



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

TEMA:

Bases Teóricas Metodológicas de la Salud en el Trabajo.
Propuesta de un programa de Pausas Activas para las
Organizaciones

AUTORAS:

Aparicio Ospina, Yomalli Andrea
Palacios Pincay Andrea Estefanía

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:
LICENCIADAS EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

TUTOR:

Psic. Bermúdez Reyes Elba Narcisa, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

20 de Febrero del 2018



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Aparicio Ospina, Yomalli Andrea** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional**.

TUTORA

f. _____
Psic. Bermúdez Reyes, Elba Narcisa, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Mgs. Galarza Colamarco, Alexandra Patricia

Guayaquil, a los 20 días del mes de Febrero del año 2018



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Palacios Pincay, Andrea Estefanía** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional**.

TUTORA

f. _____
Psc. Bermúdez Reyes, Elba Narcisa, Mgs

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Mgs. Galarza Colamarco, Alexandra Patricia

Guayaquil, a los 20 días del mes de Febrero del año 2018



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Aparicio Ospina, Yomalli Andrea

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Bases Teóricas Metodológicas de la Salud en el Trabajo. Propuesta de un programa de Pausas Activas para las Organizaciones** previo a la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 20 días del mes de Febrero del año 2018

LA AUTORA

f. _____
Aparicio Ospina, Yomalli Andrea



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Palacios Pincay, Andrea Estefanía**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Bases Teóricas Metodológicas de la Salud en el Trabajo. Propuesta de un programa de Pausas Activas para las Organizaciones** previo a la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 20 días del mes de Febrero del año 2018

LA AUTORA

f. _____
Palacios Pincay, Andrea Estefanía



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Aparicio Ospina, Yomalli Andrea**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Bases Teóricas Metodológicas de la Salud en el Trabajo. Propuesta de un programa de Pausas Activas para las Organizaciones**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 20 días del mes de Febrero del año 2018

LA AUTORA:

f. _____
Aparicio Ospina, Yomalli Andrea



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Palacios Pincay, Andrea Estefanía**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Bases Teóricas Metodológicas de la Salud en el Trabajo. Propuesta de un programa de Pausas Activas para las Organizaciones**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

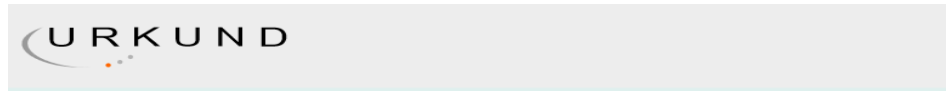
Guayaquil, a los 20 días del mes de Febrero del año 2018

LA AUTORA:

f. _____
Palacios Pincay, Andrea Estefanía



INFORME DE URKUND



Urkund Analysis Result

Analysed Document: Bases Teóricas Metodológicas de la Salud en el Trabajo.
Propuesta de un programa de Pausas Activas para las Organizaciones.docx (D35645282)
Submitted: 2/15/2018 3:38:00 PM
Submitted By: elba.bermudez@cu.ucsg.edu.ec
Significance: 0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0

Tema: Bases Teóricas Metodológicas de la Salud en el Trabajo. Propuesta de un programa de Pausas Activas para las Organizaciones

Estudiantes: Aparicio Ospina, Yomalli Andrea

Palacios Pincay, Andrea Estefanía

Docente Tutor: Psic. Bermúdez Reyes, Elba Narcisa, Mgs

.....

Psic. Bermúdez Reyes, Elba Narcisa, Mgs



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Mgs. Galarza Colamarco, Alexandra Patricia
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

Psic. Org. Carrillo Saldarreaga, Sofia Viviana, Mgs
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Mgs. Galarza Colamarco, Alexandra Patricia
OPONENTE

Agradecimiento

A ti mi Dios por haberme acompañado, guiado e iluminado durante toda mi carrera universitaria haciendo posible este sueño realidad, a mis padres Jorge e Inés por ser los principales inspiradores de mis sueños, por haberme brindado la oportunidad de tener una excelente educación, por cada día confiar y creer en mis expectativas anhelando lo mejor para mi vida, a mi hermana Dayana quien ha sido mi amiga y ayuda constante, a mi novio Wilson por darme su amor y fortaleza, en él tengo un ejemplo de superación profesional la cual ha sido motivación fundamental durante esta etapa.

A mi compañera y amiga inseparable Andrea por esas noches de desvelos y haber formado un excelente equipo de trabajo para lograr esta meta, a mi tutora la Psicóloga Elba Bermúdez por su tiempo, paciencia y conocimientos impartidos. Gracias a todas las personas que de una u otra manera hicieron parte de este nuevo triunfo.

Aparicio Ospina, Yomalli Andrea

Agradecimiento

A Dios, quien me iluminó en todo momento y me llenó de salud y fortaleza para poder hoy tener la satisfacción de culminar esta meta propuesta.

A mi familia; mis padres, hermanas y sobrinos quienes son el pilar fundamental en mi vida y gracias a ellos estoy culminando esta importante etapa en mi vida.

A mi compañera y amiga Andrea, por cada trabajo realizado con éxito y cada momento compartido.

A mi tutora, Psic. Elba Bermúdez, por todas sus enseñanzas durante este proceso.

Palacios Pincay, Andrea Estefanía

Dedicatoria

Dedico mi trabajo de titulación a Dios por ser el posibilitador de este sueño, a mis padres por ser mi mayor inspiración y pilar fundamental en mi vida, a mi hermana como constancia de que la dedicación y el compromiso son esenciales para cumplir nuestros objetivos.

A mi abuela quien a la distancia siempre me mantiene en sus oraciones y este logro la hace sentir muy orgullosa.

A mi novio por su confianza e impulso para lograr alcanzar con éxito esta meta propuesta, fomentando en mí siempre el deseo de superación.

Este logro profesional es para ustedes lo más valioso que Dios y la vida me han regalado.

Aparicio Ospina, Yomalli Andrea

Dedicatoria

Sin duda este triunfo alcanzado se constituyó en lo más valioso que poseo, mi familia; es por esto que mi trabajo lo dedico con todo mi amor a mis padres, mis hermanas y mis sobrinos, de quienes he recibido durante todos estos años de estudio su apoyo incondicional y permanente.

A mis demás familiares y amigos, que de una u otra manera también fueron protagonistas de este éxito alcanzado.

Palacios Pincay, Andrea Estefanía

ÍNDICE

Índice de Tablas	XVIII
Índice de Gráficos	XIX
Índice de Anexos	XX
Resumen	XXI
Abstract	XXII
CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Justificación	4
1.2. Antecedentes.....	5
1.3. Descripción del Objeto de Investigación	6
CAPÍTULO II.....	8
METODOLOGÍA.....	8
2.1. Planteamiento del problema	8
2.2. Objetivos.....	9
2.2.1. Objetivo General	9
2.2.2. Objetivos Específicos	10
2.3. Categorías de Análisis de la Investigación.....	10
2.3.1. Definición de las Categorías de Análisis.....	10
2.3.2. Operacionalización de las Categorías Analíticas.....	12
2.4. Diseño de la Investigación	14
2.4.1. Población y Selección de la muestra.....	14

2.4.2. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	15
2.4.3. Procesamiento y Análisis de datos.....	16
CAPÍTULO III.....	17
MARCO TEÓRICO	17
3.1. Estado del Arte de la Salud en el Trabajo	17
3.2. Aproximación Teórica de la Salud en el Trabajo.....	19
3.3. Importancia de la Salud y Seguridad en el Trabajo.....	22
3.4. Marco Legal de la Salud en el Trabajo.....	24
3.4.1. Normativas Internacionales	24
3.4.2. Normativas Nacionales	26
3.5. Enfermedad laboral	27
3.5.1. Enfermedades más comunes presentes en el ambiente laboral	27
3.5.2. Causas.....	30
3.5.3. Diferencia entre Enfermedad Laboral y Accidente de Trabajo ..	30
3.6. Riesgos Laborales	32
3.6.1. Factores o Tipos de Riesgo Laboral.....	33
3.6.2. Gestión de Riesgos Laborales	39
3.7. El sedentarismo en el campo Laboral	40
3.7.1. Consecuencias de llevar una vida sedentaria.....	41
3.7.2. Consecuencias del Sedentarismo para la Organización.....	41
3.8. Prevención de Riesgos y Enfermedades Laborales.....	42
3.9. Aproximación Teórica de las Pausas Activas.....	44

3.9.1. Objetivo de las Pausas Activas	45
3.9.2. Beneficios de las Pausas Activas	46
3.9.3. Las pausas activas como estrategia de prevención del sedentarismo laboral y riesgos laborales	47
3.9.4. Cómo evitar el sedentarismo laboral	48
3.9.5. Cómo evitar los riesgos laborales.....	49
3.10. Metodología para el abordaje de las Pausas Activas.....	51
3.10.1. Aspectos claves para la implementación de un programa de Pausas Activas	51
3.10.2. Rol del área de Talento Humano en la implementación del programa de Pausas Activas	52
3.10.3. Estructura de un programa de Pausas Activas Laborales	54
CAPÍTULO IV	55
ANÁLISIS DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN	55
4.1. Cuadro Comparativo sobre las prácticas e importancia que le otorgan a las pausas activas, la institución pública y la empresa privada.....	68
CAPÍTULO V	72
PROPUESTA DE PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS.....	72
Introducción	72
5.1. Objetivo General.....	73
5.2. Objetivos Específicos	73
5.3. Marco Conceptual.....	74
5.4. Estrategias para el Programa	75
5.5. Recomendaciones para el Programa.....	75

5.6. Metodología	76
5.6.1. Promoción de las Pausas Activas	76
5.6.2. Sensibilización de la necesidad de las Pausas Activas	76
5.6.3. Motivación para realizar pausas activas	77
5.6.4. Ejecución de los ejercicios	77
5.7. Ejercicios Básicos	78
5.7.1. Calentamiento	78
5.7.2. Cabeza y Cuello	79
5.7.3. Hombros	82
5.7.4. Brazos	83
5.7.5. Muñecas	85
5.7.6. Manos	87
5.7.7. Espalda	88
5.7.8. Piernas, rodillas y pies	91
5.7.9. Fatiga Visual	93
5.7.10. Estrés	94
CONCLUSIONES	95
RECOMENDACIONES	96
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	97
ANEXOS	104

Índice de Tablas

Tabla 1: Categorías de Análisis de Investigación.....	13
Tabla 2: Población y Selección de Muestra	15
Tabla 3: Diferencia entre Enfermedad Laboral y Accidente de Trabajo	32
Tabla 4: Prácticas e importancia que le otorgan a las pausas activas, la institución pública y la empresa privada.....	69
Tabla 5: Prácticas e importancia que le otorgan a las pausas activas, la institución pública y la empresa privada.....	70
Tabla 6: Prácticas e importancia que le otorgan a las pausas activas, la institución pública y la empresa privada.....	71

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Atenciones médicas proporcionadas por accidentes de trabajo a nivel Nacional	6
Gráfico 2: Factores o Tipos de Riesgo Laboral	34
Gráfico 3: Sexo de empleados en empresa pública	55
Gráfico 4: Edad de empleados en empresa pública	55
Gráfico 5: Sexo de empleados en empresa privada	56
Gráfico 6: Edad de los empleados en empresa privada	56
Gráfico 7: Fomento de prácticas seguras y saludables	57
Gráfico 8: Evaluación de Riesgos y Enfermedades en el trabajo	59
Gráfico 9: Jornada de Trabajo	60
Gráfico 10: Estrés Laboral	61
Gráfico 11: Dolores musculoesqueléticos	62
Gráfico 12: Conciencia de llevar una vida sana	63
Gráfico 13: Importancia de la empresa a las pausas activas	64
Gráfico 14: Importancia del empleado a las pausas activas	65
Gráfico 15: Percepción sobre un programa de pausas activas	66

Índice de Anexos

Anexo 1: Encuesta.....	104
Anexo 2: Entrevista.....	106
Anexo 3: Tabulación de Encuestas.....	107
Anexo 4: Tríptico – Programa de Pausas Activas	117

Resumen

El presente trabajo de titulación tiene como objetivo determinar las Bases Teóricas y Metodológicas de la Salud en el trabajo y su relación con las pausas activas para el mejoramiento de las condiciones de Vida Laboral. Para lo cual se realizó un estudio comparativo a colaboradores de una institución pública, y de una empresa privada de la ciudad de Guayaquil. El estudio tiene un diseño metodológico no experimental, porque el fenómeno de estudio fue observado y analizado en su contexto natural, con la aplicación de instrumentos de recolección de datos como encuestas y entrevistas. En la institución pública se encuestaron 105 colaboradores de diferentes áreas y se entrevistaron a 4 trabajadores del área de Seguridad y Salud Laboral; y en la empresa privada se realizaron encuestas a 171 empleados de diferentes áreas y se entrevistó a la persona encargada del área de Salud Ocupacional. A partir de los resultados obtenidos, se logró evidenciar que los colaboradores están conscientes de los beneficios que aportan las pausas activas a la salud y calidad de vida laboral, asimismo los funcionarios se interesan por la implementación de un programa de Pausas activas, con el fin de evitar riesgos y enfermedades físicas o mentales. Además, mediante la revisión bibliográfica se logró determinar la relación existente entre la Salud en el Trabajo y las Pausas Activas.

Palabras Claves: Salud en el Trabajo, Riesgo Laboral, Enfermedad Laboral, Sedentarismo Laboral, Pausas Activas, Programa de Pausas Activas.

Abstract

The objective of this thesis is to determine the Theoretical and Methodological Basis of Health in the workplace and its relationship with active breaks for the improvement of working life conditions. For which a comparative study was made to collaborators of a public institution, and of a private company of the city of Guayaquil. The study has a non-experimental methodological design, because the study phenomenon was observed and analyzed in its natural context, with the application of data collection instruments such as surveys and interviews. In the public institution, 105 employees from different areas were surveyed and 4 workers from the Occupational Health and Safety area were interviewed; and in the private company, surveys were carried out with 171 employees from different areas and the person in charge of the Occupational Health area was interviewed. Based on the results obtained, it was possible to demonstrate that employees are aware of the benefits that active pauses bring to health and quality of working life, as well as officials are interested in the implementation of a program of active breaks, in order to avoid risks and physical or mental illnesses. In addition, through the bibliographic review it was possible to determine the existing relationship between Health at Work and Active Pauses.

Key Words: Occupational Health, Occupational Risk, Occupational Disease, Labor Sedentary, Active Pauses, Active Break Program.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo de Titulación, “Bases Teóricas Metodológicas de la Salud en el trabajo. Propuesta de un programa de pausas activas para las organizaciones” tiene como objetivo general determinar el fundamento teórico - metodológico de la salud laboral y su relación con las pausas activas para el mejoramiento de las condiciones de salubridad o higiene en el trabajo. De esta manera contribuir a las diferentes organizaciones e instituciones, tanto del sector público como del privado, las mismas que buscan el bienestar de sus colaboradores, tratando de disminuir así, las dolencias por el agotamiento muscular, estrés, accidentes y los diferentes riesgos de enfermedades profesionales.

Es importante entender que el trabajo es una función esencial en la vida de las personas, debido a que pasan la mayor parte de su tiempo en una organización y en muchos de los casos le dedican más del tiempo necesario. Espacio en el cual los trabajadores están expuestos a un sin número de riesgos, dependiendo del ámbito en el que se desenvuelvan. Por ello, las organizaciones deben brindar seguridad y bienestar a sus empleados, situación que lamentablemente no se presenta en algunas entidades.

Las empresas son un conjunto de diferentes componentes productivos constituidos para la prestación de un servicio o para producir bienes, siempre deberán contar con mecanismos para preservar ante todo la salud de su personal y evitar accidentes. Cuando se habla de accidentes laborales siempre se suele relacionarlos con el sector industrial, pero hay que tener en cuenta que en el sector comercial y de servicios también pueden ocurrir accidentes, así sean estos de menor gravedad física, pero como ya se conoce, existe peligro de alto riesgo emocional, mental o psicológico.

Lo anteriormente expuesto, da cuenta que existen diferentes elementos que influyen de forma directa o indirecta en la salud laboral y provocar

accidentes. Uno de los riesgos que actualmente se presentan en las organizaciones o instituciones, es la fatiga mental, la misma que puede provocar en los empleados ansiedad, estrés, distracción, fatiga postural, ya que para algunos oficinistas al permanecer gran parte el día sentados al frente de un computador puede provocar problemas musculares, dolor de cabeza, cuello, espalda, problemas de visión, entre otros.

Por lo tanto, una manera de ofrecer un ambiente de saludable a los trabajadores, es mediante la implementación de las pausas activas o gimnasia laboral que son aquellos ejercicios mentales o físicos que ejecuta un empleado a través de diferentes técnicas durante un lapso corto de tiempo, con el propósito de revitalizarse, oxigenar su cerebro, refrescar la mente, además de integrar al personal de manera socio afectiva durante la ejecución de dichas pausas.

La importancia de llevar a cabo las pausas activas dentro de las empresas es que generan en los empleados creatividad y motivación al sentir que su salud es valorada por la organización de manera que propician una actitud positiva, por ello una de las formas más prácticas es realizar durante un tiempo razonable una pausa, la cual ayuda al trabajador a no sentirse cansado y a su vez evitar a futuro posibles lesiones.

Durante los últimos años muchos organismos internacionales como la OIT han hecho hincapié a cerca de promover y preservar el bienestar físico, mental y social de los funcionarios en las organizaciones, puesto que son el recurso con mayor importancia dentro de ellas, por ello estas instituciones recomiendan promover y hacer uso de mecanismos como las pausas activas durante la jornada laboral con el fin de alcanzar un equilibrio entre vida – trabajo – tiempo de trabajo.

Actualmente las compañías requieren encontrar diferentes maneras para alcanzar un alto grado de productividad y rendimiento en sus empleados para ello requieren aminorar todo tipo de riesgo que puedan presentarse perturbando el trabajo de los colaboradores y a diferencia de esto se logra

ampliar la calidad laboral, lo cual se considera como un requisito indispensable para alcanzar el éxito en las organizaciones, efectuando formas innovadoras que propicien adaptación del personal a su puesto de trabajo, generando un clima laboral eficaz y perfeccionando las relaciones interpersonales.

En nuestro país, algunos Ministerios buscando combatir los riesgos de enfermedades producidas por el agotamiento intelectual y la carencia de los movimientos corporales, iniciaron un proyecto el cual fue denominado “Pausa Activa Laboral”, el cual consiste en una rutina de estiramientos en un lapso de 15 minutos con el propósito de acrecentar el dinamismo y mejorar el rendimiento de los trabajadores.

El presente Trabajo de Titulación tiene una estructura compuesta por:

Capítulo I: En el cual se describe la Introducción, Justificación, Antecedentes, Descripción del objeto de investigación

Capítulo II: Se presenta la Metodología de Investigación, donde se muestra el planteamiento del problema, los objetivos, las categorías de análisis, el diseño de la investigación, entre otros.

Capítulo III: Se encontrará al Marco Teórico, en el cual se desplegarán los referentes teórico - metodológicos que sustentan el desarrollo de la investigación.

Capítulo IV: Se muestra el análisis de los datos de las empresas objeto de estudio, transformándolos en información que permita la construcción de un cuadro comparativo.

Capítulo V: Se desarrollará la propuesta del programa de Pausas Activas en función a los hallazgos encontrados en el análisis de datos.

Finalmente se presentan las Conclusiones y Recomendaciones, Referencias Bibliográficas y los Anexos.

1.1. Justificación

El presente trabajo de investigación es pertinente en la medida que contribuye a comprender la incidencia de la salud laboral en la productividad de las organizaciones, las cuales a su vez deben responder a importantes retos y desafíos para poder cumplir su responsabilidad social y ser co-constructora del desarrollo socioeconómico de un país, de manera que están llamadas a ser competitivas, innovadoras, sostenibles y sustentables, por lo tanto requerirán ambientes de trabajos saludables que logren motivar a los trabajadores.

Este tema cobra importancia social en la medida en que las organizaciones muestren su preocupación por la salud y bienestar de sus colaboradores, lo cual permite desarrollar las habilidades de los mismos sin impedimento alguno. Es importante que el empleado sienta que es valorado por la organización no solo por su trabajo sino también como persona y como un talento de mucha importancia para el crecimiento de la misma.

Teóricamente, investigar acerca de la salud laboral y las pausas activas, significa aportar al campo del bienestar de las personas en contextos laborales, debido a que en la actualidad existen muchos problemas relacionados con el sedentarismo, lo cual permite generar en el campo laboral nuevas investigaciones que desarrollen la práctica de las pausas activas de manera que todas las personas sean partícipes de ello y puedan ser beneficiados.

Las implicaciones prácticas de esta investigación ayudarán a elevar el conocimiento sobre las pausas activas de los colaboradores de una organización, el autoestima y empoderamiento de los mismos al sentir que la empresa se preocupa por la salud de ellos, promoviendo la disminución de

riesgos laborales y evitando cualquier enfermedad incapacitante para el trabajador, por lo cual es necesario promover todo tipo de actividad que reduzca estas condiciones, consiguiendo que las personas sean más proactivas y obteniendo mayor productividad sin descuidar la salud física y mental de los colaboradores, propiciando además un buen clima laboral.

1.2. Antecedentes

Con el pasar del tiempo se han producido ciertos cambios en los escenarios organizacionales de tal forma que el Recurso Humano ha sido identificado como un Talento necesario para lograr una ventaja y poder diferenciarse ante las demás organizaciones del mundo, exigiéndose incrementar la competitividad del aparato productivo de las naciones, por lo tanto es necesaria la flexibilización del trabajo, de manera que se pueda evitar un deterioro de su funcionamiento y en algunos casos la pérdida del bienestar de los trabajadores.

Un estudio realizado por la OIT manifiesta que la Salud en el Trabajo se encuentra en peligro, debido a que los colaboradores sufren de agotamiento, ansiedad, un bajo estado de ánimo y estrés, factores que pueden repercutir en su bienestar tanto emocional, físico, social y en ocasiones hasta económico.

De igual manera la Organización Mundial de la Salud (OMS), ha constituido a la inactividad física como en el cuarto factor de riesgo de mortalidad en el mundo. Así mismo disminuye la productividad y esta a su vez se refleja en la falta de colaboración, respuestas negativas o incluso en el incumplimiento de las labores asignadas, llegando a afectar el clima organizacional.

En el ámbito nacional, mediante el informe de rendición de cuentas realizado en Diciembre del 2014 por Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se presenta entre otros puntos las atenciones médicas proporcionadas por

accidentes de trabajo a nivel nacional. Como se observa en el siguiente gráfico, la provincia del Guayas reporta un 53% de atenciones médicas por accidentes de trabajo, ubicándose en segundo lugar la provincia de Pichincha con un 22%; ambas componen un total de 75%

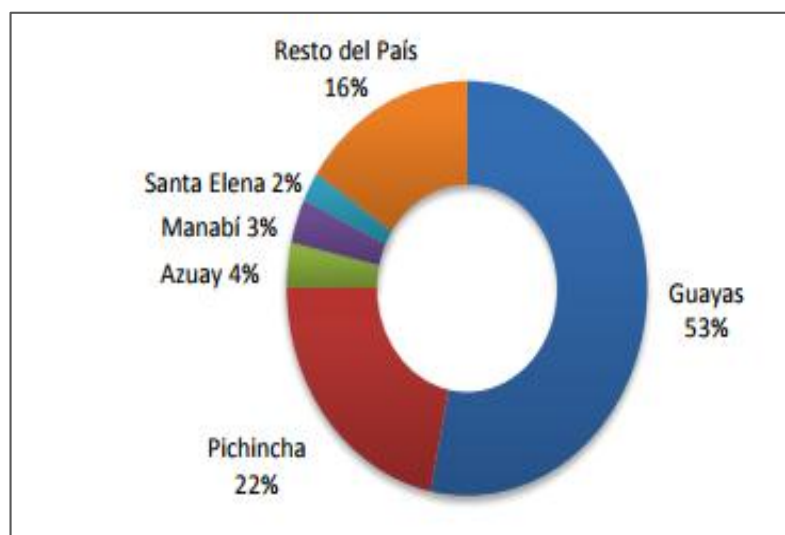


Gráfico 1: Atenciones médicas proporcionadas por accidentes de trabajo a nivel Nacional

Fuente: Dirección del Seguro General de Riesgos de Trabajo – SRGP, 2014

1.3. Descripción del Objeto de Investigación

A nivel global se aprecia una tendencia en las organizaciones a preocuparse por la salud y seguridad en el trabajo del talento humano; relacionándose así con el bienestar y la calidad de vida laboral; es así que la OIT tiene como meta principal crear conciencia mundial sobre la dimensión y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades laborales. La evaluación de riesgos, la prevención de accidentes y la capacitación constante son elementos fundamentales para obtener el bienestar laboral.

