



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

**“DISEÑO DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL EDIFICIO MATRIZ DE LA EMPRESA ELÉCTRICA
QUITO, DESDE UN ENFOQUE PSICOLÓGICO PARA EL PERÍODO 2017”**

AUTOR: JAN ANDRÉS COBO VILLEGAS

DIRECTOR: LUIS AGUILAR CUEVA

QUITO, 2020

DEDICATORIA

A Dios, quien ha sido mi guía, fortaleza y mano fiel en todo momento durante este caminar. Por darme la salud, el entendimiento, la sabiduría y la gracia para hacer realidad este sueño. Además, dedico este trabajo a mi madre del Cielo, la Santísima Virgen María, quien con su manto divino me ha dado el espíritu para continuar y culminar este proceso de desarrollo educativo y personal.

A mis padres Héctor y Marisol, por brindarme su amor incondicional, su ejemplo en el esfuerzo y la perseverancia y por cada uno de los sacrificios realizados en todos estos años y específicamente en esta etapa de mi vida.

A mi hermana Valeria Alessandra, por su cariño en cada instante y por ser mi compañera de vida apoyándome incondicional y desinteresadamente para cumplir mis metas académicas, personales y profesionales.

A mis abuelitas, Olguita y Anita, por su ejemplo y por ser quienes durante este tiempo me brindaron su granito de arena y palabras de aliento para poder continuar y llegar al objetivo.

A mis ángeles que velan por mí desde el Paraíso, abuelito Miguel y tía Paty, en dedicatoria y agradecimiento total por cada una de sus palabras de amor, ánimo y apoyo que siempre las guardaré en mis pensamientos y en mi corazón.

A mis primos, Julian, Dennis, Ricardo y los demás quienes se encuentran en distintos rincones de todo el mundo, por todas las palabras, espacios y momentos que contribuyeron positivamente para la consecución de este gran logro en mi vida. De la misma manera, a mi mejor amiga Evelyn, por su cariño, tiempo y soporte durante la construcción de este trabajo. Y a mis tíos y tías, que con su ejemplo de vida han creado un espejo en mí para ser mejor cada día de mi vida.

Jan Andrés Cobo V.

AGRADECIMIENTO

Todo esfuerzo tiene y tendrá siempre su recompensa, y por ese esfuerzo perpetuamente se llegará al triunfo. Por tanto, este trabajo ha sido el sacrificio durante los años de mi carrera universitaria, de manera que quiero agradecer a los partícipes y pilares durante este trayecto, mis padres, quienes con su esfuerzo han dado todo de sí para darme siempre lo mejor.

A mi hermana, por sus sabios consejos y el acompañamiento durante este caminar, convirtiéndose en un apoyo incondicional en mi vida.

A Santi Cabezas, por sus contundentes e intelectuales palabras de aliento y apoyo en los momentos más oportunos, que tuvieron el valor para que pueda llegar a la consecución de esta gran meta en mi vida.

A mi tía Lorena, que con su ejemplo desde que tengo uso de razón, ha sabido darme uno de los mejores regalos para desarrollarme en mi vida, siendo un sinónimo de excelencia en el ámbito académico, profesional, personal y espiritual.

A mi director de tesis, Luis Aguilar, por su valiosa e indispensable guía a lo largo de la presente investigación, transmitiéndome sus conocimientos y consejos para mi desarrollo y crecimiento profesional.

A la Empresa Eléctrica Quito, de manera puntual, al Dr. Danilo Torres Castillo por darme la apertura para realizar mi trabajo de titulación en la organización. Y a todos los trabajadores que contribuyeron proactivamente para el desenvolvimiento de este proyecto.

A los diferentes profesionales en el tema central de la investigación, siendo estos, Ingenieros en Seguridad y Salud Ocupacional, Psicólogos Clínicos y Médicos Ocupacionales, que con sus testimonios aportaron de manera positiva en este estudio.

Jan Andrés Cobo V.

ÍNDICE

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
ÍNDICE	III
RESUMEN	VIII
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I	1
1. MARCO INTRODUCTORIO	1
1.1 Tema	1
1.2 Datos de la organización	1
1.3 Antecedentes	5
1.4 Justificación	7
1.5 Objetivos del proyecto	8
CAPITULO II	9
2. MARCO TEÓRICO	9
2.1 Introducción	9
2.2 Enfoques de la psicología	9
2.3 Psicología Organizacional: un enfoque para el desarrollo de un proyecto de pausas activas	10
2.4 Estilos de aprendizaje	11
2.4.1 Enseñanza al adulto	13
2.5 Riesgos laborales	17
2.5.1 ¿Cómo influyen los riesgos ergonómicos en el ámbito organizacional?	17
2.5.2 Incidencia de riesgos psicosociales en las organizaciones	19
2.5.2.1 Estrés laboral e incidencia en las personas a nivel organizacional	20
2.5.2.2 Burnout y su incidencia en el ámbito organizacional	21
2.6 Importancia de la salud ocupacional en las organizaciones	22
2.6.1 Gestión de salud ocupacional y su beneficio en las empresas	23
2.6.2 Pausas Activas	23
2.6.2.1 Historia	24
2.6.2.2 Beneficios	24
2.6.3 Bienestar social y laboral. Conciencia colectiva de las personas y su beneficio en la organización	25

2.6.4 La motivación como sinónimo de bienestar laboral.....	27
CAPÍTULO III	28
3. MARCO METODOLÓGICO.....	28
3.1 Tipo de Disertación.....	28
3.2 Alcance	28
3.3 Diseño de la Investigación	28
3.4 Población y Muestra	28
3.5 Fuentes de Información	29
3.5.1 Entrevista.....	29
3.5.2 Test de Estilos de Aprendizaje	30
3.6 Procesamiento de datos.....	31
3.6.1 Resultados de la aplicación de la entrevista	31
3.6.1.1 Criterio de selección de participantes para la entrevista.....	31
3.6.1.2 Análisis de las entrevistas	33
3.6.1.3 Resumen de resultados aplicación de entrevista.....	41
3.6.2 Resultados de la aplicación del Test de Estilos de Aprendizaje	42
3.6.2.1 Resumen y predominio de estilos de aprendizaje por Gerencias.....	45
CAPÍTULO IV.....	46
4. PROPUESTA.....	46
4.1 Introducción	46
4.2 Objetivos del Producto.....	46
4.3 Alcance	47
4.4 Resultados Esperados	47
4.4.1 Actividades en relación con los resultados esperados.....	47
4.5 Supuestos	49
4.6 Precondiciones	49
4.7 Indicadores.....	50
4.8 Fuentes de Verificación	50
4.9 Sostenibilidad.....	51
4.10 Medios e Insumos	52
4.11 Presupuesto	53
4.12 Marco Lógico.....	54
4.13 Monitoreo.....	56
4.14 Evaluación	56

4.15	Destinatario	57
4.16	Presentación de la Herramienta	57
4.16.1	Definición de estrategias metodológicas para el programa.....	57
4.17	Plan de acción	58
4.17.1	Etapa I: Información y sensibilización.....	58
4.17.2	Etapa II: Formación y capacitación.....	61
4.17.3	Etapa III: Campaña “Importancia de Pausas Activas”	64
4.17.4	Etapa IV: Cortometraje vía online acerca de la concientización de pausas activas.....	66
4.17.5	Etapa V: Pausas Activas en el Puesto de Trabajo	69
4.17.6	Etapa VI: Campaña “Cuidemos nuestra salud”.....	79
4.18	Cronograma	82
CAPÍTULO V		83
5. MARCO CONCLUSIVO		83
5.1	Conclusiones	83
5.2	Recomendaciones	84
Bibliografía.....		86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Objetivos Estratégicos Institucionales.....	2
Tabla 2.	Entrevistados por orden cronológico.....	32
Tabla 3.	Resumen de estilos de aprendizaje por Gerencias.....	45
Tabla 4.	Actividades y resultados esperados	48
Tabla 5.	Indicadores	50
Tabla 6.	Medios e Insumos.....	52
Tabla 7.	Presupuesto.....	53
Tabla 8.	Marco Lógico	54
Tabla 9.	Temas y actividades del taller "Riesgos y enfermedades laborales"	62
Tabla 10.	Temas y actividades del taller "Pausas Activas"	63
Tabla 11.	Cronograma de Actividades	82

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Principales variables en las entrevistas a la EEQ.....	33
Figura 2. Categorías de la variable: Realidad organizacional.	33
Figura 3. Categorías de la variable: Desarrollo de pausas activas.	34
Figura 4. Variable entrevista a profesionales	36
Figura 5. Categorías: Desarrollo de una propuesta de pausas activas.....	36
Figura 6. Variables de las entrevistas a psicólogos clínicos.....	38
Figura 7. Categorías de la variable: Estilos de aprendizaje.....	39
Figura 8. Categorías de la variable: Consciencia colectiva.....	39
Figura 9. Estilos de aprendizaje EEQ Edificio Matriz 2020.	42
Figura 10. Estilos de aprendizaje por cargo.	43
Figura 11. Estilos de aprendizaje por antigüedad.....	44

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Mapa Estratégico de la Empresa Eléctrica Quito	2
Ilustración 2. Estructura Organizacional de la Empresa Eléctrica Quito.....	3
Ilustración 3. Anuncio digital interactivo.	59
Ilustración 4. Flyer didáctico.	60
Ilustración 5. Anuncio de la campaña “Importancia de Pausas Activas”.	65
Ilustración 6. Recorte del video para presentación del Cortometraje.	68
Ilustración 7. Ejercicio de respiración.	70
Ilustración 8. Ejercicio para los ojos.....	71
Ilustración 9. Ejercicio para el cuello.	72
Ilustración 10. Ejercicio para hombros.	73
Ilustración 11. Ejercicio para brazos.....	73
Ilustración 12. Ejercicio para brazos.....	74
Ilustración 13. Ejercicio para antebrazos.	74
Ilustración 14. Ejercicio para manos.....	75
Ilustración 15. Ejercicio para muñecas.	75
Ilustración 16. Ejercicio para dedos.....	76
Ilustración 17. Ejercicio para tronco y cadera.....	77

Ilustración 18. Ejercicio para tronco y cadera.....	77
Ilustración 19. Ejercicio para rodillas.	78
Ilustración 20. Ejercicio para piernas y pies.	78
Ilustración 21. Anuncio de la Campaña “Cuidemos Nuestra Salud”.....	79

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo el diseño de una herramienta que busque el bienestar de la salud física y mental de los colaboradores del Edificio Matriz “Las Casas” de la Empresa Eléctrica Quito, a través de un programa de pausas activas físicas alineado a las necesidades de los trabajadores, siendo estas, diferentes sintomatologías y molestias encontradas y obtenidas de diferentes testimonios y del diagnóstico del levantamiento de información. Adicional, por medio de un programa de concientización de pausas activas, un instrumento que se ajuste a la realidad de la empresa y a la de sus colaboradores particularmente, permitiendo un cambio en sus patrones de conducta y hábitos de su cotidianidad, generando de esta manera un grado de conciencia que les faculte y les ayude a conocer acerca de los riesgos laborales y enfermedades ocupacionales a las cuales están expuestos día a día, reduciendo y previniendo así todos estos aspectos que inciden negativamente en el desenvolvimiento de los trabajadores en el ámbito de las organizaciones. El programa de concientización está compuesto por seis etapas que disciernen y fundamentan todos los factores que engloban los objetivos de la investigación. Estas fases están diseñadas en bloque con cada una de las metodologías, métodos, técnicas y modelos empleados para la construcción de la herramienta: Test de Kolb, entrevistas semiestructuradas, metodología activa y participativa, modelo PNL y método de aprendizaje experiencial, siendo estos tres últimos definidos desde los resultados arrojados de la aplicación de entrevistas. De esta forma, se elaboró un programa tanto con bases teóricas como metodológicas para que en la práctica y en su aplicación los resultados sean los esperados y apunten a las estrategias y objetivos de la empresa.

ABSTRACT

The objective of this work is to design a tool that seeks the mental and physical well-being of the employees at "Las Casas" Quito's Electric Company headquarters, through a program of physical active pauses that aligns to worker's needs identified as a variety of symptoms and discomforts gathered from testimonies during the information diagnosis phase, and also through an active pauses awareness program, instrument that matches with the reality of the company and its workers, allowing a change in their behavior patterns and daily habits, thus generating a degree of awareness that empowers and helps them to know about occupational risks and diseases to which they are exposed day by day; therefore, reducing and preventing all these aspects that negatively affect the development of workers in the Organization's field. The awareness program is made up of six stages that discern and support all the factors that encompass the objectives of the research. These stages are designed in blocks together with each methodology, method, technique and model used to build up the tool: Kolb test, semi-structured interviews, active and participatory methodology, NLP model and experiential learning method, the latter three being defined from the results obtained from the application of interviews. Along these lines, a program was developed with both theoretical and methodological bases in order to reach the expected results and point them to the objectives and strategies of the company.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la salud ocupacional y la prevención de enfermedades a nivel laboral, forman parte de focos de intervención debido a la preocupación que generan en las organizaciones, siendo estos aspectos los pilares para el óptimo desarrollo del giro de negocio y del desenvolvimiento de quienes conforman una empresa, los colaboradores.

El desarrollo del presente proyecto surge del interés por estudiar el comportamiento de los colaboradores en su contexto de trabajo y del impacto que puede llegar a producir en ellos la implementación de nuevas estrategias, iniciativas e instrumentos que se relacionen con la prevención de enfermedades ocupacionales y el cuidado de la salud. Por lo tanto, un cambio en la conducta y en el nivel de conciencia en los trabajadores y en la organización, forman parte del eje más importante de este estudio que vela estrictamente por el bienestar del grupo designado para la investigación.

El objetivo de este trabajo se enfoca en la identificación de los aspectos que tienen influencia en el comportamiento de los colaboradores, los mismos que simultáneamente permiten o niegan la realización de tal actividad. De modo que, la perspectiva psicológica a manejarse sea la que se ajuste a realidad de la organización, y en conjunto con el estilo de aprendizaje, es decir la forma como aprenden los servidores, obtenido a través de un previo diagnóstico, equivalen a los factores con más relevancia para llevar a cabo el análisis y el discernimiento de toda la información y así poder elaborar una herramienta hecha a la medida y esté alineada a las necesidades de los trabajadores.

La Empresa Eléctrica Quito al ser una institución encargada de proveer el servicio de energía eléctrica, busca adicionalmente brindar y mantener el bienestar de la ciudadanía en general y la de sus colaboradores, enfocándose con ellos en temas de salud, sociedad, satisfacción y motivación laboral. Sin embargo, al no existir un programa actual que identifique, reduzca y prevenga enfermedades laborales, es crucial el diseño y elaboración de un proyecto que vele por la salud física y mental de los colaboradores, en este caso en el universo escogido para el estudio, el Edificio Matriz “Las Casas” de la EEQ.

CAPÍTULO I

1. MARCO INTRODUCTORIO

1.1 Tema

Diseño de un programa de pausas activas para el personal administrativo del Edificio Matriz de la Empresa Eléctrica Quito, desde un enfoque psicológico para el período 2017.

1.2 Datos de la organización

- a) **Nombre:** Empresa Eléctrica Quito (EEQ)
- b) **Actividad:** Servicio de energía eléctrica
- c) **Ubicación:** Av. 10 de Agosto y Bartolomé de las Casas, Quito
- d) **Características:** La Empresa Eléctrica Quito provee el servicio público de generación, subtransmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica a la ciudad de Quito y su área de periferia.
- e) **Contexto:** Contexto regional en diferentes áreas de concesión (Pichincha y Napo), determinadas por la Agencia Nacional de Regulación y Control del Sector Eléctrico. Se desarrolla en el contexto del servicio eléctrico a la sociedad, con un área de concesión de 15.550,15 km² y una cobertura del 99,68%, en las provincias y sus cantones mencionados. Actualmente la EEQ cuenta con 5898 clientes especiales y 1'092.885 clientes de la masiva, es decir el cliente consumidor (Empresa Eléctrica Quito, 2016).
- f) **Estatutos**
 - **Misión:** Proveer a Quito y al área de servicio, de electricidad, como un servicio público de calidad, con eficiencia, solidaridad y responsabilidad socio ambiental, contribuyendo al desarrollo del sector eléctrico y la construcción del buen vivir (Empresa Eléctrica Quito, 2015, pág. 21).
 - **Visión:** Ser referente en el contexto nacional y regional, por la calidad y eficiencia en la prestación del servicio público de electricidad y por su aporte al desarrollo sostenible de la comunidad (Empresa Eléctrica Quito, 2015, pág. 21).

- **Objetivos**

“La EEQ ha establecido objetivos estratégicos que le permitan alcanzar la visión, enmarcada en las prioridades establecidas a nivel nacional y sectorial. La Tabla N°. 1 muestra los objetivos dentro de cada dimensión del Balanced Scorecard” (Empresa Eléctrica Quito, 2015, pág. 28).

Tabla 1. Objetivos Estratégicos Institucionales

DIMENSIONES	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
Ciudadanía	Incrementar la eficiencia energética en la producción, distribución y consumo de la electricidad.
	Incrementar la cobertura en el área de servicio de la EEQ.
	Incrementar la calidad del servicio público de electricidad a la ciudadanía, en el área de servicio de la EEQ.
	Reducir los impactos socioambientales de la EEQ.
Procesos	Incrementar la eficiencia operacional de la EEQ.
	Incrementar la innovación tecnológica de la EEQ.
Recursos humanos	Incrementar el desarrollo del talento humano de la EEQ.
Finanzas	Incrementar el uso eficiente del presupuesto de la EEQ.

Tabla1. Objetivos Estratégicos Institucionales. Copyright 2015 por Empresa Eléctrica Quito. Reimpreso con permiso.

- **Estrategias**

El mapa estratégico de la Empresa Eléctrica Quito guarda interacción y se establece de acuerdo a los objetivos, como lo sintetiza la Ilustración 1.

Ilustración 1. Mapa Estratégico de la Empresa Eléctrica Quito

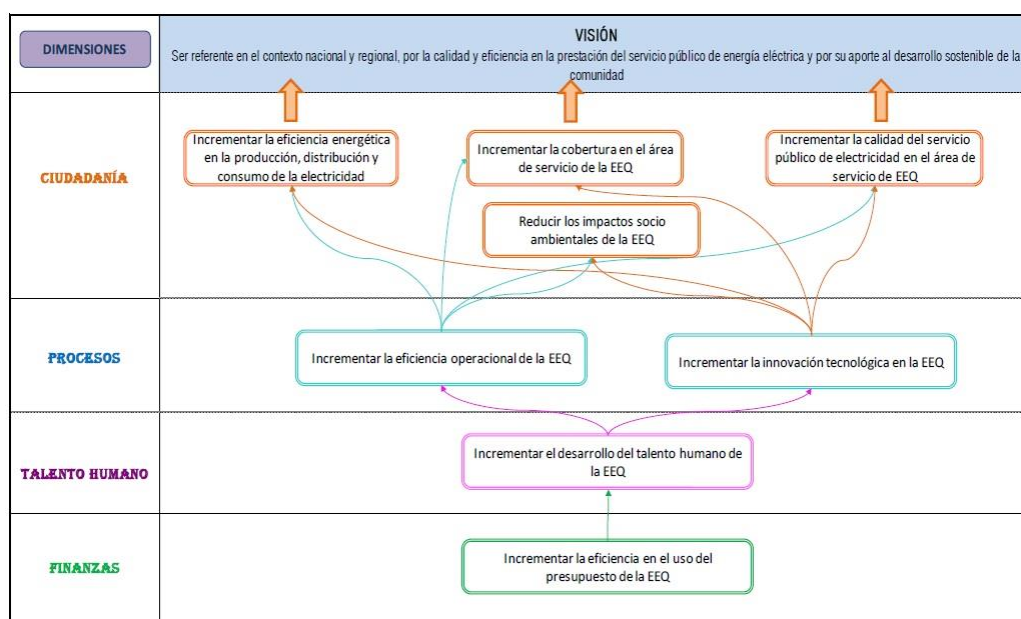


Ilustración1. Mapa Estratégico de la Empresa Eléctrica Quito. Copyright 2015 por Empresa Eléctrica Quito. Reimpreso con permiso.

g) Estructura Organizacional de la EEQ

Ilustración 2. Estructura Organizacional de la Empresa Eléctrica Quito

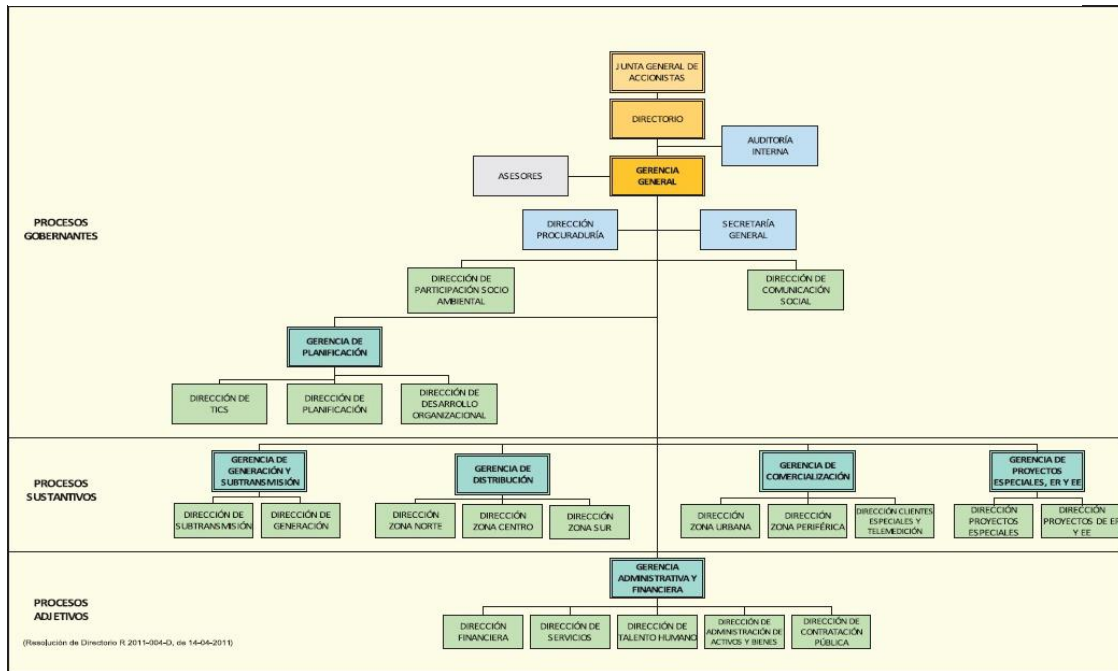


Ilustración2. Estructura Organizacional de la EEQ. Copyright 2015 por Empresa Eléctrica Quito. Reimpreso con permiso.

h) Manual Orgánico y Funcional

El Manual Orgánico y Funcional de la Empresa Eléctrica Quito S.A. constituye un instrumento administrativo que determina la forma como se encuentra la Institución para el cumplimiento de su misión, visión de futuro y objetivos estratégicos (Empresa Eléctrica Quito, 2015, pág. 1)

“Esta forma de organización se fundamenta en una gestión por procesos, siendo fundamental el fortalecimiento de la coordinación interna y un ambiente de fluidez de comunicaciones, en procura de otorgar una atención integral y de calidad a los clientes” (Empresa Eléctrica Quito, 2015, pág. 1).

El mapa orgánico de la Empresa Eléctrica Quito comprende los siguientes niveles:

Procesos Gobernantes

Comprende las actividades relacionadas con el direccionamiento estratégico que orienta la gestión de la organización mediante el establecimiento de políticas, directrices y normas (Empresa Eléctrica Quito, 2015, pág. 2). Está conformado por:

NIVEL DIRECTIVO

- Junta General de Accionistas
- Directorio

NIVEL EJECUTIVO

- Gerencia General

Procesos de Asesoría

Comprende las actividades relacionadas con la asesoría en los campos jurídico y de comunicación, que orienta la toma de decisiones de los diferentes actores internos de la empresa (Empresa Eléctrica Quito, 2015, pág. 2). Está conformado por:

ASESORÍA DEL NIVEL DIRECTIVO

- Auditoría General
- Comisarios

ASESORIA DEL NIVEL EJECUTIVO

- Asesoría Jurídica
- Secretaría General
- Relaciones Públicas
- Responsabilidad Social

Procesos Operativos y de Apoyo

Comprende las actividades relacionadas con la gestión técnica, operativa, financiera y administrativa, que permite la generación de productos y servicios para satisfacer las necesidades de clientes internos y externos (Empresa Eléctrica Quito, 2015, págs. 2-3). Está conformado por:

NIVEL OPERATIVO Y DE APOYO

Dirección de Generación

- División de Planificación Técnica
- División de Generación
- División de Operación y Mantenimiento
- División de Diseño y Construcción
- División de Ingeniería Civil

Dirección de Distribución

- División de Ingeniería de Distribución
- División de Ejecución y Recepción de Obras
- División Operativa de Distribución

Dirección de Comercialización

- Call Center
- Departamento de Pérdidas Comerciales
- División Zona Quito
- División Zona Periférica

Dirección Administrativa

- Dirección de Servicios Generales
- División de Recursos Humanos
- División de Desarrollo Organizacional
- División de Tecnología de la Información y Comunicaciones

Dirección de Finanzas

- División de Programación Económica y Presupuestaria
- División de Contabilidad
- Departamento de Tesorería
- División de Adquisiciones
- División de Bienes y Bodegas

1.3 Antecedentes

“Las pausas activas han sido una de las principales herramientas de la seguridad y salud en el trabajo para promover actividad física encaminada a mejorar la movilidad articular, realizar estiramientos y ejercicios que propicien cambios” (Torres & Martínez, 2014, pág. 13). Estos cambios son específicamente de orden físico, a saber, este tipo de ejercicios ayudan a disminuir las cargas biológicas.

La salud y el bienestar del colaborador dentro de una organización es uno de los puntales más esenciales para la productividad en el accionar de una empresa. En la Empresa Eléctrica Quito no es la diferencia, sin embargo, la institución ha presentado problemáticas que son objeto de investigación. La situación actual de los trabajadores está arraigada a la tensión y el estrés en el desenvolvimiento de su trabajo y a su vez estos

síntomas provocan la falta de concentración, además el sedentarismo es un problema que ha afectado a la salud de los colaboradores. Por otro lado, muchas veces el trabajo en una oficina conlleva a una vida laboral monótona y callada. Finalmente, la falta de interacción entre compañeros y personal administrativo es otro problema que afecta a la productividad del personal del Edificio Matriz de la EEQ.

En un futuro cercano, el personal del Edificio Matriz de la EEQ no podrá desarrollarse en un 100% en cuanto a su accionar y la prestación del servicio, puesto que la consecución de errores dará como resultado un bajo desempeño en los colaboradores y un nivel de rendimiento bajo.

En el Repositorio de Tesis de Grado y Posgrado de la PUCE se encuentran varias disertaciones relacionadas al tema de pausas activas, estas están en su mayoría enfocadas a otras áreas de la salud como la terapia física, entre estos trabajos de disertación está la “Implementación de pausas activas para disminuir el dolor en el síndrome cervical del personal administrativo de Pronaca meses de septiembre a octubre del 2015” (Valencia, 2016). Puesto que solamente se encontró una investigación que ate este tema a la psicología: “Diseño de un programa de concientización de pausas activas para el personal de QBE seguros colonial bajo un enfoque psicológico”, es una investigación que pretende estudiar el comportamiento organizacional y el impacto que este puede tener al generar iniciativas que estén relacionadas con el cuidado de la salud y prevención de enfermedades, así como concientizar tanto a los colaboradores como a la organización de la importancia de generar proyectos que velen por el bienestar de los mismos y apunte al cumplimiento de la estrategia de la compañía (Toapanta, 2015).

La realidad de la Empresa Eléctrica Quito en cuanto al tema de estudio, se ha desarrollado con información escasa y sondeos en pausas activas que no ha generado el impacto esperado, únicamente la práctica se ha direccionado en la detección de factores ergonómicos de riesgo y la aplicación de un programa piloto a un grupo minoritario de la organización.

En el primer semestre del año 2016, en los meses de mayo y junio se desarrollaron pausas activas mediante exámenes previos a su aplicación, en donde intercedieron en coordinación el Departamento de Seguridad Industrial y el Departamento de Bienestar

Social. El universo escogido para este programa fue el Departamento de Operación y Mantenimiento Urbano de la Empresa Eléctrica Quito, aproximadamente 400 trabajadores operativos en su totalidad. Se realizó un diagnóstico previo aplicando exámenes médicos ocupacionales de acuerdo al riesgo de exposición de los colaboradores. Posterior a los exámenes elaborados y con los resultados correspondientes, en donde se evidenció lesiones de tipo lumbar, cervical, hombros, muñecas, entre otras; empezó el desenvolvimiento de las pausas activas en el polideportivo del Centro de Operaciones “El Dorado” de la EEQ todos los días a las 7 de la mañana durante 2 meses puesto que se hicieron varias jornadas para que la aplicación del programa de pausas activas tenga el impacto esperado y por otro lado que sea un espacio fructífero en cuanto a la salud y bienestar del personal operativo. Es importante mencionar que en los resultados de los exámenes ocupacionales se identificaron colaboradores con lesiones críticas de rodilla y columna, en donde el programa de pausas activas no pudo sobrellevar este tipo de contusiones, puesto que para este tipo de casos es netamente necesario la intervención de un especialista y profesional médico en el tema.

1.4 Justificación

Es innegable el gran interés que recientemente las organizaciones han ido poco a poco desarrollando y enfocándose por sustentar el bienestar tanto físico como emocional de sus colaboradores. En la práctica, un diseño de un programa de pausas activas para el personal administrativo del Edificio Matriz “Las Casas” de la Empresa Eléctrica Quito contribuirá a los trabajadores en cuanto a la salud, también en el mejoramiento del ambiente dentro de las oficinas y la concentración plena en las funciones que se desenvuelven cada uno.

El diseño de un programa de pausas activas desde una perspectiva de la psicología organizacional formará los cimientos para mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores. Este programa será un refuerzo a reducir los niveles de tensión y estrés, además de dolencias físicas producto de posturas o posiciones incorrectas e incluso del sedentarismo.

El diseño de este proyecto-producto, basado en el comportamiento organizacional, se constituye la base para el mejoramiento y a la vez el incremento de la productividad en el accionar de las correspondientes funciones de cada uno de los colaboradores del

universo escogido para el estudio. La viabilidad de un proyecto de investigación es el puntal de mayor atención, en este caso se contará de forma especial con el talento humano, con todos los insumos, espacios físicos y adecuaciones por parte de la EEQ.

A través del proyecto se pretende que haya un cambio de conciencia del colaborador para garantizar una mejor calidad en el ámbito de las organizaciones y en el laboral como tal.

A nivel personal, considero que la investigación se fundamenta en un aprendizaje pleno en mi campo de estudio y se convierte en un aporte para el mismo. Por otro lado, el manejo y conducción de grupos en un proyecto de esta dimensión es una experiencia que forma profesionalmente a un psicólogo organizacional. Además, pienso que los riesgos laborales son un foco de estudio para el proactivo desenvolvimiento de una organización.

1.5 Objetivos del proyecto

a) Objetivo general

Diseñar un programa de pausas activas a través de técnicas de comportamiento organizacional que permitan el aprendizaje de los colaboradores del Edificio Matriz de la EEQ.

b) Objetivos específicos

- Realizar el levantamiento de información de las posibles problemáticas físicas que acarrearán los colaboradores del personal administrativo.
- Definir las líneas de acción para el estudio.
- Definir los estilos de aprendizaje fundamentados en los comportamientos del grupo de estudio.
- Diseñar el programa de pausas activas.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Introducción

Un programa de pausas activas se fundamenta principalmente en el sostenimiento y bienestar laboral de quienes hacen y conforman una organización, sus colaboradores. Esta técnica tiene como objetivo hacer hincapié por una parte en la salud del trabajador, y por otra en el ambiente proactivo que genera su aplicación durante la jornada laboral. Los resultados de un programa de pausas activas dependerán mucho del diagnóstico ocupacional realizado previamente para la obtención de los factores en donde los colaboradores presenten dolencias, molestias, enfermedades y trastornos osteomusculares. Las pausas activas se definen como “períodos de descanso en el cual la persona realiza una actividad física con una serie de movimientos o estiramientos musculares de las partes de su cuerpo que le permitan romper la continuidad de las posiciones sostenidas” (Pacheco & Tenorio, 2015, pág. 13). El desarrollo de pausas activas en una organización dependerá del enfoque que se requiera según muchas variables y características alrededor de la misma. Para la presente investigación, el diseño del programa de pausas activas se elaborará mediante una postura psicológica.

2.2 Enfoques de la psicología

La psicología es una ciencia multidisciplinaria que se encarga del estudio y análisis del comportamiento y la mente. Al ser una ciencia que engloba múltiples campos, la psicología tiene muchas áreas que abarcan temas como el comportamiento a nivel de la sociedad y la salud.

Conforme la psicología ha avanzado, el ser humano durante sus años de historia ha ido actuando y desenvolviéndose de diferentes maneras y perspectivas; y es ahí donde nacen los enfoques de la psicología: biológico, conductual, psicoanalítico, cognitivo, humanista.

2.2.1 Biológico

“El enfoque biológico de la psicología estudia la personalidad basándose en cómo el sistema nervioso, las hormonas y la composición genética afectan a nuestro comportamiento” (Guerri, s.f). Toda acción realizada previamente se forma mediante un

pensamiento anterior, todo este proceso es en donde interviene los diferentes estados de la mente y el cerebro.

2.2.2 Conductual

“Los psicólogos del comportamiento creen que los estímulos ambientales externos influyen en su comportamiento y que podemos ser entrenados para actuar de cierta manera. Los conductistas como BF Skinner no creen en el libre albedrío” (Guerri, s.f). Los psicólogos conductistas afirman que el aprendizaje se produce a través de un método de refuerzo y castigo, lo que explica que nuestras acciones siempre van a tener consecuencias.

2.2.3 Psicoanalítico

“Los psicólogos en esta escuela de pensamiento creen que los impulsos inconscientes y las experiencias de la primera infancia se encuentran en la raíz de sus comportamientos y surge el conflicto cuando las restricciones sociales interfieren en estos impulsos” (Guerri, s.f). Sigmund Freud, padre del psicoanálisis desarrolló su postulado afirmando que las acciones que las realizamos en la cotidianidad vienen dictadas por el inconsciente.

