
ARTICULO DE INVESTIGACIÓN

**Impacto de las Pausas Activas en la Calidad de Vida
Laboral en las Organizaciones**

Impact of Active Breaks on Quality of Life
Labor in Organizations

Paola Marroquín Ciendúa

Grupo de Investigación Centro de Pensamiento
Crítico para el Desarrollo Consciente, Colombia

<https://orcid.org/0000-0001-8593-6315>

Andrea Espitia Tibocho

Politécnico Gran Colombiano
Psicología Virtual, Colombia

<https://orcid.org/0009-0007-4801-4670>

Recibido: 10/04/2023

Revisado: 26/04/2023

Aceptado: 25/05/2023

Publicado: 30/06/2023

Correspondencia:

Correo electrónico: paolaciendua1515@gmail.com



Resumen

En Colombia la jornada laboral es de 8 horas diarias y 48 semanales, debido a jornadas tan extensas y con tareas repetitivas, los trabajadores históricamente han presentado problemas de salud tanto a nivel físico como psicológico, pues el sedentarismo es causante de múltiples enfermedades; por ende, al invertir 8 horas en el trabajo, más el tiempo del desplazamiento y obligaciones familiares, la posibilidad de realizar actividad física se reduce.

Este proyecto tiene como objetivo principal identificar el impacto que tienen las pausas activas en la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa colombiana de servicios temporales. La metodología del presente proyecto cuenta con un enfoque mixto, para analizar de forma hermenéutica y clasificar el impacto de las pausas activas en la calidad de vida laboral; el diseño es no experimental de corte transversal, dado que, ni las variables ni la muestra se manipularon y el análisis se realizó en tiempo determinado; este proyecto tiene un alcance descriptivo y exploratorio, ya que, las variables son: expuesta, analizadas y poco estudiadas de forma vinculante; la muestra es no probabilística con muestreo por conveniencia de 10 unidades de análisis escogidas de forma espontánea y el instrumento de acopio de información es una encuesta con respuesta múltiple aplicada de forma digital. Resultados: Utilizando el coeficiente de correlación de Pearson en Excel, se obtuvo una correlación positiva de 0,149, lo que indica que cuando sube el indicador de pausas activas laborales también lo hace la calidad de vida. Conclusiones: Se recomienda mantener, ajustar y mejorar el programa de pausas activas laborales, ya que, es beneficioso para el trabajador, organización y sistema.

Palabras Claves: Pausas Activas, Calidad de Vida Laboral, Jornada Laboral, Sedentarismo.

Abstract

In Colombia, the working day is 8 hours a day and 48 hours a week, due to such long hours and repetitive tasks, workers have historically presented health problems both physically and psychologically, since a sedentary lifestyle is the cause of multiple illnesses; therefore, by investing 8 hours at work, plus travel time and family obligations, the possibility of physical activity is reduced.

The main objective of this project is to identify the impact that active breaks have on the quality of working life of the workers of a Colombian temporary services company. The methodology of this project has a mixed approach, to analyze hermeneutically and classify the impact of active breaks on the quality of working life; the design is non-experimental with a cross section, since neither the variables nor the sample were manipulated and the analysis was carried out in a determined time; This project has a descriptive and exploratory scope, since the variables are: exposed, analyzed and little studied in a binding way; the sample is non-probabilistic with convenience sampling of 10 units of analysis chosen spontaneously and the information collection instrument is a multiple-choice survey applied digitally. Results: Using the Pearson correlation coefficient in Excel, a positive correlation of 0.149 was obtained, which indicates that when the indicator of active work breaks increases, so does the quality of life. Conclusions: It is recommended to maintain, adjust and improve the program of active work breaks, since it is beneficial for the worker, organization and system.

Keywords: Active Breaks, Quality of Work Life, Working Hours, Sedentary lifestyle.

Introducción

Este trabajo tiene la finalidad de identificar cómo la calidad de vida laboral se ve impactada por las pausas activas, puesto que están estrechamente relacionadas con índices de salud, rendimiento, producción, motivación del trabajador y por consecuencia la empresa se ve beneficiada y/o afectada.

Los trabajadores colombianos tienen una jornada laboral de 48 horas semanales según la ley 2121 de 2021, de hecho, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Colombia es uno de los países donde se trabaja más tiempo, por consiguiente, es ineludible realizar las pausas activas delegadas por el Estado mediante la ley 1355 de 2009, pues de lo contrario el trabajador se verá afectado en salud tanto física como psicológica, ya que la fatiga laboral se presenta por exposición a largos tiempos con una misma postura y/o tareas repetitivas.

Es necesario concientizar a los trabajadores y dirigentes de la empresa en cuestión, del hábito frente a la realización de las pausas activas y sus beneficios a corto, mediano y largo plazo y de esta forma lograr un espacio de desconexión laboral que permita un descanso físico y liberación de tensión psicológica, activando la respiración, energía corporal, circulación sanguínea y reducción del sedentarismo entre otros; obteniendo como resultado empleados más responsables sobre su salud, más productivos y motivados, gracias a la actividad física de bajo impacto realizada en las mismas instalaciones de trabajo.

Finalmente, las pausas activas deben estar consideradas en las políticas de la organización, dado que, generan el impacto en los índices de aumento de la salud física de los colaboradores de la organización.

Variables

Calidad de Vida Laboral

Se puede definir como la sincronización de bienestar material e inmaterial de los trabajadores. Es un concepto multidimensional y va más allá de la satisfacción del puesto de trabajo, ya que, es necesario humanizar al sujeto (micro) y el mismo entorno laboral y organizacional (macro), por consiguiente, la calidad de vida laboral (CVL) es vista de forma holística tanto en condiciones objetivas tales como; el medio ambiente físico, tecnológico, contractual y productivo; y la condiciones propias de cualquier individuo denominadas subjetivas como; vida privada y mundo laboral, motivación y satisfacción laboral, ambiente laboral y social y por último bienestar y salud tanto física como psicológica.

