



ACONDICIONAMIENTO FISICO EN EL TRABAJO: PAUSAS ACTIVAS
COORDINADORA DE TRANSPORTES P&P S.A.S.
SANTA MARTA

Trabajo de Practicas Profesionales presentado para optar al título de Administrador de Empresas

Elías Sánchez Guete
Código. 2012122126

Mercedes Martínez
Tutora Prácticas Profesionales

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Santa Marta, D.T.C.H., Colombia Enero, 2019

TABLA DE CONTENIDO

	Pag.
1. Contextualización del escenario de práctica.....	3
2. Diagnóstico.....	4
3. Objetivos	6
3.1.Objetivo General.....	6
3.2.Objetivos Específicos.	6
4. Referentes Teóricos	7
5. Propuesta	18
6. Plan de Acción.....	18
7. Actividades realizadas	19
8. Presentación y Análisis crítico de resultados.....	21
9. Referencias	22

ACONDICIONAMIENTO FISICO EN EL TRABAJO (PAUSAS ACTIVAS)

1. Contextualización del escenario de práctica.

La **Coordinadora de Transportes P&P S.A.S.**, Es una empresa especializada en la logística de transporte de carga a nivel urbano y nacional con 15 años de experiencia en el mercado, asociándolo al servicio de logística en almacenamiento y distribución de mercancía suelta y contenerizada.

La empresa cuenta con más de cien empleados directos e indirectos entre sus áreas administrativas, logística y comercial, las cuales por su dinámica comercial exigen una jornada laboral con extensión de horas en el área de logística, comprendida por la operación de transporte.

Los empleados en el área de transportes tienen jornadas laborales entre ocho y hasta veinticuatro horas, como es el caso de un conductor de ruta urbana con un horario de ocho horas o un conductor de ruta intermunicipal o troncal donde tiene una hora estipulada de inicio de su jornada pero no una hora fija de a terminación de jornada laboral ya que finaliza cuando llega a su destino, pero si en el transcurso de su recorrido se presentan novedades en la vía, se puede extender aún más, ocasionando recargas y cansancio en el empleado.

2. Diagnóstico

Antecedentes de accidentalidad en la vía.

Durante el diagnóstico se observó la presencia de accidentes de vehículos en rutas con trayectos muy largos y con extensiones de horas laborales muy altas, según los testimonios los recorridos extensos son causantes de periodos de cansancio entre los conductores, los cuales durante el viaje no desarrollan ninguna actividad de pausa activa que les permita mantener la circulación y los sentidos en estado de alerta, evitando poner en riesgo su humanidad.

El 11 de agosto del 2018, vía Riohacha, un vehículo con furgón de tres toneladas de la empresa transportes PyP choca contra otro vehículo en la parte trasera, al parecer ocasionado por un micro sueño del conductor.

Imagen 1. Fotografía del accidente vía Riohacha



El 23 de junio del 2018 vía a Cartagena, conductor pierde el control del vehículo y colapsa de frente contra otro vehículo, hora del siniestro 6:30am posible micro sueño del conductor.

Imagen 2. *Fotografía del accidente vía Cartagena*



Fuente: Diario el Heraldo

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar un programa de acondicionamiento físico en el trabajo de pausas activas para conductores auxiliares de la empresa Coordinadora de Transportes P&P S.A.S.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS,

- Identificar los factores de riesgo que intervienen en el cansancio de los conductores auxiliares de la empresa Coordinadora de Transportes P&P S.A.S.
- Definir las diferentes acciones que integran el programa de pausas activas previniendo la accidentalidad de los conductores auxiliares de la empresa Coordinadora de Transportes P&P S.A.S.
- Promover el incremento de las actividades físicas diarias en los de los conductores auxiliares de la empresa Coordinadora de Transportes P&P S.A.S. para disminuir la accidentalidad.