2.2.4 Cognitivo

“En contraste con los conductistas, los psicólogos cognitivos creen que su conducta está determinada por sus expectativas y emociones” (Guerri, s.f). Piaget, quien fue el encargado de desarrollar la teoría cognitiva afirma que el ser humano recuerda mediante la experiencia y por consiguiente también resolvemos los problemas gracias a los recuerdos de la experiencia.

2.2.5 Humanista

“La psicología humanista intenta ayudar a las personas individuales a alcanzar su máximo potencial. Mantiene que la gente es fundamentalmente buena” (Guerri, s.f). En la terapia humanista el paciente llega a sus propias conclusiones con ayuda del terapeuta. El terapeuta mediante la empatía se adhiere al pensamiento buscando sentir las emociones del otro, dicho de otra manera, poniéndose en los zapatos del otro.

2.3 Psicología Organizacional: un enfoque para el desarrollo de un proyecto de pausas activas

De acuerdo a los distintos enfoques y conforme a los objetivos planteados para el desarrollo de la investigación, se considera al campo organizacional como eje fundamental para que un proyecto salud ocupacional y seguridad industrial tenga el

impacto necesario mediante un enfoque psicológico para su intervención en el diseño de un programa de pausas activas.

Siendo el comportamiento organizacional “una ciencia interdisciplinaria y casi independiente, en su campo de investigación busca establecer en qué forma afectan los individuos, los grupos y el ambiente en el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones” (Quintero, 2003). Acorde a estudios y proyectos en donde se establezca al comportamiento organizacional como motor de desarrollo, se busca la eficacia y eficiencia en la consecución de los procesos, y resultados dentro de la empresa.

Para abordar la importancia de la psicología en el aprendizaje de las personas es fundamental que nos remitamos a la psicología de las organizaciones, puesto que es la ciencia que se encarga del estudio del comportamiento del individuo en el entorno de una organización. El principal aporte de esta especialidad es comprender en su totalidad el funcionamiento de la empresa a nivel de las personas, es decir, la gestión del trabajo, detectar síntomas o problemas y velar por el trabajo de las personas en relación a su manera de realizar sus funciones cotidianas. En este punto es donde intervienen y forman parte del trabajo diario de los colaboradores los estilos de aprendizaje.

2.4 Estilos de aprendizaje

Conforme a la temática, sin duda es necesario abordar los estilos de aprendizaje, puesto que, constituyen la forma consistente en que las personas ya sea niños, adolescentes, adultos aprendan en base a una respuesta de uno o varios estímulos presentes en el medio. Sin embargo, los estilos de aprendizaje “no se refieren realmente a lo que aprenden los estudiantes, sino cómo prefieren aprender y, en muchas ocasiones, cómo les resulta más fácil aprender” (Corbin, s.f), al hablar de estudiantes nos referimos a quienes son sujetos en aprendizaje, por tanto, estudiante es el individuo quien está en constante enseñanza y en adquisición de conocimientos.

Por lo tanto, según afirma Corbin (s.f) “los estilos de aprendizaje son una mezcla de factores cognitivos, afectivos y fisiológicos característicos que sirven como indicadores relativamente estables de cómo el alumno percibe, interactúa y responde al entorno de aprendizaje”. Este entorno es donde el adulto se desenvuelve con el medio de enseñanza siendo este siempre el adecuado para una mayor eficacia durante el proceso de aprendizaje.

Muchos autores han definido los estilos de aprendizaje. En el tiempo los que más han afectado y tenido repercusión en la cotidianidad humana son:

2.4.1 Activos

“Los estudiantes que prefieren el estilo de aprendizaje activo disfrutan de nuevas experiencias, no son escépticos y poseen una mente abierta. No les importa aprender una tarea nueva, ya que no evitan los retos” (Corbin, s.f). El tipo activo se enfoca en la capacidad del adulto en aprender de manera constante y decidida según las situaciones y experiencias que le presente su ambiente o medio comportamental.

2.4.2 Reflexivos

“Los individuos con preferencia por el estilo de aprendizaje reflexivo observan las experiencias desde distintos ángulos. También analizan datos, pero no sin antes haber reflexionado con determinación” (Corbin, s.f). Las personas con una personalidad analítica optan por este estilo de enseñanza, de manera que se ajusta a su forma de ver las cosas y su forma de actuar ante las experiencias del día a día.

2.4.3 Teóricos

“Suelen tener una personalidad perfeccionista. También son analíticos, pero les gusta sintetizar y buscan integrar los hechos en teorías coherentes, sin dejar cabos sueltos y preguntas sin respuesta. Son racionales y procuran permanecer objetivos ante todo” (Corbin, s.f). Para los de estilo de aprendizaje de tipo teórico la racionalidad es más que la parte empírica, de hecho, la experiencia como medio de enseñanza no sobresale ni en segundo plano.

2.4.4 Pragmáticos

“Son más bien prácticos y necesitan comprobar sus ideas. Son realistas a la hora de tomar decisiones y resolver una cuestión, y orientan su aprendizaje hacia la necesidad de dar respuestas a problemas concretos” (Corbin, s.f). La realidad de las cosas es el puntal de enseñanza para los pragmáticos, buscando siempre solventar oportunidades en donde puedan intervenir resolviendo situaciones que se le presenten.

En relación con el ámbito organizacional, los estilos de aprendizaje influyen y a su vez están presentes en el día a día. Es importante tener en consideración que no todas las personas que forman parte de una empresa aprenden y comprenden de la misma manera, por ejemplo, en una reunión de trabajo, a pesar de todos haber recibido y escuchado lo mismo, cada integrante asimilará de manera distinta la información que se

les ha proporcionado, lo cual genera una mirada interesante para el estudio en donde intervienen directamente los estilos de aprendizaje en el clima laboral.

El aprendizaje dentro del ámbito de las organizaciones depende de varias variables, por ejemplo, la motivación que le impone cada persona a su trabajo, es decir, el compromiso y nivel de satisfacción como resultado de su labor. Otro factor a tomar en cuenta es la edad, puesto que en temas de rapidez y recursividad un adolescente es capaz de aprender más pronto que un adulto y un adulto mayor, sin embargo, en otros casos la experiencia que pueda tener el adulto en un conocimiento específico va a llevar a que se instruya de manera más eficaz frente a un joven o adolescente. Es evidente que el nivel de instrucción es una variable que sobresale en la mayoría de casos en relación con el nivel de aprendizaje, puesto que una persona que haya alcanzado únicamente su título de bachiller va a tener menos posibilidades de aprender en relación con otra persona que haya obtenido títulos de tercer y cuarto nivel, esto debido a la falta de conocimientos por un lado y por otro, al gran bagaje de saberes y culturas. Por otro lado, los líderes tienen un papel importante para el aprendizaje del colaborador respecto de sus funciones y responsabilidades alrededor de su cargo y de la organización, puesto que, si esta persona es un líder proactivo y atento con sus colaboradores los resultados en cuanto al aprendizaje del colaborador van a ser los más favorables y provechosos para el giro que maneje la institución.

Por lo tanto, según afirma Pérez (2016): “fomentar el aprendizaje y desarrollo de los colaboradores de tu compañía es un factor de gran importancia en la gestión del capital humano ya que permite transformar la información en conocimiento adquirido”. Por consiguiente, el producto de este desarrollo es que la productividad a nivel de objetivos en el trabajo incremente. Para lograr este objetivo es importante que los líderes brinden las herramientas necesarias y adecuadas a sus colaboradores para que estos puedan desempeñar mejor sus funciones y así maximizar su potencial.

2.4.1 Enseñanza al adulto

Iniciaremos por hacer un abordaje de la enseñanza o de los estilos de aprendizaje en el adulto. En la actualidad, la mayoría de organizaciones están involucradas por una fuerza laboral del adulto, lo que quiere decir que potencian la productividad en las empresas. Su experiencia, ha desarrollado en ellos competencias en beneficio de la compañía. Sin embargo, para que este potencial sea el esperado es importante que las

organizaciones enfoquen sus prioridades en desarrollar estilos de aprendizaje en provecho del adulto.

Para manejar de una manera eficiente los estilos de aprendizaje en el ambiente formativo, es necesario fundamentar los factores del aprendizaje al grupo que se requiere su aplicación, el cual puede ser: enseñanza al niño, enseñanza al adolescente, enseñanza al adulto. En el siguiente apartado el foco de desarrollo comprenderá los estilos de aprendizaje con respecto a la enseñanza en el adulto.

En el momento que un individuo llega a ser adulto, dicho de otra manera, la edad cronológica que le permite tomar decisiones y tener conciencia de sus deberes, derechos y responsabilidades, la metodología y estilos de enseñanza apropiados a su proceso de aprendizaje deben ser tomados en cuenta de acuerdo a su estado de madurez (Educrea, s.f). Efectivamente la enseñanza o el método que se use para el aprendizaje de un adulto no es el mismo a aplicar para un niño o un adolescente, es aquí donde se puede evidenciar la intervención de la psicología como ciencia que incide en los procesos del aprender humano.

Existen diferentes principios que orientan el estilo de aprendizaje o metodología en adultos. Según la práctica andragógica, cuyo autor Knowles señala que es el proceso por el cual se deja en segundo plano el contenido y se focaliza en el proceso, de esta manera, los principios de horizontalidad y participación son los fundamentos de mayor importancia en esta teoría (Educrea, s.f). Más adelante estaremos haciendo un análisis detallado de este modelo andragógico.

El principio de participación se define como “el rol del estudiante adulto en el proceso de aprendizaje consiste en algo de mayor dimensión que la de ser un receptor pasivo, conforme y repetidor de las enseñanzas impartidas por el profesor” (Educrea, s.f). El adulto en este principio tiene características de ser un estudiante activo, participante y siendo parte del proceso de aprendizaje de manera proactiva y partícipe. La horizontalidad es el segundo principio de la teoría de Knowles. “Este principio se refiere fundamentalmente al hecho de ser, tanto el facilitador como el participante, iguales en condiciones al poseer ambos la adultez y la experiencia, pero con diferencias en cuanto a los niveles de desarrollo de la conducta observable” (Educrea, s.f). Al igual que en el principio de participación, el adulto posee un rol proactivo durante el proceso, sin embargo, el rol de estudiante se evidencia en su conducta observable, es en este punto que el profesor puede ver o no las acciones, en donde se denotan los procesos mentales del estudiante.

Por otro lado, existen diferentes estrategias básicas de enseñanza a los adultos, las cuales garantizan el éxito de una formación en donde interviene directamente la psicología y otras características esenciales para que el aprendizaje del adulto sea el más adecuado.

La primera estrategia es el aprendizaje reflexivo, esta se deduce en la capacidad tanto reflexiva como de atención de la persona. La segunda estrategia se denomina introspección y experiencia. Es aquí en donde intervienen durante el proceso actividades para descubrirse a sí mismo, estas sobresalen directamente de la experiencia de la persona y es en el punto centro en donde interceden los mecanismos de tipo intelectual. La tercera estrategia es el aprendizaje de carácter continuo, en donde el adulto por medio de su formador es casi imprescindible que se establezca un punto de partida individual. El formador empezará con la formación inicial y luego según todo el bagaje cultural y experiencia académica y profesional (Universidad Internacional de Valencia, 2015). Además, la educación es importante que sea de forma continua puesto que el adulto al igual que toda persona debe estar en constante actualización de sus saberes en vista de que el mundo cambia día a día y todo avanza.

En conclusión, la evaluación a los adultos también está considerada como una estrategia en su formación. Esta evaluación tiene como finalidad establecer que los conocimientos y el aprendizaje sean de carácter efectivo, además que la evaluación no debe tener un aspecto y razón de régimen de control sino más bien ser algo interactivo y en donde la metodología más apreciada sea la didáctica.

La realidad organizacional, respecto con los métodos y estrategias formativas de enseñanza al adulto, tienen un valor fundamental en la cotidianidad empresarial, puesto que, dependiendo del tamaño de la compañía y su jerarquía, siempre hay trabajadores que ingresan, o también, otras personas se trasladan a otros cargos u otras áreas, ya sea por rotaciones o decisiones de sus líderes, supervisores o gerentes. Por tal razón, estas personas van a ser sujetos a inducciones y enseñanzas de lo que comprenda al puesto al que transitan, y también es en este tipo de situaciones en donde sobresalen técnicas formativas cuya función es dar soporte en la enseñanza al colaborador.

En organizaciones en donde el rango de edad de sus trabajadores oscila entre 35 y 70 años, es decir personas adultas y adultos mayores, la enseñanza, es una variable importante y significativa, puesto que, a manera de ejemplo el nivel de complejidad de aprendizaje para un adolescente es diferente en relación a un adulto. Existen un sinnúmero de herramientas para que la enseñanza al adulto sea la más óptima y eficiente en términos

de resultados y proactividad laboral. Una de estas es la capacitación, la cual es un proceso educativo en ambientes académicos y organizacionales a corto, mediano y largo plazo. Tiene el fin de ampliar o fortalecer los conocimientos para un grupo de personas, quienes, de manera didáctica, van a ser orientadas para que posteriormente en su día a día laboral puedan desenvolverse de la manera más eficaz y enfocada en los objetivos que demanda la organización. Sin embargo, los cursos de capacitación y desarrollo tienen un costo y un rubro importante, el cual es cuestionado muchas veces por parte de las organizaciones ya que se preguntan si la intervención de esta herramienta viene a ser un gasto o una inversión para la compañía. Es importante determinar que las organizaciones deben generar conciencia mediante modelos formativos en el adulto, utilizando métodos, técnicas y herramientas que sean eficaces y se muestren de manera eficiente en el desenvolvimiento y la práctica con el adulto.

Uno de los modelos más representativos para generar conciencia en el adulto es la teoría andragógica de Knowles ya que este modelo intenta innovar el proceso de enseñanza-aprendizaje. La andragogía es la ciencia que, siendo parte de la antropología y estando inmersa en la educación permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de participación y horizontalidad; cuyo proceso, al ser orientado con características sinérgicas por el facilitador del aprendizaje, permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad del participante adulto, con el objetivo de proporcionarle una oportunidad para que logre su autorrealización (Yturralde , s.f.). Como lo mencionamos la teoría o modelo andragógico se enfoca en la formación del adulto, a diferencia de la pedagogía que enfoca sus planes formativos para personas en sus primeros años de vida. De esta manera, el modelo formativo andragógico permite generar conciencia ya en su aplicación en el campo o contexto organizacional, debido que la persona tiene la oportunidad de autorrealizarse mediante un proceso en el cual enfoca su bienestar y satisfacción a causa de la enseñanza recibida en cada uno de los campos del ambiente organizacional.

¿Los modelos formativos en las organizaciones se consideran una inversión?

Durante los últimos años, en el campo organizacional se han podido evidenciar cambios en los subsistemas de talento humano de capacitación y desarrollo, lo cual ha generado un interés en desarrollarlos por parte de las personas que forman parte de las empresas. La capacitación, como modelo formativo a los colaboradores dentro de una organización es un método sinónimo de motivación y productividad, sin embargo, si este no tiene la orientación y planificación requerida, el impacto no va a ser el que la empresa

está buscando, y así también los objetivos no se van a cumplir. En este punto, y en este tipo de realidades, la capacitación se convierte en un egreso y un fracaso para la organización, producto de la falta de planificación de metodología y orientación a objetivos claros por parte de las personas a cargo la actividad.

Por otro lado, existen empresas que dedican esfuerzos para contribuir en la consecución de resultados a nivel organizacional, estos esfuerzos están alineados con los objetivos estratégicos de la compañía. Es decir, si la capacitación es atendida y manejada de esta manera, va a requerir de la participación activa de todos los colaboradores independientemente de su nivel jerárquico entorno a la organización. “Así, cada uno será un co-promotor de la formación continua, lo cual hará que el aprendizaje comprometa a la organización y como consecuencia el cambio, sea posible” (Huberman, 2010). Ejerciendo y ejecutando de esta manera el proceso de capacitación para un grupo determinado, es cuando se manifiesta el comienzo de una excelente inversión.

2.5 Riesgos laborales

Se entiende por riesgo laboral la posibilidad de que un colaborador dentro de su ámbito organizacional, sufra un accidente o enfermedad de tipo laboral. De este modo, los trabajadores deben estar conscientes del peligro al que están expuestos día a día en su cotidianidad. Existen diferentes tipos de riesgos laborales, tales como: riesgos ambientales, riesgos químicos, riesgos mecánicos, riesgos físicos y biológicos. Sin embargo, en el contexto de las organizaciones y partiendo del tema central de este proyecto los de mayor incidencia son los riesgos ergonómicos y los riesgos psicosociales.

2.5.1 ¿Cómo influyen los riesgos ergonómicos en el ámbito organizacional?

En el ámbito de las organizaciones, la salud ocupacional se enfoca en la prosperidad laboral del colaborador, sin embargo, en el desenvolvimiento de sus funciones y actividades diarias el trabajador está expuesto a diferentes riesgos tanto a nivel físico como psicológico.

Los riesgos ergonómicos “están producidos generalmente por la adopción de posturas forzadas, la realización de movimientos repetitivos, por la manipulación manual de cargas y por la aplicación de fuerzas durante la jornada laboral” (Prevalia, S.L.U, 2013, pág. 6). Es evidente que este tipo de riesgo laboral afecta la salud física del colaborador generando lesiones, más allá de esto, la situación económica de la organización se ve

afectada, por lo que se sustenta el ausentismo laboral y por ende se ve afectada la actividad que realiza la empresa.

Como es claro, los riesgos ergonómicos han afectado a la salud de los trabajadores, por esta razón, durante muchos años se han realizado pausas activas a consecuencia de su incidencia en el contexto de las organizaciones. Existen casos de éxito en los que la implementación de pausas activas han sido pieza clave en los espacios laborales con el fin de mantener un clima y desarrollo óptimo de las actividades; como es el caso de la empresa multinacional Google que “como pioneros en el campo, implementaron un enfoque para poder complementar ejercicio y trabajo; Google no sólo posee centros de fitness en sus instalaciones, sino que también ofrece más de 200 clases de ejercicios variados, incluyendo baile y stretching” (5 Empresas Que Implementan Gimnasia Laboral, s.f.). Otra empresa que ha desarrollado esta práctica con éxito y beneficio para tal y sus colaboradores es Aetna, compañía estadounidense cuyo giro de negocio es ofrecer servicios de seguros de salud. “El programa de bienestar laboral propuesto por la empresa proporciona otro ejemplo de cómo la revolución digital ayuda a promover el ejercicio en el trabajo” (5 Empresas Que Implementan Gimnasia Laboral, s.f.). Por lo tanto, es importante incentivar propuestas que incentiven y se preocupen por la salud biológica y mental del colaborador, así los objetivos van a estar alineados a un futuro de éxito para la organización.

Por otra parte, la psicología tiene su incidencia directa en relación con la ergonomía en el contexto organizacional, porque además de buscar y preocuparse de la salud de los colaboradores, la psicología, como una especialidad intenta adecuar la demanda intelectual y de organización del trabajo, equilibrando así el trabajo y la salud de los colaboradores para alcanzar un aumento de la productividad y rendimiento individual, y por el contrario, disminuirán diferentes problemas a causa de riesgos ergonómicos que afectan en el ámbito de las organizaciones.

Los riesgos ergonómicos y psicosociales afectan de una y otra forma a la cotidianidad laboral de los colaboradores y su bienestar. Muchas veces la prosperidad laboral tiene su incidencia gracias al desarrollo de planes a los colaboradores, estas estrategias tienen la finalidad de velar por el bienestar físico y emocional de los trabajadores, sin embargo, es importante que estos planes sean controlados de manera que no se afecte las políticas y cultura de la compañía, por ejemplo, “cuando se desarrolla un plan de horarios flexibles para padres y madres que tienen hijos pequeños, se está sin quererlo, dando un trato preferencial a los empleados en esta situación, sin pensar que

este plan puede enviar señales erróneas” (López, 2001). Este tipo de señales erróneas se resume en falsos entendidos o malinterpretaciones del resto de colaboradores, por tanto, el controlar planes al personal es tan importante como elaborarlos y desarrollarlos. Por lo tanto, para crear este tipo de programas las instituciones deben buscar equidad más allá de la igualdad, para que así no se presente ningún inconveniente interno y que la salud ocupacional sea el puntal más relevante respecto al bienestar laboral de las personas.

El Ministerio del Trabajo, como una unidad que vela por el bienestar de los colaboradores en el Ecuador, define las regulaciones y normativas que rigen a las organizaciones en materia de seguridad y salud ocupacional. En ellas se sustentan distintos instrumentos, acuerdos, reglamentos y convenios con otras instituciones referentes a salud y seguridad. Estas regulaciones tienen la finalidad de incentivar un seguimiento en cuanto a riesgos laborales en las organizaciones, también de salvaguardar la integridad, salud e inclusive la vida de los trabajadores ecuatorianos, para así generar un ambiente laboral agradable, en donde se establezca una mejora de la calidad de vida de los colaboradores y la productividad en las empresas (Ministerio del Trabajo, 2018).

2.5.2 Incidencia de riesgos psicosociales en las organizaciones

La salud ocupacional dentro del ámbito organizacional, además de prever que el colaborador se vea afectado de una u otra forma por riesgos ergonómicos también se enfoca en intervenir aspectos igual de importantes como son los riesgos psicosociales.

Se entiende por riesgos psicosociales a los factores, situaciones, condiciones laborales que tienen una relación con la organización y su entorno, las cuales llegan a afectar en su mayor grado negativamente a los colaboradores en cuanto a su bienestar y su salud psicológica y social, por lo tanto “son factores presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores” (Moreno & Báez, 2010, pág. 8). Por lo tanto, estos factores de riesgo tienen su origen en el entorno de una organización y las respuestas que generan son de tipo psicológicas, tales como: ansiedad, depresión, cambios emociones, entre otras.

Para evitar los riesgos psicosociales con incidencia negativa en el contexto organizacional, hay que trabajar directamente con el desempeño laboral de los colaboradores, es decir, evaluarlo, controlarlo y si es necesario modificarlo con el fin de

velar por el bienestar pleno de quienes hacen una empresa. Para empezar a evaluar riesgos psicosociales, es necesario verificar el origen que desencadena el problema y posterior a ello, realizar una evaluación que permita evidenciar los factores de riesgo. Es importante también, realizar un estudio acerca de las características de la organización en el trabajo, mas no de la persona como tal, puesto que, los problemas psicosociales no dependen de manera directa del individuo.

2.5.2.1 Estrés laboral e incidencia en las personas a nivel organizacional

El estrés en el trabajo o estrés laboral es un tipo de riesgo psicosocial a causa de diferentes factores o situaciones presentes en la cotidianidad de un colaborador en su espacio de trabajo. Para empezar, existen dos tipos de estrés, el distrés que está considerado como el negativo o desagradable, en el cual la persona se ve afectada por un exceso en el esfuerzo que pone para una actividad en relación a la carga que este conlleva, además “va acompañado siempre de un desorden fisiológico, las catecolaminas producen una aceleración de las funciones y éstas actúan alejadas del punto de equilibrio, hiperactividad, acortamiento muscular, somatizaciones, en suma: envejecimiento prematuro, son los efectos secundarios del estrés negativo” (Barrios, s.f.). Por otro lado, el eustrés, “es el estrés positivo, la relación con las impresiones del mundo externo y del interior no producen un desequilibrio orgánico, el cuerpo es capaz de enfrentarse a las situaciones e incluso obtiene sensaciones placenteras con ello” (Barrios, s.f.), de hecho la persona experimenta la realidad del mundo como algo placentero, por ende, este tipo de estrés eleva la vitalidad e inclusive la salud del individuo.

Cuando los recursos del colaborador se ven de una u otra manera afectados y este no puede desenvolverse o actuar frente a ello es cuando se produce y aparece el estrés laboral. Existen diferentes maneras en las cuales va brotando el riesgo, las cuales se presentan desde síntomas de desgano e irritabilidad hasta fuertes agotamientos de la persona.

Evidentemente, el estrés laboral al ser considerado un tipo de riesgo que afecta directamente al trabajador en sus funciones, por consecuente la que se ve influenciada es la organización. La producción y el giro del negocio se ve perjudicado, incluso la calidad de vida se muestra afligida de aquellos que sufren el estrés, ya que el bienestar dentro de su hábitat de trabajo pasa desapercibido y en casos críticos hasta puede producirse una baja de tipo laboral. Por lo tanto, el estrés laboral, siendo un problema importante que aqueja en la vida laboral y social de todos los trabajadores, incide de tal forma que muchas

veces los mismos empleados traen problemas desde casa, además de conflictos que se suscitan en el trabajo. Esto va afectando directamente el ambiente laboral y los objetivos de la empresa. “Todos estos efectos que surgen mediante el estrés laboral perjudicando a un gran número de trabajadores que son claves en el personal se ven afectados en el buen funcionamiento y el resultado de las entidades” (Clímaco Toledo, 2014). Las personas se ven afectadas negativamente, respecto a su productividad y el deterioro de su rendimiento, también su dedicación al trabajo es baja, además se presentan sucesos netamente institucionales como la rotación del personal, efectos negativos en los procesos de reclutamiento, y se ve influenciada la imagen institucional de los colaboradores tanto a nivel interno como externo. Es así que las instituciones deben enfocarse y preocuparse más del talento humano, invirtiendo de manera proactiva sus recursos económicos para una proactividad en pro de la organización.

En relación con la temática principal del proyecto, el estrés laboral tiene incidencia e impacto con el desarrollo de pausas activas en el contexto de las organizaciones, puesto que, una opción efectiva para combatir el estrés laboral es la implementación de una propuesta de gimnasia laboral, que permita a los colaboradores desenvolverse en un clima laboral estable y enfocado en el bienestar del trabajador. Directamente, las pausas activas intervienen en prevenir ciertos niveles de estrés, esto es, ansiedad, la capacidad de siempre estar concentrado, manejar el trabajo bajo presión, entre otros.

2.5.2.2 Burnout y su incidencia en el ámbito organizacional

La definición de síndrome de burnout más consolidada es la de Maslach y Jackson (1981), quienes consideran que “es una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo”. Por lo tanto, el burnout se define como un “estado de completa fatiga física, emocional y mental, acompañado de una disminución de la capacidad de rendimiento. Las personas que padecen este trastorno sienten un agotamiento extremo y, con frecuencia, vacío interior” (Onmeda, 2016).

El síndrome de Burnout, declarado como factor de riesgo laboral por la OMS (Organización Mundial de la Salud), puede llevar al trabajador al colapso. Las empresas tampoco la pasan tan bien en relación al síndrome de burnout. Según Giuliana Cafferata (especialista en Gestión de Talento), un trabajador tarda aproximadamente seis meses en

recuperarse del burnout, lo que ocasiona una fuerte deficiencia en la productividad de la compañía. De la misma forma que en una construcción el obrero está obligado a llevar equipo de seguridad, Cafferata resaltó que las organizaciones deben garantizar la salud emocional de sus colaboradores (Patiño, 2016).

El burnout causa un impacto considerable en el bienestar y dentro del clima de una organización. En la realidad, el exceso de tareas y un estilo directivo autoritario, suben la temperatura emocional en cualquier organización y encienden la apatía, dejando al colaborador reducido a rescoldos. Extinguir este fuego, antes de que se propague, es clave para recuperar un clima laboral saludable y más productivo. El síndrome “burnout”, es una de las dolencias más importantes asociadas al estrés laboral. Dejar abiertos varios frentes, cuando ya no se es capaz de hacer más, es el principio del síndrome “burnout”. Hay que relativizar el trabajo, que no se convierta en el centro de nuestras vidas. El trabajo no es lo único que llena al ser humano. Es seguro que algunos lectores, han visto muy de cerca las evidencias de este síndrome, que puede propagarse como la pólvora, por todo un departamento e incluso por toda una empresa (Helguera, s.f).

En relación con el tema central de la investigación, el burnout tiene incidencia e impacto directo con el desarrollo e implementación de un programa de pausas activas, puesto que una alternativa efectiva de combatir riesgos psicosociales como el estrés laboral y el burnout. Ejemplificando lo mencionado, si un colaborador muestra síndrome de burnout en su puesto de trabajo, lo más apropiado sería que realice una pausa activa de 10 a 15 minutos diarios, lo cual, hará que su estado mental mejore de manera que este tiempo de ejercicio le permitirá alejarse por unos minutos de sus responsabilidades y de la carga excesiva que siente una persona con el síndrome del quemado. Además, cuando se reintegre a sus labores y actividades normales lo hará de tal manera que su nivel de concentración y armonía le permitirá desempeñar proactiva y positivamente su trabajo.

2.6 Importancia de la salud ocupacional en las organizaciones

Cada día las empresas se enfocan además del giro del negocio, en el bienestar de sus colaboradores por lo que son quienes forman parte de una organización y los que hacen que el desenvolvimiento de la misma sea el más exitoso. El bienestar del personal comprende diferentes aspectos importantes como el que no se susciten enfermedades de tipo labores, así mismo, cuidar a los colaboradores de los riesgos a su salud que se presentan a lo largo de la jornada, dando la importancia adecuada al medio y las condiciones en las cuales el trabajador se desarrolla y así procurando promover y

mantener la salud de los empleados estableciendo un clima laboral eficiente. Por lo tanto, se define como salud ocupacional a “todas las acciones que tienen como objetivo promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones y ocupaciones” (“Conceptos generales de seguridad y salud ocupacional,” 2015). Además de la preocupación por el bienestar, las aptitudes fisiológicas y psicológicas son relevantes puesto que de acuerdo a ellas los colaboradores deben ser ubicados en su lugar de trabajo para que su desempeño sea el más óptimo y apreciable. Sánchez (2017) menciona que es así como se han fortalecido los programas relacionados con la salud ocupacional para proteger el bienestar de los trabajadores y promover ambientes de trabajo seguros y sanos (pág. 8), aplicando según técnicas, teorías y postulados apropiados de acuerdo a la necesidad de una institución.

2.6.1 Gestión de salud ocupacional y su beneficio en las empresas

En el ámbito empresarial el colaborador, está expuesto a diferentes riesgos a largo de su día a día, estos riesgos son denominados psicosociales y ergonómicos. Sin embargo, la salud ocupacional en su accionar intenta solventar y evitar todos los riesgos a los cuales está propenso el trabajador, fundamentándose en hechos visibles que muestren un ambiente laboral ameno para el empleado y que el bienestar sea el puntal más significativo.

“En el momento en el que una empresa desarrolla un programa que implemente la Salud Ocupacional, se logran beneficios como: la mejora de la calidad del clima laboral, mayor satisfacción del personal y productividad, y calidad en productos y servicios” (de la Espriella, 2015). Haciendo hincapié de los beneficios mencionados es importante señalar que la salud ocupacional proporciona un clima laboral positivo, en donde el colaborador se siente en compromiso con sus actividades y con la institución, puesto que es ella quien se preocupa por el bienestar de la persona.

2.6.2 Pausas Activas

Tienen la finalidad de reactivar y mejorar la atención de los colaboradores dentro del ámbito organizacional, más específicamente en su lugar de trabajo, con el propósito de optimar la producción en diferentes áreas de la empresa y en la institución como tal. Consiste en períodos de descanso, en los cuales se realiza actividades y ejercicios con la intención de prevenir enfermedades y problemas que puedan suscitarse a nivel muscular y óseo. Cabe destacar que las pausas activas no deben exceder aproximadamente los 15

minutos, para que no se vea afectado el itinerario laboral ni las funciones de los colaboradores.

2.6.2.1 Historia

- “Se originó en Polonia en 1925 y se conocía como gimnasia de pausa” (Santiesteban, 2013).
- “Era implementada para operarios de fábricas” (Santiesteban, 2013).
- “Años más tarde surgió en Holanda y Rusia” (Santiesteban, 2013).
- “Bulgaria, Alemania, Suecia y Bélgica conocen la pausa activa en la década de los 60’s” (Santiesteban, 2013).
- “En Japón se obligó a utilizar lo que en un principio se conocía como Gimnasia Laboral Compensatoria en la misma década” (Santiesteban, 2013).

2.6.2.2 Beneficios

Beneficios Fisiológicos: “mejoran la condición del estado de salud general al aumentar la circulación oxigenando los músculos y tendones; se disminuye la acumulación de ácido láctico y el esfuerzo en la ejecución de las tareas diarias, mejora la movilidad articular” (Adecco, 2016). Además, enfoca sus resultados y objetivos en la prevención de enfermedades musculares, por lo tanto, mejora la flexibilidad muscular, la postura y, por otro lado, busca reactivar la atención al volver al desenvolvimiento de actividades, es decir el estado de alerta mejora sobremanera. Respecto a la investigación, el beneficio directo para los empleados se resume con la mala postura que sostienen diariamente, especialmente en su puesto de trabajo.

Beneficios Psicológicos: “incrementan la capacidad de concentración en el trabajo, se fortalece la autoestima, se previenen lesiones mentales (estrés o nervios) e inspira la creatividad” (Adecco, 2016). Su beneficio en cuanto al aspecto psicológico se reduce en la concentración, puesto que el colaborador al reintegrarse con sus funciones lo hace de una manera más óptima y activa. Esto es muy importante, puesto que, en relación al proyecto los colaboradores debido a la carga laboral de su día a día, la concentración al volver a sus actividades luego del ejercicio va a ser productivo para los objetivos que maneje el área específica.

Beneficios Sociales: “incentivan el surgimiento de nuevos líderes, favorece el contacto entre compañeros, el sentido de pertenencia y promueve la integración social” (Adecco,

2016). La sociabilidad en una persona permite adentrarse de manera más natural a grupos en general, ya sean estos a nivel familiar, de trabajo, etc. En la EEQ, la sociabilidad entre los colaboradores se maneja particularmente entre pares, este beneficio haría que todos los trabajadores indistintamente su nivel jerárquico mantengan sociabilidad.

Beneficios Organizacionales: “generan conciencia de la salud física y mental entre colaboradores y jefes, mejora la adaptación al puesto laboral, el rendimiento cualitativa y cuantitativamente, la atención al cliente externo, propicia mayor productividad por parte del trabajador” (Adecco, 2016), es evidente que al preocuparse por la salud física de los trabajadores, se reduce el número de personas que acuden a visitas médicas por lesiones o accidentes en general, y así también los rubros que cubre la empresa por este tipo de acontecimientos disminuye. De hecho, los colaboradores de la EEQ presentan en sus reportes personales varias visitas donde el personal médico, esto puede ser producto de los diferentes problemas que acarrear por la falta de un programa de pausas activas vigente.

