



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 PSICOLOGO INDUSTRIAL

TEMA:

**“LAS PAUSAS ACTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA
COOPERATIVA VISIÓN DE LOS ANDES DEL CANTÓN SALCEDO”**

Autor: Myriam Guissel Pérez Espinel

Tutora: Ing. Mg María Fernanda Vargas Ramos

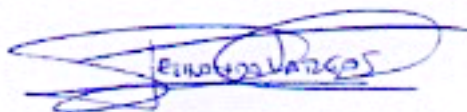
AMBATO – ECUADOR

2017

APROBACIÓN DEL TUTOR TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN

CERTIFICA:

Yo, Ing. Vargas Ramos María Fernanda Mg. Con CI. 050185633-0 en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“LAS PAUSAS ACTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA VISIÓN DE LOS ANDES DEL CANTON SALCEDO ”** desarrollado por la señorita: Myriam Guissel Pérez Espinel , 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.



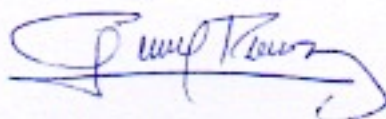
.....
Ing. María Fernanda Vargas Ramos Mg.

CI. 050185633-0

TUTOR DE TESIS

AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO

Yo, Myriam Guissel Pérez Espinel CI. 0504002916, indico que los criterios emitidos en el trabajo de investigación sobre el tema: **“LAS PAUSAS ACTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA VISIÓN DE LOS ANDES DEL CANTON SALCEDO”**, tales como: contenidos, ideas, análisis, conclusiones y artículo académico (Paper) son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor de este trabajo de grado.



.....

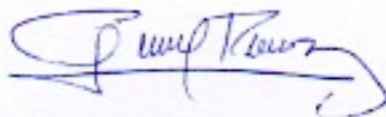
Myriam Guissel Pérez Espinel

CI. 0504002916

AUTORA

CESIÒN DE DERECHOS DEL AUTOR

Yo , Myriam Guissel Pérez Espinel , cedo los derechos en línea Patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema “ Las pausas Activas y el desempeño laboral en la cooperativa Visión de los Andes del Cantón Salcedo ”, autorizo su reproducción total o parte de ella , siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato , respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro .



.....

Myriam Guissel Pérez Espinel

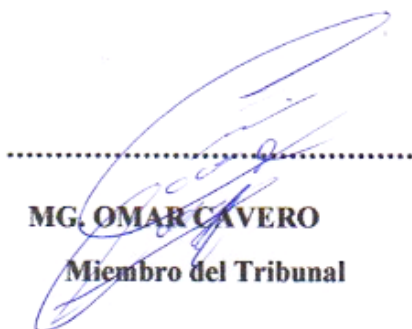
CI. 0504002916

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 LA COOPERATIVA VISIÓN DE LOS ANDES DEL CANTÓN SALCEDO”**, presentado por la señorita Pérez Espinel Myriam Guissel, ex estudiante de la Carrera de Psicología Industrial; Modalidad Presencial, Promoción Octubre 2016 - Marzo 2017, 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



.....
MG. OMAR CAVERO
Miembro del Tribunal



.....
MG. VERONICA LLERENA
Miembro del Tribuna

DEDICATORIA

Dedico este proyecto con todo mi amor y esfuerzo, a Dios por guiarme en el camino correcto para cumplir una meta más en mi vida; a mis padres por su esfuerzo y sacrificio diario que me han brindado; a mi Abuelito Daniel por su apoyo incondicional y ejemplo, que me han servido día a día para ser mejor persona; y a mi familia y amigos cercanos, por su motivación para seguir en esta lucha diaria cumpliendo mis metas y sueños

Myriam Guissel Pérez Espinel

AGRADECIMIENTO

En primer lugar A la Universidad Técnica de Ambato 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 y a todos sus docentes quienes formaron parte de mi formación académica.

Myriam Guissel Pérez Espinel

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|-----|
| AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO..... | iii |
| CESIÒN DE DERECHOS DEL AUTOR..... | iv |
| AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÒN..... | v |
| DEDICATORIA..... | 1 |
| AGRADECIMIENTO..... | vi |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | 7 |
| RESUMEN..... | 12 |
| ABSTRAC..... | 13 |
| INTRODUCCIÒN..... | 14 |
| CAPÍTULO I..... | 16 |
| EL PROBLEMA | 16 |
| 1.1 Tema de la Investigaciòn | 16 |
| 1.2 Planteamiento del problema..... | 16 |
| 1.2.1 Contextualizaciòn: | 16 |
| 1.2 .2 Àrbol de problemas | 19 |
| 1.2.3 ANÁLISIS CRÍTICO | 20 |
| 1.2.4 PROGNOSIS..... | 21 |
| 1.2.5 FORMULACIÒN DEL PROBLEMA..... | 21 |
| 1.2.6 INTERROGANTES (SUB PROBLEMAS) | 21 |
| 1.2.7 DELIMITACIÒN DEL OBJETIVO DE INVESTIGACIÒN | 22 |
| 1.2.7.1 Delimitaciòn | 22 |
| 1.2.7.2 DELIMITACIÒN ESPACIAL | 22 |
| 1.2.7.3 DELIMITACIÒN TEMPORAL | 22 |
| 1.2.7.4 UNIDADES DE OBSERVACIÒN | 22 |
| 1.3 Justificaciòn | 23 |
| 1.4 Objetivos | 24 |
| 1.4.1. Generales | 24 |
| 1.4.2 Específicos | 24 |
| CAPÍTULO II..... | 25 |
| MARCO TEÒRICO..... | 25 |
| 2.1 Antecedentes Investigativos..... | 25 |
| 2.2 Fundamentaciòn filosòfica..... | 29 |

| | |
|---|----|
| 2.2.1 Fundamentación Ontológica | 29 |
| 2.2.2 Fundamentación Axiológica | 30 |
| 2.3 Fundamentación Legal | 31 |
| 2.4. Marco Conceptual | 36 |
| 2.4.1 Fundamentación teórica de la Variable Independiente | 36 |
| 2.4.1.1 Pausas Activas Laborales | 36 |
| 2.4.1.1 .1 Objetivos: | 37 |
| 2.4.1.1 .2 Efectos: | 37 |
| 2.4.1.1.3. Beneficios | 38 |
| 2.4.1.1 .4 Ejercicios: | 39 |
| 2.4.1.1 .4 Efectos Negativos | 42 |
| 2.4.1.1 .5 Enfermedades Laborales: | 42 |
| 2.4.1.2 Riesgos Ergonómicos | 43 |
| 2.4.1.2 .1 Surgimiento de la ergonomía | 43 |
| 2.4.1.2 .2 Riesgos Ergonómicos: | 44 |
| 2.4.1.2 .3 Objetivos de la Ergonomía: | 45 |
| 2.4.1.2 .4 Ergonomía en las organizaciones: | 45 |
| 2.4.1.2 .5 Clasificación de la Ergonomía: | 45 |
| 2.4.1.2 .6 Ergonomía en Oficinas | 47 |
| 2.4.1.2 .7 Riesgos Ergonómicos: | 48 |
| 2.4.1.3 Salud Ocupacional | 48 |
| 2.4.1.3.1 Objetivos de la Salud Laboral: | 49 |
| 2.4.1.3.2 Medicina del Trabajo: | 50 |
| 2.4.1.3.3 Medicina Preventiva: | 50 |
| 2.4.1.3. 4 Higiene Laboral: | 50 |
| 2.4.2 Variable dependiente | 51 |
| 2.4.2.1 Gestión del Talento Humano..... | 51 |
| 2.4.2.1 .1 Procesos de Gestión de Recursos Humanos: | 52 |
| 2.4.2.1 .2 OBJETIVO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO: | 52 |
| 2.4.2.1 .3 GESTIÓN POR COMPETENCIAS:..... | 53 |
| 2.4.2.2 INDICADORES DE GESTIÓN | 54 |
| 2.4.2.2 .1 Tipos de indicadores | 55 |
| 2.4.2.2 .2 Beneficios | 56 |
| 2.4.2.3 Desempeño Laboral | 56 |
| 2.4.2.3 .1 Evaluación del desempeño | 58 |
| 2.4.2.3 .2 Objetivos | 58 |

| | |
|---|----|
| 2.4.2.3 .3. Propósitos de la evaluación de desempeño..... | 59 |
| 2.4.2.3 .4. Beneficios..... | 59 |
| 2.4.2.3 .5. Efectos positivos y negativos | 60 |
| 2.4.2.3 .6. Métodos de evaluación | 61 |
| 2.4.2.3 .7.Evaluación por competencias | 61 |
| 2.4.2.3 .8 Evaluación de desempeño 360°..... | 61 |
| 2.4.2.3 .9. Escalas graficas | 62 |
| 2.4.2.3 .10. Método basado en resultados | 62 |
| 2.6 Hipótesis..... | 63 |
| 2.6 .1 Señalamiento de las variables de la hipótesis | 63 |
| CAPÍTULO III..... | 64 |
| METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN | 64 |
| 3.1 Enfoque Investigativo | 64 |
| 3.2 Modalidad Básica de la investigación | 64 |
| 3.2.1 Investigación bibliográfica- documental. | 64 |
| 3.2.2 Investigación de Campo..... | 65 |
| 3.3 Nivel o Tipo de la investigación..... | 65 |
| 3.3.1. Investigación Exploratoria | 65 |
| 3.3.2. Investigación Descriptiva..... | 65 |
| 3.3.3 Investigación Correlacional | 66 |
| 3.3 Población o muestra..... | 67 |
| 3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES | 68 |
| 3.4.1 VARIABLE INDEPENDIENTE: PAUSAS ACTIVAVAS..... | 68 |
| 3.5 VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL..... | 69 |
| 3.5.1 VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL..... | 69 |
| 3.6 Recolección de información | 70 |
| 3.7 Plan de procesamiento de información: | 71 |
| CAPÍTULO IV | 72 |
| ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS..... | 72 |
| 4.1 Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de VISANDES. | 72 |
| CAPÍTULO V | 73 |
| ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS..... | 73 |
| 4.1 Análisis e interpretación de resultados..... | 73 |
| 4.1 Verificación de la hipótesis | 82 |
| 4.1.1 Modelo Lógico | 83 |

| | |
|--|-----|
| 4.2.2 Modelo Matemático | 83 |
| 4.2.3. Modelo Estadístico | 83 |
| 4.2.4.2 Grados de Libertad..... | 84 |
| 4.2.5 Recolección de datos y cálculos estadísticos | 86 |
| Comparación de valores: | 88 |
| 4.3 En este punto tenemos los siguientes datos:..... | 88 |
| DECISION FINAL | 89 |
| CAPÍTULO V | 90 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 90 |
| 5.1 Conclusiones:..... | 90 |
| 5.2 Recomendaciones:..... | 92 |
| Bibliografía | 93 |
| ANEXOS | 96 |
| I RESUMEN..... | 106 |
| SCIENTIFIC ARTICLE | 107 |
| III INTRODUCCIÒN..... | 108 |
| Objetivos | 111 |
| Objetivo General | 111 |

Índice De Gráficos

| | |
|---|----|
| Gráfico 1 Planteamiento del problema | 19 |
| Gráfico 2 Categorías fundamentales | 33 |
| Gráfico 3 Constelación de ideas de variable independiente | 34 |
| Gráfico 4 Planteamiento del problema | 35 |
| Gráfico 5 Porcentaje de Agotamiento | 73 |
| Gráfico 6 Realización de ejercicios relajantes | 74 |
| Gráfico 7 Ejercicios, síndrome del túnel carpiano | 75 |
| Gráfico 8 ejercicios de estiramiento y músculos del cuerpo | 76 |
| Gráfico 9 Postura estática | 77 |
| Gráfico 10 Socialización de metas y objetivos | 78 |
| Gráfico 11 Políticas de promoción, asensos y rotación | 79 |
| Gráfico 12 Tiempo adecuado en realización de actividades | 80 |
| Gráfico 13 Sobrecarga de trabajo, cumplimiento de responsabilidades | 81 |
| Gráfico 14 Bajo desempeño, trabajo sin descanso | 82 |
| Gráfico 15 Especificación de la regiones Chi Cuadrado | 85 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Población | 67 |
| Tabla 2 :Porcentaje de agotamiento | 73 |
| Tabla 3: Realización de los ejercicios relajantes | 74 |
| Tabla 4: ejercicios, síndrome del túnel carpiano | 75 |
| Tabla 5: ejercicios de estiramiento y músculos del cuerpo | 76 |
| Tabla 6: Postura estática | 77 |
| Tabla 7: Socialización de Metas y objetivos | 78 |
| Tabla 8: Políticas de promoción, asensos y rotaciones | 79 |
| Tabla 9: Tiempo adecuado en realización de actividades | 80 |
| Tabla 10: Sobrecarga de trabajo, cumplimiento de responsabilidades | 81 |
| Tabla 11: Bajo desempeño, trabajo sin descanso | 82 |
| Tabla 12: Frecuencia Observada | 86 |
| Tabla 13: Frecuencia Esperada | 87 |

ÍNDICE DE CUADROS

| | |
|---|----|
| Cuadro 1 Operacionalización de la Variable Independiente: Pausas Activas | 68 |
| Cuadro 2 Operacionalización de la variable dependiente: Desempeño Laboral | 69 |
| Cuadro 3 Plan de recolección de Información | 70 |

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

TEMA: “Las pausas activas y el desempeño laboral en la cooperativa visión de los Andes del cantón Salcedo”

AUTOR: Myriam Guissel Pérez Espinel

TUTOR: Ing. Mg. María Fernanda Vargas Ramos

RESUMEN

La presente investigación se realizó en la cooperativa de ahorro y crédito visión de los andes del cantón salcedo , el trabajo investigativo está enfocado en la influencia de las pausas activas sobre el desempeño laboral del personal administrativo de la organización, a su vez pretende determinar las consecuencias que conlleva la inexistencia de un programa de pausas activas para la salud de los colaboradores , la población objeto de estudio estuvo constituida por 44 colaboradores administrativos que representan a su totalidad . Por conformar una población finita y accesible no fue necesario seleccionar una muestra. Todos los datos obtenidos mediante el proceso fueron comprobados estadísticamente mediante en el método del Chi 2 con un 95 % de significancia y un 5% en margen de error, permitiendo verificar la hipótesis planteada .Se evidencia una relación entre las pausas activas y el desempeño laboral por parte de los empleados. Se concluye que existe agotamiento físico y mental al final de su jornada laboral a consecuencia de la sobrecarga de trabajo y escasa práctica de ejercicios para la relajación del cuerpo que afectan el desempeño laboral y conllevan al padecimiento de enfermedades laborales.

Palabras Claves: Pausas Activas, Desempeño Laboral, salud de los colaboradores, agotamiento físico, ejercicios.

Tech University of Ambato
Human Science and Education Faculty
Career in Industrial Psychology

Theme: “The paused activities and unemployment in the corporation Los Andes Vision from the Town of Salcedo”

Author: Myriam Guissel Pérez Espinel

Tutor: Ing. Mg. María Fernanda Vargas Ramos

ABSTRAC

The Following investigation was done in the Cooperativa de Ahorros y Credito, Los Andes Vision in the Town of Salcedo. The research investigated is focused on the influence of the paused activities on the labor performance from the personal administration of an organization. At the same time it pretends to determine the consequences that it entails the inexistence of a program of paused activities, for the health of employees. The population, the object of this research contained 44 administrative employees that represented as a whole. To confront a finite and accessible population it was not necessary to select a sample. All the data obtained through the process was proven statistically through the Chi 2 method, with a 95% of significance and a 5% margin of error. This helped to verify the planned hypothesis, the evidence relates within the paused activities and the labor performance by the employees. It concludes that there is physical and mental exhaust at the end of the work day. This is in consequence of the overload of work and lack of practicing exercises to relax the body. This affects the labor performance and the carrying of suffering labor illness.

Key Words: Paused Activities, Labor Performance, Health of the employees, Physical Exhaustion, Exercise

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo tiene como objetivo identificar la influencia de las Pausas activas y el desempeño laboral en la cooperativa Visión de los Andes del Cantón Salcedo, permitiendo contrarrestar el desconocimiento por parte de los miembros de la institución sobre el tema y promover la práctica de ejercicios relajantes dentro de la cooperativa después de conocer los beneficios que aporta en la salud y en el rendimiento de los colaboradores.

El mismo consta de seis capítulos desarrollados de acuerdo a la norma establecida en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación para la modalidad de tesis.

CAPÍTULO I. El problema, trata sobre la contextualización del problema desde un enfoque macro, meso y micro de la investigación, el análisis crítico desarrollado en base a estudios de las causas y consecuencias, permitiendo establecer la prognosis y formulación de problema con sus respectivas interrogantes; las delimitaciones del problema con sus contenidos espacio, tiempo, temporal; concluyendo con la justificación y objetivos de la investigación.

CAPÍTULO II. El marco teórico se realiza un estudio minucioso sobre los antecedentes investigativos, fundamentación filosófica y legal; comprende las categorías fundamentales con una constelación de ideas con sus respectivas variables dando lugar a la hipótesis y señalamiento de variables.

CAPÍTULO III. Metodología de la investigación con sus enfoques cualitativo, cuantitativo, modalidad bibliográfica documental, de campo, sus niveles descriptivo, explicativo y correlacional, población y muestra, operacionalización de las variables, planteándose las técnicas e instrumentos utilizados en el desarrollo

de la investigación , el plan de recolección de información ,y el plan para el procesamiento de análisis de la información.

CAPÍTULO IV. Análisis e interpretación de resultados incluye tablas, gráficos, análisis e interpretación; las interrogantes planteadas en los diferentes cuestionarios, verificación de la hipótesis, planteamiento y aplicación del Chi cuadrado, finalizando con la aceptación y rechazo de la hipótesis.

CAPÍTULO V. Con referencias a las conclusiones y recomendación de acuerdo al análisis estadístico de los datos de la investigación, se detallan los puntos claves para la realización de la propuesta.

ARTICULO ACADÉMICO. Contiene: resumen, introducción, metodología, análisis y discusión de resultados y conclusiones y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema de la Investigación

LAS PAUSAS ACTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA COOPERATIVA “VIS ANDES.”

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1 Contextualización:

La Pausa Activa se originó en Polonia en 1926 con el nombre de gimnasia laboral, destinada para los operarios de fábrica. Luego, fue utilizada en Holanda y Rusia. A inicios de los años sesenta surgió también en Bulgaria, Alemania, Suiza y Bélgica. En Japón en la década de los sesenta ocurrió una consolidación y obligatoriedad de la gimnasia laboral compensatoria.

A nivel mundial al menos el 60 % de la población no realiza actividad física, según antecedentes de la organización mundial de salud (OMS), se reporta cada día 770 nuevos casos de enfermedades atadas al trabajo.

Tras analizar la actividad diaria de más de 2 000 adultos estadounidenses, investigadores de la Escuela de Medicina de Wisconsin, en EE.UU. concluyeron que por cada hora de inmovilidad al día aumenta en 14% el riesgo de calcificación de las arterias coronarias (EL COMERCIO, 2015).

A partir del año 2005 con la aplicación de la Ley de Autoridad Sanitaria, incorporaron entre sus compromisos de gestión, el desarrollo de una estrategia de promoción de salud en alrededor de cien lugares de trabajo, entre ellos, servicios públicos y empresas privadas, por su parte el sector empresarial, desde hace un tiempo se ha involucrado en estos temas, a través de programas de responsabilidad social empresarial y ha generado ambientes saludables que facilitan el buen desarrollo de las personas.

A nivel nacional se toma en cuenta como dato importante la implementación de las pausas activas por parte de la ministra de Deportes, Sandra Vela Dávila, la cual

instituyó esta actividad para velar por la salud del servidor público. Por ello, la Coordinación Regional empezó con esta actividad en la Federación Deportiva de Esmeraldas. (LA HORA , 2011)

Según el Diario el comercio del Ecuador del año 2014 la actividad física en el ámbito laboral brinda un aspecto más sano y estilizado, "aportando más autoestima a la hora de afrontar nuestro cargo en cualquier trabajo". El deporte también lo libera de tensiones y aleja el estrés. Por esas razones, los expertos sugieren, además, realizar ejercicios dentro del horario de trabajo. A eso se le llaman pausas activas. "Eso hará que en el trabajo nos mostremos mucho más despiertos y atentos".

La Organización Internacional del trabajo (OIT) alude que cada día, 6 400 personas fallecen debido a un accidente del trabajo o a una enfermedad profesional, y las muertes por esta causa ascienden a 2,3 millones anuales.

Según estadísticas en el Ecuador 42 de cada 1000 trabajadores sufren de accidentes laborales. La dirección de riesgos del trabajo registró 447 enfermedades por año las mismas diagnosticadas con el 40 % como crónicas es decir incurables. Razones suficientes para llevar en marcha los programas de pausas activas dentro de las organizaciones y dar a conocer sus múltiples beneficios para los colaboradores puesto que en lo que va del año se reportan 121 enfermedades y a escala nacional se enferman 5 de 1000 trabajadores, Las dolencias más frecuentes son la hernia de disco, la tendinitis, lumbalgia, síndrome del túnel carpiano, leucemia mieloide, asma profesional.

Una de las empresas pioneras que ha sabido sacar beneficio a las pausas activas, la cervecería nacional enseña a los colaboradores ejercicios de estiramiento y relajación y ayuda a trabajar los músculos que no tuvieron acción durante la jornada laboral. (EL COMERCIO, 2015)

Dentro de la empresa VISANDES (cooperativa de ahorro y crédito) del cantón Salcedo de la provincia de Cotopaxi mediante datos proporcionados por el jefe de talento humano se ha podido constatar que los colaboradores desconocen sobre el tema de las pausas activas , por lo cual es necesaria la implementación de un programa dentro del departamento administrativo , principalmente para la prevención de enfermedades profesionales que sin duda son una de las principales

cargas para los sistemas de salud del mundo ya que cada día estas dolencias se ven reflejados con problemas en la salud física psicológica y social que afectan principalmente al desempeño y productividad del personal administrativo .