De esta manera, la salud toma relevancia dentro del ámbito laboral, razón por la cual se investiga sobre el nivel de importancia que actualmente se le otorga al bienestar físico y mental en las organizaciones, lo cual precisa un

ambiente saludable de trabajo. Es por ello que alrededor del mundo existen instituciones que han optado por pensar e iniciar con la aplicación de estrategias, orientadas a optimizar las condiciones de salud en el trabajo.

De acuerdo al artículo 155 de la Ley de Seguridad Social señala como lineamiento de política de Seguro General de Riesgos proteger al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Planteamiento del problema

(Organización Mundial de la Salud , 2007) “según cálculos, dos millones de hombres y mujeres fallecen anualmente como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades o traumatismos relacionados con el trabajo. Así mismo, se calcula que cada año se producen 160 millones de casos nuevos de enfermedades relacionadas con el trabajo. Además, el 8% de la carga global de las enfermedades provenientes de la depresión es actualmente atribuida a los riesgos ocupacionales”.

Debido a las altas exigencias en torno a la productividad, traen consigo un aumento en la carga de trabajo para el empleado, viéndose afectada su calidad de vida, volviéndose más estresante y ocasionando problemas en su salud relacionados con el sedentarismo, el permanecer frente al monitor durante mucho tiempo, la ergonomía inadecuada, los horarios de trabajo extendidos, entre otros.

La problemática surge en dos organizaciones, una institución pública y una empresa privada de la ciudad de Guayaquil, en donde se pudieron observar las siguientes evidencias blandas: la falta de práctica de pausas activas, el exceso de horas de trabajo, la presencia de estrés debido a la complejidad de sus funciones, la presión del trabajo, entre otros; siendo estos los síntomas más evidentes. Tornándose una situación preocupante debido a la cantidad de accidentes y enfermedades laborales producto de las actividades laborales.

Si no se toman medidas preventivas ante estos problemas que presentan los trabajadores a causa de ambientes inseguros o, a la falta de actividad física dentro de las horas de trabajo, puede repercutir negativamente a su salud tanto física como emocional, disminuyendo los niveles de atención y

concentración, viéndose afectado también su rendimiento y productividad dentro de la organización. En otros escenarios podría observarse también la incapacidad física que obtendría el trabajador, aislándolo parcial o totalmente de su trabajo, dando paso a otras problemáticas en donde no solo el empleados se verá afectado sino también la organización .

Pregunta de Investigación:

¿Cómo se puede mejorar, las condiciones de salud en el trabajo y prevenir el sedentarismo laboral en las organizaciones?

Preguntas Secundarias:

1. ¿Las pausas activas son el instrumento necesario para mejorar la salud laboral?
2. ¿La ejecución de actividades de descanso permite disminuir las probabilidades de sufrir enfermedades profesionales?

Premisa de Investigación a considerar:

Las pausas activas, constituye una estrategia válida con la que cuentan las organizaciones, para optimizar las condiciones de salud en el trabajo y evitar el sedentarismo laboral; su práctica permite reducir las probabilidades de sufrir enfermedades profesionales.

2.2. Objetivos:

2.2.1. Objetivo General:

Determinar las Bases Teóricas y Metodológicas de la Salud en el trabajo y su relación con las pausas activas para el mejoramiento de las condiciones de Vida Laboral.

2.2.2. Objetivos Específicos:

1. Determinar el fundamento teórico de la Salud en el Trabajo y su relación con las pausas activas para la obtención del bienestar laboral.
2. Realizar un cuadro comparativo sobre las prácticas e importancia que le otorgan a las pausas activas, la institución pública y la empresa privada, objetos de estudio de la investigación.
3. Proponer una metodología para diseñar programas de pausas activas para las organizaciones.

2.3. Categorías de Análisis de la Investigación

C.A 1: Salud en el Trabajo

C.A 2: Sedentarismo Laboral

C.A 3: Pausas activas

C.A 4: Programa de Pausas Activas

2.3.1. Definición de las Categorías de Análisis

Las categorías de análisis se derivan de la premisa planteada en el presente Trabajo de Titulación:

Salud en el Trabajo:

Según (Organización Mundial de la Salud , 2007) un lugar de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo, teniendo en cuenta las siguientes

consideraciones establecidas sobre la base de las necesidades previamente determinadas:

- ✓ Temas de salud y de seguridad en el entorno físico de trabajo
- ✓ Temas de salud, seguridad y bienestar en el entorno psicosocial de trabajo, con inclusión de la organización del trabajo y de la cultura laboral
- ✓ Recursos de salud personal en el lugar de trabajo, y
- ✓ Maneras de participar en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y otros miembros de la comunidad.

Sedentarismo:

Se puede entender al sedentarismo como la falta de actividad mínima necesaria para que el organismo se pueda mantener saludable (Gonzalez & Bylak, 2001).

Pausas Activas:

Se entiende a la Pausa Activa como un período de descanso en el cual las personas detienen sus actividades laborales para realizar actividades o acciones que significan un cambio en su rutina habitual, todo esto con el objetivo de prevenir la aparición de problemas en los diferentes grupos de músculos y de articulaciones, además de estimular la atención y la producción (González, y otros, 2011, pág. 390).

Programa de Pausas Activas:

(Castro, et al., 2011) entienden a un programa de Pausas Activas como un instrumento que comprende periodos de descanso en los cuales las personas realizan una serie de actividades y acciones que les permiten a las diferentes partes del cuerpo un cambio en su rutina habitual, con el fin de prevenir la aparición de problemas o desordenes en los diferentes grupos musculares y articulares, además de reactivar o mejorar la atención y producción en las diferentes tareas.

2.3.2. Operacionalización de las Categorías Analíticas:

CATEGORÍA	DIMENSIÓN	INDICADOR
1:Salud en el Trabajo	Bienestar Laboral Organizacional	1.1 Ausentismo Laboral 1.2 Índice de enfermedades laborales 1.3 Tiempo de incapacidad para laborar 1.4 Ambiente adecuado de trabajo
2:Sedentarismo Laboral	Inactividad física Organizacional	2.1 Tiempo de Ocio 2.2 Niveles de actividad física 2.3 Incapacidades laborales 2.4 Consumo de la energía corporal
3: Pausas activas	Ejercicios Físicos y Mentales en el trabajo	3.1 Carga Laboral 3.2 Estrés Laboral 3.3 Trabajo Rutinario 3.4 Frecuencia de las actividades

4: Programa de Pausas Activas	Acciones de pausas activas	4.1 Actividades recreativas 4.2 Calidad de vida Laboral 4.3 Bienestar físico y mental 4.4 Participación activa
--------------------------------------	-----------------------------------	---

Tabla 1: Categorías de Análisis de Investigación

Elaborado por: Andrea Aparicio y Andrea Palacios (2018)

2.4. Diseño de la Investigación

El presente proyecto de investigación se llevó a cabo en una institución pública y en una empresa privada de la ciudad de Guayaquil, cuyos representantes legales han solicitado a las investigadoras guardar el anonimato de su razón social, este diseño de investigación es transaccional ya que se recogieron datos en las empresas objeto de estudio durante el ejercicio fiscal del año 2017.

El diseño metodológico, es no experimental, porque el fenómeno de estudio fue observado y analizado en su contexto natural y sin manipulación de las variables. Se buscó identificar las percepciones que tienen tanto los funcionarios y empleados acerca de las pausas activas y su incidencia en la salud laboral.

La investigación es de tipo Exploratoria en primera fase y Descriptiva en su segunda fase, ya que se aborda un tema con insuficiente investigación en nuestro medio. Busca fundamentar las bases teórico-metodológicas que sustentan los planes y programas de pausas activas en las organizaciones o instituciones. Se adoptó un enfoque cualitativo, pero también se incluirán entrevistas a expertos, pues la combinación de ambos ofrece mejores posibilidades de análisis, reflexión y estudio.

2.4.1. Población y Selección de la muestra

Se asume la definición de (Hernández Sampieri, 2014, p. 174) "Población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones"

En este estudio comparativo la población está compuesta por 557 trabajadores de una empresa privada y 180 colaboradores de una empresa pública, de las cuales se tomará una muestra representativa de 171 correspondientes a la privada y 105 a la pública.

Para objeto de la presente investigación la muestra ha sido estratificada en mandos de dirección que agrupa a la categoría de mandos superiores, quienes son los encargados de definir las estrategias y toma de decisiones. Los mandos medios, que comprende a los encargados de definir de manera táctica las estrategias y los mandos operativos que son los ejecutores de las estrategias organizacionales.

MANDOS	PUBLICA		PRIVADA	
	Nº	%	Nº	%
Superiores	5	7.46	3	1.75
Medios	20	19.05	65	38.01
Operativos	80	76.19	103	60.23
TOTAL	105	100	171	100

Tabla 2: Población y Selección de Muestra

Elaborado por: Andrea Aparicio y Andrea Palacios (2018)

2.4.2. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Para recoger la información referida a la importancia que le da, una organización pública y una privada a las pausas activas, se aplicaron los siguientes instrumentos:

Encuesta: Diseñada y estructurada como un cuestionario de 20 preguntas dirigidas a encuestar a 171 empleados de la empresa privada y 105 empleados de la empresa pública. Esta encuesta como técnica de recolección de datos cuantitativos, emplea la escala de tipo Likert con la finalidad de que el investigador marque con una X las opciones de respuesta que más se ajusten a sus opiniones ante cada pregunta o enunciado. Al ser una muestra cuantitativa, las opciones esta escala son las siguientes:

Preguntas	Siempre	Casi siempre	Rara vez	Nunca
------------------	---------	--------------	----------	-------

Entrevista en profundidad: Diseñada con preguntas semi estructuradas que permitieron conocer de manera clara y amplía la percepción de los expertos acerca de la importancia que otorgan las organizaciones e instituciones a las pausas activas para el fomento de la salud laboral en las organizaciones.

2.4.3. Procesamiento y Análisis de datos:

Para el procesamiento de los datos en este proyecto de investigación se utilizará la estadística descriptiva y hojas de cálculo, las cuales se acompañan con gráficos para tener una mejor idea del estudio realizado. Los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos y procesamiento de datos se tratarán en el Capítulo IV (Análisis de datos de la Investigación)

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1. Estado del Arte de la Salud en el Trabajo

Investigaciones previas, dan cuenta de la existencia de varias definiciones y enfoques dados a la Salud en el trabajo. Sin embargo el concepto mayormente utilizado en la actualidad es el que la Organización Panamericana de la Salud (1994) ha empleado para Salud Ocupacional la siguiente definición:

Es una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo sano y seguro, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo, realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez busca habilitar a los trabajadores para que lleven vida social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible; la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo. (Tudon, 2004).

Se han encontrado los siguientes principios en instrumentos internacionales de salud ocupacional y seguridad en países que cuentan con una tradición arraigada de salud y seguridad (Organización Mundial de la Salud, 1995, pág. 65):

- Evitar los peligros
- Uso de tecnología segura
- Responsabilidad gubernamental
- Responsabilidad básica del empleador por la salud y seguridad en el lugar de trabajo
- Reconocimiento de los intereses propios de los trabajadores en salud ocupacional y seguridad
- Colaboración en igualdad de condiciones para los trabajadores
- Derecho a participar en las decisiones que concierne al propio trabajo
- Derecho al conocimiento

- Continuo desarrollo y seguimiento de la salud ocupacional y seguridad

Dentro del contexto de atención en salud se encuentra la medicina preventiva, la cual al principio se limitaba a prevenir enfermedades mediante la reglamentación de la vida humana (Ramos, 2007, pág. 121).

Posteriormente se toma en cuenta los factores sociales como los generadores de las enfermedades, por lo que la higiene social o pública cobra relevancia. Para formalizar este avance fueron necesarios cambios en la estructura del sistema de salud y hasta en los modos de pensar.

Los estudios revelan que los países con las economías más desarrolladas, son la prueba fehaciente, que los lugares de trabajo que han sido diseñados tomando en cuenta, los principios de salud ocupacional y seguridad son los más productivos (Organización Mundial de la Salud, 1995, pág. 64).

Así mismo, se da a conocer que, en un principio, el objetivo era solo evitar la enfermedad y luego pasó a prevenir riesgos laborales, pero no se contaba con la participación de los trabajadores y había desinformación en los empleadores. Actualmente hay un panorama distinto, en el que la salud ocupacional se promueve y canaliza de forma integral, el cual amerita la presencia de profesionales de distintas disciplinas, una gerencia comprometida y el protagonismo del trabajador.

A nivel mundial se han identificado 6 grandes tendencias que pueden ser vistas como las principales líneas de acción de la innovación en la gestión de la Salud Ocupacional. Las tendencias se resumen de la siguiente manera (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2015, págs. 6-7):

- Salud orientada a las personas
Tiene un enfoque estratégico en las personas para la prevención de riesgos laborales y sustituye la orientación restrictiva al cumplimiento de las normas.
- Cultura preventiva

Refuerza el liderazgo, la motivación y la implicación tanto de los trabajadores como de los empleadores en la gestión de riesgos laborales.

- Bienestar laboral

Implica que, además de evitar daños de origen laboral, también se desarrollan las potencialidades del trabajo para el crecimiento personal y el bienestar físico, mental y social.

- Participación de los trabajadores

Se orienta a la mejora operativa de las formas de gestión participativa y hace énfasis en la ergonomía participativa.

- Gestión de la salud basada en evidencias

La gestión efectiva de la salud en el trabajo se apoya en:

- La búsqueda de evidencia científica de efectividad
- Indicadores positivos de desempeño o de proceso

- Clima psicosocial

Se enfoca en promover el bienestar emocional de los trabajadores y a la mejora del liderazgo en la gestión de personas.

Para su parte (Cortés, 2007, p. 26) expresa que: “Salud Laboral es el estado de bienestar físico, mental y social del trabajador, que puede resultar afectada por las diferentes variables o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral, bien sea de tipo orgánico, psíquico o social”.

3.2. Aproximación Teórica de la Salud en el Trabajo

“La Medicina del Trabajo fue la primera disciplina en abordar el tema de la salud en el medio laboral. Se orientaba a mantener al trabajador sano o sin enfermedades, con el objetivo de aportar a la productividad. En este contexto el trabajador era considerado como una herramienta para producir” (Ramos, 2007, pág. 121).

Los objetivos que tenía la Medicina en el Trabajo fueron determinados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 1950. Estipulando que la Medicina en el Trabajo es:

La rama de las ciencias de la salud que se ocupa en promover y mantener el más alto bienestar físico, mental y social del hombre que trabaja, previniendo todo daño a su salud por las condiciones de trabajo, protegiéndolo en su empleo contra los riesgos que resulten de la presencia de agentes nocivos para la salud; así mismo, ubicar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo, entendiéndose el trabajo en su más amplio sentido social, como el medio del hombre para integrarse a la sociedad (Tudon, 2004)

En el año 1950, el Comité conjunto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud OIT-OMS dan la siguiente definición para la Salud en el Trabajo

La Salud en el trabajo debe tender a: la Promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; la Prevención de las pérdidas de salud de los trabajadores causadas por sus condiciones de trabajo; la Protección de los trabajadores en sus puestos de trabajo, frente a los riesgos derivados de factores que puedan dañar dicha salud; la colocación y el mantenimiento de los trabajadores en un Ambiente Laboral adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, la Adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre a su trabajo (Universitat Pompeu Fabra, 2005, pág. 2).

En 1994, la OMS establece que la Salud Ocupacional debe ser vista como una actividad que está dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores por medio de la prevención y control de las enfermedades, además de la eliminación de aquellos factores que significan riesgos para la salud y seguridad en el trabajo (Organización Mundial de la Salud, 1995, pág. 60).

Además procura lo siguiente:

- Promover el trabajo seguro y sano
- Promover los buenos ambientes
- Realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores
- Respalda el perfeccionamiento y mantenimiento de la capacidad de trabajo de los mismos

- Habilitar a los trabajadores con el objetivo de que lleven una vida social y económicamente productiva

A lo largo de los años han sido formuladas varias definiciones sobre la Salud Ocupacional. Sin embargo, estas definiciones coinciden en los siguientes puntos (Organización Mundial de la Salud, 1995, pág. 64):

- Proteger y promocionar la salud de los trabajadores por medio de la prevención y el control de las enfermedades y accidentes.
- Eliminar tanto los riesgos ocupacionales como las condiciones de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores.
- Desarrollar y promocionar un trabajo seguro y saludable
- Incrementar la satisfacción física, mental y el bienestar social del trabajador

Conociendo la definición de Medicina del trabajo y Salud ocupacional o laboral, se puede entender claramente que la Medicina del trabajo es la rama propia de la Medicina y para ponerla en práctica se requiere ser médico y la Salud Ocupacional o del trabajo es una actividad que engloba varias disciplinas, en donde se requerirá un equipo de profesionales para poder llevarla a cabo y de esta manera promover y preservar la salud de los colaboradores de la empresa.

Entre las disciplinas que forman parte de la Salud Ocupacional se pueden mencionar a las siguientes:

- Medicina Preventiva: Se basa en el desarrollo, prevención y monitoreo de la salud y bienestar de los colaboradores, minimizando enfermedades a los que puedan estar expuestos. La medicina preventiva puede ser llevada a cabo mediante la realización de exámenes, el desarrollo de capacitaciones, programas de salud, entre otros.
- Higiene y Seguridad: Por su parte la higiene y seguridad son las encargadas de evaluar los factores de riesgos que puedan desencadenar enfermedades o accidentes laborales en el ambiente de

trabajo. Principalmente se puede mencionar la detección de riesgos, inspecciones continuas, preparación para posibles emergencias, etc.

3.3. Importancia de la Salud y Seguridad en el Trabajo

(Organización Mundial de la Salud , 2007) en su plan de acción mundial sobre ambientes de trabajo saludables, expresa que existen datos que demuestran que las empresas que promueven y protegen la salud de los trabajadores también son algunas de las empresas más exitosas y competitivas en el largo plazo y también tienen las mayores tasas de retención de empleados. Algunos de los factores que los empleadores necesitan considerar son:

- Costos de prevención frente a costos derivados de accidentes
- Consecuencias financieras de violaciones jurídicas de normas y leyes laborales de salud y seguridad ocupacional
- La salud de los trabajadores como un activo empresarial importante para la empresa.

Los trabajadores pasan entre 8 y 12 horas diarias en sus empleos. Estas cargas de trabajo pueden traer consigo una gran cantidad de factores de riesgo que pueden hacerse presentes en la vida de los trabajadores como enfermedades. En este punto cobra importancia la Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) (González, y otros, 2011, pág. 390).

La SST puede entenderse como una disciplina que trata 2 temas fundamentales (Organización Internacional del Trabajo, 2011, pág. 1):

- Prevención de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo
- Protección y promoción de la salud de los trabajadores

Su principal objetivo es mejorar tanto las condiciones como el medio ambiente de trabajo. La SST implica la promoción y el mantenimiento de la salud física y mental de los trabajadores, así como también su bienestar.

Dentro de este contexto, se pueden nombrar los principios fundamentales del proceso de evaluación y gestión de riesgos:

- Anticipación
- Reconocimiento
- Evaluación
- Control de los peligros que surgen en el lugar de trabajo

El Organismo Ejecutivo de Salud y Seguridad en el Reino Unido propone un método de evaluación de riesgos de 5 pasos (Organización Internacional del Trabajo, 2011, pág. 2):

- Identificar los peligros
- Identificar quién y de qué manera podría verse perjudicado
- Evaluar riesgos y determinar las precauciones
- Registrar las conclusiones y ponerlas en práctica
- Examinar la evaluación y actualizarla

La SST, además de ser una obligación jurídica y social para las empresas, reporta ventajas para las mismas. Las principales ventajas que pueden conseguir las empresas de sus inversiones en SST son las siguientes (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2008, pág. 1):

- Maximiza la productividad
- Mejora la motivación y compromiso de los trabajadores
- Gestión del costo de los seguros
- Menores costos por accidentes y enfermedades profesionales
- Confianza de los inversores
- Mejora el valor de marca y prestigio
- Demuestra la responsabilidad social corporativa

La OIT en el 2003 destinó una fecha para celebrar el día mundial de la Seguridad y Salud en el trabajo, la cual es el 28 de abril de cada año. La finalidad de tener un día específico es para promulgar la prevención a nivel mundial sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en toda organización. Esta campaña cuyo objetivo es concienciar a escala internacional sobre las diferentes técnicas y métodos que existen en el ambiente de seguridad y salud en el trabajo, además de la dimensión que hay en las enfermedades, lesiones y muertes que pueden presentarse en las diferentes labores que desempeñan los empleados.

3.4. Marco Legal de la Salud en el Trabajo

Los riesgos para la salud de los empleados dentro de su área de trabajo en ocasiones resulta ser inevitable, para lo cual existen normativas y procedimientos a nivel mundial que tienen por objetivo principal el establecimiento de medidas preventivas que promuevan ambientes saludables de trabajo. En otras palabras, este conjunto de normas está destinado a resguardar y atender la salud de los trabajadores en cuanto a enfermedades o accidentes profesionales se refiere, además de realizar seguimiento para que se lleve a cabo el cumplimiento de dichas normas.

En la mayoría de los países existen leyes nacionales e incluso locales que exigen a los empresarios garantizar un mínimo de protección a los trabajadores contra los riesgos laborales que puedan derivar en traumatismos o enfermedades. Cumplir con la ley y, de ese modo, evitar las multas o el encarcelamiento de los empleadores, los directores y a veces, incluso, de los trabajadores, es otro motivo para ocuparse de la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. (Organización Mundial de la Salud , 2007)

A partir de la investigación bibliográfica y la revisión de varios textos que brinden información sobre normativas acerca de las pausas activas, a continuación se muestran las normativas impuestas a nivel internacional y nacional.

3.4.1. Normativas Internacionales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de la Organización de Naciones Unidas (ONU), la cual reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus 187 Estados miembros. Los principales objetivos de la OIT son “establecer normas de trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, hombres y mujeres” (Organización Internacional del Trabajo, s.f.).

El Convenio 155 de la OIT, redactado en 1981, que trata sobre la seguridad y salud de los trabajadores, establece los siguientes puntos principales (Organización Internacional del Trabajo, 2008, págs. 119-123):

- El Convenio deberá aplicarse a todos los trabajadores de todas las ramas de actividad económica.
- Algunas ramas particulares de actividad económica o categorías limitadas de trabajadores se pueden excluir del punto anterior cuando existan problemas para su aplicación. En ese caso, el Estado podrá hacer esta exclusión si previamente consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores.
- Se deberán adoptar medidas complementarias para aplicar las políticas previstas en el Convenio, en especial lo que se refiere a:
 - Lugares de trabajo, medios de acceso y salida
 - Iluminación y temperatura
 - Sustancias y agentes patógenos
 - Ruido y vibraciones
 - Incendios y explosiones
 - Equipos de protección individual
- Se precisan las obligaciones de los empleadores en especial las que conciernen a los lugares de trabajo, la formación y los equipos de protección que se debe dar a los trabajadores.
- En caso de ser necesario y apropiado, entre las medidas que se han adoptado para favorecer la colaboración entre empleadores y trabajadores se deberá incluir la instauración de comités de seguridad e higiene.
- Deberán estar disponibles un servicio de medicina de trabajo y un servicio de seguridad, los cuales pueden estar dentro de la misma empresa, en común con otras empresas u ofrecerse mediante acuerdos con algún organismo exterior. Todo esto en caso de que las actividades de la empresa lo exijan y su tamaño lo permita.