4. Referentes teóricos

Las pausas activas son consideradas como una de las principales herramientas de la Salud Ocupacional para promover el incremento de las actividades físicas diarias, enfocadas en mejorar la movilidad, debido a que a las dos horas de realizar una actividad repetitiva el sistema osteomuscular se fatiga, por tal motivo se están aplicando pausas de descanso en empresas públicas y privadas. La Salud Laboral no desarrollada en la empresa va de la mano con un alto índice de ausentismo por licencias médicas, además según un reporte de la Organización Internacional para el Trabajo (OIT, 2010) las enfermedades profesionales afectan a más de 35 millones de personas al año, de las cuales el 35% se tornan crónicas, el 10% generan incapacidad permanente y el 1% causan la muerte.

Las pausas activas conocidas también como periodos cortos de descanso contribuyen a que el colaborador esté atento y se concentre en la óptima realización de las actividades laborales que desempeña dentro de la empresa, además mejora las relaciones entre colaboradores, pues las pausas activas son actividades que se realizan en grupo lo que contribuye a generar buenas relaciones laborales como resultado de que las personas se encuentran menos irritables y cansadas, incrementando su productividad, las pausas activas también previenen lesiones mentales como el estrés o nervios, ayudan a las personas a tener un mejor funcionamiento del sistema cardiovascular y respiratorio disminuyendo los gastos médicos y ausentismos en la empresa. (Taco, 2016)

El sedentarismo entendido como la falta de movilidad o inactividad mínima necesaria que requiere el organismo para mantenerse saludable, es asumido como parte de la vida diaria y con sus múltiples consecuencias como las enfermedades cardiovasculares y el aumento de la morbilidad

por enfermedades asociadas como la obesidad, el estrés y el consumo de alcohol. Son muchos los factores que influyen o conllevan a momentos incapacitantes, junto con el estrés se encuentra otra situación que además de coadyuvar a generar molestias físicas es una de las situaciones que más está enfermando a la población especialmente la juvenil y la laboralmente activa.

El sedentarismo lo define la Real Academia de la Lengua Española como: Dicho de un oficio o de un modo de vida de poca agitación o movimiento.

Siendo así es claro que define los estilos de vida a los que la sociedad actual ha llegado, según estudios realizados se encuentra que el sedentarismo afecta significativamente el sistema músculo esquelético rebajando los niveles de masa magra y aumentando los de masa grasa, además desencadenando otras patologías propias del sistema locomotor como son la osteopenia y la osteoporosis, la poca movilidad afecta también el sistema tendinoso por falta de estímulo o de tensión.

Se puede también establecer que afecta el sistema cardiovascular provocando hipertensión arterial, infarto del miocardio y arritmias³⁰, es por esto que la fundación española de cardiología y la fundación española del corazón se unen para promover la realización de actividades físicas regularmente. En este caso ellos plantean los riesgos a que están expuestas las personas sedentarias ya que se puede sufrir de un ataque cardiaco. (OLIVERA, 2007).

4.1. Sedentarismo a nivel laboral.

Es por este fenómeno que la OMS junto con los organismos internacionales, nacionales y locales se unen para crear un plan de acción que minimice el alto impacto que sobre la sociedad está causando el sedentarismo y todas las enfermedades asociadas, generando programas al interior de las compañías basándose en una dieta sana y actividad física regular. Al interior de las compañías

se presentan infinidad de situaciones que conllevan a desestabilizar el organismo, es por esta razón que el ministerio de la protección social en Colombia está presente y da un análisis de la situación en el país, encontrando que sigue en aumento las dolencias por desórdenes musculo esqueléticos.

En primer lugar, se encuentra, siendo uno de los más comunes el síndrome del túnel carpiano con el 32% de los diagnósticos, luego está el dolor lumbar, en tercer lugar, está la sordera neurosensorial llegando así a considerar los desórdenes musculo esqueléticos como los que ocupan el primer lugar en morbilidad en la actividad profesional y más aún pues no presentan reducción, por el contrario cada año se incrementa el porcentaje de enfermedades por este diagnóstico. (Organización Mundial de la Salud, 2008).