1.2.2 Árbol de problemas

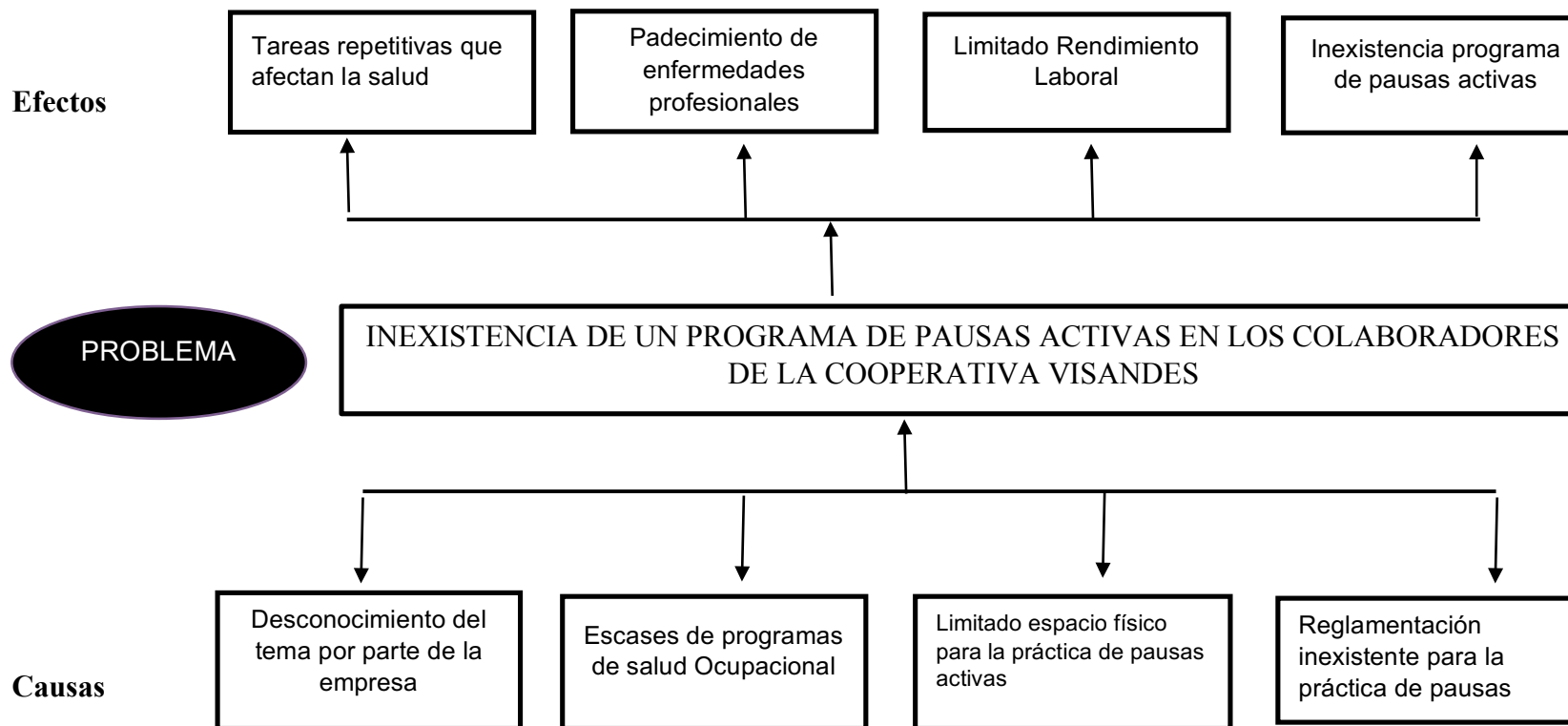


Gráfico 1 Planteamiento del problema

Elaboración: Myriam Guissel Pérez Espinel

1.2.3 ANÁLISIS CRÍTICO

Se analiza las causas y efectos de la problemática del problema a investigar de la cooperativa de ahorro y crédito “Vis Andes”.

La relación que existe entre la inexistencia de un programa de pausas activas para prevenir enfermedades profesionales ha producido como primera causa desfavorable el desconocimiento del tema por parte de la empresa y del personal de la cooperativa, generando en los colaboradores problemas para desarrollarse de una manera eficiente, lo que acarrea como consecuencia una serie de tareas repetitivas que afectan a la salud, ya que las articulaciones no tienen tiempo para recuperarse y como consecuencia de un esfuerzo repetitivo se pueden ver afectadas con la inflamación de músculos, daños de los tejidos y tendones, estos factores pueden afectar disminuyendo el rendimiento de los trabajadores.

La escases de un programa de salud ocupacional dentro de la cooperativa VIS ANDES está ligada con los riesgos relacionados a la salud y bienestar del trabajador en su área de trabajo, horarios, descansos y actividades físicas, esta pueden encadenar al padecimiento de enfermedades profesionales en un futuro referentes al cargo que desempeña cada colaborador.

La cooperativa VIS ANDES posee un espacio físico limitado dentro de las instalaciones de su empresa para la práctica de las pausas activas. Su dirección no está enfocada principalmente en el bienestar del trabajador y en mejorar el clima dentro de la organización, solo se ocupan del cumplimiento de sus actividades establecidas, evidenciándose con un limitado rendimiento laboral no favoreciendo para alcanzar los objetivos individuales y organizacionales.

Por otro lado la inexistencia de una reglamentación para la práctica de pausas activas crea como consecuencia la inexistencia de un programa de pausas activas, dentro de estos reglamentos debe constar la seguridad y salud de las personas, estableciendo programas de acuerdo a las funciones que realicen, al no contar con un programa de pausas activas obligatorio para cada empresas los miembros de la organización estarían viéndose afectados en su desempeño laboral.

1.2.4 PROGNOSIS

De no darse una solución oportuna al problema investigado mediante la implementación de un programa de pausas activas, en la cooperativa de ahorro y crédito VIS ANDES del Cantón salcedo; los trabajadores continuaran realizando tareas repetitivas que afectan su bienestar físico, promoviendo el apareamiento y continuidad de enfermedades profesionales, tales como: el estrés, inflamación de los músculos, problemas de visión, síndrome del túnel carpiano, lumbalgia entre otros. Ante el padecimiento de estas dolencias causadas por actividades laborales la empresa se verá obligada a indemnizar al colaborador afectado.

Si la empresa no gestiona un programa de pausas activas dentro de su reglamentación se podrá evidenciar el desgaste integral del colaborador, deteriorando estado físico y mental; es así, que estos factores podrían imposibilitar al trabajador en el adecuado cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, afectando en gran medida la eficiencia y productividad del empleado, generando un declive en el desempeño laboral, lo que imposibilita el cumplimiento de objetivos organizacionales..

Es por ello que la presente investigación se centra en analizar la relación entre todos estos factores negativos que afectan en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la cooperativa VIS ANDES.

1.2.5 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera influye Las Pausas Activas en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Visión de los andes del Cantón salcedo?

1.2.6 INTERROGANTES (SUB PROBLEMAS)

- ¿Qué importancia tiene la aplicación de las pausas activas en los trabajadores de la cooperativa Visión de los Andes del cantón salcedo. ?
- ¿Cuál es el Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa?
- ¿pueden presentarse los resultados de la investigación a través de un documento académico?

1.2.7 DELIMITACIÓN DEL OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN

1.2.7.1 Delimitación

Campo: Administrativo

Área: Talento Humano- Laboral

Aspecto: Desempeño laboral/ Pausas Activas

1.2.7.2 DELIMITACIÓN ESPACIAL

El presente trabajo investigativo se desarrollara dentro de las instalaciones de la cooperativa de ahorro y crédito Visión de los Andes del Cantón salcedo.

1.2.7.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL

Periodo Octubre 2016 - Marzo 2017

1.2.7.4 UNIDADES DE OBSERVACIÓN

- Colaboradores del área administrativa de la cooperativa Visión de los Andes del cantón salcedo.

1.3 Justificación

La presente investigación es de gran **interés** porque mediante la implementación de un programa de pausas activas les proporcionara como herramienta y guía al departamento de Talento Humano de la cooperativa de ahorro y crédito “Visión de los andes” de salcedo quienes están interesados en la salud y mejora del desempeño laboral de todo su personal en el área administrativa.

Es de gran **importancia** porque mediante el programa de las pausas activas se lograra mejorar la calidad de vida de los colaboradores, debido a que las enfermedades laborales cada día van en aumento, y perjudican principalmente en la realización de sus actividades y el cumplimiento de sus objetivos, las pausas activas previenen lesiones físicas dentro del trabajo, por malas posturas y poca movilidad de los trabajadores, también propicia a lograr un óptimo ambiente laboral mejorando la relación con sus compañeros.

La presente investigación es **novedosa** porque dentro de la cooperativa VIS ANDES del cantón salcedo no existen datos de antecedentes investigativos sobre la implementación de un programa pausas activas y los beneficios que aporta en cuanto a mejorar el desempeño laboral en los trabajadores por lo que la organización y sus colaboradores se verá favorecida con la investigación.

La investigación tendrá gran **utilidad** porque la aplicación de las pausas activas se podrá realizarlas directamente en el personal administrativo de la cooperativa ya que dentro de esta área de trabajo las personas mantiene posiciones incorrectas con una disminución de movilidad física y nada de descansos, todos estos factores negativos afectan al desempeño laboral, las personas ha dado una utilidad indispensable a las pausas activas ya que la mayoría ejerce sus actividades diarias en estas condiciones y son propensos a sufrir una de las tantas enfermedades debido a sus condiciones de trabajo.

Esta dentro de la actualidad ya que es un método **innovador** no conocido por los colaboradores de la empresa pero que facilitara la vida laboral. Es una herramienta útil porque aparte de mejorar la salud física de los colaboradores también permite

un desarrollo de la actividad laboral que constituye como base para conseguir el bienestar dentro del trabajo aumentando la productividad de la empresa y mantiene integrados y motivados a los trabajadores.

Para la realización de la presente investigación existe **factibilidad** en su ejecución, contando con la apertura y permiso de la cooperativa de ahorro y crédito VIS ANDES del cantón salcedo, predisposición por parte de los colaboradores y del investigador, contando con los recursos indispensables para el desarrollo de la investigación

1.4 Objetivos

1.4.1. Generales

- Determinar la influencia de las pausas activas en el desempeño laboral de la cooperativa de ahorro y crédito VIS ANDES del Cantón salcedo provincia de Cotopaxi.

1.4.2 Específicos

- Analizar la importancia que tiene la aplicación de las pausas activas en los trabajadores de la cooperativa visión de los andes del cantón salcedo
- Identificar el desempeño laboral de los trabajadores de VIS ANDES
- Diseñar un documento académico sobre la temática investigada en la cooperativa de ahorro y crédito VIS ANDES.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

Para el desarrollo del proyecto de investigación se ha tomado como referencia los antecedentes investigativos de varios autores encontrados en libros y revistas.

En el libro titulado estudios de trabajo, notas de clase, el tema de investigación: “Estudio de trabajo – interrupciones y pausas” autoría de María del Roció Quezada Castro, William Villa Arenas (2007) menciona la sección 2.9.3 pág. 61 sobre los beneficios de las pausas activas dejando como conclusión:

Se reconoce que las pausas para el descanso durante la jornada de trabajo evitan la acumulación de una fatiga excesiva y promueven, por consiguiente, la productividad. Las pausas breves y frecuentes son muy eficaces porque reducen la fatiga lentamente una vez que ha alcanzado niveles elevados. Son llamadas pausas activas (Quezada & Villa, 2007, pág. 61)

De acuerdo con lo analizado previamente, el aporte que brinda la información de la revista cubana de salud pública mediante esta investigación permite constatar que la aplicación de las pausas activas en una organización es de suma importancia previniendo enfermedades causadas por acumulación de fatiga tanto física como mental dentro de una organización y mediante un programa con ejercicios específicos mejorar la calidad de vida del colaborador.

En la revista Online Scielo, se encontró un estudio realizado por varios autores: Ximena Díaz Martínez, María Angélica Mardones, Hernández Carmen Mena Bastias, Alexis Rebolledo Carreño, Marcelo Castillo Retamal. (2011) con el tema:

“Pausas activas como factor de cambio en la actividad física en funcionarios públicos”, investigación en la cual su objetivo es “Configurar el desempeño diferenciado del nivel de actividad física por unidad de trabajo pre y pos intervención con pausas activas en funcionarios públicos en Chillán, Chile.” Concluyendo que:

Los resultados de la investigación apoyan la idea de que las pausas activas producen cambios en el nivel de actividad física de las personas, se establece un desempeño diferenciado pre y post intervención, y no se establece relación de dicho desempeño por unidad de trabajo. Ferreira M y otros en el 2005 informan un aumento en la frecuencia de días por semana en actividades físicas después de doce semanas de intervención. La mayor dificultad que se presentó en esta investigación, fue la falta de constancia de los funcionarios, mantener la adhesión de las personas parece ser el principal problema que deben sortear este tipo de programas; en este caso se debió utilizar constantemente apoyos comunicacionales y personales; en general la población intervenida asistió al inicio masivamente y con muchas expectativas, con el paso de los meses fueron perdiendo sistematicidad en su participación, utilizando distintas excusas, principalmente aduciendo razones de "mucho trabajo", lo paradójico de esto es que las pausas activas fueron propiciadas por la dirección de la institución como parte de las políticas de la Unidad de Prevención de Riesgo para mejorar las condiciones de trabajo de sus funcionarios. (Díaz, Mardones, Mena, Rebolledo, & Castillo, 2011)

Analizando Los resultados de la investigación realizada por diferentes autores, contribuyen a la investigación, porque permite constatar acerca de la influencia que tiene las pausas activas como herramienta para ser humano y del grado del bienestar en el ámbito laboral, deja constancia que al aplicar una rutina de ejercicios en los colaboradores de VIS ANDES y la predisposición y constancia de los mismos obtendremos resultados positivos por parte de ellos.

Dentro de la revista de ciencias sociales de Scielo online se encontró un aporte de investigación realizado por: Pedraza Esperanza, Amaya Glenys, Conde Mayrene (2010) con el tema: Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia Como objetivo planteado es “explorar el desempeño laboral y su relación con la estabilidad del

personal contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia” y como conclusión:

El desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos. La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales. Para el caso de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia, la evaluación es importante en cuanto al cumplimiento de las funciones y responsabilidades por parte del personal administrativo contratado. Asociado al desempeño de los trabajadores, la estabilidad es un elemento importante que le brinda al empleado la certeza de su permanencia dentro de la organización y sin lugar a dudas ésta repercute significativamente en el desempeño y por consiguiente se ve reflejada en la producción y éxito de las instituciones. (Pedraza, Glenys, & Conde , 2010)

Considerando el aporte que proporciona esta investigación, su conclusión es de gran beneficio porque permiten constatar que el desempeño laboral y su evaluación pueden proporcionar un aporte significativo en el bienestar de los trabajadores de la cooperativa VISANDES, la evaluación del desempeño laboral permitirá tener un seguimiento sobre las causas del bajo desempeño laboral.

En la revista Scielo dentro los artículos de Educación Medica Superior se pudo obtener una investigación por parte de : Dr.C.Ramón , Salas Perea (2012) , con el tema : “Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba” en el que concluyen :

El desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población, el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental. Por tanto, existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad total de los servicios de salud. (Salas , 2012)

Análisis:

El aporte que brinda la investigación de este artículo es de notoria importancia , permite reconocer la calidad del desempeño laboral, demostrando que es necesario implementar estrategias para mejorar el desempeño de los colaboradores y de la empresa , por lo cual se toma en cuenta como medida necesaria poner a cavo técnicas para evaluar y saber los motivos por los cuales los trabajadores no se sienten satisfechos en su entorno laboral y no cumplen con los objetivos esperados y la producción de la organización .

Dentro de la revista cubana de salud y enfermería destacó un artículo donde menciona varios aspectos acerca de las pausas activas dentro de los estudiantes de la comunidad académica de salud. Como autores: MSc. Jacqueline Hernández Sánchez, MSc. Clara María Forero Bulla (2011) con el tema de investigación:” Concepciones y percepciones sobre salud, calidad de vida, actividad física en una comunidad académica de salud investigación en la cual su objetivo es : “Identificar las concepciones y las percepciones relacionadas con salud, calidad de vida, movimiento corporal humano (MCH), actividad física (AF) y sus determinantes, en la comunidad académica de la Facultad de Salud-Universidad Industrial de Santander”. Obteniendo como conclusión que:

Algunos participantes han practicado la pausa activa con cierta regularidad en las clases, otros la desconocen. Es importante para este estudio establecer que, pese a ser una Facultad de Salud, se reconoce la falta de claridad conceptual ante el tema y el manejo de un discurso unificado, más cuando hoy se enfatiza en la promoción de la salud, prevención de la enfermedad y calidad de vida. Esto lleva a que sus inquietudes y expectativas estén orientadas a señalar la necesidad de consolidar una propuesta interdisciplinaria y que contemple la formación integral, encaminada a dar respuesta a la problemática detectada; plantean que puede ser liderada por la Escuela de Fisioterapia y que posteriormente se podría impartir en toda la Universidad. (Hernández & Forero, 2011)

Al analizar el artículo se puede establecer que varias de las personas desconocen acerca de las pausas activas por lo cual se debe promover el beneficio que trae la

práctica de las mismas en la salud de las personas, prevención de enfermedades y calidad de vida, el realizarlas es un buen tiempo invertido, pese a que la falta de tiempo es la principal causa para no ponerla en práctica. Pero a la vez también denota interés demostrando que las pausas activas se las realiza con gran regularidad pese al desconocimiento de todos sus beneficios por parte de los participantes.

2.2 Fundamentación filosófica

Los científicos y los médicos han sabido desde hace mucho tiempo que la actividad física regular puede originar importantes beneficios para la salud, aunque las ciencias y la actividad física son complejas y constituyen un campo aun en desarrollo, no existe la menor duda de los peligros del sedentarismo y de que la práctica de actividad física comporta numerosos beneficios entre los que se encuentra la reducción de riesgo de padecer diversas enfermedades y la mejora de la salud mental (Marquez Rosa, 2013, pág. 5)

La presente investigación se cimenta dentro del paradigma crítico- propositivo porque presenta una alternativa adecuada para el investigador , por la misma razón como sujetos encargados de la investigación participamos en procesos de cambio social, siendo parte activo en la solución de problemas dentro de una organización.

Está buscando una transformación de la realidad, encaminados claramente en la comprensión e interpretación de los hechos con un pensamiento realista y proporcionando los beneficios que puede ofrecer la implementación de las pausas activas sobre lo colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito VISANDES y la mejora de su desempeño laboral mediante una prevención de daños a su salud tanto física, psicológica y social.

2.2.1 Fundamentación Ontológica

El ser humano constituye el nervio motor de toda organización. Por ello en el concepto actual de recurso humano , no solamente queda comprendido la actividad humana sino también los factores que la moldean : conocimientos , habilidades , experiencias , motivaciones , intereses , vocación, valores , actitudes , potencialidades , y su estado de salud , entre otros . (Perea, 2012).

La investigación presente nos permite analizar al ser humano y su modo de proceder dentro de una organización, su naturaleza y la forma que aplica sus valores para el desarrollo de la empresa. Cada organización promueve sus propios valores corporativos que faciliten al progreso y moldeamiento de las habilidades de los trabajadores sin dejar a un lado que todos los factores personales e intereses de los trabajadores contribuirán para mejorar el desempeño laboral de la empresa.

2.2.2 Fundamentación Axiológica

Los valores han estado presentes en los debates reflexivos de la cátedra desde sus inicios. No cabe hablar ni estudiar la ética sin referirnos a las pautas que han de guiar el comportamiento para ser calificado como ético. Esas pautas, los valores, cobran relevancia cuando en el comportamiento habitual de las empresas se echan en falta las guías éticas que llevan a la organización a realizar una contribución positiva en el entorno socioeconómico en el que opera.
(Bajo, 2015)

La orientación de los valores objetivos está encaminada a formar trabajadores con una impecable ética profesional que aportara como beneficio para cumplir con los objetivos empresariales y mejorar el desempeño laboral de la organización.

2.3 Fundamentación Legal

ASPECTOS LEGALES DE SEGURODAD Y SALUD OCUPACIONAL

Según la Constitución Política del Ecuador (2008) Art. 326 “sobre el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios, 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* “. (pág. 17)

Sección Séptima. Salud. Art 32. La salud es un derecho que garantiza el estado , cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos , entre ellos el derecho al agua , la alimentación , la educación , la cultura física , el trabajo , la seguridad social , los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. (pág. 34)

Sección octava. Trabajo y Seguridad Social. Art.33. El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. el estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad , una vida decorosa , remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado . (pág. 34)

Desacuerdo a la fundamentación en orden legal la presente investigación se respalda en el CÓDIGO DE TRABAJO (2015) .

De los efectos de Contrato de trabajo, Capítulo III, Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal está en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las obligaciones de este código siempre que tal beneficio no le sea concedido por el instituto ecuatoriano de seguridad social. (Art. 38).

