

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE ENFERMERÍA

CARRERA DE TERAPIA FÍSICA

**DISERTACIÓN DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN TERAPIA FÍSICA**

**EFFECTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE
PAUSAS ACTIVAS EN EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL
EN LA EMPRESA CREAMODA**

ELABORADO POR:

ESTEFANY MICHELLE MORALES FERNÁNDEZ

QUITO, SEPTIEMBRE DEL 2020

Resumen

El objetivo del presente estudio fue determinar el efecto de la aplicación de un programa de pausas activas sobre el nivel de satisfacción laboral de la empresa “Creamoda”; se trabajó con un total de 62 personas. El presente proyecto fue un estudio tipo descriptivo, de corte longitudinal y cuantitativo, el instrumento utilizado fue el cuestionario de satisfacción laboral “Euroempleo”.

De acuerdo a los resultados obtenidos la población más representativa fue del género femenino, además después de la aplicación del programa de pausas activas se evidenció que en la dimensión “área y ambiente de trabajo” el nivel de satisfacción fue “muy satisfecho”, mientras que la satisfacción general media aumento después de la aplicación del programa de pausas activas.

En conclusión, se evidenció que, tras la aplicación de un programa de pausas activas durante 10 semanas, tres días por semana, 10 minutos al día influyó positivamente en el nivel de satisfacción laboral.

Palabras clave: Pausas activas, nivel de satisfacción, salud ocupacional, riesgos laborales.

Abstract

The objective of the present research was to determine the effect of the application of an active break program on the level of job satisfaction of the company "Creamoda"; it worked with an amount of sixty-two people. The present research was a descriptive, longitudinal and quantitative study, the instrument used was the "Euroempleo" it was a job satisfaction questionnaire.

According to the results obtained, the most representative population was female, in addition, after the application of the active breaks program, it was evident that in the dimension "work area and environment" the level of satisfaction was "very satisfied", while the general satisfaction average increased after the application of the active breaks program.

To sum up, it was evident after applying a program of active breaks for ten weeks, three per week, for ten minutes a day, which positively influenced the level of job satisfaction

Key words: Active breaks, level of satisfaction, occupational health, occupational risks.

Dedicatoria

A mi madre y padre, no existen suficientes palabras para describir lo que siento, sin embargo, mil gracias por ser mi inspiración, por brindarme todo su amor y esfuerzo constante para que yo llegue a ser una buena profesional, por ser un ejemplo de perseverancia, sacrificio y apoyarme a cumplir una meta más en mi vida.

A mi abuelita, por amarme con todo su ser, además de ser una guía en mi vida.

A toda mi familia, por brindarme su apoyo y enseñándome siempre que, si uno realiza algo, por más pequeño que sea lo debe ejecutar con dedicación y amor.

A Fernando, Ronald y mis amigos, que me acompañaron en toda la etapa universitaria, e hicieron que mi vida en esta etapa sea una experiencia inigualable.

A aquellos pacientes que me hicieron amar mi carrera e hicieron que cada una de las practicas fueran únicas.

Estefany Michelle Morales Fernández

Esta investigación está dedicado a mi familia ya que nada de esto hubiera sido posible sin el apoyo incondicional que me brindaron durante mi trayectoria en la universidad.

A mi madre, por enseñarme a superar todos los obstáculos que se presenten, sin darme por vencido, además del esfuerzo que ha dedicado día y noche para culminar con éxito este sueño llamado universidad.

A mi padre (+), pese a los pocos años que compartí con él sé que me cuida y me apoya en todas las decisiones que he tomado y tomare en mi vida.

A mis abuelitos maternos, por siempre estar pendiente de mí y a mis hermanos, por siempre apoyarnos en los momentos más duros que nos ha tocado vivir.

Y finalmente pero no menos importante a mi gran amiga Michu por su paciencia, honestidad y demás que me enseñó el verdadero significado de amistad y ser un apoyo esperando que continuemos con esta gran amistad por muchos años más.

Ronald Steven Veloz Pastrano

Agradecimientos

Agradezco infinitamente a mis padres, que fueron un pilar importante para poder culminar mi carrera universitaria. Gracias por enseñarme a nunca rendirme y siempre sacar la mejor versión de mí. Agradezco con todo mi corazón a todas las personas que estuvieron en las buenas y en las malas, no es necesario nombrarlas porque cada una de ellas sabe el gran apoyo que fueron para mí.

Estefany Michelle Morales Fernández

Agradezco a mi familia por todo el apoyo y confianza que me brindaron durante mi carrera universitaria para poder culminarla con éxito.

Ronald Steven Veloz Pastrano

A nuestra tutora MSc, Isabel Masson, por ser una guía fundamental con su intelecto y experiencia, además de brindarnos su colaboración ya que gracias a ella este proceso fue exitoso.

A nuestro director metodológico MSc. Arian Aladro y nuestra lectora. MSc. Susana Arguello, por todo su tiempo dedicado y su valioso conocimiento que nos ayudaron a culminar nuestro proceso de titulación.

A Shirley y Soversi, ya que con su ayuda pudimos implementar nuestro proyecto.

A la empresa CREAMODA y todo su maravilloso personal, por brindarnos la confianza y predisposición para realizar nuestro proyecto.

A nuestros amigos y compañeros por hacer nuestra vida universitaria, una de las mejores experiencias.

-Michelle Morales y Ronald Veloz

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	1
Capítulo I: ASPECTOS BÁSICOS DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Justificación	5
1.3 Objetivos	6
1.3.1 Objetivo General.....	6
1.3.2 Objetivos Específicos.....	6
1.4 Metodología	7
1.4.1 Tipo de estudio.....	7
1.4.2 Población y Muestra.....	7
1.4.3 Criterios de inclusión.....	7
1.4.4 Criterios de exclusión.....	7
1.4.5 Fuentes, Técnicas e Instrumentos	7
1.4.5.1 Fuentes.....	7
1.4.5.2 Técnica.....	7
1.4.6 Instrumento.....	8
1.4.6.1 Cuestionario	8
1.4.7 Consentimiento informado.....	8
1.4.8 Plan de recolección y Análisis de información.....	8
1.4.8.1 Plan de recolección	8
1.4.8.2 Análisis de la información.....	8
Capítulo II: MARCO TEÓRICO E HIPÓTESIS	9
2.1 Empresa “Creamoda”.....	9
2.1.1 Historia	9
2.1.2 Misión	9
2.1.3 Visión.....	9
2.1.4 Áreas de producción.....	9

2.1.4.1 Área Administrativa	9
2.1.4.2 Bodega	9
2.1.4.3 Producción	9
2.1.4.4 Diseño.....	10
2.1.4.5 Confección	10
2.1.4.6 Manualidades	10
2.2 Riesgos Laborales de una empresa textil.....	10
2.3 Trabajo	10
2.4 Trabajador.....	11
2.5 Relación del trabajo con la salud ocupacional.....	11
2.6 Satisfacción laboral.....	11
2.7 Estudios sobre la satisfacción laboral	12
2.8 Nivel de satisfacción laboral	12
2.8.1 Cuestionario de satisfacción laboral “Euroempleo”	12
2.8.1.1 Motivación y Reconocimiento	12
2.8.1.2 Área y Ambiente de trabajo.....	12
2.8.1.3 Formación e Información.....	12
2.9 Implicación de la salud mediante la actividad física.....	13
2.10 Pausas Activas.....	13
2.11 Programa de pausas activas.....	14
2.11.1 Ejercicios del programa de pausa activas de Colombia “Tómate un descanso, renuévate de energía”	15
2.11.1.1 Ejercicios de Gimnasia cerebral.....	23
2.11.1.2 Ejercicios para la fatiga visual	27
2.11.2 Ejercicios del programa de pausas activas de Estados Unidos “Physical Activity Breaks for the Workplace Resource Guide Department of Health and Human Services”	28
2.11.2.1 Movilización articular y actividades lúdicas	28
2.12 Beneficios	32

2.13 Desventajas.....	32
2.14 Contraindicaciones	33
2.15 Estudios sobre la implementación de pausas activas	33
2.16 Hipótesis	33
2.17 Operacionalización de variables.....	34
Capítulo III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	38
3.1 Resultados.....	38
3.2 Discusión.....	46
CONCLUSIONES.....	49
RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS.....	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Ejercicios de estiramiento	15
Tabla 2: Ejercicios de gimnasia cerebral	23
Tabla 3: Ejercicios para la fatiga visual.....	27
Tabla 4: Movilización articular y actividades lúdicas	28
Tabla 5: Beneficios	32
Tabla 6: Matriz operacional de variables	34
Tabla 7: Frecuencia en cantidad de trabajadores de acuerdo al nivel de satisfacción en la dimensión motivación y reconocimiento	42
Tabla 8: Frecuencia en cantidad de trabajadores de acuerdo al nivel de satisfacción en la dimensión área y ambiente de trabajo	43
Tabla 9: Frecuencia en cantidad de trabajadores de acuerdo al nivel de satisfacción en la dimensión formación e información	44

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Porcentaje de trabajadores según el género	38
Gráfico 2: Intervalo de edad según el género.....	39
Gráfico 3: Intervalo en años de antigüedad laboral según género	40
Gráfico 4: Distribución de género según el puesto laboral.....	41
Gráfico 5: Porcentaje de trabajadores de acuerdo al nivel de satisfacción en la dimensión motivación y reconocimiento	42
Gráfico 6: Porcentaje de trabajadores de acuerdo al nivel de satisfacción en la dimensión área y ambiente de trabajo.....	43
Gráfico 7: Porcentaje de trabajadores de acuerdo al nivel de satisfacción en la dimensión formación e información	44
Gráfico 8: Nivel de satisfacción general.....	45

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1: Planificación del programa de pausas activas	55
Anexo 2: Consentimiento informado.....	58
Anexo 3: Cuestionario de satisfacción laboral “Euroempleo”	60

INTRODUCCIÓN

Según La Organización Mundial de la Salud (2003) lanzó una iniciativa para cada año, donde promueve la salud y actividad física con el lema “Por tu salud, Muévete” el cual tiene planteado reducir enfermedades crónicas, hábitos alimentarios poco saludables y baja actividad física. La inactividad física en el hogar y en el medio laboral perjudican al cuerpo humano, dando como resultado una tensión en toda la jornada laboral y de descanso, por el cual se toma en cuenta tener pequeñas pausas en el trabajo máximo de 15 minutos diarios (Ministerio de Salud Pública, 2013).

Las pausas activas son una técnica de cinesiterapia que se puede considerar “gimnasia laboral” (Narando del Pozo, 2013). El programa de pausas activas consiste en realizar ejercicios de flexibilidad y condición cardiovascular, teniendo en cuenta que no debe ser solo movimientos lineales, sino movimientos que impliquen todo el cuerpo. Al realizar las actividades no se enfoca solo en cada persona sino también en el desarrollo multidisciplinario, favoreciendo al cuerpo y específicamente ayudando a mejorar la estructura afectada en el trabajador dando como resultado una disminución de la tensión generada por el trabajo y estrés laboral (Narando del Pozo, 2013).

Una característica relevante de la presente investigación es que, el programa de pausas activas brinda un plan específico para los trabajadores a partir de un análisis previo a las características laborales de la empresa.

El estudio de investigación se desarrolló en la empresa “Creamoda”, siendo una empresa textil, lleva a su disposición 62 personas brindando sus servicios. En dicha empresa se implementó un programa de pausas activas y se evaluó su nivel de satisfacción laboral.

El objetivo del proyecto de titulación fue determinar los efectos de la aplicación de un programa de pausas activas y así evaluar el nivel de satisfacción laboral en la empresa.

La investigación está compuesta por tres capítulos. El capítulo uno está conformado por aspectos básicos de la investigación, donde se encuentra descrito el planteamiento del problema, justificación, objetivos y metodología. El capítulo dos está conformado por marco teórico e hipótesis, donde se encuentra descrito la empresa Creamoda, áreas de producción, riesgos laborales de una empresa textil, trabajo, trabajador, relación del trabajo con la salud ocupacional, satisfacción laboral, estudios sobre la satisfacción laboral, nivel de satisfacción laboral, cuestionario de satisfacción laboral “Euroempleo”, implicacioncion de la salud mediante la actividad física, pausas activas, programa de pausas activas, beneficios, desventajas, contraindicaciones, estudios sobre la implementación de pausas

activas, hipótesis y operacionalización de variables. El capítulo tercero está conformado por resultados y discusión, donde se encuentra descritos resultados y discusión.