3.4.2. Normativas Nacionales

En el Artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, Sección Tercera: Formas de trabajo y su retribución, indica que “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores” (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

El Artículo 326 en su numeral 5 establece el derecho que tienen todas las personas a: “Desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

A partir del 1 de febrero del 2014 el Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGP) entra en vigencia. Su implementación nace del convenio entre el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014).

Este sistema fue pensado para que las empresas públicas y privadas puedan gestionar la seguridad y salud en el trabajo, en cumplimiento con el mandato constitucional de proveer ambientes de trabajo seguros y saludables que estén acordes al Plan Nacional del Buen Vivir.

Como parte importante de este convenio el IESS da asesoramiento a los empleadores, sobre aquellas acciones que ayudan a minimizar riesgos laborales promoviendo así un ambiente de trabajo seguro y saludable para los ecuatorianos. Por otra parte, el MRL se encarga de fiscalizar que esta normativa se cumpla en todas las instituciones tanto públicas como privadas.

Por su parte el Ministerio del Trabajo en Ecuador cuenta con un programa de Seguridad y Salud en el trabajo, dicho programa está respaldado en el Art. 326, numeral 5 de la Constitución del Ecuador, en normas comunitarias Andinas, Convenios internacionales de la OIT, Código del Trabajo, Acuerdos Ministeriales y Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores. El

programa tiene como objetivo, mejorar las condiciones de los trabajadores, desarrollar una consciencia preventiva y hábitos de trabajo seguros en empleadores y trabajadores.

3.5. Enfermedad laboral

(Subdirección de Riesgos Laborales, 2015) en su artículo 4 de la ley 1562 señala que: “Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgos inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar”

Por su parte, (Ley Orgánica de Prevención, 2005) señala: “Se entiende por enfermedad laboral, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos...”

A partir de lo expuesto, se puede evidenciar que ambas percepciones coinciden al indicar que toda enfermedad laboral se produce a partir del contacto con agentes de riesgo durante las horas de trabajo. Es así que los empleados siempre van a estar rodeados de elementos que inducen a generar molestias que con el pasar del tiempo pueden volverse una enfermedad profesional.

3.5.1. Enfermedades más comunes presentes en el ambiente laboral

Según (Chiavenato I. , 2009, pág. 476) las enfermedades laborales comúnmente están relacionadas con las siguientes:

- Alcoholismo y dependencia a drogas, medicamentos, entre otros
- Síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA)
- Estrés
- Ansiedad
- Enfermedades de la piel

- Enfermedades provocadas por inhalación
- Obesidad

Uno de los problemas laborales de salud más comunes lo constituyen los Trastornos Músculo-Esqueléticos Relacionados con el Trabajo (TMERT), donde los miembros superiores, inferiores y la espalda baja son los más afectados (Martínez, 2014, págs. 7-12).

Los TMERT tienen como causa principal a los siguientes factores biomecánicos:

- Tareas repetitivas
- Posturas forzadas
- Uso de fuerza

Cuando estos tres factores se combinan hay una mayor probabilidad de generar una patología. Las lesiones de este tipo empiezan con inflamación para luego pasar a causar molestias de tipo doloroso.

Existen otros factores de tipo personal que influyen en los TMERT:

- Edad
- Índice de masa corporal
- Hábito tabáquico
- Antecedentes de trauma
- Capacidad funcional
- Género

Entre los diagnósticos específicos considerados como TMERT se pueden encontrar los siguientes:

- Tendinitis del hombro
- Epicondilitis medial y lateral
- Tendinitis del segmento mano-muñeca
- Síndrome de túnel carpiano
- Patologías del disco intervertebral

Otras enfermedades que se presentan con mayor frecuencia en los trabajadores y que son la causa de los altos niveles de ausentismo son:

- Problemas Gástricos: La mala alimentación, la sobrecarga laboral, el entorno de trabajo, entre otros, son factores que generan el síndrome de intestino irritable causando dolor abdominal, vomito, gases, estreñimiento, etc.
- Síndrome de Fatiga Crónica: Asociado con el incremento del cansancio, el cual no disminuye con el descanso. Entre las principales señales de este síndrome se encuentran: alteraciones del sueño, dolor de cabeza, dificultad de concentración, depresión, entre otros.
- Dolor de espalda: Una inadecuada posición durante la jornada laboral o permanecer en una silla que no cumple con las condiciones ergonómicas, a su vez se generan molestias en el cuello, cintura, hombros y cabeza.
- Estrés: Conocido como la causa principal de la baja productividad y el ausentismo, ocasionando en el individuo cansancio físico y mental, irritación, depresión, entre otros, generando afectaciones en la salud física y mental de los empleados
- Fatiga Visual: El uso continuo de monitores sin protección o con bajos niveles de iluminación y la lectura constante, son las causas de que se produzca esta molestia originando dolores de cabeza, cansancio visual, pesadez en los párpados, enrojecimiento de los ojos.

Por otra parte, (Diario El Comercio, 2014) en un anuncio publicado por sobre las estadísticas en cuanto a enfermedades laborales realizado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social indicó que:

Por años, las afecciones laborales relacionadas con la exposición a químicos, del aparato respiratorio o auditivas causadas por el ruido, eran las más comunes en el Ecuador. El uso intensivo de nuevas tecnologías en las empresas cambió este cuadro en el país. De acuerdo al IESS en el 2012, el 69% total de enfermedades fueron sobre lumbalgia crónica, hernia discal, síndrome del túnel carpiano, lumbalgia y hombro doloroso.

3.5.2. Causas

Las principales causas para las enfermedades laborales son (Chiavenato I. , 2009, pág. 476):

- Exposición a productos químicos peligrosos, tales como ácidos, asbesto, entre otros
- Exposición a condiciones ambientales, ya sea frío, calor, contaminación, ruido, iluminación, entre otros
- Malos hábitos alimenticios
- Vida sedentaria
- Falta de asistencia médica apropiada o automedicación

Seguido de lo mencionado por el autor se pueden agregar otras causas que conllevan al surgimiento de enfermedades dentro de la jornada laboral: ritmo de trabajo, demanda de las tareas, procesos confusos, equipos y herramientas que no se encuentran en buen estado, espacios reducidos, falta de capacitaciones y demás.

3.5.3. Diferencia entre Enfermedad Laboral y Accidente de Trabajo

Para (Luna, 2011), “La enfermedad laboral es toda aquella contraída a consecuencia del trabajo realizado”.

Según el (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, n.d.): “Accidente del trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasione al afiliado lesión corporal, perturbación funcional, o la muerte inmediata o posterior, como consecuencia del trabajo que ejecuta. También se considera accidente de trabajo, al que sufre el asegurado al trasladarse directamente desde su domicilio al lugar de trabajo o viceversa”.

Acorde a lo mencionado por los autores, se logran establecer diferencias entre enfermedad laboral y accidente de trabajo, las cuales se muestran en el siguiente cuadro:

	Enfermedad Laboral	Accidente de Trabajo
Momento de su inicio	Normalmente es el resultado de un proceso lento y progresivo, siendo difícil determinar el momento exacto en que incida	Generalmente se presenta súbita, en un momento correcto fácilmente identificable
Causa que lo provoca	Si bien las causas que la motivan provienen del exterior, los agentes que la causan deben penetrar en el organismo, iniciándose el proceso patológico	Las causas del accidente suelen ser externas, provocando lesión directa al organismo
Forma de manifestación	No suele haber un desencadenante violento, sino que se manifiesta de forma progresiva mediante síntomas y deficiencias del organismo	Se manifiesta de una manera rápida y violenta, a veces de forma traumática
Identificación	Es difícil de identificar, al ser un proceso lento y progresivo que, además puede originar síntomas comunes con otras enfermedades que no tienen un origen profesional	Es fácilmente identificable, debido a la mayor facilidad para encontrar la causa que lo provoca y el momento en que se produce
Tratamiento	Requiere un tratamiento médico adecuado para el proceso patológico concreto, conlleva	Requiere un tratamiento médico de choque, bien mediante primeros auxilios o curas de emergencias, bien mediante tratamiento quirúrgico, en función de su gravedad

Previsibilidad	Su aparición puede preverse mediante reconocimientos y análisis médicos, siendo previsible su padecimiento. La exposición a determinadas sustancias o agentes y la realización de determinados trabajos pueden alertar un posible padecimiento de la enfermedad.	Casi siempre es imprevisible, si bien, depende en gran parte de la exposición a factores de riesgo que aumentan la probabilidad de que el accidente se produzca
-----------------------	--	---

Tabla 3: Diferencia entre Enfermedad Laboral y Accidente de Trabajo

Fuente: (Díaz P. , 2015)

3.6. Riesgos Laborales

Se entiende como Riesgo Laboral a: “Los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico.” (OHSAS 18001, 2015)

Por su parte (Creus, 2006) expresó lo siguiente sobre Riesgos Laborales: “Son el conjunto de enfermedades y los accidentes que pueden ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo. La palabra riesgo implica la probabilidad de ocurrencia de un evento tal como una caída, descarga eléctrica”

(Cabaleiro, 2010) considera que: “Un riesgo laboral es toda posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño a su salud, como consecuencia del trabajo realizado. Cuando esta posibilidad se materialice en un futuro inmediato y suponga un daño grave para la salud de los trabajadores, hablaremos de un riesgo grave e inminente.”

Desde lo descrito, por los autores mencionados anteriormente, se puede indicar la importancia de conocer y comprender la definición de riesgos laborales en toda organización ya sea pequeña, mediana o grande, del sector privado o público. Identificar los riesgos presentes en una empresa resulta beneficioso tanto para la organización como para quienes forman parte de ella, ya que se logrará disminuir la aparición de enfermedades y accidentes laborales ofreciendo una mejor calidad de vida a sus empleados.

Finalmente, en España el (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, 2015) “Riesgo Laboral menciona la palabra “posibilidad”, es decir, que bajo determinadas circunstancias, una persona tiene la probabilidad de llegar a sufrir un daño profesional”.

Por lo tanto por riesgo laboral se entiende a la probabilidad que un trabajador sufra un accidente o enfermedad laboral, ocasionado por el desempeño de las funciones propias de su actividad laboral.

3.6.1. Factores o Tipos de Riesgo Laboral

Es de obligada referencia teórica mencionar a dos autores (Mansilla, F. y Díaz, P.) quienes clasificaron y tipificaron los factores de riesgo laboral.

En primer lugar, (Mansilla , 2012) en su libro Manual de Riesgos Psicosociales en El Trabajo: Teoría Y Práctica, expresa que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo están relacionados con dos importantes elementos que son: Medio Laboral y Organización y Gestión del Trabajo, como lo demuestra la siguiente figura:

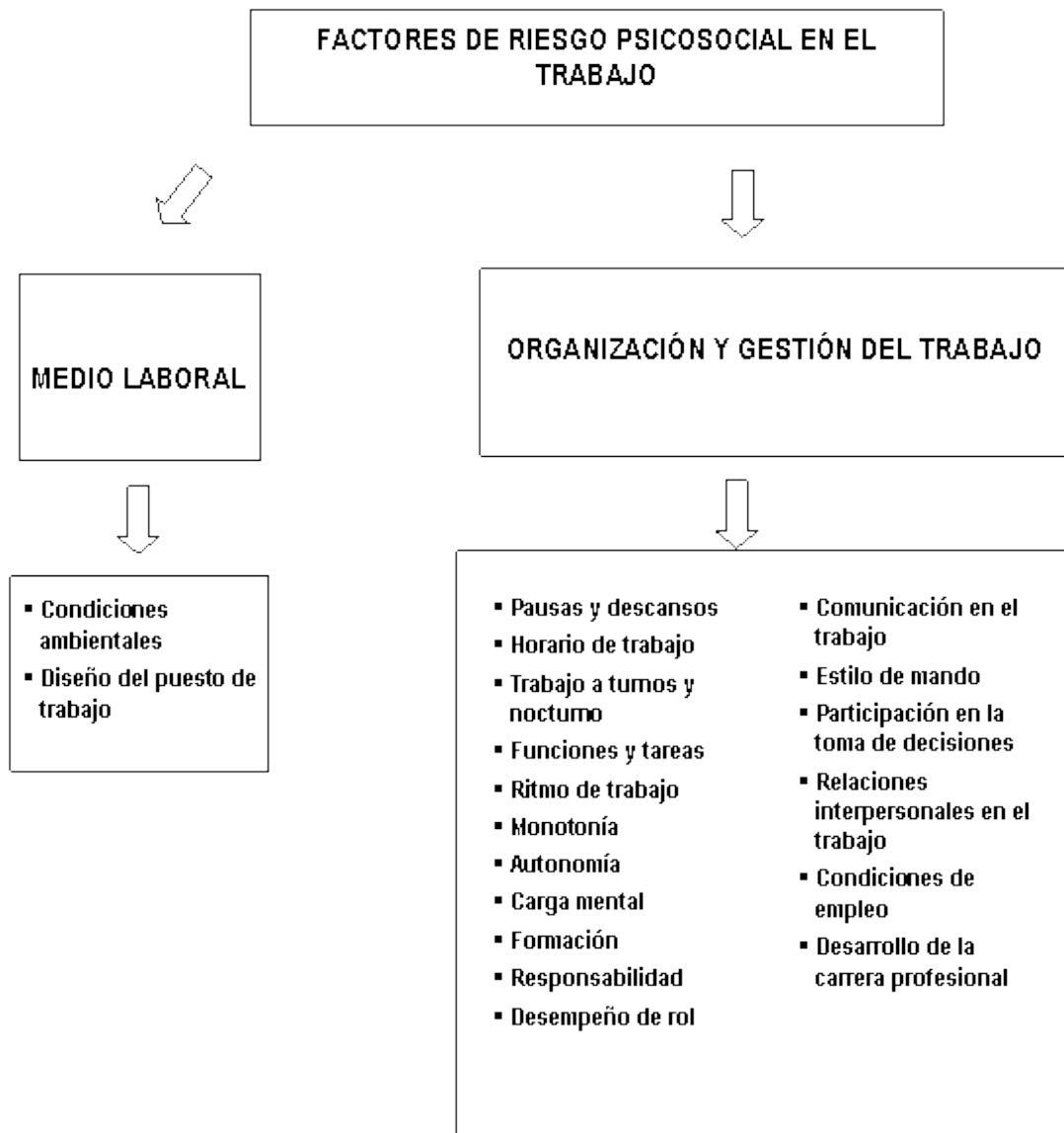


Gráfico 2: Factores o Tipos de Riesgo Laboral

Fuente: (Mansilla , 2012)

A partir de la revisión de información obtenida por el autor mencionado anteriormente, se pueden describir los factores relacionados con el Medio Laboral:

Condiciones Ambientales: Son las que rodean al individuo durante la realización de sus actividades diarias y que podrían perjudicar su salud. Se pueden catalogar por agentes físicos, agentes químicos y agentes biológicos.

- Entre los agentes físicos se puede mencionar a la iluminación y la temperatura que deben estar acorde a las funciones que realiza el trabajador; de igual manera el ruido ambiental.
- Por otra parte se encuentran el humo, los vapores, el polvo que corresponden a los agentes químicos, y que podrían afectar al trabajador.
- Finalmente están los agentes biológicos entre los cuales se encuentran los virus, las bacterias, los hongos, etc.

Diseño del puesto de trabajo: Previo al diseño del puesto de trabajo, resulta preciso realizar la evaluación del mismo, debido a que es necesario tomar en consideración las particulares físicas que requerirá el empleado para llevar a cabo sus actividades. Un puesto de trabajo adecuado procura lograr una armonía entre el mismo y el trabajador, evitando cualquier tipo de dolor que pueda impedir su correcto rendimiento.

Años atrás era común observar en las empresas, espacios de trabajo individuales, lo que no permitía a los trabajadores interactuar constantemente, durante los últimos años se ha optado por ampliar y mejorar dichos espacios, prefiriendo uno más abierto que no aisle a un trabajador del otro.

De igual manera, el autor menciona a los factores que están relacionados con la organización y la gestión del trabajo, entre los cuales se pueden señalar a los más relevantes:

- Pausas y descansos: Una jornada laboral excesiva puede repercutir negativamente a la salud del empleado, para lo cual resulta conveniente realizar una correcta planificación del horario laboral, en el cual exista tiempo para cumplir con el trabajo y para realizar pausas, logrando el complemento de ambas; permitiendo al trabajador descansar su mente y cuerpo, facilitando la recuperación de energías gastadas por el trabajo realizado.
- Horario de Trabajo: En todas las organizaciones existe un horario fijo de trabajo, el mismo que tiene una hora de inicio y una de fin, que se recomienda deben ser respetadas. Una jornada de trabajo que permita

al empleado la complementación de su vida laboral, personal y familiar con lleva a tener una vida más sana, en contraste con aquellas personas que tienen horarios menos flexibles y con más horas y carga de trabajo.

- Trabajo a turnos y nocturno: Las personas que trabajan a turnos, comúnmente deben permanecer activas en aquellos periodos requieren descanso, generando en ellos un desequilibrio no solo de su tiempo de descanso sino también de su salud. Este tipo de horarios deben ser examinados por la empresa, debido a que el continuo trabajo de noche o en turnos podría provocar variaciones en el estado del colaborador, también es importante comunicar al empleado con anticipación algún cambio de horario.
- Funciones y tareas: Son aquellas que realiza el trabajador durante su jornada laboral y que lo hacen sentir útil e importante en su trabajo. Para que un colaborador pueda desempeñar sus funciones de la mejor manera es necesario que cuente con todas las herramientas necesarias para poder cumplir con su trabajo. Muchas de estas funciones al ser repetitivas o rutinarias pueden generar malestares en los trabajadores.
- Ritmo de trabajo: Puestos de trabajo que demandan rapidez en la ejecución de sus tareas, la competencia entre compañeros de trabajo, los niveles de producción, la sobrecarga de trabajo, la presión de los jefes, entre otros factores, pueden resultar equívocos y perjudiciales para la salud; debido a que las actividades deben ser ejecutadas en un ritmo apropiado evitando el desgaste de la salud.
- Monotonía: Un trabajo que implica varias funciones puede resultar motivante para el empleado, en contraste con un trabajo en el que se realiza la misma actividad siempre puede producir insatisfacción y malestares en la salud del trabajador. Para lo cual se recomienda

disminuir las tareas repetitivas y fomentar la combinación de funciones y atribuciones.

- **Autonomía:** Entendida como el nivel en que el empleado tiene la posibilidad de planear su trabajo y estipular de qué manera va a realizarlo. Se estima que a mayor autonomía en el trabajo mayor es la posibilidad de que el trabajador considere que posee total control sobre su puesto de trabajo, pudiendo originar malestares psíquicos y anatómicos perjudiciales al querer realizar múltiples tareas.
- **Carga mental:** Se puede entender como el nivel de esfuerzo mental, intelectual o cognitivo que realiza el trabajador al desempeñar sus funciones. Cuando la carga de trabajo es excesiva y el puesto de trabajo demanda un alto manejo de información podría generar fatiga mental.
- **Comunicación en el trabajo:** La comunicación dentro del ambiente laboral debe ser permanente y comprensible para todos en la organización, los mensajes deben ser claros que permitan el correcto flujo de comunicación evitando el inadecuado uso de la misma.
- **Participación en la toma de decisiones:** Siempre resultará favorable tomar en consideración las opiniones de los demás miembros de la organización, la falta de atención hacia las opiniones y puntos de vista de los empleados puede generar un ambiente tenso de trabajo y de insatisfacción.
- **Relaciones Interpersonales en el trabajo:** La ausencia de comunicación entre compañeros, la falta de trabajo en equipo, la sobrecarga de trabajo, entre otros factores pueden provocar tensión en los integrantes de una empresa, problemas para expresarse, y un aumento en los niveles de estrés. Siendo necesaria la creación de espacios en los cuales los trabajadores pueden interactuar entre ellos y a su vez tomar un descanso.

- Condiciones de empleo: El dilema de un trabajador en relación a su puesto de trabajo y el futuro del mismo dentro de la organización, podría ser un factor desencadenante de ansiedad, debido a que todos ansían permanecer en sus trabajos.

Finalmente, para (Díaz P. , 2015, págs. 22-42) existen 7 tipos de riesgos laborales que se detallan a continuación:

- Riesgos físicos

Como riesgos físicos se pueden citar los siguientes:

- Los ruidos
- Las vibraciones por todo tipo de maquinaria
- Factores producidos por la iluminación
- La temperatura y humedad
- Las radiaciones ionizantes

- Riesgos químicos

Producidos por procesos químicos y por el medio ambiente. Se relacionan las alergias o las asfixias. Por lo que es importante la protección con guantes, mascarillas y la delimitación del área de trabajo.

- Riesgos biológicos

Hacen referencia a las enfermedades productos de virus, bacterias, hongos y parásitos al tener contacto con cualquier ser vivo o vegetal.

- Riesgos ergonómicos

Son los causantes de daños físicos. Los principales riesgos ergonómicos son:

- Posturas inadecuadas
- Levantamiento de peso inadecuado
- Movimiento repetitivo

- Riesgos psicosociales

Son los riesgos más comunes y pueden ser experimentados por cualquier trabajador, independiente de su actividad. Los más mencionados son:

- Estrés
- Fatiga

- Monotonía
- Riesgos mecánicos
 - Están relacionados a:
 - Trabajos en altura
 - Superficies inseguras
 - Mal uso de las herramientas
 - Equipos o maquinaria defectuosa
- Riesgos ambientales
 - No se pueden controlar, ya que provienen de la naturaleza. Se refieren a las lluvias, las tempestades, las inundaciones, entre otros.

3.6.2. Gestión de Riesgos Laborales

En relación al tema (Cameron, I & Raghu, R, 2005) consideran que la gestión de riesgos laborales, es la coordinación y control conjunto de las actividades en una organización con respecto al riesgo. Esto incluye un rango de actividades y otras tareas que comprenden al menos:

- Valoración del Riesgo (análisis y evaluación)
- Tratamiento del Riesgo (eliminación, mitigación y transferencia)
- Aceptación del Riesgo (tolerancia / criterios de aceptación)
- Comunicación del Riesgo (compartiendo la información con grupos de interés)
- Monitoreando el Riesgo (auditando, evaluando y conformando)

Desde otra perspectiva:

Las fuerzas externas más importantes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo deben ser las leyes y reglamentos que regulen lo relativo al trabajo. De igual forma consideran que dentro de la Gestión de Riesgo el establecimiento de medidas preventivas incluye numerosas etapas, entre las cuales la evaluación de los factores que condicionan los riesgos laborales se sitúa en primer lugar. (Dolan, Jackson , Valle, & Schuler , 2003)

De acuerdo a ambos autores se puede determinar que para lograr una adecuada gestión de riesgos en las empresas públicas o privadas ya sean estas pequeñas, medianas o grandes es necesario el uso de entidades reguladoras relacionadas con políticas y leyes que certifiquen la Seguridad y Salud de los empleados dentro de su área de trabajo.

3.7. El sedentarismo en el campo Laboral

La Real Academia Española define al sedentarismo como un oficio o modo de vida que implica poca agitación o movimiento (Real Academia Española, 2017). Se considera como persona sedentaria a aquella que realiza actividades físicas menos de 3 veces por semana y por menos de 15 minutos (Álvarez, 2010).