La actividad física en el lugar de trabajo y dentro de la jornada laboral está pensada como prevención y promoción de estilos de vida saludable, dado que el tiempo disponible es muy corto para influir en beneficios específicos, pero podría constituir un incentivo propiciando iniciativas personales que lo motiven a realizar actividad física fuera del horario de trabajo, si no es posible realizar 30 minutos diarios, episodios más cortos es mejor que nada. (Díaz, Mardones, Mena, Rebolledo y Castillo, 2011).

Para este proyecto de grado se utilizó como propuesta la implementación de un programa de pausas activas dirigidos a los conductores y auxiliares de la empresa Coordinadora de transportes P&P de la ciudad de Santa Marta, con el fin de seguir un cronograma de ejercicios realizados durante la jornada laboral con duración de cinco a diez minutos diarios, con fin de minimizar Fatiga física, estrés, cansancio mental, trastornos osteomusculares y espasmos, son algunas de las consecuencias de no tener breves descansos al dedicar más de tres horas continuas a la misma labor.

Las pausas activas son breves descansos durante la jornada laboral que sirven para recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, además de prevenir enfermedades causadas por trabajos que no implican mucho movimiento.

A través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga muscular, se previenen los trastornos osteomusculares y se evita el estrés ocupacional, cuando los músculos permanecen estáticos se acumula en ellos desechos tóxicos que producen la fatiga. Cuando se tiene una labor sedentaria, el cansancio se concentra comúnmente en el cuello y los hombros; también se presentan en las piernas al disminuir el retorno venoso, ocasionando calambres y dolor en las pantorrillas y los pies.

En este sentido, Rincón (2014), afirma que, todas las personas que realicen una labor continua por 2 horas o más como oficinistas, trabajadores de manufactura, empleados de fábricas, quienes trabajan de pie en almacenes o tiendas, o en resumen, quien dedique más de 3 horas continuas de su tiempo a una sola labor, debe parar por un momento y realizar una pausa para el bienestar de su salud física y mental. Así mismo, considera que, las pausas activas o el fitness laboral, contribuyen a disminuir la fatiga física y mental y a integrar los diferentes grupos de trabajo durante la ejecución de las pausas. Al participar en una actividad en conjunto, fuera de lo común, se aumenta la armonía en el trabajo.

4.2. Beneficios de realizar pausas activas.

En el entorno laboral, la gran mayoría de trabajadores permanecen por lo menos ocho horas del día, y dependiendo del trabajo, en muchas ocasiones están sentados, con un nivel de actividad física mínimo. Esto favorece que las personas se desacondicionen físicamente, lo cual promueve una actitud sedentaria relacionada directamente con cambios metabólicos y estructurales en el cuerpo

humano. El entorno laboral representa un escenario ideal para la promoción de la actividad física y de los hábitos saludables.

El contenido de esas pausas activas, será encaminado a mejorar la condición física de los trabajadores y por lo tanto se deben trabajar las capacidades físicas que constituyen la condición física. Al mejorar la condición física de los trabajadores, se tenderá a disminuir el sedentarismo como base fundamental de numerosas ENT y también se podrá disminuir el riesgo de aparición de patologías relacionadas con el sobreuso en el sistema osteo músculo articular. Con el apoyo de las ARL, se debe trabajar en la formación de funcionarios líderes (entre ellos como posibles candidatos, los brigadistas y los capitanes de los equipos deportivos de las empresas) y con ayuda y dirección de un educador físico, se deben capacitar en los beneficios de la Actividad Física y del ejercicio, y del contenido metodológico de las Pausas Activas (mínimo 1 por cada piso o sección).

Por consiguiente, las pausas activas son importantes en nuestra rutina diaria, ya que interrumpen la rutina, permitiéndole descansar a nuestro cerebro, desarrollando actividades de gimnasia laboral. Así mismo, la lectura de temas diferentes al laboral, el escuchar música y otras actividades relajantes, permite mejorar la capacidad de analizar y resolver problemas, ayuda a reducir y controlar los episodios de estrés.