Capítulo I: ASPECTOS BÁSICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

En el año 2012, Ecuador tenía 16.39 millones de habitantes de los cuales 7.9 millones pertenecían a la población laboral, el 33.1% manifestaron que se encuentran satisfechas con su ambiente laboral mientras que 66.9% manifestaron una insatisfacción laboral (Cajas & Gastiaburo, 2017).

Según Calderón, Caranguay, Gustin, Rebolledo, & Valencia, (2018) señalan que las extensas jornadas de trabajo realizando movimientos repetitivos en su gran mayoría provoca un deterioro de la salud en general, disminución de la calidad de vida y del rendimiento laboral.

La inactividad física durante las horas de trabajo, los malos hábitos alimenticios y los estilos de vida sedentarios pueden causar diversas enfermedades degenerativas, reduciendo la calidad de vida. El trabajo continuo y las largas horas de trabajo sin descanso son las principales causas de enfermedades musculares, esqueléticas y psicológicas, pueden afectar el rendimiento laboral. Las enfermedades laborales pueden dar como consecuencia la pérdida de recursos económicos (Cáceres y Magallanes, 2015).

Otros estudios como el de Magallanes (2017) refiere que las lesiones músculo esqueléticas se encuentran estrechamente relacionadas con el aspecto laboral debido a la falta de descanso y los largos periodos de trabajo causando malestar, dolor y principalmente una disminución en la efectividad laboral.

Según el Ministerio de trabajo (2012) menciona que al tener Al momento de tener empleados con enfermedades laborales que adquirieron en la empresa y no se realizó un seguimiento y tratamiento previo como parte de salud ocupacional, se deberá pagar una indemnización por parte de la empresa, siendo una pérdida para la misma y teniendo mayor precio a diferencia de la implementación de programas preventivos.

. Además, de afectar el coste económico y pérdidas materiales que puedan estar implicados como riesgo. Asimismo, la pérdida de tiempo de trabajo para la empresa y poca productividad.

En la empresa Creamoda, Soversi (2020) siendo la encargada de la salud ocupacional de la empresa señala que existe 6% de los trabajadores al mes que solicitan permiso médico por medio del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social debido a que presentan patologías ya diagnosticadas posteriormente, asimismo el 2% requiere permiso médico por molestias momentáneas, ocasionando un leve retraso en la producción e igualmente asperezas con el personal superior al tener permisos frecuentes.

Asimismo, se menciona que el exceso de estrés conjunto con un mal ambiente laboral muestra cierta dificultad en el desarrollo del trabajo individual y grupal, teniendo un rendimiento profesional regular ya que afecta física y mentalmente, por su parte la empresa Soversi sólo realiza el manejo de la higiene laboral dentro de lo mandatorio, mas no cuenta con un programa de prevención específica de lesiones musculoesqueléticas, siendo la razón principal para aplicar un programa de pausas activas, mismo que se pretenderá que forme parte del programa de seguridad ocupacional que lleva la empresa actualmente.

1.2 Justificación

De acuerdo a Barreto (2018) señala que el beneficio es muy amplio al practicar las pausas activas, sin embargo, la condición del personal no es la misma de una empresa en comparación a otra, lo cual se personaliza el programa de pausas activas adecuado a la población laboral.

En Ecuador existe un programa de pausas activas del Ministerio de Salud Pública con ejercicios que se enfocan en distintos segmentos específicos del cuerpo humano, sin embargo, al realizar los ejercicios no se utiliza todos los segmentos del cuerpo (Ministerio de Salud Pública, 2013).

Existe una falta de movimiento de todo el cuerpo en el lugar de trabajo por lo que se enfoca en una actividad rutinaria donde se recomienda pequeños periodos de descanso en los profesionales durante su actividad laboral produciendo un mejor desempeño en los profesionales, además de crear un ambiente laboral confortable y obtener mejores resultados tanto individuales como en grupo (Magallanes, 2017).

Según el artículo cuatro del Reglamento del Instructivo Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2008) menciona que la salud laboral debe tener un carácter preventivo, además de brindar información a los trabajadores sobre la conservación de un ambiente laboral seguro y sano que favorezca la capacidad física, mental y social. También, asesorar en tema de seguridad laboral y ergonomía evitando de esta forma lesiones laborales futuras.

En la actualidad, las empresas muestran interés en la relación del manejo del clima laboral, la satisfacción laboral junto con la productividad debido a que, no solo se enfoca en las gratificaciones económicas sino en los factores ambientales y las relaciones sociales internas y externas para obtener un mejor desempeño de cada uno de sus trabajadores (Vélez, 2015).

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar los efectos de la aplicación de un programa de pausas activas sobre el nivel de satisfacción laboral en la empresa “Creamoda”.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar a la población de acuerdo a género, edad, antigüedad laboral y puesto laboral.
- Evaluar la satisfacción laboral por dimensiones antes y después de la aplicación del programa de pausas activas.
- Comparar el nivel general de satisfacción laboral a través de los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado antes y después del programa de pausas activas.

1.4 Metodología

1.4.1 Tipo de estudio

Se realizó un estudio, descriptivo, de corte longitudinal y de tipo cuantitativo.

1.4.2 Población y Muestra

La población con la que se trabajó es con el universo total de 62 personas distribuidas en distintas áreas en la empresa “Creamoda”.

No se realizó ningún cálculo de muestra, porque se trabajó con toda la población.

1.4.3 Criterios de inclusión

- Tener un contrato laboral
- Trabajar en la empresa al menos tres meses
- Aceptación del consentimiento informado

1.4.4 Criterios de exclusión

- Tener una discapacidad física
- Tener discapacidad mental

1.4.5 Fuentes, Técnicas e Instrumentos

1.4.5.1 Fuentes

La presente investigación utilizó como fuentes primarias los programas de pausas activas “Tomate un descanso, renuévate de energía” del Gobierno de Colombia y Physical Activity Breaks for the Workplace Resource Guide de Department of Health and Human Services United States of American.

Como fuente secundaria se aplicó el cuestionario de satisfacción laboral “Euroempleo” pre y posterior a la aplicación de las pausas activas, en el que contenía, además, datos personales e información laboral.

1.4.5.2 Técnica

Se realizó una encuesta autoaplicada pre y posterior al programa de pausas activas, cuya duración fue de 10 minutos cada sesión. Al igual que se aplicó un programa de pausas activas tres veces a la semana (lunes, miércoles y viernes) por 10 semanas y con una duración de 10 minutos. Las actividades de pausas activas y la aplicación de la evaluación de “Euroempleo” se basaron en una planificación (Anexo 1). El programa contiene 36 ejercicios, distribuido en cuatro partes: Estiramientos, movilización articular y actividades lúdicas, gimnasia cerebral y ejercicios para la fatiga visual.

1.4.6 Instrumento

1.4.6.1 Cuestionario

El cuestionario de Satisfacción Laboral de “Euroempleo” posee ítems relacionados con la información de los trabajadores en base al compromiso con la empresa u organización, datos relacionados con las condiciones de trabajo como la higiene y la ergonomía, además, los planes de formación continua de la empresa con la finalidad de mejorar las condiciones del mismo (Euroempleo, 2012).

Este fue aplicado en dos momentos, antes de la aplicación del programa de pausas activas y después de haber aplicado el programa de pausas activas. Esto ayudó para determinar el nivel de satisfacción laboral al inicio y final de la intervención.

1.4.7 Consentimiento informado

Se utilizó un consentimiento informado para las personas que participen en el programa de pausas activas (Anexo 2).

1.4.8 Plan de recolección y Análisis de información

1.4.8.1 Plan de recolección

La recolección de la información se obtuvo tras la aplicación del cuestionario “Euroempleo”, con el objetivo de tener los datos del nivel de satisfacción inicial y final, posterior a la implementación de un programa de pausas activas. El programa tuvo una duración de 10 minutos, tres veces a la semana, en un periodo de tiempo de 10 semanas.

1.4.8.2 Análisis de la información

Para el análisis de los datos se utilizó estadística descriptiva mediante la tabulación en Microsoft Excel y la presentación de los resultados se utilizó gráficos y asimismo las tablas procesadas.

Capítulo II: MARCO TEÓRICO E HIPÓTESIS

2.1 Empresa “Creamoda”

2.1.1 Historia

La empresa “Creamoda” fue fundada en la ciudad de Quito en 1996 por su gerente propietario el ingeniero Jorge Rodríguez. Al comienzo la empresa constaba de 15 personas dedicando inicialmente a la confección y comercialización de jeans de hombre y mujer (Rodríguez, 2020).

Rodríguez (2020) menciona que, mientras transcurre los años, incursiona en el mercado de la moda ampliando su línea de confección debido que, además de confeccionar jeans comienzan a realizar cualquier tipo de prenda de vestir para hombres, mujeres y niños. Al tener una variedad de productos con precios accesibles y créditos apetecibles, en el año 2000 consigue como principales clientes a grandes cadenas de almacenes como “Etafashion” y “De Prati”.

2.1.2 Misión

“Somos una empresa nacional confeccionista de prendas de vestir, cuyos esfuerzos están orientados a la satisfacción constante de la demanda de nuestros clientes, proporcionando calidad y precios competitivos con la colaboración de un personal que tienen como ideología el trabajo en equipo y la responsabilidad en cada una de sus acciones” (Rodríguez, 2020).

2.1.3 Visión

“Ser una empresa líder a nivel nacional, orientada al mercado internacional, mediante la confección de prendas de vestir, con permanentes y elevados estándares de calidad contribuyendo al desarrollo de nuestra comunidad y nuestro país” (Rodríguez, 2020).

2.1.4 Áreas de producción

2.1.4.1 Área Administrativa

El área administrativa tiene como función gestionar, administrar y controlar los recursos financieros del personal, adquisiciones y de infraestructura (Rodríguez, 2020).

2.1.4.2 Bodega

Esta área es encargada de recibir los pedidos de insumos necesarios para la producción verificando que cumplan los estándares de calidad (Rodríguez, 2020).

2.1.4.3 Producción

Dicha área es la más extensa de la empresa teniendo como principal función elaborar productos con estándares de calidad exigidos por los clientes (Rodríguez, 2020).

2.1.4.4 Diseño

Esta área se encarga de realizar innovadores modelos de acuerdo al mercado teniendo en cuenta colores y estilos de moda para satisfacer a los clientes (Rodríguez, 2020).

2.1.4.5 Confección

El área de confección se encarga se confeccionar y el armado de prendas de vestir de acuerdo a las instrucciones de los diseños (Rodríguez, 2020).

2.1.4.6 Manualidades

Esta área se encarga de colocar los últimos detalles de las prendas de vestir como por ejemplo los botones, etiquetas y finalmente el planchado de las mismas (Rodríguez, 2020).

2.2 Riesgos Laborales de una empresa textil

Según Gulum & Altutas (2019), los riesgos laborales en empresas textiles son en menor frecuencia, sin embargo, los casos que existen principalmente son debido al incumplimiento de las instrucciones de uso de máquinas y herramientas, condiciones inseguras en el lugar de trabajo, errores humanos cometidos por el personal y razones desconocidas.

Estas causas tienen gran impacto en los empleados ya que estos accidentes pueden provocar discapacidad, problemas ergonómicos, mutilación e incluso la muerte (Gulum & Altutas, 2019), además afectan el aparato locomotor, dolor musculoesquelético, disminución de fuerza, impotencia funcional, patologías en tejidos blandos como tendones, ligamentos, músculos y nervios (Mariño & Santiago, 2017).

2.3 Trabajo

Es el lugar laboral adecuado para desempeñar sus actividades laborales de manera eficiente y eficaz aumentando la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo y la calidad de vida en general. En la actualidad, la mayoría de las empresas alrededor del mundo no cuentan con un buen ambiente laboral debido a que en ocasiones entre profesionales pueden existir desacuerdos provocando conflictos, además en varias ocasiones no existe una motivación de parte de sus superiores y su estilo de vida laboral es monótono (Gutierrez, 2014).

