

ACTIVE BREAKS IN PUBLIC AND PRIVATE COMPANIES OF THE ECUADORIAN LEGAL SYSTEM

PAUSAS ACTIVAS EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO



Ochoa César



Guaman Klever



Castillo, Jéssica

RESUMEN

El Objetivo de esta investigación es analizar las pausas activas en las empresas públicas y privadas del ordenamiento jurídico ecuatoriano. Se llegó a la conclusión de que la legislación es muy escueta en cuanto a esta práctica. Con base en metadatos obtenidos de varias investigaciones se comparó el nivel de actividad física de los trabajadores como antes y después de la aplicación de la pausa activa, encontrándose diferencias significativas entre los dos momentos. De esta manera las pausas activas son un instrumento eficaz para mejorar la condición física de los trabajadores y su mejor desempeño en el ámbito laboral.

PALABRAS CLAVE: Actividad Física; Pausa Activa; Trabajadores; Legislación Laboral.

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the active breaks in public and private companies of the Ecuadorian legal system. It was concluded that the legislation is very brief regarding this practice. Based on the metadata detected from various investigations, the level of physical activity of the workers was compared as before and after the application of the active pause, finding affected differences between the two moments. In this way, active breaks are an effective instrument to improve the physical condition of workers and their better performance in the workplace.

KEY WORDS: Physical activity; Active pause; Workers; Labor legislation.

Fecha de recepción: junio 2019

Fecha de aprobación: octubre 2019

DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.4768743>

¹ Profesor titular de la Universidad Regional Autónoma de los Andes "UNIANDÉS" sede Riobamba. Funcionario Público, Asesor Jurídico del Hospital General Riobamba "IESS". Magister en derecho laboral y especialista en consultoría jurídica laboral. Abogado de los Tribunales de la República. ur.cesarochoa@uniandes.edu.ec. Ecuador. ORCID ID. <https://orcid.org/0000-0001-8500-5668>.

² Profesor titular de la Universidad Regional Autónoma de los Andes "UNIANDÉS" sede Riobamba. Abogado en libre ejercicio. Magister en investigación Abogado de los Tribunales de la República. ur.kleverguaman@uniandes.edu.ec. Ecuador. ORCID ID. <https://orcid.org/0000-0002-3103-8162>

³ Abogada de los Tribunales de la República de Ecuador en libre ejercicio, asistente de cátedras en la Universidad Regional Autónoma de los Andes "UNIANDÉS" sede Riobamba, c.jesyta@gmail.com. Ecuador. ORCID ID. <https://orcid.org/0000-0003-2117-300X>.

INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de hacer referencia a las pausas activas se debe tener presente que el bienestar de las personas que trabajan es un propósito permanente, de manera que la apertura de nuevos espacios y la inclusión de programas novedosos, en que el objetivo principal sea preservar, mejorar y/o reparar la salud de las personas en su vida de trabajo individual y colectiva, debe ser un pilar fundamental en el desarrollo de los programas generales de seguridad y salud en el trabajo de cualquier empresa.

La actividad física mejora las capacidades del individuo, incrementa la autoestima, previene riesgos ocupacionales y provee una experiencia social positiva a quien lo practica Boada, Macip, Gil, Vigil, Agulló y Medina (2017). Sin embargo, el sedentarismo, las lesiones y las enfermedades pueden impedir un desempeño adecuado en las actividades diarias y en la actividad laboral.

El concepto de la práctica de actividad física por parte de los trabajadores (de forma reglada), es un tema que en el transcurso de los últimos años ha tenido un crecimiento exponencial en todo el mundo, aunque en países como: Estados Unidos, Japón y otras naciones; programas donde se busca incluir a los empleados en el desarrollo de actividad física durante la jornada laboral están fuertemente implantados en el ámbito empresarial, demostrando buenos resultados Cáceres, Magallanes, Torres, Copora, Escobar y Mayta (2017)

Diversos estudios han demostrado que la actividad física tiene una gran repercusión social, observando que en muchas ocasiones las personas buscan con su práctica, una válvula de escape a sus problemas y una satisfacción personal, tanto en el ámbito físico como emocional, que genera una mejora de su salud integral, en algunas ocasiones.