Es por ello que llevar una vida sedentaria genera en el ser humano elementos condicionantes, determinantes y causales que podrían llegar a desequilibrarlo, ya sea en su ambiente laboral o en su calidad de vida. Dentro del ámbito laboral, el sedentarismo puede ser definido como la inactividad o falta de actividad física regular, ocasionada por el desempeño excesivo y sin descansos de las tareas relativas al trabajo.

Por su parte, (Haskell, et al., 2007) mencionan que: “todas las personas deben realizar actividades que mantengan o aumenten la fuerza muscular y la resistencia un mínimo de dos días a la semana. Debido a la relación dosis-respuesta entre la actividad física y la salud, las personas que desean mejorar aún más su condición física personal, reducir el riesgo de enfermedades pueden beneficiarse al exceder las cantidades mínimas recomendadas de actividad física”.

3.7.1. Consecuencias de llevar una vida sedentaria

El sedentarismo puede tener impactos a nivel físico y psicológico (Varela, Duarte, Salazar, Lema, & Tamayo, 2011):

- Impactos a nivel físico
 - Enfermedades cardiovasculares
 - Cáncer de colon, mama y endometrio
 - Diabetes mellitus
 - Hipertensión arterial
 - Enfermedades osteomusculares
 - Pérdida de densidad ósea
 - Altos niveles de colesterol
- Impactos a nivel psicológico
 - Insomnio
 - Depresión
 - Ansiedad
 - Estrés

3.7.2. Consecuencias del Sedentarismo para la Organización

La falta de movimientos corporales eleva el tiempo de imposibilidad de un trabajador para realizar sus actividades laborales, lo cual genera efectos negativos para ambas partes, es decir para el empleador y el empleado e inclusive para la sociedad.

Dentro de las consecuencias que inciden dentro de una organización se encuentran:

- **Productividad Laboral:** Entendida como el uso correcto de recursos tanto humanos, materiales, económicos y tecnológicos, preservando notablemente la sustentabilidad y desarrollo de una organización. Por tanto, si no se promueve la realización de movimientos corporales puede verse afectado el nivel de rendimiento de los trabajadores.
- **Ausentismo Laboral:** Es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es

la suma de los periodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización. (Chiavenato, 2003)

El ausentismo laboral representa un costo para la compañía, debido a que se deberá cubrir el puesto de trabajo con otra persona que no es la asignada.

- **Clima Organizacional:** (Brunet, 1999) lo define como: Elementos individuales relacionados con los valores, necesidades e incluso el grado de satisfacción del empleado, es decir, el individuo percibe el clima organizacional en función a las necesidades que la empresa le puede satisfacer. Es así que, durante una ausencia otros colaboradores deberán ejecutar las responsabilidades del empleado ausente, lo que origina problemas internos por la sobrecarga de trabajo.

3.8. Prevención de Riesgos y Enfermedades Laborales

La prevención de riesgos laborales se puede clasificar en 2 grandes grupos (Díaz P. , 2015, págs. 11-12): Técnicas médicas de prevención y Técnicas no médicas de prevención.

- **Técnicas médicas de prevención**
 - **Reconocimientos médicos preventivos**
Estos chequeos se hacen de manera habitual a un grupo de trabajadores, con el objetivo de detectar a tiempo cualquier alteración que se produzca en su salud.
 - **Tratamientos médicos preventivos**
Hacen referencia a tratamientos vitamínicos, dietas alimenticias, vacunaciones, entre otros. Es una técnica para potenciar la salud de trabajadores que se enfrentan a determinados agentes agresivos ambientales.
 - **Selección profesional**

Permite adaptar las características de las personas a las exigencias del trabajo que van a realizar para que cada trabajador esté en el puesto adecuado.

- Educación sanitaria

Consiste en folletos, charlas, cursos, entre otros, los cuales complementan las técnicas médico-preventivas con el objetivo de aumentar el conocimiento en el público y conseguir los hábitos higiénicos.

- Técnicas no médicas de prevención

- Seguridad del trabajo

Es una técnica que previene los accidentes de trabajo y actúa analizando y controlando los riesgos originados por factores mecánicos ambientales.

- Higiene del trabajo

Es una técnica que previene las enfermedades profesionales y actúa identificando, cuantificando, valorando y corrigiendo aquellos factores físicos, químicos y biológicos con el objetivo de hacerlos compatibles con la capacidad de adaptación de los trabajadores que se exponen a ellos.

- Ergonomía

Técnica de prevención de la fatiga que funciona adaptando el ambiente de trabajo al hombre.

- Psicosociología

Es una técnica que previene los factores psicosociales tales como:

- Estrés
- Insatisfacción
- Agotamiento psíquico

Esta técnica actúa sobre los factores psicológicos con el objetivo de humanizarlos

- Formación

Actúa directamente sobre la persona con el objetivo de crear hábitos correctos de comportamiento en el trabajo para evitar riesgos que deriven del mismo.

- Política social

Actúa sobre el ambiente social. Se promulgan leyes, disposiciones o medidas, tanto a nivel estatal como empresarial.

Por su parte (Díaz P. , 2015) establece a la prevención de Riesgos Laborales, como una actuación a desarrollar en el seno de la empresa, debe integrarse en un sistema de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de actividades como a todos sus niveles jerárquicos, y que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que este se preste.

3.9. Aproximación Teórica de las Pausas Activas

La Revolución Industrial a finales del siglo XVIII, trajo consigo modificaciones conductuales, donde los desarrollos tecnológicos llevaron al hombre a reducir al máximo el esfuerzo físico (Lorca, 2016, pág. 12).

Debido a la industrialización de las empresas, el aumento de la demanda y necesidad de producción, los trabajadores se ven expuestos a tareas con movimientos monótonos y por largos períodos de tiempo, con lo cual aparecieron las lesiones por esfuerzos repetitivos, o también conocidas como trastornos osteo-musculares (TOM).

La Gimnasia de Pausa se origina en 1925 en Polonia, la cual se replicó en Holanda y Rusia. A inicios de los años 60 llegó a Bulgaria, Alemania, Suecia, Bélgica y Japón. En este último país se estableció como obligación la Gimnasia Laboral Compensatoria (Bonilla, 2012, pág. 42).

La rutina de Pausa Activa generalmente incluye movimientos de estiramiento de los diferentes grupos de músculos (Díaz, Mena, & Rebolledo, 2012, pág. 106):

- Cabeza
- Cuello
- Hombros
- Codos
- Manos
- Tronco
- Piernas
- Pies

Otra técnica que se suele incluir en la rutina tiene que ver con ejercicios de respiración, los cuales activan la circulación sanguínea y previenen problemas causados por la fatiga física y mental.

En un principio, la Pausa Activa fue pensada para el ambiente laboral, pues sus beneficios implican la reducción del estrés en los trabajadores y la mejora de las relaciones entre pares. Sin embargo, este concepto se ha ido replicando en otros ámbitos como el escolar, donde se ha demostrado que mejora la calidad de vida de los estudiantes y docentes (Salazar, 2007, pág. 6).

3.9.1. Objetivo de las Pausas Activas

Las empresas están optando por tomar acciones que promuevan y concienticen la importancia de una vida de calidad dentro de las organizaciones, siendo este uno de los objetivos de las pausas activas. Es así que en Chile la Asociación Chilena de Seguridad, brinda a todas las instituciones de dicho país programas de pausas activas que no representan ningún valor económico, los cuales pueden ser llevados a cabo durante las horas de trabajo, evitando de esta manera cualquier tipo de complicación durante la jornada laboral.

Si revela la importancia de la recreación y el uso del tiempo libre, acciones que se encuentran relacionadas con la aplicación de pausas activas, las mismas que tienen como objetivo la recuperación del trabajador eliminando de cierta manera el sedentarismo y promoviendo una vida activa laboralmente.

Por lo tanto entre los objetivos que tiene la aplicación de pausas activas se pueden mencionar:

- Evitar el sedentarismo
- Disminución del estrés laboral
- Mejorar el rendimiento durante las actividades diarias del trabajador
- Evitar lesiones

3.9.2. Beneficios de las Pausas Activas

A partir de las definiciones expuestas anteriormente se puede inferir que el individuo requiere estar en constante movimiento. Con el pasar de los años el uso de la tecnología ha llevado a que los trabajadores permanezcan durante largas horas de trabajo en una misma posición y a su vez generando sedentarismo laboral.

Las pausas activas tienen como finalidad revitalizar el cuerpo humano, recobrando energías para un mejor rendimiento mediante la ejecución de ejercicios físicos y mentales que previenen o disminuyen enfermedades laborales. Según la Organización Mundial de la Salud define a la actividad como cualquier movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos, con el consiguiente consumo de energía. Ellos incluye las actividades realizadas al trabajar, jugar y viajar, las tareas domésticas y las actividades recreativas. (OMS, 2017)

Los principales beneficios de las Pausas Activas son los siguientes (Ríos, 2007, pág. 35):

- Fisiológicos
 - Aumenta la circulación sanguínea a nivel muscular
 - La movilidad y flexibilidad del músculo articular mejoran
 - Disminuyen inflamaciones y traumas
 - Mejora en la postura
 - Se disminuye la tensión muscular innecesaria
 - Se disminuye el esfuerzo en la ejecución de las tareas diarias
 - Mejor adaptación al puesto de trabajo

- Psicológicos
 - Mejora la autoestima
 - Mejora la capacidad de concentración
 - Los trabajadores sienten que la empresa se preocupa por ellos
- Sociales
 - Surgen nuevos líderes
 - Promueve la integración
 - Mejora las relaciones laborales

Es por esta razón que existe una estrecha relación entre la salud en el trabajo y las pausas activas debido a que los beneficios de las pausas son múltiples, evitando al trabajador jornadas de trabajo extenuantes, rompiendo con el sedentarismo laboral y a su vez originando en los trabajadores una cultura que promueva la actividad física continuada durante las horas de trabajo, generando ambientes de saludables, evitando la aparición de riesgos o enfermedades laborales.

3.9.3. Las pausas activas como estrategia de prevención del sedentarismo laboral y riesgos laborales

El desarrollo de pausas activas dentro de las organizaciones que hacen uso de esta metodología se ha adquirido una disminución en el grado de enfermedades laborales, incrementando la productividad.

Utilizando como marco de referencia la Carta de Ottawa, dentro de la Iniciativa de Trabajo Saludable promovida por la Organización Mundial de la Salud (OMS), para un ambiente de trabajo saludable pueden incluir entre otros, el siguiente punto:

Desarrollo de habilidades y responsabilidades personales y colectivas, relacionadas con la gestión de la salud, la seguridad, el autocuidado y el desarrollo personal de los trabajadores, sus organizaciones y las comunidades a su alrededor para proteger y mejorar la salud: fundamentados en estilos de trabajo y de vida saludables en la búsqueda de mejores condiciones y calidad de vida laboral, personal, familiar y comunitaria, tales como la capacitación

sobre los factores de riesgo en el ambiente físico, los métodos para protegerse y fomentar comportamientos saludables en el trabajador, como son el abandono del hábito de fumar, una mejor alimentación y la práctica periódica de ejercicios físicos. (OMS, 2000)

Además de lo mencionado en el apartado de la OMS, se puede añadir que la ausencia de ejercicios genera alteración en el organismo humano, en un gran porcentaje los trabajadores pasan la mayoría de su tiempo sin realizar actividad física, volviéndose más sedentarios ocasionando molestias físicas, mentales y sociales en el trabajador.

Actualmente, la implementación de pausas activas es una estrategia que brinda varios beneficios para los colaboradores en sus diferentes ámbitos, los cuales poseen desde la perspectiva de la productividad un alto nivel de importancia en la empresa y desde la perspectiva del trabajador la posibilidad de prevenir enfermedades y riesgos laborales, promoviendo estilos de vida saludables y mejorando la condición tanto física como mental de los mismos.

3.9.4. Cómo evitar el sedentarismo laboral

La erradicación del sedentarismo en el medio laboral debe surgir desde la cultura empresarial organizacional. Para abordar el sedentarismo en el medio laboral se requiere de políticas de salud integrales, las cuales no solo deben garantizar una mejor calidad de vida y satisfacción en los trabajadores, sino también mejoras en la producción y en los costos-efecto-beneficio (Ramos, 2007, pág. 122).

Los programas de seguridad y salud en el trabajo deben orientarse a impulsar, desarrollar y fortalecer actividades que puedan modificar los hábitos de vida, mediante estrategias de información, comunicación y educación. Estas herramientas deben respetar la diversidad poblacional, tanto ética como religiosa y cultural (Ascurra & Rosales, 2005, pág. 215).

Las empresas deberían poner en práctica estrategias para la promoción de actividades físicas, con el objetivo de minimizar o erradicar el

sedentarismo, promover el trabajo en equipo y mantener o mejorar la capacidad física de los trabajadores (Ramos, 2007, pág. 125).

Por otra parte La Organización Mundial de la Salud durante el Foro Económico Mundial expresa lo siguiente:

Los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo, destinados a luchar contra el sedentarismo y los hábitos de alimentación poco saludables, resultan efectivos para mejorar los resultados relacionados con la salud, como los factores de riesgo de la obesidad, la diabetes y las enfermedades cardiovasculares. Aumentar la productividad de los empleados, mejorar la imagen institucional y moderar los costos de asistencia médica son algunos de los argumentos que pueden impulsar a la gerencia superior a poner en marcha e invertir en programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo. (OMS, Prevención de las enfermedades no transmisibles en el lugar de trabajo a través del régimen alimenticio y la actividad física, 2008)

3.9.5. Cómo evitar los riesgos laborales

En el Plan de acción Mundial, creado por la Organización Mundial de la Salud en su objetivo número 2 “Proteger y promover la salud en el lugar de trabajo” expresa lo siguiente:

La OMS se esforzará por crear instrumentos prácticos para evaluar y gestionar los riesgos laborales, recomendar requisitos mínimos para proteger la salud en los lugares de trabajo, y proporcionar orientación sobre la creación de lugares de trabajo saludables y sobre la promoción de la salud en el lugar de trabajo. Además, la Organización integrará las medidas aplicables en el lugar de trabajo en los programas internacionales relacionados con las amenazas para la salud mundial. (OMS, Salud de los trabajadores: plan de acción mundial, 2007)

Por su parte, (Gobierno de España, 2007) en su Manual básico de Prevención de Riesgos Laborales, menciona las siguientes medidas preventivas para evitar los riesgos en el trabajo:

- El espacio y lugar de trabajo debe mantenerse limpio y ordenado.
- Los pasillos, escaleras, vías de circulación y salidas deberán permanecer libres de obstáculos, con óptimas condiciones

lumínicas, y a su vez exentos de fluidos (agua, grasa...) en el suelo, para que su utilización esté libre de riesgos en todo momento.

- Los desperdicios, manchas de grasa y residuos de sustancias peligrosas que puedan originar accidentes (provocar caídas) o contaminar el ambiente de trabajo. Se han de eliminar inmediatamente depositándolos en los recipientes de material desechable.
- Recuerda que en el puesto de trabajo debe cumplirse: “Un sitio para cada cosa y cada cosa en su sitio”.
- El Orden y la Limpieza, son tarea de todos, y son absolutamente necesarios para prevenir los accidentes.
- El almacenamiento de objetos o materiales no debe obstaculizar el acceso a extintores, material contra incendios y puertas de evacuación.
- Antes de subir a una escalera deberá comprobar que las suelas del calzado no tienen grasa, barro o cualquier otro elemento que pueda hacer resbalar el pie.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que entrañe a su juicio un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Velar tanto por su seguridad y salud, como por la de su/s compañeros y/o personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

3.10. Metodología para el abordaje de las Pausas Activas

Una de las metodologías para llevar a cabo las pausas activas es el diseño de un programa el cual debe estar dirigido a los empleados de una organización, la finalidad de poner en práctica esta metodología es crear una cultura de salud y ejercicios en ellos, basándose en aquellos movimientos o ejercicios que ayuden a prevenir enfermedades y a mejorar su estado de salud. Este tipo de práctica puede realizarse individualmente o en su grupo de trabajo.

Entre otras técnicas, se encuentran las pausas lúdicas saludables, que fomentan el desarrollo psicosocial dando oportunidades para expresar sentimientos y relacionarse con los demás. Debe tener como propósito la recreación y el esparcimiento usado para el desarrollo humano, consta de distintos juegos de rapidez y habilidad mental (juegos de mesa).

Además de la gimnasia laboral y las pausas lúdicas, dentro de la jornada de trabajo se pueden realizar otro tipo de actividades que sean del agrado de los empleados como por ejemplo: leer libros, mantener conversaciones cortas con sus compañeros de trabajo, escuchar música con bajo volumen, meditar, entre otros.

3.10.1. Aspectos claves para la implementación de un programa de Pausas Activas

La principal consideración que se debe tener al implementar un programa de Pausas Activas es que se deben trabajar los grupos musculares que suelen recibir la mayor cantidad de impacto. Se aconseja variar los ejercicios en cada jornada (Bonilla, 2012, pág. 49).

Una sesión de Pausa Activa debe tener 3 etapas:

- Parte inicial o de calentamiento
Se activan las articulaciones por medio de diferentes movimientos

- Parte central del estiramiento
Se trabajan los grupos musculares, en especial aquellos que reciben el mayor impacto en la jornada laboral.
- Parte final
Relajación y regreso a la jornada laboral

Anterior a la implementación del programa se sugiere primero concientizar a los colaboradores de los beneficios de la ejecución de las pausas activas dentro sus horas de trabajo; además del valor que le da la compañía a la salud de sus empleados, será indispensable la predisposición de los mismos, de ello dependerá la realización exitosa de los ejercicios que se vayan a proponer en el programa.

3.10.2. Rol del área de Talento Humano en la implementación del programa de Pausas Activas

Fundamentándose en la Teoría de los Factores de Herzberg (1975) que hace referencia a los factores higiénicos del trabajo de un individuo, manifiesta que esta motivación y el buen desempeño de los colaboradores dentro de una institución dependen de:

FACTORES HIGIÉNICOS



- Condiciones de trabajo
- Administración de la empresa
- Salario
- Tipo de Supervisión
- Beneficios Sociales

Tomando en consideración el primer factor el cual hace referencia a las condiciones de trabajo a las que están expuestas los colaboradores al realizar sus actividades diarias; si el trabajador no cuenta con un ambiente que le brinde la seguridad necesaria para emprender sus labores o no cuenta con

algunos de los demás factores mencionados anteriormente, esto causaría insatisfacción desde la teoría descrita por Herzberg.

Entre otros aspectos que van de la mano con las condiciones de trabajo se encuentra la Salud de los empleados, ya que al trabajar en condiciones inseguras o impropias puede generar posibles consecuencias negativas, afectando la salud tanto física como mental de quienes forman parte de la organización, siendo ellos su recurso fundamental.

El departamento de Talento Humano ha venido desarrollándose en muchos temas los cuales tienen como protagonistas a los empleados, entre ellos está el preocuparse por la salud física y mental de todo su personal interno cuando realizan sus actividades diarias. Las pausas activas son una herramienta que aporta un sin número de beneficios, los cuales todos tienen como principal beneficiario al colaborador en su entorno laboral y el beneficio organizacional más destacado es la productividad y disminución de ausentismos.

Surge la iniciativa de implementar un programa de pausas activas para el personal de empresas tanto públicas como privadas, con el afán de ayudar a disminuir los índices de estrés que son producto de la sobrecarga laboral y llevando consigo el mejoramiento de las relaciones interpersonales. Talento Humano debe ser quien promueva una cultura de bienestar físico y mental, volviendo las pausas activas parte del día a día, logrando concientizar a los empleados en la importancia del cuidado de su salud y alcanzar en la organización una calidad de vida laboral.

Por lo anteriormente mencionado este departamento debe capacitar a su personal en los diferentes ejercicios que se deben realizar, implementado un programa el cual se le debe hacer seguimiento y control para que sea efectivo, además designar días y horarios indicados para poder llevarlas a cabo sin que se vea afectado sus labores diarias. También es importante que los trabajadores estén conscientes de los riesgos o enfermedades a los que

pueden estar expuestos y formen parte de este cambio para un mejoramiento de la vida laboral.

3.10.3. Estructura de un programa de Pausas Activas Laborales

Las Pausas Activas se estructuran en las siguientes etapas (Ríos, 2007, pág. 41):

- Etapa 1: Diagnóstico y control
En esta etapa se obtiene información sobre la población a la que se quiere aplicar el Programa de Pausas Activas y se definen los factores de riesgo.
Se pueden realizar evaluaciones médicas, deportivas, de esfuerzo, entre otras. Estas evaluaciones se repiten de manera periódica.
- Etapa 2: Clasificación
Se hace una diferenciación dentro del grupo que responde a su estado de salud y condición física actual. Los principales grupos son:
 - Patologías osteomusculares
 - Patologías cardíacas
 - Grupos especiales:
 - Diabetes
 - Obesidad
 - Embarazo
 - Adulto mayor
- Etapa 3: Prescripción del ejercicio
Se planifican los ejercicios para los distintos grupos que satisfagan sus necesidades. Los resultados se incluyen en la historia laboral o de salud ocupacional de cada persona.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente capítulo se muestra el análisis de datos a partir de las encuestas y entrevistas realizadas al personal de la institución pública y de la empresa privada. Las preguntas analizadas en el desarrollo de este capítulo son aquellas que tienen mayor relevancia y que brindan un aporte significativo al estudio realizado. Igualmente se muestra un cuadro comparativo de los resultados arrojados por ambas instituciones, en el cual constan todas las preguntas realizadas en las encuestas.

Datos Generales:



Gráfico 3: Sexo de empleados en empresa pública

Elaborado por: Andrea Aparicio y Andrea Palacios

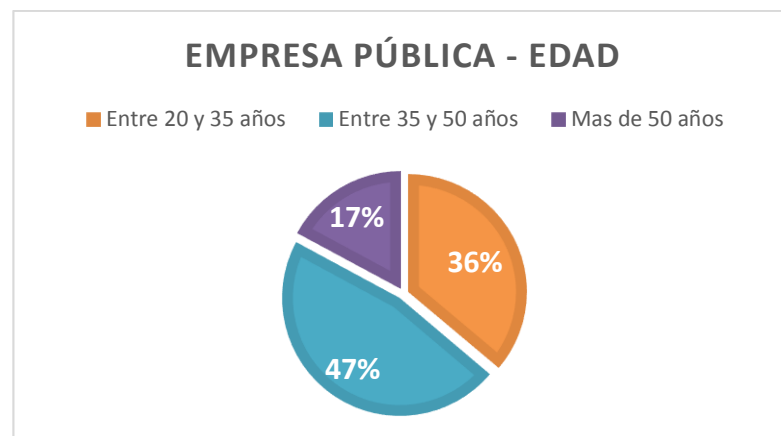


Gráfico 4: Edad de empleados en empresa pública

Elaborado por: Andrea Aparicio y Andrea Palacios

Como se logra apreciar, del total de la población encuestada en la empresa pública consta de un 47% de sexo femenino y un 53% de sexo masculino, de los cuales un 47% oscila entre los 35 y 50 años, un 36% tienen alrededor de 20 y 35 años y el 17% tienen más de 50 años.

