual brinda guías para la toma de decisiones importantes con respecto al activo humano, permitiendo el desarrollo de las habilidades y destrezas del mismo con el propósito de brindar mayores beneficios a la organización.

Gráfico 12. Programa de Recursos Humanos



Fuente: Gestión del talento humano, Chiavenato (2009).

Elaborado por: Adriana Solís Pérez

Admisión del personal

Constituye un proceso sistemático representativo del análisis, evaluación y diseño de cargos, así como de su evaluación; el mismo que está comprendido por la atracción del recurso humano, su selección, contratación y motivación.

Reclutamiento del personal

“El propósito del reclutamiento es obtener un número suficiente de candidatos potencialmente calificados para los puestos a cubrir y entre los cuales poder elegir” (Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2007).

Esta etapa de la admisión puede distinguirse según los siguientes tipos:

Reclutamiento Interno

Este tipo de reclutamiento se da cuando en la organización surge la necesidad de cubrir un puesto de trabajo, para esto la empresa acude primero a la promoción de sus empleados o al traslado de los mismos (Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2007).

Es importante mencionar que mediante este tipo de reclutamiento las organizaciones no siempre obtienen el personal adecuado o necesario para suplir el puesto en cuestión.

Reclutamiento Externo

Se da cuando por medio del reclutamiento interno no se consiguen los suficientes candidatos, en este caso la empresa se ve forzada a realizar un reclutamiento externo. Según Dolan, et. al. (2007), los principales beneficios de este tipo de reclutamiento son:

- La de traer gente con ideas nuevas, puntos de vista distintos y formas nuevas de abordar los problemas internos de la organización.
- Aprovechar las inversiones en formación realizadas en otras empresas. A menudo resulta más económico y fácil contratar un profesional ya formado o cualificado, especialmente cuando la organización tiene una necesidad inmediata de habilidades específicas

Selección del personal

“Selección es el proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones de mercado” (Chiavenato, Gestión del talento humano, 2009).

Entonces se puede concluir que la selección del personal consiste en el proceso por el cual una empresa u organización escoge o selecciona a la persona más adecuada para desempeñar sus funciones en un puesto de trabajo, esta persona debe cumplir los requerimientos que establecidos para el desempeño del cargo.

Existen diversos instrumentos para llevar a cabo el proceso de selección de personal entre las cuales se pueden mencionar a las siguientes:

- **Pruebas escritas:** Son un procedimiento importante para recabar, transmitir y evaluar información.
- **Entrevistas:** Se puede obtener información directa al entrevistado, con esto se intenta recabar la mayor información personal del sujeto a través de preguntas concisas.

Gráfico 13. Pasos en el proceso de selección



Fuente: (Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2007)

Elaborado por: Adriana Solís Pérez

Compensación financiera

La compensación financiera puede ser directa o indirecta

- **Compensación financiera directa:** Para Chiavenato (2009), este tipo de compensación “es el pago que cada empleado recibe como salario, bonos, premios y comisiones”.
- **Compensación financiera indirecta:** “Es el salario indirecto derivado de cláusulas de la convención colectiva de trabajo y del plan de beneficios y servicios sociales ofrecidos por la organización. El salario indirecto incluye vacaciones, primas, propinas, adicionales, la suma del salario directo y del salario indirecto constituye la remuneración” (Chiavenato, Gestión del talento humano, 2009).

Desarrollo Humano

Se puede mencionar que el desarrollo humano está encaminado al mejoramiento de los recursos humanos, los mismos que están disponibles a corto y mediano plazo, teniéndose en cuenta las actividades que la empresa realiza para el progreso del personal.

Dentro del desarrollo humano para las organizaciones es importante considerar aspectos fundamentales como la capacitación y el desarrollo, y la evaluación del desempeño.

Capacitación y Desarrollo

“La capacitación consiste en proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. Proceso de enseñanza de las aptitudes básicas que los nuevos empleados necesitan para realizar su trabajo.” (Dessler, 1994, pg. 249)

En síntesis la capacitación corresponde a un proceso de enseñanza y adiestramiento el cual permite al recurso humano adquirir nuevas destrezas y conocimientos necesarios para el correcto desenvolvimiento en su puesto de trabajo.

Objetivos de la Capacitación y Desarrollo

Para Ayala (2004), los principales objetivos de la capacitación y el desarrollo humano corresponden a los siguientes:

- “Preparar a los colaboradores para la ejecución de las diversas tareas y responsabilidades de la organización, desarrollando el sentido de responsabilidad hacia la empresa a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- Mantener a los ejecutivos y empleados permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionándoles información sobre la aplicación de nueva tecnología.”

La capacitación y el desarrollo permiten a los colaboradores de la organización adquirir las destrezas, conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para ser catalogados como competentes. Es importante mencionar además que mediante la capacitación y el desarrollo humano la empresa que los aplica puede lograr cambios relevantes en el comportamiento del recurso humano con el propósito del mejoramiento de las relaciones interpersonales existentes en el entorno organizacional.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Según Urdaneta (2002), los profesionales de recursos humanos deben enfrentarse a varios y complejos desafíos para llevar a la empresa al logro de su objetivo, el cual se orienta a la búsqueda permanente de las coincidencias entre el interés del propietario y los intereses del recurso humano dentro de la organización.

En síntesis se debe mencionar que los especialistas en recursos humanos tienen como principal objetivo lograr un mejoramiento permanente en la organización del cual forma parte, logrando que las mismas sean eficientes y eficaces; utilizando la mínima cantidad de recursos necesarios en la producción de bienes y servicios, así como lograr dicha producción sea adecuada para la sociedad, conduciendo a la organización a mejores niveles de productividad, mejorando así el desempeño y las aportaciones

del recurso humano en la organización.

Definición

“La tarea de evaluar el desempeño constituye un aspecto básico de la gestión de recursos humanos en las organizaciones” (Parra, 2002).

Para Rodríguez (2004), evaluar el desempeño de un puesto consiste en la valoración de la eficiencia del ocupante que lo ejecuta dentro de un periodo determinado de tiempo. La introducción de herramientas sistemáticas para la evaluación del desempeño es prácticamente reciente; su universalización se produjo en la década de los 80, las cuales comenzaron su andadura como herramientas de política retributiva para transformarse posterior y paulatinamente en herramientas de desarrollo profesional.

Según Parra (2002), la evaluación del desempeño es una función importante que de diversas maneras suele realizarse en todas las organizaciones modernas. Evaluar el desempeño permite a la organización obtener información para la toma de decisiones catalogándose lo siguiente:

- Si el desempeño es inferior a lo estipulado, se deben tomar acciones correctivas
- Si el desempeño es satisfactorio, el personal debe ser alentado.

Mantener un sistema de evaluación del desempeño permite a la gestión recursos humanos evaluar sus propios procedimientos. “Los procesos de reclutamiento y selección, de inducción, las decisiones sobre promociones, compensaciones y adiestramiento y desarrollo del recurso humano requieren información sistemática y documentada proveniente del sistema de evaluación de desempeño” (Parra, 2002).

Contribuciones

Al analizar el impacto que tiene la evaluación del desempeño en relación a la gestión de recursos humanos, las principales contribuciones según Parra (2002) son las siguientes:

Capacitación de recursos humanos

- Revisar y valorar los criterios de selección
- Poner en evidencias debilidades existentes entre personas procedentes de una determinada selección
- Revisar programas de reclutamiento y selección a realizar en el futuro

Compensaciones

La evaluación del desempeño permite “completar en forma eficaz la política de compensaciones basada en la responsabilidad de cada puesto y en la contribución que cada persona realiza en función de los objetivos del puesto” (Parra, 2002).

Motivación

La evaluación del desempeño se constituye como medio y herramienta eficaz para la motivación, no solamente de valoración cuantitativa.

Desarrollo y promoción

Evaluar el desempeño para Parra (2002) constituye una magnífica observar la acción y en base a esto definir nuevos planes y objetivos.

Permite además confrontar diferentes puntos de vista de los diferentes niveles jerárquicos abordando los distintos problemas interpersonales existentes en los colaboradores de la empresa para así mejorar el clima organizacional.

Un aspecto importante de la evaluación del desempeño es que además de la fase de evaluación permite la observación de datos en torno al desarrollo de cada persona en su carrera profesional, constituyéndose como una base para la elaboración de programas de planes de carrera.

Adaptación al puesto de trabajo

- Facilitar la operación de cambios
- Obtener del trabajador información acerca de sus aspiraciones a largo plazo
- Integrar al trabajador al puesto a través de un proceso de seguimiento

Descripción de puestos

La evaluación del desempeño permite “analizar las características del puesto desempeñado, así como su entorno además de revisar los objetivos previstos en cada puesto” (Parra, 2002). Razón por la cual se puede concluir que es una fuente para la descripción de cada puesto de trabajo.

Capacitación

Un aspecto considerado fundamental dentro de la evaluación del desempeño es la facultad que este otorga para detectar las necesidades existentes de capacitación que pueden merecer tanto el personal como la colectiva.

En conclusión la evaluación del desempeño es un análisis del pasado, realizado en el presente para proyección del futuro.

Principios de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño necesariamente debe ser fundamentada por una serie de principios que orienten su desarrollo pudiéndose nombrar los siguientes:

- La evaluación del desempeño debe estar unida al desarrollo de las personas en la empresa.
- Sus estándares deben fundamentarse en información considerada como relevante dentro del puesto de trabajo.
- Los objetivitos de la evaluación deben estar definidos claramente.
- Requiere del compromiso y participación activa de todos los trabajadores de la organización.
- Debe aportar mejoras para la organización.

