



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

INFLUENCIA DE LAS PAUSAS ACTIVAS EN LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PUBLICA
METROPOLITANA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO DE QUITO

Plan de Titulacion presentado en conformidad con los requisitos
establecidos para optar por el título de Psicóloga mención Organizacional

Profesor Guía

Mgr. Paulina del Carmen Muñoz Villacis

Autora

María Priscila Parra Flandoli

Año

2017

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL PROFESOR GUÍA

“Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con la estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”.

Paulina del Carmen Muñoz Villacís
Magister en Gestión del Talento Humano
CI: 1706542816

DECLARACIÓN PROFESOR CORRECTOR

“Declaramos haber revisado este trabajo, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajo de Titulación”

Pablo Xavier Molina Bravo
Magister en Docencia Universitaria e
Investigación Educativa
CI: 1706785118

Mauricio Xavier Chipantiza Saenz
Magister en Artes Mención
Psicología Clínica
CI: 1710867415

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes”

María Priscila Parra Flandoli

CI: 1103535264

AGRADECIMIENTO

Gratifico infinitamente a las personas que fueron participes colaborando y apoyando incondicionalmente para la culminación de mi investigación, de la misma manera a la Universidad de las Américas y amigos, por otro lado agradezco especialmente a mi familia y a mi tutora de tesis Paulina Muñoz por su dedicación y soporte en el proceso de este proyecto.

DEDICATORIA

Este proyecto donde me he esforzado dedico a Dios por iluminarme y estar a mi lado, a mis padres y abuela que son un pilar fundamental en mi vida y con gran sacrificio y paciencia me han apoyado para conseguir uno de los objetivos planteados en mi trayecto de vida.

De la misma manera quiero dedicar la presente tesis a las personas que aprecio mucho y que siempre estuvieron conmigo apoyándome en la realización de mi tesis.

RESUMEN

La presente investigación se plantea como pregunta: ¿Cuál es la influencia de las pausas activas en la satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento en Quito? Para responder dicha pregunta se elaborará un guion que surgirá de los objetivos tanto general como específicos, luego se realizará la entrevista que será dirigida a ocho trabajadores de dos Departamentos tales como el de Talento Humano y Seguridad, Responsabilidad y Salud, con la finalidad de conocer la percepción, opinión y pensamiento que tienen acerca de las pausas activas y de qué manera influye en la satisfacción laboral en su vida laboral. Los participantes serán seleccionados por medio del muestreo en base a los criterios de inclusión y exclusión. Por otro lado, ya que es un estudio cualitativo y descriptivo los datos obtenidos serán analizados por medio del método de calificación por puntos, posterior a esto se asigna un puntaje a cada respuesta y se puede dar paso a la categorización de cada una de las preguntas para de esta manera crear el gráfico pertinente.

De acuerdo a lo que se ha podido investigar es muy probable que exista un vacío acerca del significado y beneficios que traen consigo las pausas activas en la jornada laboral, es por eso que muchas de las empresas tanto públicas como privadas no implementan planes estratégicos a largo plazo en donde incrementen actividades de pausas activas, de la misma manera el personal de alta gerencia debe preocuparse y velar por la salud de cada uno de sus colaboradores para que exista un buen desenvolvimiento y estabilidad laboral, el mismo que conlleve a la persona a estar satisfecho en su lugar de trabajo con el fin de que pueda apoyar en el cumplimiento de los objetivos empresariales.

Se plantea este proyecto para futuras investigaciones con el objetivo de que se profundice y que se implemente un programa de pausas activas, para que posteriormente se evalúe la satisfacción laboral conjuntamente con el desempeño, al igual que el estado físico y social.

ABSTRACT

The following investigation is submitted as a question: What's the influence of active pauses in the work satisfaction of the workers of Empresa Publica Metropolitana de Agua y Saneamiento en Quito? To answer this question, a script from the general and specific objectives will be created, after that, a poll will be made to eight workers from different areas like Human Talent and Security, Responsibility and health, with the purpose of learn about their perception, opinion and thoughts about the active pauses and the way it influences in their work satisfaction. The participants will be selected based on inclusion and exclusion criteria. Being a qualitative and descriptive study, the data obtained will be analyzed by the method of qualification by points, after that a score will be assigned to every answer, following by the categorization of every question in order to create a relevant graphic.

According to the investigation, It's very probable that a void exists about the meanings and benefits about the active pauses in the working day, that's the reason why private and public companies don't increase active pauses activities, in the same way, managers should worry about their coworkers health in order to create work stability and support in the achievement of the company goals.

This project is proposed with the objective of implementation of an active pauses program in order to evaluate the work satisfaction, performance and physical and social status.

ÍNDICE

1. Introducción.....	1
2. Formulación del Problema y Justificación	3
3. Pregunta de Investigación.....	8
4. Objetivos	8
4.1 Objetivo General.....	8
4.2 Objetivos Específicos.....	8
5. Marco Teórico Referencial	9
6. Preguntas directrices	16
7. Metodología de estudio	17
7.1 Tipo de Diseño y Enfoque.....	17
7.2 Muestreo/ participantes.....	18
7.3. Recolección de Datos	19
7.4 Pre validación del instrumento	20
7.5. Procedimiento.....	20
7.6 Tipo de análisis.....	21
8. Viabilidad.....	22
9. Aspectos éticos	23
9.1 Consentimiento	23
9.2 Tratamiento de la información.....	23
9.2 Autoreflexividad.....	24
9.3 Consecuencia de la investigación	24
9.5 Devolución de resultados.....	25
9.6 Derechos de Autor	26
10. Análisis de estrategias de intervención.....	26

11. Cronograma	31
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	37

1. Introducción

El clima laboral es el conjunto de percepciones que tienen los trabajadores acerca de las condiciones del ambiente de trabajo y la resultante de las emociones, sentimientos y actitudes que surgen en las comunicaciones e interacciones de los integrantes de una organización (Cuevas, 2011, párr.1 y 2).

Es por eso, que muchas de las empresas u organizaciones se preocupan por cumplir los objetivos y crecer dentro del mercado haciéndose conocer y elevando su productividad, sin embargo no se percatan por conocer cuál es el estado en el que se encuentran laborando sus empleados tanto física, emocional, psicológica y social, estos factores han quedado de lado causando que muchos trabajadores se enfermen, renuncien o en casos extremos hasta exista la muerte por no tener un ambiente laboral propicio o una buena organización dentro de la empresa que se preocupe por la salud de cada uno de los empleados (Duque, 2015, p. 6 y 7).

Así mismo como señala Maldonado (2013, p. 294-296) en la actualidad los empleados permanecen la mayoría del tiempo en su lugar de trabajo por lo que es esencial que exista un buen ambiente laboral, el mismo que brinde tranquilidad, comodidad tanto física como emocional y que de esta manera inspire a que cada persona pueda ejercer sus actividades de manera eficaz y eficiente cumpliendo los objetivos personales y empresariales. Es significativo que las empresas se preocupen acerca de la comodidad de los trabajadores en cuanto a su rutina laboral ya que implica que el desenvolvimiento de las personas sea bueno, lo cual sea un incentivo para la persona y esta conlleve a la motivación, la misma que es fundamental dentro de la jornada laboral ya que es un medio importante para apuntalar el desarrollo personal de los trabajadores y, por ende, mejorar la productividad en la empresa (LosRecursosHumanos.com seccion Motivacion, liderazgo y comportamiento organizacional, 2008, párr. 3-5)

Haciendo énfasis en lo anteriormente expuesto, se puede resumir a que debe existir una cultura organizacional que se preocupe por organizar y conocer ciertos aspectos que puedan estar fallando e interfiriendo en las funciones del personal, de lo contrario se puede emprender y coordinar actividades que se enfoquen en los empleados para que puedan sentirse cómodos con lo que hacen y en su puesto de trabajo, es por eso que Fernández & Sánchez (1997, p. 246) mencionan que la cultura organizacional es un conjunto de artefactos, creencias, normas, valores y premisas que tienen los miembros respecto a la organización y que permite distinguirla de otras.

Se han mencionado algunos puntos interesantes para poder concebir el objetivo de la presente investigación, el mismo que es conocer cuál es la influencia de las pausas activas en los trabajadores ya que según la OMS (2004, citado en Duque, 2015, p. 8) sugiere que para evitar enfermedades las personas deben realizar actividad física de 30 min al día, por eso es necesario que invierta unos minutos de su tiempo para realizar movimientos que puedan ayudar a relajar los músculos del cuerpo.

Las pausas activas son técnicas de ejercicios compensatorios, con distinta frecuencia y duración que se utilizan para mejorar la salud física y la eficiencia de los trabajadores o estudiantes, consiste en periodos cortos de tiempo, que se realizan durante la jornada laboral o educacional (Nuñez y Haro, 2013, p. 164).