Las industrias más grandes como Google y Pixar se han preocupado por el bienestar físico y mental de los empleados a tal punto que han dedicado espacios de trabajo que sean divertidos para sus empleados con el objetivo de incrementar las ideas innovadoras generando mayores ingresos, además el multimillonario Carlos Slim ha impulsado la idea

de trabajar tres días a la semana cada uno de 11 horas debido a que mientras más relajados se encuentren las personas, mayor será su efectividad (Ripani, 2015).

2.4 Trabajador

El trabajador desempeña una actividad retribuido (Real Academia Española, 2014). La motivación, el potencial de desarrollo, la responsabilidad o la disposición son aspectos que siempre están presentes en todos los trabajadores, el cual van desarrollándolo mediante el cambio según el desarrollo personal y profesionalmente de la persona (Maldonado & Urra, 2014)

El sitio de trabajo y ambiente laboral influye en el trabajador para que el mismo pueda sentirse estimulado brindar sus mejores esfuerzos en su sitio laboral (Londoño, Laverde, & Reynaldes, 2016).

2.5 Relación del trabajo con la salud ocupacional

Mantener un equilibrio entre realizar un buen trabajo y conservar un buen estado de salud resulta difícil ya que al pasar ocho o más horas trabajando implica una monotonía, el cual surge de varias tareas repetitivas. El labor en la oficina, manejo del computador, posturas mantenidas a lo largo de la jornada laboral, malos hábitos de movimiento, áreas de trabajo mal diseñadas, y no tener descanso darán como consecuencia patologías adversas, donde el trabajador va a ir bajando su nivel de productividad laboral (Vélez, 2011).

La salud se ve afectada por la acumulación de estrés laboral el cual se ve reflejada en el ámbito psicológico y físico. La rutina laboral provoca al cuerpo varios efectos como el dolor en zonas de tensión, fatiga, ansiedad, depresión dando como resultado una persona que no puede dar su máximo rendimiento laboral, bajando el autoestima y negatividad que irradia a los demás (Vélez, 2011).

Si bien es cierto la salud de cada trabajador depende de sí mismo, sin embargo, la seguridad laboral también es responsabilidad del lugar de trabajo. La promoción y prevención de riesgos laborales son programas obligatorios que se deben cumplir, entre ellos están, la seguridad social (pensiones, salud y riesgos profesionales), plan ocupacional la seguridad industrial (Londoño, Laverde, & Reynaldes, 2016).

2.6 Satisfacción laboral

Teniendo en cuenta que la mano de obra es la herramienta más importante e indispensable en cualquier ambiente laboral y que existen factores que pueden influir en su desempeño al momento de ejercer su actividad laboral ya sea físico, psicológico o emocional (Vélez, 2011).

2.7 Estudios sobre la satisfacción laboral

Según Lopes, Macedo & Vasconcelos (2017) las condiciones que poseen los empleados en las empresas revelan posibles insatisfacciones debido a que existen varias enfermedades tanto físicas como psicológicas asociadas a las actividades en la empresa; además en el estudio de Assunção & Pimenta (2020) concuerda que el estrés laboral causa repercusiones negativas para la salud en los trabajadores, bajo rendimiento, disminución de la calidad en la producción y reducción de la calidad de vida en los profesionales.

Según Machado & Azeres (2016) menciona que el poco o escaso descanso durante la jornada laboral, movimientos repetitivos, mala condición física y mental, entre otros. Pueden dar como consecuencia una lesión musculoesquelética, debilidad, fatiga muscular, afectación en la ergonomía del trabajador y una disminución de la actividad física de las personas.

2.8 Nivel de satisfacción laboral

2.8.1 Cuestionario de satisfacción laboral de “Euroempleo”

El cuestionario de Satisfacción Laboral de “Euroempleo” (Anexo 3) posee ítems relacionados con la información de los trabajadores en base al compromiso con la empresa u organización, datos relacionados con las condiciones de trabajo como la higiene y la ergonomía, además, a los planes de formación continua de la empresa con la finalidad de mejorar las condiciones laborales (Euroempleo, 2012).

2.8.1.1 Motivación y Reconocimiento

Brinda información relacionada con el nivel de identificación por parte de los trabajadores sobre el lugar que ocupa la empresa. Además, aporta información sobre el nivel de conocimiento en las funciones y responsabilidades que tienen los trabajadores respecto a sus puestos laborales (Euroempleo, 2012).

2.8.1.2 Área y Ambiente de trabajo

Se obtiene información sobre las condiciones de trabajo que se encuentran relacionadas con la seguridad, higiene y ergonomía. Con ayuda de los resultados en este ítem, se puede adecuar los puestos de trabajo evitando riesgos e implementando mejoras en las condiciones de los espacios de trabajo (Euroempleo, 2012).

2.8.1.3 Formación e Información

Brinda información relacionada con los planes de formación aplicados a los trabajadores, la formación básica impartida y las posibilidades de desarrollo profesional que se ofrece a los trabajadores. Por medio de los resultados en este ítem, se detecta

con las necesidades formativas y la necesidad de implementar otras vías de formación (Euroempleo, 2012).

2.9 Implicación de la salud mediante la actividad física

Según la Organización Mundial de la Salud (2018) menciona que, en personas adultas de 18 a 64 años, deben practicar actividad física moderada al menos 150 minutos semanales, mientras que la actividad física intensa se debe practicar al menos 75 minutos semanales. La actividad física puede ser combinada entre la moderada y la intensa, sin embargo, siempre se debe realizar actividades de fortalecimiento muscular.

Según el Ministerio de trabajo (2012) plantea que:

Art. 47.- De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

En Ecuador, especialmente la Ciudad de Quito la población pasa un tercio de su día en el lugar de trabajo. Los empleados diariamente pasan horas sentados en un escritorio, con pocas ocasiones de descanso. El ser activo físicamente ayuda a mantener o mejorar la salud a corto y largo plazo, independientemente de si la actividad fue pequeña o extensa, lo cual es importante la implementación de los programas de pausas activas ya que está diseñada para tener un descanso físico y mental en el transcurso de la jornada laboral. Las actividades pueden ser simples, como estiramientos y ejercicios de oficina, hasta actividades más complejas, como actividades lúdicas (Centers for Disease Control and Prevention, 2019).

2.10 Pausas Activas

Las pausas activas son una manera de promover salud, principalmente la actividad física como parte de su vida, son llamadas también gimnasia laboral, el cual ayudan a la recuperación de tensión psicológica o fisiológico por el trabajo. Son aplicadas por un periodo de tiempo cortos donde realizan estiramientos, fortalecimiento, flexibilidad, entre otros ejercicios para el cuerpo mantenido en una sola posición, enfocándose en la zona afectada (Valencia, 2016).

Las pausas activas después de una jornada laboral rutinaria y repetitiva, ayuda a reactivar el estado de alerta física e intelectualmente, la persona comienza a estar más atento a los riesgos ocupacionales, brindar un mejor desempeño, reduciendo la fatiga muscular, estrés laboral y el cansancio generado por el trabajo (Morcillo & Álvarez, 2018).

En otros países se han desarrollado programas de pausas activas, a través de

ejercicios de respiración, estiramientos y calentamientos, durante periodos cortos y con una frecuencia variable, que han demostrado una mejoría en la salud ocupacional de los trabajadores (Laal, Mirzaei, Behdani, Mohammadi, & Khodami, 2017).

Los programas de pausas activas son de vital importancia debido que al momento de crear espacios saludables con una duración de máximo 10 minutos al día durante los horarios de trabajo ayudan al individuo a tener un mejor estilo de vida, evitando el sedentarismo y varias enfermedades cardiovasculares, musculoesqueléticas y respiratorias, además, motiva a la persona incrementando su creatividad y obteniendo mejores resultados al momento de realizar sus actividades laborales (Vélez, 2011).

2.11 Programa de pausas activas



El programa de pausas activas está compuesto por:



- Calentamiento. - El calentamiento se caracterizan por sus efectos positivos en la prevención a corto plazo de las lesiones, llevándola a cabo con una intensidad desde muy débil hasta un grado medio (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, 2017).
- Movilidad articular y actividades lúdicas. - Es la capacidad de movimiento de una o más articulaciones englobando todas as partes del cuerpo. Ayuda a mantener una lubricación y movilidad adecuada de las extremidades superiores e inferiores (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, 2017).
- Estiramientos. – Los estiramientos preparan la capacidad de trabajo muscular y articular (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, 2017)
- Gimnasia cerebral. – Es una técnica innovadora que permite la estimulación de las áreas cerebrales y fortalecer las funciones cognitivas. Permite mejorar la capacidad de atención y concentración dando un mejor desarrollo a la imaginación y creatividad (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, 2017)
- Gimnasia visual. – Ejercicios de movilidad ocular. Disminuye la fatiga y cansancio visual (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, 2017).



El programa de pausas activas está combinado entre varios autores con el fin de tener una variedad de ejercicios y evitar la monotonía del mismo. Los ejercicios de estiramientos, gimnasia visual y gimnasia cerebral son obtenidos del programa de pausas activas de Colombia “Tómate un descanso, renuévate de energía”, mientras que los ejercicios de movilidad articular y ejercicios lúdicos son del programa de pausas activas de Estados Unidos “Physical Activity Breaks for the Workplace Resource Guide de Department of Health and Human Services”.

2.11.1 Ejercicios del programa de pausa activas de Colombia “Tómate un descanso, renuévate de energía”

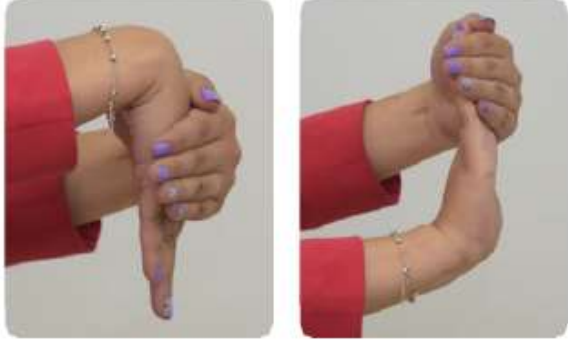
Tabla 1: EJERCICIOS DE ESTIRAMIENTO

N°	Ejercicio	Descripción	Duración	Imagen
Ejercicios para cabeza y cuello				
1	Inclinación de cabeza (izq-der)	<p>Inclinación de cabeza hacia la derecha: Coloque su mano derecha sobre el lado izquierdo de la cabeza y llévela hasta el hombro derecho.</p> <p>Inclinación de cabeza hacia la izquierda: Coloque su mano izquierda sobre el lado derecho de la cabeza y llévela hasta el hombro izquierdo.</p> <p>*Después de cada inclinación de cabeza realice un descanso de 3 segundos.</p> <p>*Realice una serie de 5 repeticiones.</p>	10 segundos	
2	Flexión de cabeza	<p>De pie o sentado, coloque las manos por detrás de su cabeza y entrelace los dedos, inhale y lleve la cabeza hacia abajo, sin mover el tronco. Después de 10 segundos regrese la cabeza a su posición inicial.</p> <p>*Después de cada flexión de cabeza realice un descanso de 3 segundos.</p> <p>*Realice una serie de 5 repeticiones.</p>	10 segundos	



3	Elevación de hombros	<p>Levante los hombros hacia las orejas, sostenga 10 segundos en esa posición y regrese a su posición inicial.</p> <p>*Después de cada serie de elevación de hombros realice un descanso de 3 segundos.</p> <p>*Realice una serie de 10 repeticiones.</p>	10 segundos	
4	Tocar escápula	<p>Tocar la escápula izquierda: De pie o sentado, con los brazos sobre la cabeza, sostenga el codo derecho con la mano izquierda. Mantenga y regrese a su posición inicial.</p> <p>Tocar la escápula derecha: De pie o sentado, con los brazos sobre la cabeza, sostenga el codo izquierdo con la mano derecha. Mantenga y regrese a su posición inicial.</p> <p>*Después de cada serie de tocar la escápula realice un descanso de 3 segundos.</p> <p>*Realice una serie de 5 repeticiones de manera alternada.</p>	15 segundos	