Pausas Activas en el Trabajo

Estrategias para promover actividad física. (2009). Ley 1355, decreta en el artículo 5 que “El Ministerio de Protección Social reglamentará mecanismos para que todas las empresas del país promuevan durante la jornada laboral pausas activas para todos sus empleados, para lo cual contarán con el apoyo y orientación de las Administradoras de Riesgos Profesionales”. Teniendo esto y que, el sedentarismo está reconocido por la OMS (2018) como uno de los principales enemigos de la salud, es perentorio que, el trabajador realice un conjunto de ejercicios físicos de bajo impacto con diferente frecuencia y duración, es decir, periodos de recuperación cuando el trabajador siente fatiga y/o para reducir el sedentarismo, liberar tensiones físicas y psicológicas, obteniendo como respuesta beneficios psíquicos, socio – afectivos y físicos.

Véase las pausas activas laborales como beneficio tanto para la organización como para el individuo, dado que, impacta directamente en la motivación y productividad laboral. Se plantearon como objetivos: Identificar el impacto que tienen las pausas activas en la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa colombiana de servicios temporales. Fortalecer la calidad de vida laboral y la salud de los trabajadores de esta empresa en estudio.

En la búsqueda sobre cómo mejorar las condiciones labores se tienen en cuenta varias variables que afectan el buen desempeño, el bienestar, la salud y la calidad de vida de los trabajadores, especialmente con la jornada laboral tan extensa reglamentada en Colombia, es por esto que es necesario identificar el impacto de las pausas activas y de esta forma concientizar a los miembros de la organización, de la importancia de las pausas activas, ya que, el sedentarismo, actividades rutinarias y repetitivas, baja o ausencia de actividad física, entre otras; son la causa de problemas físicos y emocionales, baja productividad y negligencia en el trabajo.

El propósito de este proyecto es fortalecer y/o incorporar el programa de pausas activas laborales para mejor calidad la de vida de cada uno de los integrantes de la organización y por ende la productividad y eficiencia de la organización tanto a nivel individual como grupal.

Revisión de literatura

Pausas activas

Las pausas activas laborales se pueden definir como aquellas actividades físicas en el trabajo que tienen como objetivo prevenir y promover un estilo de vida saludable, Minuchin, (2018), si no es posible realizar 30 minutos diarios, se debe recurrir a episodios más cortos, es mejor así, que la no realización de estos.

Los beneficios de la actividad física regular son conocidos y considerados como uno de los componentes más importantes de un estilo de vida saludable, pues, vincula beneficios físicos y

mentales, dicha actividad no debe ser necesariamente ardua para aportar a la salud, basta con que un adulto acumule 30 minutos de intensidad moderada, de preferencia todos los días de la semana.

Se puede hacer en el trabajo y sin tener que cambiar el vestuario, ya que, son actividades y acciones de la vida cotidiana; las pausas activas son momentos designados diariamente durante el espacio de la jornada laboral para realizar ejercicios de estiramiento, movilidad y tonificación muscular que pueden variar entre leves y moderados (OMS, 2016).

Origen historia de las pausas activas

El estudio de las pausas activas se originó en Polonia en 1925, inicialmente eran llamadas gimnasia activa y fueron impetuosamente utilizadas por trabajadores industriales en 1928; después de la Segunda Guerra Mundial, aparecieron una serie de patologías por el manejo de la máquina de escribir y diversas lesiones provocadas por el estrés repetitivo, esto llevó a las empresas a preocuparse por el bienestar de sus trabajadores y por la baja producción reportada. Como daño colateral a la afectación de la salud disminuía la producción de la empresa, dado que, los trabajadores presentaban tanto fatiga física causando reducción de la capacidad de trabajo y de la resistencia del cuerpo, como fatiga mental aminorando estado de alerta y amainando significativamente la motivación para trabajar.

Hace quince años, cuando las grandes empresas se dieron cuenta de que sus empleados constantemente hacían alusión a afecciones relacionadas con el trabajo, los expertos en salud ocupacional tomaron medidas para reducir el número de casos de los trabajadores con diversas enfermedades relacionadas con el trabajo, Anglada (2021, p.6).

Importancia de las Pausas Activas

Las pausas activas tienen una gran importancia en todos los departamentos y en el funcionamiento de una empresa, pues ayudan a reducir; el estrés laboral, los problemas articulares, a corregir posturas inadecuadas y movimientos repetitivos; por ende, mejoran la salud y como uno de los efectos concomitantes, disminuye las incapacidades de los trabajadores, beneficiando a la organización de esta manera.

Es fundamental organizar descansos cortos de aproximadamente 15 minutos por lo menos dos veces al día, para realizar una variedad de técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga, los trastornos musculoesqueléticos y prevenir el estrés laboral (Peña, 2020, p.12). Se deben realizar tanto los ejercicios de elongación, es decir, estiramiento por lo menos de 5 segundos cada miembro, y posterior los ejercicios de movilización de mínimo 5 repeticiones por ejercicio. Duque (2015).

Las pausas activas tienen 2 tipos de ejercicios; preparatorios y compensatorios, los primeros

preparan al individuo para la actividad laboral y los segundos compensan la fatiga y estrés, así que se deben de realizar durante y al finalizar la jornada. Anglada (2021).

Figura 1

Ejercicios Preparatorios



Nota: Imagen tomada de Anglada (2021)

Figura 2

Ejercicios Compensatorios



Nota: Imagen tomada de Anglada (2021)

Calidad de vida

Hablar de calidad de vida, es hacer referencia a un concepto que puede abarcar diferentes niveles, permitiendo visualizar los requerimientos biológicos, económicos, sociales, laborales y psicológicos; este concepto está ligado a aspectos de bienestar individual y social. Así, lo que se conoce como calidad de vida es un conjunto de factores objetivos y subjetivos de bienestar basados en la experiencia de los individuos y las comunidades en la vida social.

La OMS, nos dice que “es la percepción que un individuo tiene de su lugar de existencia en el contexto de la cultura y sistema de valores que sigue, la relación con sus objetivos, expectativas, normas y preocupaciones”. Galván (2014), teniendo en cuenta esta premisa, se puede decir que,

la calidad de vida es un campo muy abierto que tiene relación con un equilibrio físico y emocional, independiente e individual del sujeto, pero también que está estrechamente vinculado con el entorno social y por consecuencia laboral. **Calidad de vida laboral**

La calidad de vida en el trabajo cobró importancia a medida que se evidenciaron los problemas de: rendimiento, ausentismo y bajas en la productividad laboral, dejando frustración y altos niveles de estrés en los empleados mientras se encontraban en la jornada laboral.