Así mismo, se relaciona mucho la satisfacción laboral de los trabajadores, ya que ésta se puede producir por varios factores los cuales pueden ser productividad, horarios, clima laboral, relaciones laborales, cooperación y calidad de vida. Existen otros factores como la comunicación organizacional que se define como el análisis, diagnóstico, organización y perfeccionamiento de las complejas variables que conforman los procesos comunicativos en las organizaciones, con el fin de mejorar la interrelación entre sus miembros (Rodríguez, 2005, párr. 1-5) Este factor es fundamental dentro de una empresa ya que así las personas pueden expresar lo que piensan, sienten o que su opinión cuente y sea importante para la toma de decisiones en el lugar de

trabajo. Sin dejar de lado el comportamiento organizacional también es un pilar dentro de la empresa porque es el plus para que los empleados trabajen de manera organizada y rápida de forma individual o en equipo, es muy importante que existan lazos de compañerismo para el apoyo de ciertas actividades y para evitar problemas e inconvenientes que suelen ser provocados por malas relaciones en el trabajo, según Alles (2007, p. 19) nos expone que el comportamiento organizacional es un estudio de las distintas formas del comportamiento en el trabajo, tanto individual como grupal, incluyendo el análisis de las interrelaciones entre individuos y grupos, su interacción con su entorno y la conducta de unos y otros frente al cambio.

Finalmente, con los conceptos de algunos autores mencionados anteriormente se puede expresar que la satisfacción laboral es efecto de una buena planificación, organización, clima y cultura, de igual manera las actividades, planes y programas que se ejecutan posiblemente influyan directamente en la motivación al empleado lo mismo que conlleva a obtener resultados positivos en las actividades diarias haciendo que la persona se sienta cómoda en la empresa ejecutando sus funciones y labores correctamente y con optimismo. Es por eso que Caballero (2002, p. 2) nos dice que esta concepción de la satisfacción en el trabajo como una actitud se distingue básicamente de la motivación para trabajar en que ésta última se refiere a disposiciones de conducta, es decir, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él.

2. Formulación del Problema y Justificación

A través de la presente investigación se observa que el comportamiento, pensamiento y ambiente donde laboran los trabajadores es indispensable por lo que este proyecto contribuye al cambio que debe existir en las empresas para que el personal obtenga un buen desempeño laboral, es por eso que existe la posibilidad de que al implementar las pausas activas se genere un

descanso y distracción al empleado con el objetivo de que haya una desconexión y relajación tanto mental como corporal.

Además, esta investigación ofrece una ayuda para que los trabajadores sean conscientes de las enfermedades fisiológicas y físicas que puede causar el trabajo bajo presión sin descanso, por otro lado sería conveniente que el Gerente de Recursos Humanos proceda a establecer las pausas activas incluyendo un espacio amplio para ejecutarlas en la empresa. Según Castillo, Cruz, García, Jaque y Morales (2010, párr. 51) en las sesiones de pausas activas se produce una mayor interacción entre los individuos, esto aporta a tener relaciones tanto laborales como sociales de mejor forma.

En efecto, una investigación que se realiza en una empresa privada la cual se enfoca en la Promoción de Salud que fue realizada en Australia por The Global Occupational Health Network (2003, p. 2) tomó en cuenta algunos argumentos de los trabajadores y desarrolló un plan de trabajo y actividades en el que se implementa un lugar de trabajo y el respectivo uso del espacio, ejercicios de mejora ergonómica, una eficaz comunicación a nivel empresarial y que los trabajadores en el momento de las pausas activas acudan a la cafetería para que se relacionen con los compañeros de trabajo pero accediendo por las escaleras para que se aumente la actividad física. Esto tuvo efectos positivos ya que se evidenció un cambio que dio lugar a promocionar un plan de salud involucrando el aspecto social como parte fundamental a nivel general de la empresa proponiendo objetivos a futuro.

Como se puede analizar en la investigación mencionada las personas deben socializar y puede ser uno de las mejores opciones para que la gente despeje su mente, posiblemente conversar con alguien o tomar un café y dejarse rodear de preguntas sea una técnica excelente para que la gente se tome una pausa y en su momento pueda seguir con sus actividades.

Por otro lado, de acuerdo a una investigación realizada a los funcionarios de la Universidad Católica de Maule en Chile, Campus San Miguel por Castillo et al. (2010, párr. 3-12) entre ellos individuos de ambos sexos formando parte de la

muestra 28 mujeres y 1 hombre, se ejecuta el proyecto por medio del Cuestionario Internacional de Actividad Física (IPAQ) y encuesta de satisfacción, con el objetivo de analizar el desequilibrio energético que provoca la inactividad y la falta de distracción en las horas laborales. La investigación ejecutada tuvo resultados satisfactorios exponiendo lo siguiente:

El 100% de los participantes indicó que las pausas activas tuvieron un efecto beneficioso en ellos, considerando bueno un 3%, muy bueno un 45% y excelente un 52% de los participantes. En cuanto al tiempo destinado (15') a las pausas laborales activas, el 10% indicó que fue regular, 44% bueno, 28% muy bueno y 18% excelente. (Castillo et al., 2010, p. 5).

De acuerdo a los resultados que la investigación arrojó se evidencia que los movimientos realizados en las pausas activas lograron mejorar el bienestar personal y laboral tanto físico como psicológico, probablemente muchas de las personas que se encuentran laborando sin un descanso, sin movimiento del cuerpo o en una sola posición por varias horas, sientan tensión muscular es por eso que con solo levantar o tener movimientos de relajación de sus extremidades puedan sentirse cómodas (Castillo et al., 2010, párr. 49-51).

Dada la importancia del bienestar en el ámbito laboral, concluimos que la aplicación de las pausas activas debe ser una actividad habitual ya que es una influencia positiva en los colaboradores, y la satisfacción de los mismos es un elemento que forma parte de la calidad de atención que se presta al usuario (Pacheco y Tenorio, 2015, p. 77). De esta manera, las pausas activas son esenciales en toda empresa ya que pueden evitar enfermedades, evitan la tensión al individuo, ayudan a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores y forjan una buena relación entre compañeros creando un ambiente laboral de apoyo, amplio y correcto.

RESULTADO DE LA MORBILIDAD							
PREGUNTAS		RANGO				PROM.	NIVEL DE TENSION
		1	2	3	4		
1	Considera Ud. Que la aplicación de pausas activas contribuyo de manera positiva en su jornada laboral	8	0	0	1	2,06	MEDIO
2	Si tuviera que calificar esta aplicación de pausas activas. ¿Cómo lo calificaría?	7	1	1	0	1,96	MODERADO
3	En su actividad laboral pudo recuperar rapidamente en su consentracion, reacciones interpersonales, estado de animo y actividad fisica.	2	3	9	3	1,81	MODERADO
4	En su actividad laboral tardo en recuperar su consentracion, reacciones interpersonales, estado de animo y actividad fisica.	1	5	0	23	2,31	MEDIO
5	Cree Ud. Que las pausas activas le han contribuido para disminuir los dolores musculo esqueleticos.	8	0	0	1	2,06	MEDIO
PROMEDIO TOTAL						2.04	MEDIO

Figura 1. Análisis de morbilidad posterior a la aplicación de las pausas activas. Tomado de Pacheco y Tenorio 2014, p.74

En la investigación realizada en la provincia del Azuay por Tenorio y Pacheco (2014. p. 74) se obtuvo resultados óptimos al analizar la morbilidad posterior a la aplicación de pausas activas con un alto porcentaje e índice de factibilidad de las mismas dirigido al personal administrativo y trabajador del Centro de Salud Uncovia los mismos que recibieron las pausas activas, como se puede observar en el gráfico existe un resultado medio en morbilidad con un valor de 2.04 tomando en cuenta como resultado elevado un valor de 3 a 4, es por eso que el personal pudo determinar participando de las pausas activas que su estado de ánimo, las relaciones interpersonales y sobre todo la concentración tuvo un cambio efímero y demostrativo al momento de realizar las pruebas en la aplicación de la investigación, es por eso que me he basado en esta investigación y de acuerdo a esta herramienta aplicada he decidido realizar una entrevista semiestructurada con preguntas abiertas en donde pueda adquirir percepciones de los trabajadores de la EPMAPS acerca de las pausas activas y la influencia que tuvieron en su jornada laboral para luego por medio de la

valoración de puntos analizar las respuestas dadas y realizar la respectiva categorización para así llegar a los resultados pertinentes.

Por ende, el objetivo de las pausas activas es tener un descanso o desconexión laboral con el objetivo de que los trabajadores pueden darse un “break” que sea de 10 a 15 minutos en el cual se ejecuten movimientos musculares, actividades lúdicas, distracción mental, entre otras actividades. Además, esta pauta influye directamente en el estado emocional de la persona ya que tiene una ruptura temporal o momentánea con su trabajo, lo cual permite que haya un espacio donde pueda desconectarse de sus funciones y exista distracción, relajación o un tiempo personal.

De esta manera, el compromiso emocional de un trabajador con su empresa es mucho más importante para el crecimiento empresarial y personal. Las repercusiones de realizar una pausa activa en el trabajo pueden incluso disminuir las ausencias laborales o las probabilidades de sufrir algunas enfermedades físicas o psicológicas, de igual forma el crear un ambiente optimo, para así alcanzar un aumento de productividad, incorporando las pausas activas programadas y supervisadas ayuda a crear en el trabajador una percepción de que la empresa está preocupada por su salud, lo que podría contribuir a un mayor compromiso y motivación en su trabajo.