Se debe emplear una metodología que sea capaz de lograr mejoras en la interacción entre el empleado y la organización, para tener un beneficio mutuo, generando la posibilidad de crear condiciones que estimulen un desempeño adecuado, medido en

términos de esfuerzo y capacidad de percepción por parte del trabajador y factores del entorno organizacional.

Según Altamirano (2016), el responsable de la gestión de recursos humanos, debe buscar respuesta que traten de definir la metodología de evaluación del desempeño apropiada teniendo presente los siguientes resultados:

-Los colaboradores optimizan su productividad cuando el trabajo que realizan algo que vale la pena hacer ante sus ojos.

-Los colaboradores pueden diseñar o generar trabajos que agregue valor si es que se les da la oportunidad de ayudar.

- Cuando los puestos de trabajo están definidos por tareas específicas las metas organizacionales y personales son mucho más fáciles de conjugar

Por tanto se puede concluir en base a lo anterior, evaluar el desempeño consiste en un proceso que inicia con la programación de tareas tanto de la organización como del trabajador, bajo esquemas que permitan expresar un concepto propio en su actividad laboral; por tanto “evaluar el desempeño requiere que, tanto el supervisor – evaluador como el trabajador – evaluado, analicen en profundidad y determinen las causas del desempeño; ya sea insatisfactorio, para eliminarlas, o exitoso, para que se repitan” (Altamirano, 2016).

Beneficios de la evaluación del desempeño

Los beneficios de la evaluación del desempeño benefician específicamente a la jefatura, a los subordinados y a la empresa; los cuales se detallan a continuación:

Para la jefatura

Para Cueva (2011), los beneficios que la evaluación del desempeño aporta a la jefatura corresponden a los siguientes:

-Permite evaluar el comportamiento y desempeño de los colaboradores en base a las variables y los factores escogidos, por medio de un sistema valido, confiable y objetivo.

- Ayuda a identificar y detectar necesidades existentes de capacitación para el personal.
- Permite a la jefatura proponer medidas para el mejoramiento del rendimiento del personal.
- Ayuda a desarrollar una comunicación con los comunicadores para hacer que comprendan la mecánica de evaluación del desempeño.

Para los subordinados

Según Cueva (2011), en su análisis para la revista Psicología y empresa, menciona que los beneficios para el subordinado se catalogan en los siguientes:

- Permite conocer ciertos aspectos sobre la conducta y el desempeño que la empresa valora en los trabajadores.
- Brinda información sobre cuáles son las expectativas de su jefatura acerca de su desempeño y sus fortalezas y debilidades.
- Muestra cuales podría ser las medidas correctivas del jefe con el fin de mejorar su desempeño.
- Permite la autoevaluación y autocritica para su autodesarrollo y autocontrol.

Para la empresa

- Evaluar el potencial del personal a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada empleado.
- Permite identificar la necesidad de nuevos empleados y/o el perfeccionamiento que merecen ciertas áreas de la organización para seleccionar empleados que tienen condiciones de promoción o transferencia.
- “Puede dar mayor dinámica a su política de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a los empleados, estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas en el trabajo” (Cueva, 2011).

Métodos de la evaluación del desempeño

Puesto que evaluar el desempeño de un gran número de personas mediante criterios basados en la equidad y la justicia y que a la vez estimulen a las personas constituye una tarea poco fácil, existen diversos criterios para evaluar el desempeño del personal, es por ello que varias empresas constituyen sus propios sistemas ajustados a sus propias características; sin embargo los métodos más utilizados son: escalas gráficas, elección forzosa, investigación de campo, inocentes críticos y listas de verificación (Chiavenato, Gestión del talento humano, 2009).

Método de escalas gráficas

“Es sin duda el más utilizado y divulgado método de evaluación del desempeño... es el método más simple, pero su aplicación exige múltiples cuidados con el fin de evitar la subjetividad y el prejuizgamiento del evaluador” (Buelvas, 2002).

Consiste en una tabla de doble asiento en la cual se registran los factores de la evaluación dentro de los renglones, y las clasificaciones de la evaluación en las columnas. Este método permite evaluar el desempeño de los colaboradores por medio de factores previamente definidos, los cuales son simples y objetivos (Chiavenato, Gestión del talento humano, 2009).

Gráfico 14. Criterios para la evaluación del desempeño

Habilidades/capacidades/ necesidades/rasgos	Comportamientos	Metas y resultados
Conocimiento del puesto Conocimiento del negocio Puntualidad Asiduidad Lealtad Honestidad Presentación personal Buen juicio Capacidad de ejecución Comprensión de situaciones Facilidad para aprender	Desempeño de la tarea Espíritu de equipo Relaciones humanas Cooperación Creatividad Liderazgo Hábitos de seguridad Responsabilidad Actitud e iniciativa Personalidad Soltura	Cantidad de trabajo Calidad del trabajo Atención al cliente Satisfacción del cliente Reducción de costos Rapidez de soluciones Reducción de subterfugios Ausencia de accidentes Mantenimiento del equipamiento Cumplimiento de los plazos Enfoque en los resultados

Fuente: Gestión del talento humano, Chiavenato (2009).

Elaborado por: Adriana Solís Pérez

Método Selección forzada

Este método es utilizado para eliminar la generalización, la superficialidad y la subjetividad caracterizadas por el método anteriormente nombrado.

Consiste en evaluar el desempeño de las personas utilizando bloques de frases que describen y enfocan determinados aspectos del comportamiento, cabe mencionar que cada bloque se compone de dos, cuatro o más frases. En este proceso el evaluador precisa recoger una o dos frases que sean más representativas del desempeño del colaborador y la frase que más se aleje de este, de ahí surge la selección forzosa (*Chiavenato, Gestión del talento humano, 2009*).

Gráfico 15. Evaluación según selección forzosa.

EVALUACION DE DESEMPEÑO																																	
Nombre: _____																																	
Cargo: _____																																	
Departamento: _____																																	
<p>En seguida, encontrara bloques de frases. Escriba una "x" en la columna del lado, con el signo "+" para indicar la frase que mejor define el desempeño del empleado, y con el signo "-" Para la frase que menos define su desempeño. No deje ningún bloque sin llenar en ambas columnas.</p>																																	
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 80%;">Presenta producción elevada</td><td style="width: 5%;">N</td><td style="width: 5%;">+</td><td style="width: 5%;">-</td></tr> <tr><td>Comportamiento dinámico</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Dificultad con los números</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Es muy sociable</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	Presenta producción elevada	N	+	-	Comportamiento dinámico				Dificultad con los números				Es muy sociable				<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 80%;">Dificultad para tratar a las personas</td><td style="width: 5%;">N</td><td style="width: 5%;">+</td><td style="width: 5%;">-</td></tr> <tr><td>Buena iniciativa</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Hace reclamos</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Teme pedir ayuda</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	Dificultad para tratar a las personas	N	+	-	Buena iniciativa				Hace reclamos				Teme pedir ayuda			
Presenta producción elevada	N	+	-																														
Comportamiento dinámico																																	
Dificultad con los números																																	
Es muy sociable																																	
Dificultad para tratar a las personas	N	+	-																														
Buena iniciativa																																	
Hace reclamos																																	
Teme pedir ayuda																																	
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 80%;">Tiene espíritu de equipo</td><td style="width: 5%;">N</td><td style="width: 5%;">+</td><td style="width: 5%;">-</td></tr> <tr><td>Es ordenado</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>No soporta la presión</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Acepta criticas constructivas</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	Tiene espíritu de equipo	N	+	-	Es ordenado				No soporta la presión				Acepta criticas constructivas				<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 80%;">Potencial de desarrollo</td><td style="width: 5%;">N</td><td style="width: 5%;">+</td><td style="width: 5%;">-</td></tr> <tr><td>Toma decisiones con criterio</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Es lento y demorado</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Conoce su trabajo</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	Potencial de desarrollo	N	+	-	Toma decisiones con criterio				Es lento y demorado				Conoce su trabajo			
Tiene espíritu de equipo	N	+	-																														
Es ordenado																																	
No soporta la presión																																	
Acepta criticas constructivas																																	
Potencial de desarrollo	N	+	-																														
Toma decisiones con criterio																																	
Es lento y demorado																																	
Conoce su trabajo																																	
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 80%;">Buena presentación personal</td><td style="width: 5%;">N</td><td style="width: 5%;">+</td><td style="width: 5%;">-</td></tr> <tr><td>Comete muchos errores</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Ofrece buenas sugerencias</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Dificultad para tomar decisiones</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	Buena presentación personal	N	+	-	Comete muchos errores				Ofrece buenas sugerencias				Dificultad para tomar decisiones				<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 80%;">Nunca se muestra antipático</td><td style="width: 5%;">N</td><td style="width: 5%;">+</td><td style="width: 5%;">-</td></tr> <tr><td>Producción razonable</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Buena memoria</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Se expresa con dificultad</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	Nunca se muestra antipático	N	+	-	Producción razonable				Buena memoria				Se expresa con dificultad			
Buena presentación personal	N	+	-																														
Comete muchos errores																																	
Ofrece buenas sugerencias																																	
Dificultad para tomar decisiones																																	
Nunca se muestra antipático	N	+	-																														
Producción razonable																																	
Buena memoria																																	
Se expresa con dificultad																																	

Fuente: Gestión del talento humano, Chiavenato (2009).

Elaborado por: Adriana Solís Pérez

Para Arias y Heredia (1999), la distribución forzosa obliga a distribuir a los evaluados según lo siguiente:

- El 10% con calificación muy inferior.
- El 20% con calificación inferior.
- El 40% con calificación promedio.
- El 20% con calificación superior.
- El 10% con calificación muy superior.