En Colombia la calidad de vida laboral se ve impactada de forma negativa por exceso de carga de trabajo, demanda de altos niveles de responsabilidad y la extensa jornada laboral, mientras que Espinosa M. y Morris P (2021), afirman que los países desarrollados están en el proceso de acortar la jornada laboral y utilizar el sábado y el domingo para el descanso y esparcimiento familiar, por el contrario en América Latina se utiliza el domingo como jornada laboral adicional, desgastando al personal y afectando negativamente el rendimiento laboral a largo plazo.

El equilibrio de la vida laboral y personal brinda múltiples beneficios en la salud, tiempo con la familia, un mejor enfoque en el trabajo, menos ausentismo y mayor productividad. Rojas et, al Pinto (2022)

Factores Individuales Integrados

Actitud

La actitud es definida por la revista Psicología Online (2008), como una tendencia psicológica expresada por medio de la evaluación favorable o desfavorable de un objeto o entidad concreto. Sin embargo, es necesario mencionar que la actitud es un estado interno (disposición mental) y por lo tanto lleva a la persona a comportarse de manera peculiar, lo que identifica al individuo en situaciones determinadas y frente a otros sujetos; este comportamiento como respuesta de una actitud está ligado a los valores de cada ser.

Hay que tener claro que la actitud no es observable en sí, sino el comportamiento, pues es lo que media entre los estímulos del ambiente externo y la reacción al mismo. Esta dimensión individual afectará o beneficiará las pausas activas laborales del individuo, dependiendo si se le atribuye un carácter positivo o negativo e incluso neutro a las mismas.

Si un trabajador atribuye un carácter negativo hacia las pausas activas laborales, difícilmente realizará las pausas y los ejercicios de forma adecuada, consciente y cumpliendo a cabalidad los requerimientos de estas, para que sean óptimas y beneficiosas para la salud.

La actitud con carácter negativo no sólo repercute en el trabajador como primer afectado en su salud, sino también en el grupo y/o equipo de trabajo y en la organización, ya que: primero, la productividad de dicho trabajador disminuye; segundo, se puede presentar ausentismo por

problemas de salud; y tercero, el trabajador no tendrá la mejor disponibilidad emocional para un ambiente laboral sano debido a la fatiga, cansancio físico y mental y el estrés causado por las tareas y acciones repetitivas del trabajo asignado.

Por el contrario, si el trabajador tiene una actitud favorable hacia el programa de pausas activas laborales, hará su mejor esfuerzo por cumplir con estas y como efecto colateral su salud integral se verá beneficiada, tendrá una mejor calidad de vida tanto laboral como personal, será más productivo y gracias a la liberación de tensión tendrá una mayor disposición para con el grupo de trabajo y la organización.

Motivación

Rodríguez (2000), definió la motivación como “el conjunto de las razones que explican los actos de un individuo” o “la explicación del motivo o motivos por los que se hace una cosa” (p.7), estas razones para Abraham Maslow son el deseo de satisfacer las diferentes necesidades partiendo desde lo básico e imperante como las necesidades fisiológicas y culminando en las necesidades de autorrealización como, por ejemplo, la aceptación de hechos y la resolución de problemas entre otros.

Con base en lo anterior la motivación de los trabajadores representa un papel protagónico en las pausas activas laborales, dado que, si el trabajador está motivado sentirá la voluntad de realizar adecuadamente las pausas activas para satisfacer las necesidades básicas como el descanso y la homeostasis, continuando con el siguiente nivel de necesidades de seguridad, en el que encontramos la salud; finalmente continuando con la pirámide de Maslow, el trabajador llegará al último nivel de las necesidades para obtener autorrealización como la espontaneidad, falta de prejuicios y creatividad, lo que puede incidir en pausas activas de nivel lúdico y recreativas.

La motivación elevada en el trabajador hará que busque suplir las diferentes necesidades y esto impactará en la calidad de vida, lo que a su vez se convertirá en un factor motivacional para él y para el grupo. Por consiguiente, es imprescindible que la organización busque la forma de mantener a sus colaboradores motivados con incentivos no sólo económicos, sino también de reconocimiento y bienestar con programas que busquen el mejoramiento continuo tanto a nivel individual como grupal y organizacional.

En sentido opuesto, está el trabajador que no se siente motivado, por lo cual no tiene el deseo de alcanzar ninguna de las necesidades anteriormente descritas, lo que conlleva a problemas tanto a nivel micro, meso y macro; el trabajador se fijará únicamente en las necesidades fisiológicas que son las más fáciles de cumplir.

En estos trabajadores no se materializa la ambición de suplir las necesidades más complejas como la aceptación de hechos (decisión empresarial de realizar las pausas activas) o falta de prejuicios, dado que estas necesidades están estrechamente relacionadas con agentes externos como la sociedad y el trabajo, que en este caso es el mismo factor que no lo tiene motivado y por lo cual no realizará las pausas activas ya que no las ve como la acción o camino para el siguiente nivel que es cuidar su salud, seguridad física, empleo y recursos económicos.(Rodríguez, s.f).

Factores Grupales Integrados

Trabajo en Equipo

Alejandro Dumas escribió un libro icónico que dejó un legado imborrable en el mundo, “uno para todos y todos para uno”, frase célebre del libro *Los Tres Mosqueteros*; en esta frase se puede resumir el trabajo en equipo, la interdependencia y colaboración para alcanzar el objetivo en común.

Caicedo (2019) define el trabajo en equipo como el éxito de una organización, ya que, dos o más personas que se influyen entre sí e interactúan, trabajan para alcanzar una meta, el trabajo en equipo tiene gran importancia e impacto en la calidad de vida laboral, dado que, incrementa la confianza individual y grupal, y está estrechamente relacionado con la percepción de felicidad al compartir el éxito logrado de los objetivos alcanzados.