Esta investigación contribuirá a conocer la influencia de las pausas activas en la satisfacción laboral de los trabajadores de una Empresa del Sector Público en Quito en sus actividades cotidianas, en relación al desarrollo de acciones que ayuden en la salud y bienestar de sus trabajadores como movimientos físicos y estiramientos. Por otra parte, con este estudio se quiere brindar apoyo a la organización y a sus colaboradores implementando las pausas activas, lo que implica necesariamente el trabajo en equipo con dedicación y constancia necesaria para llevar a cabo todas y cada uno de los objetivos propuestos. Es por eso que Bonilla (2012, p. 13) nos explica que en las empresas públicas los miembros se comunican, intervienen y se relacionan con gente externa a la de su trabajo en consecuencia se presentan niveles altos y bajos emocionales los mismo que se descargan en el desempeño laboral.

La actividad laboral del hombre es un proceso social. Está dirigida al cumplimiento de una función y se regula por su conciencia. Estos son rasgos esenciales, distintivos y predominantes; sin embargo, la actividad del hombre se dirige también a satisfacer las necesidades orgánicas y puramente individuales de manera socialmente condicionada (Guerrero et al., 2004, párr. 36).

3. Pregunta de Investigación

¿Cuál es la influencia de las pausas activas en la satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento en Quito?

4. Objetivos

4.1 Objetivo General

- Analizar la influencia de las pausas activas en la satisfacción laboral de los trabajadores del Departamento de Talento Humano y el Departamento de Responsabilidad, Seguridad y Ambiente de la empresa.

4.2 Objetivos Específicos

- Conocer la percepción que tienen los trabajadores sobre las pausas activas en sus actividades cotidianas
- Investigar el impacto que causan las pausas activas en la satisfacción laboral.

5. Marco Teórico Referencial

Hans Selye escribió por primera vez en el *British Journal Nature* en el verano de 1936, sobre el estrés el cual señala que es un proceso que consta con tres etapas: la de alarma, la de defensa, aquí es cuando la persona verá si se vuelve resistente y si no es así, se pasa a la tercera etapa que es de agotamiento aquí el cuerpo y el organismo se encuentra invadido por el estrés, esto genera que haya un desgaste emocional interno. Además, esto lleva a plantear que si bien el Síndrome General de Adaptación tal cual se describió inicialmente, se le tomaba como enfermedad, se podría hablar del Sistema de Adaptación que poseen las personas y la mayoría de los animales, integrado por un sin número de mecanismos biológicos y fisiológicos que preparan al organismo para la adaptación, la defensa y aún el ataque para lograr la supervivencia en un medio inicialmente hostil y en lucha con factores climáticos, ambientales, animales superiores de los cuales defenderse o más pequeños de los cuales alimentarse; y que es utilizado por humanos y otros seres vivos para adaptarse a la naturaleza (Cosenza, 2010, párr. 1-24).

Por otro lado, el psicólogo norteamericano, Rensis Likert realizó varias investigaciones para explicar el liderazgo, las mismas que se ejecutaron con la participación de personal de una aseguradora en el cual se pudo verificar que existen niveles de productividad los cuales se podían manejar de distinta manera, es decir, en departamentos con alta productividad eran dirigidos con más énfasis, autoridad pero se enfocaban más en el bienestar y la calidad de vida de los empleados (Cruz, 2009, párr. 1-2). De acuerdo a lo señalado, es una idea diferente de llegar a la productividad y a cumplir con los objetivos ya que quienes realizan las funciones y actividades de la empresa deben estar bajo un ambiente cálido y cómodo para que de esta manera se puedan sentir incentivados por su lugar de trabajo y saber que cuentan con la ayuda necesaria si se presentan inconvenientes en sus diligencias.

Los Likert (citado en Cruz, 2009, párr. 4-5) propusieron los siguientes factores para el estudio del ambiente en las organizaciones:

- Flujo de comunicación
- Práctica de toma de decisiones
- Interés por las personas
- Influencia en el departamento
- Excelencia tecnológica
- Motivación

En efecto, en la empresa es necesario que exista un ambiente cómodo tanto con los clientes y más aún con las personas que se relacionan en el trabajo, por lo que será un mejor modo de llegar a sus objetivos compartiendo y manteniendo un lugar de trabajo sano, donde haya apoyo, una buena comunicación, incentivos, entre otros, es por eso que Likert (citado en Cruz, 2009, párr. 6-7) propone un “Sistemas de Administración” en el mismo se explica diferentes tipos de líderes los cuales son a) autoritario y explotador, b) paternalista, sin autoridad, c) pide opinión pero él decide acerca de la toma de decisiones y d) democrático y permisivo.

Existen ciertas variables que distorsionan la buena relación entre el liderazgo y el desarrollando de las personas en las empresas, por lo que Likert propuso tres variables tales como:

Variables causales: aquí se presenta el proceso y los resultados de la empresa, aquí se introduce solo las funciones que son manejadas por la administración.

Variables intervinientes: aquí se ve afectada las relaciones interpersonales y una mala toma de decisiones que puede ser ocasionada por una comunicación incorrecta.

Variables de resultados finales: los objetivos cumplidos por la empresa, la productividad y el desenvolvimiento de los empleados Cruz (2009, párr. 9-13).

Asimismo, el clima organizacional es un tema de gran importancia en la actualidad en todas las organizaciones, ya que éstas desean una mejora continua del ambiente de trabajo para con esto llegar al punto de productividad

requerido, sin dejar de lado el recurso que necesita cada persona. Para que exista un buen clima depende de ciertas reglas y normas que se implanten en la empresa, además de que pueden ser externas o internas a la organización las cuales son percibidas de diferente manera por parte de cada individuo lo mismo que tendrá un resultado diferente ya que cada persona obtendrá una percepción distinta del medio en el que se desenvuelve.

Para Elox (2004, párr. 11-12) las variables intermedias, reflejan el estado interno y la salud de una empresa y constituyen los procesos organizacionales de una empresa. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones. Las variables finales, denominadas también dependientes son las que resultan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos por la organización, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas.

Según Guerrero, Cañedo, Salman, Cruz, Pérez y Rodríguez (2004, párr. 35) el ambiente laboral es donde la persona se sitúa en cuanto al lugar, actividades, puesto y cargo de trabajo, el cual tiene consecuencias físicas que se involucran en el proceso laboral las afectando a la salud y causando enfermedades de alto riesgo tales como: profesionales, accidentes de trabajo, enfermedades ergonómicas, respiratorias.

Según The Global Occupational Health Network (2003, p. 2), se puede generar un ambiente cómodo y propio para que influya en el desenvolvimiento de los trabajadores y así se evite posibles enfermedades, por ende es necesario la construcción de un plan estratégico que considere el adecuado manejo de ciertos puntos como: el apoyo de dirección, coordinación, evaluación además conocer las necesidades, para la adecuada elaboración y aplicación de un plan de acción que a su vez permita analizar el proceso y los resultados para finalmente dar paso a la revisión del programa.

En la investigación ejecutada por The Global Occupational Health Network (2003, p. 2) se indica que existen principios y normas para que se disfrute de un ambiente de salud y bienestar como:

- Mejorar la organización del trabajo y el ambiente de trabajo;
- Elaborar políticas y desarrollar una cultura de salud ocupacional en las empresas;
- Fomentar la participación activa de todos los interesados;
- Favorecer el desarrollo personal, las formas de trabajo y los estilos de vida saludables; y,
- Garantizar que las estrategias de fomento de la salud y prevención de las enfermedades pasen a formar parte integral de las prácticas de gestión.

De la misma manera haciendo referencia a Salud Ocupacional, se refiere que la estabilidad física y psicológica de la persona en su puesto de trabajo, debe existir un ambiente óptimo donde el trabajador se desenvuelva diariamente para que así repercuta en su desempeño y desenvolvimiento laboral de manera positiva, es decir, la Salud Ocupacional se preocupa por el bienestar físico, social, psicológico y fisiológico del trabajador.

Los problemas más comunes pueden ser fracturas, heridas, trastornos o lesiones por movimientos repetitivos al igual que afecciones visuales, auditivas, respiratorias y dérmicas, por lo general lo que siempre se escucha diariamente por parte de los trabajadores son los dolores fuertes de cabeza. Es por eso que las empresas deben preocuparse por generar o implementar técnicas donde se puedan evitar este tipo de enfermedades comunes (Solis, 2016, p. 31 y 32).

Por otro lado, es indispensable que el trabajador se vincule emocionalmente con sus labores diarias, es por eso que según estudios realizados por Hannoun (2011, p.15) la satisfacción laboral podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores del mismo.

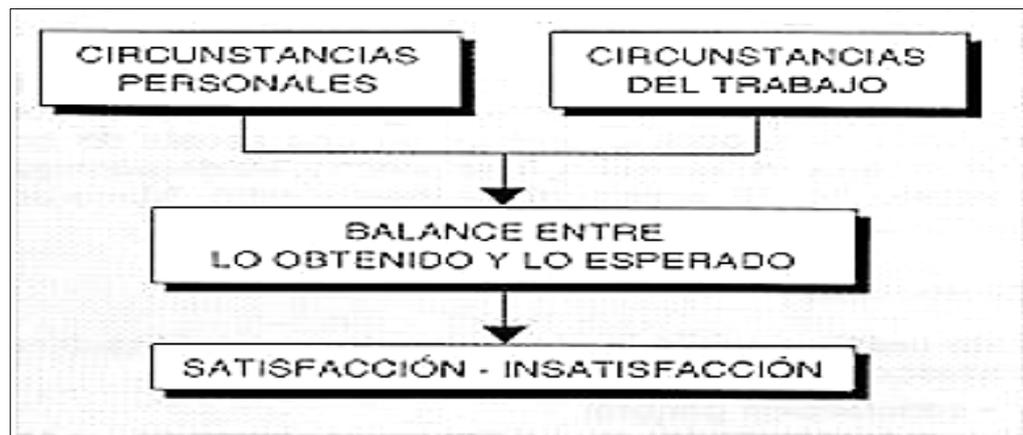


Figura 2. Variables que inciden en la satisfacción laboral. Tomado de Hannoun, 2011, p. 28

Las características que se visualizan en el Grafico N°. 1 determinarán si la persona puede llegar a tener una satisfacción o insatisfacción el momento de ejercer su labor, ya que el ámbito profesional y personal influyen en el desempeño y actitud que tiene la persona frente a su puesto de trabajo (Hannoun, 2011, p. 28).