Investigación de campo

Es uno de los métodos más utilizados y completos, está basado en el principio de responsabilidad de línea y función de staff, requiere entrevistas con el evaluador

(staff) y el gerente (línea), para evaluar el desempeño de los empleados; se dirige un cuestionario para cada evaluado; es necesario mencionar que será realiza en cuatro etapas las cuales son:

Gráfico 16. Ejemplo formulario para la investigación de campo

Evaluación de desempeño	
Nombre: _____	
Cargo: _____	
Departamento: _____	
1. ¿Qué podría decir respecto al desempeño del empleado?	
2. El desempeño fue:	
<input type="checkbox"/> Mas que satisfactorio? <input type="checkbox"/> Satisfactorio? <input type="checkbox"/> Insatisfactorio?	
Evaluación Inicial	3. ¿Por qué fue satisfactorio o insatisfactorio el desempeño? 4. ¿Qué motivos pueden justificar ese desempeño? 5. ¿Se asignaron responsabilidades al empleado? 6. ¿Por qué el empleado debe asumir esas responsabilidades? 7. ¿Posee cualidades y deficiencias? ¿Cuáles?
Análisis Complementario	8. ¿Qué tipo de ayuda recibió el empleado? 9. ¿Cuáles fueron los resultados? 10. ¿Requiere entrenamiento?
Planeación	11. ¿Qué otros aspectos de desempeño son notables? 12. ¿Qué plan de acción futuro recomienda para el empleado? 13. ¿Indique, en orden de prioridad, dos sustitutos para el empleado? 14. ¿Hubo cambios de sustitutos en relación con la evaluación anterior?
Acompañamiento	15. ¿Qué evaluación da a este empleado? ¿Por encima o debajo del estándar? 16. ¿Este desempeño es característico del empleado? 17. ¿Se comunicaron las deficiencias al empleado? 18. ¿Recibió el empleado nuevas oportunidades de mejorar?

Fuente: Gestión del talento humano, Chiavenato (2009).

Elaborado por: Adriana Solís Pérez

Comparación por pares

Dentro de este método se realiza una lista del personal, buscando el comparar a cada trabajador con cada integrante del grupo al cual pertenece, y señala en cada par al colaborador que posee un mejor desempeño; como consecuencia se considera como mejor a quien obtenga el mayor número de marcas en relación a sus demás

compañeros. Se puede mencionar como principal inconveniente el tiempo que demora en realizarse; para encontrar su fórmula es:

$$N(N-1)$$

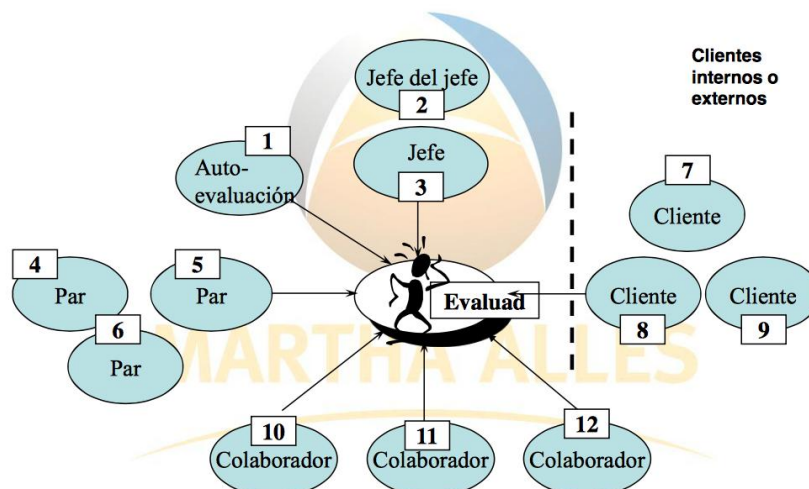
Donde N es el número de personas a comparar (Arias & Heredia, 1999).

Evaluación de 360°

Este método tiene como propósito el desarrollo de las personas, consiste en un esquema que permite que la persona sea evaluada en todos su entorno ya sea en torno a los jefes, pares y subordinados; esta forma se dirige a la satisfacción de necesidades y expectativas de todos los que reciben servicio de la persona.

El método consiste en que un grupo de personas evalúan a otras a partir de diferentes pautas. Se confeccionará un solo ejemplar de la evaluación la cual será entregada en mano, este informe será claro con la explicación de la competencia que debe mejorar (Alles, 2006).

Gráfico 17. Ejemplo de evaluación de 360, 12 planillas



Fuente: copyright de Martha Alles S.A

Elaborado por: Adriana Solís Pérez

Entrevista de evaluación inicial, entrevista de análisis complementario, planeación de las medidas y acompañamiento posterior de los resultados (Chiavenato, Gestión del talento humano, 2009).

DESEMPEÑO LABORAL.

Definiciones

Según Bohórquez (2004), define el desempeño laboral como el nivel de productividad y metas alcanzadas dentro de las organizaciones en un periodo de tiempo determinado citado en Araujo, M y Guerra, M (2007), mientras que Chiavenato (2000), sostiene que el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”. Por lo tanto podemos decir que el desempeño laboral es la forma como los colaboradores realizan su trabajo, alcanzando metas y objetivos planteados en común con el fin de buscar la satisfacción tanto laboral como personal.

Otro aporte significativo es el de Stoner (1994), quien sostiene que el desempeño laboral es la manera como el colaborador de la organización trabaja eficazmente, metas comunes sujeto a las reglas y protocolos establecidos con anterioridad, mediante lo planteado por Stoner podemos decir que hace referencia a la forma de cómo cada individuo realiza una actividad de una manera eficiente y productiva.

Desde este sentido el desempeño laboral en la mayoría de las organizaciones se lo considera como la piedra angular debido a que mediante el desempeño laboral se puede alcanzar la efectividad y el éxito organizacional y personal, por lo tanto el

desempeño es aquellas acciones o comportamientos observados en los colaboradores que son de importancia para la organización, los mismos que pueden ser reflejados en sus actividades cotidianas.

Por otra parte Faria (1995), mantiene que el Desempeño Laboral es el resultado del comportamiento de los colaboradores frente al contexto de sus actividades o tareas, dependiendo de un proceso de mediación o acuerdo entre el individuo y la empresa, por este motivo es importante brindar estabilidad al personal de la organización tratando de ofrecerles bienestar al colaborador, aumentando de esta manera el desempeño laboral el cual es de importancia para la efectividad y el éxito de la empresa.

Según Palaci (2005), el desempeño laboral es el plus que se espera aportar a la organización por parte de las conductas de los colaboradores en un periodo de tiempo determinado, dichas conductas pueden ser de un mismo colaborador o de varios individuos en distintos momentos contribuyendo a la eficiencia de la organización, por lo tanto podemos concluir que las conductas y evolución del colaborador dentro de sus actividades empresariales cotidianas incide dentro de la eficiencia y productiva de la organización con el fin de encontrar beneficios para la empresa y el colaborador. Otro aporte significativo es el de Robbins (2004), el mismo que dice que; el desempeño laboral es uno de los principios fundamentales de la Psicología del desempeño debido a que ayuda en la fijación de metas, las cuales sirven como factor motivador para el comportamiento y a la mejora del desempeño, por lo que ayuda al colaborador a centrar sus esfuerzos hacia las metas de mayor dificultad.

Por lo tanto podemos decir que un buen desempeño laboral se puede conseguir con la ayuda de una meta o actividad de un cierto grado de esfuerzo, con el aporte de ciertos factores que interviene como son las aptitudes y la percepción que tenga el colaborador sobre los roles designados. Asimismo, se puede decir, que el desempeño laboral son las acciones y comportamientos visibles y medibles hacia una meta planteada, donde el colaborador manifiesta el nivel de capacidad para ejecutarles.

Características

Según Flores (2008), las características del Desempeño Laboral se atribuyen a los comportamientos, conocimientos y habilidades que se espera que un individuo ponga en práctica dentro sus funciones designadas.

Las características que intervienen en el Desempeño Laboral son las que se van a detallar a continuación.

Adaptabilidad

Flores (2008), se refiere al sostenimiento de la efectividad en diferentes ambientes laborales donde el colaborador se desenvuelve con distintas asignaciones, habilidades y personas, por lo que podemos decir que la adaptabilidad es la capacidad que tiene un individuo para acomodarse o desempeñarse dentro de un entorno poco conocido, ya sea este situaciones o personas con el fin de alcanzar determinados objetivos.

Mientras que para Chiavenato (2000), es “la capacidad para resolver problemas y reaccionar de manera flexible a las exigencias cambiantes e inconstantes del ambiente”, es decir, adaptabilidad es la competencia que hace referencia a la versatilidad de un individuo en el comportamiento sin reducir la efectividad y el compromiso laboral.

Comunicación

Según Flores (2008), la comunicación es la capacidad de expresar conocimientos, ideas de forma clara, concisa y efectiva ya sea dentro de un grupo de trabajo o individual, en lo cual interviene el lenguaje o diferentes terminologías acorde a las necesidades del receptor, por lo tanto la comunicación como característica del desempeño laboral no es más que el acto de intercambiar información de un lugar a otro con el fin de persuadir y promover las buenas relaciones laborales.

La comunicación es un componente primordial dentro de las organizaciones se podría manifestar que la comunicación es la sangre de las empresas debido a que con una comunicación eficaz beneficia el desempeño laboral de los colaboradores y los índices de productividad se elevan ocasionando así beneficios para la organización, otro factor importante dentro de la comunicación organizacional es dialogo ya que interviene dentro de la toma de decisiones o a su vez aporta para la búsqueda de alternativas de solución.