6	Circunducción de hombros	<p>Movilice los hombros de manera en la que dibuje un círculo en el aire hacia atrás. Repita en sentido contrario.</p> <p>*Después de cada serie de hacer circunducción realice un descanso de 3 segundos.</p> <p>*Realice una serie de 10 repeticiones.</p>	15 segundos	
6	Estiramiento en extensión de dedos	<p>Extienda los brazos hacia adelante, ubique las palmas hacia delante y entrelace los dedos de las manos.</p> <p>*Después de cada serie de hacer estiramiento en extensión de dedos realice un descanso de 3 segundos.</p> <p>*Realice una serie de 5 repeticiones.</p>	15 segundos	


Muñecas, manos y dedos



7	Flexión y Extensión de muñeca	<p>Flexión y Extensión de muñeca derecha: Extienda sus brazos hacia adelante. Coloque su mano izquierda sobre el dorso de su mano derecha y empuje pasivamente. Después ubique su mano izquierda en la parte palmar de su mano y empuje hacia usted pasivamente.</p> <p>Flexión y Extensión de muñeca izquierda: Extienda sus brazos hacia adelante. Coloque su mano derecha sobre el dorso de su mano izquierda y empuje pasivamente. Después ubique su mano derecha en la parte palmar de su mano y empuje hacia usted pasivamente.</p> <p>*Después de cada serie de hacer flexión y extensión de muñeca realice un descanso de 4 segundos.</p> <p>*Realice una serie de 10 repeticiones con cada mano de manera alternada.</p>	10 segundos	
---	-------------------------------	---	-------------	---

Espalda y abdomen

8	Inclinación de tronco con flexión de brazos	<p>De pie, con las piernas ligeramente separadas, incline el tronco hacia el lado izquierdo, mantenga y regrese a su posición inicial. Después incline el tronco hacia el lado derecho, mantenga y regrese a su posición inicial. Puede ayudarse cogiendo el codo con la mano.</p> <p>*Después de cada serie de hacer inclinación de tronco con flexión de brazos, realice un descanso de 4 segundos.</p> <p>*Realice una serie de 10 repeticiones cada una de manera alternada.</p>	15 segundos	
9	Inclinación de tronco con extensión de brazos.	<p>Inclinación de tronco hacia la derecha: De pie, con las piernas ligeramente separadas, incline el tronco hacia el lado derecho estirando el brazo izquierdo.</p> <p>Inclinación de tronco hacia la izquierdo: De pie, con las piernas ligeramente separadas, incline el tronco hacia el lado izquierdo estirando el brazo derecho.</p> <p>*Después de cada serie de hacer inclinación de tronco con extensión de brazos, realice un descanso de 4 segundos.</p> <p>*Realice una serie de 10 repeticiones cada una de manera alternada.</p>	15 segundos	

10	Rotación de tronco	<p>De pie, extienda sus brazos hacia adelante. Con las piernas ligeramente separadas, rote el tronco hacia el lado izquierdo, mantenga y regrese a su posición inicial. Después rote el tronco hacia el lado derecho, mantenga y regrese a su posición inicial.</p> <p>*Después de cada serie de hacer rotación de tronco, realice un descanso de 4 segundos.</p> <p>*Realice una serie de 10 repeticiones cada una de manera alternada.</p>	15 segundos	
Cadera y miembros inferiores				
11	Estiramiento de miembros inferiores (aductores y abductores)	<p>Estiramiento de músculos aductores y abductores izquierdos: De pie, con las piernas separadas, realice una semiflexión de la rodilla derecha y deslice hacia la izquierda unos pocos metros su pierna izquierda.</p> <p>Estiramiento de músculos aductores y abductores derechos: De pie, con las piernas separadas, realice una semiflexión de la rodilla izquierda y deslice hacia la derecha unos pocos metros su pierna derecha.</p>	15 segundos	

		<p>*Después de cada serie de hacer de miembros inferiores (aductores y abductores), realice un descanso de 4 segundos.</p> <p>*Realice una serie de 10 repeticiones cada una de manera alternada.</p>		
12	Estiramiento miembros inferiores (flexores y extensores)	<p>Estiramiento de músculos flexores y extensores izquierdos: De pie, con las piernas separadas, realice una semiflexión de la rodilla derecha y estire su pierna izquierda.</p> <p>Estiramiento de músculos flexores y extensores derechos: De pie, con las piernas separadas, realice una semiflexión de la rodilla izquierda y estire su pierna derecha.</p> <p>*Después de cada serie de hacer de miembros inferiores (flexores y extensores), realice un descanso de 4 segundos.</p> <p>*Realice una serie de 10 repeticiones cada una de manera alternada.</p>	15 segundos	



13	Estiramiento miembro inferior global	<p>Estiramiento de miembro inferior izquierdo: De pie, apoyado sus manos sobre el espaldar de la silla, lleve su pierna izquierda hacia atrás estirándola completamente.</p> <p>Estiramiento de miembro inferior derecho: De pie, apoyado sus manos sobre el espaldar de la silla, lleve su pierna derecha hacia atrás estirándola completamente.</p> <p>*Después de cada serie de hacer de miembros inferiores de forma global, realice un descanso de 4 segundos.</p> <p>*Realice dos series de 10 repeticiones cada una de manera alternada.</p>	15 segundos	
14	Estiramiento cuádriceps	<p>De pie, apoyado sus manos sobre el espaldar de una silla, flexione la rodilla y llévela hacia atrás colocando su mano sobre la parte dorsal del pie y sostenga durante 15 segundos.</p> <p>*Después de cada serie de hacer de miembros inferiores de forma global, realice un descanso de 4 segundos.</p> <p>*Realice este ejercicio en cada pierna, una serie de 10 repeticiones de manera alternada.</p>	15 segundos	

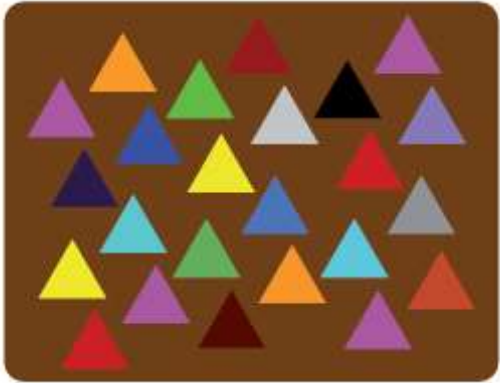
Fuente: Ejercicios del programa de pausa activas de Colombia “tómate un descanso, renuévate de energía”

Elaborado por: Michelle Morales y Ronald Veloz

Tabla 2: EJERCICIOS DE GIMNASIA CEREBRAL

2.11.1.1 Ejercicios de Gimnasia cerebral

N°	Ejercicio	Duración	Imagen
27	Encuentre el dibujo repetido.	1 minuto con 30 segundos	
28	Observe el gráfico y mencione el color, no la palabra.	1 minuto con 30 segundos	

29	Descubra el refrán.	2 minutos	<p>1. 🐎🎁🚫👁️👁️😬</p> <p>2. +💡👹👉👤👉👹</p> <p>3. 🤔?🔪🐱</p> <p>4. 🐒👗👉👉🐒</p>
30	¿Cuál es el color con más triángulos?	2 minutos	

31	Encuentre el animal repetido.	2 minutos	
32	Encuentre una cara distinta.	2 minutos	




33	Encuentre el dibujo repetido.	2 minutos	
----	-------------------------------	-----------	--

Fuente: Ejercicios del programa de pausa activas de Colombia “tómate un descanso, renuévate de energía”

Elaborado por: Michelle Morales y Ronald Veloz

Tabla 3: EJERCICIOS PARA LA FATIGA VISUAL

2.11.1.2 Ejercicios para la fatiga visual

N°	Ejercicio	Descripción	Duración	Imagen
34	Movimiento ocular	<p>En postura sedente, manteniendo la cabeza recta, mueva únicamente los ojos hacia todas las direcciones.</p> <p>*Después de cada serie de hacer la mirada hacia arriba, abajo y a los lados, realice un descanso de 4 segundos.</p>	10 segundo	
35	Seguir con la mirada	<p>Sostenga un lápiz con la mano y, sin mover la cabeza, desplácelo de un lado a otro siguiéndolo con la mirada.</p> <p>*Después de cada serie de seguir con la mirada, realice un descanso de 4 segundos.</p>	3 repeticiones	
36	Acercar- alejar	<p>Sostenga un lápiz con la mano y, sin mover la cabeza, acérquelo lentamente hacia usted. Luego aléjelo fijando la mirada en el lápiz.</p> <p>*Después de cada serie de acercar o alejar un objeto, realice un descanso de 4 segundos.</p>	3 repeticiones	



Fuente: Ejercicios del programa de pausa activas de Colombia “Tómate un descanso, renuévate de energía”




Elaborado por: Michelle Morales y Ronald Veloz

2.11.2 Ejercicios del programa de pausas activas de Estados Unidos “Physical Activity Breaks for the Workplace Resource Guide de Department of Health and Human Services”




2.11.2.1 Movilización articular y actividades lúdicas

Tabla 4: MOVILIZACIÓN ARTICULAR Y ACTIVIDADES LÚDICAS

N°	Ejercicio	Descripción	Duración	Imagen
15	Let your yoga dance	Realiza movimientos aeróbicos de todo el cuerpo de manera rítmica, con el objetivo de promover la relajación.	5 minutos	
16	Ejercicios en silla	Realiza movimientos globales en la silla de trabajo, mediante movimientos rítmicos tanto de miembro superior como miembro inferior.	5 minutos	 <p><i>Raise your hands to the air</i></p>

17	Aeróbicos en silla	Realiza movimientos globales en la silla de trabajo, mediante movimientos rítmicos tanto de miembro superior como miembro inferior.	5 minutos	
18	Crazy 8's	Activación de los músculos mediante el juego, movimiento de las extremidades superiores e inferiores. Se realiza 8 agitaciones con cada mano y pie e ir bajando a 4, luego a 2 y por último a 1.	2 minutos	
19	Down	Formar un círculo y una persona comienza con un paso único para que los demás sigan el mismo paso, luego el participante da su turno a otro participante.	5 minutos	

20	Relaxing stretching	Estiramiento activo de miembros superiores e inferiores.	5 minutos	
21	Dance basic	Use movimientos simples y variados según el ritmo de la música. Los movimientos son globales y van cambiando a medida que avanza la canción.	5 minutos	
22	Dance energizer- On the floor	Use movimientos simples y variados según el ritmo de la música. Los movimientos son globales y van cambiando a medida que avanza la canción.	5 minutos	

24	Aerobic-streching	Ejercicios físicos enérgicos de miembro superior e inferior.	5 minutos	
25	Energetic move	Use movimientos simples y variados según el ritmo de la música. Los movimientos son globales y van cambiando a medida que avanza la canción.	5 minutos	<p data-bbox="1659 544 1984 564">Shrug shoulders together</p> 
26	Wavin' flag Energizer	Use movimientos simples y variados según el ritmo de la música. Los movimientos son globales y van cambiando a medida que avanza la canción.	5 minutos	

Fuente: Ejercicios del programa de pausas activas de Estados Unidos “Physical Activity Breaks for the Workplace Resource Guide de Department of Health and Human Services”

Elaborado por: Michelle Morales y Ronald Veloz

2.12 Beneficios

Según Calderón, Caranguay, Gustin Rebolledo & Valencia (2018) plantea que existen varios beneficios al realizar los ejercicios del programa de pausas activas como:

Tabla 5: BENEFICIOS

Beneficios Fisiológico	Beneficios Psicológicos	Beneficios Sociales	Beneficios Organizacionales
-Mejora el estado de salud general. -Aumenta la circulación y oxigenación de las estructuras corporales. -Disminuye la acumulación de ácido láctico. -Mejora los arcos de movilidad -Mejora la postura -Aumenta el estado de alerta. -Aumenta la movilidad articular y flexibilidad de los músculos.	-Aumenta la concentración en el trabajo. -Aumenta la autoestima -Previene la ansiedad, nerviosismo y estrés. -Inspira a la creatividad	-Despierta el surgimiento de nuevos líderes. -Mejora el vínculo entre compañeros. -Promueve la integración social -Favorece el sentido de pertenencia a un grupo. -Ayuda al trabajo Multidisciplinario. -Disminuye conflictos laborales.	-Genera conciencia de la salud física y mental. -Mejora la adaptación al puesto laboral. -Mejora el rendimiento laboral. -Ayuda a tener mejor vínculo con los demás. -Propicia mayor productividad. -Disminuye el número de intervenciones médicas -Reduce sustituciones del personal laboral. -Evita la monotonía, rompiendo la rutina de trabajo.