Estas actividades fomentan un mejor estado de ánimo, haciendo que la persona se sienta mejor consigo misma, más alegre y equilibrada, ayudan a dormir mejor y al realizarlos diariamente, reducen las probabilidades de presentar enfermedad cardíaca, accidente cerebro vascular, diabetes y otros padecimientos. Además, ayudan a reducir el colesterol y el nivel de azúcar en la sangre.

Las pausas activas, no solo deben incluir actividades enfocadas en favorecer la movilidad articular general y estiramientos. Estas deben incluir ejercicios de fuerza y para el desarrollo de la condición

cardiovascular, los cuales aumenten la intensidad física de la actividad laboral con el subsecuente aumento del gasto calórico, obteniendo un doble beneficio, es decir, la reducción de las patologías laborales relacionadas con las posiciones prolongadas o por movimientos repetitivos que pueden generar sobrecargas articulares y por tanto síndromes por sobreuso, y la reducción de las actitudes sedentarias buscando reducir el riesgo de desarrollar y las complicaciones asociadas a las Enfermedades no Trasmisibles (ENT) asociadas al sedentarismo, logrando a largo plazo un efecto benéfico en la salud de la población intervenida.

Estas actividades se deben instaurar como un programa de acondicionamiento físico y bajo un control y seguimiento de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) a través de un sistema de vigilancia epidemiológica laboral, llevado a cabo por el departamento de Salud Ocupacional de las empresas. El objetivo del seguimiento es medir y comparar los resultados de los trabajos de promoción y prevención de la Actividad Física empresarial (de acuerdo a los registros y estadísticas sobre ausentismo general, ya sea por accidentes de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común).

Este programa de acondicionamiento físico (con las pausas activas como eje central) se debe constituir, a su vez en un programa de prevención de desórdenes musculo esqueléticos y de ENT, usufructuando el doble beneficio de la actividad física regular.

Las mediciones de la condición física se deben hacer periódicamente (semestral, anual, bienal), dependiendo de las posibilidades de cada empresa y de la importancia epidemiológica de los desórdenes musculo esqueléticos y de las ENT de cada empresa.

Para el desarrollo de un programa de pausas activas se debe contar con el apoyo y el compromiso de los directivos de las empresas, del departamento de salud ocupacional y del departamento de talento humano de las empresas. Los empleadores, con ayuda de las ARL, y contando con la participación y apoyo de los trabajadores, tendrán la responsabilidad de la planeación desarrollo y manejo de estos programas, así como del control de los riesgos asociados a estos programas y en general del seguimiento de las Pausas Activas y sus potenciales beneficios sobre la salud.

Se deben enmarcar en un programa laboral de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad, bajo un sistema de vigilancia epidemiológica, para valorar la efectividad de este, particularmente para la prevención de las ENT y de patologías por sobreuso del sistema osteo músculo articular.

El área de talento humano de las empresas, en asocio con el departamento de Salud Ocupacional, servirán de articuladores ante las ARL, para que, dentro de su gestión, estas dispongan del personal idóneo indispensable para el desarrollo integral de las Pausas Activas.

Las organizaciones empresariales, con la ayuda de las ARL, identificarán el lugar más idóneo para la realización de las pausas activas, teniendo en cuenta que debe ser en sitios cercanos o incluso en los mismos puestos de trabajo (corredores o las intersecciones de estos, la cafetería, salones dispuestos para este fin). Adicionalmente, se debe garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, adoptando todas las medidas necesarias de higiene y protección de los trabajadores determinadas por Salud Ocupacional de las empresas.