De las obligaciones del empleador y del trabajador, Capítulo IV,

Riesgos de trabajo.- Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se

consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes. (Art. 347)

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

Indemnizaciones a cargo del empleador.- El empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones establecidas en este Título, en todo caso de accidente o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social y protegido por éste, salvo los casos contemplados en el artículo siguiente. (Art. 353)

Categorías Fundamentales:

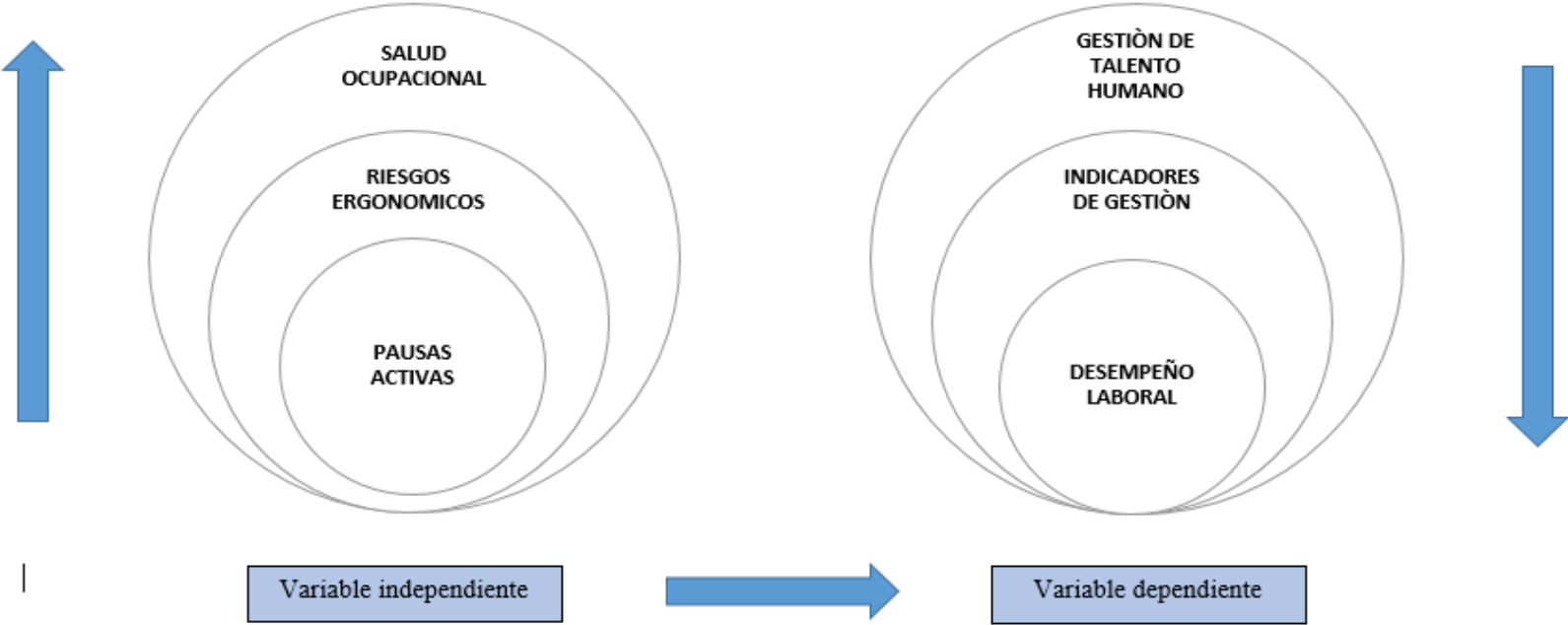


Gráfico 2 Categorías fundamentales

Elaboración: Myriam Guissel Pérez Espine

Constelación de ideas Variable Independiente

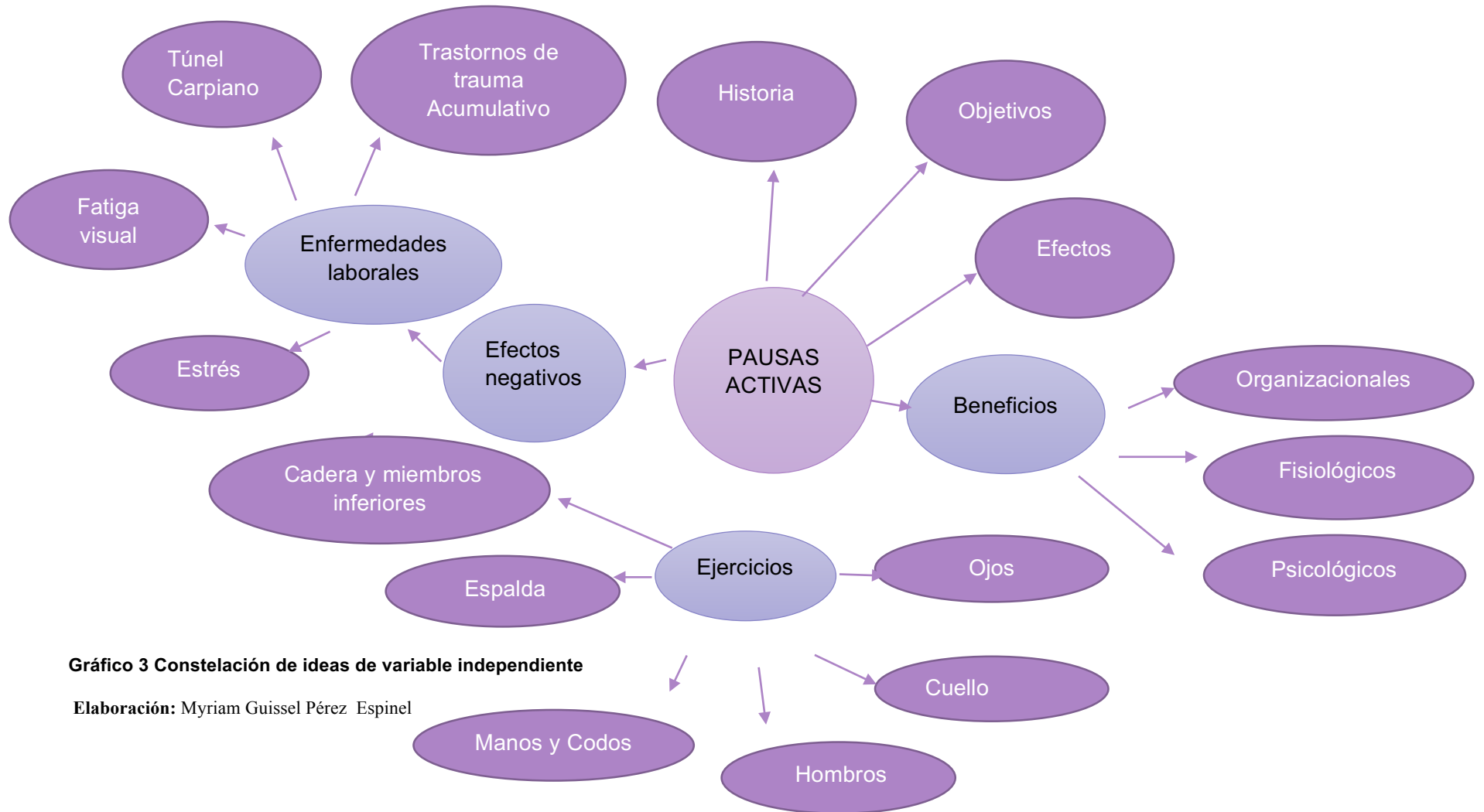


Gráfico 3 Constelación de ideas de variable independiente

Elaboración: Myriam Guissel Pérez Espinel

Constelación de ideas Variable Dependiente

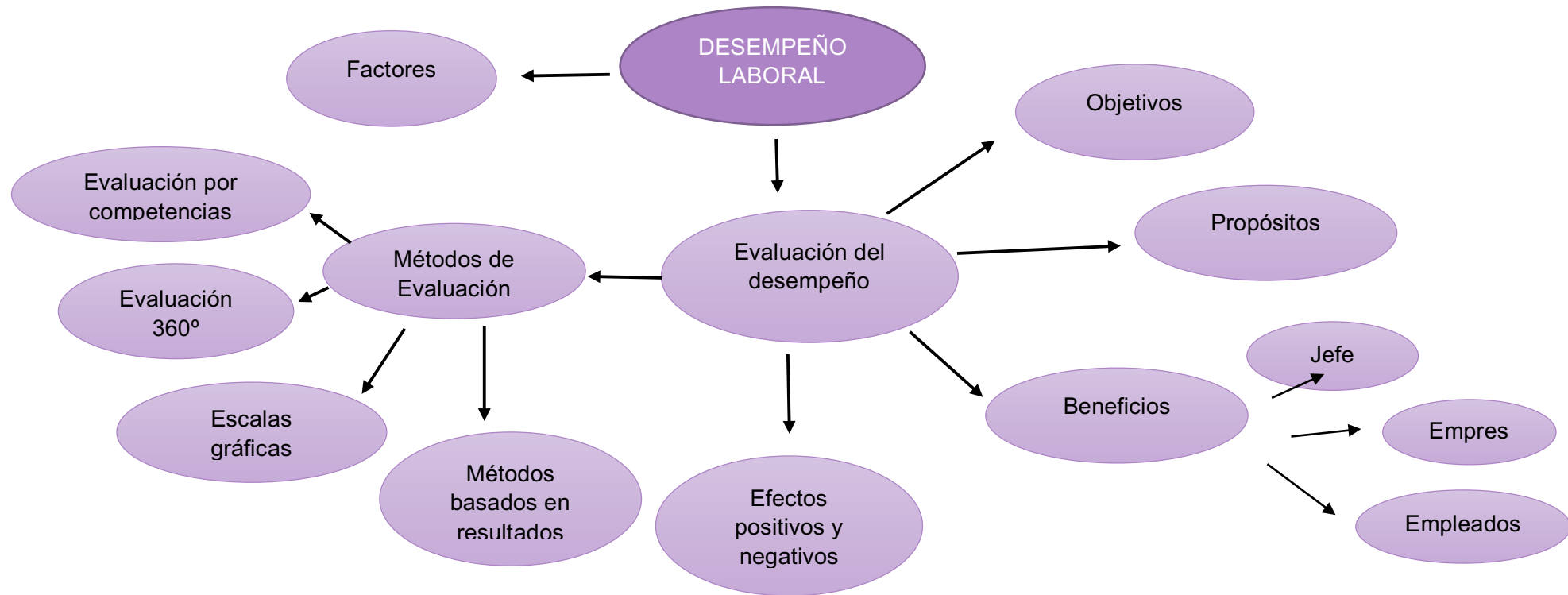


Gráfico 4 Planteamiento del problema

Elaboración: Myriam Guissel Pérez Espine

2.4. Marco Conceptual

2.4.1 Fundamentación teórica de la Variable Independiente

2.4.1.1 Pausas Activas Laborales

Afortunadamente en la actualidad existen una variedad de directivos y colaboradores que van tomando conciencia de la importancia del ejercicio físico para alcanzar una mejor calidad de vida en el trabajo. Muchos gerentes y dueños de empresas han encontrado en la práctica del ejercicio físico antes, durante y después la jornada laboral, como método para combatir las enfermedades como el estrés y cansancio mental. En el trabajo para compensar los esfuerzos diarios de los trabajadores, se ha optado por recurrir a la gimnasia laboral o pausas activas en el trabajo la cual comenzó en la industria con el objetivo de dar una pausa o reposo activo durante algunos periodos de tiempo dentro de la jornada laboral.

La estrategia mediante las pausas activas, reside en trabajar los músculos que menos participación tienen en la jornada, para acelerar la recuperación en aquellos que son fundamentales. Este tipo de actividad aumenta la capacidad física de trabajo, previene la aparición temprana de la fatiga e influye de modo favorable en el consumo de energía y el funcionamiento de los sistemas cardiovasculares y respiratorios. Además esta práctica reduce la tensión neuropsíquica y crea un fondo emocional favorable (Tangona, 2016)

Mediante la práctica de las pausas activas dentro de la cooperativa se lograra obtener un ambiente en armonía libre de enfermedades y malestares entre los colaboradores, y se mejorarla imagen corporativa de la empresa, el empleado al sentirse sano se motiva a incrementar su productividad.

Según (Lozada & Muñoz, 2012, pág. 38) “Las pausas activas son espacios de diez a quince minutos dedicados al ejercicio físico, que permiten la movilidad y el estiramiento de músculos que permanecen inactivos durante el desarrollo del trabajo

Las pausas activas es una actividad física realizada en un breve espacio de tiempo durante jornadas laborales exhaustivas, orientadas para que las personas recuperen sus energías después de periodos de inacción prolongada consecuente a que la mayoría de los seres humanos llevan una vida sedentaria, con unos hábitos motores idénticos que les imponen la vida profesional e impiden un desempeño eficiente. Y las necesidades de adaptación y supervivencia se van reduciendo. Sin embargo la inteligencia del cuerpo mitiga estos malos hábitos, afortunadamente, poniendo en marcha de forma automática procesos fisiológicos que salvaguarden la integridad de sus funciones vitales.

2.4.1.1 .1 Objetivos:

- Prevenir enfermedades a consecuencia de los hábitos laborales
- crear conciencia propia en los trabajadores ante el padecimiento de enfermedades profesionales
- Reducir cansancio físico y mental para el incremento de su rendimiento laboral en sus actividades.

2.4.1.1. 2 Efectos:

Los efectos de las pausas activas o gimnasia laboral en la salud de los trabajadores han sido muy estudiados sin embargo, diversas lagunas aun necesitan ser llenadas

“Para (Curiacos de Almeida Leme & curiacos Meyer, 2008, pág. 100) Los beneficios de la actividad física regular para la salud de la población son clásicos, como la reducción del riesgo de enfermedades cardiovasculares, diabetes, obesidad, algunos tipos de cánceres y condiciones músculo-esqueléticas.”

Otro efecto está el sedentarismo considerado entre uno de los mayores factores de riesgo a padecer enfermedades a nivel mundial. Su prevención tratamiento está dentro de las principales estrategias políticas de las ciudades y sus empresas, las

que están utilizando los investigadores para promover un cambio en el estilo de vida de los trabajadores.

2.4.1.1.3. Beneficios

Dentro de los beneficios la aplicación de las pausas activas es indispensable para el mantenimiento y mejora de la salud de los trabajadores, ayudando a la prevención de enfermedades e incrementa la calidad de vida y el bienestar del trabajador.

Para Licea,(2012) los aportes de esta modalidad están destinados hacia tres aspectos:

Fisiológicos:

- *Provoca un aumento de la circulación sanguínea a nivel de las estructura muscular .mejorando la oxigenación de los músculos y tendones y disminuyendo la acumulación de ácido láctico.*
- *Mejora la movilidad y flexibilidad musculo articular*
- *Disminuye las inflamaciones y traumas*
- *Mejora la postura*
- *Disminuye la tensión muscular innecesaria*
- *Disminuye el esfuerzo en la ejecución de tareas diarias*
- *Facilita la adaptación al puesto de trabajo*

Dentro de la organización los colaboradores del departamento administrativo pasan durante horarios prolongados en posiciones poco favorables para la salud fisiológica del cuerpo, acumulando tensión en los músculos, perjudicando al desempeño de sus actividades diarias , el benéfico que aporta la aplicación de las pausas activas es reducir y prevenir el riesgo de padecer enfermedades orgánicas en el trabajo.

Psicológicos:

- *Favorece al cambio de rutina*
- *Refuerza la autoestima*
- *muestra la preocupación e interés de la empresa con sus funcionarios*
- *mejora la capacidad de concentración en el trabajo*

Aparte de los beneficios físicos que proporciona las pausas activas, existen otros efectos positivos que podemos conseguir, como son los beneficios psicológicos los cuales son indispensable para una correcta higiene mental dentro del trabajo. Pueden mejorar las funciones cognitivas, procesos de aprendizaje, mejora la concentración de los trabajadores e incrementar el interés en el desarrollo de las tareas diarias.

Sociales:

- *Despierta el surgimiento de nuevos líderes*
- *Favorece al contacto personal*
- *Mejora las relaciones interpersonales*

No se debe pasar por alto los beneficios sociales que proporciona a las personas la práctica de las pausas activas, dentro de la organización aparte de mejorar y mantener saludable el cuerpo y la mente también favorece en oportunidades de interactuar con los demás compañeros de trabajo, al sentirse sano sin cargas mentales ni dolencias corporales mejorara la autoconfianza ayudando positivamente en las relaciones interpersonales de la cooperativa.

Para (Dominguez Arcila , 2013) Director de programas de calidad de vida nos muestra los ejercicios recomendados para las pausas activas en el trabajo.

Por más comodidad que sientas durante la duración de jornada laboral los músculos del cuerpo se resiste y en ahí donde empieza el padecimiento de enfermedades.

2.4.1.1 .4 Ejercicios:

Ojos: ayudan a fortalecer los músculos de los ojos

- *Parpadea varias veces hasta que los parpados se humedezcan*
- *Realiza movimientos circulares con los ojos, con movimientos suaves y lentos hacia la derecha e izquierda repetir 3 veces.*
- *Acercar el dedo índice hacia tu nariz, observar la punta del dedo durante (10 segundos). Y luego alejarlo en varias direcciones con la mirada fija en el dedo.*

Los trabajos y actividades de hoy en día exigen el uso de computadoras y tecnologías durante todo el día, a consecuencia está perjudicando a la vista de las personas , dentro de oficinas los trabajadores padecen de cansancio visual , enrojecimiento de los ojos , dolor de los ojos no facilitando el desarrollo de sus

tares de forma eficiente ,por la misma razón es indispensable la práctica de ejercicios para los ojos que contrarresten el padecimiento de estas dolencias .

Cuello: ayudan a estirar los músculos del cuello, donde se acumulan tensiones físicas y mentales.

- *Con las dos manos, masajea los músculos posteriores al cuello (15 segundos)*
- *Girar suavemente la cabeza hacia el lado derecho, sosteniendo la mirada por encima del hombro, regresar al centro y luego la izquierda (10 segundos) cada lado.*
- *Colocar la mano derecha sobre la cabeza y cerca de la oreja izquierda, inclinar la cabeza ayudándote con la mano. Conservar el estiramiento (10 segundos) repetir en lado izquierdo. Hacerlo 3 veces a cada lado.*

El permanecer mucho tiempo en una sola posición durante una jornada laboral extensa afecta especialmente a los músculos del cuello, este dolor constante puede volverse crónico afectando a la salud de los trabajadores y a su rendimiento laboral, por esta razón es recomendable dentro del plan de pausas activas la práctica de ejercicios para los músculos de estas áreas, y lograr que el dolor del cuello mejore de manera natural sin necesidad de esta auto medicándose.

Hombros: se acumula mucha fatiga en los músculos de los hombros que podrían derivar en contracciones musculares, espasmos, contracturas, entre otros.

- *Con los brazos estirados al lado del cuerpo, con las manos empuñadas dibuja simultáneamente 5 círculos grandes hacia adelante en forma pausada. Repite el movimiento dibujando los círculos hacia atrás.*
- *Coloca tu mano izquierda detrás del cuello, después pasa la mano derecha por encima de la cabeza tomando el codo del brazo izquierdo y empujándolo hacia atrás, sostén por 5 segundos y descansa.*
- *Con los brazos relajados al lado del cuerpo, dibuja con ambos hombros simultáneamente 5 círculos grandes hacia atrás de forma pausada. Luego, dibuja los círculos hacia adelante.*

En los músculos de los hombros son donde más se acumulan la tensión muscular derivada de la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral, para contrarrestar y reducir

estos malestares es recomendable realizar pequeños ejercicios en el propio lugar donde laboran diariamente.

Manos y codos: Las manos y los codos son las partes del cuerpo que más utilizamos durante el día. Por eso es muy importante realizar ejercicios de estiramiento y calentamiento de los mismos en la jornada laboral.

- *Flexiona los codos dejando las palmas de las manos hacia abajo, empuña tus manos y realiza círculos con las muñecas en forma pausada. Realiza este movimiento cinco veces hacia afuera y cinco veces hacia adentro.*
- *Empuña tus manos de manera fuerte y ábrelas estirando y separando los dedos con una leve tensión. Sostén cada movimiento por 5 segundos.*
- *Con una mano a la vez, flexiona dedo por dedo iniciando por el meñique. Continúa con los demás dedos hasta cerrar los puños. Realiza el ejercicio con la otra mano.*

Las manos y los codos son las partes del cuerpo más utilizadas al momento de trabajar, dentro del área administrativa los trabajadores pasan expuestos demasiado tiempo en el teclado del computador, razón por la cual a lo largo del tiempo genera el sufrimiento de enfermedades laborales como el más conocido síndrome túnel carpiano, para evitar y prevenir es recomendable la práctica vital de estos ejercicios.

Espalda y abdomen: Es el sitio donde más se acumulan tensiones musculares, que son agravadas por posturas incorrectas, y el estrés.

- *Entrelaza las manos por detrás de la espalda y empuja suavemente hacia abajo, manteniendo la espalda recta hasta sentir una leve tensión. Sostén por 5 segundos.*
- *Entrelaza las manos y lleva los brazos hacia adelante empujando suavemente para estirar los músculos de la espalda y los brazos. Encorva ligeramente la espalda y lleva la cabeza entre los brazos, sostén por 5 segundos y descansa los brazos.*
- *Coloca las manos entrelazadas detrás de la cabeza y lleva los codos hacia atrás estirándolos. Sostén por 5 segundos, relájate llevando los codos ligeramente hacia adelante.*

Todos estos ejercicios que aporta al implementar las pausas activas en las organizaciones son de gran beneficio para los trabajadores porque aportan en el mantenimiento y prevención de su salud, solo el hecho de pasar demasiado tiempo sentado afecta directamente provocando inflamaciones., dolencias y contracturas en la espalda y abdomen..

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

- *De pie, con la espalda recta y las rodillas semiflexionadas, coloca las manos en la cintura y lleva la cadera hacia adelante, sostén por cinco segundos, vuelve al centro y repite hacia atrás sosteniendo por igual tiempo.*
- *Levanta la pierna izquierda llevando a la rodilla a la altura de la cadera, imagina que el pie está ubicado sobre el pedal de una bicicleta y empieza a pedalear de forma suave hacia adelante. Realiza 5 movimientos de pedaleo suaves y cambia de pierna.*
- *De pie, dibuja con toda la pierna derecha 5 círculos grandes hacia adentro, realizando el movimiento desde la cadera. Descansa y después dibuja cinco círculos hacia afuera.*

Por el hecho de estar sentado las personas no consideran que las extremidades inferiores del cuerpo también se pueden verse afectadas, ya que la circulación del cuerpo no permite que la sangre fluya hacia todas las extremidades, como consecuencia puede generar aparte de la inflamación de los músculos de las caderas, en mujeres favorece negativamente a la aparición de varices, hinchazón en las piernas por lo que es recomendable la práctica de los ejercicios mencionados.

2.4.1.1 .4 Efectos Negativos

2.4.1.1 .5 Enfermedades Laborales:

Entre las enfermedades más comunes que podemos encontrar dentro del personal que labora en áreas administrativas son:

- El estrés

El estrés laboral es el resultado de un desequilibrio entre las demandas que el ejercicio profesional exige y las capacidades de afrontamiento del trabajador,

este se puede manifestar con enfermedades psicológicas, físicas y conductuales que debilitan el cumplimiento y desempeño de los trabajadores.

- La fatiga visual

Se da como consecuencia del abuso del computador y su uso en todo el día, la fatiga visual acumulada durante el día no se recupera en la noche, en ocasiones son necesarios varios días para su recuperación, entre sus principales problemas y síntomas están los dolores de cabeza y problemas en la visión.

- El túnel carpiano

Es uno de los trastornos más frecuentes, está formado por los huesos del carpo en el dorso por el ligamento transversal, en la palma de la mano, por dentro de este túnel pasa los tendones, y varios de los flexores de los dedos, el trastorno se origina cuando disminuye el espacio libre entre el túnel y aumenta el grosor de los elementos por lo que transcurren y originan la compresión del nervio mediano.

- Trastornos de trauma acumulativo

Los desórdenes musculoesqueléticos por trauma acumulativo reciben varios nombres como lesiones por movimientos repetitivos, lesiones por usos y abuso, síndrome por sobreuso, los cuales abarcan una variedad de síntomas que pueden afectar diferentes segmentos del cuerpo.

2.4 1.2 Riesgos Ergonómicos

2.4 1.2 .1 Surgimiento de la ergonomía

Cabe señalar como fecha de surgimiento de la ergonomía el 12 de julio de 1949. Ese día se celebró una reunión en el Almirantazgo, donde formaron un grupo interdisciplinario todos aquellos interesados en los problemas laborales humanos. Después en otra reunión celebrada el 16 de febrero de 1950, se adoptó el término de ergonomía y se originó la nueva disciplina. la palabra ergonomía fue acuñada a partir de dos términos griegos ergon: trabajo y nomos: leyes naturales . (Oborne, 2010, pág. 22)

EL periodo en que la ergonomía tuvo su apareamiento largo y tortuoso al principio de la guerra mundial .podría decirse que el surgimiento de interés

inicial fue en la relación existente entre el hombre y su vínculo con el ambiente laboral el interés de la ergonomía se desarrolló a partir de las múltiples profesiones.