El trabajo en equipo tiene como una de sus principales características la responsabilidad colectiva, así que, al integrar esta dimensión grupal en las pausas activas laborales y la calidad de vida laboral, se dilucida que, si el equipo traza como objetivo ser activo en el programa, el trabajo colectivo catapultará la realización de los ejercicios requeridos, por el alto nivel de compromiso, los valores compartidos y la interdependencia.

La organización tiene el gran reto de designar el líder que dirigirá el equipo de trabajo, para que este funcione de manera colectiva en las actividades y objetivos de la empresa, como en el programa de pausas activas.

Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales según Rodríguez (s.f) “abarcan un campo muy amplio, pues con ellas se está dispuesto a alcanzar los objetivos trazados por la sociedad” (p.8), o en el contexto actual, objetivos trazados por la organización, ese lugar en el que el individuo pasa la mayoría de su tiempo, en el que hace relaciones y que tienen una gran influencia en el comportamiento individual grupal y organizacional, pues unas relaciones óptimas mejoran la productividad, ya que, si las personas tienen una relación positiva se ayudarán entre sí, tendrán un comportamiento colaborativo y finalmente participarán en las actividades propuesta.

Arenas et al (2010) señaló que las relaciones interpersonales en la organización tienden a ser débiles cuando “imperan intereses individuales y de alta desconfianza social”. Lo que se puede asimilar como la” disminución de la cohesión social y del interés colectivo”, dejando como resultado el aislamiento de algunos grupos conformados con un ambiente laboral lleno de egoísmos y miedos.

Por consiguiente, al entender que de las relaciones interpersonales se desprende en gran parte la conducta colectiva o grupal, el programa de pausas activas se verá beneficiado y/o afectado proporcionalmente al término de las relaciones de la organización, pues si las relaciones interpersonales son buenas y positivas, los individuos se sentirán cómodos y con más confianza para realizar los ejercicios del programa e incluso se convertirían en multiplicadores y prototipos, para las pausas activas, dejando un grupo cohesionado y elevando la calidad de vida laboral.

En sentido opuesto, si las relaciones interpersonales son negativas se crea un ambiente laboral enrarecido, en el que predomina un grupo o un individuo y/o el miedo y el aislamiento, las personas no participan ni colaboran en el programa de pausas activas, porque evitando la participación en actividades grupales se autoprotegen de la crítica, burla o incomodidad de no tener unas buenas relaciones interpersonales en la organización.

Por todo lo anterior, es imprescindible que desde la organización se hagan los mayores esfuerzos para lograr y mantener unas buenas relaciones interpersonales entre todos los trabajadores y de esta forma cíclica la organización, el grupo, el individuo, el programa de pausas activas, la productividad, salud individual y calidad de vida laboral estarán fortalecidas. Oliver Sacks (1973), menciona que: “Incluso una buena relación humana puede ser una tabla de salvación cuando surgen los problemas, una estrella polar y una brújula que nos guían cuando tenemos que navegar por un océano de dificultades”.

Metodología

Este proyecto está desarrollado bajo el enfoque mixto, ya que el análisis del impacto de las pausas activas en la calidad de vida laboral es desde un punto de vista hermenéutico, y a la vez realizar la clasificación de las pausas activas mediante datos estadísticos.

El diseño metodológico es el no experimental de corte transversal, debido a que, ni las variables ni la muestra poblacional se manipularán, y la investigación, aplicación y análisis se realiza en un tiempo determinado, sin datos a posteriori de este.

En cuanto al alcance de la investigación es de tipo descriptivo y exploratorio, lo primero porque las variables del fenómeno estudiado son expuestas y analizadas, y lo segundo porque a pesar de que en la actualidad ya existen ofertas laborales de expertos en la variable de calidad de vida

laboral, es un tema poco estudiado de forma vinculante con la salud del trabajador por la no realización de las pausas activas laborales.

Muestra

La muestra de este proyecto es no probabilística con un muestreo por conveniencia, en la que las 10 unidades de análisis serán escogidas de forma espontánea con el requisito que sean trabajadores de la empresa colombiana que está siendo analizada en este proyecto.

Instrumento

La técnica de recolección de datos se desarrolló mediante una encuesta con preguntas de respuesta múltiple, para identificar, clasificar y analizar las pausas activas en la calidad de vida laboral y salud de los trabajadores de esta empresa. Se realizó el acopio de la información aplicando el instrumento de forma on-line mediante Google forms.

Operacionalización de las variables

TABLA 1

Variable Independiente Pausas activas laborales

Variable Independiente	Dimensión	Indicador
Pausas Activas laborales	Realización de las pausas activas	Realización de las pausas activas Implementación pausas activas de nivel físico, emocional, psicológico y social
	Técnicas y ejercicios	Tipos de ejercicios que realizan
	Duración y frecuencia	Tiempo de duración de las pausas activas y frecuencia de estas
	Jornada laboral y tareas asignadas	Horas de trabajo en el día. Funciones asignadas

Nota: Operacionalización de la variable pausas activas, Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Variable Dependiente Calidad de Vida Laboral

Variable Dependiente	Dimensión	Indicador
Calidad de Vida Laboral	Percepción de calidad de vida laboral	La percepción de la calidad de vida laboral es alta, media o baja según los trabajadores.
	Salud	Enfermedad, molestias o dolencias por causas laborales. Ausentismo o incapacidad. Fatiga física o mental
	Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales buenas o malas según los trabajadores
	Condiciones físicas	Puesto físico de trabajo y herramientas

Nota: Operacionalización de la variable pausas activas, Fuente: Elaboración propia.

Estructuración

La encuesta cuenta con 13 preguntas de multirrespuesta con el fin de obtener información más completa para el análisis posterior; la variable pausas activas cuenta 7 reactivos y 4 dimensiones: realización de las pausas activas (1), Implementación pausas activas de nivel físico, emocional, psicológico y social (1), técnicas y ejercicios (1), duración y frecuencia (2) y jornada laboral y tareas asignadas (2). Mientras que la variable calidad de vida laboral cuenta con 6 reactivos y 4 dimensiones: percepción de calidad de vida laboral (1), salud (3), relaciones interpersonales (1) y motivación laboral (1).