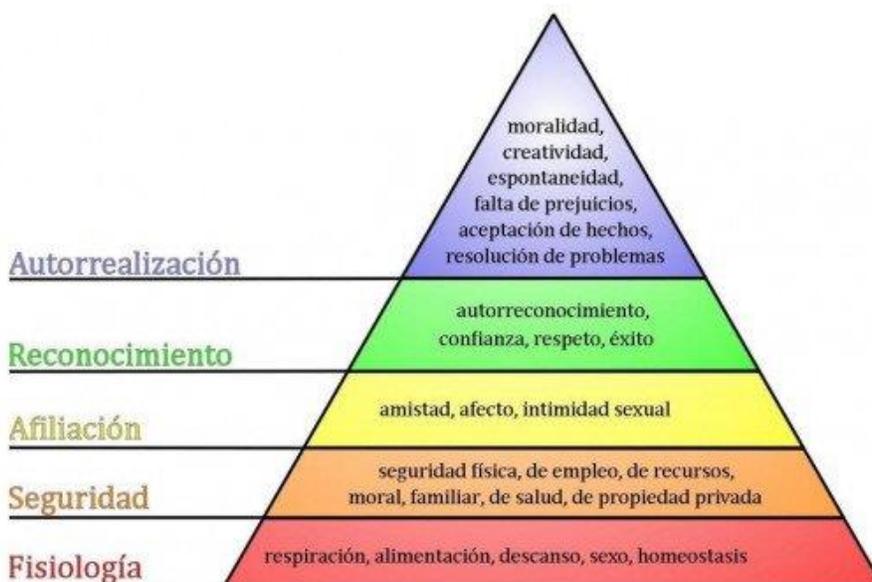


Grafico 1. Pirámide de las jerarquías de Maslow

En tal sentido, Maslow (citado en Chiavenato, 2012), proponía una teoría según la cual existe una jerarquía de las necesidades humanas, y defendió que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados. A partir de esta jerarquización se establece lo que se conoce como Pirámide de Maslow.

Como humanista, su idea era que las personas tienen un deseo innato para autorrealizarse, para ser lo que quieran ser, y que cuentan con la capacidad para perseguir sus objetivos de manera autónoma si se encuentran en un ambiente propicio. Sin embargo, los diferentes objetivos que se persiguen en cada momento dependen de qué meta se han conseguido y cuáles quedan por cumplir, según la pirámide de necesidades. Para aspirar a las metas de autorrealización, antes han de cubrirse las necesidades anteriores como la alimentación, la seguridad, etc. Por ejemplo, se preocupa de temas relacionados con la autorrealización si estamos seguros que tenemos un trabajo estable, comida asegurada y unas amistades que lo aceptan.

En la pirámide de Maslow (citado en Chiavenato, 2012), este investigador habla acerca de las necesidades instintivas y hace una distinción entre necesidades “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento) y de “desarrollo del ser” (autorrealización). La diferencia existente entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo. Satisfacer las necesidades deficitarias es importante para evitar consecuencias o sentimientos displacenteros.

Las necesidades del “desarrollo del ser”, por su parte, son importantes para el crecimiento personal, y no tienen que ver con el déficit de algo, sino con el deseo de crecer como persona, para este proyecto se ha tomado las siguientes necesidades de la pirámide que se aplican como pilar fundamental en el esquema de los adjetivos como son. (Maslow, citado en Chiavenato, 2012).

4.3. de seguridad

En esta parte de la pirámide de Maslow (citado en Chiavenato, 2012), se incluyen las necesidades de seguridad son necesarias para vivir, pero están a un nivel diferente que las necesidades fisiológicas. Es decir, hasta que las primeras no se satisfacen, no surge un segundo eslabón de necesidades que se orienta a la seguridad personal, al orden, la estabilidad y la protección.

Puede decirse que las necesidades que pertenecen a este nivel de la pirámide de Maslow (citado en Chiavenato, 2012), tienen que ver con las expectativas y con el modo en el que las condiciones de vida permiten desarrollar proyectos a medio y a largo plazo. Se fundamentan en una especie de "colchón" basado tanto en bienes como en derechos y capital social.

4.4. Teoría del comportamiento humano en la administración

El comportamiento organizacional surge gracias a la comunicación, ya que esta se puede desarticular por partes para entender el comportamiento humano dentro de una organización, donde todo obedece a la forma como se comunique y asimile la información dentro de la organización. (Hodgetts, y Altman, 1985)

La comunicación dentro de la organización es muy importante ya que ayuda a mantenerla unida y proporciona medios para que fluya la información adecuadamente, y de esta forma mejorar criterios, motivar a los empleados y ayudar a cumplir los objetivos de la organización.