También podemos mencionar que la comunicación juega un papel crucial dentro del desempeño laboral debido a que un individuo bien informado mantendrá mejores actitudes que un empleado con escasa comunicación y a su vez una comunicación asertiva va aporte en la vida social de los empleados creando así ambientes más agradables y cómodos.

Iniciativa

Según Flores (2008), hace referencia a la finalidad que tiene un individuo de influir en los sucesos con el propósito de alcanzar metas, por lo tanto la iniciativa dentro del desempeño. Asimismo, la iniciativa es considerada como un proceso de innovación y progreso para el economista Schumpeter (1883), la iniciativa es calificada como una fuerza de “destrucción creativa” debido a que se realizan nuevas combinaciones y se rompen los esquemas obsoletos de las organizaciones.

También podemos mencionar que todas las personas somos activas por naturaleza a lo cual le podemos titular iniciativa, lo cual tiene mucha importancia dentro del mundo empresarial lo cual se lo puede denominar conductas auto iniciadas, proactivas en el momento de superar obstáculos que aparecen a lo largo de la ejecución de las tareas y en la búsqueda de metas propuestas.

Trabajo en equipo

Según Flores (2008), se refiere a la capacidad de desempeñarse eficazmente en equipos o grupos de trabajo para alcanzar las metas que tienen en común con la organización, creando un ambiente armónico que permite el consenso, por lo tanto el trabajo en equipo es un aspecto fundamental que brinda al desempeño laboral un aporte esencial para dotar con éxito un sistema de gestión, ya que nos aporta a la participación y el compromiso de los colaboradores en el alcance de objetivos establecidos.

Podemos mencionar otro autor como es Katzenbach (2001), quien manifiesta que al trabajo en equipo se lo puede considerar como el " número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida", mediante la definición planteada por Katzenbach podemos decir que el trabajo en equipo es un proceso de adaptación de todos los individuos involucrados en el grupo de trabajo donde se necesita un ciclo determinado para conocerse de mejor manera y así exista una buena integración entre todos los que lo integran.

2.6. Hipótesis

H1 Las pausas activas SI influyen en el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la unidad educativa Insutec.

H0 Las pausas activas NO influyen en el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la unidad educativa Insutec.

2.7. Señalamiento de Variables

Variable Independiente: Pausas Activas

Variable Dependiente: Desempeño laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque investigativo

Para el desarrollo del presente proyecto de investigación se ha tomado como base a los enfoques tanto cualitativo como cuantitativo ya que la suma de los mismo ayudarán a llevar a cabo y de una mejor manera el trabajo investigativo, por lo tanto se puede mencionar que utilizaremos el enfoque cuantitativo debido a que precisamos analizar y observar las características y cualidades que poseen los trabajadores de la Unidad Educativa INSUTEC, el medio en el que se desenvuelven y sus actividades así como la relación que existe entre los mismos; además de realizar un riguroso análisis y recolección de datos para el conocimiento y comprensión exacta del problema de investigación y la corroboración de resultados e hipótesis expuestas en el presente proyecto de investigación teniéndose una base numérica medible (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

3.2. Modalidad básica de la investigación

El desarrollo del presente proyecto de investigación se basa en los siguientes tipos de investigación:

3.2.1. Investigación bibliográfica – documental.

Según Herrera (2004, pág. 98) El desarrollo de este tipo de investigación tiene como objetivo profundizar en diversos enfoques, teorías, criterios y pensamientos desarrollados por varios autores sobre una temática determinada, para lo cual empleamos como elemento de recolección de datos recursos como libros, artículos,

revistas, periódicos, entre otras publicaciones escritas. Este enfoque sirve como soporte para la recolección de aportes que pueden ayudar a solucionar el problema.

3.2.2. Investigación de campo

Permite analizar el fenómeno en el lugar dentro del cual se produce el mismo, mediante la toma de contacto directo con la realidad del problema para la obtención de información. (Herrera, 2004, pág. 95) Entonces se puede mencionar que en el presente trabajo se ejecutará una investigación de campo debido a sus características ya que se tendrá un contacto directo con la realidad de los colaboradores de la Unidad Educativa INSUTEC es decir, se recolectará y se registrará directa y ordenadamente datos primarios en base a la documentación e información referente al problema de estudio, utilizando técnicas de investigación como: la observación y la encuesta para conocer a fondo la realidad e importancia de la investigación. Además como sustento para desarrollar el presente investigación se ha visto la necesidad de utilizar los siguientes tipos de investigación:

3.2. Nivel o Tipo de Investigación

3.2.1. Investigación Explorativa

En este método de investigación se presenta un estudio más generalizado sin profundizar en conceptos específicos sino más bien en conceptos superficiales y básicos; según Egg (1977), la finalidad de este estudio consiste en:

- formular problemas;
- desarrollar hipótesis;
- familiarizar al investigador con el fenómeno que desea estudiar;
- aclarar conceptos;
- establecer preferencias para posteriores clasificaciones; y, reunir información acerca de posibilidades prácticas para llevar a cabo investigaciones en marcos de vida actual.

3.2.2. Investigación descriptiva

Este método consiste en la descripción, análisis e interpretación actual del fenómeno en estudio, este método además se realiza sobre conclusiones o sobre como una persona o fenómeno se conduce en el presente, trabajando sobre realidades, mostrándonos así una interpretación correcta. (Rodríguez, 2005, pág. 26) La presente investigación se apoyara en la investigación descriptiva para llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Es importante detallar minuciosamente el problema, es decir se debe tomar en cuenta todas las características que sirvan de gran aporte para el clasificar los puestos en base a las competencias. Para recopilar toda la información necesaria se utiliza técnicas como la entrevista, la encuesta y la observación que permitan procesar dichos datos y así obtener resultados acertados que sirvan de apoyo para la selección de personal.

3.2.3. Investigación correlacional.

La investigación que se realizó en el presente proyecto de investigación es correlacional debido a que se evaluó la relación entre dos o más factores con el propósito de conocer más cerca el desempeño laboral de los colaboradores de la unidad educativa Insutec a su vez también se identificaran cuales son la características principales que interfieren para la realización de un buen programa de Pausas Activas. La identificación de dichas características se basara de acuerdo a un análisis y recolección de la información de cada una de las variables planteadas en la investigación.

3.3. Población y muestra

El universo de estudio investigado en la Unidad Educativa Insutec está conformado de la siguiente manera:

Tabla 2. Población

UNIDAD EDUCATIVA INSUTEC		
Población	Frecuencia	Porcentaje
Área Administrativa	20	100%

Fuente: Unidad Educativa Insutec.

Elaborado por: Adriana Solís Pérez

Muestra

Por ser una población pequeña no se calculará muestra alguna.

3.4. Operacionalización variable

CONCEPTO	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Son lapsos pequeños de descansos durante la jornada laboral, dedicados a la recuperación del ánimo con el fin de desempeñar una actividad eficientemente en su puesto de trabajo, a través de diferentes destrezas que involucran movimientos de intensidad moderada aportando así a la disminución de fatiga laboral, trastornos osteomusculares y prevenir el estrés.	Jornada laboral	Porcentaje de comprensión. Grado de concentración.	¿Cuándo Ud se siente cansado se distrae con facilidad?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Estructurado
	Animo	Cansancio mental Agotamiento Laboral	¿Siente agotamiento físico y mental durante su jornada laboral?	
	Destrezas	Incremento del rendimiento. Aumento de la autoestima.	¿Durante su jornada laboral realiza algún tipo de ejercicio de relajación que fomente la autoestima e incremente su productividad?	

Tabla 3. Operacionalización de la variable independiente: **Pausas Activas**

Fuente: Unidad Educativa Insutec

Elaborado por: Adriana Solís Pérez

Tabla 4. **Operacionalización variable dependiente:** Desempeño Laboral

CONCEPTO	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS	TECNICA E INSTRUMENTO
Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su capacidad.	Rendimiento laboral	Nivel de desempeño en su puesto de trabajo.	¿Su desempeño laboral tiende a bajar durante su jornada laboral?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Estructurado
	Funciones y tareas	Cantidad de funciones realizadas en su jornada laboral.	¿Puede efectuar más de una función durante su jornada laboral?	
	Contexto laboral	Nivel de capacidad que tiene para ejecutar una tarea.	¿Tiene la capacidad necesaria para emprender una actividad sin que la designen?	

Fuente: Unidad Educativa Insutec

Elaborado por: Adriana Solís Pérez

3.5. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Tabla 5. Recolección de la información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	Determinar la INFLUENCIA que existe entre las pausas activas y el desempeño laboral de los colaboradores. Analizar las actividades recreativas que se desempeñan en el área. Diagnosticar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores. Elaborar una propuesta para elevar el nivel de desempeño laboral mediante las pausas activas.
¿De qué personas u objetos?	Colaboradores del área administrativa de la unidad educativa Insutec
¿Sobre qué aspectos?	<ul style="list-style-type: none"> • Número de veces que realiza actividad física en su puesto de trabajo • Cantidad de tiempo que reciben los colaboradores en su jornada laboral para actividades recreativas. • Numero de ejercicios realizados en su jornada laboral. • Nivel de cansancio durante su jornada laboral • Nivel de desempeño en su puesto de trabajo. • Cantidad de funciones realizadas en su jornada laboral. • Nivel de capacidad que tiene para ejecutar una tarea. • Porcentaje de comprensión y grado de concentración • Cansancio mental , agotamiento Laboral • Incremento del rendimiento, aumento de la autoestima.
¿Quién?	Adriana Belén Solís Pérez
¿A Quién?	20 Colaboradores del área administrativa de la unidad educativa Insutec
¿Cuándo?	Período abril 2016- septiembre 2016
¿Dónde?	Insutec personal administrativo
¿Cuántas veces?	Una vez
¿Qué técnica de recolección?	Encuesta
¿Con qué?	Cuestionario

Fuente: Unidad Educativa Insutec

Elaborado por: Adriana Solís Pérez

3.6. PLAN DE PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS

Plan de procesamiento de la información.