2.6.3 Bienestar social y laboral. Conciencia colectiva de las personas y su beneficio en la organización

A lo largo del tiempo, las empresas siempre se han dedicado y preocupado en buscar el bienestar físico, intelectual y psicológico de sus trabajadores. Por otro lado, en toda organización, en base y de acuerdo a la aplicación de estilos de aprendizaje por medio de la psicología, se ha buscado que los colaboradores se sientan en compromiso con la institución aplicando técnicas, metodologías que sean las más idóneas para que posteriormente el empleado tenga esa capacidad de desenvolverse del modo más proactivo para la empresa. Indudablemente, la salud es el núcleo de este tema, equivale al fin último del bienestar social y de las personas puesto que "si mantenemos una buena salud mental podremos aportar no solo a nuestra vida y felicidad, sino a la de los demás y sentiremos que somos capaces de todo" (Alvarado, 2016). El bienestar de las personas depende de la salud en su cotidianidad, para ello, serán de vital importancia los estilos de aprendizaje que las personas se manejen y se desarrollen a lo largo de sus diferentes ambientes comportamentales, por ejemplo, en el caso del niño o el adolescente las aulas de clase y en el caso del adulto su lugar de trabajo.

En distintas ocasiones, las organizaciones y las personas piensan que alcanzar un bienestar laboral depende del sitio o lugar de trabajo y de lo que se desarrolla día a día en

él. A pesar de tener su importancia, depende y es responsabilidad de cada uno de los colaboradores, no solo de los proyectos que se realice o de la misma empresa. Por lo tanto, para tener un óptimo bienestar laboral es importante señalar varios aspectos a llevarlos a la práctica. Es importante conocerse a uno mismo, así la persona sabe cuáles son sus fortalezas y debilidades a la hora de llevar a cabo cualquier plan. De esta manera el colaborador en potencia trabajará en sus puntos débiles y aplicará sus habilidades en pro de la compañía. Es importante mantener un balance adecuado en el desarrollo de las obligaciones, ya que las personas deben pensar que el trabajo no lo es todo en la vida de ellas, sino que en su cotidianidad deben desarrollar hobbies, actividades que gusten en su tiempo libre y demás. La actitud es un puntal importante, puesto que ser positivo de las actividades que conlleven su trabajo, llevará a que los resultados sean los más eficientes para la empresa, a diferencia de que, si se labora con actitud negativa y desfavorable, los resultados serán de la misma manera.

Las organizaciones del siglo XXI deben conocer y dar la importancia necesaria a la conciencia colectiva dentro del ámbito laboral, es decir cómo las personas pueden asociarse para tener y llevar a cabo nuevas formas de trabajar en beneficio propio y el de la compañía. A partir de este enunciado, es relevante preguntarse, ¿qué es lo que les mueve a las personas? Los trabajadores desde sus inicios, han ido en búsqueda del bienestar laboral, independientemente de muchos factores a su alrededor, este bienestar laboral es lo que le da a los colaboradores estabilidad y también un compromiso con la organización. Por lo tanto, buscan un bienestar que se acople a su realidad familiar y personal. Ahora bien, la cultura colectiva forma parte del bienestar laboral, ya que busca nuevos horizontes laborales, pero con un mismo fin respecto al colaborador, que este se sienta en compromiso y a gusto con la entidad a la cual pertenece.

En cuanto a nuevas formas de trabajar teniendo en cuenta el futuro y sus avances en relación a tecnología, conocimientos y estándares, Thomson (2014) señala que “los factores que impulsan esta avalancha de cambios son el trabajo inteligente/flexible y la creciente demanda de equilibrio entre vida profesional y personal y satisfacción en el trabajo. Para que esta transformación funcione, es necesaria una revolución”. Esta revolución se reduce en las prácticas de gestión, es decir el trabajo inteligente debe sustentarse en nuevos factores de cambio en la cultura y en específicos patrones de trabajo como tal.

2.6.4 La motivación como sinónimo de bienestar laboral

En el ámbito organizacional, pequeñas, medianas y grandes empresas enfocan sus objetivos en relación con la motivación, construyen estrategias motivacionales con el fin de aumentar su productividad y mantener a sus colaboradores en un clima laboral adecuado, es decir brindar todos los insumos necesarios para que la persona se sienta cómoda y en compromiso con la institución y así pueda desarrollar sus funciones de la manera más profesional.

Por otro lado, es indiscutible que la parte salarial, es un indicador sine qua non las personas no dedicarían sus esfuerzos en trabajar, sin embargo, existen otros factores que motivan de manera más directa a los trabajadores como tener una mayor autonomía. Es así que de acuerdo a lo que afirma González (2001) “se motivará y recompensará fundamentalmente a través de la libertad, la autonomía, la independencia, a los individuos pertenecientes a organizaciones con orientación cultural hacia la persona” (p. 130). Para que la autonomía se desarrolle eficazmente, los colaboradores deben tener la libertad de compartir y dar a conocer sus ideas, opiniones, proyectos y toma de decisiones siempre que sea necesario a lo largo de los objetivos encaminados por la organización; nunca debe sustentarse ese miedo por falta de confianza en expresar sus ideas o por ser ignorados, puesto que en ese momento la compañía está interrumpiendo con la carrera profesional de esa persona.

La mejor manera de motivar a una persona dentro de una organización es alcanzando esa idea de lealtad por parte del trabajador respecto a la compañía. En base a esta afirmación, es importante motivar a las personas mediante formación y desarrollo, es decir entrenar y capacitar a los trabajadores permitiéndoles avanzar en sus objetivos personales e ideales. Además, el reconocimiento a los empleados es importante, este puede venir de muchas formas y no únicamente en dinero, ya que algunos de ellos se sentirán satisfechos con una alguna insignia, otros con una tarde libre para compartir en familia y otros mediante un reconocimiento público ante toda el área u empresa.

En relación al desenvolvimiento del proyecto, es importante preguntarnos, ¿cómo la motivación en sus empleados puede despertar el interés para generar conciencia?

Un programa de concientización para un grupo de colaboradores debe llegar de la manera más óptima y eficiente, con el fin de que estos se sientan motivados y en compromiso con la labor y se dé importancia al impacto positivo que tiene. Para que los trabajadores estén motivados en tomar y adquirir conciencia, es relevante que se realicen actividades de carácter interactivo y participativo para su aprendizaje y concientización.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de Disertación

El tipo de disertación que se llevó a cabo es proyecto - producto, puesto que se basó en diagnosticar y proponer el diseño de un programa de pausas activas con un enfoque psicológico, con la finalidad de prevenir diferentes tipos de riesgos laborales e incidir en la salud ocupacional de los colaboradores.

3.2 Alcance

El alcance de esta investigación fue de carácter descriptivo, de manera que su propósito era recolectar toda la información necesaria, y con ello diagnosticar y conocer la realidad de la organización respecto al tema central para así realizar una propuesta, con el fin de mejorar la salud física y mental de los colaboradores.

3.3 Diseño de la Investigación

El diseño de investigación es no experimental, debido que su objetivo principal fue diagnosticar, conocer y así proponer un diseño de un programa de pausas activas con una perspectiva psicológica para la Empresa Eléctrica Quito. Así mismo, tiene una clasificación de tipo de estudio transeccional descriptivo porque permitió la recopilación y presentación de información a través de la aplicación de un test de estilos de aprendizaje, la cual es una herramienta de selección múltiple, y un formato de entrevista alienado a los objetivos de la investigación y a las necesidades de la organización.

3.4 Población y Muestra

Tomando en cuenta los fines del estudio y así mismo la realidad de la organización, cuyo número de colaboradores es 250, equivalentes a la población que va a ser estudiada, se obtuvo una muestra de 152 trabajadores, la misma que surgió de un muestreo aleatorio estratificado. “Esta técnica, perteneciente a la familia de muestreos probabilísticos, consiste en dividir toda la población objeto de estudio en diferentes subgrupos o estratos disjuntos, de manera que un individuo sólo puede pertenecer a un estrato” (Ochoa, 2015). La finalidad de cumplir con este tipo de agrupaciones, cosa que

ya se da directamente en la aplicación de una herramienta de medición es disminuir con el error en la muestra.

Para el cálculo de la muestra, la fórmula que se manejó es la siguiente (Riera, 2017):

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N - 1)E^2 + \sigma^2 Z^2}$$

- n = Tamaño de la muestra
- N = Población
- σ = Varianza de la población
- Z = Nivel de confiabilidad
- E = Error muestral

3.5 Fuentes de Información

Para la presente investigación se utilizó información primaria, por lo cual, fue pertinente entrevistar y conocer la opinión y el criterio respecto a las temáticas y puntos claves por parte de los altos mandos de la empresa y personas externas, entre ellos, profesionales en el tema de investigación y del comportamiento humano, estos fueron específicamente psicólogos clínicos, acerca del impacto e importancia de la aplicación de un programa de pausas activas. Las preguntas para el formato de entrevista se valoraron cuidadosamente por su validez y confiabilidad.

También, como fuente adicional de recolección de datos se empleó un test de estilos de aprendizaje en donde se trabajó directamente con la muestra obtenida, con la finalidad de identificar los estilos de aprendizaje de los colaboradores del grupo de estudio y así conocer sus características y potencialidades en el procesamiento de la información.

Además, se usó información secundaria como libros, investigaciones previas y los datos necesarios inherentes en las áreas de archivo de todas las Direcciones del Edificio Matriz de la Empresa Eléctrica Quito (Las Casas).

3.5.1 Entrevista

La entrevista es una herramienta de recolección de información a partir de una interacción directa entre dos personas, en este caso el entrevistado y el entrevistador. Este tipo de modalidad fue pertinente realizarla puesto que era necesario conocer más a fondo

y a detalle, en primera instancia, la realidad de la organización por parte del testimonio de líderes de las áreas, personas con muchos años trabajando y sirviendo para la institución. Además, fue vital el testimonio de profesionales en el tema central de investigación, médicos ocupacionales, ingenieros en seguridad y salud ocupacional y personas que han trabajado en pausas activas, de manera que se pueda así conocer más de la realidad en su ámbito, las incidencias y problemáticas a nivel organizacional respecto con factores físicos, ergonómicos, ambientales, entre otros. Adicional, el criterio de profesionales del comportamiento humano fue de gran importancia para poder determinar diferentes aspectos en relación al tema de aprendizaje, consciencia y consciencia colectiva dentro del marco de la psicología. De esta manera, se trabajó con tres aspectos claves en el desarrollo de las entrevistas en grupos de 4 entrevistas por cada aspecto. Para revisar los tres formatos independientes de entrevistas semiestructuradas con los diferentes grupos de profesionales. Ver desde el Anexo 1.

3.5.2 Test de Estilos de Aprendizaje

La herramienta aplicada es un test de estilos de aprendizaje de carácter anónimo, este inventario cuyo autor es el profesor David Kolb, permite identificar un sinnúmero de características presentes en la persona que indican el procesamiento de la información, por ende, describe los estilos de aprendizaje en un grupo de cuatro: acomodador, divergente, convergente y asimilador, puesto que los estilos de aprendizaje pueden ir cambiando con el tiempo y con las experiencias vividas y cada persona puede llegar a tener definido varios de ellos.

Se tomó de manera relevante la aplicación de esta herramienta porque se identificó que buscaba lo que quería medir, se alineaba a los objetivos de la investigación y su uso era sumamente didáctico e interactivo. De hecho, a manera de investigación se pudo saber que ya se había aplicado el test a una población semejante en la ciudad de Quito, población que específicamente se desenvolvía en una institución del sector público con colaboradores muy semejantes en relación con los rangos de edad.

El test de estilos de aprendizaje de Kolb, consta de un sumario de doce preguntas, las cuales presentan y describen situaciones en la cotidianidad del ser humano, específicamente en el proceso de su aprendizaje. En cada una de ellas se debe asignar un puntaje en el rango del 1 al 4, tomando en consideración que 1 es el valor que menos describe o que menos se acopla a la persona, por consecuente, 4 es lo que mejor le describe. Adicional, el instrumento incluye nueve preguntas, las cuales, para efectos de

su resolución, se realiza de la misma manera que en las anteriores con el rango 1-4. Estas interrogantes son básicamente de apoyo para que los resultados sean más eficaces y eficientes en caso de que exista algún vacío en el resultado del primer grupo de preguntas. Para más detalle, ver en el Anexo 16 el formato del mencionado test en la Empresa Eléctrica Quito, Edificio Matriz.

3.6 Procesamiento de datos

3.6.1 Resultados de la aplicación de la entrevista

El siguiente apartado proporciona a detalle el proceso de aplicación, la obtención de participantes y el análisis de la información recopilada con sus correspondientes conclusiones. El investigador decidió realizar doce entrevistas en tres grupos significativos, las cuales están transcritas en lenguaje formal; y en cambio, el análisis de las entrevistas correspondió a toda la información obtenida gracias al criterio de los entrevistados, mediante un proceso de ajuste y reducción de los datos.

3.6.1.1 Criterio de selección de participantes para la entrevista

Para el desarrollo de las entrevistas abiertas se tomó criterios de valoración, los cuales fueron claves y relevantes para el proceso de evaluación.

En primera instancia, en el caso de las entrevistas para los líderes de las áreas de la Empresa Eléctrica Quito, se consideraron: los jefes, supervisores, directores y/o gerentes, que debían llevar no menos de dos años en una jefatura o cargos similares, además de cumplir con un número de años considerable en relación con la antigüedad perteneciendo a la institución, lo cual era casi evidente tomando en cuenta el primer criterio. Además, debían ser trabajadores que si bien es cierto pertenecen a la EEQ, su puesto o lugar de trabajo debía ser estrictamente dentro del Edificio “Las Casas”, Edificio Matriz de la organización, ya que es en donde se realizó el estudio.

Dentro del equipo de profesionales que se entrevistaron, dos son médicos ocupacionales, esto con la finalidad y el propósito que exista una paridad con la información suministrada, y así haya tanto la opinión fundamental de personas con conocimiento en el área netamente de la salud y el aporte profesional de ingenieros en seguridad y salud ocupacional, en relación a riesgos laborales, nivel de seguridad y prevención que se vive en el día a día en las empresas.

Para la intervención con los profesionales en el comportamiento humano, que de manera específica fueron psicólogas y psicólogos clínicos, se tomó como criterio principal que exista en las cuatro personas un perfil diferente, a manera de rango jerárquico o escala. Dicho en otras palabras, se valoró desde la opinión de un psicólogo junior, semi senior hasta el criterio de un psicólogo senior. Se tomó en consideración lo mencionado con el afán de principalmente desde su experiencia y conocimientos puedan dar un juicio diferente, pero a la vez importante acorde a su área de trabajo o especialidad.

Para ver las diferentes entrevistas aplicadas, basadas en los resultados de la misma, revisar desde el Anexo 4.

A continuación, presentamos el cuadro resumen de los entrevistados en la investigación y las fechas en que se aplicaron las entrevistas:

Tabla 2. Entrevistados por orden cronológico

NOMBRE DEL ENTREVISTADO	PROFESIÓN / CARGO	FECHA DE LA ENTREVISTA
Mery Sánchez	Jefa de Sección Selección de Personal y Administración Salarial	15 de octubre del 2019
Omar Salazar	Jefe de Sección Tecnología de la Información y Comunicaciones	25 de noviembre del 2019
Javier Panchi	Jefe de Departamento de Centrales Hidroeléctricas (E)	28 de noviembre del 2019
Galo Fierro	Jefe de Departamento de Diseño, Fiscalización y Mantenimiento de Obras Hidráulicas	28 de noviembre del 2019
Dalila Legña	Médico Ocupacional	14 de enero del 2020
Ernesto Flores	Psicólogo Clínico	14 de enero del 2020
Edisson Tobar	Ingeniero en Seguridad y Salud Ocupacional	15 de enero del 2020
Diana Changoluisa	Médico Ocupacional	17 de enero del 2020
Steven Herrera	Psicólogo Clínico	17 de enero del 2020
Andrea Ortega	Ingeniera en Seguridad y Salud Ocupacional	17 de enero del 2020
Mishel Negrete	Psicóloga Clínica	19 de enero del 2020
Nathalia Quiroz	Psicóloga Clínica	21 de enero 2020

Tabla2. Entrevistados por orden cronológico y datos identificadores de la investigación. Elaborado por: Jan Andrés Cobo.

3.6.1.2 Análisis de las entrevistas

En una investigación cualitativa y de manera especial cuando se levanta información por medio de entrevistas, la información obtenida es extensa y se maneja gran contenido de datos e información, por tal razón, es importante llevar a cabo como ya se hizo mención un proceso de reducción de datos, es decir, el investigador en la etapa de análisis de la información, determina de manera progresiva los datos más relevantes, dicho de otra manera, se empieza con una revisión amplia y poco a poco se va seleccionando conceptos fundamentales, con la finalidad de recopilar puntos clave en consecución de los objetivos del estudio. Parte del proceso en la reducción de datos es determinar y extraer las variables que sean necesarias, las cuales a su vez contienen categorías. De esta forma, el proceso de análisis de la información se minimiza y así también hay un orden y organización en el manejo de los datos. Por lo tanto, en vista de que hay tres grupos, cada uno con cuatro entrevistas, se obtuvo y se seleccionó por cada grupo las variables con sus categorías de acuerdo a la necesidad para el análisis y la manipulación de la información.

El primer grupo de entrevistas contribuyen a las realizadas en la Empresa Eléctrica Quito a los líderes de distintas áreas. En esta sección se fundamentó como primera y segunda variable a la *realidad organizacional* y *desarrollo de pausas activas*, respectivamente.

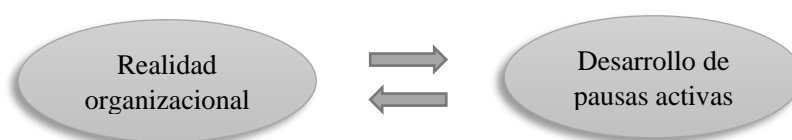


Figura 1. Principales variables en las entrevistas a la EEQ. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

En cuanto a la variable *realidad organizacional* se designaron las categorías que aparecen en la siguiente ilustración: *concientización de los colaboradores*, *alternativas para generar conciencia*, *diagnóstico de riesgos laborales*.

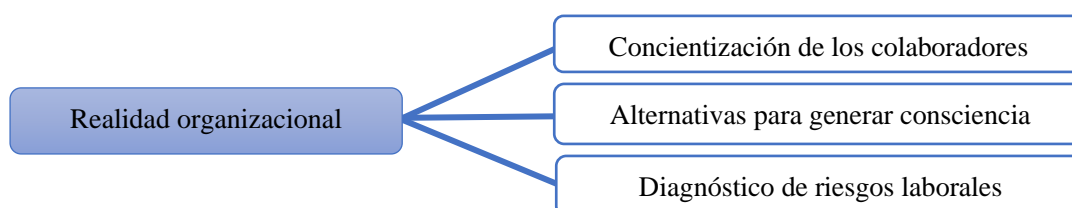


Figura 2. Categorías de la variable: Realidad organizacional. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

En cuanto a la variable: *desarrollo de pausas activas*, nos enfocamos directamente al tema central de la investigación en relación con distintos factores alrededor de la cotidianidad organizacional de la EEQ, por lo tanto, se han decidido asignar estas categorías:

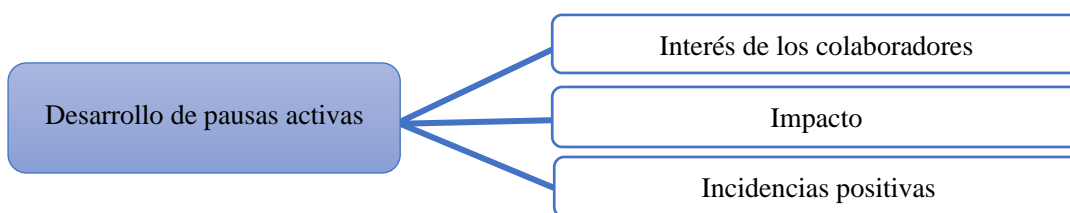


Figura 3. Categorías de la variable: Desarrollo de pausas activas. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

Resultados de las categorías en las entrevistas a la Empresa Eléctrica Quito

- Variable *Realidad organizacional*
 - a) Categoría *Concientización de los colaboradores*: A nivel organizacional y en el día a día laboral en la EEQ, los trabajadores generan y adquieren consciencia por medio del material audiovisual y canales de comunicación electrónicos, de esta manera conocen y se interesan acerca de cualquier situación y el mensaje es recibido satisfactoriamente. Por otro lado, la aplicación de métodos tradicionales pero eficientes como la impartición de talleres y cursos en relación con el tema en donde se busque atacar, llega también a ser una opción para una conciencia colectiva.
 - b) Categoría *Alternativas para generar consciencia*: Uno de los elementos a considerar es una buena comunicación a través de carteleras, herramientas computacionales, éstas forman parte de buenas prácticas para poder iniciar un proceso de concientización. Sin embargo, hay que considerar un particular, puesto que hay un gran porcentaje de adultos y adultos mayores en la institución y con ellos es conveniente utilizar material interactivo impreso. En un plano general e importante, la motivación integral, el impulsar a los trabajadores para desarrollar estrategias de cambio, forma parte de un conglomerado de alternativas para generar consciencia.
 - c) Categoría *Diagnóstico de riesgos laborales*: Gracias al testimonio de los líderes de áreas se pudo conocer aspectos claves para la consecución de la propuesta de esta investigación, de manera que según su criterio han observado riesgos

ergonómicos, psicosociales y dolencias en general; problemas de estrés y un nivel de fatiga crítico que han afectado el estado anímico de los trabajadores; dolencias físicas por mala postura frente al computador a nivel de los ojos, espalda, antebrazo, muñeca y cuello.

- Variable *Desarrollo de pausas activas*
 - a) Categoría *Interés de los colaboradores*: Los profesionales entrevistados definen la importancia de implementar una propuesta de pausas activas que contemple mecanismos nuevos, innovadores, de interés, que puedan salir del marco del proceso educativo tradicional. Por otro lado, los directivos consideran que el tema de la sensibilización es fundamental para que así todos adquieran ese grado de consciencia e importancia de un proyecto de tal envergadura.
 - b) Categoría *Impacto*: Se pudo conocer gracias a la opinión y el criterio de los altos mandos que el impacto que generaría una propuesta en pausas activas sería netamente positivo, incidiría en el bienestar personal y ambiente laboral, sin embargo, se recalcó que su aplicación tendría que enfocarse en el personal administrativo, mas no en el operativo, básicamente por las condiciones. Este impacto sería el esperado siempre y cuando ya en su desenvolvimiento sea manejado, controlado y supervisado por profesionales calificados en el tema.
 - c) Categoría *Incidencias positivas*: De manera general, las incidencias positivas serían, una respuesta favorable de los trabajadores ante un programa novedoso, además, se tomaría relevancia respecto a la optimización del uso del tiempo laboral y adicionalmente se trabajaría mucho en relación a la reducción de la pérdida del tiempo laboral en los mecanismos tradicionales de capacitación. Con la implementación de la propuesta en pausas activas mejoraría notoriamente el clima laboral en todas las áreas del Edificio “Las Casas” e incidiría positivamente en el bienestar laboral de los servidores e institución como tal.

En este apartado presentaremos el resultado y análisis de las entrevistas realizadas a profesionales y expertos en el tema central de la investigación.

En esta parte se ha seleccionado una sola variable para la decodificación de la información, puesto que, es la que engloba todo un temario único en las intervenciones y

respuestas de los entrevistados. La variable es *desarrollo de una propuesta de pausas activas*.

Figura 4. Variable entrevista a profesionales

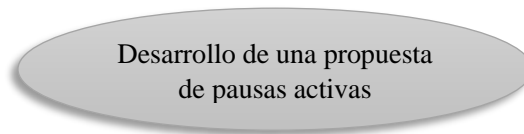


Figura4. Variable en las entrevistas a profesionales en el área de investigación. Elaborado por: Jan Andrés Cobo.

En relación a la variable de este grupo de entrevistas, se han establecido categorías que tienen una correlación directa entre ellas y por ende también respecto a la variable *desarrollo de una propuesta de pausas activas*, las cuales se mencionarán a continuación en el presente diagrama: *fundamentos para llevar a la práctica, buenas prácticas para la aplicación, beneficios, impacto en los colaboradores, verificación de los resultados esperados, consideraciones técnicas y riesgos laborales*.

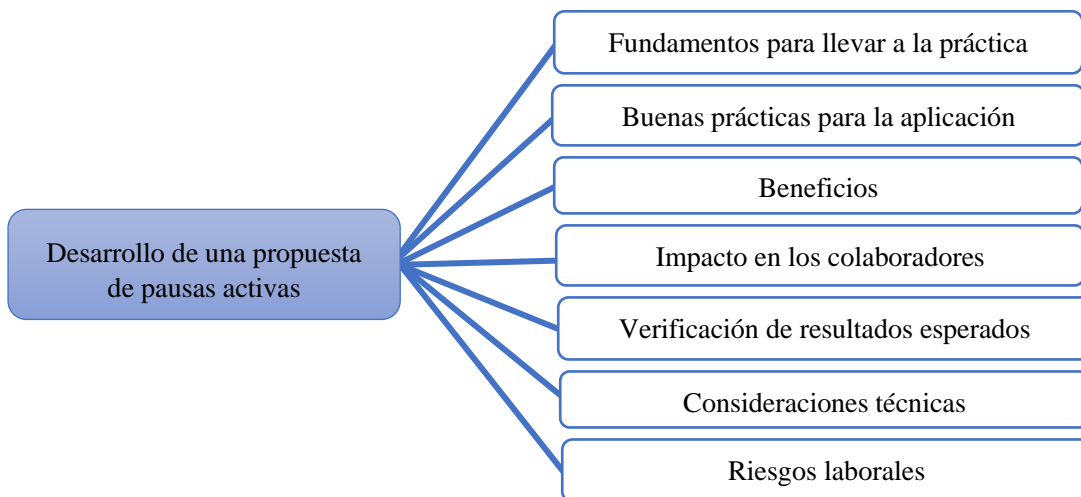


Figura 5. Categorías: Desarrollo de una propuesta de pausas activas. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

Resultados de las categorías en las entrevistas a profesionales en el área de investigación

- Variable *Desarrollo de una propuesta de pausas activas*
 - a) Categoría *Fundamentos para llevar a la práctica*: Lo primero es la justificación de la implementación del programa, seguido de un período de concientización e interiorización, y posteriormente y muy importante, despertar en el trabajador la necesidad de cambiar estilos de vida, para lo cual es trascendental desarrollar

charlas y capacitaciones para informar al colaborador de los beneficios de realizar pausas activas. Es muy importante en la etapa de planificación que se organice los horarios de tal manera que no influyan ni interrumpan de forma inoportuna con la jornada laboral.

- b) Categoría *Buenas prácticas para la aplicación*: En primera instancia se debe realizar la identificación de riesgos ocupacionales, y así de manera general, la propuesta se centra en disminuir el índice de enfermedades osteo musculares, así como el ausentismo generado por sintomatología derivada de los mismos, corrección de vicios posturales y concientización. Entre otra alternativa como buena práctica tomando en cuenta el material tecnológico, es trabajar con el área de IT con organización y supervisión para la proyección de recordatorios en pantalla, para que así las pausas se las realicen en sus diferentes puestos de trabajo, con el debido control de sus jefaturas más próximas.
- c) Categoría *Beneficios*: Los beneficios son múltiples; fisiológicos: mejora la circulación sanguínea, aumento de la oxigenación de músculos y tendones, disminuye la fatiga visual y en general, estrés, sedentarismo; psicológicos: disminuye la depresión, la ansiedad, mejora la concentración; sociales: promueve el trabajo en equipo, mejora la relación entre compañeros de trabajo; laborales: actúa de manera preventiva, ayuda a reducir los accidentes de trabajo, y mejora el desempeño del trabajador, por tanto, aumenta la productividad.
- d) Categoría *Impacto en los colaboradores*: A nivel organizacional, el alivio y sensación de descanso y recuperación que siente el trabajador en el momento de realizar el ejercicio y después de terminar las pausas activas, es lo que más impacta y genera conciencia sobre su beneficio. Adicional, e importante a la vez es fundamental que las pausas sean dinámicas e innovadoras, esto conmueve al personal y motiva en función del interés a querer realizarlas.
- e) Categoría *Verificación de resultados esperados*: En una perspectiva general, se deduce que se garantiza resultados en relación al tema de pausas activas con seguimiento constante, así también con la vigilancia y control de la salud de los trabajadores, de esta manera se puede conocer si la herramienta está siendo tanto efectiva como eficiente, o no. Por otro lado, se garantiza los resultados mediante una adecuada planificación y posterior evaluación del programa, así también como involucrar de manera directa y respecto a la predisposición de los trabajadores con la respectiva supervisión.

- f) Categoría *Consideraciones técnicas*: Al respecto resaltan varios puntos claves a tener en cuenta para llevar a cabo y desarrollar un programa de pausas activas, de manera que son los siguientes: incidencia de enfermedades músculo esqueléticas en los últimos cinco años en la empresa; identificación de síntomas relacionados con EME (Enfermedades Músculo Esqueléticas); identificación del mayor grupo de riesgo; determinar si en la empresa hay aviso de enfermedades profesionales relacionadas con trastornos musculo esqueléticas y estudios ergonómicos en la empresa.
- g) Categoría *Riesgos laborales*: De acuerdo y en base a la experiencia de profesionales en el ámbito de investigación resalta un listado de diferentes riesgos laborales suscitados a nivel organizacional. En relación con factores físicos: iluminación, exceso de ruido, vibraciones fuertes y estrés térmico; respecto a factores ergonómicos: posturas forzadas, movimientos repetitivos y levantamiento de carga; en cuanto a factores ambientales: contaminación y polución; con relación a factores psicológicos: sobrecarga de trabajo, mal manejo de tiempo, mal clima laboral, inseguridad en el trabajo, doble presencia, acoso laboral y malas relaciones interpersonales.

El tercero y último grupo de entrevistas corresponden a las realizadas a psicólogos clínicos, el investigador se enfocó en la opinión, criterio y experiencia, con lo cual se analizó y se visualizó la importancia y la incidencia que tiene el testimonio de este grupo en relación con el tema central de la investigación. En esta sección se establecieron como primera y segunda variable a los *estilos de aprendizaje* y *consciencia colectiva*, respectivamente.

Figura 6. Variables de las entrevistas a psicólogos clínicos

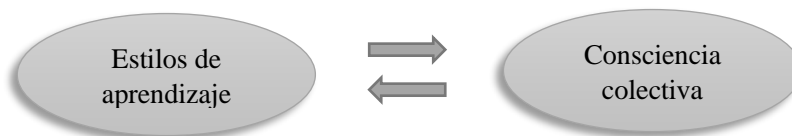


Figura6. Principales variables en las entrevistas a psicólogos clínicos. Elaborado por: Jan Andrés Cobo.

Con relación a la variable *estilos de aprendizaje*, se asignaron las siguientes categorías: *importancia de la metodología adecuada, formación y enseñanza a adultos y adultos mayores, rol de la psicología*; acorde al siguiente diagrama:

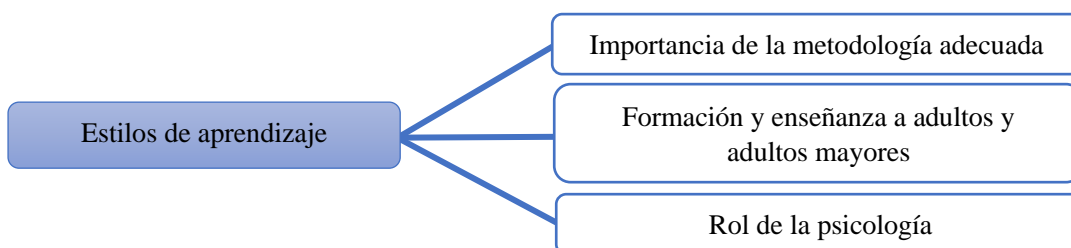


Figura 7. Categorías de la variable: Estilos de aprendizaje. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

Con respecto a la variable *consciencia colectiva*, se identificaron las categorías mencionadas a continuación: *plano profesional, motivación para consecución de objetivos, percepción de la realidad*, presentadas en el siguiente diagrama:

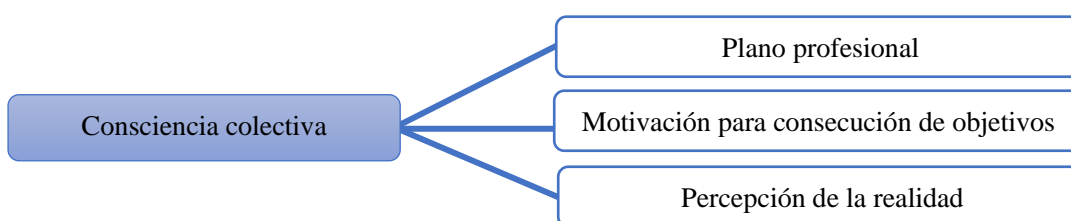


Figura 8. Categorías de la variable: Consciencia colectiva. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

Resultados de las categorías en las entrevistas a psicólogos clínicos

- Variable *Estilos de aprendizaje*

a) Categoría *Importancia de la metodología adecuada*: Es de gran importancia utilizar una metodología enfocada y adecuada, considerando la multifactorialidad de los seres humanos, ya que en nuestra personalidad intervienen diversos factores como biológicos, cognitivos, afectivos - relacionales y psíquicos.