Para (Alcover, Martínez, Rodríguez, & Domínguez, 2003) la ergonomía es una ciencia aplicada de carácter multidisciplinar que tiene como finalidad la adecuación de los productos, sistemas y entornos artificiales a las características, limitaciones y necesidades de sus usuarios, para optimizar su eficacia, confort y seguridad (pág. 105)

La ergonomía es uno de los elementos habituales del objeto de estudio de la Psicología del Trabajo. También llamada ingeniería de los factores Humanos, se trata de una disciplina absolutamente interdisciplinaria que busca el bienestar de las personas en su trabajo.

2.4 1.2 .2 Riesgos Ergonómicos:

El criterio ergonómico debe considerarse durante todo el proceso productivo, desde la selección del trabajador (edad, contextura, peso, género, habilidades, y competencias). El diseño de locales y estaciones de trabajo, la adquisición y diseño de muebles, equipos y herramientas, la organización de trabajo (horarios, rotación, trabajo individual o en equipo), los programas de formación y los sistemas de comunicación, entre otros . el factor ergonómico debe coordinar a los clientes internos y externos y formar parte de la prevención de los riesgos laborales , buscando la coherencia de muebles, equipos y herramientas con la morfología de las personas y analizando el movimiento de cargas frente a la biomecánica humana , Para hacer el trabajo una actividad apropiada a las características individuales de los trabajadores , de modo que puedan desarrollar todo su potencial productivo si arriesgar su salud. (Mancera, Mancera Ruiz, Mancera Ruiz, & Mancera Ruiz, 2012).

Para prevenir los riesgos ergonómicos se toman en cuenta el factor humano y el entorno laboral y se analiza todo lo referentes al puesto y tareas que realiza, permitiendo adaptar las labores a sus capacidades. al no adoptar medidas preventivas asignadas dentro del reglamento dentro de las organizaciones como pausas para cambiar de posturas entre otras , estas se verían afectadas directamente en la salud de los trabajadores y en su rendimiento laboral.

2.4 1.2 .3 Objetivos de la Ergonomía:

1. Adecuar las exigencias del trabajo a la eficacia de las personas para reducir el estrés.
2. Diseñar maquinas equipos e instalaciones para que puedan ser manejadas con gran eficiencia, precisión y seguridad.
3. calcular las proporciones y condiciones del lugar de trabajo para asegurar la postura corporal correcta
4. Adaptar la iluminación el ruido y la temperatura para acomodarse a los requisitos físicos de las personas

2.4 1.2 .4 Ergonomía en las organizaciones:

Se encarga de la adaptación de los factores organizativos sociales y culturales que rodean a los operadores a sus necesidades. la base de su actuación se centra en el estudio de los trabajos en grupo, trabajando en cadena , automatización estructura de la organización , información de la participación de los trabajadores , etc. (Gonzales Maestre, 2012, pág. 50)

Es de gran importancia evidenciar los riesgos ergonómicos que afectan negativamente a la salud de los empleados encaminándolos al padecimiento de enfermedades profesionales y afectando en su desempeño laboral en la empresa. Los investigadores se han visto centrado su interés en la ergonomía para mejorar el bienestar y la productividad del personal.

2.4 1.2 .5 Clasificación de la Ergonomía:

Según (Gonzales Maestre, 2012) la clasificación establecida por la asociación española de ergonomía es una de las más actualizadas y ajustadas a los planteamientos globales.

- Ergonomía Biométrica :
 - Antropometría y dimensionado
 - Carga física y confort postural
 - Biomecánica y operatividad

Dentro del Área de la ergonomía biométrica se encarga de medir las características de las personas, ya sean rasgos físicos y conductas específicamente en cuanto a la seguridad de los seres humanos con el diseño los objetos y sus medios de trabajo. Dentro de una oficina se debe tomar en cuenta las posturas de trabajo el campo visual .entre otras.

- Ergonomía Ambiental:
 - Condiciones ambientales.
 - Carga visual y alumbrado.
 - Ambiente sónico y vibraciones.

Se encarga del estudio de todos los factores ambientales en la organización como físicos , químicos y biológicos , los cuales constituyen una parte importante del ambiente de trabajo .Todos estos factores determinan el bienestar laboral en los trabajadores y favorecen para el cumplimiento de una manera más adecuada de sus tareas dentro de las instalaciones .

- Ergonomía cognitiva
 - Psicopercepción y carga mental.
 - Interfaces de comunicación.
 - Biorritmos y croneorgomia

La ergonomía cognitiva se encarga de los procesos mentales como la memoria razonamiento, respuestas motoras, existen muchas variantes como la percepción auditiva, visual, gustativa y táctil. Y como estas afectan con las interacciones con las demás personas.

- Ergonomía preventiva :
 - Seguridad en el trabajo.
 - Salud y confort laboral.
 - Esfuerzo y fatiga muscular.

Esta se encuentra relacionada con el área de seguridad e higiene , encargándose principalmente de las condiciones de seguridad , salud y confort de los trabajadores la seguridad se ocupa de situaciones que causan lesiones y la salud está orientada a prevenir enfermedades a consecuencia de un objeto mal diseñado dentro del trabajo.

- Ergonomía específica:
 - Minusvalías y discapacidad
 - Infantil y escolar
 - Micro entornos autónomos

Se encarga principalmente del diseño de equipos para personas discapacitadas, con el fin de diseñar microambientes especializados en el sitio de trabajo, esta ergonomía facilita a los trabajadores minusválidos en el cumplimiento de su actividad ya que se manejan de una manera más ágil en su puesto de trabajo.

- Ergonomía correctiva:
 - Evaluación y consultoría ergonómica
 - Análisis e investigación ergonómica
 - Enseñanza y formación ergonómica

Como su nombre lo indica se encarga de corregir mediante técnicas y conocimientos las diferencias detectadas, como un diseño inadecuado que provoca carga postural . Dentro de la organización podría ser la iluminación la ventilación

2.4 1.2 .6 Ergonomía en Oficinas

La postura de cuerpos es uno de los aspectos más importantes cuando se considera la comodidad o las molestias relacionadas con el trabajo en la oficina .un ambiente de trabajo mal diseñado puede llegar a causar cansancio muscular , fatiga visual y serios trastornos de salud , de origen laboral, como los trastornos de trauma acumulativo a las lesiones osteomusculares , que son frecuentes en los trabajadores de estos ambientes entre las patologías más frecuentes asociadas al trabajo de una oficina moderna se encuentra el síndrome de túnel carpiano. (Quintana , Schulze, & Córdova, 2014)

Dado que las posturas y movimientos naturales proporciona más comodidad y menos esfuerzo, es recomendable que el sitio de trabajo se adapte a todas las dimensiones corporales del cuerpo y al confort ambiental y al no alcanzarlas acarrea consecuencias negativas. por lo cual lo recomendable para cada tareas es combinar las posturas , siendo necesario el establecer periodos de descanso y procurar que en ellos el trabajador efectúe un ejercicio que contrarreste la acción de la postura en la que debe permanecer por mucho tiempo .

2.4 1.2 .7 Riesgos Ergonómicos:

Para (Mancera, Mancera Ruiz, Mancera Ruiz, & Mancera Ruiz, 2012) la persona que trabaja en posición sedente durante toda o la mayor parte de la jornada y trabaja con computador:

- a. la silla es fija y no permite ajustarse a la antropometría del trabajador
- b. la silla no permite ajustar la zona lumbar.
- c. El espacio para las piernas es reducido
- d. Es difícil alcanzar los objetos de trabajo porque los brazos de las sillas interfiere
- e. Los brazos y los hombros sufren tensión.
- f. Los materiales de trabajo , la pantalla no están frente al trabajador
- g. El teclado está más arriba del nivel del codo
- h. El trabajador no hace pausa para proveer descanso a los ojos
- i. El trabajador casi nunca cambia la posición de su cuerpo
- j. El trabajador no ha recibido entrenamiento de cómo usar el computador

Prevención de riesgos ergonómicos

1. Mantenga la espalda siempre recta
2. Doble las rodillas mientras levanta un objeto
3. Levante objetos con movimientos lentos y suaves
4. Empuje y no ale un equipo pesado
5. Realice breves pausas de descanso
6. Utilice sillas y equipamiento adecuado a las tareas y medidas antropométricas

2.4.1.3 Salud Ocupacional

La Organización mundial de la Salud (OMS), en su declaración de principios, define salud como un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales, y no solamente la ausencia de enfermedad. En la misma declaración se reconoce que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos y que lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos y naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias. (Olivares & Gonzales , 2009, pág. 48)

Bajo este esquema el trabajo es sinónimo de salud mediante la cual logramos el bienestar total de los trabajadores. Cuando los países establecen un plan de mejoría en la salud de su población aseguran que dentro de las condiciones de trabajo obtengan un empleo que no solamente satisfaga sus necesidades económicas sino también otros aspectos positivos del trabajo como la actividad física, sus relaciones interpersonales entre otras

La seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas, educativas, medidas psicológicas para prevenir accidentes, sea al eliminar las condiciones inseguras del ambiente o instruir o convencer a las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo.
(Chiavenato I. , Administración de Recursos Humanos, 2011, pág. 279)

La salud ocupacional es indispensable en la vida humana y cada persona debe tener en cuenta el concepto de autocuidado, sus decisiones y control de sus vidas, dentro de una organización la salud ocupacional comprende una serie de actividades como análisis, evaluación y conservación del mejoramiento de la salud, de tal manera que los trabajadores puedan contar con un ambiente de trabajo que no esté influenciado para adquirir enfermedades profesionales y sufrir accidentes laborales.

Hay que señalar el sentido positivo de la salud en el trabajo, un trabajador sano se verá reflejado en su entorno laboral mediante las relaciones con sus compañeros y en la calidad de su trabajo y satisfacción. Una relación negativa provocará una incapacidad laboral acarreado enfermedades y lesiones.

2.4.1.3.1 Objetivos de la Salud Laboral:

Para (García, Delclós, Benabides, & Ruiz Frutos, 2006) los principales objetivos de la salud ocupacional son:

- Identificar y eliminar o modificar los factores relacionados con el trabajo que presenten un efecto perjudicial para la salud del trabajador
- Potenciar aquellos factores con un efecto beneficioso sobre la salud y el bienestar del trabajador.

- Tratamiento y rehabilitación de los trabajadores que han sufrido un problema de salud.

2.4.1.3.2 Medicina del Trabajo:

Se define como un campo específico de la salud ocupacional, que se ocupa de la Evaluación, promoción, mantenimiento y mejoramiento de la salud de trabajador, mediante la aplicación de los principios de la medicina preventiva, asistencia médica de urgencias, rehabilitación y salud ambiental. (Morin Blandón & Pico Merchán, 2004, pág. 17)

La medicina del trabajo estudia conjuntamente con la seguridad la consecuencia de las condiciones ambientales del puesto de trabajo. Los encargados de esta área son el médico ocupacional de cada empresa, enfermera, psicólogo industrial, trabajadores sociales quienes se encargan de la salud física y mental del trabajador.

2.4.1.3.3 Medicina Preventiva:

Disciplina que se ocupa de las acciones preventivas destinadas a evitar los efectos y consecuencias no deseadas en la salud de las personas o el ambiente que las rodea, su estrategia fundamental es la educación en salud ocupacional y las demás acciones tendientes a prevenir los daños en la integridad de las personas. (Morin Blandón & Pico Merchán, 2004)

Esta medicina como su nombre lo indica previene los accidentes y enfermedades en el trabajo protegiendo la salud física y mental de las personas

2.4.1.3. 4 Higiene Laboral:

(Chiavenato I. , Administración de Recursos Humanos, 2011)*Conjunto de normas y procedimientos que pretenden proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza. (pág.276)*

Entre sus principales Objetivos están:

- Eliminar la causa de las enfermedades profesionales.
- Reducir los efectos perjudiciales provocados en el trabajo en personas enfermas o con discapacidades físicas.

- Prevenir que se agraven las enfermedades y lesiones.
- Conservar la salud de los trabajadores y aumentar su productividad

2.4.2 Variable dependiente

2.4.2.1 Gestión del Talento Humano

En la actualidad se le considera como un eje principal para el crecimiento empresarial, este proceso de gestión de talento humano favorecerá a las organizaciones, fomentando el desempeño laboral de sus colaboradores.

Según: (Chiavenato I. , 2002, pág. 6) dice:

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

La Gestión de Talento Humano es sin duda la pieza fundamental de gran importancia dentro de una empresa, ya que el éxito de las organizaciones depende de lo que las personas hacen y como lo hacen en base a su motivación. Los encargados de la gestión del personal constituyen una gran ventaja competitiva ya que se basan en una visión más humana y estratégica para cumplir con los objetivos organizacionales.

La administración de recursos humanos son todas las políticas y las prácticas que se requieren para cumplir los aspectos relativos al “personal” o a los recursos humanos, que competen a un puesto de la organización e incluye el reclutamiento, la selección, la capacitación de las competencias y la evaluación. (Dessler, 2009, pág. 33).

Para el cambio de las organizaciones es importante que la gestión de talento desarrolle estrategias nuevas que ayuden a modificar el comportamiento de las personas en la empresa, la salud y el contexto ambiental es primordial

en las personas, razón por cual la implementación de las pausas activas sería una herramienta útil porque al igual que la administración de recursos ,su objetivo es mejorar el desempeño laboral , consiguiendo el bienestar de los trabajadores .y así poder desarrollarse en los demás procesos administrativos.

2.4.2.1 .1 Procesos de Gestión de Recursos Humanos:

Integración de personas: este método se encarga del reclutamiento la selección de nuevos miembros a la empresa y la planificación para el desarrollo de recursos humanos.

Organización de personas: corresponde al diseño de puestos es decir las actividades que van a desempeñar, análisis y descripción de puestos y por último la evaluación de desempeño.

Retención de personas: incentiva a las personas mediante las recompensas salariales, remuneraciones y prestaciones, relaciones sindicales, incluyendo a la higiene y seguridad para su bienestar en el trabajo.

Desarrollo de personas: ofrece capacitación y desarrollo personal y organizacional dentro de la organización.

Auditoria de Personas: se controla al personal con la verificación los resultados mediante sistemas de evaluación y los banco de datos.

La gestión de talento humano incluyen estos cinco procesos fundamentales que hace que cualquier cambio en uno de ellos tenga influencia en los demás, este proceso comprende un ciclo, el cual se deber cumplir para poder alcanzar los resultados esperados en las personas dentro de la organización.

2.4.2.1 .2 OBJETIVO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO:

Para CHIAVENATO (2002) los principales objetivos del TGH son:

1. Crear, mantener y desarrollar personas con habilidades, motivación y satisfacción por alcanzar los objetivos de la organización.
2. Crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales para el empleo, desarrollo y satisfacción plena de las personas, y para el logro de los objetivos individuales.
3. Lograr eficiencia y eficacia por medio de las personas.

La organización tiene como principal razón hacer que los objetivos personales también sean parte de los objetivos organizacionales, directa o indirectamente, para promover el desempeño con buena actitud y predisposición

2.4.2.1 .3 GESTIÓN POR COMPETENCIAS:

La gestión por competencias es un modelo de management que permite a las organizaciones alinear a las personas que lo integran con sus objetivos, estrategias organizacionales. Como es caso obvio, cada organización tiene una estrategia diferente, por lo tanto, las competencias son diferentes en cada caso. Para ello de competencias debe confeccionarse en función a los requerimientos que las personas deben poseer para alcanzar aquello que se haya definido como estrategia organizacional, se parte de la misión y visión.
(Alles, 2005, pág. 15)

Dentro de la gestión por competencias el management se encarga en hacer que el esfuerzo cooperativo funcione correctamente, logra los objetivos de la empresa dirigiendo los esfuerzos de las personas que integran la empresa, impulsando al nivel de excelencia las competencias individuales según a las necesidades organizacionales, aumentando la contribución y aptitud de cada empleado.

2.4 .2.2 INDICADORES DE GESTIÓN

Los indicadores de gestión son una herramienta que permite analizar y controlar si un proyecto está siendo exitoso dentro de una empresa, estos reflejan su situación integral en cuanto a sus resultados cuantificables. Los indicadores se diseñan según las necesidades de la organización y sus características son establecidas por sus líderes, los cuales se encargan de que vayan a acorde con los objetivos empresariales. Antiguamente la gente sobrevaloraba la creencia de que algunos tipos de trabajo no pueden ser medidos, pero la verdad es que todos los trabajos deben y pueden medirse el encargado de la esta gestión debe encontrar aspectos significativos que permitan medir y evaluar el comportamiento de las personas.

Los indicadores de gestión son datos por medio de los cuales se aprecia y evalúa el desempeño de la administración de una empresa. A su vez, ayudan a delinear los cursos de acción correctivos y las herramientas necesarias para modificar las desviaciones encontradas. (Levy, 2008, pág. 124)

De acuerdo con lo citado anteriormente, para el logro de estrategias dentro de una organización se utiliza como componente principal los indicadores de desempeño para medir el éxito de las organizaciones. Este proceso asegura un monitoreo para estimular el logro de objetivos, mejorar la eficiencia de las personas. Desde que nacemos los seres humanos miden todo lo que pueden desde el peso, estatura, la salud, mediante indicadores como el nivel de azúcar en la sangre o temperatura, las mediciones están dentro de nuestra forma de vida y no se puede mejorar aquello que no se puede medir.

Dentro de una organización es indispensable la utilización de estos indicadores de Gestión, además de poder permitir medir y evaluar el desempeño de los trabajadores también mide su comportamiento y satisfacción. Un indicador es una medida de las situaciones de un proceso o programa en un momento determinado,

los indicadores en conjunto pueden proporcionar un panorama de la situación, de un negocio, de la salud de un trabajador o de las ventas de una compañía.

Navarro (1997), pag.8 señala como por indicadores de gestión:

Aquellos que suministran información necesaria para el ejercicio del control económico de la gestión, concibiendo este tipo de control en su triple vertiente de control de eficacia, control de eficiencia y control de economía, magnitudes todas ellas que deberían reunir las siguientes características.

- Su objetivo principal es la medición de una determinada realidad durante un periodo de tiempo concreto o un momento puntual.
- Resulta de gran utilidad como patrón de medida que sustenta la expresión numérica de los objetivos previos para un intervalo temporal determinado
- Lleva un criterio de medición que no necesariamente debe estar basado en unidades monetarias , existiendo la posibilidad de asignar valores a los indicadores en función de unidades físicas y técnicas
- Permite la medición relativamente exacta a la gestión efectuada y hace posible la evaluación de la misma

2.4 .2.2 .1 Tipos de indicadores

Para (Atehortúa Hurtado, 2005) en su libro de gestión y auditoría de la calidad para organizaciones públicas señala varios tipos de indicadores como:

Indicadores de Eficiencia: estos indicadores permiten a los responsables de los procesos evaluar la gestión frente a la optimización de los recursos, para estructurar un indicador de eficiencia, se relaciona el recurso con el número de unidades o actividades realizadas con el fin de evaluar el consumo del recurso.

Indicadores de eficacia: deben permitir a los responsables de los procesos evaluar la calidad de su gestión en términos de atributos propios a los resultados.

Indicadores de efectividad: permiten a los responsables del proceso evaluar el impacto de la misión u objetivo de sus procesos, es una combinación entre la eficacia y eficiencia.

Todos los procesos o planificaciones de trabajos que se realicen dentro de la organización deben contar con indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad, con el fin de lograr evaluar la verdadera gestión de los procesos y mediante los responsables del mejoramiento continuo se obtengan los resultados los cuales deben medir lo que realmente la empresa requiere del trabajador.

2.4 .2.2 .2 Beneficios

(Salgueiro, 2001, pág. 19) Menciona los principales beneficios de la implementación de los indicadores de gestión dentro de la organización.

- Nos permite seguir el comportamiento y controlar cualquier área de la empresa, y a ella globalmente con solo determinar los indicadores apropiados.
- Nos proporciona información muy valiosa que nos ayuda a tomar decisiones efectivas
- Nos ayuda a planificar a corto y mediano plazo, pues son los propios indicadores los que van a permitir que los resultados alcanzar sea medible y cuantificable.

Es importante que los indicadores de gestión manifiesten su veracidad, que se refleje con datos fiables, que su interpretación sea clara, para tomar acciones en el presente y futuro de la organización, y así tome decisiones la dirección encargada sobre el mejoramiento en cada área de su empresa

2.4.2.3 Desempeño Laboral

(Chiavenato I. , 2002, pág. 326) Explica que el desempeño es “*eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es la necesaria para alcanzar los*

requerimientos de la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” Una organización tiene buen desempeño, cuando hay un equilibrio entre efectividad y eficiencia del personal en sus actividades y metas propuesta por la organización a la vez que mantiene su posibilidad financiera cumpliendo los requerimientos en el trabajo. El desempeño dentro de las compañías y en nuestra vida personal es de suma importancia y este se ve resumido en las acciones tomadas por los individuos. A menos que el pensamiento y las acciones de la gente cambien, las nuevas estrategias que la organización planteen fracasaran porque las metas de fusión y adquisición no se realizaran y las nuevas tecnologías no darán frutos. Si no se eleva el desempeño la mayoría de los esfuerzos casualmente fracasarán.

Jhon Whitmore (2004), p97 *“define desempeño en el trabajo como aquel que excede lo que esperan los gerentes .”*

Whitmore interpreta el desempeño laboral como el esfuerzo extra que dan los trabajadores en el desarrollo de sus actividades, donde se evalúa el rendimiento bajo las expectativas de los gerentes y objetivos empresariales. Los personales trabajan y se esfuerzan con el fin de recibir un reconocimiento e incentivos por parte de la organización esperando ser promovido de su cargo o incluso dentro del mundo competitivo en el que se maneja actualmente evitar ser despedido del mismo.

El Desempeño Laboral es medido y administrado por las organizaciones productivas directamente, pero en el caso del profesional, esta valoración es más compleja y difícil, en especial cuando los profesionales ejercen de manera independiente y no son contratados por alguna empresa u organización. (Arce, 2006, pag.50)

En lo que respecta al desempeño laboral dentro de cualquier empleo se vinculan las tareas en el cual determina componentes de diferentes combinaciones, como el conocimiento, habilidad y motivación de los trabajadores, todos estos determinantes del desempeño laboral son

indispensables para el incremento del rendimiento y ejecución de tareas en la organización.

Borman (1991) identifica ocho factores generales del desempeño laboral que incluyen características como la conciencia del esfuerzo, La disciplina personal, El liderazgo, La eficiencia en las tareas específicas del trabajo y otras destrezas. Todos estos factores abarcan los elementos necesarios para describir los diferentes empleos.