- Se realizara una revisión minuciosa de la información recolectada y se realizara una limpieza de la información no adecuada.
- Si es necesario se realizara una vez más la recolección de datos para ciertos casos de corrección.
- Se tabulará la información recogida.

Plan de análisis de la información

- El análisis teórico corresponde a un análisis identificando la problemática planteada que permitirá proporcionar los cimientos para determinar los problemas de contexto dados en las variables establecidas.
- Vincular el problema de la investigación con las preguntas directrices y los objetivos.
- Finalmente, presentar alternativas de solución al problema

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo vamos a realizar el análisis y la interpretación de los resultados que obtuvimos previo a la aplicación de la encuesta en la Unidad Educativa “Insutec”

4.1. Análisis De Resultados

Pregunta 1. ¿Emocionalmente se siente satisfecha con su puesto de trabajo?

Tabla 6. Primera pregunta, tabulación

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	80
NO	4	20
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”

Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

Gráfico 18. Resultado pregunta N°1



Fuente: Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”

Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

Análisis

De los 20 colaboradores encuestados, 80 % manifiesta que si se siente emocionalmente conforme con su puesto de trabajo, mientras que el 20% restante manifestó que no.

Interpretación

Podemos interpretar que el estado emocional de los colaboradores se encuentra dentro de los parámetros esperados con relación al desempeño laboral.

Pregunta 2. ¿Durante su jornada laboral dialoga con sus compañeros?

Tabla 7. Segunda pregunta, tabulación.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	80
NO	4	20
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”

Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

Gráfico 19. Resultado pregunta N°2



Fuente: Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”

Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

Análisis

El 80% del personal encuestado respondió que durante su jornada laboral si mantienen un dialogo con sus compañeros de trabajo, mientras que el 20% restante respondió que no.

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada podemos decir que una gran mayoría de colaboradores mantiene diálogos durante su jornada laboral lo cual beneficia lo cual aporta energía al colaborador y eliminación de tensiones causantes del estrés

Pregunta 3. ¿Durante su jornada laboral usted realiza actividad física para despejar su mente?

Tabla 8. Tercera pregunta, tabulación.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	30
NO	14	70
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”

Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

Gráfico 20. Resultado pregunta N°3



Fuente: Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”

Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 70% con respecto a la pregunta manifestó que no realizaba actividad física para despejar su mente, por otra parte el 30% del personal respondió que si realizaba durante su jornada laboral.

Interpretación.

Se interpreta que la mayoría de los colaboradores ejerce actividad física dentro de su jornada laboral lo cual aporta para despejar su mente, y reanimarse anímicamente para un buen desenvolvimiento en sus actividades cotidianas.

Pregunta 4. ¿Le agradecería realizar actividades recreativas para despejar su mente durante la jornada laboral?

Tabla 9. Cuarta pregunta, tabulación.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	18	90
NO	2	10
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”

Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

Gráfico 21. Resultado pregunta N°4



Fuente: Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”

Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

Análisis

De las 20 personas encuestadas, el 90% manifestó que le agradecería realizar actividad recreativa para despejar su mente durante su jornada laboral, mientras que el 10% restante contestó que no.

Interpretación

Una notoria mayoría de los colaboradores le agradecería poner en práctica actividades recreativas que aporten a mejorar la autoestima y la calidad de vida de las personas, fomentando un hábito saludable por medio de la actividad física.

Pregunta 5. ¿Siente agotamiento físico y mental durante su jornada laboral?

Tabla 10. Quinta pregunta, tabulación.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	50
NO	10	50
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”

Elaborado por: Adriana Solís Pérez

Gráfico 22. Resultado pregunta N°5



Fuente: Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”

Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

Análisis.

Del 100% de evaluados, un 50% del personal manifestó que si siente agotamiento físico y mental durante su jornada laboral, mientras que el otro 50% respondió que no.

Interpretación.

Podemos interpretar que los porcentajes se encuentran divididos en partes iguales, por lo tanto llegamos a la conclusión de que el rango de agotamiento físico y mental se encuentra dentro de los parámetros esperados.

Pregunta 6. ¿Durante su jornada laboral realiza algún tipo de ejercicio de relajación que fomente la autoestima e incremente su productividad?

Tabla 11. Sexta pregunta, tabulación.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	30
NO	14	70
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”

Elaborado por: Adriana Solís.

Gráfico 23. Resultado pregunta N°6



Fuente: Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”

Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

Análisis.

De los 20 colaboradores encuestados, el 70% de colaboradores exteriorizaron que no realizan algún tipo de ejercicio de relajación que promueva la autoestima y amplíe su productividad durante su jornada laboral, mientras que el 30% de la población encuestada respondió que si realizaban ejercicios de relación.

Interpretación

Los colaboradores en su mayoría exponen que durante su jornada laboral no ejercen ningún tipo de actividad física que aporte a la autoestima y seguridad de los colaboradores, lo cual se puede ver reflejado en su bajo desempeño laboral debido al cansancio acumulado.

Pregunta 7. ¿Su desempeño laboral tiende a bajar durante su actividad laboral?

Tabla 12. Séptima pregunta, tabulación.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	75
NO	5	25
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”

Elaborado por: Adriana Solís.

Gráfico 24. Resultado pregunta N°7



Fuente: Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”

Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

Análisis.

De los 20 colaboradores, el 75% de los mismos contestó que si tiende su desempeño laboral a bajar durante su actividad laboral, mientras que el 25% restante respondió que su desempeño laboral no baja durante su jornada.

Interpretación.

La mayoría de encuestados exteriorizó que su desempeño laboral si baja durante la jornada lo cual afecta a la productividad de la institución y de la persona y ocasiona niveles mayores de cansancio y estrés laboral.

Pregunta 8. ¿Considera Ud. Que las enfermedades profesionales son consecuencia del sedentarismo?

Tabla 13. Octava pregunta, tabulación.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	75
NO	5	25
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”

Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

Gráfico 25. Resultado pregunta N°8



Fuente: Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”

Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

Análisis.

De los 20 encuestados, el 75% Consideran que las enfermedades profesionales son consecuencia del sedentarismo, mientras que el 25% restante manifestó que el sedentarismo no influye en las enfermedades profesionales.

Interpretación.

Podemos interpretar que una cuarta parte de la población encuestada desconoce las causas acerca de las enfermedades profesionales.

Pregunta 9. ¿Siente que al no despejar su mente en su jornada laboral, su desempeño baja?

Tabla 14. Novena pregunta, tabulación.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	60
NO	8	40
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”

Elaborado por: Adriana Solís Pérez

Gráfico 26. Resultado pregunta N°9



Fuente: Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”

Elaborado por: Adriana Solís.

Análisis.

En las encuestas realizadas el 60% del personal evaluado sienten que al no despejar su mente en su jornada laboral su desempeño baja, mientras que el 40% respondió que su desempeño laboral no baja si no despejan la mente.

Interpretación.

Podemos interpretar que más de la mitad del personal afirmó que al no despejar su mente o realizar alguna actividad recreativa su nivel de desempeño laboral se deteriora con facilidad.

Pregunta 10. ¿Al sentirse cansado se distrae con facilidad?

Tabla 15. Decima pregunta, tabulación.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	50
NO	10	50
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”

Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

Gráfico 27. Resultado pregunta N° 10



Fuente: Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”

Elaborado por: Adriana Solís.

Análisis.

El 50% de los colaboradores afirmaron que al sentirse cansados se distraen con facilidad, mientras que el 50% restante exteriorizaron que no.

Interpretación

Podemos interpretar que la mitad de la población encuestada manifestó que al sentir agotamiento el colaborador se distrae por cortos periodos de tiempo debido a que en dicho periodos retoman energía.

Pregunta 11. ¿La institución le ofrece capacitaciones para perfeccionar su desempeño laboral?

Tabla 16. **Onceaba pregunta, tabulación.**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	11	55
NO	9	45
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”

Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

Gráfico 28. Resultado pregunta N°11



Fuente: Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”

Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

Análisis.

Del 100% de los colaboradores el 55% respondió que la institución si le ofrece capacitaciones para perfeccionar su desempeño laboral, mientras que el 45% expuso que la institución no le ofrece capacitaciones.

Interpretación

Los colaboradores aunque en su poca mayoría expusieron que la institución se preocupa por el perfeccionamiento de sus conocimientos ofreciéndoles capacitaciones para de este modo mejorar su desempeño laboral.

Pregunta 12. ¿Se considera Ud. una persona eficaz al momento de ejecutar sus actividades laborales?

Tabla 17. Doceava pregunta, tabulación.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	95
NO	1	5
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”

Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

Gráfico 29. Resultado pregunta N°12



Fuente: Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”

Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

Análisis.

Del 100% de colaboradores el 95% expuso que si se consideran personas eficaz al momento de ejecutar sus actividades laborales, mientras que el 5% restante contesto que no.

Interpretación.

En su gran parte del personal encuestado, por no decir en su totalidad manifiestan que poseen las capacidades y habilidades necesarias para considerarse un colaborador eficaz.

4.2. Verificación de Hipótesis

Hipótesis Afirmativa: Alternativa (H1): “Los programas de pausas activas **SI** inciden en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la unidad educativa Insutec”

Hipótesis Negativa: Nula (H0): “Los programas de pausas activas **NO** inciden en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la unidad educativa Insutec”

Desarrollo del nivel de Significancia

Nos accederá diseñar la zona de aceptación o rechazo de la hipótesis afirmativa y nos permitirá aceptar la hipótesis nula.