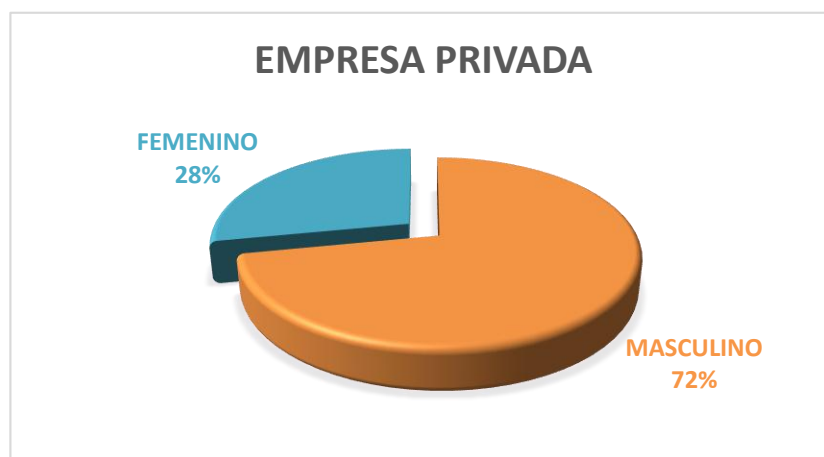


Gráfico 5: Sexo de empleados en empresa privada

Elaborado por: Andrea Aparicio y Andrea Palacios

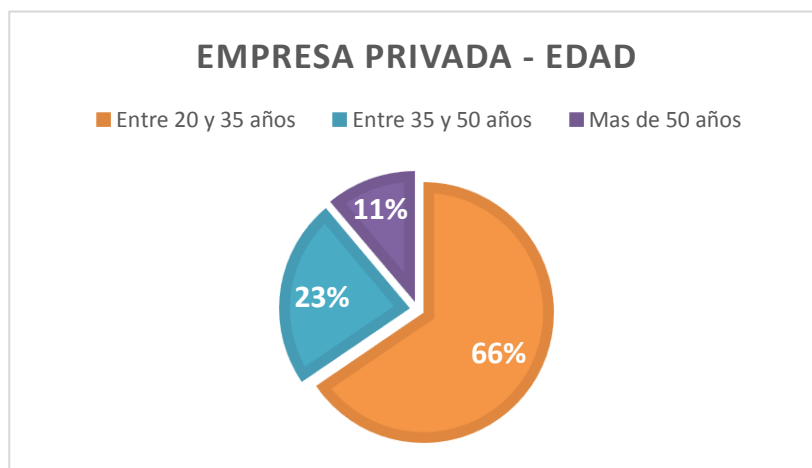


Gráfico 6: Edad de los empleados en empresa privada

Elaborado por: Andrea Aparicio y Andrea Palacios

Por su parte, la población encuestada en la empresa privada pertenece un 28% al sexo femenino y un 72% de sexo masculino, entre los cuales un 66% tienen entre 20 y 35 años, un 23% bordean las edad entre 35 y 50 años y el 11% restante tienen más de 50 años.

Para que la Salud y Seguridad Laboral se conviertan en un hábito y consigan sus objetivos, es fundamental la participación y cooperación de todos los miembros de una organización, tanto de empleadores como de trabajadores en programas de salud y seguridad, teniendo en cuenta los diferentes aspectos concernientes a la Medicina Laboral.

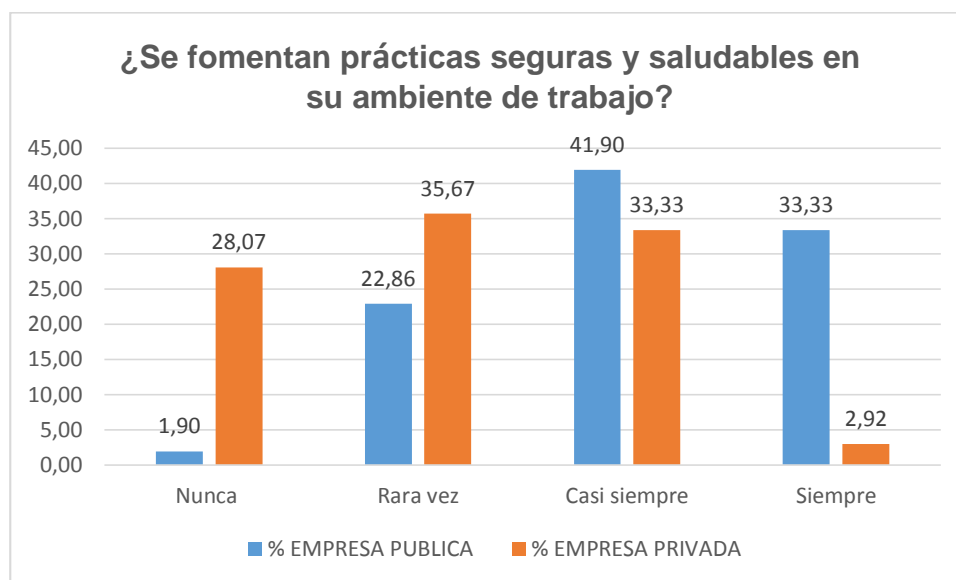


Gráfico 7: Fomento de prácticas seguras y saludables

Elaborado por: Andrea Aparicio y Andrea Palacios

En el presente cuadro podemos apreciar que el 33,33% de los colaboradores de la institución pública opinaron que se fomentan prácticas seguras y saludables en sus espacios de trabajo. Mientras que un 2,92% de los colaboradores de la empresa privada mencionaron que existe ese fomento de prácticas saludables.

Si sumamos los porcentajes de Siempre y Casi siempre obtenidos en la entidad pública, da un resultado de 75,23%, por lo cual podemos inferir que la mayoría de los colaboradores tienen la percepción de que su institución se preocupa por generar espacios de trabajo saludables, lo cual es un indicador favorable para la calidad de vida dentro de la misma.

Sin embargo en la empresa privada, el 63,74% que es el resultado de la suma de Rara vez y Nunca, es decir que se evidencia una falta de interés de

la empresa acerca de este tema, ya que como es conocido en toda organización, el Recurso Humano es su ventaja competitiva, por tanto la empresa objeto de estudio debe emprender alguna estrategia que le permita superar esta situación.

Con la información obtenida se puede inferir que dentro de la institución pública existe un mayor fomento de prácticas seguras y saludables para sus colaboradores, creando ambientes óptimos para desempeñar tareas diarias. De igual manera coinciden con las entrevistas realizadas dentro de esta institución, cuyas personas respondieron que dentro de las prácticas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, se encuentra la ejecución de pausas activas, las charlas para combatir el estrés, el burnout, entre otros, que también forma parte de la generación de una cultura de salud.

Desde otra perspectiva se muestran los resultados arrojados en la empresa privada, dentro de la cual se evidencia que no existe ningún tipo de programa o proceso que implemente este tipo de prácticas, poniendo en riesgo la salud y seguridad de los empleados.

La evaluación de riesgos laborales deber ser considerada, como un proceso que debe llevarse a cabo, en toda empresa como instrumento fundamental, para la prevención de daños a la salud y la seguridad de los empleados.

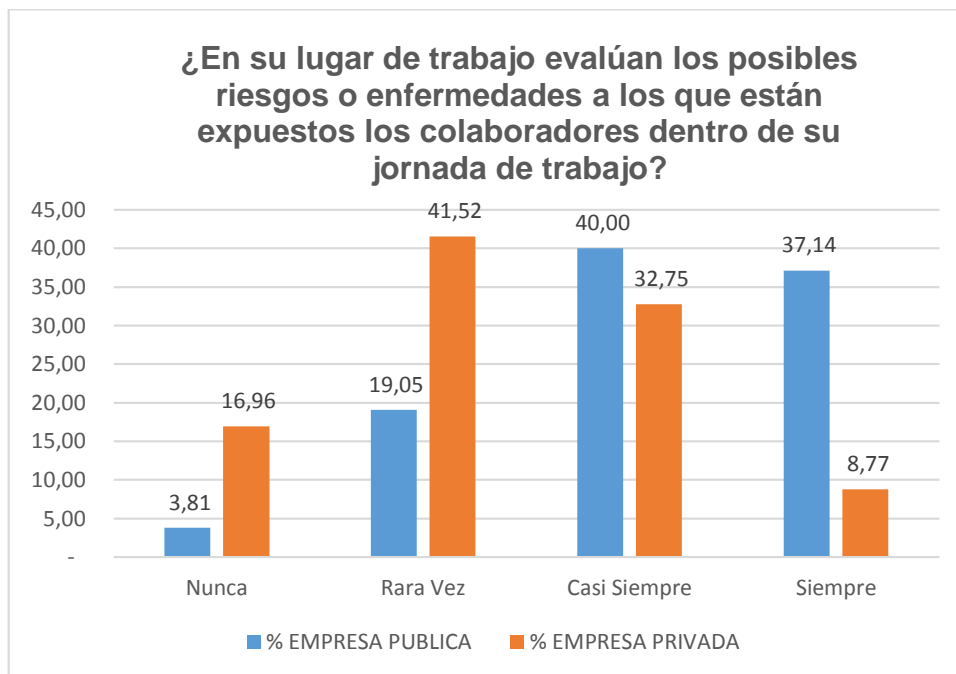


Gráfico 8: Evaluación de Riesgos y Enfermedades en el trabajo

Elaborado por: Andrea Aparicio y Andrea Palacios

En el siguiente cuadro se puede observar que el 40% de los colaboradores de la institución pública, expresaron que, si se realiza una evaluación de riesgos o enfermedades laborales; mientras que el personal de la empresa privada con un 41,52%, indicó que rara vez se llevan a cabo evaluaciones de posibles riesgos a los que están expuestos.

Tomando en consideración los puntajes de Casi siempre y Siempre en la institución pública dan una sumatoria de 77,14% por ello se puede deducir que, se tiene conciencia sobre la evaluación de aquellos aspectos o condiciones que puedan representar riesgos para los trabajadores. Por otra parte, en la empresa privada los resultados más sobresalientes corresponden a las escalas de Rara Vez y Casi siempre, teniendo un total de 74,27% que a pesar de no ser un resultado alentador, revela cierto interés de la empresa de preocuparse por el bienestar de sus colaboradores.

Con dichos porcentajes se puede deducir que, dentro de la empresa pública existe algún tipo de evaluación que revele los riesgos a los que están expuestos los trabajadores dentro de su jornada laboral, de igual forma los

entrevistados manifestaron que si se realizan evaluaciones y capacitaciones mensuales para la reducción o eliminación de riesgos. Es importante recalcar que en la empresa privada un 32,75% que contestó casi siempre a esta pregunta, demostrando que en algún momento se realizó algún tipo de evaluación pero que igualmente necesitaría de mayor atención.

Las jornadas de trabajo extensas pueden generar en los trabajadores situaciones de estrés, agotamiento tanto físico como mental, fatiga, falta de sueño, entre otros; absorbiendo grandes cantidades de energía y evitando realizar otras actividades de distracción que crean un equilibrio entre la vida personal y el trabajo.

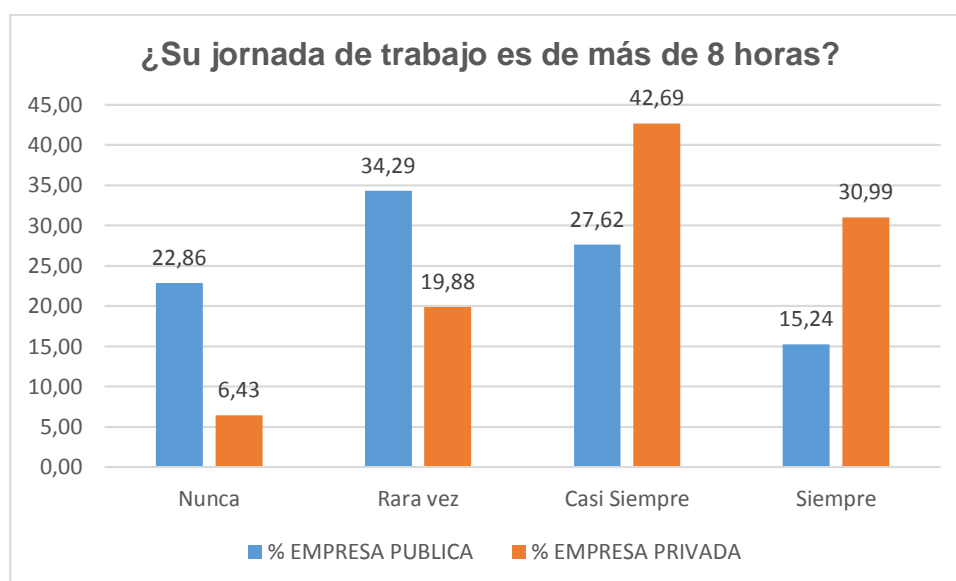


Gráfico 9: Jornada de Trabajo

Elaborado por: Andrea Aparicio y Andrea Palacios

Si sumamos los porcentajes de siempre y casi siempre, el 42,86% de los trabajadores de la empresa pública manifestaron que su jornada laboral es más de 8 horas. Mientras que en la empresa privada, siguiendo el mismo proceso anterior, el 73,68% dijeron que su jornada laboral es de más de 8 horas de trabajo. Estos datos permiten inferir que tanto en la empresa pública como en la privada, la tendencia sería trabajar más de las 8 horas establecidas por la ley, este escenario sin regulación llevaría a la precarización del trabajo.

El estrés es una respuesta fisiológica propia del ser humano, generándose mayormente en el ámbito laboral, el cual está ligado a la disminución de la productividad y eficiencia de una organización y a un quebranto en la calidad de vida de quien lo padece. Las causas más comunes son exceso de trabajo, falta de motivación, actividades de gran responsabilidad, entre otros.

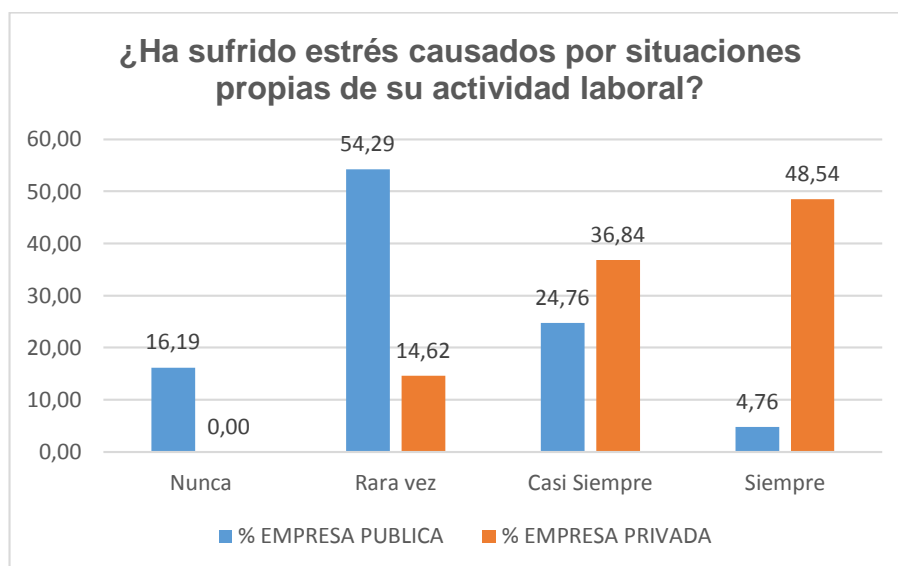


Gráfico 10: Estrés Laboral

Elaborado por: Andrea Aparicio y Andrea Palacios

En el presente cuadro se puede observar que en la institución pública (sumando siempre y casi siempre) el 29,52% manifiesta que ha presentado situaciones de estrés causadas por las actividades que desarrolla en su puesto de trabajo. En contraste con un 85,38% de colaboradores de la empresa privada, quienes opinaron que siempre y casi siempre sufren de estrés a causa de las funciones inherentes a su trabajo.

A partir de la información obtenida en esta pregunta, resulta necesario hacer hincapié en los niveles de estrés a los que están expuestos los colaboradores como consecuencia de la carga laboral o una jornada de trabajo extensa en la empresa privada.

Es conveniente manifestar que existe un gran contraste entre las horas de trabajo que emplean los colaboradores para realizar sus tareas diarias en una

empresa pública con las horas utilizadas en la empresa privada, pudiéndose ser un factor determinante para lograr ejercer más control y cumplir con lo establecido en las normativas de trabajo nacionales.

Los trastornos musculo – esqueléticos son una problemática que aqueja a muchos profesionales actualmente en sus diferentes campos de trabajo. Tales trastornos afectan la espalda, hombros, cuello, miembros inferiores y superiores. Los dolores no se presentan de forma inmediata sino con el pasar del tiempo y es por ello que no se presta la debida atención.

Con respecto a las prácticas sobre aplicación de programas de pausas activas en la institución pública y la empresa privada, los resultados de la investigación son los siguientes:

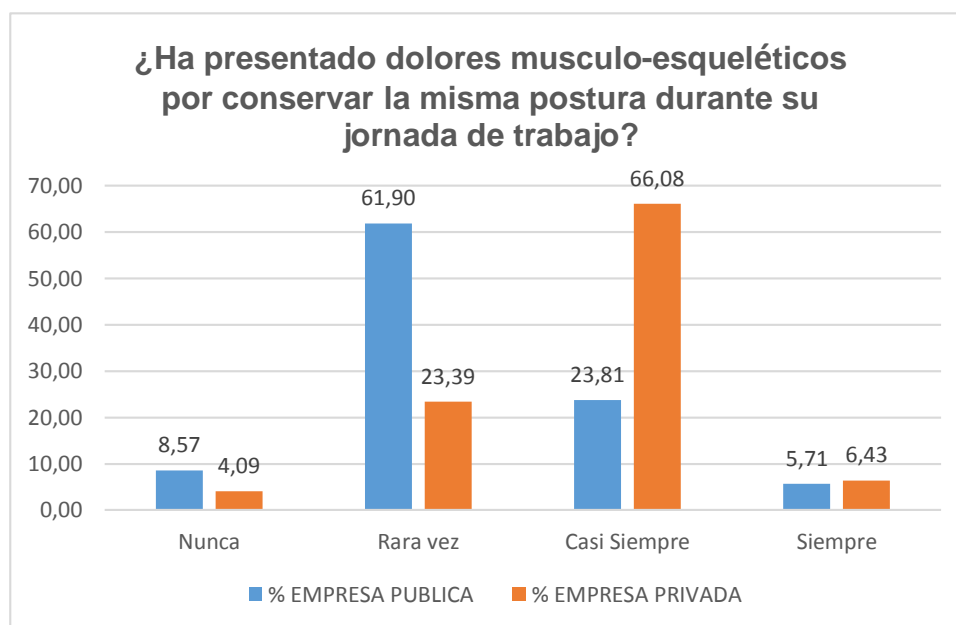


Gráfico 11: Dolores musculo-esqueléticos

Elaborado por: Andrea Aparicio y Andrea Palacios

En el gráfico estadístico, si sumamos siempre y casi siempre, se puede observar que el 29,52% de los empleados de la empresa del sector público presentan dolencias de índole musculo esquelética, mientras que en el sector

privado, se presenta un porcentaje del 72,51% que resulta mucho mayor en comparación a la empresa pública.

A partir de esta información se puede inferir que, la empresa pública se ha preocupado por la salud y bienestar del personal de una u otra manera, para evitar riesgos que los perjudiquen. Por otra parte la empresa privada necesita emprender algún tipo de acción urgente, ya que los empleados están experimentando malestares y que a largo plazo puede convertirse en un problema tanto para la empresa como para el empleado.

Lo expresado anteriormente ha sido corroborado en la entrevista a los expertos, quienes han manifestado: “en nuestra institución si contamos con un departamento específico encargado de monitorear que los trabajadores realicen pausas activas” ... “en nuestra empresa no tenemos implementado programas de pausas activa, ni se toman momentos de descanso”.

Trabajar por muchas horas manteniendo una misma postura no es saludable para los empleados, además de que no se podría cumplir con las exigencias en cuanto a la productividad. Lograr auto concientizarse puede resultar beneficioso haciendo actividades como subir las escaleras y no utilizar el ascensor, tomar agua, respirar, realizar estiramientos, entre otros.

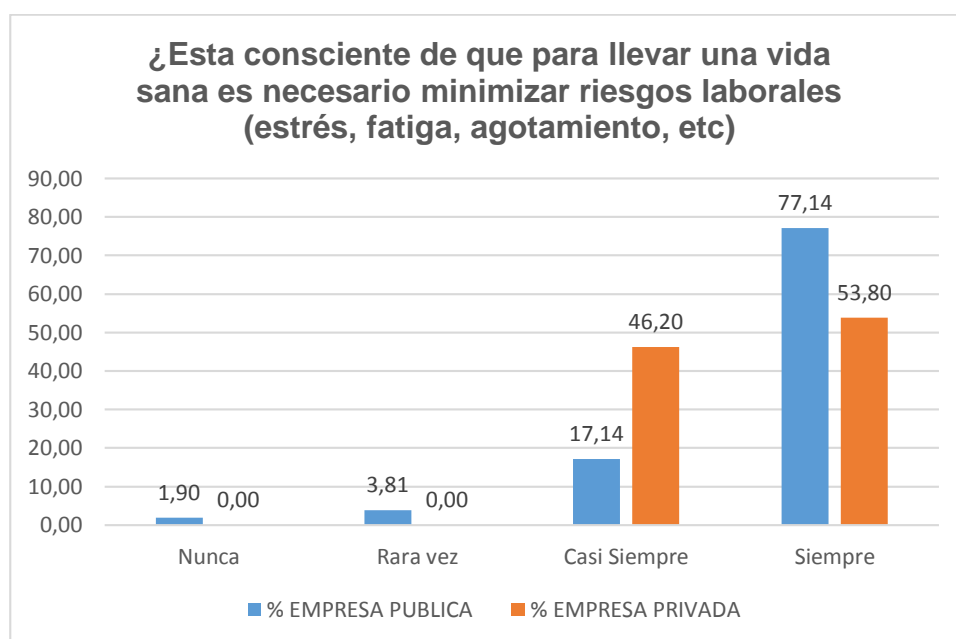


Gráfico 12: Conciencia de llevar una vida sana

Elaborado por: Andrea Aparicio y Andrea Palacios

En esta pregunta realizada a los empleados de la institución pública, el 77,14% contestó que siempre están conscientes de que para llevar una vida saludable será necesario minimizar los riesgos laborales. Por otra parte en la organización privada, 53,80% también está consciente de esta necesidad.

La toma de conciencia que existe por parte del personal de la empresa pública, es notoria, lo que supone que ellos tendrán una mejor salud laboral que los empleados de la empresa privada, que requieren de algún tipo de acción encaminada a mejorar este nivel.

“Nuestra institución realiza un programa de salud, el cual cuenta con medidas preventivas para mejorar la salud personal y familiar”, así fue señalado por un experto en la entrevista realizada en la institución pública.

Las pausas activas o gimnasia laboral son aquellos ejercicios físicos y mentales realizados en un lapso corto de tiempo, los cual proporcionará en el empleado mayor energía y refrescar su mente, además de elevar su grado de creatividad, mejorar su actitud e incrementar la productividad.

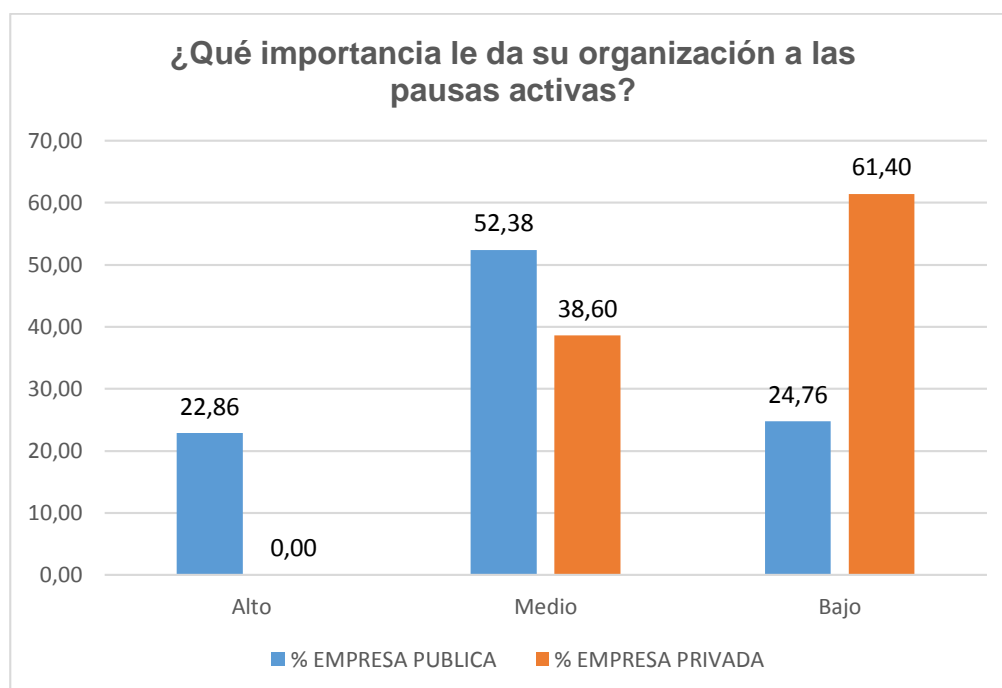


Gráfico 13: Importancia de la empresa a las pausas activas

Elaborado por: Andrea Aparicio y Andrea Palacios

El gráfico muestra que el porcentaje de importancia que otorga la institución pública a las pausas activas es bajo en un 24,76% y en la empresa privada, este porcentaje se incrementa de forma muy notoria, el 61,40%. En la empresa pública un 22,86% manifestó que hay un alto interés, en la empresa privada ninguno de los encuestados selecciono este indicador.