2.4.2.3 .1 Evaluación del desempeño

Antes de realizar cualquier evaluación es imprescindible definir con claridad a los trabajadores y todas las normas con las que se les va evaluar partiendo desde los requisitos del puesto.

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de sus potencial de desarrollo futuro, toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. (Chiavenato I. , Administración de recursos Humanos , 2007, pág. 243)

La evaluación de desempeño aporta un conocimiento estratégico dentro de las organizaciones, porque evalúan a los empleados, formal o informalmente, y debe realizarse con cierta continuidad, constituye una herramienta indispensable dentro de las empresas y de todas las actividades administrativas que facilita la detección de problemas del personal y la integración de nuevos empleados en el puesto que ocupa y crecimiento profesional de los demás.

2.4.2.3 .2 Objetivos

(Chiavenato I. , 2002, pág. 306) Establece como objetivos fundamentales para la evaluación del desempeño laboral:

- El permitir condiciones de medida del potencial humano en el sentido de establecer su plena aplicación.

- Consentir el tratamiento de los recursos humanos como recurso básico de la organización y cuya productividad pueda ser desarrollada continuamente dependiendo de la forma de administración.
- Facilitar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, tomando en cuenta los objetivos organizacionales y personales.

2.4.2.3 .3. Propósitos de la evaluación de desempeño

Según (Bohalander, Sherman, & Snell, 2010) la evaluación de desempeño puede servir para muchos propósitos beneficiosos para la organización y para el trabajador a evaluar:

- Dar a los empleados la oportunidad de analizar regularmente el desempeño y sus normas con el supervisor.
- Proporcionar al supervisor los medios de identificar las fortalezas y debilidades del desempeño de un empleado.
- Brindar un formato que permita al supervisor recomendar un programa para ayudar a los empleados para mejorar el desempeño laboral.
- Apoyar una base para las recomendaciones salariales.

Generalmente las evaluaciones son realizadas por recursos humanos, los cuales según datos proporcionados toman decisiones para el empleado como ascensos, despidos y capacitaciones que mediante la identificación de las necesidades las personas y un programa a la medida proporcionan oportunidades de desarrollo profesional, señalando las áreas donde el trabajador tenga falencias y pueda fortalecerlas.

2.4.2.3 .4. Beneficios

Para (Chiavenato I., 2002, pág. 306) cuando existe un programa de evaluación de desempeño muy bien desarrollado y bien planteado genera grandes beneficios para la empresa y todos sus miembros.

Beneficios para el Jefe:

Entre los beneficios que ofrece al jefe una correcta evaluación de desempeño es contar con un sistema capaz de neutralizar la subjetividad al momento de evaluar, obteniendo mejores resultados en el comportamiento de las personas, proponiendo nuevas medidas, para así lograr obtener una mejor comunicación con sus trabajadores haciéndoles entender las nuevas mecánicas de evaluación con un sistemas más objetivo demostrando como se va desarrollando mediante los resultados del nuevo sistema.

Beneficios en la empresa:

Para la organización como beneficio se obtiene una evaluación a corto, mediano y largo plazo que proporciona información sobre los aportes positivos que brindan a la empresa cada miembro ,contribuyendo para el crecimiento de la misma ,también puede identificar a los empleados que necesitan perfeccionamiento en sus tareas y seleccionar a los mejores empleados para ofrecerles un incentivo o promoción , la evaluación de desempeño puede fortalecer las políticas de recursos humanos ofreciéndoles a sus miembros mejorar las relaciones interpersonales, nuevas oportunidades de crecimiento profesional , desarrollando sus competencias y generando una mayor productividad.

Beneficios para los empleados:

En el momento que el trabajador conoce las nuevas políticas en cuanto al comportamiento y desempeño que más valoriza la empresa de sus colaboradores , conoce las expectativas que tiene el jefe en cuanto al desempeño de sus empleados reconociendo sus puntos débiles y fuertes , partiendo de estas buscar que competencia necesita ser reforzada, mediante capacitaciones para los trabajadores propiciándoles iniciativa y conciencia propia para su autoevaluación y propio desarrollo .

2.4.2.3 .5. Efectos positivos y negativos

(Alles, 2005, pág. 29) Menciona varios efectos positivos y negativos del desempeño laboral.

Como ventaja principal de la evaluación de desempeño mejora el rendimiento de los empleados y sobre todo los resultados de la organización, posibilitando a

detectar necesidades de capacitación descubriendo inquietudes del evaluado ubicando a cada persona en un puesto adecuado según sus competencias y habilidades motivando e involucrando a las personas en los objetivos de la empresa.

En cuanto a lo negativo al momento de la evaluación puede propiciar falta de compromiso por el evaluador para el proceso de evaluación, con una carencia de normas y criterios subjetivos y poco realistas. Ocasionando Un evaluador poco capacitado podría cometer errores en el proceso de evaluación obteniendo una mala retroalimentación y comunicación deficiente con los subordinados.

2.4.2.3 .6. Métodos de evaluación

Al realizar una evaluación de desempeño, se puede contar con varias formas de evaluación, de las cuales se a tomado en consideración las siguientes:

2.4.2.3 .7.Evaluación por competencias

La evaluación de desempeño por competencias está basada en la observación de conductas de las personas, es decir el comportamiento que reflejan los trabajadores frente a un hecho determinado, una persona no actúa según el nivel de conocimiento que posee, por ejemplo la habilidad que posee para analizar un problema difiere de como pueda enfrentar y resolver el problema y lograr un determinado resultado. (Alles, 2005, pág. 104)

La evaluación por competencias permite obtener valiosa información mediante la observación de las conductas y comportamientos de las personas frente a situaciones reales dentro de la organización y muestras si los empleados son aptos y competentes para desempeñar las funciones del cargo que están desarrollándose.

2.4.2.3 .8 Evaluación de desempeño 360°

Según (Bohalander, Sherman, & Snell, 2010, pág. 287) “*La evaluación integran o de 360° pretende dar al os empleados una perspectiva de su desempeño lo más adecuada posible, al obtener aportes desde todos los ángulos: supervisores, compañeros, subordinados*”.

La evaluación de jefe-empleado puede ser incompleta porque se toma solo en consideración una fuente al aplicar la evaluación de 360° una fuente compuesta que puede dar una información más completa del desempeño dentro de las organizaciones es de gran importancia ya que demuestra ser una evaluación integral, la más completa de todas donde se puede obtener información desde todos los ángulos de la empresa empezando desde uno mismo (autoevaluación) los gerentes, compañeros, subordinados y clientes internos de la organización. Mediante la aplicación de esta técnica se toma las medidas necesarias para mejorar el desempeño de las personas.

2.4.2.3 .9. Escalas graficas

El método de escala grafica es indudablemente el método de evaluación más empleado y divulgado; así mismo el más simple. Su aplicación requiere tener sumo cuidado a fin de neutralizar la subjetividad y los prejuicios de evaluador, los cuales pueden interferir en los resultados. (Chiavenato I. , 2002, pág. 249)

Las escalas graficas es una de las herramientas más utilizadas por las organizaciones, mide las características de la compañía son criticadas debido a la subjetividad que tiene en la aplicación y margen de error mayor.

2.4.2.3 .10. Método basado en resultados

Como su nombre lo indica, evalúa los logros de los empleados, los resultados que obtiene en su trabajo. Sus defensores afirman que son más objetivos que otros métodos y otorgan más autoridad a los empleados como la observación de resultados en cifras de venta y producción. (Alles, 2005, pág. 34)

Este método evalúa los logros de los empleados que obtienen en su trabajo como las mediciones de productividad y administración por objetivos, este método es el más objetivo enfocado a conseguir los objetivos compartidos dentro de la organización. La única desventaja que posee es que la escasez de recursos puede verse afectado al momento de la evaluación

2.6 Hipótesis

H1: La existencia de un programa de pausas activas incidirán en el desempeño laboral de la cooperativa VIS ANDES del Cantón Salcedo.

2.6 .1 Señalamiento de las variables de la hipótesis

Variable Independiente

Las Pausas Activas

Variable dependiente

Desempeño Laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque Investigativo

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

Se requiere este enfoque cualitativo para el estudio del entorno directo que se va a investigar en la cooperativa VIS ANDES del cantón Salcedo, permitiendo conocer la manera en que se maneja el problema a investigar con relación a Las pausas activas y el desempeño laboral.

El enfoque cuantitativo permitirá mediante la tabulación de los datos, obtener los resultados estadísticos que ayudaran a comprobar la hipótesis y analizar la situación de la cooperativa.

3.2 Modalidad Básica de la investigación

Para la realización del proyecto de investigación se emplearan las siguientes modalidades:

3.2.1 Investigación bibliográfica- documental.

La investigación es de tipos bibliográfica, puesto que para recolectar la información para la investigación se necesitó como principal herramienta la ayuda de libros, revistas, artículos científicos, periódicos entre algunas reseñas de autores referentes a las Pausas Activas y el desempeño Laboral, se ha tomado como referencia a varios autores destacándose Chiavenato y su libro de administración de recursos humanos , Gary Desleir y su libro administración del personal , Martha Alles con su libro desempeño por competencias , la revista Scielo , y artículos del Diario el Comercio ,

3.2.2 Investigación de Campo

Para (Leiva, 2001, pág. 32) “Es la que se realiza en lugares no determinados específicamente para ello , sino que corresponde al medio en donde se encuentran los sujetos o el objeto de investigación , donde ocurren los hechos o fenómenos investigados”

La modalidad básica de esta investigación es de campo porque es un estudio riguroso que se lleva a cabo directamente con el personal administrativo de la cooperativa VISANDES

Y que mediante técnicas como la observación y la aplicación de encuestas se logra obtener datos reales.

3.3 Nivel o Tipo de la investigación

3.3.1. Investigación Exploratoria

La investigación exploratoria se hace sobre el objeto total o sobre fuentes que traten de él o de la teoría que lo comprende y su naturaleza es lograr conocimientos previos que permitan, directa o indirectamente desarrollar el conocimiento que se propone obtener otra investigación. (Moreno, 2000, pág. 53)

Es exploratoria porque nos permite tener interacción y contacto directo con el personal de la cooperativa VISANDES de salcedo.

3.3.2. Investigación Descriptiva

Según (Moreno, 2000, pág. 55) “La investigación descriptiva tiene por finalidad presentar aspectos diversos de objeto, sin que se alcance otra forma de explicación, ni se busque interrelacionar esos aspectos logrados”.

El tipo de investigación es de carácter descriptivo porque nos permite detallar la realidad del problema para conocer la influencia de las pausas activas en el personal administrativo.

3.3.3 Investigación Correlacional

En el presente trabajo se examinó la relación permitiendo medir la relación que existe entre las variables Pausas Activas y El desempeño laboral y observar de qué manera incide la una con la otra.

3.3 Población o muestra

Tabla 1 Población

| COPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO "VISANDES" DE SALDED0 | | |
|---|-------------------|-------------------|
| Población | Frecuencia | Porcentaje |
| PERSINAL ADMINISTRATIVO | 44 | 100% |
| TOTAL | 44 | 100% |

Fuente: Cooperativa VIS ANDES

Elaborado por: Myriam Guissel Pérez Espine

Dado que el tamaño de la población es pequeño no se requiere determinar una muestra, por lo tanto las encuestas se aplicaran al total de la población.

3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.4.1 VARIABLE INDEPENDIENTE: PAUSAS ACTIVAS

Cuadro 1 Operacionalización de la Variable Independiente: Pausas Activas

| CONCEPTO | CATEGORIAS | INDICADORES | ITEMS | TECNICAS O INSTRUMENTOS |
|--|---|---|---|---|
| <p>Las pausas activas son breves descansos de diez a quince minutos dentro de la jornada laboral dedicados al ejercicio físico que permite la movilidad y el estiramiento de músculos que permaneces inactivos durante el desarrollo del trabajo. (Lozada & Muñoz, 2012)</p> | <p>Breves descansos</p> <p>Ejercicio Físico</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento Mental • Cansancio Físico • Movilidad • Estiramiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Ud. se siente agotado al final de su jornada laboral? 2. ¿Se encuentra normado en la cooperativa el uso de 10 a 15 minutos para realizar ejercicios relajantes? 3. ¿Ud. tiene conocimientos de ejercicios para prevenir el síndrome de túnel carpiano? 4. ¿Realiza usted diariamente ejercicios de estiramientos que le permitan relajar los músculos del cuerpo? 5. ¿Mantiene una postura estática durante la realización de su trabajo? | <p>ENCUESTA</p> <p>CUESTIONARIO</p> <p>DIRIGIDO A LOS COLABORADORES</p> |

Elaborado por: Myriam Guissel Pérez Espinel

3.5 VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

3.5.1 VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

| CONCEPTO | CATEGORIAS | INDICADORES | ITEMS | TECNICAS O INSTRUMENTOS |
|--|---|---|---|--|
| <p>el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es la necesaria para alcanzar los requerimientos de la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (Chiavenato , 2002)</p> | <p>Eficacia del personal</p> <p>Requerimientos de la organización</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Metas y objetivos • Gestión del tiempo • Grado de competencias • Productividad | <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿La institución socializa las metas y objetivos de planteados por la organización anualmente? 2. ¿En la empresa se establecen políticas de promoción, asensos y rotaciones adecuadas? 3. ¿Según su percepción el tiempo que utiliza para la realización de sus actividades es el adecuado? 4. ¿La sobrecarga de trabajo afecta en el cumplimiento de sus responsabilidades? 5. ¿Usted siente que su desempeño disminuye cuando trabaja durante muchas horas sin descansos? | <p>ENCUESTA</p> <p>CUESTIONARIO</p> <p>DIROGIDO A LOS COLABORADORES</p> |

Cuadro 2 Operacionalización de la variable dependiente: Desempeño Laboral

Elaborado por: Myriam Guissel Pérez Espinel

3.6 Recolección de información

Para la recolección de información se aplicara las siguientes preguntas:

Cuadro 3 Plan de recolección de Información

| PREGUNTAS BÁSICAS | EXPLICACIÓN | |
|------------------------------|--|---|
| ¿Para qué? | <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia de las pausas activas en el desempeño laboral de la cooperativa de ahorro y crédito VIS ANDES del Cantón salcedo provincia de Cotopaxi. • Analizar la importancia que tiene la aplicación de las pausas activas en los trabajadores de la cooperativa visión de los andes del cantón salcedo • Identificar el desempeño laboral de los trabajadores de VIS ANDES • Diseñar un documento académico sobre la temática investigada en la cooperativa de ahorro y crédito VIS ANDES. | |
| ¿De qué personas u objetos? | Colaboradores del área administrativa de la cooperativa VISANDES de salcedo | |
| ¿Sobre qué aspectos? | <p style="text-align: center;">PAUSAS ACTIVAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento Mental • Cansancio Físico • Movilidad • Estiramiento | <p style="text-align: center;">DESEMPEÑO LABORAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metas y objetivos • Gestión del tiempo • Responsabilidad • Grado de competencias • Productividad |
| ¿Quién? A ¿Quiénes? | Myriam Guissel Pérez Espinel A 44 colaboradores de la cooperativa VISANDES | |
| ¿Cuándo? | Período Octubre 2016- marzo 2017 | |
| ¿Dónde? | En la cooperativa de Ahorro y Crédito Visión de los andes del cantón salcedo | |
| ¿Cuántas veces? | Una sola vez | |
| ¿Qué técnica de recolección? | Encuesta | |
| ¿Con qué? | Cuestionario | |

Fuente: Investigación Exploratoria

Elaborado por: Myriam Guissel Pérez Espinel

3.7 Plan de procesamiento de información:

Se realiza de la siguiente manera:

- Se realiza la aplicación de cuestionarios y revisión de la información recogida
- Tabulación de datos e interpretación de resultados
- Una vez obtenida la información se prosigue al análisis de los datos de la siguiente manera:
- Distribuir y ordenar datos obtenidos de las respuestas de cada pregunta de la encuesta realizada, se sigue a la elaboración de pasteles o gráficos estadísticos, Redactar juicios de valor a cada una de las preguntas y elaboración de los objetivos

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de VISANDES.

- En este capítulo hace referencia al análisis e interpretación de resultados que se ha obtenido mediante la aplicación de la encuesta, la misma consta con 10 interrogantes que brinda las opciones (Siempre, a veces y nunca) esta se realizara a todo el personal administrativo de la cooperativa de ahorro y crédito “VIS ANDES” (44 personas) del cantón Salcedo, mediante los resultados obtenidos por los colaboradores en cuanto a su punto de vista en relación a cada variable se ha logrado adquirir la información necesaria para realizar la investigación.
- En base a los resultados estadísticos obtenidos facilitara conocer los porcentajes y datos mediante tablas y pasteles con relación a cada pregunta, y la influencia que tiene las pausas activas en el desempeño laboral de todos los colaboradores de la organización destacando la información relacionada con la hipótesis y los objetivos planteados y su comprobación.
- Al final se elaboran conclusiones y recomendaciones en base a los resultados obtenidos en la investigación de campo.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis e interpretación de resultados

Pregunta 1: ¿Usted se siente agotado al final de su jornada laboral?

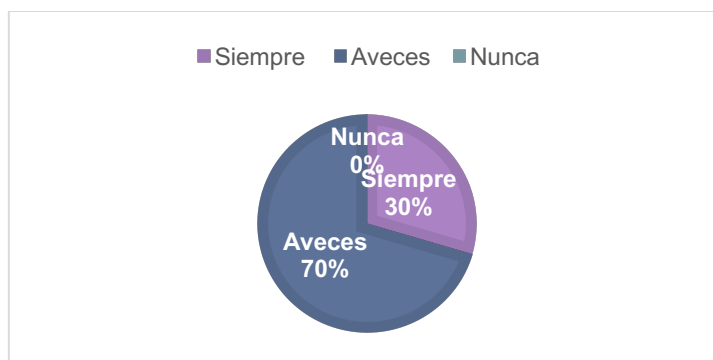
Tabla 2 : Porcentaje de agotamiento

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|-------------|
| Siempre | 13 | 30% |
| A veces | 31 | 70% |
| Nunca | 0 | 0% |
| Total: | 44 | 100% |

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Myriam Guissel Pérez

Gráfico 5 Porcentaje de Agotamiento



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Myriam Guissel Pérez

ANÁLISIS: De un total de 44 encuestados, el 70 % que corresponde a 31 trabajadores, manifiestan que a veces se sienten agotados al final de su jornada laboral , mientras que 13 personas representando al 30% indican que siempre se encuentran agotados .

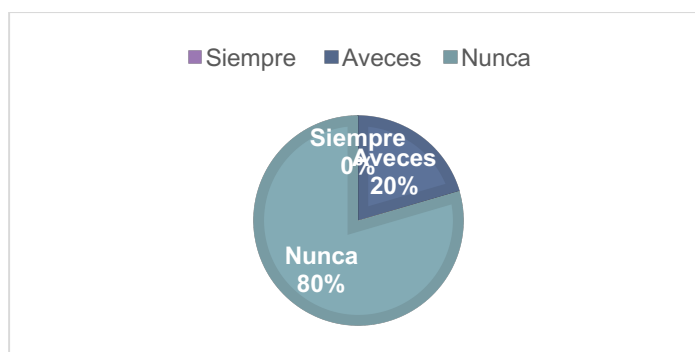
INTERPRETACIÓN: La mayoría de los encuestados consideran a veces sentir agotamiento al final de su jornada laboral, provocando una fatiga mental y física la misma que no es recuperable con una noche de descanso. Afectando en el rendimiento de los colaboradores administrativos de la cooperativa.

PREGUNTA 2: ¿Se encuentra normado en la cooperativa el uso de 10 a 15 minutos para realizar ejercicios relajantes?

Tabla 3: Realización de los ejercicios relajantes

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|--------------|
| Siempre | 0 | 0% |
| A veces | 9 | 20 % |
| Nunca | 35 | 73% |
| Total: | 44 | 100 % |

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Myriam Guissel Pérez
Gráfico 6 Realización de ejercicios relajantes



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Myriam Guissel Pérez

ANÁLISIS: De 44 encuestados el 80 % que representa a la mayoría menciona que dentro de la cooperativa VISANDES nunca se ha encontrado normado el uso de 10 a 15 minutos para realizar ejercicios relajantes, mientras que el 20 % de personas responden que a veces se les ha otorgado el tiempo para la práctica de los mismos.

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a los porcentajes obtenidos se puede deducir que dentro de la empresa, para más de la mitad de colaboradores indican que no existe un reglamento donde se les conceda el uso de minutos de descanso para realizar ejercicios relajantes, sabiendo que al practicar esta serie de ejercicios están contribuyendo a evitar el padecimiento de enfermedades laborales. Solamente 9 colaboradores responden a veces haber tenido el tiempo para practicar algún ejercicio.

PREGUNTA 3: ¿Usted tiene conocimientos de ejercicios para prevenir el síndrome de túnel carpiano?

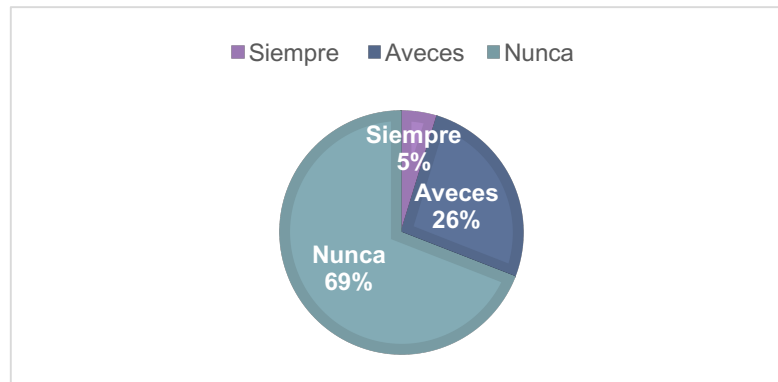
Tabla 4 ejercicios, síndrome del túnel carpiano

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|-------------|
| Siempre | 2 | 5% |
| A veces | 11 | 26% |
| Nunca | 31 | 69% |
| Total: | 44 | 100% |

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Myriam Guissel Pérez

Gráfico 7 Ejercicios, síndrome del túnel carpiano



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Myriam Guissel Pérez

ANÁLISIS: De los sujetos encuestados el 69% representando a la mayoría de trabajadores contestaron que no tienen conocimiento sobre ejercicios para prevenir el síndrome túnel carpiano, mientras que 11 personas correspondientes al 26% tiene un poco de conocimiento sobre los ejercicios y tan solo el 5 % siempre ha tenido conocimiento sobre el tema.