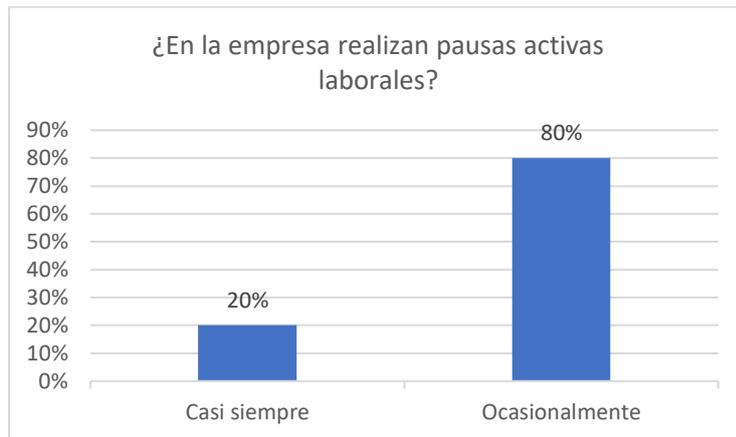
Resultados

La esencia de este documento es lograr impactar en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa, bajo el enfoque mixto, por consiguiente, iniciamos por identificar si dichas pausas se realizan en la empresa.

Variable Independiente Pausas Activas Laborales

Tabla 3

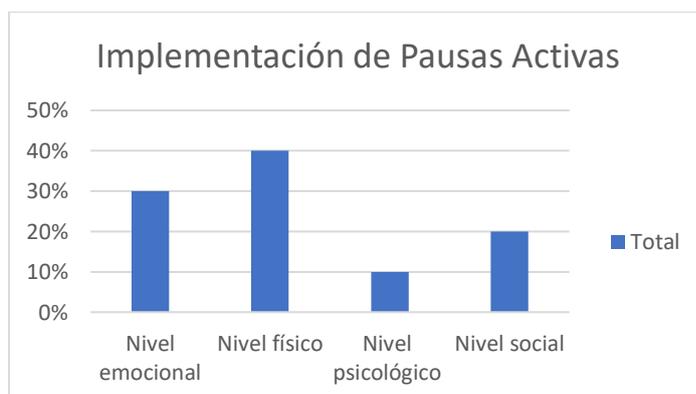
¿En la empresa realizan pausas activas laborales?



El 80% de los participantes confirman que ocasionalmente realizan las pausas activas laborales, mientras que el 20% dice que casi siempre, lo que se puede interpretar como la implementación del programa pausas activas desde el marco legal.

Tabla 4

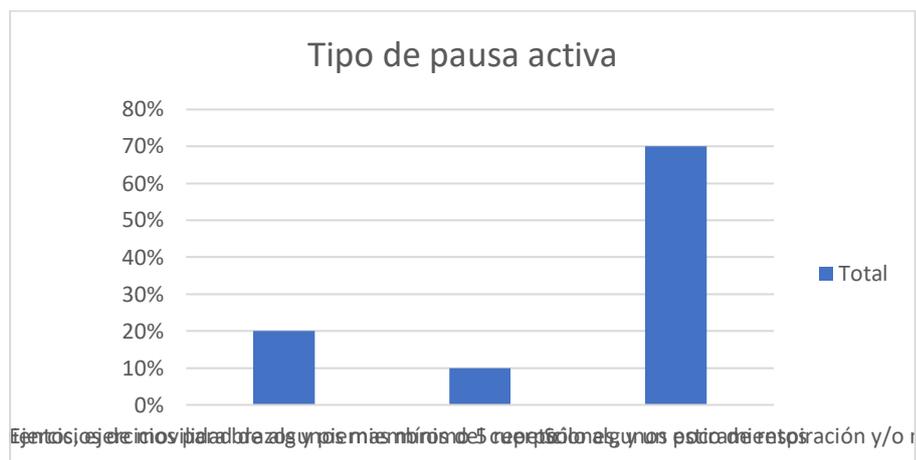
¿Qué tipo de pausa activa le parece necesaria e importante implementar en la organización?



Acorde a las cifras el 40% de los participantes piensan que es necesario implementar una pausa activa de tipo físico, el 30% nivel emocional, el 20% nivel social y el 10% nivel psicológico. Los datos anteriores llevan a dilucidar que, si la mayoría de los trabajadores sugieren la implementación de una pausa a nivel físico, las pausas activas actuales no cumplen con los requisitos de ejercicios elongación – movilización. Por otro lado, si el 30% indica una pausa a nivel emocional, se infiere que es necesario revisar y analizar el nivel de motivación laboral en la empresa.

Tabla 5

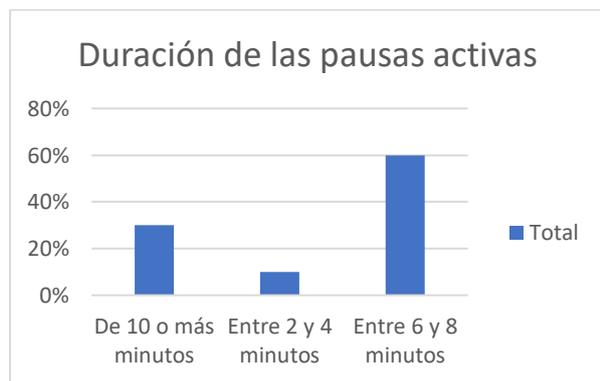
¿Qué tipo de ejercicios hace durante las pausas activas laborales?



Según los resultados el 70% de los participantes refiere que en las pausas activas se realizan sólo algunos estiramientos, lo que confirma que el programa de pausas activas no está satisfaciendo los requerimientos propios del mismo, también el 20% dijo realizar algunos ejercicios de movilidad y el 10% indicó que realizan las pausas activas como son recomendadas por la OMS, es decir, con ejercicios de elongación – movilización y pausa pasiva de nivel psicológico.