Fuente: Calderón, Caranguay, Gustin Rebolledo & Valencia, 2018

Elaborado por: Michelle Morales y Ronald Veloz

2.13 Desventajas

Según Vélez (2011) plantea varios problemas al realizar un programa de pausas activas, como:

- Poca motivación y compromiso por parte de los participantes
- Falta de apoyo gerencial para la realización de los programas
- Tensión y ansiedad por el atraso a realizar actividades laborales
- Abandono del programa por falta de interés
- Espacios reducidos

- Falta de tiempo suficiente para realizar las actividades

2.14 Contraindicaciones

Según el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (2018) menciona que las personas que tengan las siguientes enfermedades deben consultar con su especialista o médico ocupacional antes de realizar los ejercicios del programa de pausas activas:

- Fracturas no consolidadas
- Insuficiencia renal
- Estados febriles
- Personas en estado delicado momentáneo

2.15 Estudios sobre la implementación de pausas activas

La implementación de ejercicio físico (programa de pausas activas) en la jornada laboral influye tanto cognitivamente como físicamente en los trabajadores, además que las ejecuciones de las mismas llegan a reducir el comportamiento sedentario (Laux & Corazza, 2019), sin embargo, comúnmente no se toma como complemento el añadir el factor psicosocial dentro del programa de pausas activas, el cual también es un factor que afecta el ámbito físico (Laux, Corazza & Andrade, 2018).

2.16 Hipótesis

La implementación del programa de las pausas activas aumenta el nivel de satisfacción laboral.

2.17 Operacionalización de variables

Tabla 6: MATRIZ OPERACIONAL DE VARIABLES

Variable	Definición	Dimensión	Definición	Indicadores	Escala
Género	Condición orgánica que distingue a los hombres de las mujeres.	Masculino	Ser humano de género masculino.	Porcentaje	Cualitativa nominal
		Femenino	Ser humano de género femenino.	Porcentaje	
Edad	Tiempo transcurrido a partir del nacimiento del individuo.	20-25 años		Porcentaje	Cuantitativa continua
		26-30 años			
		31-35 años			
		36-40 años			
		41-45 años			
		Más de 46 años			
Antigüedad laboral	Duración del empleo o servicio prestado por parte de un trabajador.	Menos de un año		Porcentaje	Cuantitativa continua
		1-5 años			
		6-10 años			
		11-15 años			
		Más de 16 años			

Puesto laboral	Espacio físico, psicológico y ambiental que el ser humano desarrolla sus actividades laborales.	Administrativo	Área encargada de la administración de una o varias empresas o fábricas.	Porcentaje	Cualitativo nominal
		Bodega	Área utilizada para albergar toda la mercancía que produce la empresa o fábrica.		
		Confección	Área encargada de la producción de prendas de vestir.		
		Corte	Área encargada de corte de tela.		
		Diseño	Área encargada en lo modelos y tipos de vestimenta que debe realizar la empresa.		
		Limpieza	Área encargada de la asepsia de la empresa.		
		Manualidades	Área encargada de colocar los botones, cierres, etc.		
		Máquinas y plancha	Área encargada de planchar las vestimentas y el empaquetamiento de las mismas.		

		Producción	Área encargada de coser las vestimentas.		
		Remate	Área encargada de colocar los botones, cierres, etc.		
Nivel de satisfacción en ítems de: Motivación y Reconocimiento	Brinda información relacionada con el nivel de identificación por parte de los trabajadores sobre el lugar que ocupa la empresa.	Muy satisfecho	Supera con todas sus expectativas.	Porcentaje y frecuencia	Cualitativo ordinal
		Satisfecho	Cumple con sus expectativas.		
		Insatisfecho	Cumple con pocas de sus expectativas.		
		Muy Insatisfecho	No cumple con sus expectativas.		
Nivel de satisfacción en ítems de: Área y Ambiente de trabajo	Se obtiene información sobre las condiciones de trabajo que se encuentran relacionadas con la seguridad, higiene y ergonomía.	Muy satisfecho	Supera con todas sus expectativas.	Porcentaje y frecuencia	Cualitativo ordinal
		Satisfecho	Cumple con sus expectativas.		
		Insatisfecho	Cumple con pocas de sus expectativas.		
		Muy Insatisfecho	No cumple con sus expectativas.		

Nivel de satisfacción en ítems de: Formación e Información	Brinda información relacionada con los planes de formación aplicados a los trabajadores, la formación básica impartida y las posibilidades de desarrollo profesional que se ofrece a los trabajadores.	Muy satisfecho	Supera con todas sus expectativas.	Porcentaje y frecuencia	Cualitativo ordinal
		Satisfecho	Cumple con sus expectativas.		
		Insatisfecho	Cumple con pocas de sus expectativas.		
		Muy Insatisfecho	No cumple con sus expectativas.		
Nivel de satisfacción general	Promedio de satisfacción de los ítems dentro del cuestionario "Euroempleo".	Muy satisfecho	Supera con todas sus expectativas.	Media	Cualitativa ordinal
		Satisfecho	Cumple con sus expectativas.		
		Insatisfecho	Cumple con pocas de sus expectativas.		
		Muy Insatisfecho	No cumple con sus expectativas.		

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral "Euroempleo" y empresa "Creamoda"

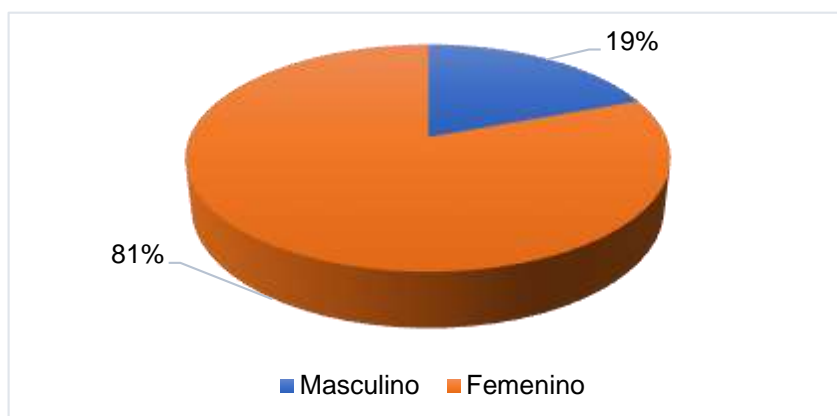
Elaborado por: Michelle Morales y Ronald Veloz

Capítulo III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Resultados

GRÁFICO 1

Por ciento de trabajadores según el género



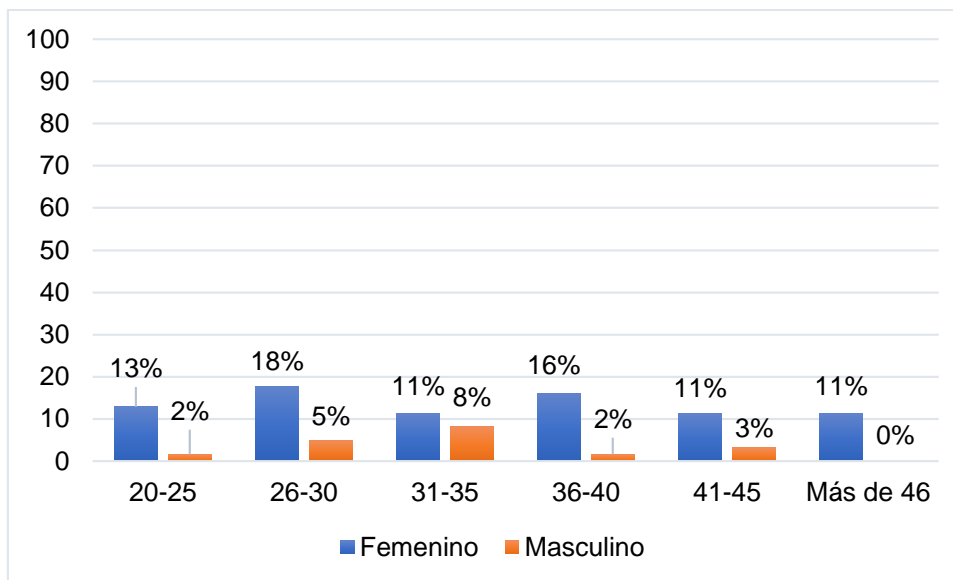
Fuente: Empresa "Creamoda" – Quito

Elaborado por: Michelle Morales y Ronald Veloz

Como muestra el gráfico 1 se puede observar que del total de personas que trabajan en la empresa "Creamoda" (62), existió una representatividad mayoritaria del género femenino.

GRÁFICO 2

Intervalo de edad según el género



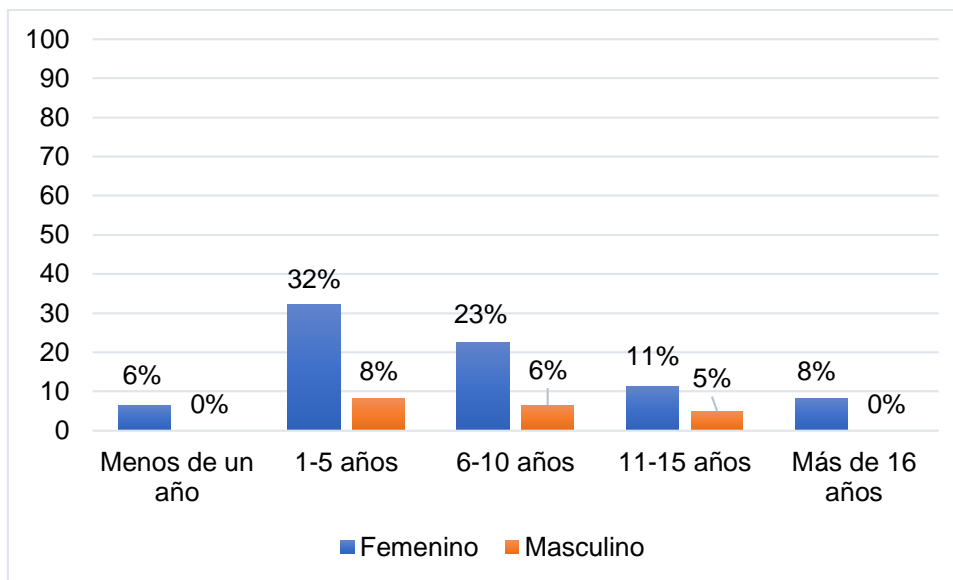
Fuente: Empresa "Creamoda" – Quito

Elaborado por: Michelle Morales y Ronald Veloz

Como muestra el gráfico 2 se puede observar que del total de personas que trabajan en la empresa "Creamoda" (62), La mayoría de personas se encuentran en el rango de edad de 26-30 años siendo el género femenino el más representativo.