4.2.1. Cálculo del Chi-Cuadrado

Para la ejecución del cálculo del método de Chi-Cuadrado se seleccionó cuatro preguntas las más significativas realizadas al personal administrativo de la “Unidad Educativa Insutec”.

Frecuencias Observadas

Tabla 18. **Tabla de Frecuencias Observadas**

Pregunta	SI	NO	TOTAL
¿Durante su jornada laboral usted realiza actividad física para despejar su mente?	80%	20%	100%
¿Al sentirse cansado se distrae con facilidad?	50%	50%	100%
¿Siente que al no despejar su mente en su jornada laboral su desempeño baja?	60%	40%	100%
¿Emocionalmente se siente satisfecha con su puesto de trabajo?	80%	20%	100%
TOTAL	270%	130%	400%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del área administrativa de la Unidad Educativa Insutec.

Elaborado por: Adriana Belén Solís Pérez.

Frecuencias Esperadas

Tabla 19. **Tabla de Frecuencia Esperada**

Pregunta	SI	NO	TOTAL
¿Durante su jornada laboral usted realiza actividad física para despejar su mente?	67,5	32,5	67,5
¿Al sentirse cansado se distrae con facilidad?	67,5	32,5	67,5
¿Siente que al no despejar su mente en su jornada laboral su desempeño baja?	67,5	32,5	67,5
¿Emocionalmente se siente satisfecha con su puesto de trabajo?	67,5	32,5	67,5

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del área administrativa de la Unidad Educativa Insutec.

Elaborado por: Adriana Belén Solís Pérez.

Una vez que obtenemos la frecuencia esperada procedemos a aplicar la siguiente formula:

PRUEBA CHI-CUADRADO

Formula:
$$\chi^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

Dónde:

χ^2 = Chi Cuadrado

Σ = Sumatoria

O= Frecuencia Observada

E= Frecuencia Esperada

De Contingencia

Tabla 20. Tabla de Contingencia

O	E	O-E	$(O - E)^2$	$(O - E)^2 / E$
80	67,5	12,5	156.25	2.314
50	67,5	-17.5	306.25	4.537
60	67,5	-7.5	56.25	0.833
80	67,5	12,5	156.25	2.314
20	32,5	-12,5	156.25	4.807
50	32,5	17,5	306.25	9.423
40	32,5	7,5	56.25	1.730
20	32,5	-12,5	156.25	4.807
			$\chi^2 =$	25.958

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del área administrativa de la Unidad Educativa Insutec.

Elaborado por: Adriana Belén Solís Pérez.

4.2.2. Selección del CHI Cuadrado en Tablas

a. Selección del nivel de significancia.

El nivel de significancia será del 0.05 es decir el (5%), y por consiguiente el nivel de confianza 0.95 que determinara que la Hipótesis Nula sea aceptada.

b. Selección de los grados de libertad.

Para la ejecución de dicho proceso se utiliza la siguiente formula manejando los datos del cuadro de frecuencias.

$$V = (\text{Filas} - 1) (\text{Columnas} - 1)$$

$$V = (2 - 1) (4 - 1)$$

$$V = (1) (3)$$

$$V = 3$$

c. Selección del Chi-Cuadrado en tablas

Tabla 21. Chi-Cuadrado en tablas

Probabilidad de un valor superior					
Grados de libertad	10%	5%	2,50%	0,01%	0.005%
1	2,71	3,84	5,02	6,63	7,88
2	4,61	5,99	7,38	9,21	10,6
3	6,25	7,81	9,35	11,34	12,84
4	7,78	9,49	11,14	13,28	14,86
5	9,24	11,07	12,83	15,09	16,75

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del área administrativa de la Unidad Educativa Insutec.

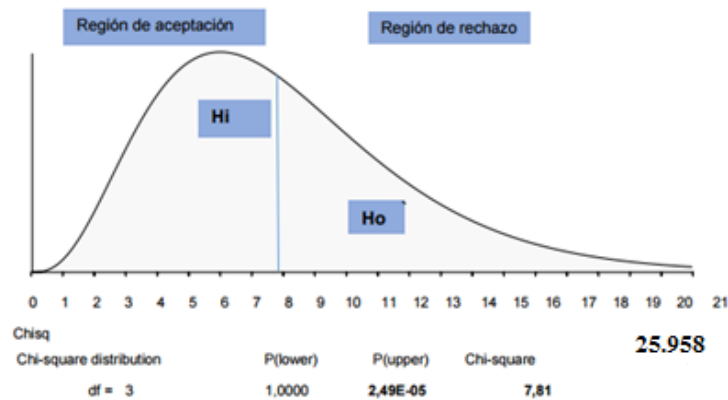
Elaborado por: Adriana Belén Solís Pérez.

Haciendo énfasis en los grados de libertad (V) dados como resultado 3 y el nivel de significación del 5% se eligió un $X^2 = 7,81$

4.2.3. Análisis de CHI Cuadrado (Tablas)

a. Descripción de las Regiones de Aceptación o Rechazo.

Gráfico 30. Descripciones de las regiones de aceptación o rechazo.



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del área administrativa de la Unidad Educativa Insutec.

Elaborado por: Adriana Belén Solís Pérez.

b. Regla de Decisión

Para 3 grados de libertad con un nivel de 0.05 se consigue un tabla chi cuadrado de 7,81, por lo tanto Si $X^2_c > X^2_t$ se acepta la hipótesis alternativa o H1 de investigación. Como $X^2_c = 25,958 > X^2_t = 7,81$ se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis de investigación que dice: “Las pausas activas influyen en el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la unidad educativa Insutec”

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- La mayor parte de los colaboradores manifiestan que el grado de incidencia que tienen las pausas activas en su desempeño laboral, es de gran ayuda pues se ha determinado que la actividad física ayuda a combatir el estrés laboral y cansancio físico y mental.
- Los colaboradores de la Unidad Educativa Insutec no realizan ningún tipo de técnicas de pausas activas que ayude a disminuir los niveles de estrés laboral por lo que genera un desempeño laboral bajo y por ende unos niveles de productividad poco satisfactorios.
- La práctica de un programa de Pausas Activas dentro del departamento administrativo de la Unidad Educativa Insutec, es de gran importancia debido a que es un procedimiento que involucra a todos los colaboradores de la institución buscando de tal forma fortalecer las relaciones interpersonales y mejorar su calidad de vida organizacional, personal y social.
- Finalmente se concluye que la institución no cuenta con un programa de Pausas Activas para el personal administrativo, por lo cual la motivación de los mismos va a bajar y se van a ver reflejados en los índices de productividad.

5.2. Recomendaciones

- Es necesario que las autoridades de la “Unidad Educativa Insutec” implementen la práctica de las pausas activas con sus colaboradores, porque el nivel de incidencia que estas tienen en el desempeño laboral no es el deseado, pues se ha comprobado que las pausas activas disminuyen el estrés cotidiano y reducen la tensión muscular, evitando de esta manera las ausencias al trabajo.
- A su vez también se puede recomendar que se realicen conferencias para el personal con el fin de dar a conocer los beneficios que conlleva la práctica de un ámbito saludable como son las Pausas Activas.
- Con respecto al desempeño laboral se recomienda que los colaboradores de la Unidad Educativa Insutec practiquen actividades dirigidas a la relajación de la parte fisiológica como el estiramiento, obteniendo así el alivio de tensiones y sedentarismo ocasionadas por la jornada y de este modo disminuyendo las enfermedades profesionales y aportando a un buen desenvolvimiento profesional.
- Finalmente elaborar un artículo académico mediante el cual se pueda exteriorizar las diferentes características y estrategias de prevención de riesgos laborales para los colaboradores, reduciendo de este modo la continua pérdida del recurso humano y evitando el desgaste físico, psicológico y personal.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD PRESENCIAL

ARTÍCULO ACADÉMICO

TEMA:“LAS PAUSAS ACTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL”.

AUTOR: Adriana Belén Solís Pérez

TUTOR: Lic. María Gabriela Romero Mg.

AMBATO – ECUADOR

2016

ARTÍCULO ACADÉMICO

“LAS PAUSAS ACTIVAS Y EL DESEMPEÑO”.

I. Resumen Ejecutivo

El presente proyecto de investigación se ejecutó en la “Unidad Educativa Insutec” basándose en la necesidad de incrementar el Desempeño Laboral de los colaboradores del área administrativa mediante la práctica saludable de un programa de Pausas Activas, por lo que se manejó instrumentos adecuados e idóneos para la recolección de datos relevantes que aporten con la investigación y a su vez contribuyan con la comprobación de la hipótesis planteada y al establecimiento de conclusiones y recomendaciones que intervienen en soluciones para el problema detectado, las mismas que benefician a las autoridades y colaboradores de la institución educativa.

La factibilidad de dicha investigación es significativa debido a que dentro de la institución no se registran investigaciones de esta índole o temática planteada, también podemos recalcar que la finalidad de dicho proyecto es fortalecer las relaciones interpersonales entre colaboradores.

Para el logro de objetivos planteados dentro de este proyecto se utilizó un estudio de tipo cualitativo-cuantitativo con una investigación documental bibliográfica, puesto que se manifiestan varios criterios; la muestra que se tomo fue de 20 colaboradores, la recolección de datos fue realizada mediante la técnica de encuestas estructuradas.

Mediante los resultados obtenidos se puede afirmar que los programas de pausas activas tienen gran influencia sobre el desempeño laboral y por ende en la calidad de vida de las personas que realizan dicha actividad.

Palabras clave: Pausas Activas, Desempeño laboral, productividad, estrés laboral, colaboradores administrativos.