Finalmente, se hicieron algunos cuestionarios tanto cualitativos como cuantitativos teniendo como resultado una respuesta positiva por parte del personal, ya que los trabajadores se sienten satisfechos si tienen un grado de motivación en la empresa sea económicos o de lo contrario sociales, es decir, se reconozca los logros, una paga buena de acuerdo al trabajo y responsabilidad del cargo, además, los jefes puedan apoyar de manera correctas en lo requerido por sus subordinados.

Asimismo, las pausas activas son breves descansos durante la jornada laboral, en los que se realizan diferentes técnicas y ejercicios para que las personas recuperen energías y tengan un desempeño eficiente en su trabajo. Éstas sirven para reducir el estrés y la ansiedad en el individuo y así poder promover y mantener el bienestar físico, mental y social de la persona, mejorando su calidad de vida y disminuyendo el riesgo de adquirir enfermedades que pueden estar ocasionadas por cargas laborales altas.

Las pausas activas se las conoce como una gimnasia laboral en la cual la persona realiza actividades de descanso o desconexión laboral como físicas, musculares y mentales, las cuales fortalecen el desempeño y motivación en el trabajo dando lugar a un estado de regeneración a las funciones orgánicas (Pacheco y Tenorio, 2015, p. 13).

Según la investigación de Tenorio y Pacheco (2015, p. 14 y 15) la evolución de las pausas activas comienza en el año 1925 en Polonia, luego, se ejecuta en 1928 en Japón por una empresa de correo ya que buscaban un mecanismo que mejore y ayude en la salud, la misma que se relacione con una desconcentración momentánea del trabajo diario rutinario pues partiendo de esta actividad el país crea la ley obligatoria a que se implemente esta estrategia en todas las empresas y organizaciones.

En 1986 Estados Unidos adquiere esta actividad en sus industrias mientras que en 1901 Rio de Janeiro empieza a adoptar la misma para sus empresas. En los años 80 y 90 las pausas activas generan cuestionamientos a nivel organizacional ya que se empieza a determinar las lesiones y enfermedades en el ámbito laboral por la continuidad de trabajo.

Olivera (2012, p.1) menciona algunos objetivos que traen consigo las pausas activas tales como la prevención de alteraciones psicofísicas causadas por la fatiga física y mental, además, potencia el funcionamiento cerebral incrementando la productividad y el rendimiento laboral, por otro lado, disminuye el estrés laboral y físico, de la misma manera alivia las tensiones laborales producidas por inadecuadas posturas y rutina laboral lo que tiene como resultado un aumento de rendimiento en el puesto de trabajo.

De acuerdo a esto, Fernández (2013, párr. 5) expone algunos beneficios fisiológicos, psicológicos, sociales y organizacionales de las pausas activas dentro de la jornada laboral; en donde la primera nos habla de un aumento y oxigenación en la circulación a nivel muscular y de tendones, también una mejora en la postura del cuerpo y movimiento articular. En la segunda mejora la concentración, aumenta la autoestima y se evita el cansancio mental dando

lugar a un mayor espacio de creatividad. En lo que respecta lo social nos habla de un mejoramiento de relaciones entre los colaboradores crean un buen equipo de trabajo y por último el beneficio organizacional significará un alto nivel de salud física y mental entre jefes y colaboradores dando como resultado adaptación al puesto de trabajo y un mayor desenvolvimiento de la persona.

Por otro lado, es importante la implementación de las pausas activas ya que ha sido un éxito en las empresas porque permite a la persona que se desenvuelva de manera eficaz y ayuda a la prevención de enfermedades y mejora la salud. Gavio (2014, p. 5-15) en su investigación realizada en la ciudad de La Rioja donde muchas empresas culminan su trabajo después de las 8 horas normalmente establecidas por los Derechos Humanos, ha considerado implementar un plan de pausas activas, donde los empleados tengan diez minutos de descanso donde puedan disfrutar de ejercicios musculares (extremidades superiores e inferiores), estiramiento y respiración. De esta manera se ha tomado en cuenta para la muestra a setenta empleados en un rango de veinte a sesenta años de edad de sexo masculino y femenino. Para empezar con la investigación, se procede a dividir en dos grupos, la mitad sometido a la investigación de las pausas activas mientras la otra no, por consiguiente se aplicó el plan de las pausas activas con una periodicidad de realizarlo tres veces por semana; una antes de iniciar la jornada laboral con la finalidad de preparar los músculos para empezar su trabajo, la próxima pausa se realiza durante la jornada de trabajo con el objetivo de aliviar anatómicamente la zona afecta por el actividades rutinarias. Luego de realizar los ejercicios con un horario establecido se obtuvo resultados los cuales fueron significativos y positivos ya que los dos grupos presentaban enfermedades fisiológicas realizando actividades similares, es por eso que el 100% del grupo al cual se aplicó el plan de pausas activas expresó que fue benéfico para la jornada laboral y un 83% en la vida diaria, por consiguiente se dio paso a la implementación del programa donde se ejecuten ejercicios y dinámicas grupales.

Asimismo según Solis (2016, 1-86) en la Unidad Educativa Insutec de Ambato han considerado que se debe implementar el programa de pausas activas ya que han observado que los trabajadores presentaron algunas molestias a causa de las posturas, sedentarismo y escasas horas de descanso en su jornada laboral, de lo contrario los empleados seguirán en ambientes conflictivos, deterioro en relaciones interpersonales y desconcentración laboral, de esta manera se aplicaron encuestas a las personas del área administrativa de Talento Humano; luego, se procedió a realizar la respectiva tabulación y análisis de los resultados del personal por lo que se obtuvo como resultado final de la investigación que las pausas activas inciden en el desempeño y satisfacción laboral, otro lado se pudo observar que no afecta directamente en el desenvolvimiento laboral, esto posiblemente sea porque depende de varios factores en el ambiente de trabajo, de la misma manera que también se encuentran involucradas las actividades que se realizan en el trabajo por lo que es probable que el resultado también discrepe ya que muchas de las personas que formaron parte de la muestra, no tenían conocimientos acerca de las pausas activas por ende la respuesta interviene en las encuestas aplicadas.

En conclusión, las pausas activas son esenciales en toda empresa ya que pueden evitar enfermedades, evitan la tensión al individuo, ayudan a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores y forjan una buena relación entre compañeros creando un ambiente laboral de apoyo, amplio y correcto. Por otro lado, los trabajadores deben solicitar que se implementen las pausas activas en la empresa para que las personas estén motivadas, relajadas y que no existan problemas de salud.

6. Preguntas directrices

- ¿Qué técnicas se aplican para evadir la fatiga mental en la jornada de trabajo?

-¿De qué manera influye la implementación de un espacio individual y grupal en el rendimiento laboral del trabajador?

-¿Cómo influye las pausas activas en el estado emocional del trabajador?

-¿Qué factores influyen para que se pueda obtener una buena satisfacción en el trabajo?

-¿Qué es lo que genera obtener un descanso laboral con la motivación en el trabajo?

-¿De qué manera influye que al implementar un lugar para actividades de descanso se mejorara la satisfacción laboral?

-¿Cómo se relaciona el desempeño laboral y el ambiente laboral mediante las pausas activas?

-¿De qué manera se desenvuelve después de ejecutar las pausas activas?

-¿Cuál es la percepción de la forma de laborar después de realizar la pausa activa?

7. Metodología de estudio

7.1 Tipo de Diseño y Enfoque

El diseño de la presente investigación tiene un enfoque cualitativo, ya que consiste en conocer la percepción que tiene el personal acerca de la implementación de las pausas activas y como las mismas influyen en la satisfacción laboral, es por ello que se ha tomado en cuenta el diseño descriptivo con la finalidad de adquirir características detalladas las cuales nos

permitan profundizar en las ideas y pensamientos que tienen los trabajadores acerca de las pausas activas y como se relacionan con el desempeño laboral, para poder recopilar los datos se utilizará la técnica de la entrevista la cual nos ayudará a obtener dichos datos para luego analizar los resultados.

7.2 Muestreo/ participantes

Para la investigación se realizará un muestreo por cuotas " Se asienta generalmente sobre la base de un buen conocimiento de los estratos de la población y/o de los individuos más "representativos" o "adecuados" para los fines de la investigación" (Ferrer, 2010, párr. 50 y 51). Se aplicarán las entrevista a 8 personas ya que es una muestra tentativa por la posible saturación de resultados a cada uno de los Departamentos tanto de Talento Humano como de Responsabilidad, Seguridad y Ambiente de la Empresa que hayan laborado mínimo un año en jornada completa y que ejerzan funciones administrativas.