La conducta organizacional se define como una disciplina académica que se ocupa de describir, controlar, predecir y entender el comportamiento humano dentro de un ambiente organizacional. Cuando se aplica a individuos dentro de una organización, comprende normas, valores, excepciones y actitudes. (Hodgetts, y Altman, 1985)

Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. Se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a la conducta de personas en toda clase de organizaciones como por ejemplo, empresas comerciales, gobierno, escuelas y agencias de servicios. En donde quiera que exista una organización, se tendrá la necesidad de comprender el comportamiento organizacional. (Davis y Newstrom, 1990)

El Comportamiento Organizacional tiene que ver concretamente con las situaciones relacionadas con el empleo, cómo el comportamiento afecta en el rendimiento de la organización, tiene énfasis en la conducta de los empleados, el trabajo, el ausentismo, la rotación de oficio, la productividad, el rendimiento humano y la gerencia.

Se dice que el Comportamiento Organizacional incluye los temas centrales de la motivación, el comportamiento del líder y el poder, la comunicación interpersonal, la estructura de grupos y sus procesos, el aprendizaje, la actitud de desarrollo y la percepción, los procesos de cambios, los conflictos, el diseño de trabajo y la tensión en el trabajo. (Robbins y De Cenzo, 2000).

El comportamiento humano dentro de las organizaciones es impredecible debido a que es originada en necesidades y sistemas de valores muy arraigadas en las personas. No existen fórmulas simples y prácticas para trabajar con la gente, ni existe una solución ideal para los problemas de la organización. Todo lo que se puede hacer es incrementar la comprensión y las capacidades existentes para elevar el nivel de calidad de las relaciones humanas en el trabajo. (Davis y Newstrom, 1990)

5. Propuesta

Proyecto, acondicionamiento (Pausas activas)

Teniendo en cuenta los accidentes que se han presentado durante el año donde se han visto implicados conductores de la empresa coordinadora de transportes PyP, se ha propuesto la implementación de un programa de acondicionamiento físico, comprendido por pausas activas en horarios estratégicos para que los funcionarios de la empresa puedan realizarlas en su lugar de trabajo, o en el caso de los conductores, se tomen cinco minutos para poder efectuar esta actividad, sin causar interferir con sus procesos operativos.

6. Plan de acción.

El área de talento humano, reviso la propuesta para implementar la práctica de acondicionamiento físico en el trabajo, dando un visto bueno a la iniciativa, pero sugirió unas condiciones para aplicarla, como lo son.

- Implementar tres meses de prueba con los trabajadores de la base en Santa Marta.
- Se debe llevar algún documento en archivos (físicos o magnéticos), con la asistencia de los colaboradores.
- Tomar evidencia fotográfica durante la realización de las pausas activas
- Enviar un archivo con la información de la asistencia y las evidencias fotográficas mensualmente al área de talento humano.

7. Actividades realizadas.

Se ha tomado como ciudad de prueba a Santa Marta desde el mes de octubre donde se ha propuesto un cronograma con todo el personal de la empresa transportes PyP, donde todos los días laborales se hacen pausas activas antes de iniciar las funciones asignadas, con un tiempo de duración de cinco a diez minutos, con ejercicios suaves y estiramiento de músculos.

Imagen 3. *Ejercicios de estiramiento extremidades inferiores.*



Imagen 4. *Ejercicios de estiramiento extremidades superiores.*



Imagen 5. Ejercicios de pausa activa



Además, se lleva la información de asistencia a las actividades por medio de un cuadro en Excel, con datos del trabajador, fecha y evidencia fotográfica de la actividad.

Tabla 1. Asistencia a programa de acondicionamiento físico.