II. Abstract

This research project was carried out in the "Unidad Educativa Insutec" based on the need to increase work performance of employees in the administrative area by healthy practice of a program of active breaks, so that adequate and appropriate instruments are managed for collection of relevant data to contribute to research and in turn contribute to the verification of the hypothesis and the establishment of conclusions and recommendations involved in solutions to the problem detected, the same that benefit the authorities and staff of the educational institution .

The feasibility of this research is significant because within the institution no investigations of this nature or subject raised are recorded, we also emphasize that the purpose of this project is to strengthen relationships between partners.

To achieve objectives within this project a study of qualitative-quantitative research a documentary literature was used, since several criteria are manifested; the sample volume was 20 contributors, data collection was performed by the technique of structured surveys.

By the results we can say that active breaks programs have great influence on job performance and therefore the quality of life of persons performing the activity.

Keywords: Active breaks, labor Performance, INSUTEC, productivity, labor stress, social interaction, administrative collaborators.

III. Introducción

La presente investigación fue basada en un punto de vista psicológico, mediante el cual se analizó las Pausas Activas o gimnasia laboral como un factor preponderante en el desempeño laboral de los colaboradores de cualquier empresa, institución u organización, generando así un cambio optimo en los diferentes ambientes laborales.

Podemos también decir que el incremento de actividad física es uno de los factores más relevantes en la calidad de vida de las personas vinculando beneficios físicos y mentales, por lo que cabe recalcar que la falta o inexistencia de actividad física aumenta la existencia de enfermedades profesionales y estrés laboral lo cual se va a ver repercutido en la calidad de vida del colaborador, y a su vez va a influir en el ámbito profesional y social.

Según Mena (2011), Las Pausas Activas como programas de recreación o relajación en el puesto de trabajo y durante la jornada profesional se considera un factor de prevención y desarrollo de estilos de vida saludables, pues que el tiempo a desempeñarse dicha actividad es muy corto pero los beneficios que se adquieren por dicha práctica son muy grandes.

Russell R (s,f); afirma que la se debe ejecutar una pausa activa de 30 minutos diarios, en la cual debe involucrar movimientos de las partes del cuerpo más expuestas a cargas laborales, los movimientos a realizarse no deben ser necesariamente de carácter vigoroso para aportar así beneficios a la salud de la persona que los efectúa, Russell manifiesta que solo basta que un adulto haga 30 minutos de ejercitación con una intensidad

moderada para de esta formar poder alcanzar los objetivos planteados.

Dichas recomendaciones propuestas por el autor son factibles de realizarse durante la jornada laboral y sin necesidad de que el individuo a desempeñar esta actividad tenga que cambiarse de vestuario, ya que se refiere a una actividad de la vida cotidiana como por ejemplo movimientos repetitivos en extremidades superiores e inferiores previniendo de esta enfermedades profesionales que intervengan en el rendimiento de los colaboradores.

Para otro autor como es Chau,(2010), cita que la importancia de la gimnasia laboral no solo radica en la disminución o incremento de productividad y desempeño laboral de los colaboradores, sino en la disminución total de la creación de actividades sedentarias en los puestos de trabajo, ocasionadas por las actividades repetitivas que ejercen los distintos cargos.

También podemos hablar de los beneficios que contiene la práctica de dicho programa, abarca beneficios psicológicos puesto que mejora la autoestima de las personas y por ende aporta a la calidad de vida de los mismos, otro de los beneficios que podemos mencionar es el beneficio fisiológico debido a que mejora las posturas de los colaboradores y se rompe la monotonía y el cansancio tanto físico como mental.

Por lo tanto se puede decir que la práctica de una pausa activa en lugares de trabajo es de suma importancia debido a los múltiples beneficios que aportan tanto al colaborador como a la institución.

También podemos mencionar que se considera al Desempeño Laboral

como una de las herramientas fundamentales dentro de cualquier organización, ya que con un correcto desenvolvimiento del desempeño en los colaboradores, incrementa los estándares de eficacia y eficiencia y de tal modo beneficia en la estabilidad profesional, a su vez se puede decir que dentro del desempeño laboral desde un punto de vista psicológico se atribuyen capacidades cognitiva e intelectuales.

Dentro del desempeño laboral podemos hablar de la evaluación del desempeño que no es más que el desarrollo del potencial que cada individuo tiene en el cargo que se le asigna, a su vez podemos también mencionar que toda evaluación que efectuamos en una organización no es más que estimular las cualidades y capacidades de los colaboradores.

Podemos también estimular el desempeño laboral de los colaboradores mediante un proceso de motivación y capacitación como mecanismos que aporte al cumplimiento de metas y objetivos brindando al individuo un estado de satisfacción y bienestar con sus actividades desempeñadas, a sí mismo podemos decir que la evaluación del desempeño contiene beneficios para el evaluador como para el evaluado.

Uno de los conceptos fundamentales desde el punto de vista psicológico es el de Milkovich (s,f), quien manifiesta que una de las características primordiales del desempeño laboral es la personalidad que tiene cada individuo, asimismo podemos decir que los factores principales del desempeño laboral desde este punto analizado son las necesidades, habilidades y capacidades que tiene cada uno de los individuos, que mantienen una interacción constante entre ellos.

Como último punto es necesario mencionar que los objetivos primordiales

con respecto a la investigación realizada fueron determinar la influencia que existe entre las pausas activas y el desempeño laboral de los colaboradores, y determinar el nivel de desempeño laboral que existe dentro del personal tomado como muestra, otro de los objetivos de dicha investigación fue analizar las actividades recreativas que se desempeñan dentro de la institución como base para la relajación y liberación de tensiones de los trabajadores.

IV. **Metodología**

El presente trabajo se ha desarrollado bajo un enfoque tanto cualitativo como cuantitativo, debido a que se realiza un minucioso análisis y descripción acerca de las cualidades y características sobre el comportamiento que poseen los trabajadores de la Unidad Educativa INSUTEC, el medio en el que se desenvuelven y sus actividades así como la relación que existe entre los mismos, además de la recolección de datos basados en la incidencia entre las pausas activas y el desempeño laboral de los colaboradores para el conocimiento y comprensión exacta del problema de investigación y la corroboración de resultados óptimos en el desarrollo del trabajo sustentada con una base numérica medible.

El alcance del trabajo es descriptivo, puesto que se realiza la descripción del problema basado en realidades, cuya información permite identificar los paradigmas teóricos que contextualizan a las variables del estudio.

La modalidad utilizada corresponde a la documental y bibliográfica, debido a que se indaga diversos criterios, enfoques y estudios de diferentes autores que tratan a una temática similar nuestro problema brindando soportes que pueden ayudar a solucionar el problema, se ha empleado como recursos de recolección de datos libros, artículos, tesis de

grado, entre otras publicaciones escritas.

El diseño de la investigación es correlacional debido a que se evalúa la relación entre dos o más factores con el propósito de conocer más cerca el desempeño laboral de los colaboradores de la unidad educativa INSUTEC, y a su vez también se identificaran cuales son la características principales que interfieren para la realización de un buen programa de Pausas Activas.

El grupo de estudio es correspondiente a todo el personal del área administrativa de la institución, los cuales corresponden a un total de 20 personas, los mismos que integran tanto a la población como a la muestra del presente trabajo.

Es importante mencionar que dentro del presente proyecto se ha empleado como instrumento de recolección de datos encuestas dirigidas al total del universo poblacional del estudio.

Como punto posterior a la recolección de datos se ha procedido con la tabulación de resultados de manera sistematizada, al concluir con mencionadas tabulaciones se ha realizada la comprobación de la hipótesis por medio del método de Chi cuadrado, para lo cual se escogieron las preguntas número 3 y 10 de la encuesta referentes a la variable independiente (Pausas activas) que busca analizar la influencia existente entre el rendimiento e interacción de los colaboradores con actividades que extraen a los mismos de la monotonía de sus funciones. Se focalizó además en las interrogantes 9 y 1 de la variable dependiente (Desempeño laboral) con la intención de comprobar si dentro de la institución se cumple con los estándares adecuados para el correcto desenvolvimiento de la productividad.

V. **Análisis y discusión de resultados**

De acuerdo a los datos obtenidos de la tabulación de encuestas con un contenido de 12 preguntas a través del método de Chi cuadrado tomados de la muestra, la cual es igual al total del universo poblacional con un número de 20 colaboradores administrativos de la Unidad Educativa INSUTEC, resulta relevante estipular los siguientes resultados:

En la principal interrogante planteada pudimos denotar que los colaboradores de la Unidad educativa en su gran mayoría se sienten emocionalmente conformes y satisfechos con su puesto del trabajo, con un porcentaje del 80%, debido a que, las actividades desarrolladas son de su agrado; otra de las preguntas con relevación dentro de la invitación realizada es la pregunta número 4, puesto que, en la cual los evaluados manifestaron su total agrado por la implementación de actividad recreativa durante su jornada laboral beneficiando así al incremento de la productividad, eficacia y eficiencia, y a su vez implementando costumbres saludables que aportan a su prosperidad personal.

A su vez también podemos decir que del 100% de la muestra tomada el 50% de los mismos exteriorizó que al desempeñar sus actividades cotidianas sienten cansancio físico y mental debido a la sobrecarga de tareas y a la monotonía ocasionada por la jornada laboral.

El 75% de los colaboradores reveló que su desempeño laboral y su productividad tiende a bajar durante su horario de trabajo debido a el nivel de estrés y la falta de motivación por parte de los superiores de la Unidad educativa, también podemos mencionar que un 80% de la población encuestada exteriorizo que al desempeñar sus actividades designadas mantiene interacción verbal con el

resto de colaboradores lo cual, aporta al fortalecimiento de relaciones interpersonales de los empleados y favorece al despojamiento del cansancio profesional.