Los procesos de educación deberían estar sustentados en la investigación científica de la psicología. Esto implica un cuestionamiento a la noción misma de aprendizaje, puesto que los procesos pedagógicos no se reducen solamente a procesos conductuales, sino fundamentalmente a la internalización de relaciones sociales, proceso en el cual la educación formal tiene un rol central. El estilo de

aprendizaje debe ser correcto para que las personas entiendan por qué se debe aprender, para qué se debe aprender y cómo se debe aprender

b) Categoría *Formación y enseñanza a adultos y adultos mayores*: Los procesos educativos con adultos y adultos mayores están determinados por la actividad que se esté conociendo y desarrollando. En el caso de adultos el cerebro está desarrollado para el conocimiento de aspectos lógicos, racionales, profesionales, etc. Las dificultades en este tema vendrían en el caso de tener que aprender habilidades deportivas, artísticas o técnicas, para las cuales el estado de desarrollo cerebral no presenta la misma adaptabilidad que en el caso de los niños, debido a que los procesos de plasticidad y las actividades guía se modifican. En el caso de los adultos mayores, si el aprendizaje tiene que ver con aspectos filosóficos, teóricos, etc., sin duda hay una gran capacidad de desarrollo, pero si se refiere a ancianos no escolarizados a quienes se les pretende enseñar las habilidades básicas entonces existirán muchas dificultades debido a que la plasticidad cerebral se reduce con el envejecimiento.

c) Categoría *Rol de la psicología*: Los procesos psicológicos son clave para entender cuál es el mejor estilo de aprendizaje de una persona y en función de ello buscar la modalidad más adecuada para la misma. Los estilos de aprendizaje permiten entender la manera en que una persona percibe y procesa la información para construir su propio aprendizaje, en su contexto, y en base al estilo interactúa con la realidad, por ejemplo, a través de la vista, de la audición, la memoria, el cuerpo, etc. La psicología debe dotar de una base científica a la pedagogía, en especial en lo que se refiere a un estudio del desarrollo psíquico y sus particularidades.

- Variable *Consciencia colectiva*

a) Categoría *Plano profesional*: Mediante el ámbito profesional, el ser humano alcanza determinados niveles de consciencia, los cuales potencian su actividad, es decir, al existir consciencia respecto a una necesidad la motivación se activa y la práctica del sujeto se vuelve más eficiente, más constante. Se genera consciencia realizando procesos psicológicos, no todos los seres humanos son iguales, sin embargo, en una perspectiva general desde el plano colectivo, es importante realizar intervenciones psicológicas o realizando prevención de situaciones.

- b) Categoría *Motivación para consecución de objetivos*: La necesidad en primer lugar, es el motor en general de todo comportamiento. En un segundo nivel, sin duda la conciencia, es decir, los fines personales, sociales, históricos que tenga la actividad que está realizando. Y sin duda también, elementos anímicos de la vida inconsciente, así como aspectos ideológicos internalizados en el sujeto que lo obligan a actuar. Adicionalmente, la angustia también motiva a hacer cosas; la angustia de aprender para ser mejor profesional, o de estudiar para sacar una nota o llenar algún vacío intelectual, la angustia de llegar pronto a casa para ver a quienes quieres, es eso lo que también le hace generar conciencia al ser humano.
- c) Categoría *Percepción de la realidad*: La realidad se percibe como objeto de práctica y transformación. Al momento en que el sujeto entra en contacto con el mundo y con su propia experiencia se convierte en sujeto de acción, es decir, en un transformador consciente de la realidad. La conciencia podría definirse como el conocimiento que un ser tiene de sí mismo y de su entorno. Sería ideal que los seres humanos seamos mayoritariamente conscientes, sin embargo, no todos tienen conocimiento de sí mismos y menos de sus entornos.

3.6.1.3 Resumen de resultados aplicación de entrevista

En la sección anterior, el investigador ha llevado a cabo una primera fase de análisis de información obtenida a través de las entrevistas, la cual, ha sido una síntesis y a la vez una descripción de todos los datos.

En el presente apartado se realizará un resumen global de la aplicación de todas las entrevistas, la cual permitirá más adelante conectar y adentrarse en el próximo capítulo.

En relación con el tema central de la investigación y con los objetivos planteados para el estudio, se consolidó mediante un análisis que los profesionales entrevistados enfocaron eficientemente sus conocimientos y experiencia respecto a las temáticas más importantes del proyecto, como son: concientización en las personas, estilos de aprendizaje y pausas activas como tal. De este modo, el investigador concluye que la conciencia colectiva empieza y se genera mediante un elemento motivante, así las personas, en este caso los colaboradores orientan su ímpetu, el mismo que les mueve a hacer o llevar a cabo determinada situación, ya sea en su ámbito laboral o cualquier otro.

Sin embargo, depende mucho y tiene un nivel de importancia considerable el factor edad, dicho en otras palabras y de acuerdo a la generación, un millennial o un

centennial no va a generar consciencia de la misma manera que una persona de la generación X, y menos aún que un baby boomer y así viceversa. Asimismo, con el tema del aprendizaje y los estilos que cada persona posee para desarrollar una actividad, igualmente y de manera más concreta, cada persona aprende de una manera diferente, por cuanto, es fundamental que para el desarrollo de una investigación se maneje y se trabaje con los estilos de aprendizaje idóneos y alineados a una realidad y a un propósito. Ahora bien, netamente con el tema de pausas activas es crucial la planificación, diagnóstico y sensibilización previa a colaboradores, puesto que, lo que se busca al realizar un estudio basado en seguridad industrial y salud ocupacional es desarrollar una herramienta que tenga el impacto y alcance deseado.

3.6.2 Resultados de la aplicación del Test de Estilos de Aprendizaje

Una vez culminada la aplicación del test de Kolb a 152 colaboradores de la muestra establecida, el investigador elaboró una matriz para el ingreso de los datos y de esta manera obtener y conocer el estilo de aprendizaje de cada una de las personas. Además, con los resultados arrojados desde la matriz, se elaboraron tabulaciones en gráficos para mayor facilidad al momento de interpretar, en las cuales, los resultados generales fueron presentados con una distribución y clasificación de los cargos en tres grupos representativos: administrativo, operativo y jefatura. Esto con la finalidad de manipular mejor la información y que los resultados sean más específicos de acuerdo a los objetivos del estudio. De este modo y gracias al diagnóstico se obtuvo lo siguiente:

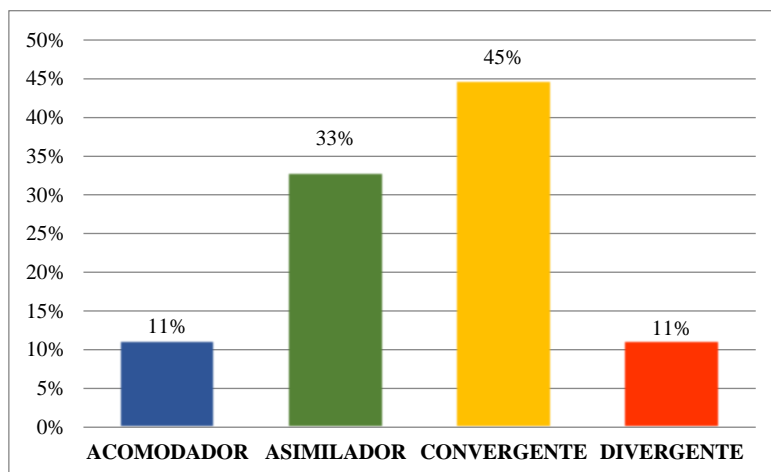


Figura 9. Estilos de aprendizaje EEQ Edificio Matriz 2020. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

De acuerdo a los datos de la Figura 9 se puede definir que hasta diciembre del 2019 el estilo de aprendizaje predominante en los colaboradores del Edificio “Las Casas”

de la Empresa Eléctrica Quito es *convergente*, de manera que el 45% de la muestra lo presenta. Los convergentes combinan conceptos abstractos y empíricos. Estas personas son eficaces para la resolución de problemas y la toma de decisiones, buscando una sola alternativa de solución o respuesta. De hecho, una de sus fortalezas se enfoca en la aplicación práctica de las ideas. Este resultado tiene relación directa con la realidad de la organización y con el giro de negocio de la misma, puesto que la EEQ tiene la responsabilidad de solucionar problemas e incidentes en cuanto al servicio de energía eléctrica, los cuales son solventados en primera instancia con toma de decisiones inmediatas para su posterior accionar, con el afán de proveer un servicio público de calidad a la ciudadanía.

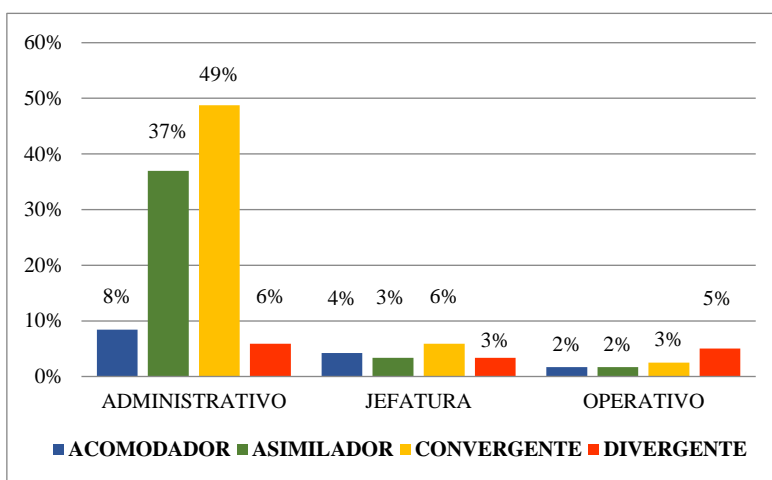


Figura 10. Estilos de aprendizaje por cargo. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

Como se puede evidenciar en la información de la Figura 10, la mayor parte de los colaboradores escogidos para la investigación se encuentran en la clasificación de cargo *administrativo*, este grupo presenta un estilo de aprendizaje *convergente*. Generalmente, el personal netamente administrativo en una organización tiene la competencia de ser una persona orientada a los resultados, a sus tareas, a sus responsabilidades, asimismo, son organizados y están adaptados a la eficiente toma de decisiones en pro de los objetivos de su área y de la institución. Este tipo de conductas son cualidades comunes y representativas de una persona convergente, de manera que los resultados se alienan a la realidad en cuanto a las funciones del personal administrativo.

En cuanto a la clasificación de cargo *jefatura*, predomina el estilo de aprendizaje *convergente*. Las competencias de un jefe o una persona que ocupa un cargo de jefatura se centran en la responsabilidad, liderazgo, orientación a resultados; además son personas estructuradas en su pensamiento, por cuanto, son desconfiados pero muy cautos en su

cotidianidad profesional. Estas son algunas de las características que presentan los convergentes.

Los supervisores y jefes de los distintos Departamentos y Secciones de la EEQ tienen un nivel de responsabilidad prominente, puesto que día a día están tomando decisiones respecto al manejo y gestión de procesos, por eso, su capacidad para considerar lo más importante y sustancial es vital para la resolución de problemas. De la misma manera, estos comportamientos son frecuentes en los convergentes, por ende, tomando en consideración la realidad de la empresa, los resultados obtenidos se ajustan a ella.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, el investigador define que en su mayoría tanto el personal administrativo como las posiciones de jefaturas tienen un estilo de aprendizaje *acomodador*, ya que, en su ámbito laboral desempeñan sus actividades en la aplicación práctica de sus ideas, utilizando métodos y herramientas de trabajo específicas de este estilo de aprendizaje.

Por otro lado, en los resultados de la clasificación de cargo *operativo* prevalece el estilo *divergente*. Este grupo de personas enfocan su aprendizaje entre la observación reflexiva y las cosas concretas, es de esta manera que perciben las situaciones desde varias aristas y en conjunto con su creatividad desempeñan sus tareas. El personal operativo del Edificio “Las Casas”, desarrolla sus actividades laborales de acuerdo a sus experiencias concretas, por lo tanto, sus tareas no son de carácter analítico, tampoco cambian o se dificultan en la cotidianidad, simplemente de desenvuelven creativamente en situaciones que les exigen producción de ideas, normalmente desde el lado empírico. Estas son algunas de las cualidades de los colaboradores operativos de acuerdo a la muestra escogida, estas características se ajustan con la realidad.

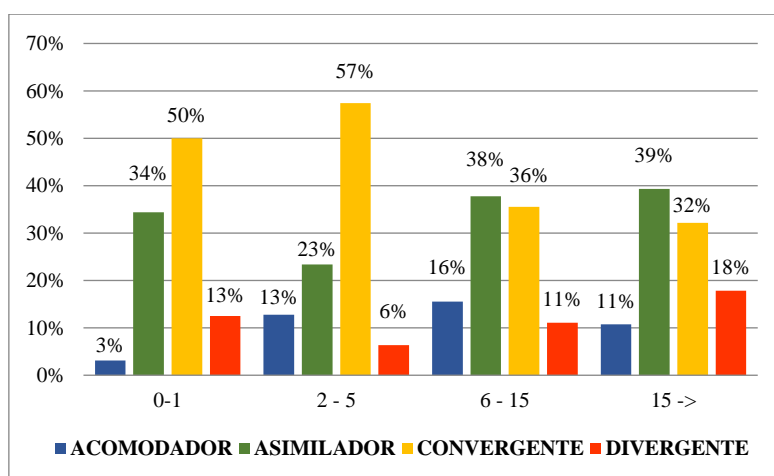


Figura 11. Estilos de aprendizaje por antigüedad. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

De acuerdo a los datos de la Figura 11, el investigador encontró un particular, el cual muestra que los estilos de aprendizaje no cambian ni varían colosalmente con los años de antigüedad de acuerdo como muestra el gráfico con los porcentajes generales de cada estilo. Por tal motivo, los procesos de enseñanza y las estrategias de aprendizaje a nivel laboral, podrán ser empleadas tanto a antiguos colaboradores y a los que están empezando su etapa en la institución. Sin embargo, es evidente la predominancia tanto del estilo *asimilador* como del *convergente*, lo cual nos da una guía considerar estos dos estilos para desarrollar y armar el producto de esta investigación, sin dejar en un segundo plano a los otros dos (acomodador, divergente).

3.6.2.1 Resumen y predominio de estilos de aprendizaje por Gerencias

Tabla 3. Resumen de estilos de aprendizaje por Gerencias

Estilo de aprendizaje predominante	Gerencias
Convergente	General, Administrativa y Financiera, de Generación y Subtransmisión.
Convergente y Asimilador	Comercial, de Planificación.

Tabla3. Resumen y predominio de estilos de aprendizaje por Gerencias. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

Pese a la metodología implementada, es conveniente recalcar que todos los estilos de aprendizaje son importantes ya que como se mencionó anteriormente cada persona puede tener definido uno o más estilos en su desenvolvimiento y accionar diario.

En consecuencia, es crucial definir eficazmente un estilo de aprendizaje primario o preponderante para el desarrollo o implementación de un proyecto o una investigación, porque esto sirve para diseñar estrategias adecuadas y alineadas a un objetivo, con mayor razón si hablamos de un grupo particular y específico como es el adulto y adulto mayor.

CAPÍTULO IV

4. PROPUESTA

4.1 Introducción

La salud y el bienestar de los colaboradores dentro de una organización es uno de los pilares fundamentales para su desarrollo en general. En la EEQ no es la excepción, sin embargo, en los últimos años se han presentado un sinnúmero de problemáticas que han repercutido en la salud tanto física como mental de los trabajadores, por tal motivo, se realizó esta propuesta de pausas activas con un enfoque desde el plano psicológico.

El objetivo y enfoque de este programa es el de brindar a los colaboradores las directrices prácticas y elementos necesarios en relación con los riesgos en el trabajo y la prevención de enfermedades ocupacionales, de modo que exista un grado de conciencia y se comprenda que, a través de diferentes técnicas, entre ellas, la capacitación y actividades lúdicas, se trabaje y se logre entender cuán importante es el bienestar físico y mental de quienes hacen una empresa, los trabajadores.

El desarrollo de este programa se centra en primera instancia, en comunicar y sensibilizar de una manera didáctica y a la vez eficiente acerca de las problemáticas que afectan la salud física y mental, y posteriormente, por medio de actividades, ejercicios recreativos y de diferentes mecanismos que permitan y generen conciencia respecto de las conductas, costumbres y hábitos que inciden negativamente en la salud de los colaboradores, de tal forma que se entienda el nivel de importancia de realizar una propuesta basada en seguridad y salud ocupacional.

4.2 Objetivos del Producto

- Concientizar a los colaboradores del Edificio Matriz “Las Casas” de la Empresa Eléctrica Quito respecto a la importancia de realizar pausas activas a nivel laboral para prevenir enfermedades ocupacionales.
- Comunicar a los colaboradores la importancia de la prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales, por las cuales se ve comprometida su salud física y mental.

- Sensibilizar a los colaboradores acerca de la importancia de la implementación de una propuesta de pausas activas y las incidencias positivas que conlleva.
- Proporcionar instrumentos a nivel profesional que faculten a los colaboradores a realizar pausas activas físicas y que permitan generar conciencia en relación con el cuidado de la salud física y mental.

4.3 Alcance

El presente programa tiene como alcance exclusivamente a los colaboradores del Edificio Matriz “Las Casas” de la Empresa Eléctrica Quito, puesto que, en su desarrollo se tuvieron en cuenta diversos aspectos específicos de la organización permitiendo que el mismo se adapte y se alinee a la realidad y necesidades de la institución.

4.4 Resultados Esperados

Se entregará un programa de pausas activas físicas y otro de concientización bajo la misma temática. Con estos instrumentos se espera que los colaboradores del Edificio Matriz de la EEQ adquieran conciencia de la importancia que tiene realizar pausas activas a nivel profesional y las incidencias positivas que tienen en beneficio de la salud física y mental, para que así, estas actividades sean realizadas continuamente de acuerdo a una planificación que no afecte las responsabilidades ni obligaciones en la jornada laboral.

4.4.1 Actividades en relación con los resultados esperados

Después de aplicar las herramientas y metodologías para compilar los datos necesarios para la realización del proyecto, se diseñó el programa con el propósito de generar conciencia en los colaboradores acerca del cuidado de su salud y, además, del provecho y las incidencias positivas de realizar pausas activas y gimnasia laboral en la empresa.

Por lo tanto, el investigador hizo una recapitulación de las líneas de acción y actividades en relación con los resultados que se esperan luego de la aprobación de la propuesta por parte de los altos mandos de la empresa y la posterior aplicación del proyecto.

Tabla 4. Actividades y resultados esperados

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RESULTADOS ESPERADOS
Comunicar a los colaboradores la importancia de la prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales, por las cuales se ve comprometida su salud física y mental.	Se elaboró un plan de capacitación en las temáticas de cuidado de la salud, prevención de riesgos y enfermedades profesionales para todos los colaboradores del Edificio "Las Casas" de la EEQ, mediante una metodología activa y participativa para el aprendizaje.	Incrementar el conocimiento de los servidores en relación al cuidado de su salud y la prevención de riesgos.
Sensibilizar a los colaboradores acerca de la importancia de la implementación de una propuesta de pausas activas y las incidencias positivas que conlleva.	Se desarrolló un anuncio interactivo en conjunto con el área de IT de la empresa para proyectarlo en las pantallas digitales del Edificio "Las Casas", con la finalidad de sensibilizar y concienciar al personal respecto al tema.	Incrementar el nivel de conocimiento e interés de la importancia de realizar pausas activas.
	Se elaboró un flyer didáctico en conjunto con la Dirección de Comunicación de la empresa, con información clara y precisa, con el propósito de ser entregado a todos los colaboradores del Edificio "Las Casas".	Incrementar concretamente en colaboradores adultos mayores el nivel de conocimiento e interés de la importancia de realizar pausas activas.
Proporcionar instrumentos a nivel profesional que faculten a los colaboradores a realizar pausas activas físicas y que permitan generar conciencia en relación con el cuidado de la salud física y mental.	Se diseñó un programa de pausas activas físicas en base al testimonio de líderes de las áreas y profesionales en el tema, y alineado a los estilos de aprendizaje que predominan y los aspectos motivantes de los colaboradores del Edificio "Las Casas".	Disminuir el porcentaje de riesgos psicosociales y molestias a nivel de los ojos, espalda, antebrazo, muñeca y cuello.
	Se diseñó un programa de concientización que contiene actividades y acciones alineadas a la realidad y las necesidades del Edificio "Las Casas" de la EEQ, que permitirá a los colaboradores adquirir un compromiso con la institución y con su trabajo como tal.	Incrementar la predisposición de los colaboradores por realizar pausas activas.
		Incrementar el nivel de compromiso con la organización y de satisfacción laboral. Incrementar el nivel de conciencia de los colaboradores acerca de la importancia su salud física y mental como pilar en su rendimiento laboral.

Tabla4. Actividades y resultados esperados de la propuesta. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

4.5 Supuestos

Factores y elementos que favorecen el proyecto:

- La empresa posee la infraestructura física, espacios necesarios y salas de conferencia y capacitación para el desarrollo de actividades que abarquen un número significativo de colaboradores.
- Los altos mandos de la organización y líderes de las áreas están con la plena predisposición y compromiso de participar de las actividades y permitir a los colaboradores formar parte del proyecto.
- Los colaboradores están interesados en realizar las actividades que demanda la propuesta con el beneficio de cuidar y mejorar su salud física y mental, tanto a nivel personal como laboral.

Factores y elementos que podrían perjudicar al proyecto:

- El alto nivel de rotación puede influir negativamente en el desarrollo del programa, y específicamente en la motivación y en los estilos de aprendizaje de los colaboradores.
- La falta de tiempo para realizar cabalmente pausas activas y participar de determinadas actividades del programa debido a la excesiva carga laboral y los tiempos de entrega.
- Que los profesionales a cargo del desenvolvimiento de la herramienta descuiden la continuidad y constancia de las actividades programadas.

4.6 Precondiciones

El investigador estableció precondiciones necesarias para que el programa pueda desarrollarse y llevarse a cabo.

- El compromiso y la apertura de los líderes de la empresa, puesto que es fundamental que desde ellos empiece el interés para que de esa forma brinden la guía y el consentimiento para que los colaboradores realicen las pausas en el trabajo.
- La sensibilización y comunicación de la propuesta a los colaboradores por medio de material físico y digital es necesaria para que haya la acogida esperada y puedan conocer, interesarse y ser parte de la iniciativa.
- El departamento de Seguridad Industrial, de Bienestar Social, la Dirección de Talento Humano y de Desarrollo Organizacional, deben conocer y apoderarse

tanto del proceso como del desarrollo del programa en conjunto con los profesionales a cargo de la aplicación; con la finalidad de entender su importancia y realizar el seguimiento correspondiente.

4.7 Indicadores

Para conocer cómo medir los resultados del proyecto se realizó una tabla, la cual describe y está relacionada con las actividades y aspectos del programa, desde el compromiso e interés de los colaboradores con la propuesta, seguido de la incidencia de dolencias osteomusculares y enfermedades músculo esqueléticas y el nivel de conciencia respecto al cuidado de la salud, de tal forma que la medición sea lo más objetivamente posible.

Tabla 5. Indicadores

Actividades	Indicador	Meta
Sensibilizar a los colaboradores acerca de la apertura del programa	Número de colaboradores interesados por cada actividad / número de colaboradores participantes por cada actividad	90% o superior
Capacitar a los colaboradores acerca de las enfermedades y riesgos laborales	Número de colaboradores capacitados / número total de colaboradores en el Edificio "Las Casas"	90% o superior
Realizar pausas activas físicas en los puestos de trabajo	Número de colaboradores participantes en las pausas / número total de colaboradores en el Edificio "Las Casas"	85% o superior
Cotejar los índices de dolencias y sintomatologías mediante informes y registros.	Índice de dolencias y sintomatologías / índice de dolencias y sintomatologías registradas hasta el período 2018	Reducir en un 30% anualmente
Realizar talleres y compañías de concientización, incluyendo un cortometraje online	Número de colaboradores participantes en las actividades designadas / número total de colaboradores en el Edificio "Las Casas"	85% o superior
Determinar los aspectos motivacionales y de satisfacción laboral en los colaboradores	Índice del factor motivación y satisfacción laboral actual / índice del factor motivación y satisfacción laboral hasta el período 2018	75% o superior

Tabla5. Indicadores para medir los resultados de la propuesta. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

4.8 Fuentes de Verificación

Para verificar, corroborar y analizar tanto los resultados como el alcance del proyecto, se deberá realizar semestralmente informes de asistencia a los talleres establecidos e informes adicionales de la evolución del personal que realizará las pausas

activas físicas. También se deberá llevar a cabo anualmente estudios y análisis del índice de riesgos ergonómicos, con la finalidad de encontrar el número de casos de incidencia y las dolencias que se han superado a nivel médico y ergonómico. De la misma manera, será necesario realizar el mismo procedimiento de verificación con los estilos de aprendizaje y el resultado de su predominancia ya en el accionar, puesto que formaron parte importante de la investigación.

Adicional, es fundamental realizar un estudio semestral de las dolencias y sintomatologías que presentan los colaboradores, y de manera simultánea, elaborar un informe que muestre el índice de ausentismo a causa de diferentes molestias presentadas en los puestos o espacios de trabajo, el cual es un aspecto y a la vez un antecedente representativo en la realidad del universo escogido para el estudio.

Para una evaluación del programa y su efectividad, se deberá realizar un estudio anual acerca del nivel de impacto de las actividades propuestas en el instrumento y de las incidencias que tuvieron en la cotidianidad laboral de la empresa y particularmente en la de los colaboradores.

4.9 Sostenibilidad

Para garantizar que esta propuesta pueda mantenerse después de su implementación es necesario realizar lo siguiente:

- Organizar y crear un grupo voluntario de líderes, quienes se comprometan firmemente con el proyecto, de modo que tengan la libertad y apertura para desarrollar nuevas actividades y, asimismo, fomenten el compromiso e impulsen a los colaboradores a hacerse parte del programa.
- Realizar anualmente la actualización de la información en relación con el programa, especialmente con el diseño del mismo, puesto que los datos que se levantaron fueron en base a la población actual y con el pasar el tiempo puede variar.
- Mantener a inicios de la semana de cada mes, conversaciones, diálogos y si es posible reuniones formales con los altos mandos de la empresa y cabezas de áreas comprometidas en el proyecto, siendo estas las direcciones de Talento Humano y de Desarrollo Organizacional; y los departamentos de Bienestar Social y Seguridad Industrial; con la finalidad de que la iniciativa sea apoyada en todo aspecto y así pueda sostenerse con el transcurrir del tiempo.

4.10 Medios e Insumos

Para la implementación y desarrollo de este programa se debe tener en cuenta los recursos necesarios para poder llevarlo a cabo.

Tabla 6. Medios e Insumos

Actividades	Medios e Insumos	Responsable (s)
Sensibilización de riesgos laborales, enfermedades profesionales y de la apertura del programa	Anuncio Interactivo Flyer Didáctico Suministros de Oficina Herramientas Informáticas Espacio de la Organización (Mezzanine)	Médico Ocupacional Director de Comunicación y Soporte Jefe Dpto. de Administración de Sistemas Directora de Talento Humano Jefe Dpto. Seguridad Industrial Jefe Dpto. Bienestar Social Director de Desarrollo Organizacional
Talleres: "Riesgos y enfermedades laborales" y "Pausas Activas".	Espacio de la Organización (Salas del Dpto. de Capacitación EEQ) Herramientas Informáticas Formato de Asistencia Suministros de Oficina Material Decorativo Material Audiovisual Break	Directora de Talento Humano Jefe Dpto. Seguridad Industrial Jefe Dpto. Bienestar Social Jefe Dpto. Capacitación Médico Ocupacional Delegado GAF Director de Desarrollo Organizacional
Lanzamiento del cortometraje vía online acerca de la concientización de pausas activas	Correo Difusión (Enlace inscripción para proyección de vídeo) Plataforma unificada de videocomunicaciones Zoom Herramientas Informáticas Suministros de Oficina	Jefe Dpto. de Administración de Sistemas Director de Comunicación y Soporte Directora de Talento Humano Jefe Dpto. Bienestar Social Director de Desarrollo Organizacional
Implementación de pausas activas físicas en los puestos de trabajo	Espacio de la Organización (Todos los niveles del Edificio) Herramientas Informáticas Puestos de Trabajo Suministros de Oficina Material Decorativo	Profesional (es) externo en el tema (opcional) Jefe Dpto. Seguridad Industrial Jefe Dpto. Bienestar Social Directora de Talento Humano Director de Desarrollo Organizacional Médico Ocupacional Delegado GAF y GG
Campaña "Cuidemos nuestra salud"	Suministros de Oficina Puestos de Trabajo Correo Difusión Espacio de la Organización (todos los niveles del Edificio) Herramientas Informáticas	Directora de Talento Humano Jefe Dpto. Seguridad Industrial Jefe Dpto. Bienestar Social Director de Servicios Generales Grupo aleatorio de colaboradores por día Director de Desarrollo Organizacional
Campaña "Importancia de Pausas Activas"	Carteleras digitales y físicas del Edificio "Las Casas" Espacio de la Organización (Todos los niveles del Edificio) Suministros de Oficina Material Decorativo	Responsables de cartelera física por área, dirección o departamento Director de Comunicación y Soporte Jefe Dpto. de Administración de Sistemas Directora de Talento Humano Jefe Dpto. Bienestar Social Director de Servicios Generales

Tabla6. Medios e insumos para el desarrollo de la propuesta. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

4.11 Presupuesto

A continuación, se detallan los costos necesarios para la implementación de la propuesta y sus actividades:

Tabla 7. Presupuesto

Actividades	Presupuesto
Sensibilización de riesgos laborales, enfermedades profesionales y de la apertura del programa	\$ 450.00
Talleres: "Riesgos y enfermedades laborales" y "Pausas Activas"	2,000.00
Lanzamiento del cortometraje vía online acerca de la concientización de pausas activas	280.00
Implementación de pausas activas físicas en los puestos de trabajo	2,200.00
Campaña "Cuidemos nuestra salud"	100.00
Campaña "Importancia de Pausas Activas"	1,000.00
Total	\$ 6,030.00

Tabla7. Costos y presupuesto para la implementación de la propuesta. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

4.12 Marco Lógico

Tabla 8. Marco Lógico

Objetivos	Actividades	Insumos	Metodología / Técnica	Indicador	Medios de Verificación	Resultados	Supuestos	Costos
Concientizar a los colaboradores del Edificio Matriz "Las Casas" de la Empresa Eléctrica Quito respecto a la importancia de realizar pausas activas a nivel laboral para prevenir enfermedades ocupacionales.				Número de colaboradores concientizados / número total de colaboradores en el Edificio "Las Casas"	*Fichas de observación *Evaluaciones de satisfacción y desempeño laboral *Informes de reuniones y entrevistas con los líderes del proyecto.	Colaboradores concientizados	Predisposición, apertura y colaboración de los colaboradores	\$ 0
Comunicar a los colaboradores la importancia de la prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales, por las cuales se ve comprometida su salud física y mental.	*Implementación y desarrollo del taller "Riesgos y enfermedades laborales", con un tiempo de duración de tres horas. *Difusión del anuncio digital interactivo en todas las carteleras electrónicas de la Empresa. *Entrega de flyer didáctico a todos los colaboradores del Edificio "Las Casas".	*Suministros de Oficina *Herramientas Informáticas *Espacio de Organización (Mezzanine)	*Test de Estilos de Aprendizaje (Profesor David Kolb *Entrevista semiestructurada	Número de colaboradores capacitados / número total de colaboradores en el Edificio "Las Casas"	*Formato de asistencia a la capacitación. *Se aplicará una encuesta para medir la acogida del programa.	Colaboradores capacitados	Apertura y participación del total de colaboradores del Edificio "Las Casas"	\$ 1000
Sensibilizar a los colaboradores acerca de la importancia de la implementación de una propuesta de pausas activas y las incidencias positivas que conlleva.	Presentación del taller "Pausas Activas" a todos los colaboradores del Edificio "Las Casas", con un tiempo de duración de tres horas.	*Espacio de la Organización *Herramientas Informáticas *Suministros de Oficina *Material Decorativo *Material Audiovisual	*Metodología activa y participativa para el aprendizaje.	Número de colaboradores capacitados / número total de colaboradores en el Edificio "Las Casas"	*Formato de asistencia al taller. *Se aplicará una encuesta para medir la acogida del programa.	Colaboradores sensibilizados y capacitados	Compromiso del total de colaboradores del Edificio "Las Casas"	\$ 1450

<p>Proporcionar instrumentos a nivel profesional que faculten a los colaboradores a realizar pausas activas físicas y que permitan generar conciencia en relación con el cuidado de la salud física y mental.</p>	<p>Implementación de pausas activas físicas en los puestos de trabajo, a cargo de un profesional externo o de expertos y especializados en el tema que laboren en la institución.</p>	<p>*Puestos de Trabajo *Suministros de Oficina *Material Decorativo *Espacio de la Organización (Todos los niveles del Edificio)</p>	<p>*Test de Estilos de Aprendizaje (Profesor David Kolb) *Entrevista semiestructurada</p>	<p>Número de colaboradores participantes en las pausas / número total de colaboradores en el Edificio "Las Casas"</p>	<p>*Se realizará un informe ergonómico que muestre los índices de dolencias. *Se realizará un informe de los ausentismos a causa de sintomatologías en el trabajo.</p>	<p>*Disminución de enfermedades laborales *Disminución del índice de ausentismos</p>	<p>Participación del total de colaboradores del Edificio "Las Casas"</p>	<p>\$ 2200</p>
	<p>*Lanzamiento del cortometraje vía online acerca de la concientización de pausas activas, mediante la plataforma de videoconferencias "Zoom", a cargo de los líderes de cada área, sección dirección o departamento. *Apertura de la campaña "Cuidemos nuestra salud", a cargo de todos los colaboradores de la institución. *Implementación y desarrollo de la campaña "Importancia de Pausas Activas" con el uso y manejo de todas las carteleras de la EEQ.</p>	<p>*Suministros de Oficina *Puestos de Trabajo *Espacio de la Organización (Todos los niveles del Edificio) *Herramientas Informáticas *Carteleras</p>	<p>*Test de Estilos de Aprendizaje (Profesor David Kolb) *Entrevista semiestructurada</p>	<p>Número de colaboradores participantes en las actividades designadas / número total de colaboradores en el Edificio "Las Casas"</p>	<p>*Se aplicará una encuesta para medir la acogida del programa. *Se realizará una encuesta que mida el impacto de las actividades del programa.</p>	<p>*Porcentaje de nivel de conciencia ganada en los colaboradores</p>	<p>Apertura, interés y participación de los colaboradores con todas las actividades del instrumento</p>	<p>\$ 1380</p>

Tabla8. Marco Lógico de la propuesta. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

4.13 Monitoreo

Para realizar un seguimiento y a la vez un análisis permanente del proyecto, es necesario que las partes involucradas en el mismo, ya sean líderes de áreas, departamentos y personas en particular, realicen y desarrollen informes, encuestas de satisfacción de actividades, formatos de asistencias y reportes en general.

De manera que, por una parte, el Departamento de Bienestar Social en conjunto con el Departamento Médico de la empresa se encargará de verificar tanto índices de sintomatologías y dolencias musculares como índices de ausentismo a causa de estos mismos factores de incidencia en los colaboradores, lo cuales serán comparados con datos e información obtenida en el pasado.