Tabla 6

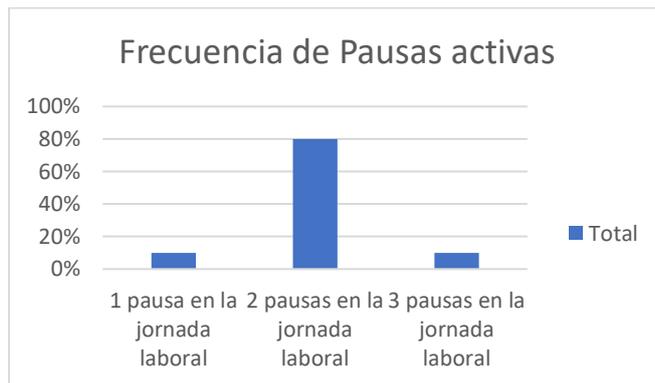
La duración de las pausas activas es de



Las pausas activas duran de 6 a 8 minutos según el 60% de los participantes, de 10 minutos o más el 30% y entre 2 y 4 minutos el 10%. La duración es correcta, pues el 90% de los participantes concuerdan que las pausas activas tienen una durabilidad de más de 6 minutos, y según la OPS, aconseja como mínimo 5 minutos de cada pausa.

Tabla 7

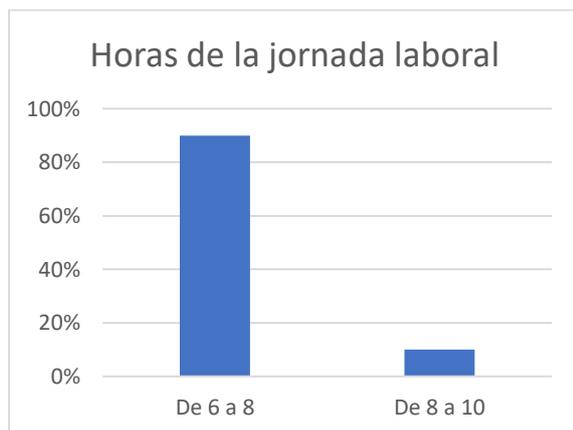
La frecuencia de las pausas activas laborales es de



En la organización analizada el 80% de los participantes indican que se realizan 2 pausas activas en la jornada laboral, el 10% 3 pausas y el 10% sólo una pausa en toda la jornada. Esto quiere decir que la mayoría realiza dos pausas durante toda la jornada laboral, sin embargo, es necesario tener en cuenta que la fatiga se empieza a presentar posterior a la hora de actividad, por lo tanto, dos pausas en la jornada dejan como resultado un trabajador con fatiga física y mental.

Tabla 8

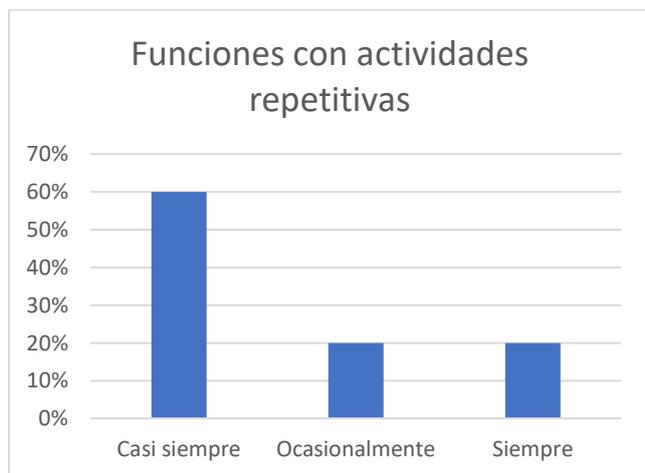
¿De cuántas horas al día es su jornada laboral?



De acuerdo con la información acopiada el 90% de los trabajadores tienen una jornada laboral de 6 a 8 horas y el 10% de 8 a 10, lo cual significa que la jornada es completa, y durante 8 o más horas están realizando las funciones designadas dentro de la organización.

Tabla 9

¿Sus funciones en la empresa requieren de actividades repetitivas constantes como escribir en el computador o tener una misma postura?

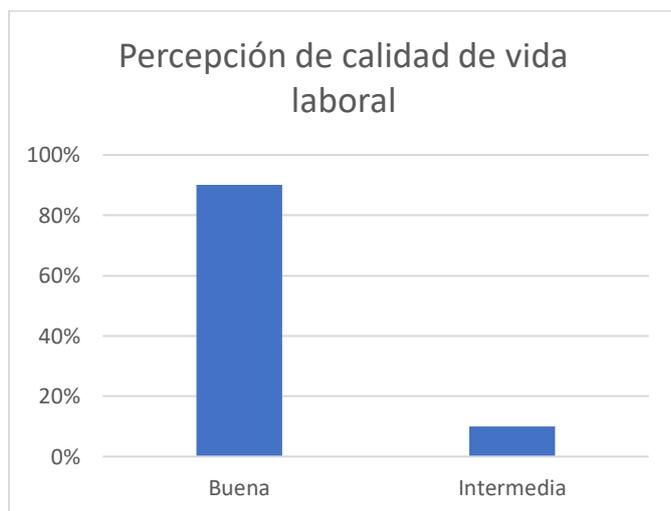


En la empresa el 60% de los trabajadores tienen casi siempre una asignación de labores con actividades repetitivas como estar al computador, teléfono, etc, el 20% ocasionalmente y el 20% siempre, lo que deja inferir que el 80% necesita pausas activas para evitar el sedentarismo y el 20% pausas de otro nivel como pausa pasiva o pausa social.

Variable Dependiente Calidad de Vida Laboral

Tabla 10

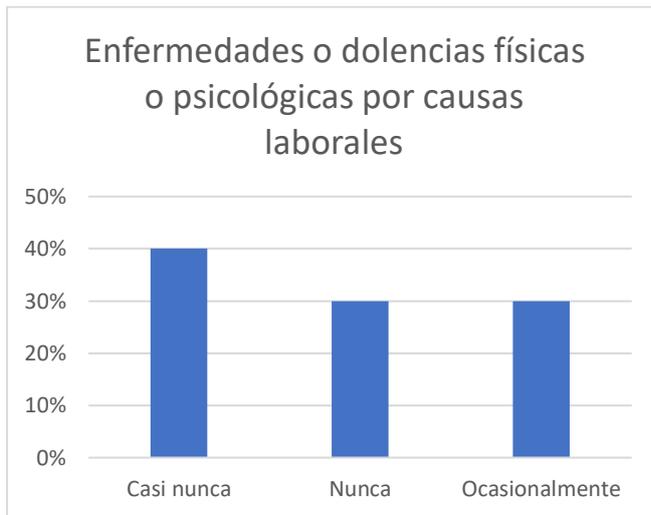
Tiene una percepción de calidad de vida laboral



El 90% de los participantes tienen una percepción de buena calidad de vida laboral, lo que quiere decir que, la organización se ha esforzado por tener en cuenta el bienestar de sus empleados; mientras que el 10% piensa que es intermedia, es necesario analizar al 10% que no se siente a gusto con la calidad de vida laboral.