Llama mucho la atención que la importancia dada tanto en la empresa pública como en la privada sea bajo, ya que la expectativa de los investigadores hacía suponer un alto interés, sin embargo lo que realmente existe es un interés medio, el 52,38% en la institución pública y el 38,60% en la privada.

En las entrevistas realizadas a los expertos, uno de ellos menciona que: “en la empresa privada aunque los programas de pausas activas son importantes, no se da capacitación al respecto ni existen programas”... “aquí contamos con programas de pausas activas, pero hay colaboradores que no asisten a las capacitaciones y a los talleres, sencillamente porque son voluntarios y no obligatorios”

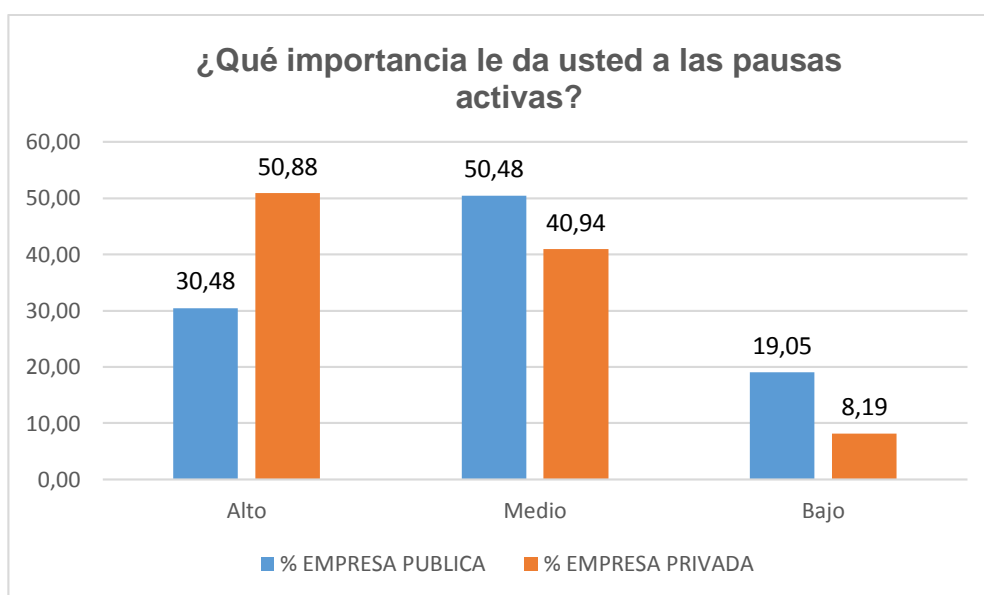


Gráfico 14: Importancia del empleado a las pausas activas

Elaborado por: Andrea Aparicio y Andrea Palacios

En este cuadro, se puede apreciar cómo cambia la percepción, en este caso la importancia que le da el trabajador a las pausas activas es muy alta. Al respecto en la institución pública si sumamos las columnas de alto y medio, nos da un 80,96% de colaboradores quienes expresaron la alta importancia que ellos le prestan a las pausas activas. Por otra parte en la empresa privada, un 91,82% es decir la mayoría, indicó la importancia que le confieren las pausas activas.

Al ver los resultados arrojados, se puede percibir como los colaboradores de ambas empresas le dan importancia a las pausas activas, factor que se debería capitalizar para la implementación de un programa de pausas activas exitoso, aprovechar la motivación de todos los empleados para cuidar y preservar su salud, promoviendo una cultura en donde la salud laboral sea un factor primordial.

Con el pasar del tiempo, la vida laboral se ha convertido en una vida sedentaria. Una alternativa positiva sería implementación de un programa de pausas activas en la organización independientemente de su giro de negocio, trayendo consigo una serie de beneficios en muchos ámbitos de la vida de los colaboradores.

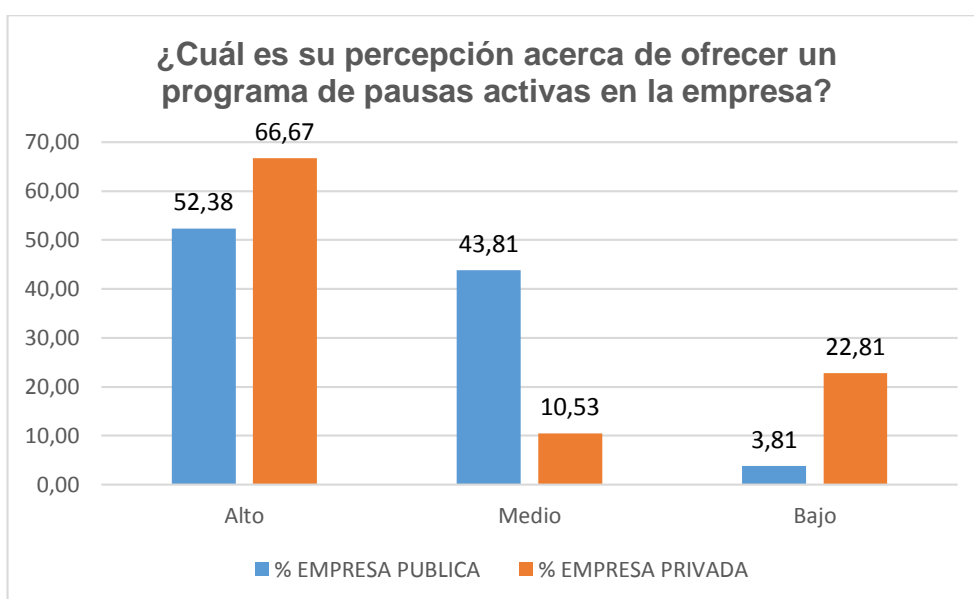


Gráfico 15: Percepción sobre un programa de pausas activas

Elaborado por: Andrea Aparicio y Andrea Palacios

Como se puede apreciar en el presente cuadro, la percepción que tienen los trabajadores de una institución pública ante la idea de que su organización brinde un programa de pausas activas es alta, obteniendo un porcentaje de 52,38%. Del mismo modo la empresa privada con un 66,67% expresó de igual manera su elevada percepción ante el ofrecimiento de un programa de pausas activas.

Analizando los resultados arrojados por la institución pública, siendo los más significativos los niveles Alto y Medio dan como resultado un 96,19% con lo cual se puede inferir que los trabajadores tienen muchas expectativas ante la ejecución de un programa de pausas activas y sobre todo son conocedores de los beneficios que trae consigo.

En efecto, dentro de la empresa privada el 66,67% de los empleados, dieron una respuesta favorable ante la idea de ofrecer un programa de pausas activas. Es fundamental trabajar con todos los colaboradores haciendo énfasis en la importancia que tienen las pausas activas en la minimización de riesgos y enfermedades laborales.

A partir de los resultados mencionados es importante considerar la predisposición e interés que tienen los colaboradores de ambas empresas para ejecutar un programa de pausas activas, ya que será de gran aporte para prevenir las enfermedades profesionales y riesgos laborales a los que están expuestos los empleados.

4.1. Cuadro Comparativo sobre las prácticas e importancia que le otorgan a las pausas activas, la institución pública y la empresa privada

EMPRESA	Empresa Pública				Empresa Privada			
	Nunca	Rara Vez	Casi siempre	Siempre	Nunca	Rara Vez	Casi Siempre	Siempre
1 ¿Se fomentan prácticas seguras y saludables en su ambiente de trabajo?	5.71%	27.62%	38.10%	28.57%	46.20%	50.29%	2.92%	0.58%
2 ¿En su empresa/institución realizan acciones que promuevan estilos de vida saludables?	5.71%	27.62%	38.10%	28.57%	46.20%	50.29%	2.92%	0.58%
3 ¿En su lugar de trabajo evalúan los posibles riesgos o enfermedades a los que están expuestos los colaboradores dentro de su jornada de trabajo?	3.81%	19.05%	40.00%	37.14%	16.96%	41.52%	32.75%	8.77%
4 ¿Su jornada de trabajo es normalmente de 8 horas?	12.38%	12.38%	22.86%	52.38%	29.82%	42.69%	20.47%	7.02%
5 ¿Su jornada de trabajo es de más de 8 horas?	22.86%	34.29%	27.62%	15.24%	6.43%	19.88%	42.69%	30.99%
6 ¿Es capaz de disfrutar de sus actividades diarias?	0.00%	12.38%	40.00%	47.62%	19.30%	35.09%	28.65%	16.96%
7 ¿Ha sufrido estrés causados por situaciones propias de su actividad laboral?	16.19%	54.29%	24.76%	4.76%	0.00%	14.62%	36.84%	48.54%
8 ¿Se ha visto disminuido su nivel de atención y concentración ocasionado por la presión de su actividad laboral?	26.67%	58.10%	13.33%	1.90%	22.22%	47.95%	29.82%	0.00%

9 ¿Ha presentado dolores musculoesqueléticos por conservar la misma postura durante su jornada de trabajo?	8.57%	61.90%	23.81%	5.71%	4.09%	23.39%	66.08%	6.43%
10 ¿El sedentarismo a nivel laboral es un factor de riesgo laboral?	16.19%	18.10%	36.19%	29.52%	2.92%	38.01%	36.26%	22.81%
11 ¿Ha pensado en la importancia de tener una vida saludable, tanto física como emocional?	0.00%	4.76%	18.10%	77.14%	0.00%	9.36%	42.11%	48.54%
12 ¿Está consciente de que para llevar una vida sana es necesario minimizar riesgos laborales (estrés, fatiga, agotamiento etc.)?	1.90%	3.81%	17.14%	77.14%	0.00%	0.00%	46.20%	53.80%

Tabla 4: Prácticas e importancia que le otorgan a las pausas activas, la institución pública y la empresa privada

Elaborado por: Andrea Aparicio y Andrea Palacios

En la pregunta 8 se puede evidenciar como ambas empresas coinciden en que su nivel de atención y concentración, rara vez se ha visto disminuido por la presión de sus actividades laborales diarias; de igual manera están de acuerdo en que el sedentarismo puede ser considerado como un factor de riesgo laboral, llegando a afectar su salud.

En cuanto a las preguntas 11 y 12, a pesar de que no hay una coincidencia exacta en cuanto a porcentajes, si existe una aproximación, que revela que los colaboradores de ambas instituciones si están conscientes de la importancia de minimizar riesgos laborales para lograr llevar una vida saludable en el ambiente de trabajo.

EMPRESA	Empresa Pública			Empresa Privada		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
13 ¿Cuál es su percepción sobre la cantidad de riesgos psicosociales dentro de su empresa?	18.10%	59.05%	22.86%	26.90%	27.49%	45.61%
14 ¿Qué importancia le da su organización a las pausas activas?	22.86%	52.38%	24.76%	0.00%	38.60%	61.40%
15 ¿Qué importancia le da usted a las pausas activas?	30.48%	50.48%	19.05%	50.88%	40.94%	8.19%
16 ¿Está motivado para realizar pausas activas?	41.90%	46.67%	11.43%	29.82%	52.63%	17.54%
17 ¿Las pausas activas es una de las acciones fundamentales para la disminución de los riesgos laborales en las organizaciones?	60.00%	34.29%	5.71%	58.48%	33.33%	8.19%
18 ¿La actividad física continuada tiene efectos beneficiosos para la salud?	78.10%	16.19%	5.71%	82.46%	17.54%	0.00%
19 ¿Cuál es su nivel de percepción del beneficio de ofrecer un programa de pausas activas en la empresa?	52.38%	43.81%	3.81%	66.67%	10.53%	22.81%

Tabla 5: Prácticas e importancia que le otorgan a las pausas activas, la institución pública y la empresa privada

Elaborado por: Andrea Aparicio y Andrea Palacios

En la pregunta 16 se puede observar que existe motivación por parte de los empleados para la ejecución de pausas activas, sin embargo tienen distintos niveles de percepción en cuanto a su importancia como se observa en la pregunta 15.

De acuerdo a las preguntas 17, 18, 19 relacionadas con la importancia de las pausas activas y de la actividad física para la disminución de riesgos laborales, se obtuvieron resultados que indican que, las dos empresas dieron respuesta a un alto nivel de apreciación sobre la implementación de las pausas activas dentro de su organización; coincidiendo esta percepción en ambas instituciones.

EMPRESA	Empresa Pública				Empresa Privada			
	Nunca	A veces	1 vez al día	2 veces al día	Nunca	A veces	1 vez al día	2 veces al día
20 ¿Indique cuál de las pausas activas realiza durante su jornada laboral?								
De movimiento de cuello	20.95%	27.62%	20.95%	30.48%	24.56%	8.77%	41.52%	25.15%
De brazos y muñecas	23.81%	29.52%	19.05%	27.62%	8.19%	24.56%	25.15%	42.11%
De Espalda	32.38%	28.57%	15.24%	23.81%	16.37%	32.75%	8.77%	42.11%
De miembros inferiores	36.19%	24.76%	15.24%	23.81%	24.56%	50.29%	8.19%	16.96%
De Cintura	40.95%	34.29%	8.57%	16.19%	74.85%	8.19%	16.96%	0.00%

Tabla 6: Prácticas e importancia que le otorgan a las pausas activas, la institución pública y la empresa privada

Elaborado por: Andrea Aparicio y Andrea Palacios

Se puede evidenciar una tendencia, en donde los colaboradores de la empresa pública en su mayoría realizan ejercicios de movimiento de cuello, por su parte en la empresa privada ejecutan especialmente los ejercicios de brazos y muñecas. Existiendo una coincidencia en la no ejecución de ejercicios de cintura durante la jornada laboral.

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS

Introducción

Las pausas activas corresponden a los periodos de descanso que realizan los trabajadores durante sus actividades laborales para prevenir las enfermedades profesionales. Dichas pausas comprenden la ejecución de ejercicios tanto físicos como mentales y son realizadas por un periodo corto de 10 a 15 minutos a fin de lograr la revitalización del cuerpo y la mente de los empleados, promoviendo además su integración.

Esta propuesta está sustentada en el estudio realizado en dos empresas de nuestro país, una entidad pública y una institución privada durante el año 2017 y en la revisión bibliográfica, planteadas en los objetivos anteriormente descritos. A partir del estudio realizado se pudo evidenciar la falta de ejecución de descansos y ejercicios físicos durante la jornada de trabajo, siendo este un aspecto que no solo involucra a los empleados sino también a los empleadores con la finalidad de brindar una calidad de vida laboral.

Este programa de pausas activas pretender ser una herramienta de ayuda en las empresas para promover y desarrollar en los empleados una cultura de bienestar físico y mental, además de brindar las pautas necesarias para su ejecución. Consta de varios ejercicios destinados para algunas partes del cuerpo como: espalda, brazos, ojos, cuello, hombros, manos, cadera, piernas, rodillas, pies.

Los ejercicios expuestos en el programa no generan cansancio ni sudoración en el empleado debido a que no requieren de grandes esfuerzos y además no demandan mucho tiempo.

5.1. Objetivo General:

Establecer un programa de pausas activas como herramienta efectiva para la disminución de enfermedades profesionales en el trabajo.

5.2. Objetivos Específicos:

- Crear conciencia en los servidores sobre la importancia de la actividad física durante la jornada laboral
- Promover hábitos de trabajo saludables que contribuyan a disminuir los niveles de estrés.
- Prevenir riesgos y enfermedades laborales
- Desarrollar actividades que brinden un mejor ambiente laboral

5.3. Marco Conceptual

Salud en el Trabajo: Es una actividad multidisciplinaria que comprende un estado de bienestar tanto físico como mental del empleado y está dirigida a promover y preservar ambientes de trabajo saludables, eliminando cualquier factor de riesgo que pueda contribuir al desarrollo de enfermedades o accidentes laborales.

Pausas Activas: Ejercicios que se realizan en cortos periodos de tiempo durante la jornada laboral, con el propósito de recobrar energía física y revitalizar la mente, previniendo molestias futuras, además de aumentar el rendimiento y productividad de los colaboradores.

Ayudan a:	Reducen:
Mejorar el rendimiento y aumentar la productividad los trabajadores	El riesgo de padecer accidentes o enfermedades laborales
Revitalizar el cuerpo y obtener energías para continuar con las labores diarias	Los niveles de estrés ocasionado por las actividades diarias
Las relaciones interpersonales	El ausentismo laboral
La concientización sobre salud física y mental	Dolores ocasionados por posturas inadecuadas

5.4. Estrategias para el Programa

- Proporcionar a los empleados el tríptico para que logren tener un mejor acceso a la información del programa
- Identificar a posibles líderes que puedan colaborar en la desarrollo de las pausas activas durante la jornada laboral
- Comunicar de manera constante las normas de higiene establecidas dentro de la organización.

5.5. Recomendaciones para el Programa:

Para la implementación del presente programa es necesario tomar en consideración las siguientes recomendaciones:

- El tiempo de aplicación para llevar a cabo las pausas tiene una duración de 10 a 15 minutos
- Durante la realización de las pausas activas, es fundamental no olvidarse de respirar profundamente varias veces.
- Realizar las pausas activas diariamente, con la finalidad de revitalizar nuestro cuerpo y mente.
- Efectuar las pausas activas no demanda un cambio de vestuario, pueden ser realizadas con el uniforme de trabajo.

5.6. Metodología

La metodología que comprende este programa es práctica y participativa, puede ser realizada de manera individual o grupal. En el caso de ser grupal se recomienda designar a un encargado que pueda liderar la actividad.

Comprende lo que se describirá a continuación:

- Promoción de las pausas activas
- Sensibilización de la necesidad de las pausas activas
- Motivación a realizar pausas activas
- Ejecución de los ejercicios

5.6.1. Promoción de las Pausas Activas

Para que el programa sea exitoso, es recomendable la promoción y difusión constante de las pausas activas y sobre todo de los beneficios que obtienen los trabajadores al ejecutarlas. La finalidad de la transmisión de esta información es lograr concientizar a los colaboradores en la protección y cuidado de su salud dentro del trabajo evitando así cualquier factor que pueda perjudicar su bienestar laboral. Es importante mencionar que cada uno de los ejercicios a detallar en este programa debe ser utilizado acorde a las necesidades de cada colaborador.

Los medios de comunicación a utilizar para la promoción de las pausas activas pueden ser: correos institucionales, videos instructivos, carteleras, afiches, entre otros.

5.6.2. Sensibilización de la necesidad de las Pausas Activas

Contar con ambientes de trabajo seguros y saludables se convierte en una necesidad latente en todas las organizaciones actualmente, para ello es primordial contar con la aceptación de los trabajadores acerca de la importancia de llevar una vida laboral saludable y sobre todo aceptar la ayuda

que les está brindando la organización. Generando en ellos cambios positivos, de manera que logren despojarse de hábitos no saludables que puedan afectar su salud.

Para obtener una aceptación total de los colaboradores, es necesario fomentar la comunicación participativa, en la que las dudas de los empleados acerca de la ejecución de pausas activas laborales sean aclaradas y puedan tener una mejor visión de la situación.

5.6.3. Motivación para realizar pausas activas

La motivación puede ser entendida como un conjunto de valores que llevan a las personas a realizar actividades las cuales puedan satisfacer sus necesidades y aporten algo significativo. Es ese impulso que hace que la persona pueda emprender nuevas metas y lograr cumplirlas.

Luego de la aceptación y promoción de las pausas activas, el último paso para la realización de las pausas activas es la motivación, es decir que los propios trabajadores soliciten la implementación de las mismas. A partir de este procedimiento se pretende no solo realizar actividades físicas durante la jornada laboral, sino también ayudar a los trabajadores a elegir posturas y movimientos adecuados para el desarrollo de sus actividades diarias.

Formar un mayor conocimiento en los empleados sobre las pausas activas, crea en ellos esa necesidad y deseo de realizarlas, por lo cual es importante capacitarlos constantemente y sobre todo monitorear su participación, considerando que la ejecución de las mismas no obstruye y retrasa la productividad en la empresa.

5.6.4. Ejecución de los ejercicios

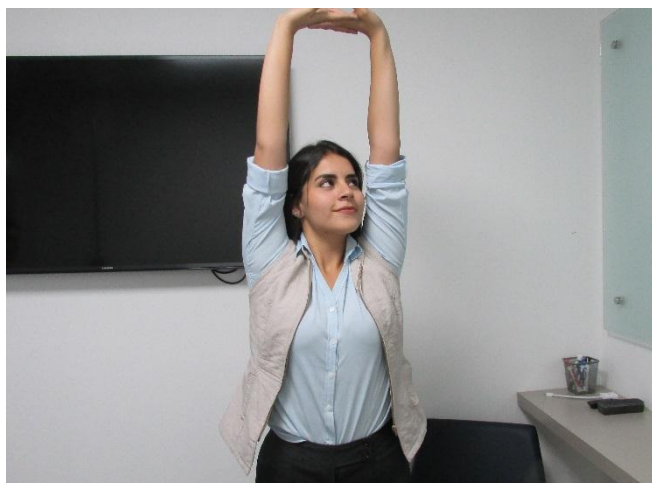
Esta parte comprende la ejecución de los ejercicios básicos que se detallan a continuación:

5.7. Ejercicios Básicos

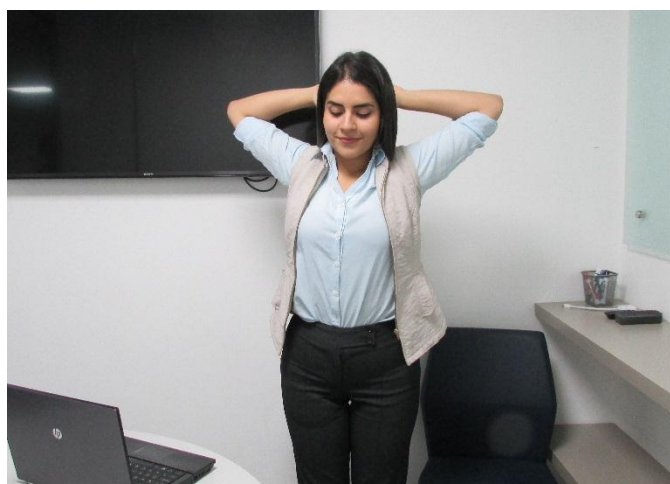
5.7.1. Calentamiento:

Son realizados para generar una mayor movilidad y flexibilidad de los músculos antes de realizar cualquier otro tipo de movimiento.

Ponerse de pie de forma recta, juntar las manos y llevarlas hacia arriba de su cabeza y estirando los codos de manera que se ejerza una presión. Manténgase en esa posición por unos 10 segundos.