Tabla 1.

Criterios de Inclusión y exclusión de Trabajadores de Empresa Pública de Quito

CRITERIOS DE INCLUSIÓN	CRITERIOS DE EXCLUSIÓN
Personas ecuatorianos de ambos sexos de los Departamentos de Responsabilidad, Seguridad y Ambiente y Talento Humano que se encarguen de funciones administrativas ya que se aplicó por un mes un taller de Pausas Activas por estudiantes de la Universidad Católica previo al presente proyecto.	Personas que trabajen en los Departamentos de Responsabilidad, Seguridad y Ambiente y Talento Humano y que hagan salidas de campo 3 o 2 veces por semana a las diferentes plantas de tratamiento o matrices de la empresa.

<p>Personas que trabajen 8 o más horas diarias, porque de esta manera puede explicar acerca del cansancio y la insatisfacción laboral que el trabajar ese número de horas genera.</p>	<p>Personas que obtengan una discapacidad mental diagnosticada ya que será un obstáculo para que pueda responder las preguntas a realizar.</p>
<p>Las personas que hayan trabajado mínimo un año porque es importante que sean consiente y que tengan conocimientos de cómo se realizan las funciones en la empresa.</p>	<p>Trabajadores que no tengan la evaluación de desempeño del último año (2016), porque de esta manera se puede observar las calificaciones en cuanto a conocimientos, desempeño, conducta e interrelaciones dadas y evaluadas por su jefe, par y cliente interno.</p>

7.3. Recolección de Datos

Para la recolección de datos se aplicará las entrevistas a los trabajadores de la empresa de los dos Departamentos las cuales se efectuarán a partir de un guion que se realizará con un diseño descriptivo las mismas "buscan reflejar o documentar las actitudes o condiciones presentes. Esto significa intentar descubrir en qué situación se encuentra una determinada población en momento en que se realiza la entrevista" (Enciclopedia de clasificaciones, 2016, párr. 2) posiblemente se elaborarán nuevas preguntas por lo que se podrá modificar el guion que se estableció desde un inicio,

De igual manera, las entrevistas tendrán respuestas abiertas por lo que (Enciclopedia de clasificaciones, 2016, párr. 5) nos explica que "en estas entrevistas se le pide al interrogado que responda con sus propias palabras a la pregunta formulada". Asimismo, es esencial la observación directa a los

trabajadores la cual se pueda realizar en la oficina y el investigador pueda estar presente para poder visualizar cómo es el día, la rutina y la manera en cómo ejercen las funciones cada uno de los participantes, teniendo como resultado determinar sus actitudes y conductas en el momento.

7.4 Pre validación del instrumento

El instrumento utilizado para el presente estudio, se considera viable ya que sus preguntas fueron derivadas en base a los objetivos específicos, se ha tomado en cuenta que por medio de la entrevista que se realizará a cada participante se evidenciará si tienen conocimiento de las pausas activas, por lo que se podrá analizar la percepción que tienen acerca de las pausas activas y la manera que los trabajadores pueden lograr una satisfacción en su jornada laboral implementando actividades, por otra parte he tomado en cuenta el contenido del marco teórico ya que existen investigaciones en donde pude observar que por las pausas activas se fortaleció el trabajo y el desempeño de ciertos empleados en diferentes empresas. Así mismo las herramientas serán validadas por un panel de expertos en el tema a tratar.

7.5. Procedimiento

Para contactar a las personas que formarán parte de la muestra mencionada anteriormente se elaborará un memorando dirigido al Jefe del Departamento de Responsabilidad, Seguridad y Ambiente al igual que el de Talento Humano explicando la razón por la cual se elabora la investigación, con el objetivo de que conozcan acerca de las pausas activas y los beneficios que se puede obtener.

De igual manera, solicitaré que se aplique las entrevistas en la sala de reuniones de la empresa para que así los empleados puedan estar en un ambiente cómodo. Una vez que los jefes hayan aprobado la petición, se continúa con el envío de un oficio a cada trabajador de los dos departamentos

mencionados en el cual se explica el objetivo de la investigación, procedimiento de observación y se les solicitará su colaboración voluntaria para participar dentro del proyecto. De igual manera se adjunta la carta de consentimiento que será firmada por cada persona que vaya a participar; es por eso que la muestra será subjetiva. Así mismo, al final de la investigación los participantes que fueron entrevistados obtendrán los resultados del proyecto.

Tabla 2.

Programación de aplicación de entrevista a los trabajadores

PROGRAMACIÓN	
ACTIVIDAD	TIEMPO
Recepción de los participantes	5 minutos
Palabras de Bienvenida	5 minutos
Exposición del tema	10 minutos
Entrega de la entrevista y ejecución	40 minutos
Recomendaciones, cierre y agradecimiento	10 minutos

7.6 Tipo de análisis

Cuando se haya obtenido la información brindada por los trabajadores mediante las entrevistas se procede al análisis y categorización de cada pregunta, se utilizará el método de calificación por puntos según Reyes (1991, párr. 3-90) consiste en determinar una clave de calificación con características de puntaje para cada pregunta, luego se suman los puntos que fueron asignados a las respuestas de cada una de las preguntas y se obtiene el porcentaje del resultado final, a partir de la categorización de los resultados se realiza un gráfico por cada pregunta contestada con el porcentaje correspondiente; el cual permite observar cual es la percepción de los trabajadores en los dos Departamentos y luego un gráfico en general de toda la entrevista el mismo que determine todo el proceso, ya que facilita la

interpretación de los datos obtenidos. Se concluye el proceso de entrevistas en donde probablemente se obtengan datos relevantes, por lo tanto se continúa explicando los resultados de la recopilación que se ejecutó durante el proceso de la investigación.

8. Viabilidad

La presente investigación es viable debido a los siguientes aspectos:

Recursos Financiero: los gastos que existan en la investigación serán suministrados por mi persona.

Recursos Humanos: La colaboración de los jefes y trabajadores del Departamento de Responsabilidad, Seguridad y Ambiente al igual que el de Talento Humano.

Recursos Materiales: Para el apoyo material será mi persona quien proporcione papel, esferográficos, borrador demás provisiones que sean necesarios para la ejecución de la entrevista, al finalizar la aplicación de la entrevista existirá el espacio de recomendaciones donde se brindará un snack.

Accesibilidad a la muestra: El contacto con los trabajadores es de fácil acceso, por lo que no hay dificultad de vínculo. Además el tema a investigar es de suma importancia para la empresa y sus colaboradores.

Lugar: Se realizará en la sala de reuniones de la empresa.

Tiempo: la ejecución de la investigación durará cuatro meses ya que es el tiempo necesario para la aplicación del plan de tesis, además de un corto plazo para la exposición de la misma en donde se explique el proceso y los resultados que se obtuvo.

Limitaciones: Las posibles limitaciones en la investigación, podrían ser que ciertas personas de la muestra se encuentren de vacaciones o no puedan asistir por el horario de trabajo. Para minimizar este contratiempo, se realizara

un cronograma previo para realizar cada actividad en un tiempo determinado. De igual manera, se podría tener la dificultad de acceder a las tutorías con la tutora de tesis por tema de horarios (tiempo).

Sugerencias y/o recomendaciones:

Es recomendable que el investigador y los participantes lleguen a un acuerdo en cuanto al tiempo, lugar y los pasos del proceso para que de esta manera se eviten discusiones y daños dificultosos en la investigación, es necesario que se anticipen los horarios y el tiempo aproximado como se establecerá en el cronograma explicando lo que llevará consigo la investigación.

9. Aspectos éticos

Es necesario que se utilicen materiales indispensables para que se ejecute la investigación y toda la información obtenida sea respaldada y confidencial por lo cual se basa en aspectos éticos los mismos que se desglosan a continuación:

9.1 Consentimiento

En el documento se estipula de qué manera se abordará, con que herramientas y los pasos a seguir para realizar la investigación, si los participantes aceptan las cláusulas deberán firmar el consentimiento, de esta manera se llegan a un acuerdo entre las partes y se procede con la investigación. Por otro lado el participante podrá revocar el consentimiento brindado en cualquier momento, sin expresión de causas y sin que por ello, se derive para la misma responsabilidad ni perjuicio alguno. El modelo de consentimiento se encuentra adjunto como anexo.

9.2 Tratamiento de la información

La información recolectada es indistintamente para elaborar la investigación, la misma que servirá para poder adquirir percepciones de los trabajadores, es por eso que las opiniones y respuestas de los participantes serán anónimas y confidenciales. En caso de que sea emergente por salud y que afecte directamente a la persona se romperá la confidencialidad ya que sería un caso único en donde puedan surgir varios problemas tanto con los colaboradores como con las personas que realizarán la investigación.

9.2 Autoreflexividad

Este tema surge a partir de mi experiencia laboral, ya que pude observar que la mayoría de los trabajadores se ofuscaban al realizar su jornada laboral bajo presión y sin descanso alguno, es por eso que me llamó mucho la atención realizar un tema donde profundice ciertos factores que alteren el desempeño laboral y que desencadene una insatisfacción por parte de un cansancio mental, debido a esto se genera una inquietud en mi para buscar la forma de combatir estas molestias hacia el personal de la empresa. Los empleados que se encuentran laborando en jornada completa dentro de una oficina han presentado varias quejas a sus jefes directos, solicitando permiso por problemas de salud o problemas psicosociales, es por eso que me ha interesado investigar si los trabajadores tienen conocimiento de las pausas activas al igual que sus efectos. Por lo tanto, es importante que se dé a conocer las causas de las enfermedades que se generan en el trabajo y los efectos de las pausas activas en la empresa esto se produjo mientras yo cumplía mis horas de pasantía.