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a los porcentajes obtenidos se puede deducir que la mayor parte de los encuestados manifiestan no tener conocimientos sobre los ejercicios que ayudan en la prevención del síndrome de túnel carpiano, siendo este un grave problema ya que debido a que sus actividades laborales son repetitivas están en riesgo de padecer enfermedades laborales de este tipo.

PREGUNTA 4: ¿Realiza usted diariamente ejercicios de estiramiento que le permitirán relajar los músculos del cuerpo?

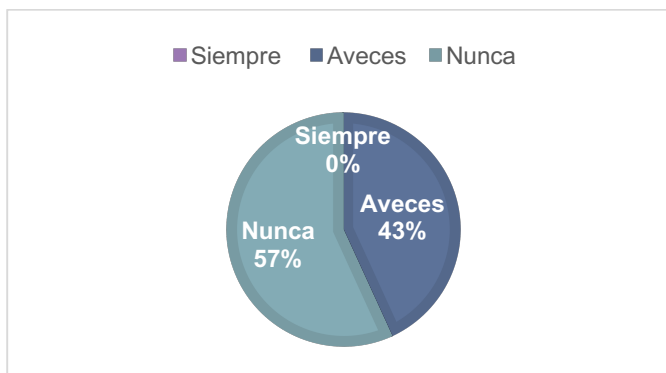
Tabla 5 ejercicios de estiramiento y músculos del cuerpo

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|-------------|
| Siempre | 0 | 0% |
| A veces | 19 | 47% |
| Nunca | 25 | 53% |
| Total: | 44 | 100% |

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Myriam Guissel Pérez

Gráfico 8 ejercicios de estiramiento y músculos del cuerpo



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Myriam Guissel Pérez

ANÁLISIS: Del total de la población encuestada correspondiente a 44 personas el 57 % proporcionada a la mayoría menciona nunca haber realizado ejercicios de estiramiento que le permitan relajar los músculos del cuerpo, mientras que el 43% a veces los ha practicado.

INTERPRETACIÓN: Dentro del área administrativa de la cooperativa VIS ANDES casi la mitad del personal correspondiente a 21 personas desconoce las benéficos de la práctica diaria de los estiramientos de los músculos, y que realizarlos con buena reposidad resulta doblemente beneficioso porque ayuda aumentar el rango de movimiento articular , reduce dolores de posturas y

contracturas del cuerpo que desfavorecen a cumplir con su correcto desempeño laboral.

PREGUNTA 5: ¿Mantiene una postura estática durante la realización de su trabajo?

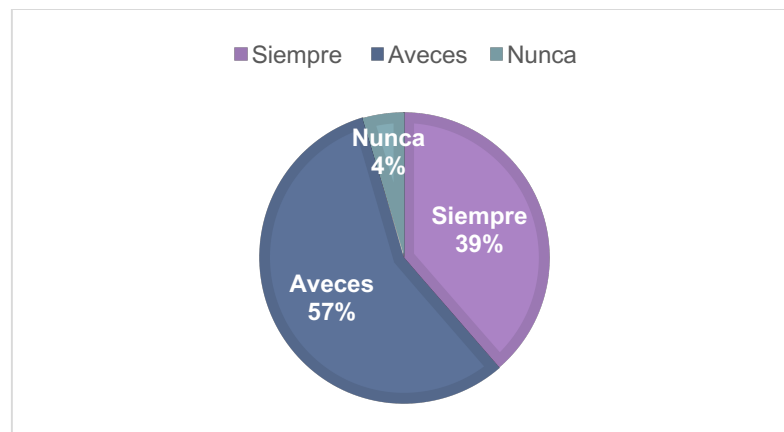
Tabla 6 Postura estática

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|-------------|
| Siempre | 17 | 39% |
| A veces | 25 | 57% |
| Nunca | 2 | 4% |
| Total: | 44 | 100% |

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Myriam Guissel Pérez

Gráfico 9 Postura estática



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Myriam Guissel Pérez

ANÁLISIS: Después de realizar las encuestas se sabe que el 57% del personal a veces mantiene una postura estática durante la realización de su trabajo, mientras que el 39% siempre se mantiene estático y tan solo el 4% señalan que nunca mantienen una postura sin movimiento prolongada.

INTERPRETACIÓN: De los resultados obtenidos en la investigación se evidencia que los colaboradores a veces mantienen posturas estáticas durante la realización de sus actividades, por el hecho de no saber mantener una postura correcta mientras están sentados, las cuales con el pasar del tiempo resultan perjudiciales porque afectan su salud.

PREGUNTA 6: ¿La institución socializa las metas y objetivos planteados por la organización anualmente?

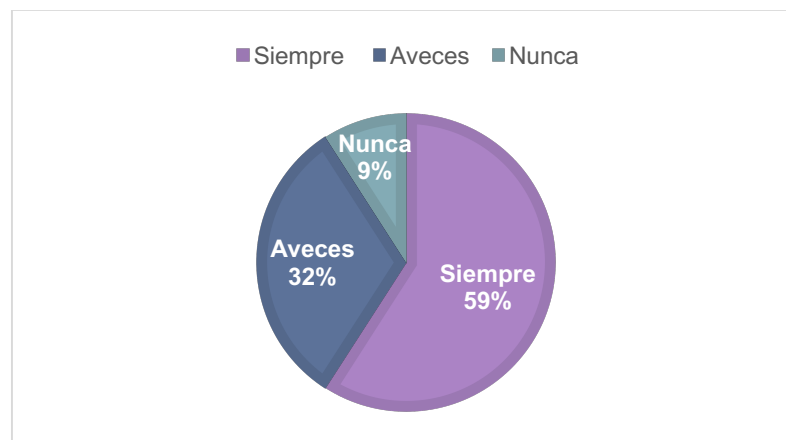
Tabla 7: Socialización de Metas y objetivos

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|-------------|
| Siempre | 26 | 59% |
| A veces | 14 | 32% |
| Nunca | 4 | 9% |
| Total: | 44 | 100% |

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Myriam Guissel Pérez

Gráfico 10 Socialización de metas y objetivos



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Myriam Guissel Pérez

ANÁLISIS: De los 44 encuestados el 59% asegura siempre haber recibido la socialización anual de las metas y objetivos plantados por la institución, el 32% a veces ha recibido y el 9% asegura nunca haber recibido ninguna socialización por parte de la empresa.

INTERPRETACIÓN: Más de la mitad de los encuestados afirman recibir anualmente una socialización por parte de la empresa, pero no en su totalidad ya que todos los miembros deberían saber por igual las metas y objetivos por parte de la empresa, a través de este proceso la empresa crea, transmite su cultura y adapta a los trabajadores a las metas y objetivos organizacionales para su mutuo beneficio.

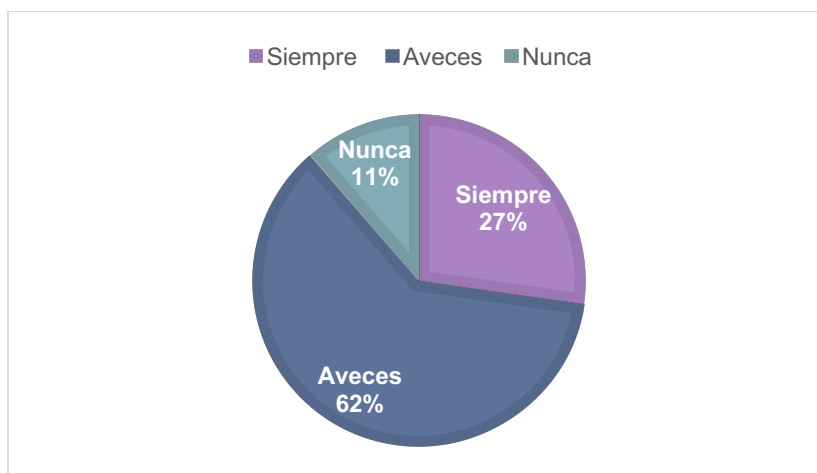
PREGUNTA 7: ¿En la empresa se establecen políticas de promoción, asensos y rotaciones?

Tabla 8: Políticas de promoción, asensos y rotaciones

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|-------------|
| Siempre | 12 | 27% |
| A veces | 27 | 62% |
| Nunca | 5 | 11% |
| Total: | 44 | 100% |

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Myriam Guissel Pérez

Gráfico 11 Políticas de promoción, asensos y rotación



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Myriam Guissel Pérez

ANÁLISIS: Del total de encuestados el 62% correspondiente a 27 trabajadores afirman que no siempre en la empresa se establecen políticas de promoción, asensos y rotaciones, mientras que el 27 comenta que siempre y el 11% nunca.

INTERPRETACIÓN: En base a los resultados demostrados se puede constatar que los miembros de la cooperativa VIS ANDES no siempre reciben por parte de la empresa promociones, asensos, rotaciones y valoración de su trabajo y esfuerzo dentro de sus actividades siendo importantes para la motivación siempre, ya que motiva e incentiva a los trabajadores mejorando su desempeño.

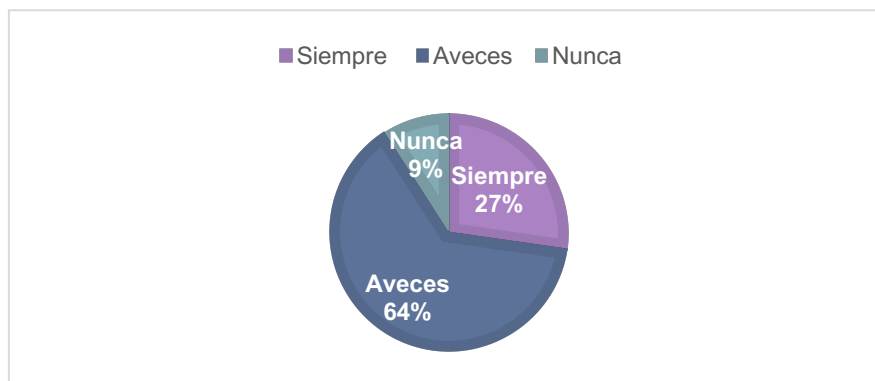
PREGUNTA 8: ¿Según su percepción el tiempo que utiliza para la realización de sus actividades es el adecuado?

Tabla 9: Tiempo adecuado en realización de actividades

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|-------------|
| Siempre | 12 | 27% |
| A veces | 28 | 64% |
| Nunca | 4 | 9% |
| Total: | 44 | 100% |

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Myriam Guissel Pérez

Gráfico 12 Tiempo adecuado en realización de actividades



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Myriam Guissel Pérez

ANÁLISIS: Después de realizar las encuestas se sabe que el 64% del personal de VISANDES consideran Según su percepción que el tiempo que utiliza para la realización de sus actividades en ocasiones es el adecuado, mientras que el 27 % afirman siempre y el 9% nunca contar con el tiempo adecuado.

INTERPRETACIÓN: Los porcentajes permiten evidenciar que los trabajadores en su minoría afirman que siempre el tiempo que utilizan para la realización de sus actividades es el adecuado, razón por la cual permite constatar que la mayor parte de las personas han sufrido de presión laboral ocasionando que los trabajadores sufran de stress, tensión muscular aumentando el esfuerzo en la ejecución de tareas diarias.

PREGUNTA 9: ¿La sobrecarga de trabajo afecta en el cumplimiento de sus responsabilidades?

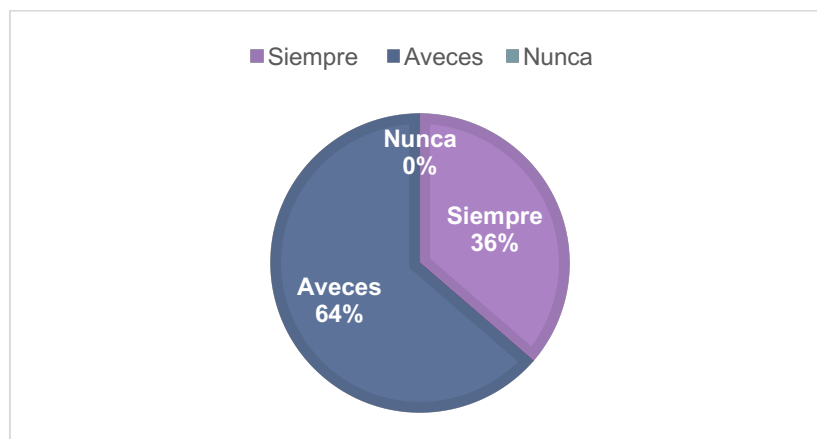
Tabla 10: Sobrecarga de trabajo, cumplimiento de responsabilidades

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|-------------|
| Siempre | 16 | 36% |
| A veces | 28 | 64% |
| Nunca | 0 | 0 % |
| Total: | 44 | 100% |

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Myriam Guissel Pérez

Gráfico 13 Sobrecarga de trabajo, cumplimiento de responsabilidades



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Myriam Guissel Pérez

ANÁLISIS: De 44 encuestados el 64% considera que la sobrecarga de trabajo a veces afecta en el cumplimiento de sus responsabilidades mientras que el 36 % siempre se ve afectado.

INTERPRETACIÓN: La gran mayoría de encuestados aluden que la sobrecarga de trabajo afecta a veces en el desarrollo de su trabajo y responsabilidades , perjudicando dentro de los empleados de cooperativa el padecimiento de enfermedades como la carga mental el estrés generado por la acumulación de muchas tareas.

PREGUNTA 10 ¿Usted siente que su desempeño disminuye cuando trabaja durante muchas horas sin descanso?

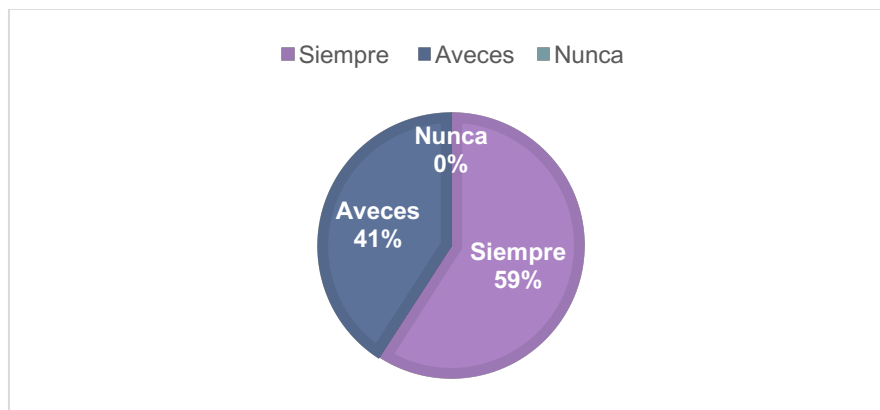
Tabla 11 Bajo desempeño, trabajo sin descanso

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|-------------|
| Siempre | 26 | 59% |
| A veces | 18 | 41% |
| Nunca | 0 | 0% |
| Total: | 44 | 100% |

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Myriam Guissel Pérez

Gráfico 14 Bajo desempeño, trabajo sin descanso



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Myriam Guissel Pérez

ANÁLISIS: De la totalidad de encuestados el 59% representando a la mayoría demuestra siempre sentir que su desempeño disminuye cuando trabaja durante muchas horas sin descanso, mientras que el 41 % de personas en ocasiones demuestra sentirse exhausto en su trabajo

INTERPRETACIÓN: El descanso es indispensable para que los trabajadores puedan cumplir con los requerimientos de la organización y mejorar su productividad, más de la mitad de personas ven afectado su desempeño por la falta de descanso o pausas durante el desarrollo de su trabajo,

4.1 Verificación de la hipótesis

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

4.1.1 Modelo Lógico

Hipótesis Nula:

HO: Las pausas activas **NO** inciden en el desempeño laboral de la cooperativa VISANDES del Cantón salcedo.

Hipótesis Alternativa:

H1: Las pausas activas **SI** inciden en el desempeño laboral de la cooperativa VISANDES del Cantón Salcedo.

4.2.2 Modelo Matemático

H0: $O = E$

Ha: $O \neq E$

Dónde:

X² = Chi cuadrado

Σ = Sumatoria.

O = Frecuencia observada.

E = Frecuencia esperada.

4.2.3. Modelo Estadístico

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

4.2.4 Nivel de significancia Grados de libertad resta de decisión

4.2.4.1 Nivel de significancia

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

4.2.4.2 Grados de Libertad

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

$$GL = (\text{FILAS} - 1) (\text{COLUMNAS} - 1)$$

$$GL = (4 - 1) (3 - 1)$$

$$GL = 3 * 2$$

$$GL = 6 \text{ Grados de Libertad}$$

Para un nivel de significación de 0.05 y 6 grados de libertad; se acepta la hipótesis nula (H_0) si el valor de $\chi^2_{\text{calculado}} \leq \chi^2_{\text{c}}$; se rechazará la hipótesis nula (H_0) y se aceptará la hipótesis alterna (H_1) si el valor del $\chi^2_{\text{calculado}}$ es mayor al valor del $\chi^2_{\text{teórico}} (\chi^2_{\text{c}} > \chi^2_{\text{t}})$.

Especificación De Regiones Chi Cuadrado

Gráfico 15 Especificación de la regiones Chi Cuadrado

| Grados de libertad | Probabilidad | | | | | | | | | | |
|--------------------|--------------|------|------|------|------|-------|-------|-------|---------------|-------|-------|
| | 0.95 | 0.90 | 0.80 | 0.70 | 0.50 | 0.30 | 0.20 | 0.10 | 0.05 | 0.01 | 0.001 |
| 1. | 0.004 | 0.02 | 0.06 | 0.15 | 0.46 | 1.07 | 1.64 | 2.71 | 3.84 | 6.64 | 10.83 |
| 2. | 0.10 | 0.21 | 0.45 | 0.71 | 1.39 | 2.41 | 3.22 | 4.60 | 5.99 | 9.21 | 13.82 |
| 3. | 0.35 | 0.58 | 1.01 | 1.42 | 2.37 | 3.66 | 4.64 | 6.25 | 7.82 | 11.34 | 16.27 |
| 4. | 0.71 | 1.06 | 1.65 | 2.20 | 3.36 | 4.88 | 5.99 | 7.78 | 9.49 | 13.28 | 18.47 |
| 5. | 1.14 | 1.61 | 2.34 | 3.00 | 4.35 | 6.06 | 7.29 | 9.24 | 11.07 | 15.09 | 20.52 |
| 6. | 1.63 | 2.20 | 3.07 | 3.83 | 5.35 | 7.23 | 8.56 | 10.64 | 12.59 | 16.81 | 22.46 |
| 7. | 2.17 | 2.83 | 3.82 | 4.67 | 6.35 | 8.38 | 9.80 | 12.02 | 14.07 | 18.48 | 24.32 |
| 8. | 2.73 | 3.49 | 4.59 | 5.53 | 7.34 | 9.52 | 11.03 | 13.36 | 15.51 | 20.09 | 26.12 |
| 9. | 3.32 | 4.17 | 5.38 | 6.39 | 8.34 | 10.66 | 12.24 | 14.68 | 16.92 | 21.67 | 27.88 |
| 10. | 3.94 | 4.86 | 6.18 | 7.27 | 9.34 | 11.78 | 13.44 | 15.99 | 18.31 | 23.21 | 29.59 |
| No significativo | | | | | | | | | Significativo | | |

Fuente: Internet

Elaborado por: Myriam Guissel Pérez Espinel

4.2.5 Recolección de datos y cálculos estadísticos

Tabla 12 Frecuencia Observada

| FRECUENCIA OBSERVADA | | | | |
|---|---------|--------|-------|----------|
| ALTERNATIVAS | SIEMPRE | AVECES | NUNCA | SUBTOTAL |
| Pregunta 1: ¿Usted se siente agotado al final de su jornada laboral? | 13 | 31 | 0 | 44 |
| Pregunta 4: ¿Realiza usted diariamente ejercicios de estiramientos que le permitan relajar los músculos del cuerpo? | 0 | 19 | 25 | 44 |
| Pregunta 7: ¿En la empresa se establecen políticas de promoción, ascensos y rotaciones? | 12 | 27 | 5 | 44 |
| Pregunta 8: ¿Según su percepción el tiempo que utiliza para la realización de sus actividades es el adecuado? | 12 | 28 | 4 | 44 |
| TOTAL | 37 | 105 | 34 | 176 |

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de VISANDES

Elaborado por: Myriam Guissel Pérez Espinel

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

$$Fe = \frac{\text{Total columna} * \text{total fila}}{\text{Suma total}}$$

Tabla 13 Frecuencia Esperada

| FRECUENCIA ESPERADA | | | | |
|---|---------|--------|-------|----------|
| ALTERNATIVAS | SIEMPRE | AVECES | NUNCA | SUBTOTAL |
| Pregunta 1: ¿Usted se siente agotado al final de su jornada laboral? | 9.25 | 26.25 | 8.5 | 44 |
| Pregunta 4: ¿Realiza usted diariamente ejercicios de estiramientos que le permitan relajar los músculos del cuerpo? | 9.25 | 26.25 | 8.5 | 44 |
| Pregunta 7: ¿En la empresa se establecen políticas de promoción, asensos y rotaciones? | 9.25 | 26.25 | 8.5 | 44 |
| Pregunta 8: ¿Según su percepción el tiempo que utiliza para la realización de sus actividades es el adecuado? | 9.25 | 26.25 | 8.5 | 44 |
| TOTAL | 55 | 96 | 24 | 176 |

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de VISANDES

Elaborado por: Myriam Guissel Pérez Espinel

Tabla13: Contingencia

| DE CONTINGENCIA | | | | | | |
|-------------------|---------|-----|-------|-------|---------|----------|
| ALTERNATIVAS | | O | E | O-E | (O-E)2 | (O-E)2/E |
| Pregunta 1 | SIEMPRE | 13 | 9.25 | 3.75 | 14.0625 | 1.520 |
| | AVECES | 31 | 26.25 | 4.75 | 22.5625 | 0.860 |
| | NUNCA | 0 | 8.5 | -8.5 | 72.25 | 8.500 |
| Pregunta 4 | SIEMPRE | 0 | 9.25 | -9.25 | 85.5625 | 9.250 |
| | AVECES | 19 | 26.25 | -7.25 | 52.5625 | 2.002 |
| | NUNCA | 25 | 8.5 | 16.5 | 272.25 | 32.029 |
| Pregunta 7 | SIEMPRE | 12 | 9.25 | 2.75 | 7.5625 | 0.818 |
| | AVECES | 27 | 26.25 | 0.75 | 0.5625 | 0.021 |
| | NUNCA | 5 | 8.5 | -3.5 | 12.25 | 1.441 |
| Pregunta 8 | SIEMPRE | 12 | 9.25 | 2.75 | 7.5625 | 0.818 |
| | AVECES | 28 | 26.25 | 1.75 | 3.0625 | 0.117 |
| | NUNCA | 4 | 8.5 | -4.5 | 20.25 | 2.117 |
| TOTAL | | 108 | 108 | 108 | 108 | 59.758 |