Entrelazar las manos detrás de la cabeza, colocando los codos hacia los extremos del cuerpo. A continuación empujar los hombros hacia atrás, manténgase en esa posición durante unos 10 segundos



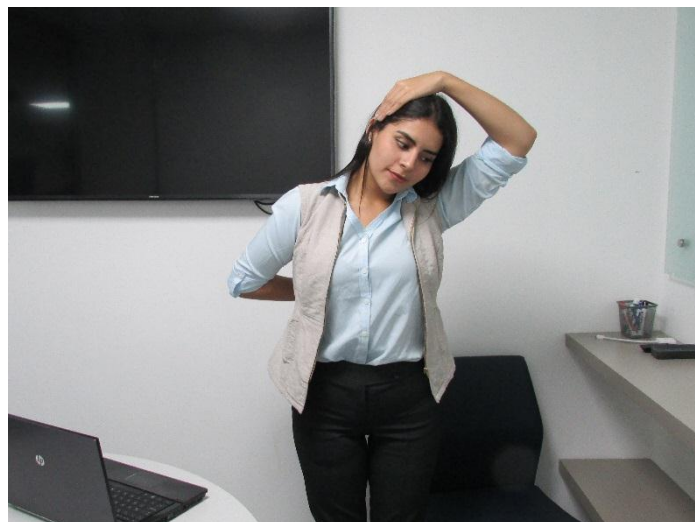
Enlazar las manos y llevarlas hacia el frente del cuerpo de tal forma que las palmas queden hacia afuera, estirando los brazos para ejercer presión. Manténgase en esa posición durante unos 10 segundos



5.7.2. Cabeza y Cuello:

Se realizan con la finalidad de fortalecer el cuello y a su vez mejorar la postura, con el objetivo de disminuir la fatiga.

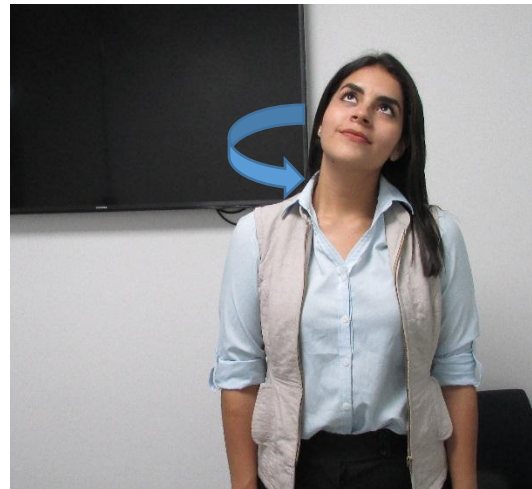
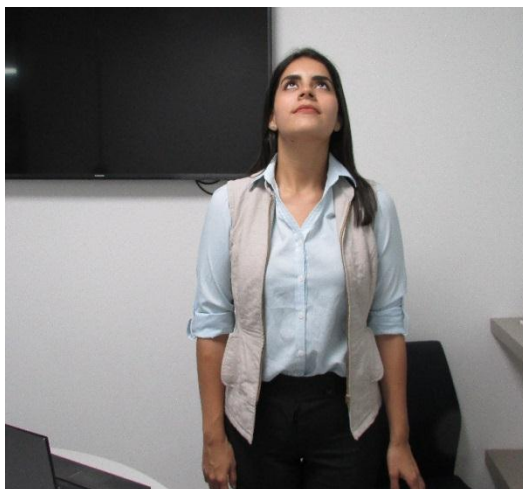
Llevar el brazo derecho hacia la espalda, colocar el brazo izquierdo sobre el lado derecho de cabeza, llevando la oreja hacia el hombro durante 10 segundos.



Entrelazar las manos y colocarlas atrás de la cabeza, inclinar la cabeza hacia abajo y ejercer presión con las manos. Manténgase en esta postura durante 10 segundos.



Llevar la mirada hacia arriba y manteniendo esa posición, girar la cabeza lentamente de un lado al otro. Se pueden realizar de 10 a 15 repeticiones



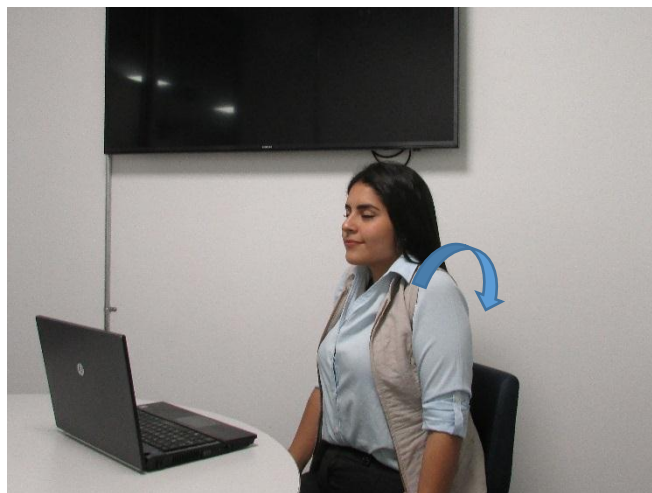
Sentarse con la espalda erguida, llevar la cabeza hacia atrás durante 5 segundos, hacer un descanso colocando la cabeza en su posición normal para luego inclinarla hacia abajo durante 5 segundos más.



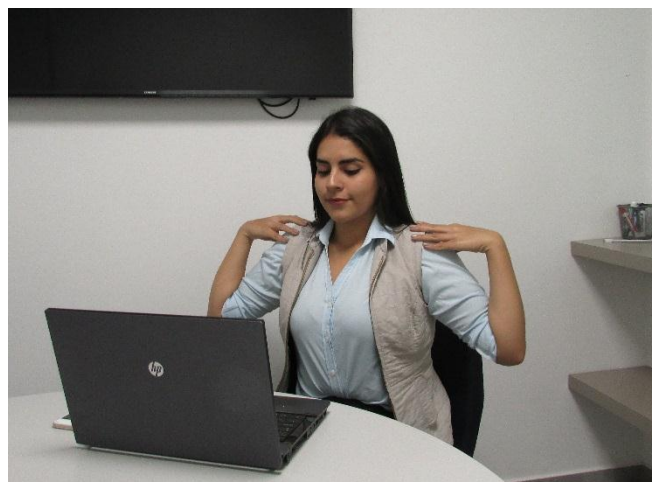
5.7.3. Hombros:

La ejecución de estos ejercicios permite a la persona aliviar cualquier tipo de dolor que presente en el área de los hombros, contribuyendo a mejorar la estabilidad y movimientos de esta zona.

Levantar los hombros hacia arriba y se comienza a rotar hacia atrás, realice 15 repeticiones



Poner la espalda recta y ubicar las manos encima de los hombros, colocando los codos hacia los extremos del cuerpo. Llevar los codos hacia arriba y luego hacia abajo.



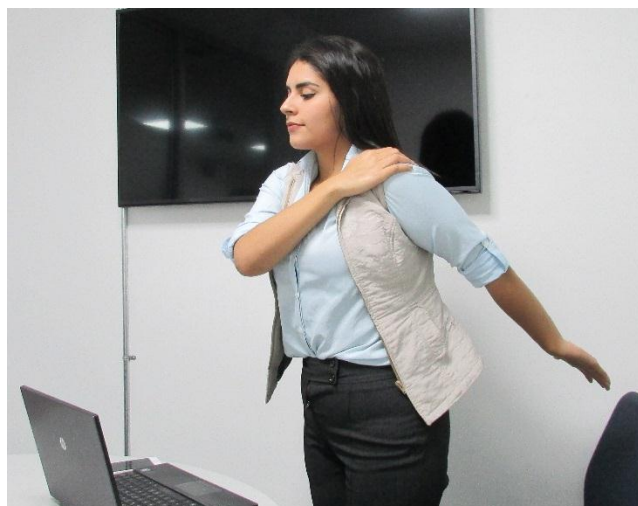
Cruzar el brazo derecho por detrás de la cabeza hasta tocar el hombro izquierdo. Con la mano izquierda tocar el hombro derecho y empujarlo hacia abajo, manteniendo el cuello firme y la espalda recta



5.7.4. Brazos:

Se pretende eliminar cualquier tipo de molestia que puede ser producto de las actividades diarias. Teniendo como objetivo mejorar la flexibilidad de estos miembros

Situar la mano izquierda sobre el hombro derecho e impulsar la mano derecha hacia atrás, manténgase en esa posición durante 10 segundos.



Elevar los brazos a la altura de los hombros, empuñar las manos e ir flexionando de manera alternada cada uno de los codos. Llevando los brazos lo más atrás posible



Empuñar las manos, flexionar los codos 90 grados y juntarlos en el centro, vuelva a separarlos llevando los codos lo más atrás que pueda.



Estire el brazo derecho hacia el lado opuesto y con la mano izquierda sobre el codo derecho ejerza presión hacia el hombro. Descanse y repita el ejercicio del lado contrario



5.7.5. Muñecas:

Las actividades laborales y el uso constante de un ordenador pueden llevar a presentar, para ello se recomienda realizar:

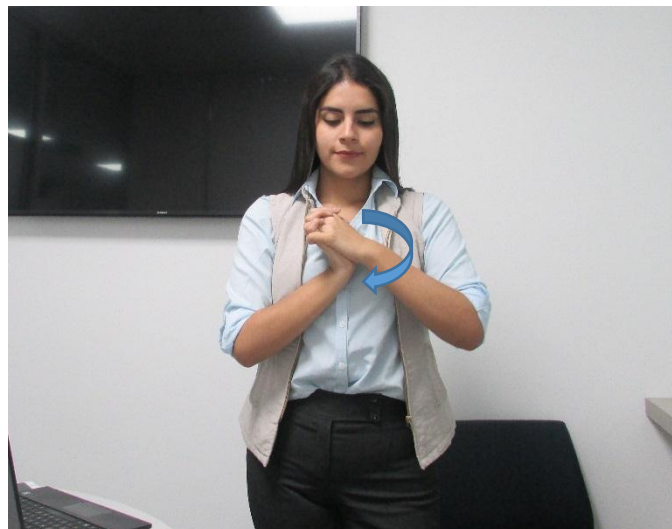
Estirar los brazos hacia delante, manteniendo las manos empuñadas para luego realizar movimientos circulares. Realizar este ejercicio durante 10 segundos.



Extender los brazos hacia delante con las manos empuñadas y dirigir las hacia abajo. Con una de las manos ejercer presión sobre el puño en dirección hacia el cuerpo.



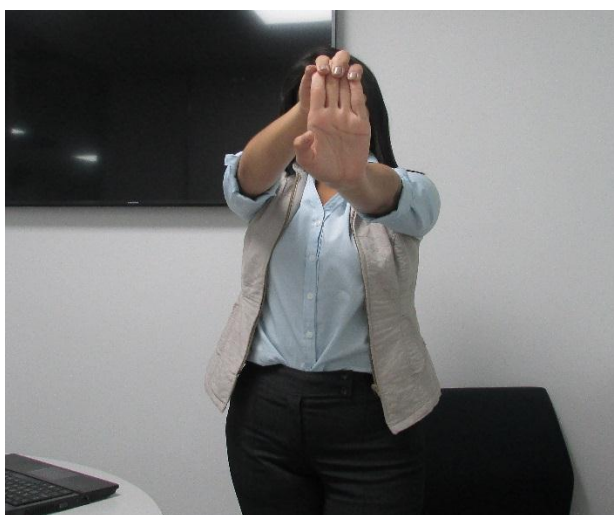
Juntar las manos a la altura del pecho, y mover las muñecas de un lado hacia el otro. Realizar este ejercicio durante 10 segundos.



5.7.6. Manos:

Dejar a un lado por un momento las actividades laborales y realizar este tipo de ejercicios con lleva a evitar cualquier tipo de lesión o contractura en las manos.

Estirar el brazo manteniendo la mano abierta y llevar hacia atrás los dedos ejerciendo presión con la mano contraria. Manténgase en esa posición durante 10 segundos.



Empuñar las manos y luego intentar separa los dedos al máximo, es decir cerrar y abrir las manos.



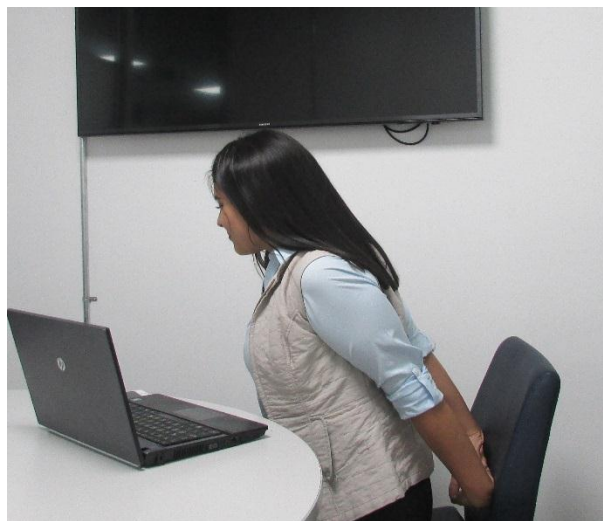
Estire el brazo hacia el frente con la palma hacia arriba, manteniendo los dedos separados. Con la mano contraria ejerza presión por 3 segundos en cada uno de los dedos (como si los estuviera contando)



5.7.7. Espalda:

Los ejercicios presentados a continuación ayudarán a sobrellevar cualquier tensión presentada en el área de la espalda, producto de una mala postura o de algún trabajo que implique fuerza.

Sentarse y colocar las manos entrelazadas en la espalda, llevar los codos hacia atrás y extienda ligeramente el tronco.



Ponerse de pie, colocar las manos a la altura de las caderas e inclinar hacia delante la pelvis. Mantenerse en esa posición durante 10 segundos.



Sentarse en una silla con espaldar, manteniendo una postura erguida. Llevar la mano hacia el hombro, girando el tronco.



Sentarse en una silla poniendo las manos sobre las rodillas, luego mover el tronco hacia delante y finalmente palpar con las manos la punta de los pies y volver a la posición inicial.



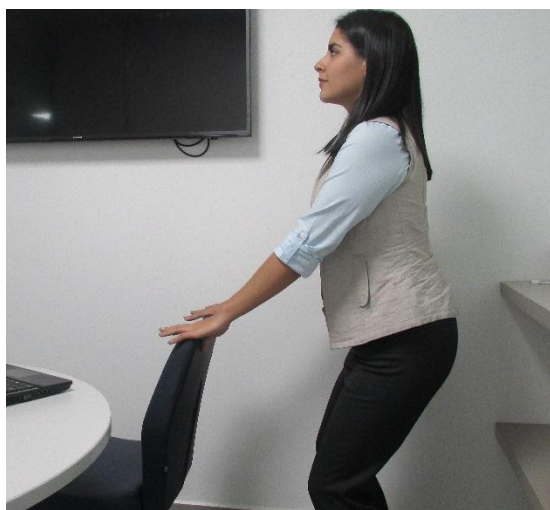
5.7.8. Piernas, rodillas y pies:

Con el apoyo de nuestra silla de trabajo, se pueden realizar los ejercicios que se presentan a continuación con la finalidad de flexibilizar y brindar una mejor movilidad a estas partes del cuerpo.

Colocar las manos en el asiento, mantener la espalda recta y levantar una pierna estirándola por completo. Continuar con la otra pierna.



Con el apoyo del espaldar de una silla, abrir las piernas a la altura de los hombros. Posteriormente efectuar una ligera sentadilla, sin dejar de sostener la silla.



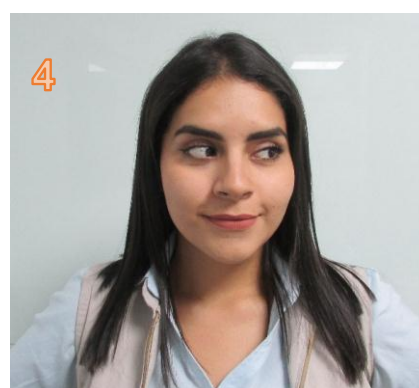
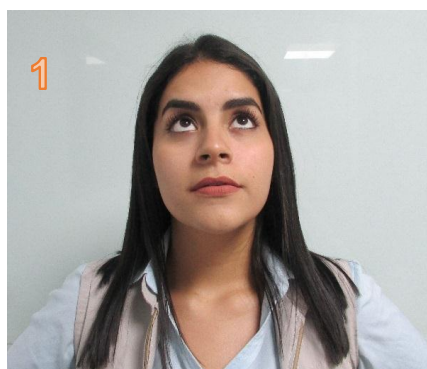
Ponerse de pie, separar las piernas y colocar las manos en la cintura. Levantar los talones apoyándose en la punta de los pies durante 5 segundos y luego levantar las puntas de los pies de tal manera que el apoyo sean los talones, mantenerse así durante 5 segundos más.



5.7.9. Fatiga Visual:

Con el propósito de eliminar la fatiga visual, se recomienda la realización de los siguientes ejercicios que pueden ser efectuados en el lugar de trabajo o en cualquier otro momento del día

Mantener la cabeza recta (solo se moverán los ojos). Comenzar a mover los ojos hacia arriba y hacia abajo, a un lado y al otro; seguido de esto cerrar los ojos por unos 5 segundos y repetir el ejercicio.



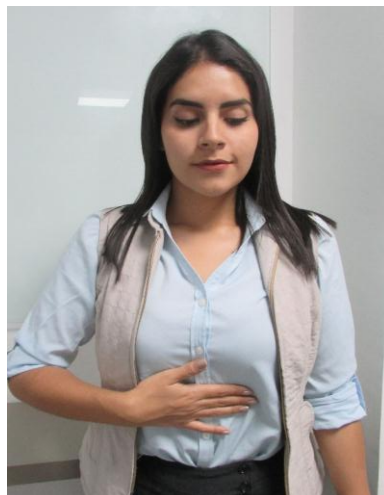
Mantener los ojos cerrados y taparlos con las manos por un periodo de 10 segundos. Se aconseja masajear cuidadosamente los párpados.



5.7.10. Estrés:

La respiración es fundamental para combatir el estrés, se lo puede realizar sentado o acostado. El tiempo de ejecución entre la inhalación y exhalación puede ser de 10 segundos, repitiéndolo dos veces.

Colocar la mano en el diafragma para luego expulsar el aire que está en los pulmones. Posteriormente tomar aire por medio de la nariz y expulsarlo por la boca. Repetir 3 veces.



CONCLUSIONES

En base a la fundamentación teórica y a los resultados obtenidos se concluye que:

- Las pausas activas poseen una estrecha relación con la Salud en el trabajo debido a que promueven el bienestar laboral.
- La ejecución de actividades de descanso permite disminuir las probabilidades de sufrir enfermedades profesionales como el estrés, la fatiga, dolores musculoesqueléticos, entre otros.
- Las pausas son actividades que pueden ser llevadas a cabo por los departamentos de Recursos Humanos y Salud Ocupacional de una organización.
- En la empresa pública existe un mayor fomento de prácticas seguras y saludables en comparación con la empresa privada, en donde no se evalúan los riesgos a los que pueden estar expuestos los trabajadores
- La jornada laboral en la empresa privada sobrepasa las 8 horas establecidas por la ley, lo que genera un elevado nivel de estrés en los colaboradores.
- Los empleados de ambas instituciones tienen la predisposición y motivación para llevar a cabo las pausas activas, conociendo de los altos beneficios que genera esta actividad para su salud.
- Pese a que, se conoce de la existencia de un programa de pausas activas en la empresa pública, sus colaboradores no realizan ningún tipo de ejercicios, comparado con la empresa privada donde si realizan alguna actividad física a pesar de no contar con un programa.
- La disminución de la actividad física en el ámbito laboral genera problemas de sedentarismo en los trabajadores, generando elementos condicionantes, determinantes y causales que podrían llegar a desequilibrarlo, ya sea en su ambiente laboral o en su calidad de vida.
- Un instrumento esencial para poner en práctica descansos durante la jornada laboral es contar con un programa integral de pausas activas.
- Los programas de pausas activas revitalizan la energía corporal y refrescan la mente.

RECOMENDACIONES

En función de las conclusiones, se recomienda lo siguiente:

- Se recomienda incluir las pausas activas en las actividades cotidianas, con el fin de aliviar la tensión de diversos músculos del cuerpo, generada por mala postura y las múltiples actividades que se realizan en la organización.
- Direccionar adecuadamente a través del departamento de Recursos Humanos o de Salud Ocupacional, el proceso de implementación de un programa de pausas activas y llevarlo a ejecución.
- Es importante realizar un programa de pausas activas de forma adecuada, con una percepción clara de los beneficios físicos, psicológicos, sociales y organizacionales que se logran mediante su implementación.
- Determinar un espacio ideal dentro de las empresas para la ejecución de las pausas activas, lo que permitirá disponer de ambientes de trabajo seguros y saludables.
- Fomentar dentro de la organización una cultura preventiva, de manera que los empleados cuenten con bienestar y calidad laboral
- Realizar evaluaciones periódicas y rigurosas sobre los riesgos presentes en el ambiente laboral.
- Implementar un control para el cumplimiento de la jornada laboral y que ésta no se extienda.
- Generar y ejecutar un programa de pausas activas en empresa privada para mejorar la salud de sus colaboradores, aprovechando la predisposición
- Monitorear el cumplimiento del programa de pausas activas existente en la empresa pública, promoviendo una cultura de prevención y salud en los empleados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2008). *Las ventajas de una buena salud y seguridad en el trabajo*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/77>
- Álvarez, F. (2010). Sedentarismo y actividad física. Clasificación de los individuos sedentarios según la prueba de Manero. *Revista Finlay*, X, 55-60. Obtenido de <http://www.revfinlay.sld.cu/index.php/finlay/article/view/10/10>
- Arteta, A. (4 de Mayo de 2016). *Adecco*. Obtenido de Adecco: <http://mundoadecco.com/beneficios-de-las-pausas-activas-en-el-ambito-laboral/>
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Ascurra, M., & Rosales, C. (2005). Análisis y perfil bioético de la investigación en salud pública. En H. Málaga, *Salud Pública. Enfoque Bioético* (Primera ed., págs. 207-219). Caracas, Paraguay: Disinlimed.
- Bonilla, F. (2012). *Propuesta de un Programa de Pausas Activas para colaboradores que realizan funciones de oficina en la empresa de Servicios Públicos Gases de Occidente S.A E.S.P. de La Ciudad de Cali*. Trabajo de Grado para optar al Título de Profesional en Ciencias del Deporte, Universidad del Valle, Facultad de Educación y Pedagogía, Cali.
- Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias*. Mexico : Editorial Tirillas .
- Cabaleiro, V. (2010). *Prevención de riesgos laborales: normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo* . Editorial S.L. España: España.

- Cameron, I, & Raghu, R. (2005). *Process Systems Risk Management*. San Diego : ELSEVIER .
- Castro, E., Munera, Julian , Sanmartin, Mauricio , Valencia Zuluaga , N., Valencia Gil , N., & Gonzalez , E. (2011). Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia. *Educacion Fisica y Deporte* , 389-399.
- Chiavenato. (2003). Administracion de Recursos Humanos . En Chiavenato, *Administracion de Recursos Humanos* (pág. 203). Bogota : Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México: McGraw-Hill.
- Cortés, J. (2007). Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad e Higiene en el trabajo . En J. Cortés, *Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad e Higiene en el trabajo* (pág. 26). Madrid : Tebar, S.L.
- Cortés, J. (2009). *La prevención de riesgos laborales en las enseñanzas universitarias españolas y su integración en los estudios de ingeniería*. Tesis Doctoral, Universidad Politécnica de Valencia, Doctorado del Posgrado en Tecnologías para la Salud y el Bienestar, Valencia.
- Creus, S. (2006). *Gestión de la prevención*. Ediciones CEAC: España.
- Diario El Comercio. (7 de Junio de 2014). *El Comercio* . Obtenido de El Comercio : <http://www.elcomercio.com/actualidad/enfermedades-laborales-iess-ecuador-lumbalgia.html>
- Díaz, P. (2015). *Prevención de Riesgos Laborales. Seguridad y Salud Social* (Segunda ed.). Madrid, España: Ediciones Paraninfo.
- Díaz, X., Mena, C., & Rebolledo, A. (Febrero de 2012). Propuesta de un programa de promoción de salud con actividad física en funcionarios

públicos. *Praxis*, XV(15), 104-109. Obtenido de <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/praxis/n15a12diaz.pdf>

Dolan, S., Jackson, S., Valle, R., & Schuler, R. (2003). *La gestión de los recursos humanos: preparando profesionales para el siglo XXI*. Madrid : McGraw-Hill.