Tabla 11

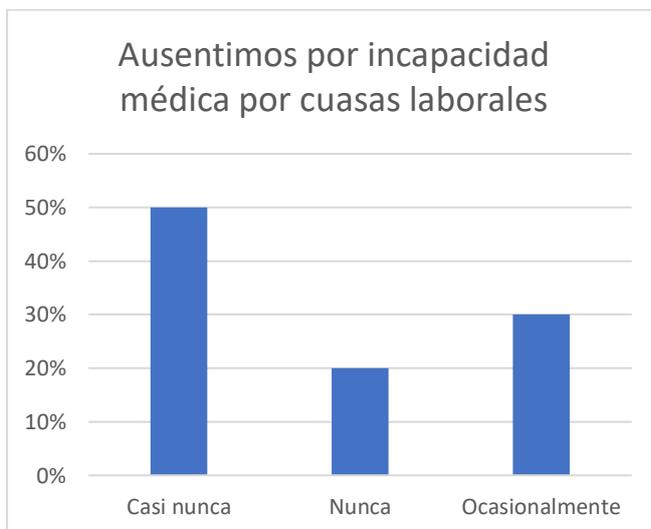
Desde que trabaja para la empresa ha presentado enfermedades o dolencias físicas o psicológicas por causas laborales



El 30% nunca ha presentado afecciones físicas o psicológicas por causa del trabajo, lo que quiere indicar que el 70%, mínimo una vez ha tenido impacto negativo en su salud a causa de la labor que desempeña, el 40% dice que casi nunca le ha sucedido, mientras que el otro 30% ocasionalmente se enferma por temas laborales.

Tabla 12

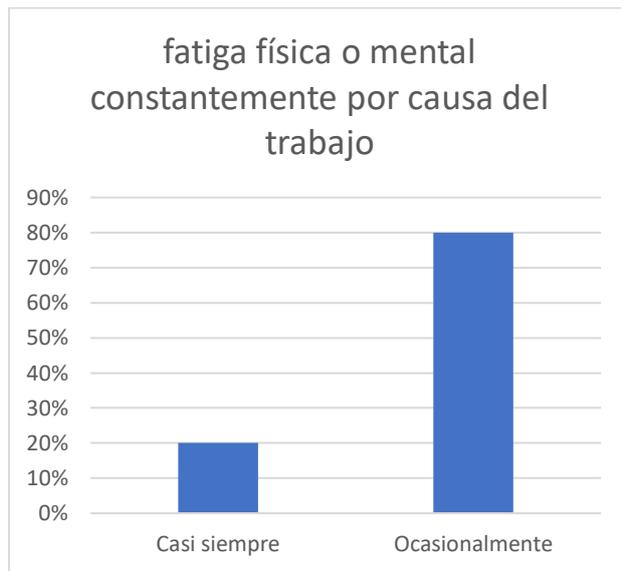
Desde que labora en la empresa se ha ausentado del trabajo o ha sido incapacitado por causas laborales



Según la tabla el 20% de los participantes, nunca ha sido incapacitado o se ha ausentado por causas laborales; es de examinar y determinar la causa exacta que está llevando a que el 80% tenga afecciones de salud y falte al trabajo, situación que impacta de forma colateral a la organización y la producción.

Tabla 13

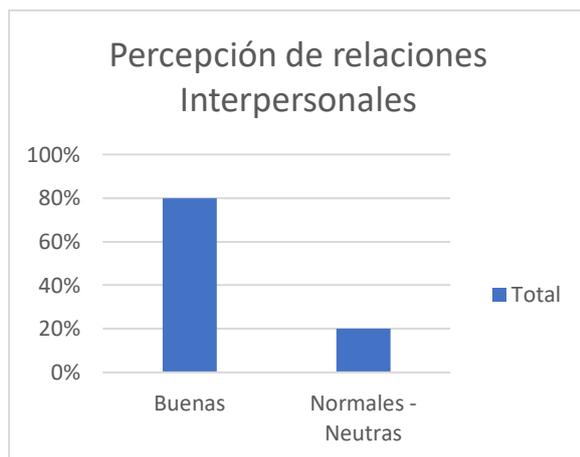
Siente fatiga física o mental constantemente por causa del trabajo



El 100% de los participantes afirman que se siente agotados por causa laboral, el 80% de una forma ocasional y el 20% casi siempre, lo que se relaciona con la jornada laboral de 8 horas o más y la realización de 2 pausas activas laborales.

Tabla 14

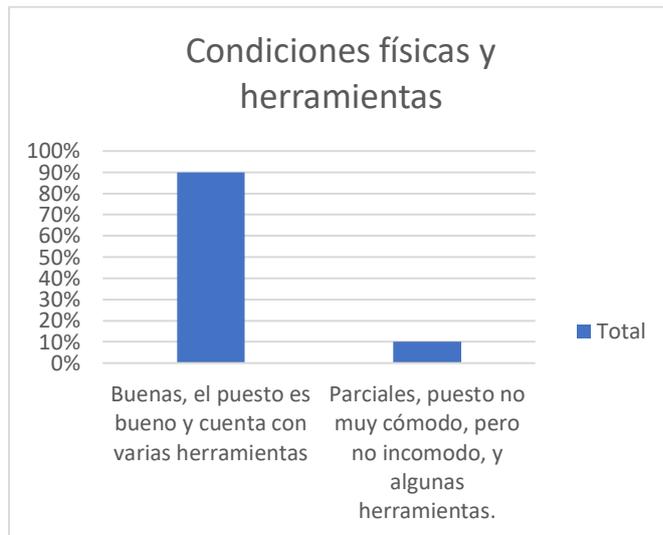
¿Las relaciones interpersonales en la empresa son?