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de VISANDES

Elaborado por: Myriam Guissel Pérez Espinel

Tenemos, el valor tabulado de X2 con 6 grados de libertad y un nivel de significación de 0,05 es de 12,59 valor encontrado en la tabla de puntos porcentuales de la distribución X2

Comparación de valores:

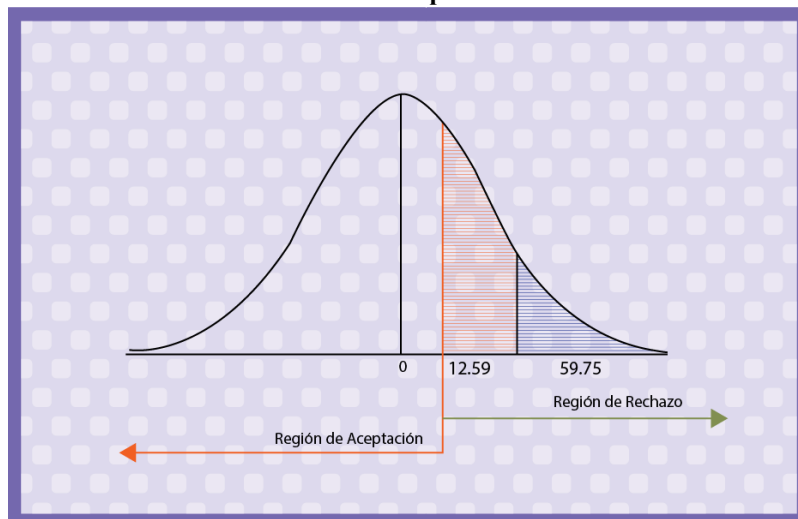
4.3 En este punto tenemos los siguientes datos:

Valor calculado :(CHI CUADRADO REAL): **59.75**

Valor de la tabla: (CHI CUADRADO TEORICO): **12.59**

DECISION FINAL

Gráfico : 5.2 campana de Gaus



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por : Myriam Guissel Pérez Espinel

Con el 95 % de rango de confiabilidad y 6 grados de libertad, se rechaza la hipótesis nula H_0 el X^2_t es de 12,59 este valor cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula (H_0) por ser superior a X^2_c que es de 59,75; por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H_1) es decir que Las pausas activas inciden en el desempeño laboral de la cooperativa VISANDES del Cantón Salcedo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones:

- Se establece que en los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito “Visión de los Andes” del cantón Salcedo las pausas activa influyen positivamente en su desempeño laboral, de manera que se puede afirmar que al aplicar un programa de pausas activas se puede contrarrestar y prevenir el padecimiento de enfermedades profesionales las cuales están vinculadas a movimientos rutinarios sin descanso que afectan el rendimiento y las condiciones de trabajo de los trabajadores .el desconocimiento de la empresa sobre el tema hace que empleados desconozcan el debido que la empresa desconoce sobre el tema , las autoridades no concientizan a los trabajadores a ponen en práctica casi ningún ejercicio que aporte a su salud física dentro del trabajo .
- Dentro de los colaboradores administrativos se evidenció que al final de su jornada laboral sienten agotamiento físico y mental debido que en la empresa no se encuentra normado el uso de tiempo para la práctica de pausas activas y la realización de ejercicios relajantes, conllevando en un futuro al padecimiento de enfermedades laborales o a su agravio, también denotaron un conocimiento escaso sobre ejercicios que puedan evitar este tipo de dolencias dentro de su trabajo debido que sus actividades repetitivas afectan directamente a la salud de las personas y su desempeño .
- En la cooperativa VIS ANDES , el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa se maneja en base a los objetivos y metas planteadas por la organización , dentro de este proceso se evidencia la escasa sociabilización de sus políticas, limitación en el manejo de asensos

e incentivos para motivar a los trabajadores , produciendo la sobrecarga de trabajo debido a la inadecuada planificación de las tareas .

- Existen escasos documentos científicos que permita tener un conocimiento general sobre el tema y los múltiples beneficios que puede poseer la empresa al uso y aplicación diaria de los ejercicios físicos, siendo beneficioso para el trabajador, y también para la empresa, más allá de lograr contar con una buena salud laboral del personal también permite la cohesión grupal entre compañeros, y un óptimo desempeño para alcanzar los objetivos organizacionales.

5.2 Recomendaciones:

- Establecer dentro del reglamento de la cooperativa “Visión de los Andes” la práctica de un programa de pausas activas durante la jornada laboral que contribuyan a incrementar el desempeño laboral , puesto que se ha demostrado que la práctica diaria conlleva a obtener múltiples beneficios organizacionales. Y que dentro de los programas de salud ocupacional de la empresa se tome como prioridad a las pausas activas para prevenir el padecimiento de enfermedades laborales.
- Establecer dentro del reglamento y políticas de la empresa un tiempo estimado para la práctica diaria de las pausas activas como herramienta principal para mantener la salud , prevenir enfermedades en los trabajadores, que durante las capacitaciones y charlas que se les realicen a los trabajadores conozcan los beneficios de las pausas activas en su salud , para así concientizar al auto cuidado de los trabajadores, haciendo que estos tomen conocimiento del tema para llevar a la práctica los ejercicios diariamente.
- Dentro de la organización se recomienda que la persona encargada de la sociabilización de las políticas y planificaciones se encuentre totalmente capacitada , actualizada que sepa estructurar el cronograma de actividades que ayudaran en el proceso del cumplimiento de responsabilidades y el manejo de la sobrecarga de trabajo que obtienen debido a las prolongadas de trabajo que están afectado en su desempeño laboral para así cumplir con los objetivos y metas planteadas por la organización .
- Realizar un artículo académico para conocer la importancia otorgando un soporte a esta significativa herramienta como son las pausas activas dentro de una organización , la influencia que tiene dentro del desempeño Laboral, ya que permite incrementar el dinamismo de los trabajadores sobretodo sobre guardar su salud física y mental .

Bibliografía

- ´Pedraza, E. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Scielo*.
- Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F., & Domínguez, R. (2003). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid: universidad Rey Juan Carlos .
- Alles, M. (2005). *Gestión por competencias* . Mexico: Granica . S.A.
- Arregui, M., & Urdampietá, A. (2012). Gimnasia laboral y su importancia en la productividad empresarial y salud de los trabajadores. *Ef.Deportes*.
- Atehortúa Hurtado, F. (2005). *Gestión y auditoría de la calidad para organizaciones públicas*. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia.
- Bajo, N. V. (2015). *La gestión de valores en la empresa como aportación de valor*.
- Boada, J., & otros, y. (2005). *El absentismo Laboral como consecuencia de variables organizacionales*. Tarragona: ISSN edición en papel 0214-9915.
- Bohalander, G., Sherman, A., & Snell, S. (2010). *Administración de Recursos Humanos* . Madrid : Universidad Europea de Madrid .CEES.
- Chiavenato , I. (2002). *Administración de recursos humanos*.
- Chiavenato , I. (2007). *Administración de recursos Humanos* . Mexico : Editorial atlas S.A.
- Chiavenato , I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico, Mexico: printed by edamsa impresiones S.A de C.V.
- Curiacos de Almeida Leme, J., & Curiacos Meyer, E. (2008). Efectos de la Gimnasia Laboral en la Calidad de Vida de. *Ciencia y Trabajo*.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos* . Mexico: Educación de Mexico . S.A de C.V.
- Díaz, X. (2012). Propuesta de un programa de promoción de la salud con actividad física en funcionarios públicos. 105.
- Díaz, X., Mardones, M., Mena, C., Rebolledo, A., & Castillo, M. (2011). Pausas Activas como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos . *Rev Cubana Salud Pública vol.37*.
- Dominguez Arcila , J. (10 de Abril de 2013). *sura blog*. Obtenido de ejercicios recomendados para las pausas activas : www.sura.com
- EL COMERCIO. (31 de MAYO de 2015). la pausa activa es parte de un programa preventivo de salud que usan las empresas. *DIARIO EL COMERCIO*.
- EL COMERCIO. (7 de MARZO de 2015). Pasar sentado muchas horas al día se asocia a diversas patologías. *DIARIO EL COMERCIO* .

- García, A., Delclós, J., Benabides, F., & Ruiz Frutos, C. (2006). *Salud laboral* . España: Barcelona : Elsevier Mason.
- Gonzales Maestre, D. (2012). *Ergonomía y Psicosociología* . España: Fundación Confemetal.
- Guerra, R. (2014). Gimnasia y Relajación en el trabajo , una opción para sumar calidad de vida . *Revista Digital La voz interior* .
- Hernández, J., & Forero, C. (2011). Concepciones y percepciones sobre salud, calidad de vida, actividad física en una comunidad académica de salud. *revista de salud y enfermería* .
- Idalberto, & Chiavenato, C. (2002). *Administración de recursos Humanos*.
- LA HORA . (27 de FEBRERO de 2011). "PAUSAS ACTIVAS "POR LA SALUD . *Diario la Hora* .
- Leiva, F. (2001). *Investigación científica* . Quito.
- Levy, L. H. (2008). *Planeación Financiera en la empresa moderna* . Mexico: Ediciones Fiscales ISEF.
- Licea, M. (2012). Propuesta de gimnasia laboral para disminuir los problemas de salud de los trabajadores de oficina . *Educación física y deportes* .
- Lozada, M. A., & Muñoz, A. I. (2012). *Experiencias de la investigación en salud y seguridad en el trabajo* . Bogotá : Universidad Nacional de Colombia .
- Mancera, M., Mancera Ruiz, M. T., Mancera Ruiz, M. R., & Mancera Ruiz, J. R. (2012). *Seguridad y Salud en el Trabajo, gestión de riesgos* .
- Marquez Rosa, N. V. (2013). *Actividad física y salud*. Madrid: Dias de Santos S.A.
- Martínez, J., & Calvo, A. (2014). Calidad de vida percibida y su relación con la práctica de actividad física en el ámbito laboral. *Dialnet*, 53,57.
- Moreno, A. (2000). *Metodos de investigación y exposición* . Quito : corporación editorial nacional.
- Morin Blandón, M., & Pico Merchán, M. (2004). *Fundamentos de la Salud Ocupacional*. Manzanales, Colombia: Universidad de Caldas.
- Osborne, D. (2010). *Ergonomía en Acción*. Mexico, Argentina, España, Colombia , Venezuela : Trillas S.A.
- Olivares , S., & Gonzales , M. (2009). *Psicología del Trabajo*. Mexico: grupo editorial patria S.A de C.V.
- OMS. (2014). Estadísticas sanitarias mundiales . *Organización Mundial de la Salud*.
- Pedraza, E., Glenys, A., & Conde , M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales v.16 n.3 Maracaibo sep. 2010*.

- Perea, R. S. (2012). los procesos formativos ,la competencia profesional y el desempeño laboral. *Educación medica superior*.
- Quezada, M., & Villa, W. (2007). *Estudios de Trabajo , Notas de clase*. Medellin, Colombia: Fondo Editorial ITM.
- Quintana , L., Schulze, L., & Córdova, J. (2014). Ergonomia de oficinas. En C. Ruiz Frutos, J. Delclós, E. Ronda, & A. Garcia, *Salud Laboral* (pág. 439). Barcelona: Elsevierespaña S.L.
- Restrepo, C. A. (2012). Estructuraciòn de las bases para la implementaciòn y desarrollo del programa de pausas activas (Gymnacia Laboral)en los funcionarios de la U.D.C.A. *Revista digital , actividad fisica y deporte*.
- Rodriguez, K. (2016). Pausas Activas revitalizan la energia corporal y refrescan la mente. *Salud, Universidad Mariana*, 94.
- Salas , P. (2012). Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. *Scielo-Educ Med Super vol.26 no.2*.
- Salgueiro, A. (2001). *Indicadores de Gestion y cuadro de mando* . ESPAÑA: Ediciones Diaz de Santos S.A.
- Tangona, D. (2016). *Las excusas engordan*. Buenos Aires: BUENOS AIRES.

ANEXOS

Anexos

Anexo 1: Encuesta aplicada a los colaboradores de la cooperativa “Vis Andes” del cantón Salcedo



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL



Encuesta Dirigida al Personal de la cooperativa VIS ANDES

Objetivo General: Determinar la influencia de las pausas activas en el desempeño Laboral de la Cooperativa de ahorro y crédito VIS ANDES.

Instrucción: La siguiente encuesta es de carácter anónimo y confidencial, sus respuestas son de gran importancia para mejorar algunos aspectos de su trabajo dentro de la empresa, se requiere leer detenidamente y con atención las preguntas y marcar con una (x) la respuesta que mayor se ajuste a su realidad.

1. ¿Usted se siente agotado al final de su jornada laboral?

Siempre

A veces

Nunca

2. ¿Se encuentra normado en la cooperativa el uso de 10 a 15 minutos para realizar ejercicios relajantes?

Siempre

A veces

Nunca

3. ¿Usted tiene conocimientos de ejercicios para prevenir el síndrome de túnel carpiano?

Siempre

A veces

Nunca

4. ¿Realiza usted diariamente ejercicios de estiramiento que le permitirán relajar los músculos del cuerpo?

Siempre

A veces

Nunca

5. ¿Mantiene una postura estática durante la realización de su trabajo?

Siempre

A veces

Nunca

6. ¿La institución socializa las metas y objetivos planteados por la organización anualmente?

Siempre

A veces

Nunca

7. ¿En la empresa se establecen políticas de promoción, ascensos y rotaciones adecuadas?

Siempre

A veces

Nunca

8. ¿Según su percepción el tiempo que utiliza para la realización de sus actividades es el adecuado?

Siempre

A veces

Nunca

9. ¿La sobrecarga de trabajo afecta en el cumplimiento de sus responsabilidades?

Siempre

A veces

Nunca

10. ¿Usted siente que su desempeño disminuye cuando trabaja durante muchas horas sin descanso?

Siempre

A veces

Nunca

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2: Resolución del Tema De Investigación



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE FACULTAD

Av. Los Chasquis y Río Quayllabamba (Campus Huachi) / Teléfono (03) 2 410-021 / Casilla 101
Ambato-Ecuador

Ambato 04 de mayo, 2016
Res. N° FCHE-CD-1889-2016

Señores/ras
PÉREZ ESPINEL MYRIAM GUISEL
Estudiante de la Carrera de psicología industrial, Modalidad presencial
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
Presente

De mi consideración:

Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, en sesión ordinaria realizada el 04 de mayo del 2016, en consideración al informe presentado por la Mg. María Gabriela Romero Docente de la Facultad, respecto al Anteproyecto de investigación de Licenciatura, sobre el tema: "LAS PAUSAS ACTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA VISIÓN DE LOS ANDES DEL CANTÓN SALCEDO" por usted propuesto resuelve:

APROBAR EL INFORME Y EL ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE LICENCIATURA CON EL TEMA: "LAS PAUSAS ACTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA VISIÓN DE LOS ANDES DEL CANTÓN SALCEDO", PROPUESTO POR EL ESTUDIANTE EN MENCIÓN, AUTORIZÁNDOLE EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.

DE CONFORMIDAD CON EL REGLAMENTO DE REGIMEN ACADEMICO SU DISPOSICION GENERAL TERCERA QUE DICE: AQUELLOS ESTUDIANTES QUE NO HAYAN CULMINADO Y APROBADO EL TRABAJO DE TITULACION EN EL TIEMPO ORDINARIO DE DURACION DE LA CARRERA O PROGRAMA, LO PODRÁN DESARROLLAR EN UN PLAZO ADICIONAL QUE NO EXCEDERÁ AL EQUIVALENTE A DOS PERIODOS ACADEMICOS ORDINARIOS, PARA LO CUAL, DEBERÁN SOLICITAR A LA AUTORIDAD ACADEMICA PERTINENTE LA CORRESPONDIENTE PRORROGA, LA MISMA NO REQUERIDA DEL PAGO DE NUEVA MATRICULA, ARANCEL, TASA, NI VALOR SIMILAR. EN ESTE CASO, LA INSTITUCION DE EDUCACION SUPERIOR DEBERA GARANTIZAR EL DERECHO DE TITULACION EN LOS TIEMPOS ESTABLECIDOS EN ESTE REGLAMENTO Y DE ACUERDO A LOS REQUISITOS ESTANDARIZADOS, CONFORME A LOS DETERMINADOS EL ART. 5 LITERAL A DE LA LOES. EN EL CASO EN EL QUE EL ESTUDIANTE NO TERMINA EL TRABAJO DE TITULACION DENTRO DEL TIEMPO DE PORROGA DETERMINADO EN EL INCISO ANTERIOR, ESTE TENDRÁ POR UNICA VEZ, UN PLAZO ADICIONAL DE UN PERIODO ACADEMICO ORDINARIO, EN EL CUAL DEBERÁ MATRICULARSE EN LA RESPECTIVA CARRERA O PROGRAMA EN EL ÚLTIMO PERIODO ACADEMICO ORDINARIO O EXTRAORDINARIO SEGÚN CORRESPONDA. EN ESTE CASO, DEBERA REALIZAR UN PAGO DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO DE ARANCELES PARA LA IEES PARTICULARES Y LA NORMATIVA PARA EL PAGO DE COLEGIATURA TASA Y ARANCELES EN CASO DE PERDIDA DE GRATUIDAD DE LAS IEES PÚBLICAS.

SE RECOMIENDA QUE EN LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO SE TOMA EN CUENTA LA REDACCIÓN, ORTOGRAFÍA Y EL NOMBRE CORRECTO DE LA CARRERA.

DESIGNAR COMO TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN A LA MG. MARÍA GABRIELA ROMERO

Atentamente

Dr. Mg. Víctor Hernández del Salto
PRESIDENTE



CC: DIRECTOR DE PROYECTO Adj: Proyecto
SECRETARIA DE CARRERA - CARPETA ESTUDIANTIL
ARCHIVO NUMERICO CONSEJO DIRECTIVO
CARPETA: GRADOS PROYECTOS

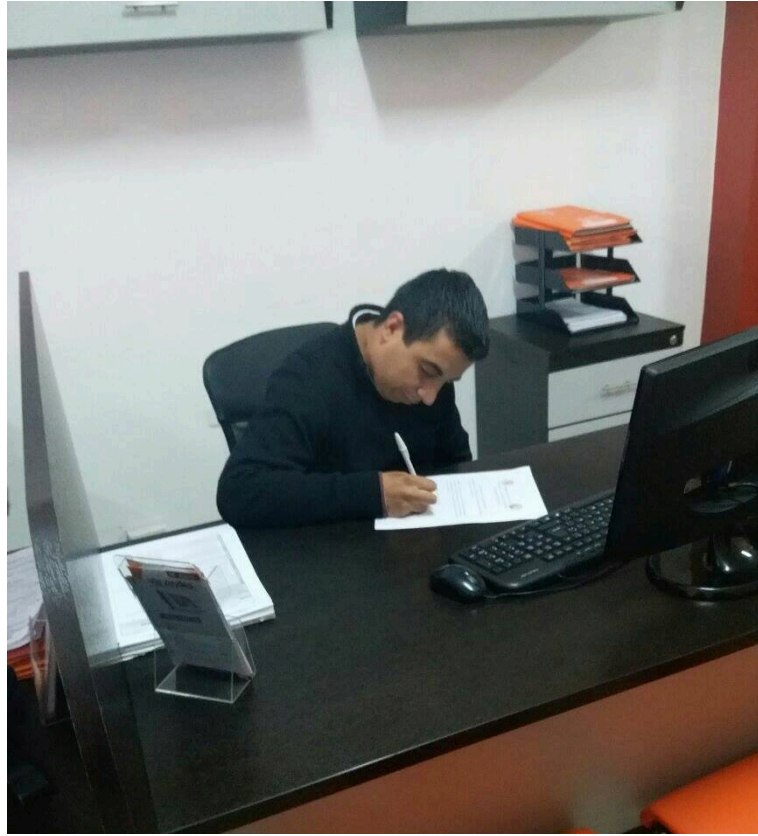
VHS/CVD/JAB

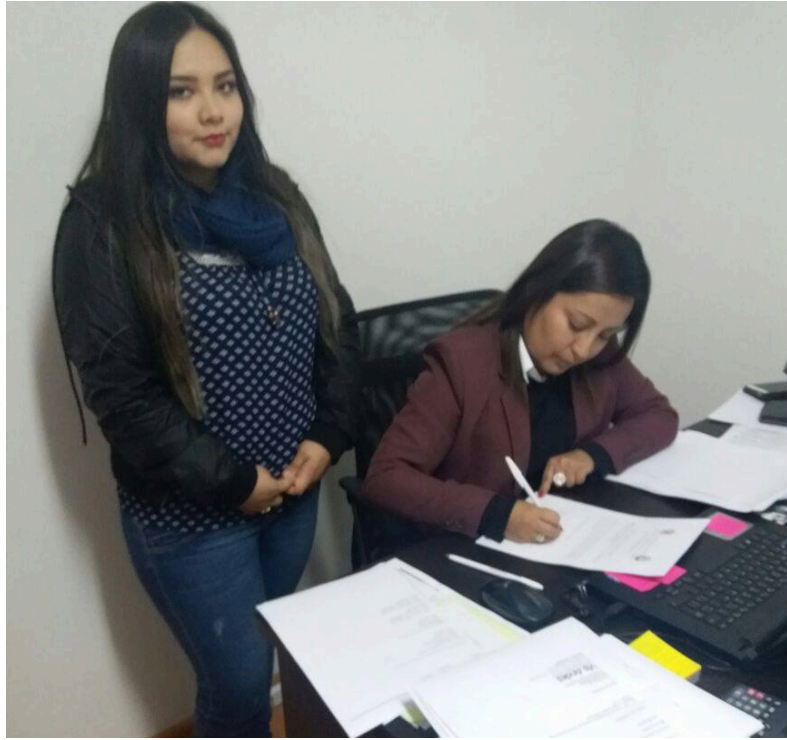
Anexo 3: Fotografías

Instalaciones de la cooperativa “Vis Andes” del cantón Salcedo



Aplicación de las encuestas a los trabajadores de la cooperativa “Vis Andes”









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

ARTÍCULO ACADÉMICO

**“LAS PAUSAS ACTIVAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
COOPERATIVA VISIÓN DE LOS ANDES DEL CANTÓN SALCEDO ”**

Autor: Myriam Guissel Pérez Espinel

Tutora: Ing. Mg María Fernanda Vargas Ramos

AMBATO – ECUADOR

2017

ARTICULO CIENTIFICO

*Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera de Psicología Industrial*

“Las pausas activas y el desempeño laboral en la cooperativa “Visión de los Andes” del cantón Salcedo.