9.3 Consecuencia de la investigación

La investigación probablemente causará que los trabajadores reclamen o forjen a que los Gerentes de los dos departamentos implementen las pausas activas las mismas que establecen un bienestar laboral, físico y personal, posiblemente

existan discusiones ya que la empresa no cuenta con presupuesto y un espacio amplio para poder ejecutarlo.

9.5 Devolución de resultados

Al finalizar la investigación en donde se pueda observar cuales son las percepciones de los trabajadores y visualizar cuales son los resultados que se obtuvo en la investigación ejecutada, se procederá a defender y exponer detalladamente todo el proceso, finalmente se entregará un respaldo físico de resultados a los participantes como se lo explica en el siguiente cronograma ya que se lo hará de manera bimestral.

Tabla 3.

Cronograma de actividades

Mes	Actividades
1er Mes	Entrega del plan de tesis a la Universidad de las Américas. Explicación y entrega de consentimiento informado a los participantes.
2do Mes	Observaciones generales acerca de la temática abordar.
3er Mes	Aplicación y análisis de las entrevista.
4to Mes	Transmisión de los principales resultados obtenidos de la investigación a ejecutarse.

9.6 Derechos de Autor

Acepto las condiciones estipuladas por el reglamento de titulación conjuntamente con la Universidad de las Américas.

En base al Reglamento de titulación de la Universidad de Las Américas, literal No. 13 acerca de la propiedad intelectual, señala: *La propiedad intelectual de los trabajos de titulación pertenecerá a la Universidad. En casos extraordinarios en los que el o los estudiantes tengan razones para solicitar que la propiedad intelectual les pertenezca, deberán solicitarlo directamente a su Decano o Director, quién tratará el tema con la Vicerrectoría y la Dirección de Coordinación Docente. Se comunicará la respuesta al solicitante a más tardar dentro de los 30 días siguientes a su requerimiento. Los trabajos de titulación, de aceptarse el requerimiento del estudiante, serán tratados como secreto comercial e información no divulgada en los términos previstos en la Ley de Propiedad intelectual (Reglamento de titulación de la Universidad de Las Américas, 2015).*

10. Análisis de estrategias de intervención

Según Díaz, Mena y Rebolledo (2012, p. 104-108) Un estudio realizado en la ciudad de Chile propone un programa de promoción de salud con actividad física en funcionarios públicos ya que el sedentarismo en la empresa ha aumentado hasta el 91% teniendo como consecuencias problemas epidemiológicos, es por eso que se presume que la inactividad física trae inestabilidad en la jornada laboral afectando directamente a dos factores, el desempeño en la persona y en las relaciones interpersonales, estos dos factores se han visto perturbados y por ende las personas continúan trabajando y se van acumulando las afecciones que se presentan diariamente, es por eso que estos elementos han sido un inconveniente para el Estado o el Gobierno porque deben invertir en un plan no previsto para poder implementar

estrategias de acción para solventar la calidad de vida laboral de los empleados. Por lo tanto en el año 2005 se desarrolla una estrategia de promoción de salud tanto en empresas privadas como públicas con el objetivo de que las personas aumenten su nivel de actividad física por lo que se planteó una intervención llamada "Muévete" esta actividad tiene como tiempo máximo de duración de 15 minutos en el lugar de trabajo y de 60 minutos una vez por semana siendo de manera grupal, esta intervención estuvo dirigida a 194 personas que cumplían diferentes funciones en la empresa con distintos cargos. La información sobre la actividad física fue recolectada por medio del Cuestionario Internacional de Actividad Física IPAQ (2002) pre y post a la intervención, este Cuestionario se categoriza de acuerdo al criterio de cada persona, de igual manera se utilizó la Prueba "T" para observar a los participantes antes y después de las pausas activas para obtener el resultados, compararlos y así diferenciarlos.

Así mismo se pudo dar a conocer el programa conjuntamente con ayuda de volantes y publicidad por medio de correos electrónicos, páginas WEB, flayers y en ficheros que se manejaban a nivel empresarial. Finalmente hubo un buen flujo de conocimientos y aporte de los participantes ya que los resultados obtenidos de este estudio fueron satisfactorios, la primera medición indica que el 63.9% de la población es de categoría leve, el 18.3% moderado y el 17.8% intenso tomando en cuenta que las pausas activas influyeron de manera positiva siendo el resultado "leve" la medición del cansancio mental después de las sesiones de pausas activas, mientras que la prueba T demuestra que existe un cambio positivo después de haber realizado las pausas activas teniendo como resultado un 59% categoría leve, 16.9% moderado y 24% en intenso. Puesto a esto en la valoración del programa de pausas activas en beneficio para la salud se obtiene un 21.11% en categoría excelente, en lo que determina que se cumplieron las expectativas en torno a las pausas activas con un resultado de 38.33% en categoría excelente y por último teniendo un resultado de excelente con un 48.89% en la motivación para la ejecución.

En Ecuador probablemente no se conozca acerca de las pausas activas por eso mismo es necesario que pueda realizar capacitaciones para que se pueda exponer acerca de las pausas activas y los beneficios que traen consigo las mismas, de esta manera los empleados pueden alertarse y preocuparse por su salud ya que muchos de ellos tienen problemas físicos, fisiológicos y laborales, sin embargo no existe la posibilidad de descartar que pueden ser enfermedades que se den a partir del cansancio o trabajo bajo presión sin ningún descanso en las 8 horas laborables, por otro lado es muy importante que los trabajadores puedan leer en los anuncios de la empresa o en las revistas de la empresa acerca de la importancia y de lo significativo que son las pausas activas en la empresa, en su vida laboral y personal.

Al analizar este estudio, considero que en la actualidad el rol del psicólogo ha ocupado un lugar fundamental en la sociedad, ya que busca el bienestar de las personas, ayuda a los individuos a enfrentarse a los cambios que se generan en el entorno y sobre todo adaptarse a los mismos. El psicólogo puede ayudar en el marketing y publicidad de los anuncios o flyers que roten en la empresa para atraer y motivar a las personas a que conozcan las pausas activas y se encuentren interesadas en su implementación dentro de su lugar de trabajo, por ejemplo analizar el mensaje o las imágenes que se quiere impartir, al igual que los colores que se utilizan en la publicidad para generar en los trabajadores un impacto y que se motiven a instruirse en el tema para poder tratarlo a largo plazo logrando captar un mayor número de personas en la implementación de pausas activas, de la misma manera el psicólogo puede programar capacitaciones o talleres de 10 minutos dos veces a la semana por los distintos departamentos de la empresa explicando, exponiendo, realizando actividades y finalmente haciendo una pequeña encuesta a todos los participantes acerca del taller y de que sintieron al realizar esa desconexión con su lugar de trabajo, así mismo se puede implementar un plan estratégico anualmente refiriendo actividades dentro de una sala de co-working que esto sea una inversión obligatoria para cada empresa, sería un espacio donde los empleados puedan disfrutar de un ambiente cómodo en donde se encuentre libros, máquina de café, juegos de mesa, pufs, colores llamativos, entre otros. La idea sería que la

persona salga de la rutina y pueda por un momento sentirse en otro lugar con diferentes actividades para así tomar un descanso y una desconexión mental.

Por otro lado, Bernui (2013, p. 12-23) en un estudio realizado en la Universidad Peruana Unión – Ñaña el sedentarismo es uno de los problemas consecutivos y relevantes ya que muchos de los empleados sufren de problemas osteomusculares al igual que agotamiento y desempeño laboral bajo, es por eso que este estudio se enfoca todos los funcionarios que mantienen una sola función y la mayoría con trabajos monótonos, el programa incluye que las actividades se realicen 8 veces por semana con una duración de 8 a 10 minutos por sesión. Para este estudio la muestra estará conformada por 80 personas, dividiendo el grupo en dos partes, el primer grupo será de los empleados que cumplen funciones sedentarias y el segundo grupo serán los que realizan diversidad de tareas en áreas del servicio, luego de haber dividido los dos grupos 9 trabajadores abandonaron el proyecto teniendo como resultado 71 trabajadores los mismos que cumplen 8 horas de trabajo diarias. Continuando con el proyecto se llevó a cabo el programa de intervención teniendo en cuenta 3 meses de ejecución, fueron inicialmente 2 sesiones por semana tomando en cuenta una sesión el día viernes ya que ese día se labora solo hasta la 13h00, esto fue durante el primer mes, luego el segundo y tercer mes se incrementó una sesión los días martes, miércoles y jueves. Finalmente se obtuvo como resultado que el personal estaba bajo estrés laboral, a partir de las sesiones de pausas activas a las que fueron sometidos los participantes se obtuvo como resultado que el 31% fue nivel bajo de estrés laboral, 48% nivel moderado y el 21% un nivel alto de estrés laboral, como resultado final de toda la investigación, se pudo observar que las personas que fueron implícitas en la investigación disminuyeron el porcentaje de estrés laboral en un promedio de 38.07 en el pre test mientras que el post test se redujo al 32.37 lo que da a entender que el programa resultó significativo para los que no son docentes y son funcionarios a tiempo completo en la Universidad.