GRÁFICO 3

Intervalo en años de antigüedad laboral según género



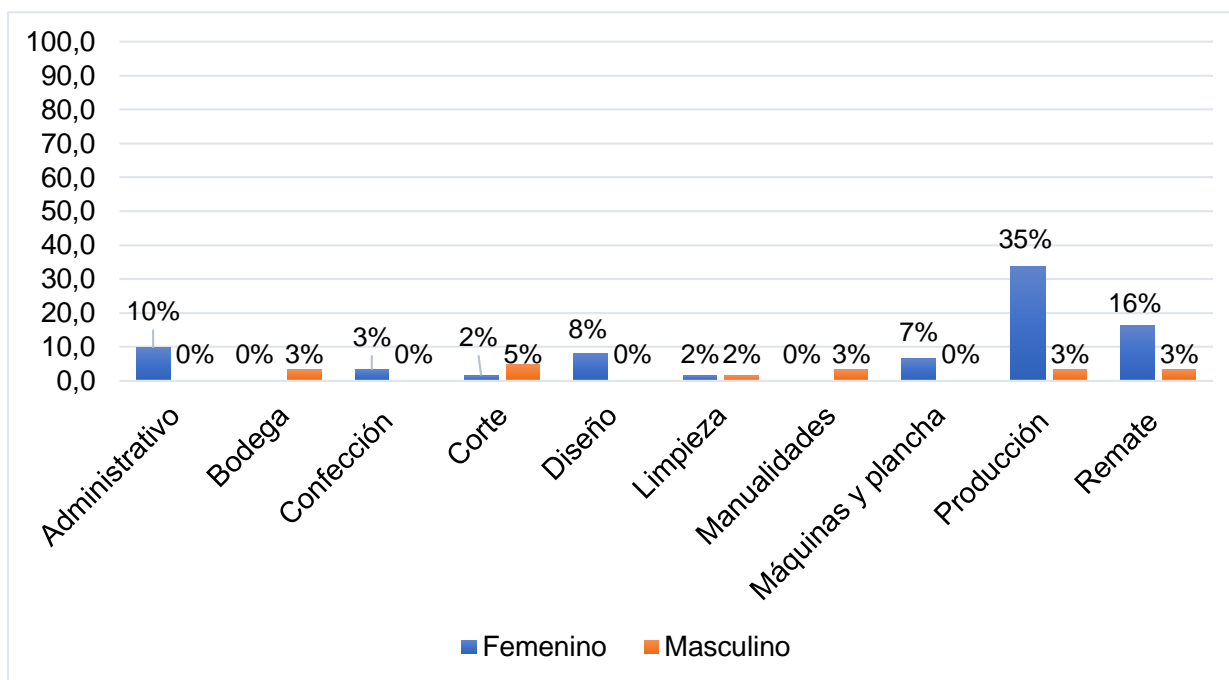
Fuente: Empresa "Creamoda" – Quito

Elaborado por: Michelle Morales y Ronald Veloz

Como muestra el gráfico 3 se puede observar que del total de personas que trabajan en la empresa "Creamoda" (62). La mayoría de personas se encuentran en el intervalo de 1-5 años de antigüedad laboral, siendo el género femenino la población más representativa.

GRÁFICO 4

Distribución de género según el puesto laboral



Fuente: Empresa "Creamoda" – Quito

Elaborado por: Michelle Morales y Ronald Veloz

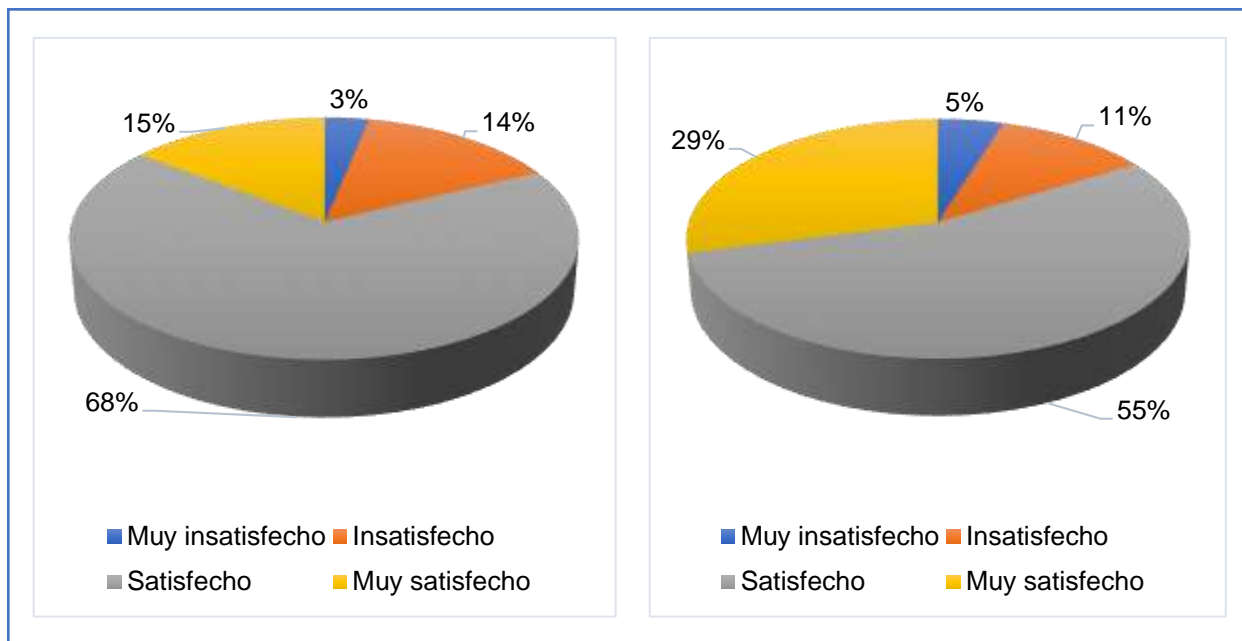
Como muestra el gráfico 4 se puede observar que del total de personas que trabajan en la empresa "Creamoda" (62), el análisis de los resultados está calculado en base al 100% de cada categoría. La mayoría de personas del género femenino se encuentran en el puesto laboral de producción (35%), mientras que el área sin personal femenino es manualidades y bodega, teniendo un porcentaje de 0%. La mayoría de personas del género masculino se encuentran en el puesto laboral de corte (5%), mientras que el área sin personal masculino es administración, confección, diseño, máquinas y planchado, equivalente al 0%.

GRÁFICO 5

Porcentaje de trabajadores de acuerdo al nivel de satisfacción en la dimensión motivación y reconocimiento

Primera evaluación

Segunda evaluación



Fuente: Empresa "Creamoda" - Quito y Cuestionario "Euroempleo"

Elaborado por: Michelle Morales y Ronald Veloz

Tabla 7: FRECUENCIA EN CANTIDAD DE TRABAJADORES DE ACUERDO AL NIVEL DE SATISFACCIÓN EN LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO

Nivel de Satisfacción	Cantidad de personas	
	Primera evaluación	Segunda evaluación
Muy Insatisfecho	2	3
Insatisfecho	9	7
Satisfecho	42	34
Muy satisfecho	9	18

Fuente: Empresa "Creamoda" - Quito y Cuestionario "Euroempleo"

Elaborado por: Michelle Morales y Ronald Veloz

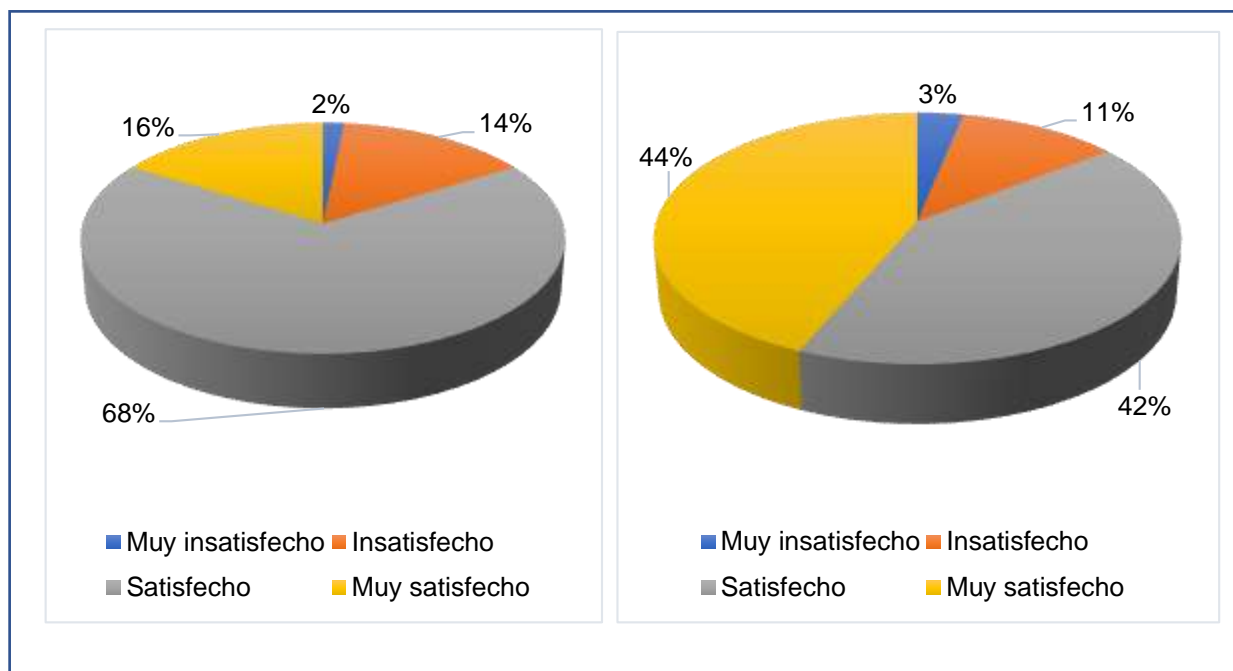
Como muestra el gráfico 5 y tabla 7 se puede observar que del total de personas que trabajan en la empresa "Creamoda" (62), en la segunda evaluación hubo una representatividad ligeramente superior en la opción "muy satisfecho", ya que hubo una disminución de la opción "satisfecho" en comparación a la primera evaluación.

GRÁFICO 6

Porcentaje de trabajadores de acuerdo al nivel de satisfacción en la dimensión área y ambiente de trabajo

Primera evaluación

Segunda evaluación



Fuente: Empresa "Creamoda" - Quito y Cuestionario "Euroempleo"

Elaborado por: Michelle Morales y Ronald Veloz

Tabla 8: FRECUENCIA EN CANTIDAD DE TRABAJADORES DE ACUERDO AL NIVEL DE SATISFACCIÓN EN LA DIMENSIÓN ÁREA Y AMBIENTE DE TRABAJO

Nivel de Satisfacción	Cantidad de personas	
	Primera evaluación	Segunda evaluación
Muy Insatisfecho	1	2
Insatisfecho	9	7
Satisfecho	42	26
Muy satisfecho	10	27

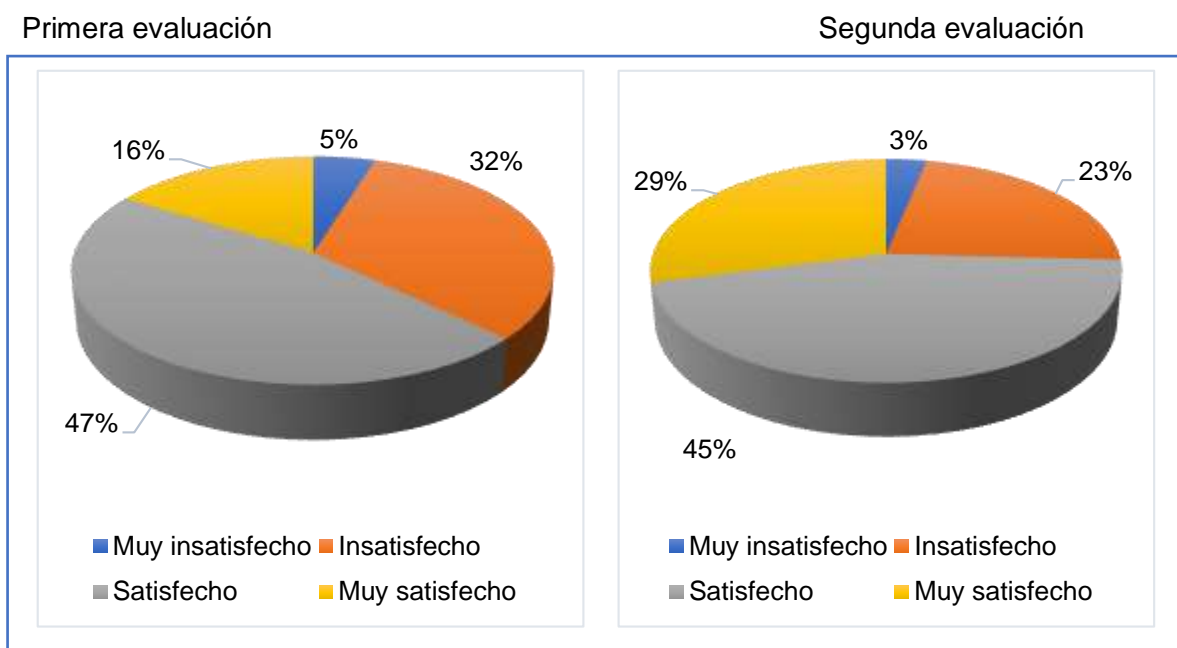
Fuente: Empresa "Creamoda" - Quito y Cuestionario "Euroempleo"

Elaborado por: Michelle Morales y Ronald Veloz

Como muestra en el gráfico 6 y tabla 8 se puede observar que del total de personas que trabajan en la empresa "Creamoda" (62), en la segunda evaluación hubo una representatividad superior en la opción "muy satisfecho", ya que hubo una disminución significativa de la opción "satisfecho" en comparación a la primera evaluación.