Por esta razón, Duque (2015) menciona que varias alternativas son utilizadas para facilitar y aliviar la jornada del trabajador, entre ellas, la gimnasia laboral. También, denominada como gimnasia en la empresa, pausa laboral o pausas activas, que básicamente es una actividad que se desarrolla en el marco laboral con el objetivo de promover la salud, mejorar las condiciones de trabajo y preparar los empleados o trabajadores para realizar las actividades diarias.

Está bien establecido que los descansos, es decir, una desconexión temporal del trabajo, ayudan a mantener el rendimiento y a evitar la acumulación de fatiga durante los períodos laborales. Por este motivo se realizará esta investigación cuyo objetivo general es analizar las pausas activas en las empresas públicas y privadas del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Los objetivos específicos que soportan la investigación son:

Determinar cuales es la definición y las características de las pausas activas.

Describir los medios alternos de solución de conflictos.

Identificar el nivel de actividad física de los trabajadores en consideración a las pausas activas.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LAS PAUSAS ACTIVAS.

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; en todo caso y como lo propone Minuchin (2018) si no es posible realizar 30 min diarios, episodios más cortos es mejor que nada.

Los beneficios de la actividad física regular son conocidos y considerados como uno de los componentes más importantes de un estilo de vida saludable por que se vincula a beneficios físicos y mentales, así lo confirma también un estudio realizado por Russell, Pate y Blair (2009) quienes afirman que se debe realizar al menos 30 min diarios de actividad física, dicha actividad no debe ser necesariamente vigorosa para aportar beneficios a la salud, bastaría con que un adulto acumulara 30 min de intensidad moderada, de preferencia todos los días de la semana.

Estas recomendaciones son factibles de desarrollarlas en el lugar de trabajo y sin tener que cambiar de vestuario puesto que se refieren a acciones de la vida cotidiana; la actividad física moderada pero regular, subir escaleras, caminar rápidamente y montar en bicicleta como parte de la rutina diaria, puede reducir el estrés, aliviar la depresión y la ansiedad, estimular la autoestima y mejorar la claridad mental (OMS, 2012).

Las pausas activas o gimnasia laboral consisten en la utilización de variadas técnicas en períodos cortos de tiempo, máximo 10 minutos, durante la jornada laboral, mañana y tarde, que ayudarán a recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, además de prevenir enfermedades causadas por posturas prolongadas y movimientos repetitivos.

En ese orden de ideas, las pausas activas, son necesarias para prevenir la aparición de desórdenes músculo- esqueléticos, aminoran la repetitividad de movimientos en actividades como la digitación y el uso del ratón, permiten el cambio de posturas, mejoran el desempeño laboral y contribuyen al fortalecimiento del trabajo en equipo. Se pueden realizar en cualquier momento de la jornada laboral; sin embargo, se recomienda hacerlas al comenzar y terminar la jornada y cada dos o tres horas durante el día (Cáceres et al., 2017).

Los programas de pausas activas en el trabajo, incluyen una rutina que generalmente incorpora movimientos articulares, de estiramiento de los

diferentes grupos musculares, como son cabeza y cuello, hombros, codos, manos, tronco, piernas y pies; otra técnica que se suele utilizar son ejercicios de respiración, para activar la circulación sanguínea y la energía corporal previniendo problemas causados por la fatiga física y mental a la vez que favorece el funcionamiento cerebral y con ello incrementa la productividad, no obstante lo anterior, es deseable incorporar actividades que involucren interacción entre compañeros, como juegos, bailes de parejas y grupales que de acuerdo a la experiencia mejoran el clima y las relaciones dentro del sitio de trabajo (Arrieta y Navarro, 2008).

De acuerdo al programa de Bienestar Familiar del Gobierno de Colombia (2017), entre los beneficios que producen en las pausas activas se menciona: Rompen con la rutina del trabajo, mejoran la condición del estado de salud porque aumentan la circulación, la movilidad articular, la flexibilidad muscular, la postura y oxigenan los músculos y tendones e incrementan la capacidad de concentración en el trabajo, fortalecen la autoestima, previenen lesiones mentales asociadas al estrés e inspiran la creatividad.

MARCO LEGAL VIGENTE SOBRE LAS PAUSAS ACTIVAS

En el contexto legal de países latinoamericanos las aplicaciones de actividades de “pausa activa” dentro de las jornadas de trabajo son escasamente analizadas. En los cuerpos jurídicos el tratamiento está orientado, generalmente al tiempo de la jornada laboral, recesos o pausas obligatorios para la alimentación, pero no hace relación a las pausas activas.