Considero que en el Ecuador hay muchos vacíos y confusiones que surgen de las pausas activas incluso hasta inquietudes de ciertas actividades que se

puedan realizar en las sesiones de las pausas activas, es por eso que para mejorar el rendimiento laboral de cada uno de los trabajadores en las empresa se debe hacer concienciar a los empleados acerca de los problemas que trae el estrés laboral, ya que son problemas que suelen darse tanto en el hogar como en la jornada laboral, ya que el estrés desencadena varios factores a nivel fisiológico como lo menciona La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo citado en Bernui (2013, p. 14 y 15) existen tres enfoques el primero se basa en el entorno del trabajo, la segunda tiene repercusiones fisiológicas y la tercera es una intermediación entre la persona y el entorno laboral es por eso que probablemente el problema común en los empleados sea agotamiento mental, físico o dolores musculo esqueléticos. Haciendo énfasis en lo anteriormente expuesto es necesario que las empresas cuiden de la salud de sus colaboradores ya que de esta manera se puede lograr un cumplimiento de objetivos y un trabajo a conciencia y con responsabilidad de manera eficiente y eficaz el cual repercutirá en el crecimiento de la organización o empresa.

Los profesionales que son los que brindan la información acerca de técnicas que pueden ser ejecutadas con un fin en específico, en este caso el de la salud y desempeño de los trabajadores puede ser un plus en la empresa, creería que una manera de incentivar al personal para que sea parte de las sesiones de pausas activas puede llegar a distribuir por la empresa un incentivo material el mismo que cuente con algo llamativo como puede ser música, colores llamativos y vibración, que el objeto que este programado para cada uno de los trabajadores y pueda alertar el momento de su pausa activa, siendo este un objeto que cause intriga y emoción a la persona, el incentivo debe ser cambiado por otro objeto con distintas características cada cierto tiempo pero siempre llevando consigo una frase motivadora para cada empleado y el logo de la empresa. Por otro lado, se podría crear un plan de actividades cada 4 meses en la empresa donde sean por ejemplo una mañana deportiva, bici paseo de la empresa en donde sea al aire libre y que los trabajadores tengan el tiempo para poder opinar acerca de lo que quisieran que se implemente en su oficina para mejor su desempeño, realizar este tipo de actividad con una evaluación física y fisiológica pre y post a la actividad para saber si hubo

cambios positivos con esas posibles "salidas de campo". De igual manera sería conveniente que cada persona pueda decidir en qué ambiente quiere trabajar, es decir, la empresa debe contar con ambiente natural al aire libre, en su oficina o en su hogar, de esta manera la persona puede elegir donde quiere trabajar poniendo un límite de elecciones al mes.

11. Cronograma

Tabla 4.

Cronograma

Actividades	Fecha/mes	Descripción
1. Introducción	14 Marzo 2017	Antecedentes y relevancia de la investigación.
2. Formulación del Problema y Justificación	17 Marzo 2017	Objeto, argumentos y estudios previos.
3. Pregunta Inicial	22 Marzo 2017	Pregunta de investigación que guiará el estudio.
4. Objetivos	24 Marzo 2017	Expresan la intención principal del estudio. Son las guías de la investigación.
5. Marco Teórico	29 Marzo 2017	Conceptos y definiciones claves de la investigación.
6. Marco Teórico	7 Abril 2017	Principales Hallazgos y teóricas relevantes.

7. Preguntas directrices	11 Abril 2017	Elaboración del instrumento: entrevista.
8. Metodología	14 Abril 2017	Ampliación del diseño y enfoque.
9. Metodología	18 Abril 2017	Ampliación de muestreo y recolección de datos
10. Metodología	20 Abril 2017	Ampliación del procedimiento y tipo de análisis
11. Viabilidad y aspectos éticos	26 Abril 2017	Factibilidad de realizar el estudio y aspectos éticos que se van a considerar en el proyecto.
12. Resultados esperado	10 Mayo 2017	Estrategia de intervención del tema.
13. Pre-Validación del instrumento	25 Mayo 2017	Validación del instrumento por expertos.
14. Asignación de Correctores del proyecto	10 Junio 2017	Revisión del documento del proyecto.
15. Informe Correctores	01 Julio 2017	Retroalimentación y correcciones del proyecto.
16. Entrega del proyecto final	03 Agosto 2017	Entrega del documento final.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Buenos Aires: Granica.
- Bernui, M. (2013). Programa Pausa Activa para fortalecimiento del personal no Docente de la Universidad Peruana Unión. *Estrategias para el cumplimiento de la misión*. Universidad Peruana Unión, 10 (2), 1-18
Recuperado de https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi-qLrB5pTUAhXE5SYKHWbjCJAQFggkMAA&url=http%3A%2F%2Frevistascientificas.upeu.edu.pe%2Findex.php%2Festrategias%2Farticle%2Fdownload%2F307%2F318&usg=AFQjCNF1bl1n-XwGpFzUEfWNSjPQN-4t8Q&sig2=_r6bHp44JOLii2r1nLPr3A
- Bonilla, F. (2012). *Propuesta de un programa de Pausas Activas para Colaboradores que realizan funciones de oficina en la Empresa de Servicios Públicos Gases de Occidente s.a e.s.p de la Ciudad de Cali*. Universidad del Valle Facultad de Educación y Pedagogía Programa Profesional en Ciencias del Deporte Santiago De Cali. Recuperado de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/4370/1/CB-0460628.pdf>
- Caballero, K. (2002). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 6 (1-2), 1-10 Recuperado de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>.
- Castillo, M., Cruz, C., García, M., Jaque, J., y Morales, V. (2010). *Aplicación de un programa de pausas laborales activas en funcionarios universitarios chilenos*. Recuperado de http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0CC4QFjADahUKEwiN9aeJ7ljJAhVDVyYKHavEB7I&url=http%3A%2F%2Fwww.researchgate.net%2Fprofile%2FMarcelo_Castillo_Retamal%2Fpublication%2F221669555_Aplicacion_de_un_programa_de_pausas_laborales_activas_en_funcionarios_universitarios_chilenos%2Flinks%2F02faf4f56e940ec580000000&usg=AFQjCNFwStRvopQ0a-mUR9Q1IQWzxEnHuA&sig2=B9kcLcDK5CePJSXDAGL2NQ

- Cosenza, G. (2010). *La Teoría del Estrés de Hans Selye*. Recuperado de <https://psicosenza.blogspot.com/2010/01/la-teoria-del-estres-de-hans-selye.html>
- Cruz, E. (2009). Teoría del Clima Organizacional. *Administración II, Ingeniería en Transporte*. Recuperado de http://administracion2transporte.blogspot.com/search/label/UNIDAD%204__4.3%20TEORIA%20DEL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL
- Cuevas, J. (2011). El clima organizacional. *Psicología y Empresa*. Recuperado el 5 de <http://psicologiayempresa.com/el-clima-organizacional-conceptos.html>
- Díaz, X, Mena, C. y Rebolledo, A. (2012). Propuesta de un Programa de Promoción de la Salud con Actividad Física en Funcionarios Públicos. Facultad de Ciencias Humanas. *Praxis educativa*. 15 (15), 104-109. Recuperado de <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/praxis/n15a12diaz.pdf>
- Duque, V. (2015). *Las pausas activas como estrategia para el control de la fatiga*. Universidad Central del Ecuador Facultad de Ciencias Psicológicas Carrera de Psicología Industrial. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7284/1/T-UCE-0007-303i.pdf>
- Elox, M. (2014). Mejoramiento del Entorno Laboral Mediante la Participación de los Empleados. Universidad Calmecac. Recuperado de http://www.academia.edu/9100991/MEJORAMIENTO_DEL_ENTORNO_LABORAL_MEDIANTE_LA_PARTICIPACION_DE_LOS_EMPLEADOS
- Enciclopedia de Clasificaciones. (2016). *Tipos de encuestas*. Recuperado de: <http://www.tiposde.org/escolares/123-tipos-de-encuestas/>
- Fernández, M. (2013). *Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional*. Beneficios de las Pausas Activas. Recuperado de <http://www.cincel.com.co/noticia/beneficios-de-las-pausas-activas/>
- Fernández, M. y Sánchez, J. (1997). *Eficacia Organizacional*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos S.A.