La Dirección de Talento Humano y de Desarrollo Organizacional deberán presentar informes que correspondan al resultado de las encuestas de satisfacción de las actividades del programa y de la acogida al mismo. Adicional, deben elaborar un reporte con el resultado de los diferentes formatos de asistencia a los talleres y actividades de la herramienta acerca de la efectividad de la capacitación.

Además, el Departamento de Seguridad Industrial debe presentar informes detallando los riesgos ergonómicos encontrados como resultado de las actividades y testimonios de los colaboradores durante el desenvolvimiento del programa, tomando en consideración y comparando con la ergonomía actual del Edificio “Las Casas” e informes anteriormente realizados.

4.14 Evaluación

Una vez se haya lanzado el programa, se realizará un proceso continuo de evaluación mensual, con el firme propósito de medir su eficacia y validar diferentes factores de cumplimiento mediante reuniones entre los líderes del proyecto y, además, manteniendo entrevistas con los altos mandos de la organización incluyendo el Médico Ocupacional, con el objetivo de llevar a cabo un seguimiento del desenvolvimiento y del impacto de la herramienta. Adicionalmente, luego de su implementación, se llevará a cabo una evaluación anual, la cual constará de tres fases, en primer lugar, se realizará un nuevo informe ergonómico que identifique las estadísticas y los índices de dolencias y sintomatologías. También se realizará un informe relacionado a los ausentismos a causa de molestias físicas presentadas por los colaboradores y adicionalmente, se diseñará y se aplicará una encuesta con el objetivo de medir la acogida del programa y el impacto de las actividades realizadas durante el tiempo de desarrollo.

4.15 Destinatario

Este proyecto está destinado directamente a los colaboradores que realizan sus actividades en el Edificio Matriz “Las Casas” de la Empresa Eléctrica Quito, puesto que repercutirá en el cuidado de su salud y en su desarrollo tanto personal como laboral.

4.16 Presentación de la Herramienta

4.16.1 Definición de estrategias metodológicas para el programa

Con el propósito de abarcar en gran medida los diferentes factores y aspectos que influyen en la concientización de los colaboradores del Edificio Matriz “Las Casas” de la Empresa Eléctrica Quito, el investigador definió que el enfoque en el cual se sustente este programa sea estrictamente psicológico, partiendo desde la perspectiva que tiene la psicología de las organizaciones y así adentrarse directamente al estudio de las personas en el ámbito organizacional. De esta forma, esta postura permitió comprender la gestión laboral, identificación de problemas y síntomas a nivel de los trabajadores, siendo de esta manera un pilar fundamental para el desarrollo del programa y de las demás metodologías usadas para el mismo.

En relación con la comunicación y la recepción de la información en el proceso de concientización, la metodología que se aplicará es de acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación del Test de Estilos de Aprendizaje de Kolb y de las entrevistas semiestructuradas a profesionales, por lo tanto, se tomará la programación neurolingüística como eje principal en este aspecto en función de una dimensión kinestésica y visual, siendo estos los sistemas de comprensión predominantes en el universo de estudio. Este eje fundamental se definió a partir del fruto de las entrevistas aplicadas.

Respecto a la importancia de hacer pausas activas y el concientizar a los colaboradores al respecto, se usará el aprendizaje experiencial como metodología que intentará desarrollar la capacidad de los trabajadores para aprender de su propia experiencia, siempre dentro de un marco conceptual bien desarrollado (Universidad Internacional de Valencia, 2018). Efectivamente, los servidores de la EEQ recibirán capacitaciones y con conceptos claros del tema podrán generar conciencia y aprender empíricamente realizando pausas activas. Este método de igual manera, se definió desde los resultados que arrojó el desarrollo de las entrevistas.

Puntualmente para el desarrollo del plan de capacitación y las diferentes actividades que se llevarán a cabo en relación con las temáticas de cuidado de la salud, prevención de riesgos y enfermedades profesionales, el investigador optó por la metodología activa y participativa para el aprendizaje. “Su fundamento teórico se basa en la teoría de Piaget, ya que explica como se forman los conocimientos” (Sanhueza, Rojas, & Nuñez, 2017). De modo que, esta alternativa de enseñanza promueve la participación activa y creativa de los colaboradores e incluyendo la del ponente o facilitador de la actividad, incidiendo proactivamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

4.17 Plan de acción

Para la realización del presente programa se han tomado en cuenta todos los resultados obtenidos de la aplicación de cada una de las herramientas e instrumentos como base metodológica de este proyecto, con el objetivo de que el producto de esta investigación sea un programa alineado tanto a la realidad de la organización como a las necesidades de los colaboradores.

Por esta razón, el programa cuenta con diferentes etapas, las cuales resaltan y describen cada uno de los factores y aspectos en donde se busca incidir proactivamente y concientizar a los colaboradores respecto a las temáticas de cuidado de la salud física y mental, prevención de riesgos y enfermedades profesionales y bienestar como tal.

4.17.1 Etapa I: Información y sensibilización

a) Objetivo

Interiorizar y sensibilizar en la cotidianidad laboral de los colaboradores mediante un proceso informativo y comunicativo para que los trabajadores conozcan y se interesen por el programa y sobre los temas esenciales que abarca, siendo estos: cuidado de la salud, importancia de realizar pausas activas y la prevención de riesgos.

b) Proceso

Para empezar, se realizará la difusión masiva del anuncio digital interactivo. Los responsables de esta actividad se comprometerán como iniciadores del programa a generar el conocimiento necesario en los colaboradores para que se interesen por la importancia y desarrollo de la herramienta.

Simultáneamente, de igual forma, las personas encargadas realizarán la entrega personal del flyer didáctico por todos los niveles del Edificio “Las Casas”, con el afán de comunicar a los colaboradores la apertura e inicio del programa y especialmente poder llegar con la información al grupo adulto-mayor que labora en la institución.

c) **Diseño y procedimiento**

Se realizará un proceso de comunicación interna para lo cual se tomará como base el modelo PNL en la dimensión visual, el cual será integrado con los aspectos motivacionales del colaborador respecto a su vida profesional y personal, de tal manera que los insumos y mecanismos para esta etapa estarán hechos a la medida de acuerdo a la necesidad y realidad de los trabajadores.

Para la difusión de la información inicial del programa, el investigador decidió que se empiece con el anuncio digital interactivo, puesto que al estar en una era tecnológica y virtual es pertinente usar este tipo de material e incluso impulsar el uso de este medio por encima de herramientas físicas. Para el cual, en principio se trabajó en conjunto con el Dpto. de Administración de Sistemas para la elaboración y diseño del anuncio. El contenido de este instrumento tendrá como objetivo incrementar el nivel de conocimiento e interés de la importancia de realizar pausas activas y dar a conocer la relevancia de los aspectos esenciales del programa. Posteriormente, para su difusión en conversaciones en bloque con la Dirección de Desarrollo Organizacional y de Talento Humano se ajustó para que la fecha de transmisión sea un día lunes al empezar la semana y así los colaboradores se interesen del contenido audiovisual, en horario de 7:30 a 15:30 sin interrupción en la hora del lunch. Este anuncio permanecerá vigente y su difusión será continua durante todo el desenvolvimiento del programa.



Ilustración 3. Anuncio digital interactivo. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

Mas adelante, la misma semana en donde se empiece con la difusión del anuncio digital interactivo, se iniciará con la entrega de flyers por todos los pisos e instalaciones del Edificio “Las Casas”. El flyer didáctico tendrá el objetivo de incrementar concretamente en colaboradores adultos mayores el nivel de conocimiento e interés de la importancia de realizar pausas activas y para que en su totalidad, los trabajadores enfoquen su nivel de conciencia en pro de su salud física y mental.



Ilustración 4. Flyer didáctico. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

Para el diseño del flyer se trabajó conjuntamente con la Dirección de Comunicación y Soporte, tomando en consideración el estilo de aprendizaje convergente como resultado de metodología aplicada, asimismo, se elaboró el anuncio de acuerdo a los testimonios de líderes de las áreas de la EEQ. Posteriormente, para la difusión un grupo organizado de colaboradores de la Dirección de Comunicación y Soporte, de Talento Humano y de Desarrollo Organizacional realizarán la entrega del material físico a los colaboradores, con una previa reunión flash en el Mezzanine del edificio “Las Casas”. Esta actividad, así como todas las del programa, deberán ser autorizadas con anterioridad por los altos mandos de la empresa y con el conocimiento de la Dir. de Servicios Generales.

Para llegar a los resultados esperados luego de la implementación de esta primera etapa, el liderazgo tendrá un rol importante en su desenvolvimiento, de modo que los

líderes de cada área, dirección, sección y departamento del Edificio “Las Casas” tendrán la potestad y la responsabilidad de empoderarse tanto de esta fase como de las siguientes.

4.17.2 Etapa II: Formación y capacitación

a) Objetivo

Realizar capacitaciones basadas en las temáticas más importantes del programa. Estas actividades tendrán el propósito de concientizar más a fondo a los colaboradores respecto al tema.

b) Proceso

Esta etapa se realizará mediante la metodología activa y participativa para el aprendizaje y aplicando el método de aprendizaje experiencial. De esta manera los colaboradores van a ser partícipes de estas actividades, asumiendo un rol importante en su desenvolvimiento, además, aprenderán de acuerdo a sus experiencias vividas de manera que realizarán actividades que faciliten su aprendizaje por medio de simulaciones, dinámicas y ejercicios acorde a la materia.

El contenido de los talleres a desarrollarse tendrá conceptos fáciles de entender y actividades que los colaboradores puedan realizarlas y, sobre todo, que sientan un compromiso e interés en llevarlas a cabo; debido a que el objetivo de la implementación del plan de capacitación es brindar a los trabajadores herramientas que permitan en ellos generar conciencia respecto a su salud y bienestar, y a la vez se conviertan en buenas prácticas para su cotidianidad laboral.

c) Diseño y procedimiento

Para el diseño de las actividades de esta etapa se integrarán los instrumentos metodológicos del programa con el afán de incidir en los colaboradores con herramientas de enseñanza permitiendo así llegar al objetivo general de la investigación. De este modo, se dará inicio al plan de capacitación con la impartición del taller "Riesgos y enfermedades laborales", con la finalidad de dar a conocer a todos los colaboradores sobre los riesgos físicos, ergonómicos, psicosociales y hasta biológicos con la incidencia del COVID-19 en la actualidad; a los cuales están expuestos en su cotidianidad laboral y las enfermedades que pueden sufrir dentro del marco laboral.

Tabla 9. Temas y actividades del taller "Riesgos y enfermedades laborales"

TEMAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	METODOLOGÍA
Introducción	Se realizará una dinámica en grupos como parte de la presentación y así generar un ambiente cálido y ameno, en la cual los participantes conocerán más a fondo a sus compañeros. Dinámica "Telaraña de lana": Los participantes se ubican en forma circular, el facilitador iniciará la actividad presentándose y diciendo su nombre, hobby favorito y color preferido. Seguirán aleatoriamente los participantes lanzando el ovillo a quien deseen y repitiendo lo que la anterior persona mencionó y haciendo su propia presentación y así sucesivamente. <u>Materiales:</u> Ovillo de lana	Dirección de Talento Humano	Activa y participativa
Integración y conformación de grupos	Se escogerán y se conformarán equipos de 5-6 personas (dependiente del número de participantes en la sala), de acuerdo al orden que quedó al hacer el círculo para la dinámica inicial. Cada equipo definirá un nombre y una frase representativa del mismo, así el líder de grupo pasará a presentar a su grupo, mencionar la frase y sustentarla.	Dirección de Talento Humano	Activa y participativa
Generalidades de la Salud Ocupacional	Se presentarán conceptos generales de la salud en el ámbito de las organizaciones.	Médico Ocupacional	Activa y participativa
Enfermedades Laborales	El facilitador expondrá teóricamente acerca de las enfermedades laborales. Más adelante, para conocer más de esta temática, el auditorio observará un vídeo que le permita entender la incidencia de enfermedades ocupacionales en el trabajo y saber de ellas puntualmente. Cada líder de grupo expondrá las enfermedades laborales que consideran que prevalecen en el Edificio "Las Casas", luego se desarrollará un conversatorio flash de las enfermedades que hayan sido repetidas por grupo y tengan predominancia en la institución. <u>Materiales:</u> Material audiovisual	Médico Ocupacional	*Aprendizaje mediante PNL - Visual *Aprendizaje experiencial *Activa y participativa
Riesgos Laborales y Condiciones de Trabajo	El facilitador hará una presentación breve y general tanto de los riesgos laborales más comunes y de las condiciones de trabajo para tener un bienestar y una buena convivencia en el ámbito. Posteriormente, cada grupo realizará un role-play en el que simulará una escena en el trabajo en donde se evidencie un tipo de riesgo laboral. Al final de cada intervención los demás equipos adivinarán y mencionarán el ejemplo de riesgo laboral.	Departamento de Seguridad Industrial	*Aprendizaje mediante PNL - Kinestésico *Aprendizaje experiencial
Cierre del Taller	Para la dinámica final, el facilitador hará un cuestionario de preguntas al azar de los temas tratados, mientras tanto, los equipos se ubicarán en la parte trasera de la sala. Siendo así, el facilitador irá haciendo las preguntas y la persona que llegue primera al pizarrón o parte delantera de la sala y tenga la respuesta correcta, tendrá un punto. Al final se hará una contabilización de puntos y el equipo con mayor puntaje será el ganador y tendrá un incentivo definido por los organizadores y la Empresa.	Dirección de Talento Humano	Activa y participativa

Tabla9. Temas y actividades del taller "Riesgos y enfermedades laborales". Elaborado por: Jan Andrés Cobo

Tabla 10. Temas y actividades del taller "Pausas Activas"

TEMAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	METODOLOGÍA
Introducción	Se desarrollará una dinámica en grupo como parte de la presentación y así generar un ambiente agradable y de confianza, con el cual los participantes estén comprometidos y preparados para el taller, ya que la actividad requiere de mucha atención y velocidad. Dinámica "El Cartero": Los participantes se ubican en forma circular, el facilitador, quien hará de cartero, asignará el nombre de una ciudad del Ecuador a cada participante. Mientras el facilitador se ubica por detrás del círculo dirá lo siguiente: "Aquí tengo una carta, de Quito para Guayaquil" (nombrará dos ciudades), en ese momento los participantes que sean mencionados, acorde al nombre de ciudad, saldrán corriendo a ocupar el lugar del otro.	Dirección de Talento Humano	Activa y participativa
Integración y conformación de grupos	Se escogerán y se conformarán equipos de 5-6 personas (dependiente del número de participantes en la sala), de acuerdo al orden que quedó el círculo luego de la dinámica inicial. Cada equipo definirá un nombre y una barra o porra del mismo, de manera que cada grupo pasará a presentarse y gritar su barra a todo el auditorio.	Dirección de Talento Humano	Activa y participativa
Importancia del control de la salud en el trabajo	El facilitador, en este caso el Médico Ocupacional sensibilizará y dará a conocer el alcance y la importancia de los exámenes ocupacionales antes, durante y después de la relación laboral, siendo éstos la base antes de implementar una propuesta en pausas activas.	Médico Ocupacional	*Activa y participativa *Aprendizaje experiencial
Generalidades de las Pausas Activas	Se expondrán conceptos generales de pausas activas (historia, características, importancia, ejemplos). Adicional, se presentarán las bases teóricas del valor que tienen las pausas activas desde un enfoque de concientización para el ámbito laboral.	Departamento de Bienestar Social	Activa y participativa
Pausas Activas a nivel Laboral	En base a los ejemplos teóricos presentados en la actividad anterior, el facilitador reforzará el conocimiento del tema presentando al auditorio imágenes y fotografías de ejercicios de pausas activas en el trabajo. Un participante de cada equipo pasará a practicarlas con ayuda del facilitador, el mismo que luego de la práctica, explicará para qué sirve y qué enfermedad o síntoma previene cada una.	*Departamento de Bienestar Social *Médico Ocupacional	*Aprendizaje mediante PNL - Visual *Aprendizaje experiencial
Cierre del Taller	Para la dinámica final, el facilitador hará un cuestionario de preguntas al azar de los temas tratados, mientras tanto, los equipos se ubicarán en la parte trasera de la sala. Siendo así, el facilitador irá haciendo las preguntas y la persona que llegue primera al pizarrón o parte delantera de la sala y tenga la respuesta correcta, tendrá un punto. Al final se hará una contabilización de puntos y el equipo con mayor puntaje será el ganador y tendrá un incentivo definido por los organizadores y la Empresa.	Dirección de Talento Humano	Activa y participativa

Tabla10. Temas y actividades del taller "Pausas Activas". Elaborado por: Jan Andrés Cobo

De acuerdo al detalle de la Tabla 10, para el diseño de las actividades específicamente del taller “Pausas Activas” se enfocará su desenvolvimiento en la teoría y en la práctica, de tal manera que luego de conocer los diferentes riesgos y enfermedades laborales a los cuales están expuestos los colaboradores, sepan cómo actuar y proceder. Del mismo modo, puedan adquirir los conocimientos básicos y necesarios del tema, dado que muchas personas desconocen o poco saben de gimnasia laboral y pausas activas; y posteriormente en base a actividades interactivas puedan ser parte del proceso y así conocer y darse cuenta de lo importante que es realizar pausas activas en el ámbito de las organizaciones y de los beneficios que acarrear.

d) Alcance

Las capacitaciones están elaboradas y diseñadas específicamente para los colaboradores del Edificio Matriz “Las Casas” de la EEQ, por ello, los talleres serán impartidos a este universo y su tiempo de duración será de tres horas cada uno. Cabe señalar, que tanto el taller "Riesgos y enfermedades laborales" y el taller “Pausas Activas” deberán ser dictados a todos los colaboradores del universo de estudio, por lo que los responsables de su desarrollo en conjunto con el grupo de líderes del programa y los altos mandos de la organización establecerán un cronograma que se ajuste a su conveniencia y que no afecte las responsabilidades ni la cotidianidad laboral.

4.17.3 Etapa III: Campaña “Importancia de Pausas Activas”

a) Objetivo

Con el objetivo de que los colaboradores generen el nivel de conciencia esperado respecto al contenido del proyecto, en esta fase del programa ellos serán partícipes de actividades que elevarán el compromiso con la herramienta y fundamentalmente, les permita, en definitiva, comprender la importancia de realizar pausas activas en el trabajo. La campaña “Importancia de Pausas Activas” busca incentivar a los colaboradores a crear un espacio físico y un ambiente respecto a las temáticas que abarca el programa.

b) Proceso

El proceso que se llevará a cabo en esta primera campaña será en base a los resultados de la metodología aplicada en la investigación, concretamente de los testimonios de las entrevistas y del estilo predominante en el Test de Kolb.

Adicionalmente, el diseño de esta etapa del proyecto tendrá un enfoque comunicativo a través de PNL con la dimensión visual y sincrónicamente se empleará el método de aprendizaje experiencial.



Ilustración 5. Anuncio de la Campaña "Importancia de Pausas Activas". Elaborado por: Jan Andrés Cobo

Por otra parte, el investigador decidió desarrollar en primera instancia esta campaña en el programa, en razón de que permitirá interiorizar en los colaboradores respecto al tema y será un refuerzo adicional de sensibilización antes de empezar con la parte práctica.

c) Diseño y procedimiento

Previamente al lanzamiento de la campaña "Importancia de Pausas Activas" es importante señalar que esta actividad al igual que todas tendrá que ser debidamente organizada con los temas logísticos, por ello, los responsables de su desarrollo, el grupo de líderes del programa y los altos mandos de la Empresa deberán organizarse de tal forma que cuando se dé su lanzamiento de acuerdo al cronograma establecido, esta salga de la manera más eficiente y se puedan llegar a los resultados esperados.

Así, de este modo se dará inicio a la campaña en la que todos los colaboradores aportarán para el desarrollo de esta actividad. A continuación, se detalla un listado de los aspectos y acciones para el desenvolvimiento:

1. Realizar un mantenimiento y limpieza de todas las carteleras físicas del edificio. Además, el Dpto. de Administración de Sistemas en conjunto con la Dir. de Servicios Generales y la Dir. de Comunicación y Soporte realizarán los ajustes necesarios del material audiovisual para las carteleras digitales.
2. Los líderes de cada área, dirección, sección y departamento del Edificio “Las Casas” conformarán varios grupos al azar que se encargarán y serán responsables de las carteleras físicas de cada nivel del edificio, incluyendo las personas con cargos de jefatura o mismo nivel jerárquico.
3. Realizar la adecuación pertinente en conversaciones y acuerdos con las personas indicadas del espacio físico en las carteleras, de manera que no afecte ni interceda con el contenido indispensable de temas netamente de la EEQ.
4. El contenido de las carteleras se fundamentará en la temática de pausas activas y su importancia en el ámbito laboral.
5. La campaña empezará con la difusión de contenido en las carteleras digitales, el cual se mantendrá proyectado hasta el final del programa, al igual que el anuncio de información, siendo un apoyo para este.
6. Sincronizadamente se empezará con el trabajo de decoración, elaboración y organización de las carteleras físicas, es decir, en la fecha estimada de acuerdo al cronograma, todas las áreas, direcciones, secciones y departamentos del Edificio “Las Casas” iniciarán a la vez con la actividad; para lo cual a manera de apertura e inauguración se hará un conteo regresivo en voz alta antes de la hora de inicio, de acuerdo a la disponibilidad y planificación del personal, por ejemplo a las 8:00, 9:00, 10:00, etc., lo que tendrá la finalidad de motivar a los colaboradores e impulsar su desarrollo personal y profesional.
7. El contenido de las carteleras físicas deberá ser actualizado de manera trimestral desde el día de su instauración por otro grupo aleatorio definido ya previamente por los líderes de cada área, dirección, sección o departamento.

4.17.4 Etapa IV: Cortometraje vía online acerca de la concientización de pausas activas

a) Objetivo

Generar impacto en los colaboradores de tal forma que se lleve a cabo el proceso de sensibilización y concientización hacia la importancia de realizar pausas activas a

través de un canal visual y tecnológico. Debido a lo cual, los factores motivacionales de los trabajadores serán el eje para el desarrollo de esta actividad.

b) Proceso

Como último refuerzo en el proceso de sensibilización al tema del programa, se realizará la proyección del cortometraje vía online con la temática de pausas activas y su importancia en el entorno empresarial. La metodología que se usará en su accionar será el aprendizaje experiencial como método para que los colaboradores enfoquen su pensamiento en la realidad laboral hasta ese momento y la comparen con una experiencia diferente y positiva a corto, mediano y largo plazo considerando la implementación del proyecto. Además, para el lanzamiento del vídeo se mantendrá el enfoque visual como herramienta comunicativa del modelo PNL.

c) Diseño y procedimiento

Teniendo en cuenta y de acuerdo a los testimonios obtenidos de los líderes de las áreas de la EEQ como resultado de las entrevistas aplicadas, el investigador pudo apreciar que no era favorable ni efectivo realizar esta actividad en horario normal durante la jornada laboral, debido a la carga laboral y el tiempo justo programado para las responsabilidades diarias. Por lo tanto, se tomó como alternativa desarrollar esta actividad por medio de la plataforma unificada de videocomunicaciones “Zoom”, la cual se recomienda que la EEQ haga la compra *premium* de este software para que sea usada sin dificultades en la proyección del cortometraje y para impulsar su manejo a nivel laboral como instrumento tecnológico esencial, siendo este un medio fácil de accionar y manejar.

El lanzamiento del cortometraje se realizará en horario vespertino, luego de la hora de salida (15:30), de manera que no afecte y se respete la jornada de trabajo. La proyección del vídeo se la realizará durante el lapso de 30 días laborables de acuerdo a la organización y logística por parte de la Empresa, con el afán de que no haya complicaciones en la visualización en caso de hacerla en jornada única. Por consiguiente, el procedimiento para esta actividad será el siguiente:

1. Los responsables de la actividad, el grupo de líderes del programa y los altos mandos de la organización establecerán un horario único por cada día durante un mes, en el cual iniciará la proyección del cortometraje, procurando y pensando en

los trabajadores que viven lejos de su lugar de trabajo y en el tiempo que demorarán en llegar a sus destinos.

2. El Dpto. de Administración de Sistemas y la Dir. de Comunicación y Soporte buscarán la manera más básica, óptima y eficiente de capacitar a los trabajadores, especialmente a los líderes de cada área, dirección, sección y departamento con relación al software “Zoom”, ya que ellos serán quienes presenten el material al personal.
3. Cada líder de área o sección tendrá un acceso a la plataforma “Zoom”, y así de acuerdo a la agenda establecida por la Empresa, pueda ingresar el día correspondiente y así proyectar el vídeo a sus colaboradores. De la misma manera, realizará un informe del formato de asistencia con las personas conectadas, incluyéndose. Este informe será presentado a su jefatura inmediata y superior.

El video escogido para la actividad ha sido seleccionado tomando en consideración los objetivos del programa y de la actividad como tal, de forma que pueda ajustarse a reforzar los conocimientos y fundamentalmente, genere concientización en los colaboradores antes de la puesta en práctica.

La herramienta fue diseñada por una empresa llamada *Grupo Sura*, la cual es una compañía colombiana transnacional, cuyo giro de negocio se centra en la industria de servicios financieros diversos (Grupo Sura, 2018). Entre sus propósitos como empresa *Grupo Sura* crea y fomenta el desarrollo sostenible basado en el bienestar de las personas y organizaciones, de manera que se observa el sustento de la creación del video, con el objeto de mejorar la calidad de vida de los colaboradores, al igual que el presente programa. Para revisar el video con el enlace del cortometraje empleado para el desarrollo del proyecto. Ver Anexo 17.



Ilustración 6. Recorte del video para presentación del Cortometraje. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

4.17.5 Etapa V: Pausas Activas en el Puesto de Trabajo

a) Objetivo

Mejorar y potenciar el rendimiento laboral de los colaboradores a través de la realización de pausas activas físicas en los puestos de trabajo, diseñadas en base a los resultados del levantamiento de información realizado y la metodología aplicada.

b) Pausas activas laborales físicas

Las pausas activas físicas son ejercicios que permiten movilidad articular y la elongación de un sinnúmero de grupos musculares, dependiendo de la necesidad y el enfoque que se las dé. Estas actividades precautelan la salud física a causa de posturas forzadas, incorrectas y prolongadas.

c) Respiración

La respiración tiene una fusión de la parte fisiológica y el plano espiritual de la persona, le permite revitalizar el cuerpo y asimismo controla el ritmo cardiaco y la circulación de la sangre. Por lo tanto, es importante empezar con esta sencilla estrategia, pero a la vez clave, ya que con este tipo de ejercicios se hace frente a situaciones de estrés, burnout o fatiga mental, problemáticas comunes en el ámbito laboral y específicamente en el universo del proyecto.

Ejercicio de respiración

El ejercicio a realizar es de fácil ejecución y se puede desarrollar en la posición sentada, desde la silla o asiento donde el colaborador efectúa su trabajo o si no es el caso, de pie. La duración de esta pausa tiene el tiempo en secuencia de 10 segundos inhalando y 10 segundos exhalando. Es conveniente que el ejercicio se repita de 2 a 3 veces.

1. Se cierran los ojos y se sitúa el cuerpo en un ambiente relajado y laxo.
2. Coloque y asiente las manos sobre la cara externa de los muslos.
3. Ahora, realice la inspiración nasal, al hacerlo, sienta la ampliación del tórax y la contracción del diafragma. Al mismo tiempo, levante los brazos de forma circular hasta llegar a juntarlos encima de la cabeza y mantiene esa posición. Esta parte tiene que durar los 10 segundos sugeridos mientras mantiene los ojos cerrados.

4. Al espirar, se siente como el diafragma vuelve a su posición normal y el tórax se retrae. A la par, regrese los brazos de forma circular hasta llegar a los muslos. Esta parte tiene que durar los 10 segundos sugeridos mientras se mantienen los ojos cerrados.



Ilustración 7. Ejercicio de respiración. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

Al realizar este ejercicio de respiración aplicando una técnica sencilla, pero a la vez eficaz, se espera que reduzca el efecto del estrés de tal manera que se regule el sistema nervioso, disminuyendo la tensión tanto física como mental y manteniendo en armonía plena a los principios vitales.

d) Movilidad Articular

Son actividades que conllevan destreza y agilidad, equivalen al movimiento de las articulaciones del cuerpo humano, por tanto, la movilidad articular es sinónimo de flexibilidad. Mediante la elongación de varios grupos musculares, la persona, en este caso el colaborador equilibra su fatiga física y tiende a relajarse, ayudando así al fortalecimiento de las articulaciones. Este tipo de acciones son las que conforme vamos avanzando en edad, las vamos perdiendo.

La movilidad articular consiste en desarrollar ejercicios que permitan la rotación de las articulaciones más importantes desde arriba hacia abajo preferencialmente, empezando con el cuello, luego bajando a los hombros, cintura, cadera, rodillas hasta terminar con los tobillos.

En el ámbito de las organizaciones, el objetivo de los ejercicios de movilidad articular es disminuir la fatiga laboral, prevenir molestias por mala postura o posturas prolongadas y en un plano general, previene varios tipos de lesiones. Por ende, estos ejercicios están enfocados en ayudar fisiológicamente al colaborador.

Ejercicio para los ojos

El ejercicio a realizar es sumamente sencillo y requiere desarrollarse en la posición sentada, desde una silla o asiento donde el colaborador realiza su trabajo, ya que es importante que esté en lugar cómodo y relajado.

1. En la posición sentada, predisponga su cuerpo en una postura cómoda manteniendo la cabeza sin mover durante todo el ejercicio.
2. Mueva únicamente la esfera del ojo de arriba hacia abajo, esta parte se repite entre 8 a 10 veces.
3. Se cierran los ojos por un instante y se parpadea para que descanse la vista.
4. Mueva únicamente la esfera del ojo de derecha a izquierda. Repita entre 8 a 10 veces. Vuelva a cerrar los ojos y parpadear.

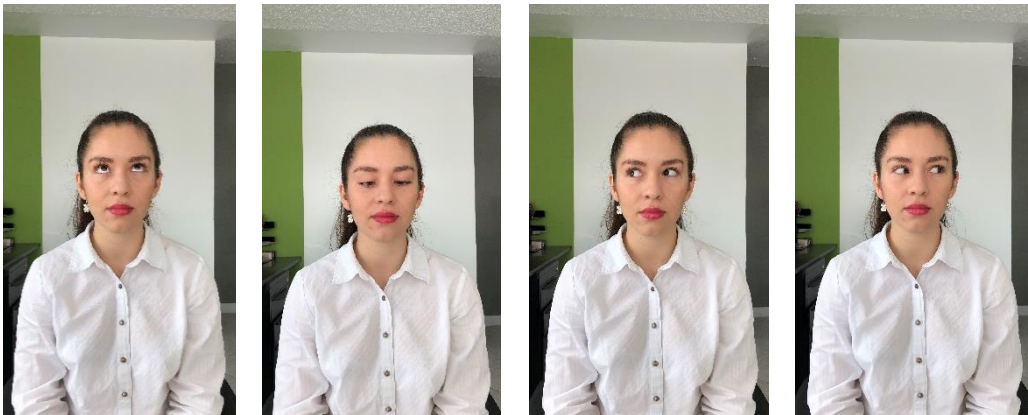


Ilustración 8. Ejercicio para los ojos. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

El objetivo de esta pausa es ejercitar los músculos que dan movilidad a los ojos, reduciendo o evitando así la tensión en la esfera del ojo, a causa del excesivo tiempo frente a la pantalla de un computador.

Ejercicio para el cuello

Generalmente el lugar en donde se acumulan las tensiones físicas y mentales es en el cuello. De forma que el objeto de esta pausa es ejercitar los músculos a nivel del cuello, en este caso con ayuda de las manos. Este ejercicio se repite de 2 a 3 veces y se puede desarrollar en la posición sentada o de pie.

1. Ayudándose con la palma de la mano, lleve la cabeza hacia el lado derecho hasta sentir una ligera tensión. Manténgase en esta posición durante 5 segundos y luego haga lo mismo hacia el lado izquierdo, como si fuera a tocar la oreja con el hombro. Es importante que todo el torso se mantenga firme y estático, únicamente se mueve el cuello y las manos.



Ilustración 9. Ejercicio para el cuello. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

Al realizar este ejercicio para el cuello, se espera que, con el estiramiento de los músculos del cuello, se reduzca las dolencias a la altura del cuello producidas por una mala postura al escribir y demasiado tiempo frente a la computadora.

Ejercicios para hombros y brazos

El estrés, las posturas prolongadas, la acción repetitiva de movimientos y el llevar una vida acelerada a nivel laboral, produce mucha fatiga en los músculos de los hombros y de los brazos, lo cual hasta en casos puede terminar en una contracción muscular grave. Por ello, se presentan varios ejercicios que cuidarán la salud de hombros y brazos, los cuales se repiten 3 veces y es recomendable que se desarrollen de pie.

1. Permaneciendo con el tronco recto y erguido, levante los hombros lo máximo que pueda, como si tocara la parte inferior de las orejas. Mantenga esta posición durante 5 segundos, luego descanse y repítalo.

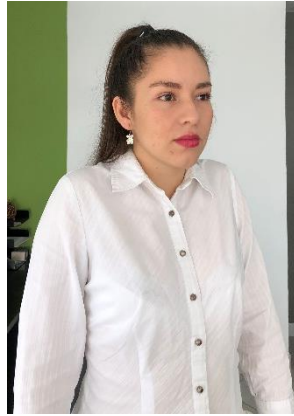


Ilustración 10. Ejercicio para hombros. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

2. Manteniendo la espalda en posición recta, levante los brazos, entrelace las manos de modo que las palmas queden de frente al techo, luego intente llevar sus brazos hacia arriba, lo más alto que pueda sin despegar los pies sobre el piso. Mantenga esta postura durante 5 segundos, luego descanse y repítalo.



Ilustración 11. Ejercicio para brazos. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

3. Lleve el brazo derecho hacia el lado izquierdo del cuerpo, manténgalo recto y estírelo. Con el brazo o mano izquierda empújelo hacia el hombro derecho, si es posible hasta el pecho. Persista en esta posición durante 5 segundos, luego cambie de lado, descanse y repita.



Ilustración 12. Ejercicio para brazos. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

4. Coloque y estire sus brazos por el frente del cuerpo, elévelos de manera que queden al recto de los hombros. Ubique la mano izquierda hacia abajo de modo que los dedos miren hacia el piso. Con la mano derecha, empuje los dedos de la otra hacia atrás, obteniendo así una movilidad articular de los músculos del antebrazo. Sostenga esta postura 5 segundos, luego cambie de brazo, descanse y repítalo.



Ilustración 13. Ejercicio para antebrazos. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

El objetivo de realizar ejercicios a nivel de los brazos y el hombro es disminuir con el porcentaje de ausentismo a causa de patologías a nivel de estos grupos musculares. Además, al realizar estos ejercicios, particularmente en el que se trabaja la zona del antebrazo, el investigador está enfocando esta pausa de acuerdo a la información levantada con la herramienta de entrevista semiestructurada.

Ejercicios para manos, muñeca y dedos

La parte indispensable para realizar tal o cual actividad en el ámbito laboral y en cualquier otro es la zona que abarca la mano. De manera que es muy importante realizar la elongación de esta zona muscular debido a su actividad constante. Estos ejercicios se repiten de 2 a 3 veces y se pueden desarrollar en la posición sentada o de pie.

1. Levante los brazos, apoyando los codos sobre los costados de cada lado, en una posición cómoda y relajada. Cierre los puños de ambas manos ejerciendo una leve presión al hacerlo y manteniéndose 5 segundos. Luego extienda los dedos de ambas manos al simultáneo haciendo un poco de fuerza mientras permanece otros 5 segundos. Descanse y repítalo.



Ilustración 14. Ejercicio para manos. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

2. En posición de pie, levante los brazos al nivel del hombro, manteniéndolos en una postura paralela. Empiece a girar las muñecas de ambas manos hacia afuera en forma de una circunferencia durante 5 segundos. Cambie de dirección y gire hacia adentro durante 5 segundos, luego descanse y repita.



Ilustración 15. Ejercicio para muñecas. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

3. Coloque los brazos hacia el frente, abra la mano derecha y como si estuviera contando los dedos, con la otra mano (izquierda) lleve hacia abajo cada uno de los dedos de la mano estirada (derecha). Mantenga esta postura en cada dedo durante 3 segundos, luego cambie de mano, descanse y repita.



Ilustración 16. Ejercicio para dedos. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

Después de realizar estos ejercicios se espera que se relajen las tensiones a nivel osteomuscular en los colaboradores. Especialmente, se busca reducir con las molestias a nivel de la muñeca, muchas veces producto de una mala postura al usar el mouse. La incidencia de esta pausa respecto a esta sintomatología es enfocada de acuerdo a los datos obtenidos de la metodología aplicada.

Ejercicios para tronco y cadera

En la cotidianidad laboral comúnmente se produce la fatiga de los músculos de la cadera, lo cual es provocado por mantener posturas prolongadas o por el simple hecho de permanecer sentado durante un largo tiempo. Siendo sin embargo el tronco eje del cuerpo humano, el cual sostiene toda la carga y en donde se descargan todas las fuerzas, no es conveniente forzarlo porque se puede sufrir y caer en enfermedades profesionales graves, dolores intensos y cansancio en un grado crítico. Para ello, se presentan varios ejercicios que cuidarán la salud del tronco y la cadera, los cuales se repiten 3 veces y se aconseja que se desarrollen de acuerdo a las imágenes mostradas a continuación:

1. Sentado ubique ambas manos en la espalda baja, en lo que se conoce como parte lumbar. Direcione los codos hacia atrás, extendiendo el tronco hacia adelante. Mantenga esta postura durante 5 segundos, descanse y repita el ejercicio.



Ilustración 17. Ejercicio para tronco y cadera. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

2. De pie, en una posición estable y cómoda, separe los pies en posición de sentadilla corta (no muy abiertos), los brazos pueden elevarse y mantenerse erguidos para mayor equilibrio al hacer el ejercicio. Manteniendo la espalda recta, flexione las piernas y sostenga esta postura entre 3 a 5 segundos. Descanse y repítalo.



Ilustración 18. Ejercicio para tronco y cadera. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

El objetivo de realizar ejercicios a nivel del tronco y cadera, es principalmente disminuir con el índice de dolencias a la altura de la espalda presentado en el resultado del diagnóstico de las herramientas implementadas.

Ejercicios para piernas, rodillas y pies

El tren inferior del cuerpo humano también tiene incidencia en el ámbito laboral si hablamos de un trabajo netamente administrativo (oficina), puesto que es el cual hace posible todos los desplazamientos mediante diferentes contracciones de esta zona muscular, y además tiene una función fundamental de sostener y equilibrar el peso del cuerpo.

Existe un sinnúmero de ejercicios para trabajar la zona inferior, en los cuales se recomienda que la respiración sea rítmica y lenta, es decir, se exhala cuando inicia y se inhala cuando se vuelve al punto de inicio. Varios de ellos se presentan a continuación:

1. De pie, manteniendo la espalda recta, eleve la pierna y lleve la rodilla si es posible hasta el pecho, para lo cual es indispensable ayudarse con la mano del mismo pie que levanta, mientras tanto, con la otra se apoya y toma equilibrio. Sostiene esta posición durante 5 segundos, luego cambia de pierna, descansa y repite el ejercicio 3 veces en cada lado.



Ilustración 19. Ejercicio para rodillas. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

2. En posición erguida, coloque una pierna hacia adelante y levemente la otra hacia atrás, en forma de una V invertida. Levante el pie de adelante apoyándose únicamente en el talón, sintiendo la movilidad articular en toda la parte posterior de la pierna que se estira, específicamente en los músculos de la pantorrilla. Mantenga la posición durante 5 segundos, cambie de pierna, luego descanse y repita 3 veces por cada lado.



Ilustración 20. Ejercicio para piernas y pies. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

Al realizar pausas en esta zona del cuerpo se espera que reduzca el indicador de molestias a la altura de las piernas, producido por pasar varias horas en posición sentada frente al computador, lo cual afecta regularmente a la circulación de las piernas, provocando diferentes dolencias como calambres, hinchazón y hasta tendinitis. De tal forma que es importante que se realice pausas activas que motiven la movilidad y el desplazamiento.

4.17.6 Etapa VI: Campaña “Cuidemos nuestra salud”

a) Objetivo

La finalidad primaria de una iniciativa de mejora en una organización es que los colaboradores al hacerse parte del proyecto puedan más adelante ser los impulsores de las bases de la propuesta con la puesta en práctica, por lo cual, en esta última fase del programa los trabajadores además de adquirir el pleno compromiso con la herramienta, con su experiencia, continúen concientizándose en lo que significa cuidar de su salud física y mental.

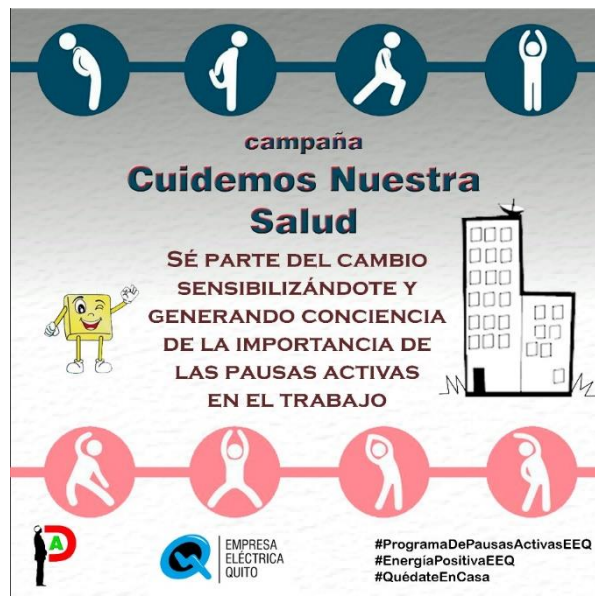


Ilustración 21. Anuncio de la Campaña “Cuidemos Nuestra Salud”. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

b) Proceso

Para el desarrollo de esta campaña se tomará el aprendizaje experiencial como método base para que los servidores de la Empresa Eléctrica Quito puedan fundamentarse empíricamente desde su accionar hacia otros grupos de colaboradores, generando conciencia en el personal y a la vez en ellos mismos. Además, simultáneamente esta

campaña se desarrollará manejando un aprendizaje y relación interpersonal mediante PNL en una dimensión visual-kinestésica, de manera que por medio del contacto visual y el expresarse de tal forma el uno al otro, puedan realizar las pausas activas con eficacia y se fomente un ambiente positivo, estableciendo un buen entorno laboral.

c) Diseño y procedimiento

Para el lanzamiento de la campaña “Cuidemos nuestra salud” es importante manejar de modo preciso los asuntos de logística y organización entre las personas responsables del proyecto y personal relacionado al mismo, de acuerdo al cronograma definido por el investigador.

En estas circunstancias y de esta manera se dará inicio a la campaña en la que todos los colaboradores aportarán directa e indirectamente para el desarrollo de la misma, de tal forma que todos serán los beneficiados. A continuación, se describen los pasos y la gestión para el desenvolvimiento de la actividad:

1. La campaña se llevará a cabo en los últimos cinco meses que abarca el programa, siendo su desarrollo durante dos meses con una inactividad y descanso de cuatro semanas para no generar cansancio ni abrumar física y mentalmente al personal, y así en su reactivación tenga el impacto esperado.
2. Con tiempo de anterioridad, los líderes de cada área, dirección, sección y departamento del Edificio “Las Casas”, formarán diversos grupos de 2-3 personas al azar, lo cuales serán responsables y encargados de realizar interactivamente pausas activas físicas a los demás colaboradores. Cabe señalar que esta actividad la realizarán todos los colaboradores, incluyendo las personas que ocupen cargos de jefatura o mayor nivel jerárquico.
3. En base y de acuerdo a los conocimientos adquiridos durante el desarrollo del programa y tomando en cuenta lo aprendido en las diferentes prácticas con ayuda de profesionales en el tema para el desarrollo de pausas activas físicas, aleatoriamente y de acuerdo a una agenda establecida cada grupo seleccionado empezará con el curso de la campaña impartiendo pausas activas físicas por otros niveles y áreas del edificio que no sea a la cual pertenecen. Con ello, se fomentará el compañerismo en el trabajo y las relaciones entre los colaboradores mejorarán sobremanera.

4. El desarrollo de la campaña “Cuidemos nuestra salud” se adecuará y no interferirá al cronograma del desarrollo de las pausas activas físicas a cargo de profesionales y expertos en el tema, ya sean estas personas externas o internas de la institución.
5. Las pausas activas físicas que ejecuten el grupo de colaboradores encargados para la jornada correspondiente tendrán el sustento de lo que recibieron a lo largo del programa y, además, al ser quienes, mediante la observación o la misma experiencia, viven y son prueba de testimonios relacionados a sintomatologías en general, deberán elaborar los ejercicios con estos cimientos. Para lo cual, si es necesario indagarán e investigarán en el tema de modo que sea un trabajo y una actividad bien realizada.

Cada una de las actividades que se han llevado a cabo y que han sido parte del diseño de este proyecto se han centrado en metodologías, métodos, herramientas y diferentes modelos que se han expuesto durante el desarrollo del mismo. El propósito de establecer las etapas del programa es dar importancia y enfocar todos los factores y aspectos que conciernen a los objetivos de toda la investigación y su influencia en los colaboradores. De manera que en un plano general y en su totalidad se adapten a un instrumento que permita conocer el significado de conceptos respecto a riesgos y enfermedades laborales, pausas activas, bienestar laboral y el cuidado de la salud.

4.18 Cronograma

Tabla 11. Cronograma de Actividades

ACTIVIDAD	MESES DE TRABAJO											
	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
Organización y logística de la campaña "Cuidemos nuestra salud"	■	■										
Organización y logística de la campaña "Importancia de Pausas Activas"	■											
Difusión del anuncio digital interactivo en las pantallas del Edificio.		■										
Entrega de flyer didáctico a todos los colaboradores		■										
Formación del grupo voluntario de líderes del programa			■									
Lanzamiento del taller "Riesgos y enfermedades laborales"				■								
Lanzamiento del taller "Pausas Activas"					■							
Desarrollo de la campaña "Importancia de Pausas Activas"						■	■	■	■	■	■	■
Lanzamiento vía online del cortometraje con la temática de Pausas Activas						■						
Elaboración y organización de materiales e insumos para implementar pausas activas						■						
Implementación de pausas activas físicas en el puesto de trabajo							■	■	■	■	■	■
Desarrollo de la campaña "Cuidemos nuestra salud"								■	■		■	■

Tabla 11. Cronograma de actividades de la propuesta. Elaborado por: Jan Andrés Cobo

CAPÍTULO V

5. MARCO CONCLUSIVO

5.1 Conclusiones

- Conocer la cultura organizacional de una empresa es un puntal fundamental para llevar a cabo una propuesta bajo un enfoque determinado y con la raíz de una perspectiva de concientización, puesto que permite conocer y adentrarse en la realidad de los colaboradores, accediendo a información clave y estableciendo los lineamientos necesarios para su ejecución.
- Los estilos de aprendizaje son aspectos esenciales para la elaboración de una herramienta como proyecto en un universo determinado. De modo que permiten diseñar instrumentos en base y alienados a la realidad de ese grupo y la de sus colaboradores, siendo así, en un programa que busque generar conciencia en las personas el impacto será el esperado y las personas podrán realizar cambios en sus patrones de conducta y de la misma manera podrán modificar sus comportamientos por un fin común y positivo.
- Elaborar una investigación con el concepto de un proyecto-producto y en base a un enfoque psicológico, permite al investigador profundizar en aspectos precisos de la persona como el tema de la concientización, motivación y concepción de las cosas, siendo estos factores los que facultan en este caso al colaborador a adoptar nuevas conductas y comportamientos en el contexto organizacional.
- El uso del Test de Estilos de Aprendizaje de Kolb resultó idóneo en el proceso de levantamiento de información, de manera que se ajusta a la realidad de la empresa, también se alinea a lo que el investigador estaba buscando plasmar en el proyecto y, además, fue apropiada su aplicación en relación con la disponibilidad de tiempo de los trabajadores.
- Los estilos de aprendizaje que predominaron en los colaboradores del Edificio Matriz “Las Casas” de la Empresa Eléctrica Quito hasta diciembre del 2019 son: *convergente* con el 45%, siendo el más representativo de las personas que son espontáneas y que gustan actividades al improvisado y de quienes aprenden en base a su propia experiencia. Adicional, el estilo *asimilador* con el 33%, del personal que es más analítico, los que prefieren investigar de un tema antes de actuar o

realizar tal actividad. De forma que estos resultados se ajustan al desenvolvimiento en la cotidianidad laboral de los colaboradores y a la realidad de la EEQ.

- El diseño y la aplicación de una entrevista semiestructurada o de preguntas abiertas en el desarrollo de un proyecto permite conocer el detalle íntegro y ayuda a establecer los lineamientos necesarios para elaborar eficazmente una propuesta de mejora. De manera que, remitiendo a la realidad de esta investigación, además de obtener los datos pertinentes, se profundizó en las temáticas centrales de la misma, de la cual sobresalieron diferentes metodologías y métodos para el diseño del programa, siendo estos el aprendizaje experiencial y la PNL en las dimensiones de visual y kinestésico.
- Un programa de concientización y bajo un enfoque de la psicología de las organizaciones, debe atender aspectos que influyen, afectan e impactan en los colaboradores, en virtud de esto, es posible diseñar planes de acción e instrumentos que se adapten a ellos y a su contexto habitual. Por ende, es importante vincular este tipo de programas con actividades lúdicas, interactivas y que generen interés para que el alcance de su aplicación trascienda en cada uno.

5.2 Recomendaciones

- Para la implementación del programa en la organización, es importante mantener y conservar toda la planificación expuesta en el desarrollo de la herramienta, ya que, si se modifica o se cambia, influirá directamente en las líneas de acción que fueron diseñadas objetivamente pensando en la necesidad del personal y realidad de la empresa, por lo que los resultados esperados se verán afectados.
- Es importante mantener la actualización respecto a los resultados obtenidos de la investigación, para lo cual, se recomienda diagnosticar cada dos años a los colaboradores en relación con los estilos de aprendizaje, puesto que estos pueden variar con el tiempo o por situaciones particulares. De esta manera se garantiza la ejecución de planes de acción en base a un renovado diagnóstico.
- Realizar antes, durante y después los exámenes médicos ocupacionales correspondientes a los colaboradores, dado que forman parte del eje y punto de partida para la realización de una propuesta en pausas activas o gimnasia laboral, y siendo a la vez, un diagnóstico a la fecha de las sintomatologías y dolencias a

nivel físico, manejándose de este modo como herramienta de sustento para el desarrollo de un programa.

- Después de un año, luego de la implementación del programa, se recomienda conformar nuevos grupos voluntarios de liderazgo e interesados por el proyecto, de esta forma se involucra a más personas generando así la atención por este tipo de iniciativas que velan por el cuidado de la salud de los colaboradores.
- Realizar mensualmente informes y documentos que registren las causas de ausentismo en los colaboradores y/o visitas seguidas al médico, producto de dolores y molestias a nivel muscular. De esta forma se enfocarán actividades específicas para disminuir los índices respecto a la incidencia de estos síntomas.
- Se recomienda elaborar material adicional para el programa, de preferencia en el tema audiovisual y gráfico, mantenimiento la base de la herramienta sin cambiar las líneas de acción y sus pilares. De esta manera, los colaboradores no sentirán abrumo por información desactualizada y reiterativa.
- En el caso de necesitar un nuevo levantamiento de información, se recomienda que con la recopilación de datos respecto al comportamiento, motivación y conciencia colectiva sea manejada por un profesional acorde al tema, en este caso un psicólogo.
- Para la implementación de este proyecto en otra empresa, se recomienda realizar todo el levantamiento de información indicado, porque es necesario conocer la realidad y el entorno de la organización y así poder diseñar instrumentos que sean hechos a la medida para lograr los resultados deseados.
- Es fundamentalmente necesario que se maneje a cabalidad los tiempos del programa y se cumpla con el cronograma señalado. Puesto que, los resultados esperados se podrían ver perjudicados si se aplazan o se retrasan actividades, pues estas están organizadas y estructuradas de forma conjunta y relacionada.

Bibliografía

- 5 Empresas Que Implementan Gimnasia Laboral. (s.f.). Recuperado el 17 de Julio de 2018 , de <http://www.intervaloproductivo.com.ar/blog/5-empresas-implementan-gimnasia-laboral/>
- Adecco. (4 de Mayo de 2016). *Beneficios de las pausas activas en el ámbito laboral*. Recuperado el 3 de Julio de 2018, de <https://mundoadecco.com/beneficios-de-las-pausas-activas-en-el-ambito-laboral/>
- Alvarado, K. (29 de Julio de 2016). *La salud mental y el bienestar de las personas*. Obtenido de <http://udep.edu.pe/hoy/2016/la-salud-mental-y-el-bienestar-de-las-personas/>
- Barrios, F. (s.f.). *Eustrés y distrés*. Recuperado el 17 de Julio de 2018, de <http://www.lareljacion.com/lareljacion/07eustres.php>
- Clímaco Toledo, C. (13 de Noviembre de 2014). *El estrés laboral y la productividad de los trabajadores*. Recuperado el 3 de Julio de 2018, de <https://www.gestiopolis.com/el-estres-laboral-y-la-productividad-de-los-trabajadores-ensayo/>
- Conceptos generales de seguridad y salud ocupacional. (30 de Noviembre de 2015). *Centro Nacional de Registros*. Obtenido de <http://www.cnr.gob.sv/conceptos-generales-de-seguridad-y-salud-ocupacional-glosario/>
- Corbin, J. A. (s.f). *Los 12 estilos de aprendizaje: ¿en qué se basa cada uno?* Recuperado el 16 de Febrero de 2018, de <http://normasapa.com/citar-referenciar-contenido-sin-fecha-apa/>
- de la Espriella, A. (14 de Septiembre de 2015). *La importancia de la salud ocupacional en las organizaciones*. Recuperado el 8 de Marzo de 2018, de <http://blog.acsendo.com/la-importancia-de-la-salud-ocupacional-en-las-organizaciones/>
- Educrea. (s.f). *Estilos y Metodologías de Aprendizaje*. Recuperado el 16 de Febrero de 2018, de <https://educrea.cl/estilos-y-metodologias-de-aprendizaje/>
- Empresa Eléctrica Quito. (Septiembre de 2007). *Intranet de la EEQ*. Obtenido de <https://www.eeq.com.ec:8443/transparencia/lotaip-2018>
- Empresa Eléctrica Quito. (2015). *EEQ*. Recuperado el 14 de Febrero de 2018, de <https://www.eeq.com.ec:8443/documents/10180/282520/Plan+Estrat%C3%A9gico+EEQ+2014+-+2023/22c2131a-da00-4316-8ac6-7394198a8343>

- Empresa Eléctrica Quito. (2015). *Intranet de la Empresa Eléctrica Quito*. Recuperado el 7 de Febrero de 2018, de <https://www.eeq.com.ec:8443/transparencia/lotaip-2018>
- Empresa Eléctrica Quito. (2016). *EEQ*. Recuperado el 5 de Febrero de 2018, de <https://www.eeq.com.ec:8443/nosotros/eeq-en-cifras>
- Estreslaboral.info. (2017). Recuperado el 8 de Marzo de 2018, de <http://www.estreslaboral.info/sindrome-de-burnout.html>
- González, L. (2001). *Satisfacción y motivación en el trabajo*. Madrid, España: Diaz de Santos. Recuperado el 18 de Julio de 2018
- Grupo Sura. (2018). *Nuestra Compañía*. Obtenido de <https://www.gruposura.com/nuestra-compania/>
- Guerri, M. (s.f). *Qué es la Psicología y sus principales enfoques*. Recuperado el 3 de Marzo de 2018, de <https://www.psicoadictiva.com/blog/la-psicologia-principales-enfoques/>
- Helguera, F. (s.f). *Formación Directivos*. Recuperado el 8 de Marzo de 2018, de <http://www.formaciondirectivos.com/blog/burnout-en-la-empresa/>
- Huberman, S. (9 de Septiembre de 2010). *Capacitación: ¿Gasto o inversión?* Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/capacitacion-inversion-o-gasto/>
- López, C. (20 de Noviembre de 2001). *Planes y programas de bienestar para los empleados*. Recuperado el 17 de Julio de 2018, de <https://www.gestiopolis.com/planes-programas-bienestar-empleados/>
- Maldonado, M., & Peña, M. (2018). Diagnóstico de los estilos de aprendizaje como. Quito.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *Psicología Online*. Recuperado el 8 de Marzo de 2018, de www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo4_3.shtml
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 17 de Julio de 2018, de <http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Moreno, B., & Báez, C. (Noviembre de 2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Recuperado el 8 de Marzo de 2018, de <http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Ochoa, C. (16 de Abril de 2015). *Muestreo probabilístico: muestreo estratificado*. Obtenido de <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-probabilistico-muestreo-estratificado>

- Onmeda, R. (23 de Agosto de 2016). *Onmeda.es*. Recuperado el 8 de Marzo de 2018, de http://www.onmeda.es/enfermedades/sindrome_burnout-definicion-1528-2.html
- Pacheco, A., & Tenorio, M. (2015). *Aplicación de un plan 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*. Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca.
- Patiño, M. (27 de Octubre de 2016). *Gestión*. Recuperado el 8 de Marzo de 2018, de <http://gestion.pe/empleo-management/burnout-empresas-pueden-perder-hasta-seis-meses-productividad-trabajador-estresado-2173324>
- Pérez, O. (25 de Febrero de 2016). *El aprendizaje y desarrollo de tus empleados como fortaleza de la empresa*. Recuperado el 16 de Julio de 2018, de <http://blog.peoplenext.com.mx/el-aprendizaje-y-desarrollo-de-tus-empleados-como-fortaleza-de-la-empresa>
- Prevalia, S.L.U. (2013). *Riesgos Ergonómicos y Medidas Preventivas en las Empresas Lideradas por Jóvenes Empresarios*. Recuperado el 6 de Marzo de 2018, de http://www.ajemadrid.es/wp-content/uploads/aje_ergonomicos.pdf
- Quintero, T. (28 de Julio de 2003). *El Comportamiento Organizacional*. Recuperado el 15 de Febrero de 2018, de <https://www.gestiopolis.com/el-comportamiento-organizacional/>
- Riera, W. (25 de Julio de 2017). Quito, Pichincha, Ecuador.
- Sánchez, C. (2017). Diseño de un programa de concientización de pausas activas para los colaboradores administrativos del Hospital Metropolitano a través de un modelo de la programación neurolingüística en el periodo 2016. Quito, Pichincha, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Sanhueza, T., Rojas, S., & Nuñez, M. (30 de Marzo de 2017). *Metodologías Activo-Participativa*.
- Santiesteban, C. (8 de Octubre de 2013). *Pausas Activas*. Recuperado el 3 de Julio de 2018, de <https://prezi.com/zh7nt6dovjva/pausas-activas/>
- Thomson, P. (2014). *Nuevas formas de trabajar en la empresa del futuro*. Recuperado el 4 de Julio de 2018, de <https://www.bbvaopenmind.com/articulos/nuevas-formas-de-trabajar-en-la-empresa-del-futuro/>

- Toapanta, V. (2015). Diseño de un programa de concientización de pausas activas para el personal de QBE seguros colonial bajo un enfoque psicológico. Quito, Pichincha, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Torres, S., & Martínez, M. (2014). *Activa tu pausa activa*. Arquidiócesis de Cali. Cali: UNASE.
- Universidad Internacional de Valencia. (3 de Agosto de 2015). *Estrategias de enseñanza en formación básica para adulto*. Recuperado el 2 de Marzo de 2018, de <https://www.universidadviu.es/estrategias-de-ensenanza-en-formacion-basica-para-adultos/>
- Universidad Internacional de Valencia. (21 de Marzo de 2018). *Definición y beneficios del aprendizaje experiencial*. Obtenido de <https://www.universidadviu.com/definicion-y-beneficios-del-aprendizaje-experiencial/>
- Valencia, F. (Enero de 2016). *Repositorio Digital PUCE*. Obtenido de Implementación de pausas activas para disminuir el dolor en el síndrome cervical del personal administrativo de “Pronaca” meses de septiembre a octubre del 2015.: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/10953>
- Yturralde , E. (s.f.). *Andragogía... Educación del ser humano en la etapa adulta*. Recuperado el 16 de Julio de 2018, de <http://www.yturralde.com/andragogia.htm>

ANEXOS

Anexo 1. Formato de entrevista y cuestionario para la Empresa Eléctrica Quito	3
Anexo 2. Formato de entrevista y cuestionario para profesionales en el tema.....	5
Anexo 3. Formato de entrevista y cuestionario para Psicólogos Clínicos.....	7
Anexo 4. Entrevista semiestructurada: Galo Fierro.....	9
Anexo 5. Entrevista semiestructurada: Javier Panchi.....	12
Anexo 6. Entrevista semiestructurada: Mery Sánchez	15
Anexo 7. Entrevista semiestructurada: Omar Salazar	18
Anexo 8. Entrevista semiestructurada: Andrea Ortega	21
Anexo 9. Entrevista semiestructurada: Dalila Legña	24
Anexo 10. Entrevista semiestructurada: Diana Changoluisa.....	27
Anexo 11. Entrevista semiestructurada: Edisson Tobar	31
Anexo 12. Entrevista semiestructurada: Ernesto Flores	34
Anexo 13. Entrevista semiestructurada: Mishel Negrete	37
Anexo 14. Entrevista semiestructurada: Nathalia Quiroz	41
Anexo 15. Entrevista semiestructurada: Steven Herrera	44
Anexo 16. Test de Estilos de Aprendizaje.....	47
Anexo 17. Enlace y video para la presentación del Cortometraje online acerca de la Concientización de Pausas Activas.....	51
Anexo 18. Anuncio digital interactivo (tamaño original).....	52
Anexo 19. Flyer didáctico (tamaño original).....	53
Anexo 20. Anuncio de la Campaña “Importancia de Pausas Activas” (tamaño original).....	54
Anexo 21. Anuncio de la Campaña “Cuidemos Nuestra Salud” (tamaño original)...	55
Anexo 22. Documento Autorización de la Empresa Eléctrica Quito (Hoja de Ruta Interna).....	56

Anexo 1. Formato de entrevista y cuestionario para la Empresa Eléctrica Quito

FORMATO DE ENTREVISTA Y CUESTIONARIO PARA LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO

Entrevista a los titulares de las áreas

Objetivo:	Conocer la opinión y el criterio que tienen los titulares de las áreas más importantes del Edificio Matriz de la Empresa Eléctrica Quito sobre la conciencia colectiva en los colaboradores de la empresa y el tema central de la investigación.
Mecánica:	De acuerdo al presente formato, desarrollar una entrevista de carácter personal con el titular de cada área, completada con información detallada de la realidad organizacional en relación con el nivel de conciencia colectiva.
<u>Nota:</u> Toda la información recopilada en esta entrevista tiene fines y usos estrictamente académicos.	

Nombre y Apellido (Titular): _____

Área: _____

Nombre del cargo: _____

Número de reportes: _____

Entrevistador: Jan Andrés Cobo

Fecha: _____

Pregunta No. 1

Netamente con respecto a la realidad de la Empresa Eléctrica Quito, específicamente en el Edificio Matriz, Las Casas, ¿Cómo aprenden y cómo se concientizan los colaboradores? Mediante clases magistrales: ¿focus group, talleres, cursos en relación al tema del proyecto, mesa redonda, debates, entre otros?

Pregunta No. 2

Desde su experiencia profesional y sus años de servicio en la Empresa Eléctrica Quito, ¿cómo considera usted que se puede lograr y generar conciencia en las personas adultas, y en casos adultos mayores?

Pregunta No. 3

¿Qué impacto interno causaría la aplicación y el desarrollo de un programa de pausas activas bajo la tutela y a cargo de un profesional calificado en el tema?

Pregunta No. 4

¿Cuáles serían las incidencias positivas a nivel organizacional al implementar un programa de pausas activas vigente y acorde a la realidad y las necesidades de la Empresa Eléctrica Quito y sus trabajadores?

Pregunta No. 5

¿Cuál considera usted que sería la apertura, predisposición e interés de los colaboradores del Edificio Matriz de la Empresa Eléctrica Quito al empezar con el desenvolvimiento del programa de pausas activas en los espacios físicos de la institución?

Pregunta No. 6

En base a su experiencia profesional como líder y tomando en cuenta los años de servicio para la Empresa Eléctrica Quito, ¿qué es lo que ha podido evidenciar mediante la observación u otras técnicas informales en relación a dolencias, molestias, posturas desfavorables, estrés y entre otros factores de sus colaboradores, pares y superiores en las distintas áreas y direcciones en el Edificio Las Casas?

Anexo 2. Formato de entrevista y cuestionario para profesionales en el tema

ENFOQUE PROFESIONAL

FORMATO DE ENTREVISTA

Entrevista a profesionales en el tema de la investigación

Objetivo:	Conocer la opinión y el criterio que tienen profesionales en el área de investigación, que hayan trabajado en pausas activas; ya sean médicos ocupacionales, docentes de universidad, ingenieros o expertos en seguridad y salud ocupacional.
Mecánica:	De acuerdo al presente formato, desarrollar una entrevista de carácter personal con el especialista en el tema central del proyecto, completada con información detallada de la realidad en su ámbito y experiencia profesional en relación al desarrollo de pausas activas.
<u>Nota:</u> Toda la información recopilada en esta entrevista tiene fines y usos estrictamente académicos.	

Nombre y Apellido: _____

Profesión: _____

Entrevistador: Jan Andrés Cobo

Fecha: _____

Pregunta No. 1

A nivel profesional, desde los casos que ha manejado en su experiencia en el tema, ¿cómo llevar a cabo un programa de pausas activas en un plano general?

Pregunta No. 2

Desde su experiencia como profesional en el tema central y lo que usted ha evidenciado como buenas prácticas, ¿qué es lo que hace o ha hecho usted como propuesta en lo relacionado a pausas activas?

Pregunta No. 3

¿Cuál es el beneficio que se obtiene al desarrollar un programa de pausas activas?

Pregunta No. 4

Desde su criterio profesional, ¿qué genera más impacto en la gente al momento de realizar una pausa activa?

Pregunta No. 5

¿Cómo garantizar los resultados esperados de un programa de pausas activas?

Pregunta No. 6

Desde el orden técnico en base a su experiencia en casos de aplicación, ¿cuáles son las consideraciones a tener en cuenta para desarrollar un programa de pausas activas?

Pregunta No. 7

De acuerdo con su experiencia profesional, ¿qué problemas se localiza en las empresas en relación con factores físicos, ergonómicos, ambientales, psicológicos, entre otros?

Anexo 3. Formato de entrevista y cuestionario para Psicólogos Clínicos

ENFOQUE PSICOLÓGICO
FORMATO DE ENTREVISTA

Entrevista a psicólogos clínicos

Objetivo:	Conocer la opinión y el criterio que tienen profesionales en el área de investigación, específicamente psicólogos clínicos, acerca del tema de aprendizaje, cómo generar conciencia en las personas y su postura frente al enfoque psicológico presente en el proyecto.
Mecánica:	De acuerdo al presente formato, desarrollar una entrevista de carácter personal con el experto en el tema, completada con información detallada de la realidad en su ámbito profesional respecto a la conciencia colectiva dentro de la perspectiva de la psicología, es decir el comportamiento humano.
Nota: <u>Toda la información recopilada en esta entrevista tiene fines y usos estrictamente académicos.</u>	

Nombre y Apellido: _____

Profesión: _____

Entrevistador: Jan Andrés Cobo

Fecha: _____

Pregunta No. 1

De acuerdo a su criterio y experiencia, ¿cuán importante considera usted que es aplicar o desarrollar un proyecto empleando en la metodología los estilos de aprendizaje correctos y adecuados?

Pregunta No. 2

De acuerdo a su experiencia y en un plano general, ¿de qué manera y cómo aprenden los adultos y adultos mayores?

Pregunta No. 3

¿Qué papel tiene la psicología y los procesos psicológicos en relación con las modalidades de aprendizaje y en la obtención de estilos de aprendizaje que hacen parte de las personas?

Pregunta No. 4

Entendiendo que el ser humano es un ente que tiene pleno conocimiento de su accionar y del mundo, ¿cómo se puede lograr y generar conciencia en él desde el plano profesional?

Pregunta No. 5

En base y en lo que ha podido evidenciar en su experiencia profesional, ¿qué es lo que les impulsa y les mueve a las personas a plantearse propósitos, tomar decisiones y realizarse como tal?

Pregunta No. 6

Cuando una persona adquiere y genera conciencia, ¿cómo percibe la realidad y cuán consciente es de su propia percepción?

Anexo 4. Entrevista semiestructurada: Galo Fierro

FORMATO DE ENTREVISTA Y CUESTIONARIO PARA LA EMPRESA

ELÉCTRICA QUITO

Entrevista a los titulares de las áreas

Objetivo:	Conocer la opinión y el criterio que tienen los titulares de las áreas más importantes del Edificio Matriz de la Empresa Eléctrica Quito sobre la conciencia colectiva en los colaboradores de la empresa y el tema central de la investigación.
Mecánica:	De acuerdo al presente formato, desarrollar una entrevista de carácter personal con el titular de cada área, completada con información detallada de la realidad organizacional en relación con el nivel de conciencia colectiva.
<u>Nota:</u> Toda la información recopilada en esta entrevista tiene fines y usos estrictamente académicos.	

Nombre y Apellido (Titular): Galo Fernando Fierro Luna

Área: Gerencia De Generación Y Subtransmisión

Nombre del cargo: Jefe de Departamento de Diseño, Fiscalización y Mantenimiento de Obras Hidráulicas.

Número de reportes: 5

Entrevistador: Jan Andrés Cobo

Fecha: 28 de noviembre del 2019

Pregunta No. 1

Netamente con respecto a la realidad de la Empresa Eléctrica Quito, específicamente en el Edificio Matriz, Las Casas, ¿Cómo aprenden y cómo se concientizan los colaboradores? Mediante clases magistrales: ¿focus group, talleres, cursos en relación al tema del proyecto, mesa redonda, debates, entre otros?

En la actualidad, con cursos en relación al tema del proyecto. Además, y por otro lado con el envío de material audiovisual al correo de los trabajadores con evaluación y aprobación.

Pregunta No. 2

Desde su experiencia profesional y sus años de servicio en la Empresa Eléctrica Quito, ¿cómo considera usted que se puede lograr y generar conciencia en las personas adultas, y en casos adultos mayores?

La herramienta computacional es importante para la concientización sobre los temas de importancia para la EEQ, los cursos audiovisuales son muy eficaces al respecto.

En el caso de adultos mayores puede utilizarse material impreso.

Pregunta No. 3

¿Qué impacto interno causaría la aplicación y el desarrollo de un programa de pausas activas bajo la tutela y a cargo de un profesional calificado en el tema?

Esta técnica puede ser útil y causaría un buen impacto en el caso de los trabajadores administrativos, es decir que realizan su trabajo en las oficinas.

En el caso de los trabajadores operativos no existen las condiciones para su aplicación.

Pregunta No. 4

¿Cuáles serían las incidencias positivas a nivel organizacional al implementar un programa de pausas activas vigente y acorde a la realidad y las necesidades de la Empresa Eléctrica Quito y sus trabajadores?

Personalmente considero que las incidencias positivas serían, en primera instancia una respuesta favorable de los trabajadores ante un programa novedoso, por otro lado, se tomaría relevancia respecto a la optimización del uso del tiempo laboral y adicionalmente se trabajaría mucho en relación a la reducción de la pérdida del tiempo laboral en los mecanismos tradicionales de capacitación.

Pregunta No. 5

¿Cuál considera usted que sería la apertura, predisposición e interés de los colaboradores del Edificio Matriz de la Empresa Eléctrica Quito al empezar con el desenvolvimiento del programa de pausas activas en los espacios físicos de la institución?

La respuesta sería favorable por tratarse de un mecanismo nuevo e interesante, además diferente del proceso educativo tradicional. Sin embargo, será de gran importancia consensuar los horarios de aplicación, considerando la carga laboral existente, de manera que no afecte al desempeño de los trabajadores en las actividades bajo su responsabilidad.

Pregunta No. 6

En base a su experiencia profesional como líder y tomando en cuenta los años de servicio para la Empresa Eléctrica Quito, ¿qué es lo que ha podido evidenciar mediante la observación u otras técnicas informales en relación a dolencias, molestias, posturas desfavorables, estrés y entre otros factores de sus colaboradores, pares y superiores en las distintas áreas y direcciones en el Edificio Las Casas?

He observado que algunas dolencias permanecen por largo tiempo y no son enfrentadas y resueltas de manera pronta y eficaz, porque entre otras razones, el sistema de salud al que debemos acudir (IESS, Departamento Médico y Autoseguro) presupone excesiva dedicación del tiempo, que pone en riesgo el cumplimiento laboral, circunstancia no asimilada a nivel de jefaturas.

En cuanto se refiere a los problemas de estrés y otros factores que afectan el estado anímico, debe reforzarse y publicitarse la existencia en la empresa de un equipo médico de psicólogos y psiquiatras que ayude a los trabajadores. Este tema es de fundamental importancia porque a la par de las enfermedades físicas, los problemas psicológicos pueden llegar a ser inhabilitantes, sin que el entorno laboral lo advierta.

Anexo 5. Entrevista semiestructurada: Javier Panchi

FORMATO DE ENTREVISTA Y CUESTIONARIO PARA LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO

Entrevista a los titulares de las áreas

Objetivo:	Conocer la opinión y el criterio que tienen los titulares de las áreas más importantes del Edificio Matriz de la Empresa Eléctrica Quito sobre la conciencia colectiva en los colaboradores de la empresa y el tema central de la investigación.
Mecánica:	De acuerdo al presente formato, desarrollar una entrevista de carácter personal con el titular de cada área, completada con información detallada de la realidad organizacional en relación con el nivel de conciencia colectiva.
<u>Nota:</u> Toda la información recopilada en esta entrevista tiene fines y usos estrictamente académicos.	

Nombre y Apellido (Titular): Francisco Javier Panchi

Área: Departamento de Centrales Hidroeléctricas

Nombre del cargo: Jefe de Departamento de Centrales Hidroeléctricas (E)

Número de reportes: 84 directos e indirectos

Entrevistador: Jan Andrés Cobo

Fecha: 28 de noviembre del 2019

Pregunta No. 1

Netamente con respecto a la realidad de la Empresa Eléctrica Quito, específicamente en el Edificio Matriz, Las Casas, ¿Cómo aprenden y cómo se concientizan los colaboradores? Mediante clases magistrales: ¿focus group, talleres, cursos en relación al tema del proyecto, mesa redonda, debates, entre otros?

En lo que he podido evidenciar en mis años y en mi experiencia profesional en la Empresa, nuestros trabajadores aprenden y se concientizan básicamente mediante talleres y cursos impartidos en las instalaciones de la institución relacionados con el tema en donde se busque atacar y en donde haya incidencia.

Pregunta No. 2

Desde su experiencia profesional y sus años de servicio en la Empresa Eléctrica Quito, ¿cómo considera usted que se puede lograr y generar conciencia en las personas adultas, y en casos adultos mayores?

Es importante tomar en cuenta que en la Empresa Eléctrica Quito hay grupos significativos de personas adultas y adultos mayores que ya llevan toda una trayectoria al servicio de la organización. Entonces desde mi criterio y mi experiencia es importante que con este conglomerado de trabajadores se trabaje en el tema, en primera instancia, informando de los beneficios en su salud y en la mejora de su desempeño en un plano general en primer lugar.

Pregunta No. 3

¿Qué impacto interno causaría la aplicación y el desarrollo de un programa de pausas activas bajo la tutela y a cargo de un profesional calificado en el tema?

El desarrollo y la aplicación de este tipo de proyectos novedosos y para muchas personas modernos, de manera directa y por la característica que tiene este tema, disminuiría los riesgos de enfermedades profesionales en un plano general. Evidentemente el impacto que produciría siempre que lo maneje un profesional en el tema será de gran ayuda para la EEQ como tal y particularmente para los trabajadores, quienes hacen parte de la institución.

Pregunta No. 4

¿Cuáles serían las incidencias positivas a nivel organizacional al implementar un programa de pausas activas vigente y acorde a la realidad y las necesidades de la Empresa Eléctrica Quito y sus trabajadores?

Siempre es importante que una herramienta como es un programa de pausas activas busque innovar, cambiar y un beneficio dentro de un grupo de trabajadores o de una empresa como tal. Por lo tanto, siempre y cuando se haga una herramienta adaptada a la realidad de la organización los factores positivos y sus incidencias serán notorias desde su aplicación hasta en su posterior verificación empírica de los resultados en el ambiente de la EEQ, en este caso.

Pregunta No. 5

¿Cuál considera usted que sería la apertura, predisposición e interés de los colaboradores del Edificio Matriz de la Empresa Eléctrica Quito al empezar con el desenvolvimiento del programa de pausas activas en los espacios físicos de la institución?

Es un aspecto que hay que trabajarlo y manejarlo, es importante que antes de su aplicación las personas en este caso los trabajadores y administrativos adquieran ese grado de conciencia y la importancia que tiene el tema de la salud ocupacional dentro de una organización. La sensibilización previa será la clave para que efectivamente se dé la apertura y la predisposición de todo el personal para su realización.

Pregunta No. 6

En base a su experiencia profesional como líder y tomando en cuenta los años de servicio para la Empresa Eléctrica Quito, ¿qué es lo que ha podido evidenciar mediante la observación u otras técnicas informales en relación a dolencias, molestias, posturas desfavorables, estrés y entre otros factores de sus colaboradores, pares y superiores en las distintas áreas y direcciones en el Edificio Las Casas?

Mediante la observación y muy pocas veces por comentarios o comunicados directos de mis colaboradores, he podido evidenciar que las dolencias físicas resaltan por el mal uso o malas posturas en relación con el manejo del computador. Por otro lado, las molestias o problemas de tipo psicológicos, denotan el cansancio excesivo debido a la carga laboral y el estrés en un grado crítico.

Anexo 6. Entrevista semiestructurada: Mery Sánchez

FORMATO DE ENTREVISTA Y CUESTIONARIO PARA LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO

Entrevista a los titulares de las áreas

Objetivo:	Conocer la opinión y el criterio que tienen los titulares de las áreas más importantes del Edificio Matriz de la Empresa Eléctrica Quito sobre la conciencia colectiva en los colaboradores de la empresa y el tema central de la investigación.
Mecánica:	De acuerdo al presente formato, desarrollar una entrevista de carácter personal con el titular de cada área, completada con información detallada de la realidad organizacional en relación con el nivel de conciencia colectiva.
<u>Nota:</u> Toda la información recopilada en esta entrevista tiene fines y usos estrictamente académicos.	

Nombre y Apellido (Titular): Mery Sánchez

Área: Dirección de Talento Humano

Nombre del cargo: Jefa de Sección Selección de Personal y Administración Salarial

Número de reportes: 9

Entrevistador: Jan Andrés Cobo

Fecha: 15 de octubre del 2019

Pregunta No. 1

Netamente con respecto a la realidad de la Empresa Eléctrica Quito, específicamente en el Edificio Matriz, Las Casas, ¿Cómo aprenden y cómo se concientizan los colaboradores? Mediante clases magistrales: ¿focus group, talleres, cursos en relación al tema del proyecto, mesa redonda, debates, entre otros?

No sería productivo, básicamente por el tema de disponibilidad de tiempos y predisposición de las personas.

Los colaboradores del edificio matriz de la Empresa Eléctrica Quito aprenden de manera visual, se informan y aprenden por medio del sinnúmero de carteleras en las oficinas de la empresa, además de pantallas interactivas en donde evidencian los informativos, noticias, comunicados a los colaboradores de la EEQ y a su cliente externo. Además, en las diferentes sesiones y/o reuniones día a día con sus supervisores o jefes inmediatos por temas laborales. La comunicación y la relación entre jefes y colaboradores siempre ha sido buena y muy buena en la EEQ, en las reuniones el foco del asunto siempre es laboral pero también se toma unos minutos para socializar de temas extra laborales, se denota un buen ambiente.

Pregunta No. 2

Desde su experiencia profesional y sus años de servicio en la Empresa Eléctrica Quito, ¿cómo considera usted que se puede lograr y generar conciencia en las personas adultas, y en casos adultos mayores?

Se genera conciencia colectiva para ejercer pausas activas mediante la motivación. Durante todos estos años los supervisores y altos mandos de la empresa y de cada departamento o sección e inclusive el Comité de Empresa ha impulsado a los trabajadores para realizar estrategias de cambio, desarrollo. Los líderes han motivado a sus colaboradores a ejercer un lugar significativo e importante dentro de la institución, motivando de manera integral para desarrollar planes, programas, campañas, etc, por medio y mediante el apoyo de los diferentes canales de comunicación presentes en la EEQ, tales como: revista mensual, pantallas led, comunicados, afiches, carteleras internas y externas. Por ejemplo: Carrera 5K y 10K EEQ, en donde en primera instancia los jefes, supervisores y gerentes (líderes) comunicaron a sus colaboradores el acontecimiento, y luego se realizó la difusión de la actividad de manera exitosa por los medios de comunicación que cuenta la EEQ, siendo un hecho significativo para empresa tras su culminación.

Pregunta No. 3

¿Qué impacto interno causaría la aplicación y el desarrollo de un programa de pausas activas bajo la tutela y a cargo de un profesional calificado en el tema?

Sin duda impactaría positivamente, en el bienestar personal y en el ambiente laboral, siempre que sea guiado por un profesional calificado en el tema o a su vez bajo el apoyo de compañeros formados para ese fin.

Pregunta No. 4

¿Cuáles serían las incidencias positivas a nivel organizacional al implementar un programa de pausas activas vigente y acorde a la realidad y las necesidades de la Empresa Eléctrica Quito y sus trabajadores?

Considero que fundamentalmente incidiría en un mejor rendimiento, mejoramiento del ambiente laboral y bienestar de los servidores.

Pregunta No. 5

¿Cuál considera usted que sería la apertura, predisposición e interés de los colaboradores del Edificio Matriz de la Empresa Eléctrica Quito al empezar con el desenvolvimiento del programa de pausas activas en los espacios físicos de la institución?

Considero que si contaría con la apertura necesaria, por cuanto es interés de la Administración, garantizar el bienestar de sus colaboradores.

Pregunta No. 6

En base a su experiencia profesional como líder y tomando en cuenta los años de servicio en la Empresa Eléctrica Quito, ¿qué es lo que ha podido evidenciar mediante la observación u otras técnicas informales en relación a dolencias, molestias, posturas desfavorables, estrés y entre otros factores de sus colaboradores, pares y superiores en las distintas áreas y direcciones en el Edificio Las Casas?

A través del área de Seguridad Industrial se atiende casos puntuales, pero únicamente cuando se evidencia problemas.

Anexo 7. Entrevista semiestructurada: Omar Salazar

FORMATO DE ENTREVISTA Y CUESTIONARIO PARA LA EMPRESA

ELÉCTRICA QUITO

Entrevista a los titulares de las áreas

Objetivo:	Conocer la opinión y el criterio que tienen los titulares de las áreas más importantes del Edificio Matriz de la Empresa Eléctrica Quito sobre la conciencia colectiva en los colaboradores de la empresa y el tema central de la investigación.
Mecánica:	De acuerdo al presente formato, desarrollar una entrevista de carácter personal con el titular de cada área, completada con información detallada de la realidad organizacional en relación con el nivel de conciencia colectiva.
<u>Nota:</u> Toda la información recopilada en esta entrevista tiene fines y usos estrictamente académicos.	

Nombre y Apellido (Titular): Omar Salazar Andrade

Área: Tecnología de la Información y Comunicaciones

Nombre del cargo: Jefe de Sección

Número de reportes: 6

Entrevistador: Jan Andrés Cobo

Fecha: 25 de noviembre del 2019

Pregunta No. 1

Netamente con respecto a la realidad de la Empresa Eléctrica Quito, específicamente en el Edificio Matriz, Las Casas, ¿Cómo aprenden y cómo se concientizan los colaboradores? Mediante clases magistrales: ¿focus group, talleres, cursos en relación al tema del proyecto, mesa redonda, debates, entre otros?

El aprendizaje se lo realiza mediante cursos de capacitación, y mediante correos electrónicos masivos se realiza la concientización en diversos temas.

Pregunta No. 2

Desde su experiencia profesional y sus años de servicio en la Empresa Eléctrica Quito, ¿cómo considera usted que se puede lograr y generar conciencia en las personas adultas, y en casos adultos mayores?

Se llega a generar conciencia en personas adultas y adultos mayores mediante talleres y reconocimientos por cumplimiento de metas, tareas u obras que se resigues de manera individual o colectiva.

Pregunta No. 3

¿Qué impacto interno causaría la aplicación y el desarrollo de un programa de pausas activas bajo la tutela y a cargo de un profesional calificado en el tema?

El impacto sería muy positivo, sin embargo, desde mi punto de vista en lo que más incidiría la herramienta sería en evitar bloqueos en el trabajo y mejoraría la capacidad de concentración de todos los trabajadores.

Pregunta No. 4

¿Cuáles serían las incidencias positivas a nivel organizacional al implementar un programa de pausas activas vigente y acorde a la realidad y las necesidades de la Empresa Eléctrica Quito y sus trabajadores?

Las incidencias serían muy buenas y provechosas para toda la empresa como tal, específicamente para el edificio Las Casas. La propuesta sería aceptada de muy buena manera ya que disminuiría el riesgo de enfermedades profesionales y mejoraría el desempeño laboral.

Pregunta No. 5

¿Cuál considera usted que sería la apertura, predisposición e interés de los colaboradores del Edificio Matriz de la Empresa Eléctrica Quito al empezar con el desenvolvimiento del programa de pausas activas en los espacios físicos de la institución?

De inicio sería con muy poca apertura, pero con el tiempo y con un buen plan de difusión se lograría un mayor interés por los colaboradores y empresa en general.

Pregunta No. 6

En base a su experiencia profesional como líder y tomando en cuenta los años de servicio para la Empresa Eléctrica Quito, ¿qué es lo que ha podido evidenciar mediante la observación u otras técnicas informales en relación a dolencias, molestias, posturas desfavorables, estrés y entre otros factores de sus colaboradores, pares y superiores en las distintas áreas y direcciones en el Edificio Las Casas?

Lo que en el mayor de los casos según lo que he podido observar y en los años que llevo en la empresa, los colaboradores presentan problemas al nivel de ojos, espalda, antebrazo, muñeca y cuello.

Anexo 8. Entrevista semiestructurada: Andrea Ortega

ENFOQUE PROFESIONAL

FORMATO DE ENTREVISTA

Entrevista a profesionales en el tema de la investigación

Objetivo:	Conocer la opinión y el criterio que tienen profesionales en el área de investigación, que hayan trabajado en pausas activas; ya sean médicos ocupacionales, docentes de universidad, ingenieros o expertos en seguridad y salud ocupacional.
Mecánica:	De acuerdo al presente formato, desarrollar una entrevista de carácter personal con el especialista en el tema central del proyecto, completada con información detallada de la realidad en su ámbito y experiencia profesional en relación al desarrollo de pausas activas.
<u>Nota:</u> Toda la información recopilada en esta entrevista tiene fines y usos estrictamente académicos.	

Nombre y Apellido: Andrea Ortega

Profesión: Ingeniera en Seguridad y Salud Ocupacional

Entrevistador: Jan Andrés Cobo

Fecha: 17 de enero del 2020

Pregunta No. 1

A nivel profesional, desde los casos que ha manejado en su experiencia en el tema, ¿cómo llevar a cabo un programa de pausas activas en un plano general?

Desde mi experiencia en el tema de pausas activas y gimnasia laboral, la herramienta que más impacto ha tenido en la práctica a nivel laboral ha sido la formación y desarrollo a los colaboradores, trabajando en un indicio arduamente con la capacitación.

Pregunta No. 2

Desde su experiencia como profesional en el tema central y lo que usted ha evidenciado como buenas prácticas, ¿qué es lo que hace o ha hecho usted como propuesta en lo relacionado a pausas activas?

En primera instancia con la identificación de riesgos ocupacionales y posteriormente trabajando con la elaboración de un plan de implementación de medidas para el control de los mismos, y una de esas medidas, directamente vienen a hacer las pausas activas.

Pregunta No. 3

¿Cuál es el beneficio que se obtiene al desarrollar un programa de pausas activas?

Evitar la presencia de enfermedades ocupacionales, relacionadas a los trastornos músculo esqueléticos.

Pregunta No. 4

Desde su criterio profesional, ¿qué genera más impacto en la gente al momento de realizar una pausa activa?

Pausas que sean dinámicas e innovadoras, y donde ellos pongan en marcha su creatividad, siempre es recomendable que el líder del grupo se involucre con el fin de que el resto de trabajadores también vean su interés.

Pregunta No. 5

¿Cómo garantizar los resultados esperados de un programa de pausas activas?

Desde mi experiencia, puedo decir que se garantiza resultados en relación al tema de pausas activas con seguimiento constante, y así también con la vigilancia de la salud de los trabajadores podemos saber si es que el programa de las pausas activas está siendo efectivo o no.

Pregunta No. 6

Desde el orden técnico en base a su experiencia en casos de aplicación, ¿cuáles son las consideraciones a tener en cuenta para desarrollar un programa de pausas activas?

Desde mi criterio personal, lo primero es saber qué actividades hacen, es decir si son administrativas u operativas, y saber si es que están expuestas a posturas forzadas o si existen levantamientos de carga pesada, y así diseñar el programa de acuerdo a las condiciones físicas de los trabajadores.

Pregunta No. 7

De acuerdo con su experiencia profesional, ¿qué problemas se localiza en las empresas en relación con factores físicos, ergonómicos, ambientales, psicológicos, entre otros?

Acorde a mi experiencia y mi criterio, el compromiso de los responsables de las organizaciones es fundamental, puesto que, sin eso no se puede considerar hacer la prevención y control de los factores físicos, ergonómicos, ambientales y psicológicos. Ya en manera general y por consecuente, el principal problema vendría a ser los vacíos legales en materia de Seguridad y Salud Ocupacional y el hecho de que existe pocos profesionales en esta rama.

Anexo 9. Entrevista semiestructurada: Dalila Legña

ENFOQUE PROFESIONAL

FORMATO DE ENTREVISTA

Entrevista a profesionales en el tema de la investigación

Objetivo:	Conocer la opinión y el criterio que tienen profesionales en el área de investigación, que hayan trabajado en pausas activas; ya sean médicos ocupacionales, docentes de universidad, ingenieros o expertos en seguridad y salud ocupacional.
Mecánica:	De acuerdo al presente formato, desarrollar una entrevista de carácter personal con el especialista en el tema central del proyecto, completada con información detallada de la realidad en su ámbito y experiencia profesional en relación al desarrollo de pausas activas.
<u>Nota:</u> Toda la información recopilada en esta entrevista tiene fines y usos estrictamente académicos.	

Nombre y Apellido: Dalila Legña

Profesión: Médico Ocupacional

Entrevistador: Jan Andrés Cobo

Fecha: 14 de enero del 2020

Pregunta No. 1

A nivel profesional, desde los casos que ha manejado en su experiencia en el tema, ¿cómo llevar a cabo un programa de pausas activas en un plano general?

Lo primero es la justificación de la implementación del programa, seguido de un período de concientización e interiorización, y posteriormente y muy importante, despertar en el trabajador la necesidad de cambiar estilos de vida, para lo cual es trascendental desarrollar charlas y capacitaciones para informar al trabajador de los beneficios de realizar pausas activas.

Pregunta No. 2

Desde su experiencia como profesional en el tema central y lo que usted ha evidenciado como buenas prácticas, ¿qué es lo que hace o ha hecho usted como propuesta en lo relacionado a pausas activas?

La propuesta es disminuir el índice de enfermedades osteo musculares, así como el ausentismo generado por sintomatología derivada de los mismos, corrección de vicios posturales y concientización.

Pregunta No. 3

¿Cuál es el beneficio que se obtiene al desarrollar un programa de pausas activas?

Los beneficios son múltiples; fisiológicos: mejora la circulación sanguínea, aumento de la oxigenación de músculos y tendones, disminuye la fatiga, estrés, sedentarismo; psicológicos: disminuye la depresión, la ansiedad, mejora la concentración; sociales: promueve el trabajo en equipo, mejora la relación entre compañeros de trabajo; laborales: actúa de manera preventiva, ayuda a reducir los accidentes de trabajo, y mejora el desempeño del trabajador, por tanto, aumenta la productividad.

Pregunta No. 4

Desde su criterio profesional, ¿qué genera más impacto en la gente al momento de realizar una pausa activa?

En mi experiencia, el alivio y sensación de descanso y recuperación que siente el trabajador en el momento de realizar el ejercicio y después de terminar las pausas activas, es lo que más impacta y genera conciencia sobre su beneficio.

Pregunta No. 5

¿Cómo garantizar los resultados esperados de un programa de pausas activas?

Una efectiva planificación y desarrollo del programa, así como involucrar directamente a los trabajadores con la respectiva supervisión.

Pregunta No. 6

Desde el orden técnico en base a su experiencia en casos de aplicación, ¿cuáles son las consideraciones a tener en cuenta para desarrollar un programa de pausas activas?

- 1.- Incidencia de Enfermedades músculo esqueléticas en los últimos 5 años en la empresa.
- 2.- Identificación de síntomas relacionados con EME (Enfermedades Músculo Esqueléticas).
- 3.-Identificación del mayor grupo de riesgo.
- 4.-Determinar si en la empresa hay aviso de enfermedades profesionales relacionadas con trastornos musculo esqueléticas.
- 5.-Estudios ergonómicos en la empresa

Pregunta No. 7

De acuerdo con su experiencia profesional, ¿qué problemas se localiza en las empresas en relación con factores físicos, ergonómicos, ambientales, psicológicos, entre otros?

Físicos: ruido, iluminación, estrés térmico.

Ergonómico: posturas forzadas, movimientos repetitivos, levantamiento de carga.

Ambientales: contaminación, polución.

Psicológicos: Sobrecarga de trabajo, mal manejo de tiempo, mal clima laboral, inseguridad en el trabajo, doble presencia, acoso laboral.

Anexo 10. Entrevista semiestructurada: Diana Changoluisa

ENFOQUE PROFESIONAL

FORMATO DE ENTREVISTA

Entrevista a profesionales en el tema de la investigación

Objetivo:	Conocer la opinión y el criterio que tienen profesionales en el área de investigación, que hayan trabajado en pausas activas; ya sean médicos ocupacionales, docentes de universidad, ingenieros o expertos en seguridad y salud ocupacional.
Mecánica:	De acuerdo al presente formato, desarrollar una entrevista de carácter personal con el especialista en el tema central del proyecto, completada con información detallada de la realidad en su ámbito y experiencia profesional en relación al desarrollo de pausas activas.
<u>Nota:</u> Toda la información recopilada en esta entrevista tiene fines y usos estrictamente académicos.	

Nombre y Apellido: Diana Changoluisa

Profesión: Médico Ocupacional

Entrevistador: Jan Andrés Cobo

Fecha: 17 de enero del 2020

Pregunta No. 1

A nivel profesional, desde los casos que ha manejado en su experiencia en el tema, ¿cómo llevar a cabo un programa de pausas activas en un plano general?

Implementar las pausas activas en los espacios de trabajo donde se mantengan posturas forzadas, estas deben realizarse cada dos horas, sin interrumpir con la jornada laboral ni con las funciones de los colaboradores, bajo la supervisión de los líderes del área o departamento en donde haya estas incidencias negativas.

Pregunta No. 2

Desde su experiencia como profesional en el tema central y lo que usted ha evidenciado como buenas prácticas, ¿qué es lo que hace o ha hecho usted como propuesta en lo relacionado a pausas activas?

Desde mi experiencia profesional, es clave implementar mediante rutinas de acuerdo a la agenda laboral de los trabajadores, es decir, que la herramienta sea manejada con organización y supervisión, para lo cual se trabajaría con el área de IT para recordatorios en pantalla que lo realicen en sus diferentes puestos de trabajo, con el debido control de sus jefaturas más próximas.

Pregunta No. 3

¿Cuál es el beneficio que se obtiene al desarrollar un programa de pausas activas?

Existe un sinnúmero de beneficios al desarrollar una propuesta de gimnasia laboral y pausas activas; desde una perspectiva general, las incidencias positivas que generan estas propuestas son; la disminución de fatiga visual y mental, esto debido al tiempo prolongado en las computadoras y en el caso de operarios de producción, en trabajos que requieren inspección visual. Por otra parte, los dolores que ocasionan las posturas forzadas, como movimientos repetitivos, se pueden contrarrestar. Por último, con la aplicación de pausas bajo la tutela de un profesional calificado en el tema y con la organización de los líderes se mejora el ambiente laboral, esto en el plano psicológico, y en el aspecto físico y biológico, se mejora la oxigenación.

Pregunta No. 4

Desde su criterio profesional, ¿qué genera más impacto en la gente al momento de realizar una pausa activa?

Primero, es importante que una propuesta de este tipo se la haga efectiva, muchas veces las organizaciones dejan este tipo de iniciativas en un segundo plano y solo quedan en un proyecto más. Ya en la aplicación, el cambiar de un clima laboral favorece la actitud de los trabajadores, al despejar su mente y salir de la monotonía laboral.

Pregunta No. 5

¿Cómo garantizar los resultados esperados de un programa de pausas activas?

Así como en todo proyecto, iniciativa o propuesta a nivel empresarial, es importante que luego de su aplicación se evalúen los resultados mediante estadísticas o herramientas que midan la satisfacción y la concientización de los colaboradores. En mi punto de vista médico, se puede evaluar los resultados del programa mediante exámenes médicos ocupacionales, estos deben ser realizados según y de acuerdo al cronograma de la empresa.

Pregunta No. 6

Desde el orden técnico en base a su experiencia en casos de aplicación, ¿cuáles son las consideraciones a tener en cuenta para desarrollar un programa de pausas activas?

Se debe tener en cuenta diferentes aspectos, tales como: antecedentes patológicos personales, que puedan incidir en la jornada normal del trabajador. Además, es importante saber la actividad del colaborador o del grupo de colaboradores, puesto que depende mucho las formas en que aprenden y trabajan para la elaboración de las pausas. En relación a las pausas como tal, es trascendental que estas sean lo más innovadoras y dinámicas, para que el personal se sienta a gusto y adquiera ese grado de importancia con la actividad.

Pregunta No. 7

De acuerdo con su experiencia profesional, ¿qué problemas se localiza en las empresas en relación con factores físicos, ergonómicos, ambientales, psicológicos, entre otros?

En caso de los factores ambientales, por ejemplo, en una planta de procesamiento industrial, se manejan equipos a altas temperaturas y esto puede incidir en el desarrollo normal de las actividades de los trabajadores, por lo que se considera un factor ambiental. En cuanto a los factores físicos, el manejo de cargas mayores a 25 kilogramos, puede

generar problemas en la parte lumbar, para este tipo de cargas se debe utilizar ayuda mecánica que permita disminuir el impacto. En cuanto a la parte psicológica, la monotonía, específicamente en cargos operativos es un riesgo muy común, sin embargo, esto se puede neutralizar con gimnasia laboral, de preferencia antes de empezar la jornada laboral, a primera hora del día.

Anexo 11. Entrevista semiestructurada: Edison Tobar

ENFOQUE PROFESIONAL

FORMATO DE ENTREVISTA

Entrevista a profesionales en el tema de la investigación

Objetivo:	Conocer la opinión y el criterio que tienen profesionales en el área de investigación, que hayan trabajado en pausas activas; ya sean médicos ocupacionales, docentes de universidad, ingenieros o expertos en seguridad y salud ocupacional.
Mecánica:	De acuerdo al presente formato, desarrollar una entrevista de carácter personal con el especialista en el tema central del proyecto, completada con información detallada de la realidad en su ámbito y experiencia profesional en relación al desarrollo de pausas activas.
<u>Nota:</u> Toda la información recopilada en esta entrevista tiene fines y usos estrictamente académicos.	

Nombre y Apellido: Edison Tobar

Profesión: Ingeniero en Seguridad y Salud Ocupacional

Entrevistador: Jan Andrés Cobo

Fecha: 15 de enero del 2020

Pregunta No. 1

A nivel profesional, desde los casos que ha manejado en su experiencia en el tema, ¿cómo llevar a cabo un programa de pausas activas en un plano general?

Las pausas activas se deben llevar de forma planificada y organizada, de tal manera que no influyan con ningún tipo de trabajo ya sea de oficina o de campo.

Pregunta No. 2

Desde su experiencia como profesional en el tema central y lo que usted ha evidenciado como buenas prácticas, ¿qué es lo que hace o ha hecho usted como propuesta en lo relacionado a pausas activas?

He realizado ejercicios de relajación muscular, tales como: elongaciones de musculatura de cuello, columna, hombros, muñecas y extremidades, con el fin de trabajar en conjunto con todo el equipo.

Pregunta No. 3

¿Cuál es el beneficio que se obtiene al desarrollar un programa de pausas activas?

Existe un sinnúmero de beneficios al trabajar en lo relacionado a pausas activas, entre los que considero más importantes: disminuye el estrés, favorece el cambio de posturas y rutina, libera estrés articular y muscular, estimula y favorece la circulación, mejora la postura, favorece la capacidad de concentración, disminuye riesgo de enfermedad profesional, mejora el desempeño laboral.

Pregunta No. 4

Desde su criterio profesional, ¿qué genera más impacto en la gente al momento de realizar una pausa activa?

Tener momentos de dispersión para estimular la creatividad a través de diferentes ejercicios que ayudan a reducir la fatiga laboral y a prevenir el estrés.

Pregunta No. 5

¿Cómo garantizar los resultados esperados de un programa de pausas activas?

Cuando el personal ha demostrado buena disposición por la aplicación del programa de pausas activas para el estrés.

Pregunta No. 6

Desde el orden técnico en base a su experiencia en casos de aplicación, ¿cuáles son las consideraciones a tener en cuenta para desarrollar un programa de pausas activas?

Para desarrollar un programa de pausas activas se debe identificar las dolencias osteomusculares de mayor relevancia en los trabajadores y los trabajos críticos.

Pregunta No. 7

De acuerdo con su experiencia profesional, ¿qué problemas se localiza en las empresas en relación con factores físicos, ergonómicos, ambientales, psicológicos, entre otros?

En relación con factores físicos: exceso de ruido o vibraciones en toda la jornada de trabajo; factores ergonómicos: malas posturas al realizar las actividades de trabajo; factores psicológicos: estrés laboral, malas relaciones interpersonales.

Anexo 12. Entrevista semiestructurada: Ernesto Flores

ENFOQUE PSICOLÓGICO FORMATO DE ENTREVISTA

Entrevista a psicólogos clínicos

Objetivo:	Conocer la opinión y el criterio que tienen profesionales en el área de investigación, específicamente psicólogos clínicos, acerca del tema de aprendizaje, cómo generar conciencia en las personas y su postura frente al enfoque psicológico presente en el proyecto.
Mecánica:	De acuerdo al presente formato, desarrollar una entrevista de carácter personal con el experto en el tema, completada con información detallada de la realidad en su ámbito profesional respecto a la conciencia colectiva dentro de la perspectiva de la psicología, es decir el comportamiento humano.
<u>Nota:</u> Toda la información recopilada en esta entrevista tiene fines y usos estrictamente académicos.	

Nombre y Apellido: Ernesto Flores Sierra

Profesión: Psicólogo Clínico

Entrevistador: Jan Andrés Cobo

Fecha: 14 de enero del 2020

Pregunta No. 1

De acuerdo a su criterio y experiencia, ¿cuán importante considera usted que es aplicar o desarrollar un proyecto empleando en la metodología los estilos de aprendizaje correctos y adecuados?

En general los procesos de educación deberían estar sustentados en la investigación científica de la psicología. Esto implica un cuestionamiento a la noción misma de aprendizaje, puesto que los procesos pedagógicos no se reducen solamente a procesos conductuales, sino fundamentalmente a la internalización de relaciones sociales, proceso en el cual la educación formal tiene un rol central.

Pregunta No. 2

De acuerdo a su experiencia y en un plano general, ¿de qué manera y cómo aprenden los adultos y adultos mayores?

Los procesos educativos con adultos y adultos mayores están determinados por la actividad que se esté conociendo y desarrollando. En el caso de adultos el cerebro está desarrollado para el conocimiento de aspectos lógicos, racionales, profesionales, etc. Las dificultades en este tema vendrían en el caso de tener que aprender habilidades deportivas, artísticas o técnicas, para las cuales el estado de desarrollo cerebral no presenta la misma adaptabilidad que en el caso de los niños, debido a que los procesos de plasticidad y las actividades guía se modifican. En el caso de los adultos mayores, si el aprendizaje tiene que ver con aspectos filosóficos, teóricos, etc., sin duda hay una gran capacidad de desarrollo, pero si se refiere a ancianos no escolarizados a quienes se les pretende enseñar las habilidades básicas entonces existirán muchas dificultades debido a que la plasticidad cerebral se reduce con el envejecimiento.

Pregunta No. 3

¿Qué papel tiene la psicología y los procesos psicológicos en relación con las modalidades de aprendizaje y en la obtención de estilos de aprendizaje que hacen parte de las personas?

Debe dotar de una base científica a la pedagogía en especial en lo que se refiere a un estudio del desarrollo psíquico y sus particularidades.

Pregunta No. 4

Entendiendo que el ser humano es un ente que tiene pleno conocimiento de su accionar y del mundo, ¿cómo se puede lograr y generar conciencia en él desde el plano profesional?

No estoy seguro que el ser humano tenga pleno conocimiento de su accionar y del mundo, hay muchos elementos inconscientes o ideológicos que determinan el comportamiento. No obstante, sabemos que alcanzar determinados niveles de conciencia potencia la actividad, es decir, al existir conciencia respecto a una necesidad la motivación se activa y la práctica del sujeto se vuelve más eficiente, más constante.

Pregunta No. 5

En base y en lo que ha podido evidenciar en su experiencia profesional, ¿qué es lo que les impulsa y les mueve a las personas a plantearse propósitos, tomar decisiones y realizarse como tal?

La necesidad en primer lugar, es el motor en general de todo comportamiento. En un segundo nivel, sin duda la conciencia, es decir, los fines personales, sociales, históricos que tenga la actividad que está realizando. Y sin duda también, elementos anímicos de la vida inconsciente, así como aspectos ideológicos internalizados en el sujeto que lo obligan a actuar.

Pregunta No. 6

Cuando una persona adquiere y genera conciencia, ¿cómo percibe la realidad y cuán consciente es de su propia percepción?

La realidad sería percibida como objeto de práctica, y por lo tanto de transformación. Al momento en que el sujeto entra en contacto con el mundo y con su propia experiencia se convierte en sujeto de acción, es decir, en un transformador consciente de la realidad.

Anexo 13. Entrevista semiestructurada: Mishel Negrete

ENFOQUE PSICOLÓGICO
FORMATO DE ENTREVISTA

Entrevista a psicólogos clínicos

Objetivo:	Conocer la opinión y el criterio que tienen profesionales en el área de investigación, específicamente psicólogos clínicos, acerca del tema de aprendizaje, cómo generar conciencia en las personas y su postura frente al enfoque psicológico presente en el proyecto.
Mecánica:	De acuerdo al presente formato, desarrollar una entrevista de carácter personal con el experto en el tema, completada con información detallada de la realidad en su ámbito profesional respecto a la conciencia colectiva dentro de la perspectiva de la psicología, es decir el comportamiento humano.
<u>Nota:</u> Toda la información recopilada en esta entrevista tiene fines y usos estrictamente académicos.	

Nombre y Apellido: Mishel Negrete

Profesión: Psicóloga Clínica

Entrevistador: Jan Andrés Cobo

Fecha: 19 de enero del 2020

Pregunta No. 1

De acuerdo a su criterio y experiencia, ¿cuán importante considera usted que es aplicar o desarrollar un proyecto empleando en la metodología los estilos de aprendizaje correctos y adecuados?

Es sumamente importante, tanto en niños, adolescentes y personas adultas, estas personas tienen una línea de aprendizaje de procesos que son aprendidos durante su desarrollo educativo. Por lo tanto, es importante llevar a cabo proyectos que correspondan a la edad y de igual forma al tiempo en el que nos encontramos, los cuales deben ser replanteados y ajustados. El estilo de aprendizaje debe ser correcto para que las personas entiendan por qué se debe aprender, para qué se debe aprender y cómo se debe aprender, y así tener varias herramientas que sean útiles. Ahora el sistema público es muy complejo, no permite replantear muchas cosas; no permite actuar frente a las personas, estudiantes, pacientes de una manera amplia porque ponen un sinnúmero de trabas. En cambio, en el sector privado es distinto porque encontramos más apoyo, trabajo multidisciplinario y más tecnología.

Pregunta No. 2

De acuerdo a su experiencia y en un plano general, ¿de qué manera y cómo aprenden los adultos y adultos mayores?

Con los adultos encontramos un particular, el adulto sigue esquemas, es mucho más fácil insertar cosas actuales, son más dinámicos, aprenden con muchas más formas y metodologías. En cambio, los adultos mayores aprenden de una manera más social y de manera más práctica, si al adulto mayor lo guías de una forma teórica se puede llegar a sentir cansado, porque el adulto mayor tiene la capacidad de aprender de una forma interactiva – didáctica.

Pregunta No. 3

¿Qué papel tiene la psicología y los procesos psicológicos en relación con las modalidades de aprendizaje y en la obtención de estilos de aprendizaje que hacen parte de las personas?

La psicología juega un papel indispensable y abarca prácticamente todo. Por ejemplo, en mi campo profesional se maneja un proceso en el que se identifica que el estudiante, paciente o cliente que acuda donde nosotros, tenga primero funciones superiores que se acerquen a su edad, esto quiere decir que debemos manejar una atención como una

memorización, un nivel de procesamiento veloz adecuado a su edad, para que la persona aprenda de una manera correcta. En el caso de los pacientes que ingresan a hacer procesos psicopedagógicos se solicita un perfil en el que se identifica las características del paciente y los aspectos a trabajar. En este punto, nos adentramos en lo que es estilos de aprendizaje para que la persona pueda desarrollarse completa, no se puede manejar un proceso de aprendizaje completo si el paciente no tiene una buena capacidad de memorización o si tiene baja tolerancia a la frustración. Por lo tanto, la importancia que tienen los procesos psicológicos en el aprendizaje es inminente.

Pregunta No. 4

Entendiendo que el ser humano es un ente que tiene pleno conocimiento de su accionar y del mundo, ¿cómo se puede lograr y generar conciencia en él desde el plano profesional?

Desde mi perspectiva profesional, no todos los seres humanos tienen conocimiento del accionar y del mundo, puesto que el hombre genera consciencia desde el plano profesional, y otros factores que se evidencian en terapia psicológica.

Se genera consciencia realizando procesos psicológicos, no todos los seres humanos son iguales, sin embargo, en una perspectiva general desde el plano colectivo, es importante realizar intervenciones psicológicas o realizando prevención de situaciones o enfermedades de trastornos psicológicos, de esta manera se genera consciencia. A manera de conclusión, en este tema funciona mucho el desarrollo de terapias cognitivas para generar consciencia.

Pregunta No. 5

En base y en lo que ha podido evidenciar en su experiencia profesional, ¿qué es lo que les impulsa y les mueve a las personas a plantearse propósitos, tomar decisiones y realizarse como tal?

Los niños lo hacen por competencias, de igual manera los adolescentes, por sentir un sentimiento de superioridad, por desarrollar su liderazgo, por autonomía, por fortalecer la autoestima. Por otro lado, el adulto está ya un poco más definido, casi la mayoría de este grupo de personas, se inclinan por la familia, por crecimiento y desarrollo personal y profesional, en sí, cada persona va a buscar realizarse de una manera diferente. Esto en relación con factores externos, respecto a los factores internos en la persona, la individuación y la autonomía forman parte de un eje para la autorrealización.

Pregunta No. 6

Cuando una persona adquiere y genera conciencia, ¿cómo percibe la realidad y cuán consciente es de su propia percepción?

La persona es consciente de muchas cosas que hace desde las primeras etapas de desarrollo. Por ejemplo, el bebé se va haciendo consciente de muchas de las necesidades y del instinto, muchas veces tiene movimientos reflejos en situaciones que luego se van haciendo conscientes al pasar todas las etapas del desarrollo humano, de la misma manera con el niño, adolescente, adulto y adulto mayor. En relación con la percepción de la realidad, depende mucho de la etapa de desarrollo en la cual se encuentre la persona, la necesidad de la independencia, el medio familiar en el cual se desenvuelve la persona y así también las necesidades y carencias tanto individuales y sociales que se tenga, esto permitirá que el ser humano se haga más consciente de la realidad y la percepción de lo que va viviendo.

Anexo 14. Entrevista semiestructurada: Nathalia Quiroz

ENFOQUE PSICOLÓGICO FORMATO DE ENTREVISTA

Entrevista a psicólogos clínicos

Objetivo:	Conocer la opinión y el criterio que tienen profesionales en el área de investigación, específicamente psicólogos clínicos, acerca del tema de aprendizaje, cómo generar conciencia en las personas y su postura frente al enfoque psicológico presente en el proyecto.
Mecánica:	De acuerdo al presente formato, desarrollar una entrevista de carácter personal con el experto en el tema, completada con información detallada de la realidad en su ámbito profesional respecto a la conciencia colectiva dentro de la perspectiva de la psicología, es decir el comportamiento humano.
<u>Nota:</u> Toda la información recopilada en esta entrevista tiene fines y usos estrictamente académicos.	

Nombre y Apellido: Nathalia Quiroz Del Pozo

Profesión: Psicóloga Clínica

Entrevistador: Jan Andrés Cobo

Fecha: 21 de enero del 2020

Pregunta No. 1

De acuerdo a su criterio y experiencia, ¿cuán importante considera usted que es aplicar o desarrollar un proyecto empleando en la metodología los estilos de aprendizaje correctos y adecuados?

Considero que los seres humanos somos multidimensionales y que en nuestra personalidad intervienen diversos factores como biológicos, cognitivos, afectivos - relacionales y psíquicos, por tal razón creo que es de gran importancia utilizar una metodología enfocada o adecuada tomando en cuenta esta multifactorialidad y la especificidad del contexto de la persona.

Pregunta No. 2

De acuerdo a su experiencia y en un plano general, ¿de qué manera y cómo aprenden los adultos y adultos mayores?

La forma de aprender, sin duda difiere en cada etapa del desarrollo de las personas. Además, no creo que debamos generalizar a todos los adultos y adultos mayores, pero intentando ver desde lo más general diría que el pensamiento del adulto es más abstracto, se basa en sus experiencias de vida, su historia, su cultura, y su significación.

Pregunta No. 3

¿Qué papel tiene la psicología y los procesos psicológicos en relación con las modalidades de aprendizaje y en la obtención de estilos de aprendizaje que hacen parte de las personas?

Un papel fundamental. Los procesos psicológicos son clave para entender cuál es el mejor estilo de aprendizaje de una persona y en función de ello buscar la modalidad más adecuada para esa persona. Los estilos de aprendizaje permiten entender la manera en que una persona percibe y procesa la información para construir su propio aprendizaje, en su contexto, y en base al estilo interactúa con la realidad, por ejemplo, a través de la vista, de la audición, la memoria, el cuerpo, etc.

Pregunta No. 4

Entendiendo que el ser humano es un ente que tiene pleno conocimiento de su accionar y del mundo, ¿cómo se puede lograr y generar conciencia en él desde el plano profesional?

A través de la educación y creo que la profesión debería estar ligada al propósito de vida, en ese sentido el accionar en el plano profesional sería parte fundamental del ser humano que a su vez es parte del mundo.

Pregunta No. 5

En base y en lo que ha podido evidenciar en su experiencia profesional, ¿qué es lo que les impulsa y les mueve a las personas a plantearse propósitos, tomar decisiones y realizarse como tal?

Considero que muchas de las metas o propósitos que se planean las personas están relacionadas a procesos afectivos vinculares con personas, con sus historias, con lugares, etc. Así como tomar decisiones, aunque ciertamente están implicados procesos lógicos de razonamiento el tema afectivo es muy importante.

Pregunta No. 6

Cuando una persona adquiere y genera conciencia, ¿cómo percibe la realidad y cuán consciente es de su propia percepción?

La conciencia podría definirse como el conocimiento que un ser tiene de sí mismo y de su entorno. Sería ideal que los seres humanos seamos mayoritariamente conscientes, sin embargo, no creo que sea así, por diversos factores. Muchos no tienen conocimiento de sí mismos y menos de sus entornos. Por muchos años la educación no se ha enfocado en nuestro contexto y la información recibida en las escuelas ha estado sesgada, parcializada o se ha basado en textos de otros contextos, además la educación fue básicamente memorística y no crítica. Esto quizá ha sido causa para que nuestra identidad se construya en función de valores culturales ajenos. Hoy la realidad es un mundo globalizado, materializado, deshumanizado que cambia constantemente pero no sé si estamos listos todos para percibir estos cambios o para adquirir y generar conciencia. Sin embargo, creo que si hay la apertura para ser más conscientes de nosotros mismos y nuestro entorno podríamos ser más conscientes de nuestra percepción y de nuestra realidad.

Anexo 15. Entrevista semiestructurada: Steven Herrera

ENFOQUE PSICOLÓGICO FORMATO DE ENTREVISTA

Entrevista a psicólogos clínicos

Objetivo:	Conocer la opinión y el criterio que tienen profesionales en el área de investigación, específicamente psicólogos clínicos, acerca del tema de aprendizaje, cómo generar conciencia en las personas y su postura frente al enfoque psicológico presente en el proyecto.
Mecánica:	De acuerdo al presente formato, desarrollar una entrevista de carácter personal con el experto en el tema, completada con información detallada de la realidad en su ámbito profesional respecto a la conciencia colectiva dentro de la perspectiva de la psicología, es decir el comportamiento humano.
<u>Nota:</u> Toda la información recopilada en esta entrevista tiene fines y usos estrictamente académicos.	

Nombre y Apellido: Steven Herrera Medrano

Profesión: Psicólogo Clínico

Entrevistador: Jan Andrés Cobo

Fecha: 17 de enero del 2020

Pregunta No. 1

De acuerdo a su criterio y experiencia, ¿cuán importante considera usted que es aplicar o desarrollar un proyecto empleando en la metodología los estilos de aprendizaje correctos y adecuados?

Es importante puesto que no todos aprenden de la misma manera, en el sentido de aplicar distintas metodologías de aprendizaje que se adecuen a cada estilo de cada persona, resultaría óptimo, es decir, un maestro o un educador debería ser capaz de adecuar su capacidad de enseñanza y detectar que tipo de estudiante tiene, para brindar una educación de excelencia y no de competencia.

Pregunta No. 2

De acuerdo a su experiencia y en un plano general, ¿de qué manera y cómo aprenden los adultos y adultos mayores?

Hay que entender que el cerebro infantil y el cerebro del adulto son totalmente distintos, en este sentido el aprendizaje para ambos varía, es decir, en cuanto a una cuestión lógica de pensamiento, el adulto evidentemente tendrá poca o ninguna dificultad para realizar este aprendizaje, sin embargo, el reto que se presenta aquí sería la parte de la praxis como tal, ya que el cerebro se ha dedicado a otras funciones, tal vez los procesos en que el adulto ejecuta algo sean más difíciles de modificar o incluso de aprender en el sentido de la movilidad. En este sentido la mejor manera de aprender sería “haciendo”.

Pregunta No. 3

¿Qué papel tiene la psicología y los procesos psicológicos en relación con las modalidades de aprendizaje y en la obtención de estilos de aprendizaje que hacen parte de las personas?

Siempre debe tener un carácter teórico-científico, de tal manera que no sea algo azaroso sino una ciencia como debe ser, me parece que las modalidades de aprendizaje son tomadas muy a la ligera en la actualidad y esto debe cambiar.

Pregunta No. 4

Entendiendo que el ser humano es un ente que tiene pleno conocimiento de su accionar y del mundo, ¿cómo se puede lograr y generar conciencia en él desde el plano profesional?

Me parece que el ser humano no tiene pleno conocimiento de nada en cuanto al mismo, en este sentido existen varios campos que son inexplorados por nosotros mismos y que habrá varios procesos que ignoremos pero que son influyentes en nuestro accionar y en el mundo, de aquí que sabiendo esto y teniendo conciencia de lo poco explorados que somos podemos empezar a generar “algo” en el plano profesional.

Pregunta No. 5

En base y en lo que ha podido evidenciar en su experiencia profesional, ¿qué es lo que les impulsa y les mueve a las personas a plantearse propósitos, tomar decisiones y realizarse como tal?

La angustia principalmente, es esto precisamente lo que te motiva a hacer cosas, la angustia de aprender para ser mejor profesional, o de estudiar para sacar una nota o llenar algún vacío intelectual, la angustia de llegar pronto a casa para ver a quienes quieres, es eso lo que hace generar al ser humano, sin angustia somos seres sin motor.

Pregunta No. 6

Cuando una persona adquiere y genera conciencia, ¿cómo percibe la realidad y cuán consciente es de su propia percepción?

La realidad percibida es subjetiva netamente, es decir cada persona abstrae su propia realidad, en este sentido, intentar unificar una realidad sería absurdo, y juzgar a otros desde nuestra realidad también lo sería. En este caso la conciencia y la realidad pueden formarse en una sola cosa y esa es la acción en el mundo real, de aquí y ahora.

Anexo 16. Test de Estilos de Aprendizaje

Test de estilos de Aprendizaje

(Autor: Profesor David Kolb)

Introducción:

El inventario de estilos de aprendizaje de Kolb permite identificar características de la forma en que una persona procesa la información, a través de la identificación de cuatro estilos de aprendizaje: asimilador, convergente, divergente y acomodador. Ya que los estilos de aprendizaje se modifican con el tiempo y las experiencias vividas, en la mayoría de ocasiones no se tiene un estilo de aprendizaje absoluto, sino que se comparte con varios estilos los mismos que irán de acuerdo a la tarea asignada.

El presente cuestionario es de uso didáctico y de carácter anónimo. Su principal objetivo es identificar los estilos de aprendizaje, así como potencialidades en un proceso de aprendizaje para aprovecharlas y alcanzar los resultados de aprendizaje planteados, por lo que agradeceremos llenar el mismo en base a su criterio y experiencia.

Complete:

Gerencia:			
Género:	Masculino <input type="checkbox"/>	Cargo:	
	Femenino <input type="checkbox"/>		
Edad:	Entre 18 a 25 años <input type="checkbox"/>	Entre 36 a 45 años <input type="checkbox"/>	
	Entre 26 a 35 años <input type="checkbox"/>	Entre 45 años en adelante <input type="checkbox"/>	
Antigüedad laboral:	De 0 a 1 año <input type="checkbox"/>	De 6 a 15 años <input type="checkbox"/>	
	De 2 a 5 años <input type="checkbox"/>	Más de 15 años <input type="checkbox"/>	

Instrucciones:

1. Lea cada uno de los enunciados.
2. Asigne un puntaje (en el rango 1-4) a cada una de las cuatro alternativas.
3. Considere que el cuatro (4) es lo que mejor lo describe a usted mismo y uno (1) lo que peor lo describe.

Ejemplo:

Quando Aprendo:	Prefiero valarme de mis sensaciones y sentimientos <input type="text" value="4"/>	Prefiero mirar y atender <input type="text" value="2"/>	Prefiero pensar en las ideas <input type="text" value="1"/>	Prefiero hacer cosas <input type="text" value="3"/>
Aprendo mejor cuando:	Confío en mis corazonadas y sentimientos <input type="text" value="3"/>	Atiendo y observo cuidadosamente <input type="text" value="4"/>	Confío en mis pensamientos lógicos <input type="text" value="1"/>	Trabajo duramente para que las cosas queden realizadas <input type="text" value="2"/>

Quando Aprendo:	Prefiero valerme de mis sensaciones y sentimientos <input type="text"/>	Prefiero mirar y atender <input type="text"/>	Prefiero pensar en las ideas <input type="text"/>	Prefiero hacer cosas <input type="text"/>
Aprendo mejor cuando:	Confío en mis corazonadas y sentimientos <input type="text"/>	Atiendo y observo cuidadosamente <input type="text"/>	Confío en mis pensamientos lógicos <input type="text"/>	Trabajo duramente para que las cosas queden realizadas <input type="text"/>
Quando estoy aprendiendo:	Tengo sentimientos y reacciones fuertes <input type="text"/>	Soy reservado y tranquilo <input type="text"/>	Busco razonar sobre las cosas que están sucediendo <input type="text"/>	Me siento responsable de las cosas <input type="text"/>
Aprendo a través de:	Sentimientos <input type="text"/>	Observaciones <input type="text"/>	Razonamientos <input type="text"/>	Acciones <input type="text"/>
Quando aprendo:	Estoy abierto a nuevas experiencias <input type="text"/>	Tomo en cuenta todos los aspectos relacionados <input type="text"/>	Prefiero analizar las cosas dividiéndolas en sus partes componentes <input type="text"/>	Prefiero hacer las cosas directamente <input type="text"/>
Quando estoy aprendiendo:	Soy una persona intuitiva <input type="text"/>	Soy una persona observadora <input type="text"/>	Soy una persona lógica <input type="text"/>	Soy una persona activa <input type="text"/>
Aprendo mejor a través de:	Las relaciones con mis compañeros <input type="text"/>	La observación <input type="text"/>	Teorías racionales <input type="text"/>	La práctica de los temas tratados <input type="text"/>
Quando aprendo:	Me siento involucrado en los temas tratados <input type="text"/>	Me tomo mi tiempo antes de actuar <input type="text"/>	Prefiero las teorías y las ideas <input type="text"/>	Prefiero ver los resultados a través de mi propio trabajo <input type="text"/>
Aprendo mejor cuando:	Me baso en mis intuiciones y sentimientos <input type="text"/>	Me baso en observaciones personales <input type="text"/>	Tomo en cuenta mis propias ideas sobre el tema <input type="text"/>	Pruebo personalmente la tarea <input type="text"/>
Quando estoy aprendiendo:	Soy una persona abierta <input type="text"/>	Soy una persona reservada <input type="text"/>	Soy una persona racional <input type="text"/>	Soy una persona responsable <input type="text"/>
Quando aprendo:	Me involucro <input type="text"/>	Prefiero observar <input type="text"/>	Prefiero evaluar las cosas <input type="text"/>	Prefiero asumir una actitud activa <input type="text"/>
Aprendo mejor cuando:	Soy receptivo y de mente abierta <input type="text"/>	Soy cuidadoso <input type="text"/>	Analizo las ideas <input type="text"/>	Soy práctico <input type="text"/>
Total de la suma de cada columna				
	EC	OR	CA	EA

(Asignar 4 puntos a cada respuesta para mejorar el "escalado")

En cada pregunta califíquese **dando puntaje a las cuatro alternativas (completar ___)** sabiendo que cuatro (4) es lo que mejor lo describe a usted mismo y uno (1) lo que peor lo describe.

1. Cuando ante un problema debo dar una solución u obtener un resultado urgente, ¿cómo me comporto?

- a. ___ Soy selectivo
- b. ___ Intento acciones
- c. ___ Me intereso
- d. ___ Soy muy práctico

2. Al encontrarme con una realidad nueva, ¿cómo soy?

- a. ___ Soy receptivo
- b. ___ Soy realista y específico
- c. ___ Soy analítico
- d. ___ Soy imparcial

3. Frente a un suceso, ¿cómo reacciono?

- a. ___ Me involucro emocionalmente
- b. ___ Soy un mero observador
- c. ___ Pienso una explicación
- d. ___ Me pongo en acción

4. Ante los cambios, ¿cómo soy?

- a. ___ Los acepto bien dispuesto
- b. ___ Me arriesgo
- c. ___ Soy cuidadoso
- d. ___ Soy conciente y realista

5. Frente a las incoherencias, ¿cómo soy?

- a. ___ Actuo intuitivamente
- b. ___ Hago propuestas
- c. ___ Me comporto lógicamente
- d. ___ Soy inquisitivo

6. En relación con mi punto de vista, ¿cómo soy?

- a. ___ Soy abstracto
- b. ___ Soy observador
- c. ___ Soy concreto
- d. ___ Soy activo

7. En la utilización del tiempo, ¿cómo soy?

- a. ___ Me proyecto en el presente
- b. ___ Soy reflexivo
- c. ___ Me proyecto hacia el futuro
- d. ___ Soy pragmático

8. En un proceso considero más importante:

- a. ___ La experiencia
- b. ___ La observación
- c. ___ La conceptualización
- d. ___ La experimentación

9. En mi trabajo soy:

- a. ___ Intensamente dedicado
- b. ___ Personalista y reservado
- c. ___ Lógico y racional
- d. ___ Responsable y cumplidor

**Anexo 17. Enlace y video para la presentación del Cortometraje online acerca de la
Concientización de Pausas Activas**

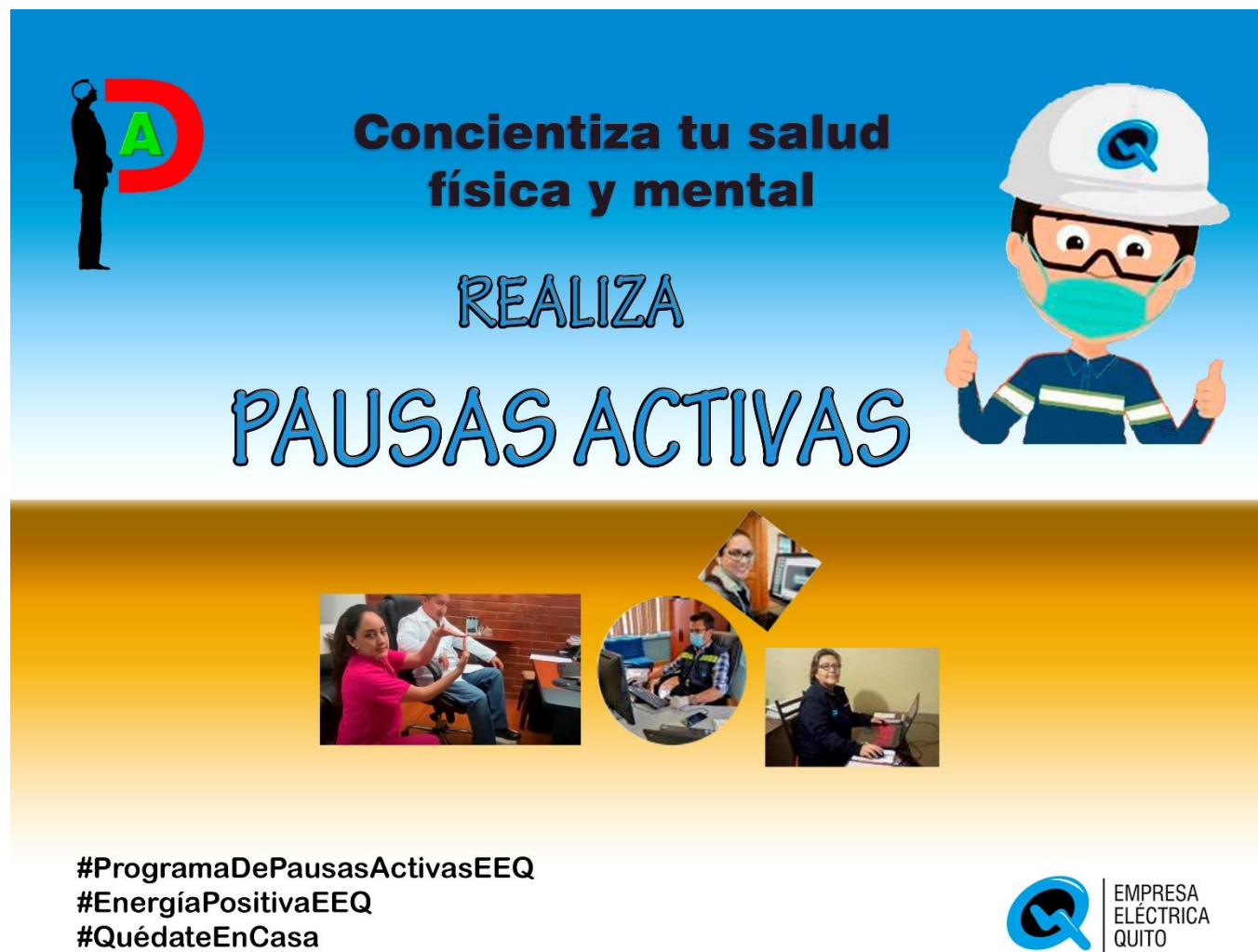


Enlace de YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=T7fWA2WOTjc>

Video: Descargado como anexo físico del proyecto en formato mp4 1080p

full-HD

Anexo 18. Anuncio digital interactivo (tamaño original)



Concientiza tu salud física y mental

REALIZA

PAUSAS ACTIVAS

#ProgramaDePausasActivasEEQ
#EnergíaPositivaEEQ
#QuédateEnCasa

EMPRESA ELÉCTRICA QUITO

The advertisement features a blue background with a silhouette of a person holding a large 'AD' logo on the left. In the center, the text 'Concientiza tu salud física y mental' is written in bold, followed by 'REALIZA' and 'PAUSAS ACTIVAS' in large, stylized letters. On the right, a cartoon character of a worker wearing a white hard hat, safety glasses, and a green face mask gives a thumbs-up. Below the main text, a yellow-to-orange gradient section contains four photos: a woman in a pink shirt talking to a man in a white shirt, a man in a blue shirt working at a computer, a man in a blue shirt working at a computer, and a woman in a black jacket working at a computer.



EMPRESA
ELÉCTRICA
QUITO

**Permite darle un respiro a
tu cuerpo y mente**

realiza

Pausas Activas

Conoce y sé parte del
Programa de Pausas Activas
de la EEQ

- **Talleres**
- **Actividades lúdicas**
- **Cortometraje de
Concientización Online**
- **Y mucho más!**

#ProgramaDePausasActivasEEQ
#EnergíaPositivaEEQ
#QuédateEnCasa



Anexo 20. Anuncio de la Campaña “Importancia de Pausas Activas” (tamaño original)

EMPRESA
ELECTRICA
QUITO

¡SÍ,
AHORA

ES

TÚ

MOMENTO!

Participa
y
forma parte

de la
Campaña

Importancia
de
Pausas
Activas

#ProgramaDePausasActivasEEQ
#EnergíaPositivaEEQ
#QuédateEnCasa

Anexo 21. Anuncio de la Campaña “Cuidemos Nuestra Salud” (tamaño original)

campaña
Cuidemos Nuestra Salud


SÉ PARTE DEL CAMBIO
SENSIBILIZÁNDOSE Y
GENERANDO CONCIENCIA
DE LA IMPORTANCIA DE
LAS PAUSAS ACTIVAS
EN EL TRABAJO

#ProgramaDePausasActivasEEQ
#EnergiaPositivaEEQ
#QuédateEnCasa

EMPRESA ELÉCTRICA QUITO

Anexo 22. Documento Autorización de la Empresa Eléctrica Quito (Hoja de Ruta Interna)

CODIGO: 08030124

 **EMPRESA ELÉCTRICA QUITO S.A.**

Hoja de Ruta Interna
2019-09-25

Fecha Original: _____

Recepción

	Iniciales	Fecha
De: Dr. Danilo Torres Castillo	_____	_____
GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCIERO	_____	_____
Para: Dra. Dayana Burbano Haro	_____	_____
DIRECTORA DE TALENTO HUMANO (E)	_____	_____
2 _____	_____	_____
3 _____	_____	_____
4 _____	_____	_____

directorio	<input type="checkbox"/>	iniciales del jefe	<input type="checkbox"/>
comisión directorio	<input type="checkbox"/>	informe	<input type="checkbox"/>
acompañar antecedentes	<input type="checkbox"/>	informese y devuelva	<input type="checkbox"/>
su aprobación	<input type="checkbox"/>	hable conmigo	<input type="checkbox"/>
corrija	<input type="checkbox"/>	su firma	<input type="checkbox"/>
prepare respuesta	<input type="checkbox"/>	despache por favor	<input checked="" type="checkbox"/>
revise	<input type="checkbox"/>	archive	<input type="checkbox"/>
su conocimiento	<input type="checkbox"/>		

Observaciones: _____


Dra. Burbano: _____

Se autoriza, atender el requerimiento del oficio S/N del 25 de septiembre de 2019, solicitado por el Sr. Jan Andrés Cobo, y disponer se colabore al mencionado Señor.

Atentamente,

[Firma]

Dr. Danilo Torres Castillo
GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCIERO

 **DIRECCION DE TALENTO HUMANO**

FECHA **27 SEP 2019 8:07**

RECIBIDO POR: *[Firma]*

Tel.: 396 4700 Ext. 2307 - 2308