Tomando como ejemplo el Código del Trabajo de Ecuador en su capítulo V, sobre la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones, se encuentra en el Parágrafo 1^{ro} de las jornadas y descansos. De esta manera, el artículo 47 señala que “La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario”.

En todo el contexto legal ecuatoriano en ningún lado se hace referencia de que todo trabajador tiene derecho a un tiempo determinado de pausas activas. Tal vez empleadores pensantes de instituciones públicas o privadas tomen la iniciativa para establecer un programa de pausas activas para mejorar su producción, sin ninguna obligación ya que lo único que el estado ecuatoriano exige es tener un reglamento interno de seguridad y salud ocupacional, sin embargo, en ninguno reglamento de instituciones públicas se ha encontrado articulado referente a pausas activas y así como en Ecuador se encuentran muchos otros países en la indefensión de salud laboral.

METODOLOGÍA

Se trata de una investigación cuali- cuantitativa, de teoría fundamentada y que cuenta con un diseño cuasi experimental debido a que se realizó una revisión

bibliográfica con el objetivo de caracterizar las pausas activas en el trabajo y exponer los factores vinculados su relación con la salud de los trabajadores.

La búsqueda estuvo orientada hacia artículos científicos publicados durante los últimos 5 años por lo que tal y como lo señala Gómez, Álvarez, Romero, Castro y Velázquez (2017) para este tipo de investigaciones “los grupos de comparación nos e establecen sino que están formados con anterioridad” (p.47).

RESULTADOS

Como resultado de la investigación se obtuvieron un total de 46 artículos que se tamizaron con el propósito de conservar solo aquellos que se enmarcaban en describir los elementos contenidos dentro del tema de investigación. De esta manera el estudio se circunscribió a 12 trabajos. Se incluyeron datos estadísticos de los trabajos encontrados y sus respectivos análisis.

MENCIÓN ESPECIAL AL NIVEL DE ACTIVIDAD FÍSICA DE LOS TRABAJADORES

En base al análisis de la investigación sobre “Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos” realizada por Díaz, Mordones, Mena, Rebolledo, y Castillo (2011) en función de metadatos se obtuvieron los siguientes porcentajes promedios:

Tabla 1. Porcentaje promedio de información de actividad física en trabajadores

Categorías	Porcentaje
Leve	62,9
Moderado	18,0
Intenso	17,5
Total	98,5
Sin Información	1,5
Total	100,0

Fuente: Díaz et al (2011)

Tras la práctica de pausas activas, los resultados promedios de las investigaciones reportan cambios significativos, esto se pudo observar en la aplicación de la prueba de t de student para muestras relacionadas encontrándose un cambio estadísticamente significativo entre la primera y segunda medición de la condición física de los empleados en diversas actividades, encontrándose un valor de $t = -1,389$ con un nivel de significancia inferior a 0,05.

Lo anterior se expresa en las distribuciones (tabla 2) por categoría levantadas a partir de los puntajes obtenidos, donde el 59 % se situaba en la categoría leve.

Tabla 2. Porcentaje promedio de actividad física en trabajadores con Pausa activa

Categorías	Porcentaje
Leve	55,7
Moderado	16,0
Intenso	22,7
Total	94,3
Sin información	5,7
Total	100,0

Fuente: Díaz et al (2011)

Los resultados apoyan la idea de que las pausas activas producen cambios en el nivel de actividad física de las personas, puesto que se produjo un incremento de esta. Cáceres et al (2017) informan un aumento en la frecuencia de días por semana en actividades físicas después de doce semanas de intervención. En las investigaciones analizadas las principales dificultades reportadas fueron; de acuerdo a Arrieta y Navarro (2008) la falta de constancia de los funcionarios asegurando que mantener la adhesión de las personas parece ser el principal problema que deben sortear este tipo de programas; en este sentido Cáceres et al (2017) proponen que se debe utilizar constantemente apoyos comunicacionales y personales.

De forma general se reporta que la población intervenida asistió al inicio masivamente y con muchas expectativas, con el paso de los meses fueron perdiendo sistematicidad en su participación, utilizando distintas excusas, principalmente aduciendo razones de "mucho trabajo", paradójicamente asegura Duque (2015) es que las pausas activas fueron propiciadas por las administraciones de las instituciones a las que se les realizaron las intervenciones, como parte de las políticas de la Salud ocupacional y prevención de Riesgo con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo de sus obreros y/o funcionarios.