Ecuador, E. d. (29 de Septiembre de 2014). *El sedentarismo puede llegar a matar*. Obtenido de El diario Ecuador: <http://www.eldiario.ec/noticias-manabi-ecuador/331267-el-sedentarismo-puede-llegar-a-matar/>

El diario, E. (29 de Septiembre de 2014). *El diario Ecuador*. Obtenido de El diario Ecuador: <http://www.eldiario.ec/noticias-manabi-ecuador/331267-el-sedentarismo-puede-llegar-a-matar/>

Gobierno de España. (2007). *MANUAL BÁSICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES*. Obtenido de http://www.mc-mutual.com/contenidos/opencms/es/webpublica/PrestacionesServicios/actividadesPreventivas2/resources/manuales/manual_basico_xi.pdf

González, E., Castro, E., Múnera, J., Sanmartín, M., Valencia Zuluaga, N., & Valencia Gil, N. (Agosto de 2011). Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia. *Revista Educación Física y Deporte*, XXX(1), 389-399. Obtenido de <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/educacionfisicaydeporte/article/view/10047>

Gonzalez, M., & Bylak, J. (1 de Mayo de 2001). Steroid Injection and Splinting in the Treatment of Carpal Tunnel Syndrome. *Orthopedics*, XXIV(5), 479-481.

Haskell, W., Lee, I., Pate, R., Powell, K., Blair, S., Franklin, B., . . . Bauman, A. (Agosto de 2007). *NCBI*. Obtenido de NCBI: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17762377>

Hernández Sampieri. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGRAW-HILL.

- Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. (Abril de 2015). *Tendencias Mundiales en Salud Laboral 2015*. Obtenido de <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiaprl/culturapreventiva/wp-content/uploads/2015/04/informe-tendencias.pdf>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (16 de Enero de 2014). *Nuevo Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales es pionero en América Latina*. Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/es/sala-de-prensa>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (s.f.). *IEES*. Obtenido de IESS: <https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/cobertura1>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene. (9 de Diciembre de 2015). *Gobierno de España*. Obtenido de <http://portal.ugt.org/juventud/guia/cap4.pdf>
- Ley Orgánica de Prevención. (25 de Julio de 2005). *INPSASEL*. Obtenido de http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/lopcymat.html
- Lorca, P. (2016). *Consideraciones Pedagógicas para la planificación y ejecución de la Pausa Activa, una mirada desde la comuna de Valdivia, Región de Los Ríos*. Material Didáctico, Universidad Austral de Chile, Facultad de Filosofía y Humanidades.
- Luna, F. (2011). *Prevención de Riesgos Laborales*. Malaga: Vertice.
- Mansilla , F. (2012). *Manual de Riesgos Psicosociales en El Trabajo: Teoría Y Práctica*. EAE.
- Martínez, M. (2014). *Efecto de las Pausas Activas en el Dolor Musculoesquelético en Trabajadoras de Packing*. Tesis para optar al grado de Magister en Salud Pública, Universidad de Chile, Facultad de Medicina. Obtenido de <http://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/439/TESIS+MARTA+MARTINEZ+MALDONADO+.pdf;jsessionid=DA79F4B515DC3F583E24FF3A41A4AA4A?sequence=1>

- OHSAS 18001. (24 de Julio de 2015). *ISOtools Excellence* . Obtenido de ISOtools Excellence : <http://www.isotools.cl/riesgo-laboral-definicion/>
- OMS. (20 de Marzo de 2000). Obtenido de http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehpromocionsalud.pdf
- OMS. (2007). *Salud de los trabajadores: plan de acción mundial*. Obtenido de http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf
- OMS. (2008). *Prevención de las enfermedades no transmisibles en el lugar de trabajo a través del régimen alimenticio y la actividad física*. Suiza.
- OMS. (Febrero de 2017). *Organización Mundial de la Salud* . Obtenido de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs385/es/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Guía sobre las Normas Internacionales de Trabajo*. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087344.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Sistema de Gestión de la SST: Una Herramienta Para la Mejora Continua*. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Acerca de la OIT*. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud . (Mayo de 2007). *Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción: para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*. Obtenido de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44317/1/9789243599311_spa.pdf?ua=1

- Organización Mundial de la Salud. (1995). *Salud Ocupacional para todos: Estrategia Mundial*. Obtenido de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42109/1/951802071X_spa.pdf
- Ramos, M. (Julio-Diciembre de 2007). Enfoque para justificar la promoción y prevención como medios en la erradicación del sedentarismo desde el ámbito laboral. *Salud de los Trabajadores*, XV(2), 119-128. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/3758/375839287006.pdf>
- Real Academia Española. (2017). *Definición de sedentario*. Obtenido de Diccionario de la lengua española: <http://dle.rae.es/?id=XR7YAn4>
- Ríos, P. (2007). *Pausa Laboral Activa en los profesores del Centro de Acondicionamiento y Preparación Física (CAPF) de la Liga de Natación de Antioquia*. Monografía para optar al Título de Especialista en Educación Física: Actividad Física y Salud, Universidad de Antioquia, Instituto Universitario de Educación Física, Medellín. Obtenido de <http://viref.udea.edu.co/contenido/pdf/070-pausa.pdf>
- Salazar, L. (24-25 de Agosto de 2007). *Pausas Activas y Técnicas de Relajación para aplicar dentro del Aula*. Obtenido de IX Congreso Nacional de Ciencias y Estudios Sociales: <http://www.cientec.or.cr/exploraciones/ponencias2007/LigiaSalazar.pdf>
- Subdirección de Riesgos Laborales. (2015). *Enfermedad Laboral*. Bogotá.
- Tudon, J. (2004). La Medicina del Trabajo y la "Salud Ocupacional". *Latinoamericana de la Salud en el Trabajo*, 45.
- Universitat Pompeu Fabra. (1 de Marzo de 2005). *Programa Oficial de la Especialidad de Medicina del Trabajo*. Obtenido de <https://www.upf.edu/documents/3797935/3798657/programaesp.pdf/aead3857-46df-45b2-8ff8-6f182bd42c68>

Varela, M., Duarte, C., Salazar, I., Lema, L., & Tamayo, J. (Julio-Septiembre de 2011). Actividad física y sedentarismo en jóvenes universitarios de Colombia: prácticas, motivos y recursos para realizarlas. *Colombia Médica*, XLII(3), 269-277. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/283/28322503002/>

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta



UNIVERSIDAD CATOLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Carrera de Psicología Organizacional

Encuesta diseñada y estructurada con preguntas dirigidas a empleados de entidades Públicas y Privadas.

Objetivo: Realizar un estudio comparativo de la importancia que le da una organización pública y una privada a las pausas activas.

Instrucciones: Marcar con una **X** en la respuesta que usted considere conveniente. Es importante mencionar que la encuesta es anónima por lo cual se solicita responder con la mayor sinceridad posible. Las respuestas serán utilizadas únicamente con fines académicos.

EDAD: _____

SEXO: F _____ M _____

Salud en el Trabajo	Nunca	Rara vez	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4
1 ¿Se fomentan prácticas seguras y saludables en su ambiente de trabajo?				
2 ¿En su empresa/institución realizan acciones que promuevan estilos de vida saludables?				
3 ¿En su lugar de trabajo evalúan los posibles riesgos o enfermedades a los que están expuestos los colaboradores dentro de su jornada de trabajo?				
4 ¿Su jornada de trabajo es normalmente de 8 horas?				
5 ¿Su jornada de trabajo es de más de 8 horas?				
6 ¿Es capaz de disfrutar de sus actividades diarias?				

Riesgos Laborales	Nunca	Rara vez	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4
7 ¿Ha sufrido estrés causados por situaciones propias de su actividad laboral?				

8¿Se ha visto disminuido su nivel de atención y concentración ocasionado por la presión de su actividad laboral?				
9¿Ha presentado dolores musculoesqueléticos por conservar la misma postura durante su jornada de trabajo?				

Puntos de vista en salud ocupacional	Nunca	Rara vez	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4
10¿El sedentarismo a nivel laboral es un factor de riesgo laboral?				
11¿Ha pensado en la importancia de tener un vida saludable, tanto física como emocional?				
12¿Está consciente de que para llevar una vida sana es necesario minimizar riesgos laborales (estrés, fatiga, agotamiento etc.)?				

Importancia	Alto	Medio	Bajo
13¿Cuál es su percepción sobre la cantidad de riesgos psicosociales dentro de su empresa?			
14¿Qué importancia le da su organización a las pausas activas?			
15¿Qué importancia le da usted a las pausas activas?			
16¿Está motivado para realizar pausas activas?			
17 ¿Las pausas activas es una de las acciones fundamentales para la disminución de los riesgos laborales en las organizaciones?			
18 ¿La actividad física continuada tiene efectos beneficiosos para la salud?			
19 ¿Cuál es su nivel de percepción del beneficio de ofrecer un programa de pausas activas en la empresa?			

20 ¿Indique cuál de las pausas activas realiza durante su jornada laboral?				
PAUSA ACTIVA	1 VEZ AL DIA	2 VECES AL DIA	A VECES	NUNCA
De movimiento de cuello				
De brazos y muñecas				
De Espalda				
De miembros inferiores				
De Cintura				

Anexo 2: Entrevista



UNIVERSIDAD CATOLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Carrera de Psicología Organizacional

Entrevista diseñada y estructurada con preguntas dirigidas a empleados de entidades Públicas y Privadas.

Objetivo: Realizar un estudio comparativo de la importancia que le da una organización pública y una privada a las pausas activas.

1. ¿Cuál es su percepción acerca de ofrecer un programa de pausas activas en la empresa?
2. ¿Actualmente la empresa cuenta con un programa de pausas activas?
3. ¿Qué importancia considera usted que tienen las pausas activas dentro de una empresa?
4. ¿La empresa se preocupa por ofrecer un ambiente seguro a sus colaboradores? ¿De qué manera?
5. ¿Se preocupan por que los empleados tomen conciencia de llevar una vida sana? ¿De qué manera?

Anexo 3: Tabulación de Encuestas

1 ¿Se fomentan prácticas seguras y saludables en su ambiente de trabajo?

	EMPRESA PÚBLICA		EMPRESA PRIVADA	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
Nunca	2	1.90	48	28.07
Rara vez	24	22.86	61	35.67
Casi siempre	44	41.90	57	33.33
Siempre	35	33.33	5	2.92
TOTAL	105	100	171	100

2 ¿En su empresa/institución realizan acciones que promuevan estilos de vida saludables?

	EMPRESA PÚBLICA		EMPRESA PRIVADA	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
Nunca	6	5.71	79	46.20
Rara vez	29	27.62	86	50.29
Casi siempre	40	38.10	5	2.92
Siempre	30	28.57	1	0.58
TOTAL	105	100	171	100

3 ¿En su lugar de trabajo evalúan los posibles riesgos o enfermedades a los que están expuestos los colaboradores dentro de su jornada de trabajo?

	EMPRESA PÚBLICA		EMPRESA PRIVADA	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
Nunca	4	3.81	29	16.96
Rara vez	20	19.05	71	41.52
Casi siempre	42	40.00	56	32.75
Siempre	39	37.14	15	8.77
TOTAL	105	100	171	100

4 ¿Su jornada de trabajo es normalmente de 8 horas?

	EMPRESA PÚBLICA		EMPRESA PRIVADA	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
Nunca	13	12.38	51	29.82
Rara vez	13	12.38	73	42.69
Casi siempre	24	22.86	35	20.47
Siempre	55	52.38	12	7.02
TOTAL	105	100	171	100

5 ¿Su jornada de trabajo es de más de 8 horas?

	EMPRESA PÚBLICA		EMPRESA PRIVADA	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
Nunca	24	22.86	11	6.43
Rara vez	36	34.29	34	19.88
Casi siempre	29	27.62	73	42.69
Siempre	16	15.24	53	30.99
TOTAL	105	100	171	100

6 ¿Es capaz de disfrutar de sus actividades diarias?

	EMPRESA PÚBLICA		EMPRESA PRIVADA	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
Nunca	0	0.00	33	19.30
Rara vez	13	12.38	60	35.09
Casi siempre	42	40.00	49	28.65
Siempre	50	47.62	29	16.96
TOTAL	105	100	171	100

7 ¿Ha sufrido estrés causados por situaciones propias de su actividad laboral?

	EMPRESA PÚBLICA		EMPRESA PRIVADA	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
Nunca	17	16.19	0	0.00
Rara vez	57	54.29	25	14.62
Casi siempre	26	24.76	63	36.84
Siempre	5	4.76	83	48.54
TOTAL	105	100	171	100

8 ¿Se ha visto disminuido su nivel de atención y concentración ocasionado por la presión de su actividad laboral?

	EMPRESA PÚBLICA		EMPRESA PRIVADA	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
Nunca	28	26.67	38	22.22
Rara vez	61	58.10	82	47.95
Casi siempre	14	13.33	51	29.82
Siempre	2	1.90	0	0.00
TOTAL	105	100	171	100

9 ¿Ha presentado dolores musculoesqueléticos por conservar la misma postura durante su jornada de trabajo?

	EMPRESA PÚBLICA		EMPRESA PRIVADA	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
Nunca	9	8.57	7	4.09
Rara vez	65	61.90	40	23.39
Casi siempre	25	23.81	113	66.08
Siempre	6	5.71	11	6.43
TOTAL	105	100	171	100

10 ¿El sedentarismo a nivel laboral es un factor de riesgo laboral?

	EMPRESA PÚBLICA		EMPRESA PRIVADA	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
Nunca	17	16.19	5	2.92
Rara vez	19	18.10	65	38.01
Casi siempre	38	36.19	62	36.26
Siempre	31	29.52	39	22.81
TOTAL	105	100	171	100

11 ¿Ha pensado en la importancia de tener un vida saludable, tanto física como emocional?

	EMPRESA PÚBLICA		EMPRESA PRIVADA	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
Nunca	0	0.00	0	0.00
Rara vez	5	4.76	16	9.36
Casi siempre	19	18.10	72	42.11
Siempre	81	77.14	83	48.54
TOTAL	105	100	171	100

12 ¿Está consciente de que para llevar una vida sana es necesario minimizar riesgos laborales (estrés, fatiga, agotamiento etc.)?

	EMPRESA PÚBLICA		EMPRESA PRIVADA	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
Nunca	2	1.90	0	0.00
Rara vez	4	3.81	0	0.00
Casi siempre	18	17.14	79	46.20
Siempre	81	77.14	92	53.80
TOTAL	105	100	171	100

13 ¿Cuál es su percepción sobre la cantidad de riesgos psicosociales dentro de su empresa?

	EMPRESA PÚBLICA		EMPRESA PRIVADA	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
Alto	19	18.10	46	26.90
Medio	62	59.05	47	27.49
Bajo	24	22.86	78	45.61
TOTAL	105	100	171	100

14 ¿Qué importancia le da su organización a las pausas activas?

	EMPRESA PÚBLICA		EMPRESA PRIVADA	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
Alto	24	22.86	0	0.00
Medio	55	52.38	66	38.60
Bajo	26	24.76	105	61.40
TOTAL	105	100	171	100

15 ¿Qué importancia le da usted a las pausas activas?

	EMPRESA PÚBLICA		EMPRESA PRIVADA	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
Alto	32	30.48	87	50.88
Medio	53	50.48	70	40.94
Bajo	20	19.05	14	8.19
TOTAL	105	100	171	100

16 ¿Está motivado para realizar pausas activas?

	EMPRESA PÚBLICA		EMPRESA PRIVADA	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
Alto	44	41.90	51	29.82
Medio	49	46.67	90	52.63
Bajo	12	11.43	30	17.54
TOTAL	105	100	171	100

17 ¿Las pausas activas es una de las acciones fundamentales para la disminución de los riesgos laborales en las organizaciones?

	EMPRESA PÚBLICA		EMPRESA PRIVADA	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
Alto	63	60.00	100	58.48
Medio	36	34.29	57	33.33
Bajo	6	5.71	14	8.19
TOTAL	105	100	171	100

18 ¿La actividad física continuada tiene efectos beneficiosos para la salud?

	EMPRESA PÚBLICA		EMPRESA PRIVADA	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
Alto	82	78.10	141	82.46
Medio	17	16.19	30	17.54
Bajo	6	5.71	0	0.00
TOTAL	105	100	171	100

19 ¿Cuál es su nivel de percepción del beneficio de ofrecer un programa de pausas activas en la empresa?

	EMPRESA PÚBLICA		EMPRESA PRIVADA	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
Alto	55	52.38	114	66.67
Medio	46	43.81	18	10.53
Bajo	4	3.81	39	22.81
TOTAL	105	100	171	100

20 ¿Indique cuál de las pausas activas realiza durante su jornada laboral?

Brazos y Muñecas	EMPRESA PÚBLICA		EMPRESA PRIVADA	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
1 vez al día	20	19.05	43	25.15
2 veces al día	29	27.62	72	42.11
A veces	31	29.52	42	24.56
Nunca	25	23.81	14	8.19
TOTAL	105	100	171	100

Espalda	EMPRESA PÚBLICA		EMPRESA PRIVADA	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
1 vez al día	16	15.24	15	8.77
2 veces al día	25	23.81	72	42.11
A veces	30	28.57	56	32.75
Nunca	34	32.38	28	16.37
TOTAL	105	100	171	100

Miembros Inferiores	EMPRESA PÚBLICA		EMPRESA PRIVADA	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
1 vez al día	16	15.24	14	8.19
2 veces al día	25	23.81	29	16.96
A veces	26	24.76	86	50.29
Nunca	38	36.19	42	24.56
TOTAL	105	100	171	100

Cintura	EMPRESA PÚBLICA		EMPRESA PRIVADA	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
1 vez al día	9	8.57	29	16.96
2 veces al día	17	16.19	0	0.00
A veces	36	34.29	14	8.19
Nunca	43	40.95	128	74.85
TOTAL	105	100	171	100

Anexo 4: Tríptico – Programa de Pausas Activas



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**PROGRAMA DE
PAUSAS ACTIVAS**

ELABORADO POR:
ANDREA APARICIO OSPINA
ANDREA PALACIOS PINCAY

GUAYAQUIL - ECUADOR

“Activate, haz una pausa”

Espalda:

Sentarse en una silla con espaldar, manteniendo una postura erguida. Llevar la mano hacia el hombro, girando el tronco.



Piernas:

Con el apoyo del espaldar de una silla, abrir las piernas a la altura de los hombros. Posteriormente elevar una ligera sentacilla, sin dejar de sostener la silla.



OBJETIVO DEL PROGRAMA

Establecer un programa de pausas activas como herramienta efectiva para la disminución de enfermedades profesionales en el trabajo.

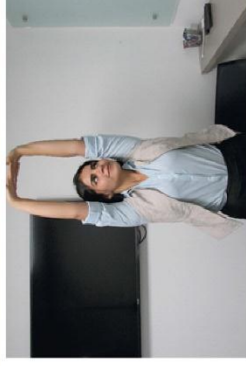
RECOMENDACIONES PARA EL PROGRAMA

- ▶ El tiempo de aplicación para llevar a cabo las pausas activas tiene una duración de 10 a 15 minutos.
- ▶ Durante la realización de las pausas activas es fundamental no olvidarse de respirar profundamente varias veces.
- ▶ Realizar las pausas activas diariamente, con la finalidad de revitalizar nuestro cuerpo y mente.
- ▶ Efectuar las pausas activas no demanda un cambio de vestuario, pueden ser realizadas con el uniforme de trabajo.

EJERCICIOS BÁSICOS

Calentamiento:

Ponerse de pie de forma recta, juntar las manos y llevar hacia arriba de su cabeza y estirando los codos de manera que se ejerza una presión. Manténgase en esa posición por unos 10 segundos.



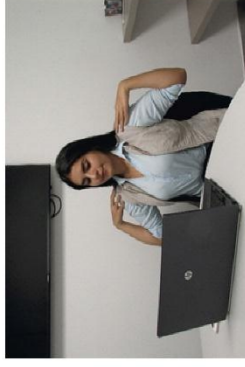
Cabeza y cuello:

Llevar el brazo derecho hacia la espalda, colocar el brazo izquierdo sobre el lado derecho de la cabeza, llevando la queja hacia el hombro durante 10 segundos.



Hombros:

Poner la espalda recta y ubicar las manos encima de los hombros, colocando los codos hacia los extremos del cuerpo. Llevar los codos hacia arriba y luego hacia abajo.



Brazos:

Situar la mano izquierda sobre el hombro derecho e impulsar la mano derecha hacia atrás, manténgase en esa posición durante 10 segundos.





DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Aparicio Ospina, Yomalli Andrea**, con C.C: # **0931238711** autora del trabajo de titulación: **Bases Teóricas Metodológicas de la Salud en el Trabajo. Propuesta de un programa de Pausas Activas para las Organizaciones** previo a la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 20 de Febrero de 2018

f. _____

Nombre: **Aparicio Ospina, Yomalli Andrea**

C.C: **0931238711**



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Palacios Pincay, Andrea Estefanía**, con C.C: # **1316801487** autora del trabajo de titulación: **Bases Teóricas Metodológicas de la Salud en el Trabajo. Propuesta de un programa de Pausas Activas para las Organizaciones** previo a la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 20 de Febrero de 2018

f. _____

Nombre: **Palacios Pincay, Andrea Estefanía**

C.C: **1316801487**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Bases Teóricas Metodológicas de la Salud en el Trabajo. Propuesta de un programa de Pausas Activas para las Organizaciones		
AUTOR(ES)	Yomalli Andrea, Aparicio Ospina Andrea Estefanía, Palacios Pincay		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Elba Narcisa, Bermúdez Reyes		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación		
CARRERA:	Psicología Organizacional		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Psicología Organizacional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	20 de Febrero de 2018	No. DE PÁGINAS:	143 páginas
ÁREAS TEMÁTICAS:	Salud y Seguridad Ocupacional Psicopatología Laboral Cultura Organizacional		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Salud en el Trabajo, Riesgo Laboral, Enfermedad Laboral, Sedentarismo Laboral, Pausas Activas, Programa de Pausas Activas.		
RESUMEN/ABSTRACT			
<p>El presente trabajo de titulación tiene como objetivo determinar las Bases Teóricas y Metodológicas de la Salud en el trabajo y su relación con las pausas activas para el mejoramiento de las condiciones de Vida Laboral. Para lo cual se realizó un estudio comparativo a colaboradores de una institución pública, y de una empresa privada de la ciudad de Guayaquil. El estudio tiene un diseño metodológico no experimental, porque el fenómeno de estudio fue observado y analizado en su contexto natural, con la aplicación de instrumentos de recolección de datos como encuestas y entrevistas. En la institución pública se encuestaron 105 colaboradores de diferentes áreas y se entrevistaron a 4 trabajadores del área de Seguridad y Salud Laboral; y en la empresa privada se realizaron encuestas a 171 empleados de diferentes áreas y se entrevistó a la persona encargada del área de Salud Ocupacional. A partir de los resultados obtenidos, se logró evidenciar que los colaboradores están conscientes de los beneficios que aportan las pausas activas a la salud y calidad de vida laboral, asimismo los funcionarios se interesan por la implementación de un programa de Pausas activas, con el fin de evitar riesgos y enfermedades físicas o mentales. Además, mediante la revisión bibliográfica se logró determinar la relación existente entre la Salud en el Trabajo y las Pausas Activas.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4-5071277 +593-9-96543234 +593-4-6042343 +593-9-86199872	E-mail: andrea_p235@hotmail.com andrea_m1122@outlook.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Carrillo Saldarreaga, Sofía Viviana		
	Teléfono: +593-4-2209210 ext. 1413 - 1419		
	E-mail: sofia.carrillo@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			