También cabe recalcar que el 70% del personal reveló que en el transcurso de su actividad profesional no ejercen ningún tipo de actividad relajante que fomente la autoestima del personal repercutiendo de tal forma en la productividad tanto de la empresa como de los colaboradores.

Podemos decir que mediante la presente investigación hemos podido llegar a la conclusión a través de la búsqueda de información detallada con anterioridad realizada en libros, pdf, artículos científicos y otras fuentes bibliográficas utilizadas, los resultados y estudios obtenidos manifiestan que las Pausas Activas son un gran aporte para las instituciones y organizaciones que ponen en práctica dichos programas debido a los beneficios que involucran, los datos más relevantes en la encuesta aplicada fueron los índices de estrés laboral, la capacitación que brindan los superiores al personal administrativo para mejorar su desempeño laboral entre otros.

Mediante los análisis realizados, se determina que, en la Unidad educativa Insutec no existen un programa de Pausas Activas que aporte a un correcto desempeño laboral del personal administrativo de la institución, impidiendo así el cumplimiento de objetivos establecidos.

Entonces se puede decir que, mediante el método del Chi-Cuadrado y enfatizando en las preguntas 1,3,9 y 10, de este modo pudimos comprobar el nivel de incidencia que tiene las Pausas Activas en el Desempeño Laboral del personal, para la obtención de las frecuencias con respecto al método utilizado, para la frecuencia esperada se sumó todos los resultados obtenidos y se multiplicó las

opciones planteadas por la muestra y se dividió por el sub total, en lo cual se trasladó los datos de manera horizontal las frecuencias esperadas y observadas, una vez que realizado dicho proceso se ejecutó a restar la frecuencia observada menos la frecuencia esperada, se obtuvo los resultados y se elevó al cuadrado, como último paso se dividió la frecuencia esperada con el resultado dado por la elevación y finalmente se sumó los resultados terminables obteniendo de dicha forma un Chi-Cuadrado de 7,8147.

Dado dicho resultado en el Chi-cuadrado se procede a aceptar la Hipótesis Afirmativa o H1 que dice que: “Los programas de pausas activas **SI** inciden en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la unidad educativa Insutec”.

VI. Conclusiones

- En los últimos periodos de tiempo ha incrementado las enfermedades profesionales, el estrés laboral entre otros factores por la inexistencia de actividad física dentro de las organizaciones, de tal modo que tiende a existir un bajo desempeño laboral.
- El grado de importancia señalada por los colaboradores por medio de la encuesta, la cual señala que no existe un plan de pausas activas o gimnasia laboral que aporte a la disminución de la problemática planteada, afirma que se debe implementar dicho habito saludable dentro de la institución fortaleciendo de tal forma el desempeño laboral y la productividad.
- Al hablar de desempeño laboral dentro de la Unidad Educativa Insutec se puede decir que, los estándares resultantes mediante las encuestas aplicadas no se encuentran en el nivel de eficiencia que se esperaba, debido a que se ha mostrado que la falta de conocimiento acerca de la temática estipulada.
- Finalmente se concluye que en la institución educativa no existen instrumentos, documentación escrita que contengan la existencia de la aplicación de pausas activas, que promuevan la satisfacción en la calidad de vida de los colaboradores del área administrativa, desfavoreciendo así a la ruptura del sedentarismo y la carga laboral, lo cual se denota en el bajo rendimiento de los mismos.

ANEXOS

MATERIALES DE REFERENCIA

Anexo1. Modelo Encuesta

Universidad Técnica de Ambato
Facultad De Ciencias Humanas Y De La Educación
Carrera de Psicología Industrial

Encuesta aplicada a los colaboradores del área administrativa de la unidad educativa “Insutec”.

Encuestador: Adriana Belén Solís Pérez

Objetivo: Investigar la relación que existe entre las pausas activas y el desempeño laboral de los colaboradores.

Indicaciones:

- Lea detenidamente las preguntas antes de contestar
- Coloque una “x” en el paréntesis “() ” de SI o NO

Tabla 22. **Modelo Encuesta**

N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS	
		SI	NO
1	¿Emocionalmente se siente satisfecha con su puesto de trabajo?		
2	¿Durante su jornada laboral dialoga con sus compañeros?		
3	¿Durante su jornada laboral usted realiza actividad física para despejar su mente?		
4	¿Le agradaría realizar actividades recreativas para despejar su mente durante la jornada laboral?		
5	¿Siente agotamiento físico y mental durante su jornada laboral?		
6	¿Durante su jornada laboral realiza algún tipo de ejercicio de relajación que fomente la autoestima e incremente su productividad?		
7	¿Su desempeño laboral tiende a bajar durante su actividad laboral?		
8	¿Considera Ud. Que las enfermedades profesionales son consecuencia del sedentarismo?		
9	¿Siente que al no despejar su mente en su jornada laboral su desempeño baja?		
10	¿Al sentirse cansado se distrae con facilidad?		
11	¿La institución le ofrece capacitaciones para perfeccionar su desempeño laboral?		
12	¿Se considera Ud. una persona eficaz al momento de ejecutar sus actividades laborales?		

Fuente: Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”

Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

Gracias por su colaboración

Anexo2. Fotografías del personal INSUTEC

Gráfico 31. Aplicación de encuestas estructuradas



Fuente: Personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”
Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

Gráfico 32. Aplicación de encuestas estructuradas



Fuente: Personal administrativo de la Unidad Educativa “Insutec”
Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

Gráfico 33. Unidad Educativa Insutec



Fuente: Unidad Educativa “Insutec”
Elaborado por: Adriana Solís Pérez.

Bibliografía

- Alles, M. (2006). *Dirección estratégica de Recursos Humanos* (reimpresión ed.). Ediciones Granica S.A.
- Altamirano, J. A. (Mayo de 2016). Perfil del analista de recursos humanos. *Gestiopolis*, 3.
- Araujo, María; Guerra, Martín. (2007). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las instituciones de educación superior pública*. Maracaibo, Venezuela: Revincyt.
- Arias, G., & Heredia, V. (1999). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño* (5ta edición ed.). México: Trillas.
- Bartolini, E. (1999). La Gimnasia Laboral como un camino para la calidad de vida en el trabajo. *HSEC*.
- Basantes, J. (6 de Abril de 2011). *ARMOR DOCTRINE*. Obtenido de <http://beneficiospausasactivas.blogspot.com/2011/04/efectos-pausas-activas.html>
- Bohórquez, F. (s.f.). Desempeño laboral.
- Bonilla García, F. (2012). 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.

- Buelvas, P. (29 de Julio de 2002). *Métodos de evaluación del desempeño laboral*.
Obtenido de Gestipolis: <http://www.gestipolis.com/metodos-de-evaluacion-del-desempeno-laboral/>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ra edición ed.). (P. Mascaró, Trad.) Mexico: Mc Graw Hill.
- Cueva, J. C. (11 de Abril de 2011). Beneficios de la evaluación del desempeño. *Psicología y empresa*.
- Dias, M. d. (19 de 5 de 2010). Ginastica Laboral: Empreas Gauchas Ten Bons Resultados con ginastica antes do trabalho”. *Protecao*.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). *La gestión de los Recursos Humanos*. (J. I. Soria, Ed.) España: McGRAW-HILL.
- El Clima Organizacional Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De Andelas Cía. Ltda. De La Ciudad De Ambato. (s.f.).
- Faria, F. (1995). *Desarrollo Organizacional (Enfoque Integral)*. México: Noriega.
- FLOREZ GARCÍA RADA, J. (s.f.). COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES. En J. FLOREZ GARCÍA RADA, *COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES*.
- Gurfinkel, E. (2008). *La enfermedad coronaria*. journal.
- Hospital Infantil Universitario San José. (2013). *LAS PAUSAS ACTIVAS AYUDAN A PREVENIR GRAVES ENFERMEDADES*. Obtenido de Manos Cálidad y

confiables: <http://www.hospitalinfantildesanjose.org.co/instancias/pausas-activas.html>

Katzenbach, J. (2001). *Trabajo en Equipo*. Granica.

Licea, R. E. (05 de 2012). Propuesta de gimnasia laboral para disminuir los problemas de salud de los trabajadores de oficina . *Buenos Aires, 07(168)*.

Ministerio del Deporte. (2013). *La Pausa Activa Laboral mejora la salud mental, física y psicológica*. Obtenido de Ministerio del Deporte: <http://www.deporte.gob.ec/la-pausa-activa-laboral-mejora-la-salud-mental-fisica-y-psicologica/>

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (2010). *Estrategia mundial sobre régimen alimentario, actividad física y salud*. OMS.

Osorio, J. (s,f). Gimnasia laboral: la tendencia de ejercitar en el trabajo. *Clarín*.

Palaci, F. (1995). *Desarrollo Organizacional* . México: Noriega.

Parra, M. (20 de Junio de 2002). *Evaluación del desempeño y gestión de recursos humanos*. Obtenido de gestiopolis: <http://www.gestiopolis.com/evaluacion-desempeno-gestion-recursos-humanos/>

Rincón, M. C. (26 de Agosto de 2013). Pausas activas, la solución a cientos de trastornos y enfermedades. *Cromos, 12(3)*.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (7ma ed.). México: Prentice Hall.

Russelle, R. (2000). Actividad física y salud pública. *PRAXIS*.

Stoner, J. (1994). *Administración*. Prentice - Hall Hispanoamerica S.A.

Uría Calderón, D. E. (2011). El Clima Organizacional Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De Andelas Cía. Ltda. De La Ciudad De Ambato.

Ximena Díaz Martínez, M. A. (2011). Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos. *Cubana Salud Pública*.