Respecto a la naturaleza de las pausas y de los cambios de actividad, Nogareda y Bestratén (2011), establecen que las pausas planificadas, su duración y frecuencia, dependerá de las exigencias concretas de cada tarea. La literatura revisada sobre resultados de este tipo de programas coincide en la dificultad de instalar el hábito por la actividad física cotidiana y sus beneficios. A pesar de lo anterior, es posible afirmar que se logró sensibilizar a los usuarios, explicar los beneficios de realizar una actividad laboral y que por supuesto no es una pérdida de tiempo.

Se detectó que los empleadores ya q no existe ninguna obligatoriedad o podría decir que como somos mal llevados no hay ninguna multa por eso no realizamos ningún programa de pausas activas para los trabajadores de cada empresa. Por otra parte en otros lugares q se ha querido trabajar con pausas activas los trabajadores no lo han tomado con la seriedad del caso y más bien han utilizado ese tiempo entre jornadas para fumar un cigarro e indisponer a sus compañeros

con cuentos, por lo que es necesario que esta figura de pausas activas sea iniciativa de cada una de nuestras legislaciones de una manera pormenorizada para que se establezcan programas idóneos y con responsabilidad tanto para empleadores como para trabajadores.

CONCLUSIONES.

A modo de conclusión se establece que las pausas activas son un instrumento eficaz para mejorar la condición física de los trabajadores y que su aplicación aumenta su desempeño, debido a que incrementan el nivel de actividad física, logrando una práctica diferenciada pre y pos intervención, y no se establece relación de dicho desempeño por unidad de trabajo.

Se observa, que no existe en la mayoría de países latinoamericanos una legislación que regule las pausas activas dentro de los programas de salud ocupacional y seguridad laboral, siendo pertinente la aplicación de un instrumento legal con todas las responsabilidades del caso.

REFERENCIAS

- Arrieta, S, Navarro C. (2008). Motivación en el Trabajo: Viejas teorías Nuevos Horizontes. *Revista Actualidades en Psicología*. 67-89 pp.
- Boada, J., Macip, S., Gil, C., Vigil, A., Agulló, E., Medina, R. (2017). *CAdT-30: Estructura factorial y primera aproximación al estudio de su fiabilidad de la escala sobre conducta de abandono del trabajo*. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*. Volumen 4, número 1, 2-13 pp.
- Cáceres, V., Magallanes, A., Torres, D., Copora, P., Escobar, M., Mayta, P. (2017). Efecto de un programa de pausa activa más folletos informativos en la disminución de molestias musculoesqueléticas en trabajadores administrativos. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. Volumen1. Número 34. 611-618 pp.
- Castro, G., Padilla, M. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Revista Enseñanza e investigación en Psicología*. Volumen 1. Número 1. 105-108 pp.
- Duque, V. (2015). *Las pausas activas como estrategia para el control de la fatiga*. Universidad Central del Ecuador. Quito. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7284/1/T-UCE-0007-303i.pdf>
- Gómez C., Álvarez G., Romero A., Castro F., Vega V., Comas R, Velázquez M. (2017). *La investigación científica y las formas de titulación: aspectos conceptuales y prácticos*. Editorial Jurídica del Ecuador. Ecuador.
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (2017). *Pausas activas*. Programa Bienestar Familiar. Recuperado de: <https://www.icbf.gov.co/plan-de-accion-institucional-2017>
- Minuchin, P. (2018). *Actividad física y salud*. Recuperado de: <http://www.nutrinfo.com.ar/pagina/info/actfisic.html> (última consulta del 5 de abril del 020).
- OMS (2012). Pausas activas. Recuperado de: <https://www.who.int/es>

Russel R., Pate M., Blair, S. (2009). *Actividad física y salud pública. Recomendaciones*. Recuperado de: http://www.minsal.cl/ici/.../Actividad_Fisica_Salud_Publica_Pate_otros.doc (última consulta del 5 de abril del 2020).

Trujillo M, Vargas M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Revista Scientia et technica*. Volumen 1. Número 1. 161-166 pp.

Zacher H., Brailsford H., Parker S. (2014). Asunto micro-descansos: un estudio diario sobre los efectos de la gestión energética y estrategias sobre bienestar ocupacional. *Revista del Comportamiento Vocacional*. Volumen 1. Número 1. 287-297 pp.