- Ferrer, J. (2010). Tipos de Muestreo. *Conceptos Básicos de Metodología de Investigación*. Recuperado de <http://metodologia02.blogspot.com/p/tipos-de-muestreo.html>
- Gavio, M. (2014). *Implicancias de la Pausa Activa Laboral en Empleados de la ciudad de La Rioja*. Instituto Universitario de Ciencias de la Salud Fundación H. A. Barceló. Recuperado de <http://www.barcelo.edu.ar/greenstone/collect/tesis/index/assoc/HASH0135.dir/TFI%20Gavio%20Pierangeli%20Maria%20Florencia.pdf>
- Guerrero, J., Cañedo, R., Salman, D., Cruz, Y., Pérez, G. y Rodríguez, H. (2004). Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información. *Acimed* 2016, 14 (2), 4-30. Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_2_06/aci05206.htm.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. Universidad Nacional de Cuyo Facultad de Ciencias Económicas Licenciatura en Administración. Recuperado de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- LosRecursosHumanos.com. (2008). Motivación, liderazgo y comportamiento organizacional. Recuperado el 5 de Noviembre de 2016 de <http://www.losrecursoshumanos.com/motivacion-liderazgo-y-comportamiento-organizacional/>
- Olivera, M. (2012). Blue Cross & BlueShield. Recuperado de http://www.swissmedical.com.ar/subsitio/bcbsu/archivos/nota_pausaActiva.pdf
- Maldonado, J. (2013). *Comportamiento, Desarrollo y Cambio Organizacional*. Recuperado de http://www.academia.edu/12095789/COMPORTAMIENTO_DESARROLLO_Y_CAMBIO_ORGANIZACIONAL
- Núñez, D. y Haro, S. (2013). *Elaboración de un plan de prevención de riesgos laborales en los talleres y laboratorios de la Facultad de Informática y Electrónica de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo*. Riobamba. Recuperado de

<http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/4660/1/85T00212.pdf>

- Pacheco, A. y Tenorio, M. (2015). *Aplicación de Pausas Activas en la Jornada Laboral del Personal Administrativo y Trabajadores del Área de Salud No. 1 Pumapungo de la Coordinación Zonal 6 del Ministerio de Salud Pública en la Provincia del Azuay en el Año 2014*. Universidad Técnica Salesiana. Recuperado de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7771/1/UPS-CT004632.pdf>
- Reyes, A. (1991). *Método de Valuación por puntos*. Recuperado de https://prezi.com/u-9a_nves5ac/metodo-de-evaluacion-por-puntos/
- Rodriguez, I. (2005). Teorías de la comunicación organizacional. *Gestiopolis*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/teorias-comunicacion-organizacional/>
- Solis, A. (2016). *Las Pausas Activas y el Desempeño Laboral en los colaboradores del Personal Administrativo de la Unidad Educativa Insutec de la Provincia de Tungurahua del Cantón Ambato*. Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24358/1/Adriana%20Bel%C3%A9n%20Sol%C3%ADs%20P%C3%A9rez.pdf>
- The Global Occupational Health Network. (2003). De una promoción de la salud en el lugar de trabajo hacia la gestión integradora de la salud en el lugar de trabajo: Tendencias y evolución. *Red Mundial de Salud Ocupacional*, 6(4). Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/publications/newsletter/en/gohealth6s.pdf

ANEXOS

Universidad de las Américas
Programa de Psicología
SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

Quito,.....

Señor
Presidente
Presente,

Mediante la presente tengo el agrado de presentarme, soy Priscila Parra, estudiante de la Universidad de las Américas y me encuentro realizando el proyecto investigativo acerca de las “Influencia de las Pausas Activas en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa Publica Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento de Quito” Ante lo cual solicitamos a usted la autorización para realizar un estudio en su institución. Específicamente el trabajo a realizar consistirá en realizar entrevistas a personas que trabajen en el Departamento de Talento Humano y Departamento de Responsabilidad, Seguridad y Ambiente los participantes firmaran un consentimiento en donde se especifica que los datos e información obtenida será confidencial y anónima con la finalidad únicamente académica, durante la ejecución de las entrevista que es de aproximadamente 40 minutos los colaboradores serán observados.

Informamos a usted aspectos importantes del estudio:

1. Este estudio no representa costo alguno para la institución o para los participantes.
2. La participación de cada persona es voluntaria y se pueden retirar en cualquier momento de la investigación.
3. Este estudio no presenta riesgo alguno para la integridad física o psicológica de los participantes.
4. Los datos reportados de esta investigación serán manejados bajo absoluta confidencialidad y los nombres de los participantes no aparecerán en ninguna parte del estudio.

5. La institución recibirá un informe de los resultados de la investigación.

Agradecemos su acogida favorable y aprovechamos la oportunidad para expresar a usted nuestros sentimientos de alta estima.

Atentamente,

Priscila Parra Flandoli

Cel: 0982231333

Entrevista

La siguiente entrevista será aplicada para saber cuál es la percepción que tienen los trabajadores en la empresa de Quito acerca de las pausas activas y como las mismas generan satisfacción laboral en su jornada de trabajo, es por eso que la entrevista está diseñada para realizar en un tiempo de aproximadamente 40 minutos, de igual manera si usted desea abandonar la ejecución de la entrevista se encuentra en todo su derecho, cabe recalcar que su opinión y su criterio será anónimo y bajo suma confidencialidad, así mismo previamente a la ejecución de la entrevista usted firmará un consentimiento.

1. ¿Qué es lo que le motiva para ir a su lugar de trabajo?
2. ¿Cuáles y como son las condiciones ambientales en su puesto de trabajo?
3. ¿Se ha realizado capacitaciones o talleres en su trabajo donde se explique acerca de las pausas activas?
4. ¿Explique que conoce Ud. acerca de las pausas activas?
5. ¿Alguna vez ha practicado las pausas activas?
6. ¿Cuantas veces al día usted cambia de actividad para descansar de su trabajo?
7. ¿Indique cuál de las zonas del cuerpo quisiera reforzar mediante las pausas activas en su jornada laboral?
8. ¿Elija una opción de cómo se siente emocionalmente en su puesto de trabajo? Explique Por qué?

Cansado	
Disgustado	
Enojado	
Decepcionado	
Enérgico	
Alegre	
Aburrido	
Con muchos ánimos de trabajar	

-
.....
.....
9. ¿Durante su jornada laboral dialoga con sus compañeros?
 10. ¿Cuándo siente cansancio y agotamiento mental en su lugar de trabajo que es lo suele hacer?
 11. ¿Se encuentra satisfecho en su lugar de trabajo?
 12. ¿Qué es la satisfacción laboral para Ud.?
 13. ¿Las personas de alta gerencia se preocupan por Ud. como persona y desarrollo en el trabajo?
 14. ¿Alguna persona en su lugar de trabajo se percata por su desarrollo laboral?
 15. ¿Cuándo siente agotamiento mental siente que su desempeño laboral se ve afectado? ¿De qué manera?
 16. ¿La institución ha ofrecido capacitaciones para perfeccionar el desempeño laboral? si su respuesta es positiva indique cuales han sido?
 17. Existe algún tipo de evaluación en su trabajo que mida la satisfacción laboral y desempeño? Si su respuesta es positiva determinar cada que tiempo la realizan?
 18. ¿Considera Ud. que las enfermedades profesionales son consecuencia del sedentarismo? argumente su respuesta
 19. ¿Durante la jornada laboral cuál es la manera de distraerse cuando se siente cansado?
 20. ¿Piensa Ud. que las pausas activas ayudan a elevar la satisfacción laboral en el trabajo? ¿Cómo?
 21. ¿Cuáles creería Ud. que fueran las actividades que se pueden realizar para que exista espacios de descanso en su trabajo?



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____, con CI _____ he sido convocado/a para colaborar en el plan de tesis acerca de la “Influencia de las Pausas Activas en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento de Quito”

Esta investigación se realiza en el marco de formación de la carrera de psicología de la Universidad de las Américas.

Mi participación en este estudio contempla una entrevista de aproximadamente una hora, la misma que será analizada y categorizada en su totalidad. Entiendo que la información que entregue en mis relatos será de absoluta confidencial y solo conocida por el/la docente-supervisor; el resguardo del anonimato será asegurado.

La Universidad de las Américas y docentes conocerán acerca de la información otorgada por los participantes ya que se entregará el Plan de Titulación a la Universidad, sin embargo los datos que el participante proporcioné será totalmente confidencial, guardando su identidad.

Estoy en todo mi derecho durante la ejecución de la entrevista de suspender mi participación si así lo encuentro conveniente, sin que esta decisión tenga alguna consecuencia.

He leído esta hoja de consentimiento informado y acepto participar de este estudio

Firma del participante

Firma del estudiante

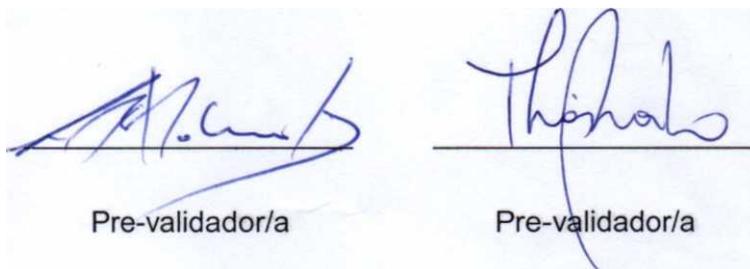
C.I. _____

Quito, 16 de mayo del 2017

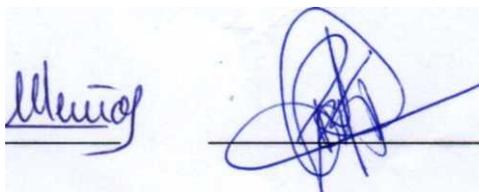
PRÉ-VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

La presente tiene por objeto certificar la pré-validación del instrumento **entrevista semiestructurada**, mismo que ha sido propuesto en el estudio denominado **Influencia de las Pausas Activas en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento de Quito**, el cual será presentado como trabajo de titulación para optar por el título de Psicólogo/a por el/la estudiante **María Priscila Parra Flandoli**

A continuación firman los presentes:



Pre-validador/a Pre-validador/a



Tutor/a

Estudiante