ASISTENCIA PROGRAMA DE ACONDICIONAMIENTO FISICO				OCTUBRE																					
ITEM	CÉDULA	ESTADO	NOMBRE	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	85151656		ELIAS SANCHEZ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1									
2	85448631		ESTEBAN GARRIDO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	
3	84452464		BRIANT ALONSO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	
4	1082931280		MARIO SANCHEZ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	
5	7633938		FRANKLIN LARIOS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	
6	1082910663		BREINER ROMO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	
7	1082991971		JOSE IBAÑEZ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	
8	1081799097		HOLDEN CAMELO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	
9																									
10																									
TOTAL					8	8	8	8	8	8	0	8	8	8	8	8	8	0	0	8	8	8	8	8	0

Tabla 1. Evidencias de la implementación del programa de acondicionamiento.

MES	PROGRAMADOS	ASISTENCIA	PORCENTAJE CUMPLIMIENTO
OCTUBRE	8	8	100%
NOVIEMBRE	8	8	100%
DICIEMBRE	8	7,6666667	96%
ENERO	8	8	100%
	8	8	100%
	8	8	100%
	8	8	100%
	8	8	100%
		# DIV/O!	# DIV/O!
		# DIV/O!	# DIV/O!
NOVIEMBRE		7,026087	# DIV/O!
DICIEMBRE		# DIV/O!	# DIV/O!



8. Presentación y análisis crítico de resultados.

Desde el mes de octubre se han realizado pausas activas con los empleados de la empresa coordinadora de transportes PyP en la ciudad de Santa Marta, dando como resultado disminución de estrés laboral por los extensos horarios, además de que los conductores y auxiliares inician la jornada con mejor actitud y son más activos.

Según testimonio del conductor Franklin Larios de 42 años de edad, “los primeros días de realizar las pausas activas, se me dificultaba mucho porque hacía muchos años no practica deporte y no tampoco hacia ejercicio, al subir un segundo o tercer piso en una escalera, llegaba con dolor en las piernas y me ahogaba, pero unas semanas después de las pausas activas me he sentido mucho mejor, estirar los músculos desde la mañana preparan mi cuerpo para lo que viene en el día, y ahora subo y bajo escaleras sin ningún problema y hasta mi mujer ha notado el cambio”.

Aunque se vea difícil, cinco o diez minutos que se dedican a esta actividad a algunas personas les ha cambiado su mentalidad, esperamos que este sea el inicio de un proyecto que pueda mejorar el estilo de vida de los trabajadores y de esta forma poder hasta salvar vidas, o prevenir accidentes

ocasionados por el cansancio y micro sueños, estas actividades han sido aceptas por las personas que las realizan y si las cosas salen bien se implementaran en otra base.

9. Referencias.

Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano*. Mexico: McGrawHill

Davis, K. y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento Humano en el trabajo*. Mexico: McGrawHill.

Diaz, X., Mardones, M., Mena, C., Rebolledo, A. y Castillo, M. (2011). Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos. *Revista Cubana de Salud Pública*, 2. P. 312-327

Hodgetts, R. y Altman, S. (1985). *Comportamiento en las organizaciones*. Mexico: Interamericana S.A.

Oficina Internacional del Trabajo (2010). *Identificación y reconocimiento de las enfermedades profesionales*. (74). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_150327.pdf

OLIVERA, J. (2007). Apuntes para el siglo XXI: La Sociedad de la Información. Análisis y Retos Actuales. *Revista apuntes: Educación Física y Deportes*, 1 p. 7- 27.

Organización Mundial de la Salud, OMS. (2008). *Foro Económico Mundial*. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/5998/1/9789587197853.pdf>

Robbins, S. y De Cenzo, D. (2000). *Fundamentos de Administración*. Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana.

Taco, M. (2016). *Elaboración y socialización de una guía didáctica de pausas activas dirigida a los colaboradores de Asistanet S.A. para reducir la fatiga laboral en su jornada de trabajo*, D.M.Q. Recuperado de <http://www.dspace.cordillera.edu.ec/xmlui/handle/123456789/2213>