**Myriam Guissel Pérez Espinel
María Fernanda Vargas Ramos**

**Guissel92@hotmail.com
Octubre 2016 - Marzo 2017**

I RESUMEN

La siguiente investigación se enfoca en constatar la influencia que tiene La pausa activa sobre el desempeño Laboral de los trabajadores de la cooperativa “Visión de los Andes” del cantón salcedo. Esta herramienta fue creada con el propósito de mejorar la productividad en las organizaciones, promoviendo la práctica de actividad física diaria ,con ejercicios de corta duración para prevenir enfermedades profesionales conocidas dentro de organización como el síndrome del túnel carpiano, lesiones osteomusculares entre otras, que afectan la frecuencia y duración de las incapacidades laborales; utilizándose en su desarrollo de trabajo la metodología de investigación bibliográfica, documental, se obtuvo información de 42 fuentes como los libros, revistas electrónicas, periódicos y artículos científicos de diferentes autores, prevaleciendo con la información de campo mediante la recolección de información en el sitio de trabajo donde suscitan los hechos , y prosiguiendo a la aplicación de un cuestionario a todo el personal , que consta de 10 interrogantes con relación a la variable dependiente e independiente, el total de población encuestada fue de 44 trabajadores administrativos. Mediante todos los resultados obtenidos se pudo comprobar la hipótesis planteada, que los programas de pausas activas influyen positivamente sobre el desempeño laboral. Por tal razón este trabajo investigativo pretende fomentar un impacto positivo mediante su aplicación dentro de las organizaciones debido a los múltiples beneficios que se consigue.

Palabras Claves: Pausas Activas, Actividad Física, enfermedades profesionales desempeño laboral, productividad.

SCIENTIFIC ARTICLE

Tech University of Ambato
Human Science and Education Faculty
Career in Industrial Phycology

“The paused activities and unemployment in the corporation“Los Andes Vision” from the Town of Salcedo”

Myriam Guissel Pérez Espinel
María Fernanda Vargas Ramos

Guissel92@hotmail.com
Octubre 2016 - Marzo 2017

// ABSTRAC

The following investigation is focused on the note of the influence that the paused activities has on unemployment in the corporation. “Vision de los Andes” from the Town of Salcedo. This tool was created with the purpose to better the productivity in the organizations, promoting the daily physical practice with short timed exercises, to prevent professional illness within the organization. Some illnesses such as carpal tunnel, osteomuscular injuries and others that affect the frequency and duration of the labor capacity. Utilizing the development of the job the methodology of the bibliographic investigation, documented information was obtained from 42 resources such as books, internet magazines, newspapers and scientific articles from different authors, prevailing with the information of the recollection with that providing the information on the job where it may happen and continuing to a questioner application for all the staff. This questioner consists of 10 questions with relation to a dependent and independent variable. The total number surveyed was 44 administrative workers. Through all the results obtained the planned hypothesis was able to be proved that the paused activities have a positive influence over the labor performance. There for this investigation pretends to stimulate a positive impact through the application with in the organizations, due to the multiple benefits obtained.

Key Words: Paused Activities, Physical Activities, Professional illness, Unemployment, Productivity.

III INTRODUCCIÓN

Las pausas activas es un tema de gran importancia dentro de las organizaciones, tomando en cuenta la relación que tiene con la salud y bienestar de los trabajadores y la influencia dentro de su desempeño laboral , debido a que en la actualidad la demanda de responsabilidades y sobrecarga laboral dentro de las empresas a perjudicado a las personas con el riesgo de adquirir enfermedades físicas y mentales , por lo que se ha visto necesario la implementación de una herramienta que asista para evitar este tipo de enfermedades que aquejan en la salud del trabajador .

Con el propósito de mantener el bienestar de los funcionarios se da apertura a nuevos espacios de inclusión de programas de pausas activas con el objetivo principal de resguardar y mejorar la salud de las personas en su vida laboral. *“La actividad física mejora las capacidades del individuo, incrementa el autoestima, previene riesgos ocupacionales y provee una experiencia social positiva a quien lo practica.”* (Boada & otros, 2005).

Uno de las principales consecuencias en base a la escasa práctica de ejercicio físico en el personal administrativo de cooperativa VISANDES es el agotamiento físico y mental y la sobrecarga de trabajo que impiden un desempeño adecuado en las actividades Laborales , Desacuerdo a varias investigaciones la deficiencia dentro del programa de salud ocupacional en las empresas es una de las principales causas de la insatisfacción de las necesidades de los trabajadores , razón por la cual surge la necesidad de implementar un programa de pausas activas y generar benéficos dentro de la organización a mediano y largo plazo tratando sobre las incapacidades y enfermedades o registradas en los trabajadores .

Por otra parte en relación a los resultados de programas de pausas activas dentro de distintas organizaciones:

El punto clave para que tengan resultados positivos en la organización es la motivación durante la ejecución de los ejercicios, consiguiendo un percepción positiva sobre los beneficios que otorga a su salud y sobretodo contar con la colaboración del personal en este proceso que es de vital importancia. (Restrepo ,2012). (Restrepo, 2012)

La actividad física valorada es un escape a los problemas tanto laborales como personales por lo cual genera una satisfacción en la persona, para la Organización Mundial de la Salud (OMS) las personas tienen la oportunidad de mantenerse físicamente activas en varios sectores, entre uno de los principales que señala es dentro del trabajo, ya que esta define “*actividad física como cualquier movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos, con el consiguiente consumo de energía.*” (OMS, 2014)

La investigación toma como referentes en el análisis de: Restrepo, (2012); Boada, (2005); OMS, (2014); Arregui & Urdampilleta, (2012); Guerra, (2014); Díaz, (2012); Martínez y Calvo, (2014); Chiavenato, (2000); Pedraza, (2010).

Las Pausas Activas y el desempeño Laboral

Las pausas activas han sido una de las principales herramientas de la salud ocupacional para promover la actividad física, enfocada a mejorar la movilidad articular, realizar estiramientos y ejercicios que propicien cambios de posición y disminución de cargas osteomusculares por mantenimiento de posturas prolongadas y movimientos repetitivos durante la jornada de trabajo. (Rodríguez, 2016, pág. 94).

En cada organización dentro de sus oficinas las pausas activas son llevadas a cabo con el fin de evitar y disminuir las enfermedades laborales como afecciones físicas por el exceso de exposición a la pantalla de computador, al igual que las lesiones mentales causadas por el estrés y la demanda de trabajo, minimizar el absentismo laboral y reactivar la energía de los trabajadores, además permite de una u otra manera una mejor cohesión grupal,

“La inactividad física aumenta la frecuencia y duración de las incapacidades laborales lo cual presupone implicaciones desfavorables para el trabajador, para la empresa y la sociedad” (Díaz, 2012, pág. 105)

La escasa practica de ejercicios afecta a todo el entorno laboral, perjudicando principalmente a sus colaboradores en el desarrollo eficiente de sus actividades diarias, y a consecuencia de las enfermedades físicas y mentales que impiden que el desempeño de las personas sea el esperado por la organización, el rendimiento de los trabajadores se ve reflejado en la atención que brinda hacia sus clientes y si esta no es óptima los clientes no estarán satisfechos con los servicios de la empresa.

Toda la sociedad en general deben adoptar medidas para practicar más ejercicio físico dentro de las organizaciones *“según la OMS (2012) Todos los Miembros de la OMS acordaron reducir los niveles de actividad física insuficiente en un 10 % en el año 2013 mediante estrategias como el plan de acción mundial para la prevención y el control de las enfermedades no transmisibles.”*

Entre las formas de aumentar la actividad física en los trabajadores están las políticas laborales y las relativas en el lugar de trabajo para que fomenten la actividad física de sus trabajadores, los programas de promoción de actividad física dentro del ámbito laboral se plantean como una opción estratégica en la salud ocupacional dentro de las empresas.

Entre las las investigaciones realizadas los resultados indican que:

Los trabajadores que no realizan actividad física tienen una peor percepción de su salud, mientras los que si realizan actividad física de manera regular presentan respuestas indicadoras de una percepción más positiva de su calidad de vida relacionada con su salud. (Martinez & Calvo, 2014)

Para Chiavenato (2000) “el desempeño son las acciones y comportamientos observados en los empleados que son relevantes para lograr los objetivos organizacionales”

.Como resultado, se puede afirmar que el desempeño laboral es la fuerte más importante con la que cuenta una organización. Por consiguiente es importante para alcanzar un óptimo desempeño que los trabadores presenten una inapreciable salud física y mental para cumplir con las metas de la organización.

El desempeño es el nivel de logros laborales que consigue un individuo únicamente después de realizar cierto grado de esfuerzo, depende no solo del monto de esfuerzo invertido , sino también de las aptitudes y percepciones de los roles del individuo. (Pedraza, 2010)

EL desempeño laboral constituye una pieza fundamental dentro de la organización y funcionamiento de cualquier empresa por lo cual debe tomarse como punto importante dentro del proceso de administración de talento humano, el cual se encarga que la organización utilice las herramientas necesarias para el mejoramiento del desempeño del personal .

Objetivos

Objetivo General

- Determinar la influencia de las pausas activas en el desempeño laboral de la cooperativa de ahorro y crédito VISANDES del Cantón salcedo provincia de Cotopaxi.

IV METODOLOGÍA

El estudio de la investigación partió del de un análisis descriptivo de las variables, en el que se analizaron las causas y efectos que están influenciando al problema mediante la elaboración del árbol de problema, se utilizó un enfoque cualitativo porque se realizó estudio en el lugar donde se originaron, exploratorio porque permitió interactuar y tener contacto directo con el personal administrativo de la cooperativa.

Para el desarrollo de la investigación se realizó bajo la modalidad bibliográfica – Documental utilizando información de otros autores sobre la temática investigada y el sustento de libros , fuentes bibliográficas , artículos científicos y periódicos electrónicos los cuales han servido de apoyo para el desarrollo del marco teórico; cuantitativo porque mediante la obtención de los datos estadísticos proporcionados se interpretó la información para poder comprender la situación y obtener la

comprobación de la hipótesis, prosiguiendo con las conclusiones y recomendaciones necesarias para la empresa sobre la investigación de las Pausas Activas y el Desempeño Laboral.

El universo del estudio estuvo conformado por el total del personal equivalente al cien por ciento de la empresa Cooperativa VISANDES de Salcedo por lo cual no se requirió del cálculo de muestra.

Tabla 14: Población

| COPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO “VISANDES” DE SALDED0 | | |
|---|-------------------|-------------------|
| Población | Frecuencia | Porcentaje |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | 44 | 100% |
| TOTAL | 44 | 100% |

Elaborado por: Myriam Guissel Pérez Espinel

Se realizó la operacionalización de la variable dependiente: Desempeño Laboral con sus categorías: Eficacia del personal, requerimientos de la organización con sus indicadores: metas y objetivos, gestión del tiempo, grado de competencias y productividad, conllevando a la obtención de ítems básicos, aplicándose como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Se realizó la operacionalización de la variable independiente: Pausas Activas con sus categorías breves descansos y ejercicio físico con sus indicadores: agotamiento mental, cansancio físico, movilidad y estiramiento, conllevando a la obtención de ítems básicos, aplicándose como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Posterior a la aplicación del cuestionario se realizó el análisis e interpretación de resultados donde los datos obtenidos fueron sistematizados y tabulados en gráficos y tablas, para realizarlos e interpretarlos, en la verificación de la hipótesis se emplea el método lógico distinguiendo la hipótesis nula y la hipótesis alternativa finalmente se realizó la comprobación estadística mediante la aplicación del Chi cuadrado para lo cual se escogieron cuatro preguntas para la combinación de frecuencias, las preguntas número 1 y 4 de encuesta referente a la variable

independiente (Pausas Activas) y en las preguntas 7 y 8 de la variable dependiente (Desempeño Laboral).

Se realizó una comparación entre el cálculo de la frecuencia observada y la frecuencia esperada; dentro del modelo estadístico se integran la aplicación de los grados de libertad con su fórmula : $\text{fila menos uno por columna menos uno}$ y el Chi cuadrado es igual a la sumatoria de la frecuencia observada menos la frecuencia esperada elevadas al cuadrado sobre la frecuencia esperada; teniendo la confiabilidad del noventa y cinco por ciento, aplicándose un error del cinco por ciento, un nivel de significancia del cero coma cero cinco, evidenciando en la tabla de distribución del Chi cuadrado que con seis grados de libertad y el nivel de significación de cero coma cero cinco se obtiene como Chi cuadrado teórico el equivalente a doce coma cincuenta y nueve.

Se estructuraron preguntas con el fin de tener una visión global de como las pausas activas influye en el desempeño y los efectos físicos y psicológicas que tienen los trabajadores a consecuencia de la inexistencia de un programa de pausas activas dentro de las interrogantes se presentan varios resultados que encaminan al padecimiento de enfermedades y padecimientos que afectan al desempeño laboral.

V ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Después de haber realizado la investigación de campo, se establece de manera meticulosa, Los datos informativos recolectados, posteriormente se realiza la comprobación mediante la aplicación del Chi cuadrado los mismos que se reflejan en la tabla N° 15

Tabla 15 : Recolección de datos

| FRECUENCIA OBSERVADA | | | | |
|---|----------------|---------------|--------------|-----------------|
| ALTERNATIVAS | SIEMPRE | AVECES | NUNCA | SUBTOTAL |
| Pregunta 1: ¿Usted se siente agotado al final de su jornada laboral? | 13 | 31 | 0 | 44 |
| Pregunta 4: ¿Realiza usted diariamente ejercicios de | 0 | 19 | 25 | 44 |

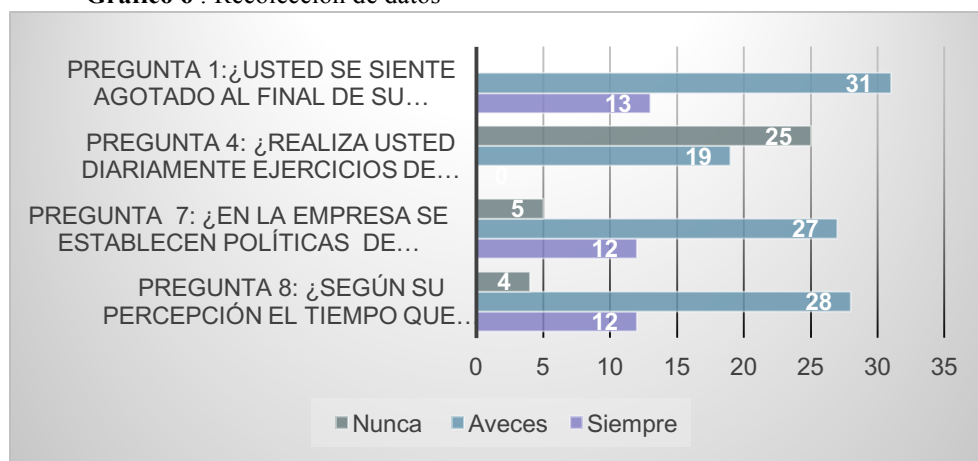
| estiramientos que le permitan relajar los músculos del cuerpo? | | | | |
|---|----|-----|----|-----|
| Pregunta 7: ¿En la empresa se establecen políticas de promoción, ascensos y rotaciones? | 12 | 27 | 5 | 44 |
| Pregunta 8: ¿Según su percepción el tiempo que utiliza para la realización de sus actividades es el adecuado? | 12 | 28 | 4 | 44 |
| TOTAL | 37 | 105 | 34 | 176 |

Fuente: Frecuencia observada, personal del área administrativa

Elaborado por: Myriam Guissel Perez Espinel

De las preguntas del cuestionario se ha tomado como relevancia dos preguntas de cada variable y se evidencia en el gráfico N°6

Gráfico 6 : Recolección de datos



Fuente: Frecuencia observada, personal del área administrativa y operativa

Elaborado por: Myriam Guissel Pérez Espinel

A través de los resultados obtenidos en la presente investigación por intermedio de la encuestas de 10 preguntas establecidos a los colaboradores de la cooperativa VISANDES

Se establece que la mayoría de los colaboradores del área administrativa con un 70 % consideran a veces sentirse agotados al final de su jornada laboral , afectando

en su rendimiento laboral y provocando una fatiga mental y física en los trabajadores de esta manera se evidencia la inexistencia de un programa de pausas activas que contribuya en el bienestar del personal .

En lo referente a que si se encuentra normando en la cooperativa el uso de 10 a 15 minutos para realizar ejercicios relajantes la mayoría de los encuestados con un 73% consideran que nunca se estableció en el reglamento en la empresa que establezca un tiempo considerado para la práctica de estos ejercicios, desconociendo los beneficios que aportan para la mejora del rendimiento laboral y para evitar el padecimiento de enfermedades laborales en un futuro cercano.

Mientras que en el factor referente en que si los colaboradores tienen conocimiento sobre ejercicios para prevenir el síndrome del túnel carpiano el 69% del personal afirma que no tiene ningún tipo de conocimiento, sabiendo que son vulnerables ante el padecimiento de este tipo de enfermedades debido a las actividades que realizan en su trabajo, como el uso prolongado y repetitivo del teclado y mouse en la ejecución de sus tareas diarias.

Dentro de la Cooperativa es importante reconocer que la práctica diaria de ejercicios de estiramiento le permitirá relajar los músculos del cuerpo, sin embargo el 53 % nunca realiza ningún tipo de ejercicio necesario para evitar la contractura de los músculos debido a que mantienen una postura inadecuada, perjudicando el movimiento articular mientras que el 47 % a veces realiza algún tipo de ejercicio pero sin conocer todos los beneficios de su práctica habitual.

Además de los resultados obtenidos en la investigación se evidencia que el 57% de los colaboradores a veces mantienen posturas estáticas durante la realización de sus actividades, y el 39 % afirma siempre mantenerse en una posición estática durante horas prolongadas en el trabajo, aun más perjudicando, ya que los miembros de la cooperativa no mantienen una postura correcta mientras están sentados, las cuales con el pasar del tiempo resultan perjudiciales porque afectan su salud presentando dolencias en la espalda y en el resto de sus extremidades .

Respecto a la sociabilización de metas y objetivos planteados por la empresa anualmente el 59 % :representando a más de la mitad de los encuestados afirman recibir anualmente una sociabilización por parte de la empresa, pero no en su totalidad ya que el 32 % no siempre ha recibido , todos los miembros deberían saber por igual las metas y objetivos por parte de la empresa, a través de este proceso la empresa crea y transmite su cultura y adapta a los trabajadores a las metas y objetivos organizacionales para su mutuo beneficio.

Referente a que en la organización se establecen políticas de promoción, ascensos y rotaciones, los colaboradores responden con un 62 % que a veces, ya que dentro de este proceso se evidencia la escasa sociabilización de sus políticas e inadecuado planificación para sus tareas y limitaciones en cuanto a sus promociones e incentivos, constatando además mediante investigaciones que estas herramientas son necesarias para incrementar la motivación y el desempeño de los trabajadores en la organización.

En relación a la percepción que tienen los trabajadores para la realización de sus actividades afirman que no siempre es el adecuado con un 64 % de personas , y el 27 % que siempre , por esta razón haciendo hincapié en la mayoría de funcionarios se permite constatar que el limitado tiempo para la realización de sus tareas conlleva a sufrir de presión laboral ocasionando que los trabajadores sufran de stress, tensión muscular aumentando el esfuerzo en la ejecución de tareas diarias.

Dentro de las preguntas aplicadas se establece con un 64% dentro de los miembros del área administrativa a veces sentir que la sobrecarga de trabajo afecta en el cumplimiento de sus responsabilidades y el 36 % que siempre , motivo por el cual afecta dentro de los empleados de cooperativa favoreciendo al padecimiento de enfermedades no solo físicas sino psicológicas, como la carga mental, y el estrés generado por la acumulación de muchas tareas.

En base al resultado referente a que los colaboradores sienten que su desempeño disminuye cuando trabaja durante muchas horas sin descanso, afirmaron la mayoría con un 59 % que siempre, y un 41 % a veces sentirse exhausto durante sus horas de trabajo, cabe recalcar que en la mayoría de las investigaciones realizadas se demostró que el descanso es indispensable para que los empleados puedan cumplir con todas sus tareas de una manera eficiente y aumentar su productividad.

De acuerdo a las apreciaciones del presente trabajo investigativo, se ha definido la importancia de las pausas activas para mejorar el desempeño laboral dentro de la cooperativa ya que a respuesta de varias investigaciones se ha establecido que las pausas activas se han convertido en la principal herramienta dentro de salud ocupacional y los beneficios que otorga la práctica diaria favorece a la persona y a la organización.

Las pausas activas y el desempeño laboral guardan una estrecha relación comprobando que en centenares de empresas en los Estados Unidos han invertido en programas que promueven el acondicionamiento físico de sus colaboradores. Motivo lo cual” *los programas de pausas activas no han sido desarrollados solamente para mejorar y mantener la salud de los trabajadores, sino también para promover el bienestar psicológico y la productividad y así mejorar el desempeño laboral de los empleados.*” (Arregui & Urdampieta, 2012)

Las actividades aparte de prevenir enfermedades cardiovasculares y otras patologías crónicas ayuda a gestionar la ira y la ansiedad con la práctica de ejercicios relajantes lo cual a su vez benefician al desempeño de los trabajadores porque potencia la productividad laboral y permite encontrar el equilibrio entre la vida laboral y personal . (Guerra, 2014)

Con estos antecedentes se investigó el estado actual de la cooperativa “Visión de Los Andes” donde se denota la importancia de la implementación de un programa de pausas activas destinadas a los colaboradores del área administrativa, con el fin de buscar una estabilidad entre la salud y bienestar de las personas y por consiguiente mejorar el desempeño laboral para garantizar largos años de salud y productividad dentro de la organización.

VI CONCLUSIONES:

- Se establece que dentro de la reglamentación en la empresa VIS ANDES no existe un programa de Pausas activas ocasionando desconocimiento por parte de las autoridades y trabajadores sobre los beneficios de las mismas.
- Debido a la excesiva demanda de trabajo con la que se manejan en la actualidad los trabajadores se produce agotamiento físico y mental, incrementando las afecciones físicas en las personas.
- El hecho de no contar con un espacio de tiempo necesario para la realización de ejercicios que contrarresten los dolores musculares y contracturas causadas por el trabajo y los movimientos repetitivos reducen la productividad de los trabajadores.
- Dentro del desempeño laboral se pudo constatar que los colaboradores no trabajan de una manera óptima, debido a varios factores como la sobrecarga laboral que influye negativamente en el cumplimiento de sus responsabilidades.
- Finalmente se concluye que las pausas activas influyen en el desempeño laboral de los trabajadores, porque demuestra que la práctica de actividad física mejora la salud laboral y su bienestar, siendo esta la base principal para el incremento de la eficiencia y productividad de las personas.