Teniendo en cuenta la tabla el 80% de los participantes perciben que hay unas buenas relaciones interpersonales en la organización, lo que quiere decir que, el ambiente laboral es positivo; el 20% considera que son neutras, mientras que no se reportan opiniones negativas.

Tabla 15

¿Las condiciones de su puesto físico de trabajo y las herramientas para desarrollar sus actividades laborales son?



El 90% de los participantes considera que su puesto de trabajo tiene unas condiciones óptimas, es decir, es cómodo y cuenta con las herramientas requeridas para desarrollar sus funciones, por otro lado, el 10% piensa que su puesto no es muy cómodo y que le faltan herramientas.

Conclusiones

El presente proyecto puede concluir que es necesario realizar el programa de pausas activas laborales con el fin de mantener la motivación, salud física y mental y la productividad de la organización.

El programa de pausas activas determinado por ley se aplica en las empresas, pero no se tiene un conocimiento a profundidad de los requerimientos de este, por ende, se da una práctica insuficiente para alcanzar los objetivos trazados del programa.

Si se realizan las pausas activas laborales se disminuye la fatiga física y mental de los trabajadores.

Las pausas activas laborales impactan de forma positiva en la salud y calidad de vida de los trabajadores, siempre y cuando se realicen de la forma, duración y frecuencia correcta.

Las pausas activas tienen un contexto histórico, pedagógico y psicológico, por lo tanto, son el camino por seguir por parte de las organizaciones que deseen tener unos trabajadores productivos, sanos, motivados y colaborativos.

Finalmente se llega a la conclusión que el ausentismo e incapacidades médicas se pueden disminuir drásticamente si la organización implementa y fortalece el programa de pausas activas laborales, ya que, como se vio a lo largo de la investigación los participantes presentaron

deficiencia de salud a causa de las actividades laborales y precisamente ese es el sentido y función de las pausas activas.

Bibliografía

- Arenas, M., Ripoll M. y Yáñez, R., (2010) El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. Universidad Concepción Chile.
- Anglada, S.D. (2021) De las pausas activas en la lucha contra el sedentarismo en nuestras aulas, L. I. (s/f). *TRABAJO DE FIN DE GRADO MAGISTERIO EN EDUCACIÓN PRIMARIA*. <https://zagan.unizar.es/record/106400/files/TAZ-TFG-2021-2450.pdf?version=1>
- Caicedo (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/41>
- Cañas, T.R. (2020). Implementar un programa de pausa activa a los empleados del club campestre el rancho para mejorar la calidad de vida y prevenir las enfermedades profesionales. Revista Digital: Actividad Física Y Deporte. <https://revistas.udca.edu.co/index.php/rdafd/article/view/322/266.%20Universidad%20Regional%20Aut%C3%B3noma%20de%20Los%20Andes%20UNIANDES>
- Duque, L.V. (2015), Las pausas activas como estrategia para el control de la fatiga. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7284/1/T-UCE-0007-303i.pdf>
- Galván, B.M (2014). *¿qué es calidad de vida?*. Universidad Autónoma Del Estado Hidalgo. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa2/article/view/1120/5333>
- Granados, I.P. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Revista IIPSI, 14(2), 271 –276. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8176385>
- Grupo Desarrollo de Talento Humano. (2017). Pausas activas tómate un descanso renuévate de energía. 2023, marzo 26, de Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Sitio web: https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/procesos/pu1.pg6_gth_publicacion_cartilla_pausas_activas_2018_v1.pdf
- Niño, P.J. E., & Solano A.M. (2020). *Importancia de las pausas activas: Una revisión bibliográfica*. Corporación Universitaria Minuto De Dios. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/11692/5/TE.RLA_Ni%C3%B1oJairo-SolanoMaricela_2020.pdf
- Ley 1355 de 2009. Estrategias para promover actividad física. 14 de octubre de 2009. DO. N 47502
- Ley 2121 de 2021. Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones. 15 de julio de

2021. DO. 51736
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2101_2021.html
- Listos S.A <https://www.listos.com.co/web/inicio>
- Organización mundial de la salud (2022). Actividad Física. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>
- Organización Mundial de la salud. (2016). *¡Es momento de una Pausa Activa en tu centro de trabajo!* [https://web.ins.gob.pe/es/prensa/noticia/es-momento-de-una-pausa-activa-en-tu-centro-de-trabajo#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la%20Salud%20\(OMS\)%20recomienda%20la%20pr%C3%A1ctica,m%C3%A1s%20de%20una%20hora%20sentado.%20Instituto%20nacional%20de%20salud%20](https://web.ins.gob.pe/es/prensa/noticia/es-momento-de-una-pausa-activa-en-tu-centro-de-trabajo#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la%20Salud%20(OMS)%20recomienda%20la%20pr%C3%A1ctica,m%C3%A1s%20de%20una%20hora%20sentado.%20Instituto%20nacional%20de%20salud%20).
- Organization for economic Co- Operation and Development. (OCDE). (2021) Hours Worked.
<https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>
- Psicología Online (2018). Definición de actitud – Psicología Social. Recuperado de: <https://www.psicologia-online.com/definicion-de-actitud-psicologia-social-1394.html>
- Rodríguez, M. (2000). Motivación al trabajo. México: Manual Moderno.
- Rodríguez, A.C (s.f). Escenario 4: Teorías motivacionales y satisfacción en el trabajo. Dimensión individual o micro comportamiento organizacional. (Politécnico Grancolombiano)
- Rojas, T.A, Tiga, L.D & Bello, P.W. (2022). Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. Medicina y Seguridad del Trabajo. Versión Online.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2021000400253
- Rosales, B. A. (2021). *La pausa activa como medio para la disminución de los niveles de vida.* <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/20875/1/UPS-CT009249.pdf>
- Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.
https://www.researchgate.net/publication/12655756_Psychological_well-being_and_job_satisfaction_as_predictors_of_job_performance