GRÁFICO 7

Porcentaje de trabajadores de acuerdo al nivel de satisfacción en la dimensión formación e información



Fuente: Empresa "Creamoda" - Quito y Cuestionario "Euroempleo"

Elaborado por: Michelle Morales y Ronald Veloz

Tabla 9: FRECUENCIA EN CANTIDAD DE TRABAJADORES DE ACUERDO AL NIVEL DE SATISFACCIÓN EN LA DIMENSIÓN FORMACIÓN E INFORMACIÓN

Nivel de Satisfacción	Cantidad de personas	
	Primera evaluación	Segunda evaluación
Muy Insatisfecho	3	2
Insatisfecho	20	14
Satisfecho	29	28
Muy satisfecho	10	18

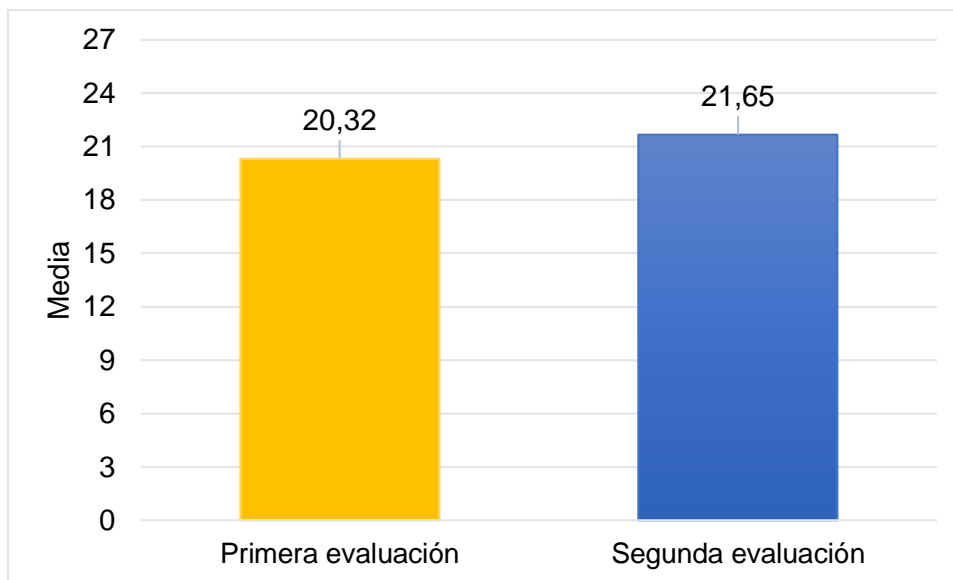
Fuente: Empresa "Creamoda" - Quito y Cuestionario "Euroempleo"

Elaborado por: Michelle Morales y Ronald Veloz

Como muestra el gráfico 7 y tabla 9 se puede observar que del total de personas que trabajan en la empresa "Creamoda" (62), en la segunda evaluación hubo una representatividad superior en la opción "muy satisfecho", ya que hubo una disminución de la opción "insatisfecho" en comparación a la primera evaluación.

GRÁFICO 8

Nivel de satisfacción general



Fuente: Empresa "Creamoda" - Quito y Cuestionario "Euroempleo"

Elaborado por: Michelle Morales y Ronald Veloz

Como muestra el gráfico 8 se puede observar que del total de personas que trabajan en la empresa "Creamoda" (62), a través de la escala de Likert se obtuvo la media de la primera evaluación y la segunda posterior a la aplicación de las pausas activas, dando como resultado en la segunda evaluación un aumento de la media en relación a la primera evaluación.

3.2 Discusión

El objetivo del estudio fue determinar los efectos de la aplicación de un programa de pausas activas sobre el nivel de satisfacción laboral en la empresa “Creamoda”, el cual fue evaluado mediante el cuestionario de “Euroempleo”.

En cuanto a los resultados más relevantes se encontró que, la población estuvo compuesta por 62 personas, 50 del género femenino y 12 del género masculino. Por lo tanto, según la caracterización de la población respecto al género en relación a la edad (26-30 años), antigüedad laboral (1-5 años) y puesto laboral (producción), se evidenció que la población más representativa fue el género femenino. Posterior a la aplicación del programa de pausas activas se obtuvo un resultado “satisfecho” en las dimensiones motivación y reconocimiento y formación e información, mientras que la dimensión área y ambiente de trabajo si evidenció un aumento significativo en la opción “muy satisfecho”. En cuanto al nivel de satisfacción evaluado mediante la escala de Likert los trabajadores manifestaron un aumento de la media en la segunda evaluación.

Se encontró como resultado que, de acuerdo al género de los trabajadores en la presente investigación, el género predominante es el femenino con un 81%, según Grajales, Ortiz y Romo (2015) menciona que la población representativa en su estudio fue el femenino con un 69%, lo cual en ambos estudios la mayoría de población corresponde al género femenino, sin embargo, la representatividad en el presente estudio fue superior. Se presume que, el hecho de que haya un mayor predominio femenino se debe a que existe una mayor demanda de mujeres en ocupaciones textil y área de salud debido a la naturaleza del trabajo. En relación a la edad, en la presente investigación en los rangos de 20-30 cuentan con un 38%, según Grajales, Ortiz y Romo (2015) demostraron en su estudio que, la mayoría de la población se encontraba en el rango de 18-30 años con un 36%, lo cual se puede considerar que la población del estudio mencionado y el presente estudio tiene una población característica de edades similares.

Respecto a las dimensiones de la satisfacción laboral evaluada antes y después a la aplicación del programa de pausas activas se pudo evidenciar que, en la dimensión motivación y reconocimiento, antes del programa de pausas activas tenían la categoría de “satisfecho “, posterior a la aplicación del programa de pausas activas la mayoría de la población optó por la opción “satisfecho”, aunque hubo un aumento significativo en la opción “muy satisfecho”.

En el área y ambiente de trabajo, antes del programa de pausas activas tenían la categoría de “satisfecho “, posterior a la aplicación del programa de pausas activas la mayoría de la población eligió la opción “muy satisfecho”.

En la dimensión de formación e información, antes del programa de pausas activas tenían la categoría de “satisfecho”, posterior a la aplicación del programa de pausas activas la mayoría de las personas eligieron la opción satisfecho, pero hubo un aumento significativo en la opción “muy satisfecho”.

Según Fernandes, R. & Gonçalves, (2018) demostró en la evaluación final de su estudio que; en la dimensión motivación y reconocimiento, la mayoría de la población eligió la opción “insatisfecho”; mientras que, en la dimensión área y ambiente de trabajo, la población optó por la opción “satisfecho” y finalmente en la dimensión de formación e información, la mayoría de la población eligió la opción “satisfecho”, no obstante, al analizar los datos y comentarios obtenidos, sí la empresa realiza mejoras en el ámbito social, el clima laboral y la capacitación, se optimizaría la satisfacción, asimismo al ser una empresa de gran magnitud, siempre existirán inconformidades, es por eso que se podría diagnosticar y estudiar los factores que incomoden a la organización, y así llegar a un bien común (Jiménez & Jiménez, 2016). La presente investigación en relación al estudio citado, muestra que la población está satisfecha con respecto a la dimensión de motivación y reconocimiento e igualmente puede mejorar al implementar un proyecto en relación a la satisfacción laboral ya que al conocer las dificultades socio-laborales de la empresa y trabajadores pueden mejorar progresivamente el buen desarrollo laboral.

En el presente estudio se encontró un aumento en el nivel de satisfacción general posterior a la aplicación del programa de pausas activas, con un incremento de 1.33 según el cuestionario “Euroempleo”. De esta manera se evidenció que la aplicación de un programa de pausas activas aumenta el nivel de satisfacción laboral, ya que trabaja en diversas dimensiones que implican el mejoramiento interpersonal y laboral, de igual manera en otros estudios se encontró que la aplicación de un programa de pausas activas tiene una influencia tanto en el ámbito físico como cognitivo de los trabajadores, disminuyendo el sedentarismo (Laux & Corazza, 2019).

Las limitaciones durante la realización del estudio fueron el poco tiempo para una explicación detallada del cuestionario “Euroempleo”, debido al límite de tiempo (10 minutos) que fue aprobado para trabajar con la población de la empresa. Además, el interés de ciertas personas al momento de realizar las pausas activas no fue el adecuado ya que prefirieron permanecer en su sitio de trabajo realizando sus actividades laborales.

Posterior al estudio realizado en la empresa Creamoda, la aplicación del programa de pausas activas tuvo un impacto satisfactorio en la prevención de lesiones y satisfacción laboral. En cuanto a la empresa el programa intervino en varios ámbitos ya que fue

aprovechado para una mejor productividad y un mejor desarrollo de las relaciones interpersonales.

CONCLUSIONES

Se encontró como primer resultado que existe un mayor número de personas del género femenino en la empresa. La mayor cantidad de trabajadores se encontraban en el rango de 26-30 años de edad (23%) además, existió un mayor número de trabajadores que tenían una antigüedad laboral de 1-5 años (40%). La mayor cantidad de trabajadores del género femenino pertenecían al área de producción (35%), mientras que el 5% del área de corte eran personas del género masculino.

Antes de la aplicación del programa de pausas activas se evidenció que en la dimensión motivación y reconocimiento la mayoría de la población se encontraba satisfecho (68%), posterior a la aplicación del programa de pausas activas se mantuvo satisfecho (55%), lo cual existió una disminución del 13%, aumentando en las demás opciones, principalmente la opción de muy satisfecho ; en la dimensión área y ambiente de trabajo, la mayoría de la población se encontraba satisfecho (68%), posterior a la aplicación del programa de pausas activas se evidenció que las personas se encontraban muy satisfecho (44%), y en la dimensión formación e información la mayoría de la población se encontraba satisfecho (47%), posterior a la aplicación del programa de pausas activas se mantuvo satisfecho (45%), lo cual existió una disminución del 2% además, se evidenció que existió un aumento significativo en la opción muy satisfecho.

Un 16% de la población manifestó que se encontraba muy satisfecha antes de la intervención mientras que, después de la aplicación del programa de pausas activas este porcentaje aumento a 29%.

De acuerdo al nivel de satisfacción laboral general, se obtuvo un aumento de 1.33 de la media en la satisfacción general posterior al programa de pausas activas.

RECOMENDACIONES

- Para futuros estudios relacionados al tema, se recomienda dividir en grupos de trabajo a las personas según el área laboral, de esta manera se puede adaptar los ejercicios del programa de pausas activas de acuerdo a sus actividades obteniendo mejores resultados.
- Aplicar distintos programas de pausas activas en las empresas evitando la monotonía al momento de realizar los ejercicios.
- Implementar un método de retroalimentación (buzón de sugerencias) que permita a los trabajadores manifestar sus sugerencias para la mejora de la satisfacción laboral.
- La empresa Creamoda debería continuar con las pausas activas tres veces a la semana con una duración de 10 minutos, como método de prevención de futuras lesiones ocupacionales.
- Se recomienda que el personal antes de cualquier dinámica mantener a la población fuera de su zona de confort, es decir, es preferible que interactúen con más personas, no solo con su círculo social.
- Capacitar a los trabajadores sobre la importancia de las pausas activas.

REFERENCIAS

- Assunção, A. & Pimenta, A. (2020). Satisfação no trabalho do pessoal de enfermagem na rede pública de saúde em uma capital brasileira. *Revista Ciência & Saúde coletiva*, 25(1), 25-32. Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232020000100169&script=sci_abstract&lng=pt
- Barreto, M. F. (2018). *Diseño de una propuesta para la configuracion del sistema de gestion de calidad y seguridad y salud en el trabajo para el area administrativa de la empresa Closmasoft* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://www.uv.mx/gestion/files/2013/01/miriam-herrera-mendoza.pdf>
- Calderón, J., Caranguay, Y., Gustin, C., Rebolledo, J., & Valencia, D. (2018). La primera riqueza es la salud rompe la rutina, dedícate a tu bienestar realizando una pausa activa con Terapia Ocupacional. *Boletín informativo CEI*, 5(1), 67-69. Recuperado de <http://www.ojseditorialumariana.com/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1566/1535>
- Centers for Disease Control and Prevention. (2019, October). *Physical Activity Breaks for the Workplace. Resource Guide*. Retrieved from <https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/initiatives/resource-center/pdf/Workplace-Physical-Activity-Break-Guide-508.pdf>
- Fernandes, R. & Gonçalves, C (2018). utilização da escala de satisfação do trabalho em uma concessionária no interior de rondônia. *Revista O portal dos psicólogos*, 6(9), 1-7. Recuperado de <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1230.pdf>
- Grajales, M., Ortiz, L., & Romo, N. (2015). *Satisfacción del cliente interno, Hospital San Antonio de Marmato-Caldas* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1088/Mariana%20Grajales%20Serna.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gulum, N., & Altuntas, S. (2019). Risk analysis for occupational safety and health in the textile industry: Integration of FMEA, FTA, and BIFPET methods. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 72(1), 222-240. doi: 10.1016/j.ergon.2019.05.013
- Gutierrez, S. & Villoria, J. (2014). Riesgos psicosociales y estres en el ambiente laboral. *Revista Científica Uninorte*, 30(1), 5-6. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a01.pdf>
- Hernández, R. (2018). Nivel de Satisfacción de un programa de pausas activas (gimnasia laboral) en los funcionarios de la Universidad de Ciencias Aplicadas y

Ambientes "U.D.C.A". *Revista Actividad Física y Deporte*, 2(2), 64-83. Recuperado de <https://revistas.udca.edu.co/index.php/rdafd/article/view/344/284>

Hinson, A., & Lokossou, V. (2016). Cotton Dust Exposure and Respiratory Disorders among Textile Workers at a Textile Company in the Southern Part of Benin. *Environmental Research and Public Health*, 13(825), 50-62. doi:10.3390 / ijerph13090895

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (2017). *Pausas Activas- Tómate un descanso, renuévate de energía*. Recuperado de https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/procesos/pu1.pg6_.gth_publicacion_cartil la_pausas_activas_2018_v1.pdf

Jiménez, D., & Jiménez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, 9(18), 26-34. doi: <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol9iss18.2016pp26-34p>

Laal, F., Mirzaei, R., Behdani, M., Mohammadi, M., & Khodami, K. (2017). Evaluation of the influence of ergonomic intervention on the musculoskeletal disorders of Zahedan tailors. *Revista Internacional de Seguridad Ocupacional y Ergonomía*, 23 (3), 380-385. doi:10.1080/10803548.2016.1233674

Laux, R., & Corazza, S. (2019). Improvement of reaction time after a workplace physical activity intervention. 25(6), 515-519. doi:<https://doi.org/10.1590/1517-869220192506191493>

Laux, R., Corazza, S., & Andrade, A. (2018). Workplace physical activity program An intervention proposal. *Revista Brasileira de Medicina do Esporte*, 24(3), 238-242. doi:<https://doi.org/10.1590/1517-869220182403179971>

Londoño, G., Laverde, G., & Reynaldes, J. (2016). *Gerencia hospitalaria para una administración efectiva*. Bogotá. Editorial Médica Panamericana.

Lopes, J, Macedo, M. & Vasconcelos, J. (2017). Satisfação e Qualidade de Vida em Profissionais de Enfermagem na Região do Cariri Cearense. *Multidisciplinar e de Psicologia*, 11(35), 590- 606. Recuperado de <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/762>

Machado, M., & Azeres, P. (2016). Impact of a workplace exercise program on neck and shoulder segments in office workers . *DYNA*, 83(196), 63-68. doi:<https://dx.doi.org/10.15446/dyna.v83n196.56611>

- Magallanes, S. C. (2017). Efecto de un programa de pausa activa mas folleto informativos en la disminucion de molestias musculoesqueleticas en trabajadores administrativos. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 34(4), 611- 620. doi: <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2017.344.2848>
- Maldona, Y., & Urra, M. (2014). Competencias específicas del trabajador social en la gestion del talento humano. *Revista Tendencias y retos*, 19(2), 27-44.
- Mariño, C., & Santiago, A. (2017). *Riesgo ergonómico en el desarrollo de trastornos músculo esqueléticos en el área de corte manual de elaboración de calzado* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://192.188.46.193/bitstream/123456789/45014/1/ARTEAGA%20TIXE%20ERICK%20SANTIAGO-2017.pdf>
- Ministerio del trabajo. (2012). Código de trabajo. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Morcillo, J. & Álvarez, Sonia (2018). *Plan de pausas activas para mejorar la salud postural del personal administrativo del Gobierno Autònomo Descentralizado Municipal del Cantón Chambo, 2017- 2018* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4739/1/UNACH-EC-FCS-TER-FIS-2018-0005.pdf>
- Ministerio de Salud Pública. (2013). *Pausas Activas*. Recuperado de <http://instituciones.msp.gob.ec/somossalud/index.php/agita-tu-mundo/350-pausa-activa>
- Narando del Pozo, S. (2013). *Analisis de las actitudes del personal administrativo de una cooperativa de ahorro y crédito con respecto a la aplicacion del programa de pausa activas* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/1821/1/UDLA-EC-TPO-2013-03.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2018). *Actividad física* . Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>
- Organización Mundial de la Salud. (2003). *La OMS lanza una iniciativa mundial para la celebración anual del día Por tu salud, muévete para promover los beneficios de la actividad física*. Recuperado de <https://www.who.int/mediacentre/news/releases/2003/pr15/es/>

- Real Academia Española. (2014). *Trabajador*. Recuperado de <https://dle.rae.es/trabajador?m=form>
- Ripani, L. (2015). El nuevo entorno laboral, *El futuro del trabajo*. Recuperado de <https://www.americaeconomia.com/analisis-opinion/el-nuevo-entorno-laboral>
- Rodríguez, J. (2020). *Levantamiento y diseño de un manual de cargos tipo para la empresa Creamoda* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/11640>
- Soversi .(Entrevistado). (2020). **Información general de la empresa Creamoda** (Grabación No,1). Quito, Ecuador: Soversi
- Vélez, H. (2011). *Proecto de estudio de las pausas activas en el Clima Laboral y su influencia e impacto para la motivación y satisfacción física de los empleados de Premex Ecuador en la ciudad de Quito* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://200.24.220.94/bitstream/33000/1808/1/UDLA-EC-TPO-2011-06.pdf>
- Zurita Ortega, F., Rojas Cabrera, M., Linares Girela, D., López Gutiérrez, C. J., Martínez Martínez, A., & Castro Sánchez, M. (2015). Satisfacción laboral en el profesor de educación física de Cienfuegos (Cuba). *Revista de Ciencias Sociales*, 21(2), 261-274. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5203172>

ANEXOS

Anexo 1: Planificación del programa de pausas activas

Enero 2020

Hora	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
15:30 pm- 15:40 pm	13 Aplicación del test inicial -Charla sobre la importancia de las pausas activas	14	15 - Estiramientos miembro superior y miembro inferior (ejercicios 1-14)	16	17 -Crazy 8's (ejercicio 18) -Gimnasia cerebral (ejercicio 27-28)
15:30 pm- 15:40 pm	20 -Down (ejercicio 19)	21	22 -Aeróbicos en silla (ejercicio 17)	23	24 -Dance Energizer on the floor (ejercicio 22)
15:30 pm- 15:40 pm	27 -Bailoterapia	28	29 -Gimnasia cerebral (ejercicio 29-30) - Ejercicios para la fatiga visual (ejercicios 34-36)	30	31 -Let your yoga dance (ejercicio 15)

Febrero 2020

Hora	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
15:30 pm- 15:40 pm	3 -Relaxing Streching (ejercicio 20)	4	5 -Dance basic (ejercicio 21)	6	7 -Gimnasia cerebral (ejercicio 31-33)
15:30 pm- 15:40 pm	10 -Down (ejercicio 19)	11	12 -Dinámica del gato y el ratón	13	14 - Aerobic- streching (ejercicio 24)
15:30 pm- 15:40 pm	17 -Ejercicios en silla (ejercicio 16)	18	19 -Energetic move (ejercicio 25)	20	21 -Gimnasia cerebral crucigramas- sopa de letras
15:30 pm- 15:40 pm	24 Carnaval	25 Carnaval	26 -Dance basic (ejercicio 21)	27	28 - Aerobic- streching (ejercicio 24)

Marzo 2020

Hora	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
15:30 pm- 15:40 pm	2 - Wavin' flag Energizer (ejercicio 26)	3	4 -Dinámica del gato y el ratón	5	6 -Gimnasia cerebral (ejercicio 31-33)
15:30 pm- 15:40 pm	9 -Gimnasia cerebral crucigramas- bailoterapia	10	11 -Charla sobre la prevención de riesgos laborales	12	13 -Aplicación del test final
15:30 pm- 15:40 pm	16 Clausura del programa brindado de pausas activas				

Anexo 2: Consentimiento informado



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE ENFERMERIA
CARRERA DE TERAPIA FISICA**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL "EUROEMPLOO"

DATOS PERSONALES

NOMBRES Y APELLIDOS: _____

EDAD: _____ GÉNERO: _____

Nombre del procedimiento: APLICACIÓN CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE "EUROEMPLOO"

El cuestionario de Satisfacción Laboral de "Euroempleo" de los trabajadores posee ítems relacionados con la información de los trabajadores en base al compromiso con la empresa u organización, datos relacionados con las condiciones de trabajo como la higiene y la ergonomía, además, a los planes de formación continua de la empresa con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo.

Es de fácil administración. Consta de 25 preguntas divididas en tres áreas que son motivación y reconocimiento, área y ambiente de trabajo y formación e información.

NOTA: No existe ningún riesgo al momento de aplicar el cuestionario de Satisfacción Laboral de "Euroempleo"

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

He facilitado la información completa que me ha sido solicitada, estoy de acuerdo con el procedimiento que se menciona, además se me ha informado de las ventajas e inconvenientes del mismo. Los estudiantes interesados han explicado de forma clara en que consiste los beneficios y posibles riesgos del procedimiento. Después de haber leído y comprendido la información recibida. He tomado consiente y libremente la decisión de autorizar el procedimiento, también conozco que puedo retirar mi consentimiento cuando lo estime oportuno.

Nombres y apellidos:

Número de Cédula:

Firma:

Anexo 3: Cuestionario de satisfacción laboral “Euroempleo”

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR



CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL “EUROEMPLOO”

NOMBRES Y APELLIDOS: _____

EDAD: _____ GÉNERO: _____

EXPERIENCIA LABORAL (AÑOS): _____ ANTIGUEDAD LABORAL (AÑOS): _____

MARQUE CON UNA X LA RESPUESTA

MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO

Número	Pregunta	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
1	¿Conoces la historia y trayectoria de tu empresa?				
2	¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?				
3	¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo?				
4	¿Esta movido y le gusta el trabajo que desarrolla?				
5	El nombre de la empresa y su posición en el sector ¿Es gratificante para usted?				
6	¿Las condiciones salariales para usted son buenas?				
7	¿Cómo califica su relación con los compañeros?				
8	¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?				
9	¿Se siente parte de un equipo de trabajo?				
10	¿La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente?				
11	¿Conoce las tareas que desempeña otras áreas?				
12	¿Se siente participe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo?				

ÁREA Y AMBIENTE DE TRABAJO

Número	Pregunta	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
1	¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo?				
2	¿El trabajo en su área o línea está bien organizado?				
3	¿Las condiciones de trabajo de su línea son seguras?				
4	¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?				
5	¿Mantiene su lugar de trabajo limpio y libre de obstáculos?				
6	¿Puede realizar su trabajo de forma segura?				
7	¿Están claros y reconoce los protocolos en caso de emergencia?				
8	¿La empresa le facilita los equipos de protección individual necesario para su trabajo?				

FORMACIÓN E INFORMACIÓN

Número	Pregunta	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
1	¿Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?				
2	¿Ha recibido la formación básica sobre prevención de riesgos laborales previo a la incorporación al puesto de trabajo?				
3	Cuando necesita formación específica, al margen de la establecida en el plan de formación. ¿Ha sido satisfecha?				
4	Cuando se implantan nuevos mecanismos y es necesaria formación específica, la empresa me lo proporciona				
5	La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional				