



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA  
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN**

**SATISFACCIÓN LABORAL: ESTUDIO COMPARATIVO PREVIO Y POSTERIOR A LA  
ACTIVIDAD FÍSICA EN HL DE TIJUANA B.C.**

TESIS

Para obtener el grado de

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

Presenta:

**MARITZA DEL CALLEJO BAÑALES**

Director de tesis

**DR. SERGIO VÁZQUEZ NÚÑEZ**

**TIJUANA B.C.**

**DICIEMBRE 2018**

## ÍNDICE

RESUMEN.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO I GENERALIDADES DEL PROYECTO	
1.1 Antecedentes.....	6
1.2 Conceptualización de la idea.....	8
1.3 Planteamiento del problema.....	8
1.4 Justificación.....	10
1.5 Objetivo general y específicos.....	11
CAPÍTULO II MARCO CONTEXTUAL	
2.1 Industria de fabricación de accesorios de iluminación.....	12
2.2 Sedentarismo.....	14
2.3 Estrés.....	15
2.4 Sobrepeso y obesidad.....	17
2.5 Relación de la inactividad física con enfermedades más comunes: hipertensión y diabetes.....	19
2.6 Personal insatisfecho.....	22
2.7 Actividad física en empresas.....	23
2.8 Programas wellness laboral en el mundo.....	25
2.9 Empresas que han mejorado su rendimiento laboral elevando la satisfacción laboral...26	
2.10 Programa de activación física laboral del Instituto del Deporte y la cultura física de Baja California.....	27
CAPÍTULO III MARCO TEÓRICO	
3.1 Ciencias económicas administrativas. ....	28
3.2 Administración. ....	28
3.3 Áreas funcionales de una empresa. ....	30
3.4 Recursos humanos. ....	31
3.5 Personas, comportamiento y motivación. . ....	33
3.6 Satisfacción laboral. ....	34

3.7 Teorías de la satisfacción laboral. ....	35
3.8 Satisfacción laboral como unidad de medida. ....	36
3.9 Interacción de la satisfacción laboral con otras variables. ....	39
3.10 Técnicas para aumentar la satisfacción laboral. ....	40
3.11 Actividad física en las empresas (importancia, trabajos de campo y beneficios).....	42
3.12 Indicadores de la actividad física. ....	44

#### CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1 Tipo de investigación.....	44
4.2 Universo de estudio y sujetos de investigación.....	45
4.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45
4.4 Diseño y validación del instrumento .....	45
4.5 Procesamiento de la información.....	46

#### CAPÍTULO V DESARROLLO Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN (de entrevistas, encuestas)

5.1 Resultado de alfa de cronbach, gráficas y su interpretación.....	48
--	----

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	55
-------------------------------------	----

ANEXOS.....	57
-------------	----

GLOSARIO.....	67
---------------	----

BIBLIOGRAFÍA.....	68
-------------------	----

## **RESUMEN**

La satisfacción laboral en la antigüedad era un tema de poca relevancia para las empresas, sin embargo a finales del siglo XIX se le da su debida importancia, introduciendo programas de bienestar al trabajador que permite hacerlos más productivos.

Una de las herramientas utilizadas en los programas de bienestar es la Actividad Física (AF), una gran herramienta que ayuda a reducir los costos de la empresa en salud, rotación de personal, ausentismo, incapacidad laboral y programas de compensación alrededor de un 26% (Reyero, 2015).

Actualmente está cobrando relevancia en México, se implementan programas de actividad física (AF) a partir del 2008, dando un gran paso en éste tema. Con la empresa HL se pretende dar a conocer los beneficios de la actividad física para mejorar la satisfacción laboral y contrarrestar los efectos en los problemas laborales identificados más no su causa raíz.

## INTRODUCCIÓN

El estudio de caso presente evalúa los efectos de la actividad física en la satisfacción laboral, específicamente de los trabajadores operativos en la sección de almacenaje dentro de la empresa HL en Tijuana Baja California, México; teniendo como referencia a los principales aportadores en el tema de programas de bienestar: Estados Unidos y España.

En los países anteriormente mencionados prevalece la importancia de los programas de bienestar, teniendo como objetivo a menos de 3 años como afirma Reyero (2015) que en España el 50% de las empresas más grandes lleven a cabo sus propios planes de promoción deportiva, éstos se utilizan como modelos en la investigación para estructurar un programa "justo a la medida" para la empresa seleccionada.

La revista FORBES (2013) asegura que México es el país con mayor insatisfacción laboral, es importante tomar cartas sobre el asunto, los trabajadores tienen que ir contentos a trabajar, pues de esta manera serán más productivos, tanto beneficia al trabajador como a la empresa.

Al validar estudios que garanticen la correlación entre práctica deportiva y satisfacción laboral en el ámbito laboral, podremos sensibilizar a los empresarios sobre los beneficios de la actividad física y reducir costos en un alto porcentaje dentro de la empresa tanto en salud, rotación de personal, ausentismo, incapacidad laboral y programas de compensación (Reyero, 2015).

# CAPÍTULO I GENERALIDADES DEL PROYECTO

## 1.1 Antecedentes

Los programas de bienestar al trabajador comenzaron desde el inicio de las grandes empresas a finales del siglo XIX, estos programas tienen la finalidad de motivar a los empleados y tenerlos felices para que haya un mayor compromiso con la empresa.

Algunas de las empresas pioneras en mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores fue la empresa Ford que en 1927 introduce la jornada semanal de 40 horas y crea el sistema en cadena en sus talleres. En 1930 la empresa *Hershey's* inaugura un parque recreativo para sus empleados, 1955 la fábrica Xerox instaura espacios de fitness para sus trabajadores.

En los años 50 y 60, los centros deportivos para empleados se hacen muy populares en Estados Unidos y en otros países occidentales y asiáticos y en la década de los 80, *Johnson & Johnson* es la primera empresa en vincular programas de *wellness* corporativo al aumento de la productividad de los empleados y la rentabilidad de la empresa (Reyero, 2015).

En Latinoamérica los directivos de las empresas cada vez están más conscientes sobre la importancia de la satisfacción laboral por lo que se ha aumentado el presupuesto año con año por su gran relación con el éxito de la compañía (Revista Seguridad Minera, 2011).

Cada país maneja de distinta manera esta situación como en Chile es común hacer paseos de oficina semanal, donde se organizan actividades lúdicas, todo financiado por la compañía, mientras que en Argentina y Uruguay prefieren una buena parrillada en un salón o inclusive en la propia oficina.

Existen acontecimientos muy importantes para una mejora global respecto a la satisfacción laboral como lo fue la colaboración de forma conjunta de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que es el que reconoce la

importancia de mejorar la seguridad, salud y el bienestar de los trabajadores, a partir de este gran acontecimiento todos los estados miembros de la OMS establecen políticas nacionales de salud y seguridad ocupacional creando infraestructuras en los ambientes de trabajo, crean su primera conferencia internacional para la promoción de la salud, impulsa a que se generen ambientes propicios para el crecimiento de la salud ocupacional, establecen servicios de salud laboral y finalmente piden mayor actividad en este campo de la salud ocupacional (Eijkemans, 2003).

La correlación que existe entre la Actividad Física y la empresa son las siguientes:

- Mejora el clima laboral
- Aumenta la satisfacción laboral en los trabajadores
- Mejora la capacidad de decisión
- Reduce el ausentismo y la rotación de personal
- Ahorro para las empresas
- Reduce los niveles de estrés de los empleados
- Mejora la relaciones laborales y servicio al cliente
- Aumenta el sentido de pertenencia

(Reyero, 2015)

Este tipo de programas se implementa con frecuencia en Estados Unidos y en el centro y norte de Europa, que son en mayoría los países con elevada productividad.

En México a partir del 2008, el presidente de la República lanzó una estrategia nacional "Actívate, Vive Mejor", donde se establece como una línea de acción para la promoción en el ámbito laboral en instituciones públicas y privadas, para todos los trabajadores puedan hacer alguna actividad física sistemática y en su horario laboral.

Actualmente en Baja California los funcionarios estatales se suman al programa de Activación física Laboral, donde se unen los esfuerzos de Instituto de Deporte y la Cultura Física en Baja California y la Oficialía Mayor del Estado.

Francisco Vega de la Madrid (2014) arrancó en las instalaciones del centro de Gobierno la activación física laboral como parte complementaria de los programas ActiBC y ponte al 100, con el fin de promover acciones encaminadas a prevenir y controlar enfermedades a través del deporte y la actividad física en Baja California.

Lo anterior deja de manifiesto la importancia de la actividad física y su relación en las empresas u organizaciones, las cuales buscan entre otras cosas mejorar la satisfacción laboral de quienes la forman.

## **1.2 Conceptualización de la idea**

La idea surge a partir de una empresa familiar llamada SEDYR que lleva acabo Servicios Educativos, Deportivos y Recreativos a empresas importantes de Tijuana, donde los empleados de éstas empresas expresan la gran diversión y convivencia que provocan estos eventos deportivos, por otra parte se observa a empresas que no cuentan con programas de actividad física orientados a sus trabajadores, pues desconocen los beneficios que les brindaría a sus empresas.

De ahí la inquietud de comparar el nivel de satisfacción laboral antes y después de un programa de actividad física, dentro de una empresa que no ha utilizado esta estrategia para contrarrestar sus problemas de satisfacción del personal, sin olvidar que México es el segundo país con mayor obesidad en el mundo y se requiere un cambio de hábitos a nivel nacional (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], 2017).

## **1.3 Planteamiento del problema**

GALLUP es una empresa que se dedica al análisis de problemas de organizaciones y aconseja a los líderes a resolverlos, ellos han realizado investigaciones en las cuales se sugiere que México es el país con mayor insatisfacción laboral de Latinoamérica.

Dentro de los resultados arrojados por estas investigaciones se desprenden los siguientes datos:

En total se ha encuestado a 25 millones de trabajadores en 189 países y se descubre que en México el 12% de los trabajadores está satisfecho con su trabajo y con esto el empleado innova e impulsa a su empresa.

El 60% de los trabajadores está contento, pero no al grado de sentir la cultura organizacional y dirigen poca energía a su trabajo; el otro 28% no le gusta su puesto y socavan los logros alcanzados por sus compañeros de trabajo; esto significa que el 88% de los trabajadores están desconectados emocionalmente de sus lugares de trabajo y tienen menos posibilidades de ser productivos.

Por otro lado, la actividad física en las empresas es algo relativamente nuevo en México y no muchas empresas saben de los beneficios que le otorgaría, investigaciones realizadas por el Conference Board (2010) asegura por medio de encuestas que la seguridad de los trabajadores pasaron a segundo término al enfrentar las realidades del lugar de trabajo, se creería que al esforzarse en elevar la eficiencia y la productividad solo con máquinas y procesos administrativos buenos sería suficiente, pero el ambiente laboral si no es satisfactorio pudiera afectar toda la organización.

En el trabajo se tiende a ser sedentarios y por lo tanto se vuelven proclives a la aparición y desarrollo de ciertas enfermedades, según la OMS (2012), en México 6 de cada 10 personas no tiene suficiente actividad física, la inactividad provoca 3 millones de muertes al año.

La urbanización ha creado factores ambientales que desalientan a cualquiera a dejar sus sillas de trabajo; Iván Pérez (2012), académico del Tec de Monterrey, detalla que el tratamiento de la obesidad es costoso y estas enfermedades implican gastos millonarios en fármacos y atención médica.

Todo lo que se ha venido hablando a lo largo de éste apartado se relaciona con el estado emocional de los individuos; actualmente los trabajadores esperan ciertos estándares de decencia y lealtad por lo que se irán de la empresa si no están completamente satisfechos donde laboran, su productividad disminuye y si la rotación de personal y el ausentismo son elevados la empresa pudiera bajar su competitividad.

Debido al desconocimiento de los beneficios de la actividad física sobre la satisfacción laboral por parte de la empresa HL, por medio de una entrevista se ofrece los servicios de gimnasia laboral para mejorar la satisfacción laboral y así contrarrestar los efectos de los problemas laborales que existen los cuales son la ergonomía y el estrés de los trabajadores operativos.

#### **1.4 Justificación**

##### Aspecto Teórico

La información presente brinda a todo aquel interesado en conocer la satisfacción laboral tanto en ¿cómo elevarla? como ¿de dónde proviene? y ¿qué la puede alterar?, al igual que la actividad física y sus beneficios en el campo laboral.

##### Aspecto Práctico

El presente proyecto aporta información útil para aquellas empresas interesadas en conocer los beneficios que aportan los programas de actividad física a la satisfacción laboral, a través de un análisis comparativo antes y después de dichos programas.

La investigación pretende combatir el estrés y mejorar la convivencia entre compañeros mediante actividades físicas ya que esto logra un incremento del estado de ánimo positivo y por ende reduce el estrés y mejora la relación entre compañeros.

Para la mayoría de la gente ejercitarse y participar en actividades sociales informales de tipo físico incrementa el buen humor, algunas compañías ofrecen este tipo de servicios y considera que estas actividades fomentan la felicidad a los empleados por los que se vuelven más productivos.

Otro punto es cuando se necesita en tu trabajo ser amable y no hostil, un punto difícil de hacer cuando las emociones que experimentas no son las mismas a las que se debe manifestar, es cuando la actividad física combate el estrés y vuelves a un mejor estado de ánimo, permitiendo así mejorar en tu trabajo.

#### Aspecto metodológico

El proyecto toma importancia debido a que no se detecta en la literatura encontrada un trabajo similar en el estado de Baja California, ya que el proyecto emplea como fundamento principal la comparación, lo que permite medir el antes y después de la satisfacción laboral.

### **1.5 Objetivo general y específicos**

#### OBJETIVO GENERAL

- Comparar la satisfacción laboral ex ante y ex post a la actividad física en los trabajadores de nivel operativo en la empresa HL de Tijuana, B.C.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar la satisfacción laboral en los trabajadores de nivel operativo previo a la actividad física.
2. Proponer y ejecutar un programa de actividad física para los trabajadores de nivel operativo de la empresa HL Tijuana B.C

3. Identificar la satisfacción laboral en los trabajadores nivel operativo posterior a la actividad física.
4. Comparar los resultados de la satisfacción laboral previa y posterior a la actividad física de los trabajadores nivel operativo.

## **CAPÍTULO II MARCO CONTEXTUAL**

### **2.1. Industria de fabricación de accesorios de iluminación**

La industria HL es una empresa que se dedica a fabricar una amplia gama de productos de iluminación para interiores y exteriores para aplicaciones industriales, comerciales e institucionales y es uno de los mayores fabricantes de accesorios de iluminación en América del norte.

En una panorámica mundial podremos observar que es el quincuagésimo producto más comercializado en el mundo y el con el lugar número 181 en complejidad del producto. Los principales exportadores de accesorios de iluminación son China (\$ 30.8B), Alemania (\$ 3.18B), México (\$ 2.25B), Estados Unidos (\$ 1.98B) e Italia (\$ 1.79B). Los principales importadores son los Estados Unidos (\$ 11.1B), Alemania (\$ 3.32B), el Reino Unido (\$ 2.03B), Francia (\$ 1.82B) y Canadá (\$ 1.58B). (The Observatory of Economic Complexity [OEC], 2016).

Los accesorios de iluminación también se conocen como lámparas, linternas, iluminación, cristalería de señalización, electricidad, balasto, luminaria, candelabro, inundación.

Dentro de México el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte [SCIAN](2016), arroja los resultados de cómo esta industria se ha ido desarrollando año con año lo cual es muy importante para el crecimiento económico del país, se podrá observar en la tabla de a continuación como ha crecido aproximadamente al doble dentro de los 10 años mencionados.

<b>Año</b>	<b>Número de establecimientos</b>
2004	25
2005	27
2006	25
2007	29
2008	35
2009	35
2010	39
2011	45
2012	50
2013	52
2014	48

*Fuente: Elaboración propia basado en SCIAN (2016). Datos de industrias. 2017, de Atlas de complejidad económica de México.*

En lo que respecta a cada estado es interesante mencionar que muchos de los estados no están industrializados y hay cero fábricas de productos de iluminación como en Aguascalientes, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Durango, Guerrero, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas. Guanajuato y Sinaloa trataron de introducirse a este mercado pero no logro subsistir teniendo no teniendo actualmente compañía alguna.

Coahuila, Colima, Hidalgo, Puebla, Sonora, Tabasco tienen una industria de este giro y entrando a los primeros lugares en número de establecimientos de este giro se presenta en la tabla siguiente:

	<b>Estado</b>	<b>Número de establecimientos</b>
<b>1</b>	Jalisco	10

2	México	9
3	Nuevo León	8
4	Baja California	7
5	Distrito Federal	5
6	Chihuahua	2

*Fuente: Elaboración propia basado en SCIAN (2016). Datos de industrias. 2017, de Atlas de complejidad económica de México.*

Como se podrá observar Baja California es el cuarto lugar a nivel nacional por lo que es importante cuidar este sector, inclusive seguirlo creciendo.

Introduciéndose a Baja California municipio por municipio Tijuana es el único con industrias de fabricación de accesorios de iluminación, donde se ubica la empresa HL.

Ya se observó la importancia de este sector en Tijuana, Baja California, cabe mencionar que es un sector industrial en el cual se requiere de personal operativo, específicamente hablando de los que se encargan de los procesos de producción, área problema de la empresa HL, ahora lo que sigue para esta investigación sería la vinculación de cómo apoyar a este sector y el porqué apoyarlo de la manera que a continuación se describe.

## 2.2 Sedentarismo

Alrededor de un 60% de la población mundial según la OMS (2017) no realiza actividad física esto se debe a la poca participación en la actividad física en su tiempo de ocio y por las actividades laborales y domésticas de comportamiento sedentario, inclusive por el aumento de uso de medios de transporte "pasivos".

Donde existe mayor inactividad física es en los países desarrollados y en desarrollo tal como es México; el desarrollo urbano ha creado varios factores que desalientan la actividad física, por lo tanto brotan enfermedades no transmisibles que son el mayor problema de salud pública en el mundo.

Dentro de los efectos favorables de la actividad física de mayor relevancia para esta investigación son los beneficios para el bienestar mental y disminución del estrés laboral.

La OMS (2017) recomienda acumular un mínimo de 150 minutos semanales de actividad física aeróbica moderada, o bien, 75 minutos de actividad física aeróbica vigorosa cada semana, o una combinación equivalente de ambas.

En México el 58.2% son inactivos físicamente y el 41.8% son activos físicamente; las tres razones principales que por las que abandonan la práctica físico-deportiva o nunca haberla practicado son:

- Falta de tiempo
- Cansancio por el trabajo
- Problemas de salud

(Módulo de Práctica Deportiva y Ejercicio Físico [MOPRADEF], 2016).

A las dos primeras razones con la investigación presente se le pudiera amenizar el porcentaje a la empresa HL.

### 2.3 Estrés

Según la OMS (2015) el 75% de los trabajadores a nivel mundial padecen estrés laboral poniendo en primer lugar a México, segundo lugar China y tercer lugar Estados Unidos (Alcántara, 2015).

En cuanto a la Unión Europea la falta de tiempo para la familia y conciliación familiar es una de las principales causas de estrés siendo Grecia el primer lugar con un 62% y el más bajo Lituania con un 24% dando un porcentaje de un 44% de estrés a toda la Unión Europea a continuación se presenta cada uno de los países de la Unión Europea con sus porcentajes de estrés.

<b>País</b>	<b>Porcentaje de estrés</b>
Grecia	62%
Suecia	58%
España	58%
Chipre	56%
Malta	53%
Rumania	52%
Irlanda	52%
Luxemburgo	51%
Croacia	50%
R.Unido	49%
Estonia	49%
Francia	47%
Finlandia	47%
Alemania	45%
Holanda	44%
<b>UE</b>	44%
Letonia	43%
Bélgica	43%
R. Checa	42%
Polonia	37%
Austria	37%
Portugal	36%
Bulgaria	36%
Hungría	35%
Dinamarca	34%
Italia	32%
Eslovenia	31%
Eslovaquia	27%

Lituania	24%
----------	-----

*Fuente: Elaboración propia basado en Reyero, J. (2015). Empresas activas, empresas sanas. 2017, de CEOE.*

En Europa el costo total de los trastornos mentales se estima en 240.000 millones de euros al año y menos de esta suma proviene de los costos directos tales como el tratamiento médico que es un costo de 136.000 millones por pérdidas de productividad, en las que se incluye el ausentismo debido a las bajas por enfermedad, es por eso la importancia del bienestar mental (Reyero, 2015).

El estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y del buen funcionamiento de las entidades que trabajan y El Universal (2015) señala que el 75% de los trabajadores de México padecen estrés laboral ocasionando que por empleado se pierdan entre 25 y 20 días laborales por año, esto hace que incremente el ausentismo, presentismo y el burnout en los trabajadores.

El estrés laboral no solo es un problema de salud, aclaró Valdés Palazuelos (2015) pues tiene impacto en la economía y datos de la OIT muestran que existen pérdidas de entre .5 y 3.5 del Producto Interno Bruto (PIB) de los países y en México el estrés produce mermas entre 5 mil y 40 mil millones de dólares al año, es por eso la urgencia de la empresa HL de solucionar la problemática en el área operativa.

#### 2.4 Sobrepeso y obesidad

A mediados de los años setentas la obesidad se ha casi triplicado en todo el mundo, actualmente más de 1900 millones de adultos tienen sobrepeso y más de 650 millones eran obesos siendo un 39% de sobrepeso y un 13% de obesidad a nivel mundial.

Una de las principales causas del sobrepeso y la obesidad es la mala alimentación, comiendo alimentos con alto contenido calórico y ricos en grasa (comidas rápidas por la vida tan acelerada en la que vivimos) y la falta de actividad física debido a la naturaleza

cada vez más sedentaria de muchas formas de trabajo, los nuevos modos de transporte y la creciente urbanización (OMS, 2017).

En México el 72% de la población tiene el problema de la obesidad y el sobrepeso dándole un porcentaje de 33.3% a la obesidad y el 39.2% de sobrepeso, en los últimos diez años el porcentaje de obesidad incrementó un 3.3%, sin embargo Estados Unidos sigue estando en el primer lugar con un 38.2% Y Nueva Zelanda en tercer lugar con un 30.7%. Los países con menos obesidad es Japón con un 3.7% y Corea del Sur con un 5.3% (Rivera, 2017).

En cuanto a Baja California se encuentra en el lugar número 19 entre las entidades con mayor prevalencia de inseguridad alimentaria en el ámbito nacional, esto debido a que siete de cada 10 hogares se encuentran en alguna categoría de inseguridad alimentaria y 7 de cada 10 hombres y mujeres padece sobrepeso y obesidad, cifra muy parecida a la que se presenta a nivel nacional, sobrepeso 35.4% y obesidad 39.5% (Plan estatal de desarrollo, 2014).

A pesar de que existen políticas que están siendo utilizadas para la disminución de la obesidad y el sobrepeso no ha sido suficiente por lo que requieren la cooperación del gobierno, asociaciones, industria y ciudadanía para mejorar el estado de nutrición en México y en el mundo (Observatorio Mexicano de Enfermedades No Transmisibles [OMENT], 2017).

Una de las principales causas de morbilidad en Baja California es la Obesidad tomando el 14vo lugar de la lista; a continuación una tabla con las principales causas de morbilidad en México relacionadas con el sedentarismo.

<b>Lugar</b>	<b>Diagnóstico</b>
5to	Hipertensión Arterial
6to	Diabetes mellitus no insulino dependiente

14vo	Obesidad
------	----------

*Fuente: Elaboración propia basado Plan estatal de desarrollo (2014). Diagnóstico estratégico. 2017, de Gobierno del Estado de Baja California.*

La obesidad como tal, puede no afectar al trabajador operativo, si bien pudiera haber más cansancio en él y más si se trata de una obesidad mórbida, sin embargo lo que más afectaría a la empresa sería las enfermedades causadas por la obesidad, pues ellas causarían ausentismo.

#### 2.5 Relación de la inactividad física con enfermedades más comunes: hipertensión y diabetes

En el mundo, las enfermedades cardiovasculares son aproximadamente 17 millones de muertes al año, entre ellas las complicaciones por hipertensión causan 9.4 millones de muertes; en el 2008 se había diagnosticado hipertensión aproximadamente al 40% de los adultos mayores de 25 años, y en donde mayormente se encuentra este porcentaje alto es en el continente Africano con un 46% y el menor en el continente Americano con un 35%; hablando más generalizado la hipertensión se encuentra mayormente con las personas de ingresos bajos, medianos bajos y medianos altos con un 40% y con ingresos elevados solo un 35% padece esta enfermedad.

Uno de las principales causas de que prevalezca la hipertensión es la dieta malsana, la inactividad física el sobrepeso y/o la exposición prolongada al estrés y si no se aborda a tiempo el problema de la hipertensión arterial habrá importantes repercusiones económicas y sociales pues la muerte prematura, la discapacidad, las dificultades personales y familiares, la pérdida de ingresos y gastos médicos ocasionados por ésta enfermedad repercuten en las familias, las comunidades y las finanzas nacionales (OMS, 2013).

La OMS (2013) prevé que durante el periodo 2011-2025 la pérdida acumulada de producción asociada con las enfermedades no transmisibles (ENT) en los países de ingresos

bajos y medianos será de 7,28 Billones de dólares. La pérdida anual de aproximadamente de 500 000 millones de dólares a causa de las principales ENT que representa alrededor del 4% del producto interno bruto de esos países, y si no se toman medidas para combatir la hipertensión y otras enfermedades no transmisibles, las pérdidas económicas sobrepasarán el gasto público en salud; a continuación se presenta la carga económica de las ENT, 2011-2025 (Billones de dólares en 2008):

<b>Categoría de ingresos de los países</b>	<b>Diabetes</b>	<b>Enfermedades Cardiovasculares</b>
Ingresos medianos altos	0,31	2,52
Ingresos medianos bajos	0,09	1,07
Ingresos bajos	0,02	0,17
Total de ingresos bajos y medianos	0,42	3,76

*Fuente: Elaboración propia basado en OMS (2013). Información general sobre la HIPERTENSIÓN en el mundo. 2017, de OMS.*

Por otro lado la diabetes a escala mundial se calcula que 422 millones de adultos tenían diabetes en el 2014 y alrededor de 5.1 millones de personas en México tienen diabetes y 15.1 millones de mexicanos tienen algún grado de hipertensión arterial es decir un 30.05% de la población, en Baja California una de las principales causas de mortalidad está con el primer lugar las enfermedades del corazón con un 35.1% de la población y en tercer lugar la diabetes mellitus (Plan estatal de desarrollo, 2014).

A continuación se presenta la prevalencia de hipertensión arterial por estado:

Baja California	35.1
Baja California Sur	34.9
Sonora	34.8
Jalisco	34.6
Zacatecas	34.5

Sinaloa	34.5
Coahuila	34.5
Nayarit	34.3
Aguascalientes	34.1
Nuevo León	34
Veracruz	33.8
Queretaro	33.6
Tamaulipas	33.4
San Luis	33.1
Durango	32.5
Yucatán	32.4
Chihuahua	32.4
Hidalgo	32.1
Tabasco	31.3
Nacional	30.05
Quintana Roo	29.6
Guanajuato	29
Michoacán	28.9
Campeche	28.1
Colima	27.8
Edo. De Mex.	27.6
México D.F.	26.3
Tlaxcala	26.2
Morelos	26
Guerrero	25.3
Oaxaca	24
Chiapas	23.9
Puebla	23.5

*Fuente: Elaboración propia basado en Subsecretaría de prevención y promoción de la salud. (2001). Programa de Acción Enfermedades Cardiovasculares e Hipertensión Arterial. 2017, de Secretaría de la salud.*

En cuanto a la diabetes del total de la población de adultos en México, 9.17% reportó tener un diagnóstico previo de diabetes por un médico, lo que equivale a 6.4 millones de personas. Por sexo, este porcentaje fue de 8.60% entre los hombres y 9.67% entre las mujeres, lo que equivale a 2.84 millones de hombres y 3.56 millones de mujeres. Por sexo, en el caso de los hombres las entidades con mayor proporción de individuos con diagnóstico de diabetes son el Distrito Federal (12.7%), Estado de México (11.5%), y Veracruz (10.7%), en tanto que para las mujeres, las entidades con mayor proporción de personas con diagnóstico de diabetes son Nuevo León (15.5%), Tamaulipas (12.8%), y Distrito Federal (11.9%) (Hernández, Gutiérrez & Reynoso, 2013).

## 2.6 Personal insatisfecho

Actualmente las empresas son más competitivas y el mundo más globalizado, la satisfacción laboral resulta uno de los elementos claves para la gestión organizativa, dado que el capital humano son de los elementos intangibles más importantes, es por eso la importancia de este estudio para utilizarse como fuente de referencia para el diseño de políticas laborales y apoyo a investigaciones futuras (Sánchez, Fuentes & Artacho, 2008).

GALLUP es una empresa que se dedica al análisis de problemas de organizaciones y aconseja a los líderes a resolverlos, ellos han realizado investigaciones en las cuales la gran mayoría de los países se perciben de esta manera: 13% comprometido con su trabajo, 63% no comprometido, 24% no le gusta su trabajo, los datos de México arrojan que es el país con mayor insatisfacción laboral de Latinoamérica.

Dentro de los resultados arrojados de México se desprenden los siguientes datos:

En total se ha encuestado a 25 millones de trabajadores en 189 países y se descubre que en México el 12% de los trabajadores está satisfecho con su trabajo y con esto el empleado innova e impulsa a su empresa.

El 60% de los trabajadores está contento, pero no al grado de sentir la cultura organizacional y dirigen poca energía a su trabajo; el otro 28% no le gusta su puesto y socavan los logros alcanzados por sus compañeros de trabajo; esto significa que el 88% de los trabajadores están desconectados emocionalmente de sus lugares de trabajo y tienen menos posibilidades de ser productivos (Adams, 2013).

## 2.7 Actividad física en empresas

Los programas de bienestar al trabajador comenzaron desde la andadura de las grandes empresas a finales del siglo XIX, estos programas tienen la finalidad de motivar a los empleados y tenerlos felices para que haya un mayor compromiso con la empresa.

Las empresas pioneras en mejorar la salud de los trabajadores fueron la empresa Ford que en 1927 introduce la jornada semanal de 40 horas y crea el sistema en cadena en sus talleres, en 1930 la empresa *Hershey's* inaugura un parque recreativo para sus empleados y en 1955 la fábrica Xerox instaure espacios de fitness para sus trabajadores.

*En los años 50 y 60, los centros deportivos para empleados se hacen muy populares en Estados Unidos y en otros países occidentales y asiáticos.*

*En la década de los 80, Johnson & Johnson es la primera empresa en vincular programas de wellness corporativo al aumento de la productividad de los empleados y la rentabilidad de la empresa (Reyero, 2015).*

En Latinoamérica los directivos de las empresas cada vez están más conscientes sobre la importancia de la satisfacción laboral por lo que se ha aumentado el presupuesto año con año (Revista Seguridad Minera, 2011).

Cada país maneja de distinta manera el alcanzar la satisfacción laboral; las empresas en Chile orientan sus esfuerzos en la organización de paseos de oficina semanales donde se organizan actividades lúdicas, todo financiado por la compañía, mientras que en Argentina y Uruguay prefieren una buena parrillada en un salón o inclusive en la propia oficina.

Existen acontecimientos muy importantes a nivel global respecto a este tema, como el trabajo de forma conjunta de la OIT y OMS, que reconoce la importancia de mejorar la seguridad, salud y el bienestar de los trabajadores. A partir de este gran acontecimiento todos los países miembros de la OMS (194 países incluyendo a México) establecen políticas nacionales de salud y seguridad ocupacional creando infraestructuras en los ambientes de trabajo, crean su primera conferencia internacional para la promoción de la salud, impulsa a que se generen ambientes propicios para el crecimiento de la salud ocupacional, establecen servicios de salud laboral y finalmente piden mayor actividad en este campo de la salud ocupacional (Eijkemans, 2003).

Gracias a estos acontecimientos las empresas están dando la importancia de estos programas por su gran relación con el éxito de la compañía pues te hace más capaz de tomar una decisión compleja, te vuelve más creativo, a estar mejor concentrado y se tiene una mayor resistencia al estrés (Reyero, 2015).

Este tipo de programas se implementa con frecuencia en Estados Unidos y en el centro y norte de Europa, que son en mayoría los países con elevada productividad.

Por otro lado en México a partir del 3 de Agosto del 2008, el presidente de la República lanzó una estrategia nacional "Actívate, Vive Mejor", donde se establece como una línea de acción para la promoción en el ámbito laboral en instituciones públicas y privadas, para todos los trabajadores puedan hacer alguna actividad física sistemática y en su horario laboral (Instituto del Deporte y la Cultura Física de Baja California, 2014).

Actualmente en Baja California los funcionarios estatales se suman al programa de Activación física Laboral, donde se unen los esfuerzos de Instituto de Deporte y la Cultura Física en Baja California y la Oficialía Mayor del Estado.

Francisco Vega de la Madrid (2014) arrancó en las instalaciones del dentro de Gobierno la activación física laboral como parte complementaria de los programas ActiBC y ponte al 100, con el fin de promover acciones encaminadas a prevenir y controlar enfermedades a través del deporte y la actividad física en Baja California.

El personal del gobierno se comprometió a participar activamente en las jornadas de activación física, a cargo de expertos en el deporte y la salud, donde los empleados saldrán de sus oficinas durante un periodo de 15 minutos diarios para realizar rutinas de ejercicio.

Durante esta actividad entregaron la solicitud de ingreso al programa ActiBC las empresas: Sunrise Medical, Grupo Milenio, MindHub, Kyocera, Smiths Medical y Carefusion, así como Oficialía Mayor del Estado. Cabe destacar que durante la actividad los empleados participaron en una rutina de gimnasia laboral.

## 2.8 Programas wellness laboral en el mundo

Poco a poco se ha ido avanzando y logrando avances significativos en tomar con la debida importancia a la actividad física dentro de las empresas como se ha mencionado con anterioridad, sin embargo es de suma importancia seguir concientizando a las empresas sobre sus grandes beneficios (que más adelante se detalla cada uno de ellos) pues sigue habiendo bastante desconocimiento sobre el tema en América Latina.

Los Programas wellness laboral son aquellos que se encargan de ofrecer planes de salud, el objetivo de esta estrategia es aumentar la productividad y reducir el ausentismo, dentro de estos programas se encuentra la actividad física y gracias a la investigación de Miguel Ángel Fernández (2015), se puede observar que en Latinoamérica solo el 46% de las empresas tiene el programa de wellness laboral, quedando con el mismo porcentaje Europa y Asia, le sigue Australia con un 47% y Norte América con un 79% siendo el más alto y el más bajo África con el 38%.

Dentro de estas empresas con programas de wellness laboral en el mundo se menciona cada uno de los servicios que se brinda al trabajador, se da a conocer que solo el 40% de las

empresas cuenta o brinda con acceso a gimnasio o centro de fitness, lo que lo coloca en 7mo lugar de todos los servicios que se mencionan a continuación:

### **Servicios de programas de wellness laboral y porcentaje de empresas que lo brindan**

1	Política de vacaciones	69%
2	Horarios de trabajo flexibles	66%
3	Espacio libre de humos	59%
4	Puestos de trabajo ergonómicos	55%
5	Teletrabajos	51%
6	Normas de productividad	46%
7	Gimnasio o centros de fitness	40%
8	Apoyo personal financiero o legal	38%
9	Servicio médico de empresa	33%
10	Apoyo a lactancia en el trabajo	33%
11	Servicios externos (transporte)	18%
12	Guardería en la empresa	8%

*Fuente: Elaboración propia basado en Fernández M.A. (2015). Infografía. 2017, de CEOE.*

### 2.9 Empresas que han mejorado su rendimiento laboral elevando la satisfacción laboral

Existen distintas investigaciones donde se afirma que el rendimiento laboral se aumenta mejorando la satisfacción laboral por mencionar algunos se encuentra:

- A nivel mundial la empresa Heineken (Pomares, 2015).
- A nivel Latinoamérica un estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de Quetzaltenango, Guatemala (Sum, 2015).

- A nivel Nacional (México, N.L.) un estudio comparativo de satisfacción laboral de docentes de institución pública y una privada (Gonzalez, 2013).

Una de las estrategias de México también ha sido elevar la actividad física, pues se ha hecho conciencia de los beneficios que ésta otorga, cada estado ha buscado una estrategia alineada a la que se requiere como país, la de Baja California (específicamente al tema laboral) se presenta a continuación:

#### 2.10 Programa de activación física laboral del Instituto del Deporte y la cultura física de Baja California.

El programa está convencido de la problemática de salud pública que existe en el estado de Baja California referente al sobrepeso y la obesidad, que está ligada al alto índice de sedentarismo y la alimentación no saludable. En el caso de las empresas como Pepsico e Infonavit se incorporaron al proyecto de gimnasia laboral, con el fin de comprometerse por el bienestar integral del colaborador. Un factor importante del éxito del programa es la productividad en la empresa generando mayor eficiencia y eficacia. (Cuarto informe de gobierno B.C., 2017).

La encuesta que ellos manejan está dirigida a los colaboradores, y se realiza una inicial, una intermedia y una final. La primera realiza preguntas para saber cómo estructurar el programa de actividad física, teniendo en cuenta los indicadores que se mencionaron en el capítulo anterior, y a su vez se hace una serie de preguntar para saber si el colaborador está interesado en realizar activación física, la segunda encuesta, es para cerciorarse si le está gustando la actividad física y si ha habido una mejoría en sus molestias mencionadas, y por último se cierra con una encuesta que te pregunta si te gustaría seguir con el programa, si te ha gustado la dinámica del monitor y lo más importante si sienten alguna mejoría con la activación.

## **CAPÍTULO III MARCO TEÓRICO**

La palabra satisfacción laboral nos pudiera resultar algo que no es relevante para la empresa sin embargo es una de los principales factores a tomar en cuenta pues está vinculado principalmente a la productividad de la empresa lo cual comentaremos más adelante, por el momento trataremos de donde yace la satisfacción laboral.

### **3.1. Ciencias económicas- administrativas.**

Las ciencias económicas-administrativas son parte de las ciencias sociales, las cuales están vinculadas a las actividades y al comportamiento de los seres humanos para ser analizadas en la sociedad. Ollivier (2010), comenta que las ciencias económicas administrativas son dos ciencias que nacen en el tiempo de los griegos y estas significaban lo mismo pues la palabra economía significaba administración (nomos) de la casa (eco); sin embargo hoy se consideran dos ciencias distintas debido a su extensión de desarrollo de cada una pero con una gran vinculación.

Debido al tema que se planteará en esta investigación se tomará la ruta de la administración que es el elemento que se analiza a continuación, rescatando de lo antes mencionado el comportamiento de los seres humanos que se retomará más adelante.

### **3.2. Administración.**

La administración aparece desde que el ser humano comienza a trabajar en sociedad, se vuelve algo indispensable pues con ello lograban que los recursos fueran utilizados de mejor manera. El ser humano como es social por naturaleza tiende a organizarse y cooperar con sus semejantes.

Se puede remontar desde la época prehispánica donde los nómadas se organizaban para ir de caza, otro ejemplo que le sigue es el descubrimiento de la agricultura que con ella se dio paso a que ya no fueran nómadas y se crearan pequeñas comunidades y de ahí poco a poco fueron evolucionando las sociedades hasta lo que actualmente es hoy en día.

Para dar un concepto más claro de lo que es la administración se mencionarán diversos autores para explicarlo con mayor claridad:

- Guzmán Valdivia (1961): Dirección eficaz de las actividades y colaboración de personas para obtener los resultados queridos.
- E.F.L. Brech (1975): Proceso social que se planea y regula de manera eficiente para el logro de un propósito.
- Peterson y Plowman (1961): Técnica por la cual determinan, clarifican y realizan propósitos de un grupo de personas en particular.
- Koontz y O'Donnell (1975): dirección de un organismo social para alcanzar objetivos con la habilidad de conducir a los integrantes.
- G.R. Terry (1988): Lograr un objetivo predeterminado con esfuerzo ajeno.
- F. Tannenbaum (1914): Empleo de la autoridad de controlar subordinados de manera adecuada para el logro de la finalidad de una empresa.
- F.M. Fernández Escalante (2015): Principios y técnicas encaminadas a dirigir personas hacia objetivos comunes.

Se pudiera seguir con más autores destacados en la administración pero solo con estos ejemplos se podrá observar la importancia de 2 elementos básicos que se vinculan con la definición de la administración, los cuales son de suma importancia para la investigación: conjunto de personas y objetivos.

Al padre de la economía Henry Fayol (1987) se deja al final de éste apartado con el propósito de introducir a las diferentes áreas que ayuda la administración en una empresa; él explica que es un conjunto de operaciones que realizan las empresas y se divide en

operaciones técnicas (producción), comerciales (compras, ventas), financieras, operaciones de seguridad (protección de bienes y de personas), de contabilidad y administrativas.

Una de estas áreas de la empresa tomará el énfasis de esta investigación, específicamente las operaciones administrativas, que se preocupa, entre otras cosas de lograr y mantener la satisfacción laboral. Más adelante se analizará dicho termino, por lo pronto se considera de interés establecer las áreas funcionales de la administración y distinguir cuál de ellas está interesada en lograr que los trabajadores obtengan un sentimiento positivo acerca de su puesto de trabajo.

### 3.3. Áreas funcionales de una empresa.

La administración permite a las empresas alcanzar sus metas y objetivos a través del buen uso de los recursos financieros, materiales y humanos. Para lograr lo anterior, es necesario que esta se organice por áreas funcionales.

La clave en el apartado es identificar un departamento que se interese en los 2 elementos básicos que se vinculan con la administración los cuales son: personas y el logro de objetivos de la empresa.

Las áreas básicas de una empresa son indispensables pues en cada una de ellas se llevan a cabo actividades para alcanzar los objetivos de la empresa, a continuación se describirá cada una de ellas de manera muy breve:

**Dirección general:** Es el área que encabeza a la empresa que establece objetivos y las dirige hacia las diferentes áreas.

**Producción:** es el área que lleva a cabo la producción de los bienes que la empresa comercializará.

**Finanzas y contabilidad:** Se encarga de todos los movimientos de dinero de una empresa.

Mercadotecnia: se encarga de realizar investigación de mercado para determinar que se va a ofertar a los clientes con el fin de maximizar las ventas.

Recursos Humanos (R.H.): se encarga de planear, organizar desarrollar y coordinar las técnicas que harán al personal más eficiente lo cual permite alcanzar los objetivos de la empresa.

Se aclara, que esta breve descripción observa solo las principales funciones de cada área, no obstante, se pudieran desarrollar de una manera profunda y extensa. Sin embargo, para efecto de este proyecto se está interesado en profundizar solo en el área de recursos humanos, por estar estrechamente vinculada con las personas y el logro de los objetivos empresariales.

### 3.4 Recursos humanos.

El concepto de recursos humanos se enfoca a nuestro objeto de estudio, consiste en mantener a las personas en la organización trabajando y dando el máximo de sí, con una actitud positiva y favorable y representa todas aquellas cosas que hace que el personal permanezca en la organización.

El área de recursos humanos se caracteriza por implementar estrategias que contribuyan a lograr los objetivos generales de la empresa a través de los trabajadores, los cuales ponen a disposición de la misma sus habilidades, destrezas, conocimiento y experiencias. Partiendo de lo anterior, la importancia de lograr un clima laboral y una satisfacción entre los trabajadores forma parte importante de sus actividades de retención y desarrollo de personal.

Chiavenato I. (2009) refuerza el párrafo anterior con el énfasis que da a la calidad, conocimiento, habilidades, competencias, entusiasmo y satisfacción de los trabajadores que desarrollan las actividades de la organización pues tienen un fuerte impacto en la productividad y rentabilidad de la organización.

La estructura, tecnología, recursos financieros y materiales contribuyen claramente a los objetivos de las organizaciones, pero solo son aspectos físicos que deben ser administrados con capital humano.

Las funciones esenciales de los Recursos Humanos (esto varía dependiendo cada organización), es asesorar a los gerentes y la dirección de operaciones de los departamentos en ciertos aspectos, por ejemplo:

1. Define cada puesto de trabajo y las cualidades que debe tener la persona que ocupe el puesto.
2. Evalúa el desempeño del personal y promociona el liderazgo.
3. Recluta al personal correcto para cada puesto.
4. Capacita al personal para mejorar los conocimientos de su área.
5. Brinda ayuda psicológica a sus empleados para mantener la armonía entre ellos y busca soluciones a los problemas que se desatan en la organización.
6. Brinda beneficios sociales y compensaciones a sus empleados.
7. Se encarga de la higiene, seguridad de la empresa, Desarrollo Organizacional (que se hablará más adelante), de la base de datos, sistemas de información y auditoría.  
(Werther & Davis, 2000).

El aporte del departamento de Recursos Humanos al proyecto, es su influencia sobre el comportamiento del personal para alcanzar los objetivos. Chiavenato (2009) le da un enfoque sistémico a Recursos Humanos donde se divide en tres niveles de análisis:

1. Nivel del comportamiento social que es un retrato de la relación que existe entre la organización y la sociedad.
2. Nivel de comportamiento organizacional que es la que visualiza los componentes de la misma organización y observa cómo interactúan entre sí.
3. Nivel de comportamiento individual donde se refleja el comportamiento de las personas y de los grupos de la organización.

Estos 3 niveles de análisis servirán como aportación a la eficacia organizacional, se pudiera encontrar abundante información de la eficacia organizacional que por lo general comprende indicadores contables, financieros. Sin embargo, son mediciones que no reflejan todo pues dejan a un lado los activos intangibles de la organización (Chiavenato, 2009).

Likert (1967) considera algunos factores que conducen a la eficacia organizacional como calidad de vida en el trabajo, nivel de confianza e interés, motivación, lealtad, desempeño y capacidad de las organización de comunicarse abiertamente, interactuar de manera eficaz y llegar a decisiones adecuadas; esto refleja la salud de la organización que está estrechamente vinculado a los 3 niveles de análisis de R.H. mencionados anteriormente.

### 3.5 Personas, comportamiento y motivación.

En el apartado anterior se habló sobre la importancia del Recurso Humano en una organización, pero para esto se tiene que entender al ser humano como tal y su comportamiento.

Anteriormente, a las personas se les trataba como medios de producción (recursos o insumos) como si fueran maquinas o herramientas de trabajo, pero con el paso del tiempo se observó que esta visión ocasionaba resentimientos y conflictos laborales, como consecuencia se presentaron problemas en la calidad y productividad (Chiavenato, 2009).

Álvaro (2003) relata que Skinner desarrolló una famosa teoría sobre el comportamiento humano que está basada en la idea de que los eventos relacionados con el aprendizaje cambian o modifican el comportamiento y las maneras de actuar en ciertas circunstancias; estos cambios son resultados de estímulos que se presenciaron en el ser humano.

Uno de muchos estímulos que pudieran existir es la motivación humana (este estudio se centra solo en este estímulo, ya que se apega al enfoque de interés), que a manera general se le da el significado de todo aquello que estimula a la persona a actuar de determinada manera o a un comportamiento específico (Chiavenato, 2009).

Para iniciar un ciclo motivacional se empieza con el surgimiento de una necesidad, que esto después origina un comportamiento, lo cual significa que al momento de que brota una necesidad esta rompe el equilibrio del organismo y produce un estado de insatisfacción; una vez satisfecha la necesidad el equilibrio del organismo regresa, si esta no es satisfecha busca un medio indirecto de salida ya sea por vía psicológica (tensión emocional, agresividad entre otras), o fisiológica (tensión nerviosa, insomnio, por mencionar algunas) (Gan & Berbel 2011).

Arias (2001) explica la importancia del comportamiento idóneo de los miembros de una organización y lo hace vital para que esta funcione, enfatiza que el administrador debe estudiar y entender la conducta del ser humano y para ello es importante darle el rigor científico que requiere esta situación.

Bajo este enfoque, se entiende que la motivación y el comportamiento están ligados y contribuyen al bienestar de las personas en el ámbito laboral. De tal forma, que estos elementos potencializados favorecen a la satisfacción laboral.

### 3.6 Satisfacción laboral.

Una vez tratada la importancia del comportamiento humano dentro de una organización se introduce el término base de la investigación, la satisfacción laboral.

Existen distintos conceptos de satisfacción laboral, donde explican diferentes autores la definición como una actitud global o estado emocional y otras la definen como un conjunto de actitudes o sentimientos hacia el trabajo y los distintos aspectos relacionados con él (Chiang, Martin & Nuñez, 2010).

Para efectos de esta investigación la más acertada fue el significado de satisfacción laboral que le da Locke (1976) el cual es un estado placentero o positivo, resultante de la valoración del trabajo o de la experiencia en el trabajo de la persona. Sin embargo, se debe

estar consciente de la existencia de factores extra laborales para no restringir la satisfacción a una esfera de la actividad del hombre, la laboral.

### 3.7 Teorías de la satisfacción laboral.

A continuación, se presenta algunas teorías que tienen un enfoque humanístico, que fortalecen la importancia del estudio de la satisfacción laboral.

-Teoría de las relaciones humanas (1946): Desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores, que fue basada en una reacción y a una oposición de la teoría clásica de la administración; los principios básicos de esta teoría son: que el nivel de producción depende de la integración social, el comportamiento social de los trabajadores, las recompensas, las sanciones no económicas, los grupos informales, relaciones humanas, la importancia que le das a los cargos y aspectos emocionales.

-Teoría de las necesidades: Existen distintas teorías de las necesidades una de las más importantes es la de Maslow (1954): Todo se sintetiza en una pirámide donde la base de ésta es la primera prioridad del ser humano que son las necesidades fisiológicas, a modo siguiente son las necesidades de sentirte seguro, se continúa con las relaciones sociales, le sigue con el reconocimiento por los demás y finaliza con el ego que es la autorrealización; se subraya que es una necesidad del ser humano por lo cual es importante tener en cuenta todos estos aspectos en el trabajo.

-Teoría de las expectativas: Al igual que la teoría de las necesidades existen distintas teorías de las expectativas, solo se comenta la de Vroom (1964), donde se reconoce la importancia de diferentes necesidades y motivaciones individuales.

-Teoría de la equidad, Adams (1963-1965). Sostiene que los trabajadores estarán más motivados si son tratados equitativa y justamente y su rendimiento será el esperado.

Si bien es cierto, que estas teorías se llevan entre 10 a 20 años, es necesario puntualizar que las cuatro están centradas en el trato al personal y que este tiene un impacto en su nivel de satisfacción laboral.

### 3.8 Satisfacción laboral como unidad de medida

Entrando de lleno a la parte medible de la satisfacción laboral a continuación se explica lo puntos a considerar y el porqué de ellos. Los grupos que se tomarán en cuenta para medir la satisfacción laboral tendrán asociadas variables a las que se le llamarán dimensiones esenciales; se les menciona a continuación con una breve definición:

1. Grupo: La naturaleza y contenido de trabajo.

Variables:

- Variedad de habilidades: se refiere a cuántos tipos de habilidades se requiere para llevar acabo tu trabajo, UNIVERSIA (2017) habla sobre las habilidades y actitudes más valoradas en la evaluación de un candidato las cuales son:

#### **Habilidades sociales:**

- Empatía
- Liderazgo
- Interrelación con otros
- Escucha activa
- Persuasión
- Capacidad de comunicación

#### **Habilidades profesionales:**

- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Negociación
- Control del estrés
- Racionalización

- Capacidad analítica
- Capacidad de síntesis
- Argumentación
- Innovación y creatividad
- Iniciativa

En el caso de la empresa HL de los trabajadores operativos, se rescata dentro de las habilidades profesionales el control de estrés, pues el tener un trabajo repetitivo es muy estresante lo confirma el Director del Centro de Salud del Instituto Municipal de Salud Pública de Barcelona Salvador Moncada (s.f).

**Actitudes personales:**

- Respeto
  - Sinceridad
  - Calma
  - Elegancia
- Identificación de la tarea: se refiere a qué es lo que específicamente tienes que hacer dentro del trabajo.
  - Significado de la tarea: ahora no solamente sabes qué hacer si no el porqué lo haces y cómo esto es importante para la empresa.
  - Autonomía: grado con el que el trabajador obra según su criterio, con independencia de la opinión de otros.
  - Retroalimentación: grado de retroalimentación que se le da respecto a su trabajo al trabajador operativo.
2. Grupo: El trabajo en grupo y sus directivos

Variables:

- Cohesión: grado de unión o relación estrecha entre los compañeros de trabajo y sus directivos, es este caso jefes inmediatos.
- Atractivo: grado de atracción que siente por su trabajo.

- Clima socio psicológico: grado de percepción de las características o atributos del ambiente de trabajo.
- Variedad de habilidades
- Identificación de la tarea
- Significación de la tarea
- Autonomía
- Retroalimentación

Las últimas 5 variables del grupo 2 son iguales a las del grupo 1 solo que éstas se refieren a llevarlas en trabajo en grupo y sus directivos.

### 3. Grupo: El esfuerzo y los resultados individuales.

Variables:

- Suficiencia: grado en que el salario y los incentivos es suficiente para satisfacer necesidades personales.
- Correspondencia: grado en que el salario y los incentivos devengados se corresponden con los conocimientos, habilidades, capacidades individuales y sus competencias laborales.
- Vinculación: grado en que el salario y los incentivos se corresponden con los resultados del trabajo.
- Percepción: grado en que el sistema estimulador es dominado, se entiende por el individuo.
- Coherencia: grado de correspondencia entre la estimulación moral y material.
- Justeza: grado en que el sistema estimulador es percibido como justo.

### 4. Grupo: Las condiciones de trabajo.

Variables:

- Seguras: grado en que las instalaciones son seguras.
- Estéticas: grado en que las instalaciones tienen estética suficiente.
- Higiene: grado en que la industria cuenta con las suficientes políticas de higiene.

- Ergonómicas: grado en el que el área de trabajo es suficientemente ergonómica.

## 5. Grupo: Las condiciones de bienestar.

Variables:

- Horario: grado en que el horario genera bienestar al trabajador.
- Mantenimiento: grado en que las condiciones del bienestar que ofrece la empresa se conservan en buen estado para evitar su degradación.
- Atención a la vida: grado de atención que se le da al aspecto de la salud del trabajador.
- Desarrollo cultural y social: grado de atención que se le da al aspecto cultural y social del trabajador.
- Desarrollo personal y profesional: grado de atención que se le da al aspecto personal y profesional del trabajador.

(Álvarez, 2001)

Todos estos grupos y variables son de los puntos que se pueden tomar para realizar un diagnóstico sobre la satisfacción laboral, sin embargo es de vital importancia investigar las causas que provocan la insatisfacción para así saber cuáles variables son esenciales para transmitir en el papel. Para efectos de esta investigación se hará énfasis en el grupo de las condiciones de bienestar en la variable de desarrollo y cultura y en el grupo de condiciones del trabajo en la variable que habla sobre la ergonomía, pues es el que abarca el tema de la actividad física ya que el trabajo que realizan los trabajadores es pesado.

### 3.9 Interacción de la satisfacción laboral con otras variables.

A modo breve se comentan las variables que influyen en la satisfacción laboral y que son de suma importancia:

#### A. Variables determinantes de la satisfacción laboral

-Variables derivadas del puesto del trabajo: nuevas tecnologías, características organizacionales.

-Variables derivadas del propio trabajador: evaluaciones propias, nivel de formación, edad, género.

#### B. Variables afectadas por la satisfacción laboral

-Ausentismo

-Rotación en el trabajo

-Actividad sindical

-Burnout

-Rendimiento

(Chiang, Martin & Nuñez, 2010).

Como podemos observar en las variables determinantes, las características organizacionales son un punto clave para la satisfacción laboral, es por eso que existen diferentes técnicas para aumentar la satisfacción laboral y así no afectar las distintas variables en las que juega un papel importante la satisfacción laboral.

### 3.10 Técnicas para aumentar la satisfacción laboral.

Ya que el área de Recursos Humanos es el encargado de mantener a los empleados motivados e inducirlos a permanecer en la empresa, se exige a este departamento una serie de cuidados especiales, entre los cuales sobresalen los planes de remuneración económica, de prestaciones sociales, de higiene y de seguridad en el trabajo.

Para efectos de esta investigación se expondrán los de prestaciones sociales estas remuneraciones son indirectas y son medios indispensables para mantener la fuerza del trabajo dentro de un nivel óptimo de productividad y satisfacción, las prestaciones sociales que existen son:

1 Aguinaldo.

2 Vacaciones.

3 Vivienda o ayuda para vivienda.

4 Prima de antigüedad.

5 Ayuda para enfermedad.

6 Prima vacacional.

- |                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| 7 Ayuda por maternidad.             | 17 Complemento de salario en caso de ausentismo prolongado por enfermedad. |
| 8 Horas extras.                     |  |
| 9 Prima dominical.                  |  |
| 10 Gratificaciones.                 | 18 Reembolso o pago de medicinas.  |
| 11 Ayuda para jubilación.           | 19 Plan dental.  |
| 12 Seguro de vida colectivo.        | 20 Servicio social y asesoría.   |
| 13 Alimentos.                       | 21 Horario flexible de entrada y salida.                                   |
| 14 Transporte.                      | 22 Seguridad social.   |
| 15 Préstamos o planes de préstamos. | 23 Seguro de accidentes personales.  |
| 16 Gastos médicos.                  | 24 Planes recreativos.   |

(Chiavenato, 2009).

De estas prestaciones los planes recreativos son a los que nos enfocaremos, pues son las prestaciones y servicios que proporcionan al empleado condiciones de descanso, diversión, recreación, higiene mental, salud y ocio constructivo que forman el núcleo de nuestra investigación y finalmente se observa la interacción de la satisfacción laboral y la actividad física.

Para empezar con este apartado, a modo de introducción se inicia con el significado de actividad física que según la OMS se considera cualquier movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos que exija gasto de energía.

Uno de los campos de la actividad física es la gimnasia laboral, en la cual se enfocará este estudio debido al margen de tiempo para terminar la investigación; la gimnasia laboral es un conjunto de ejercicios correctivos, preparatorios, compensatorios, y preventivos, que son realizados por un grupo de trabajadores para un mismo fin.

Una vez definido se iniciará con todos los aspectos relevantes que ha tenido la actividad dentro de las empresas, gracias a los planes recreativos que ofrecen las empresas y le dan la debida importancia a la actividad física.

### 3.11 Actividad física en las empresas (importancia, trabajos de campo y beneficios).

Sin duda alguna Estados Unidos lleva la delantera sobre los programas de *wellness* laboral por lo que hablaremos un poco sobre sus estudios de relevancia y los primeros grandes trabajos de campo.

El estudio impulsado por The National Institute for Occupational Safety and Health asegura que el Health and Productivity Management (HPM) es de 9992 dolares por empleado que incluye: salud, rotación de personal, ausentismo, incapacidad laboral y programas de compensación; que al implementar un buen HPM puede haber un ahorro de un 26%, es importante mencionar que la actividad física debe entenderse como una herramienta y no como un fin laboral.

Unas de las actividades físicas que ofrecen las empresas son:

- Gimnasios gratuitos o bajo coste.
- Instalaciones deportivas fuera de la empresa a las cuales pueden salir en una hora del horario laboral, sin que interfiera en reuniones o compromisos laborales.
- Podómetros.
- Organización de eventos deportivos.
- Salas de yoga.
- Caminatas nocturnas.
- Paseos en bicicleta.
- Gimnasia laboral.
- Escuelas de corrección postural.
- Cursos de pilates.
- Clubes de corredores
- Clases de bailes de activación.
- Sesiones de Taichi.

Los empresarios pudieran ver este tipo de actividades como si no fuera su asunto, pues su objetivo es conseguir resultados, pero los empleados regresan de los entrenamientos renovados y se centran más en su tarea, son más productivos.

El Colegio Americano de Medicina Deportiva concluye que los trabajadores que pasaron de 30 a 60 minutos haciendo deporte durante la comida tuvo un incremento del 15% de su rendimiento laboral y que sufrían menos pérdidas de energía después del almuerzo y en mejoraba su estado de ánimo.

Por otro lado está la Unión Europea donde también existe la preocupación de concientizar a los empresarios sobre este tema uno de los mayores planes fue el Plan Integral para la actividad física y del deporte que tiene por objetivos:

- a) Validar estudios que garanticen la correlación entre práctica deportiva y mejora de la productividad en el ámbito laboral.
- b) Sensibilizar a los empresarios y trabajadores sobre los beneficios que brinde la actividad deportiva.
- c) Formar a personas que lleven a cabo correctamente la implantación de los programas de actividad física en las empresas.

Este programa tiene como objetivo que para el año 2020 que al menos el 50% de las empresas más grandes de España lleven a cabo sus propios planes de promoción deportiva.

La correlación que existe entre la Actividad Física y la empresa son las siguientes:

- Mejora el clima laboral.
- Aumenta la satisfacción laboral en los trabajadores.
- Mejora la capacidad de decisión.
- Reduce el ausentismo y la rotación de personal.
- Ahorro para las empresas.
- Reduce los niveles de estrés de los empleados.

- Mejora las relaciones laborales y servicio al cliente.
- Aumenta el sentido de pertenencia.

### 3.12 Indicadores de la actividad física

Los indicadores ayudarán a la investigación, al desarrollo de la encuesta que se realizará a los trabajadores operativos de la empresa H.L. La actividad física tiene 4 indicadores los cuales son: tipo de actividad física, frecuencia, duración e intensidad (Gomez, Vilcazán, De Arruda, Hespagnol & Cossio, 2012).

El tipo de actividad física se divide de distintas maneras las cuales pueden ser: deportiva, laboral, recreativa y artística. Por limitaciones de tiempo y recursos disponibles, éste indicador junto con la duración de la actividad física no se utilizarán para hacer la encuesta, ya que se optará por realizar la gimnasia laboral la cual es limitada en tiempo.

El indicador de la frecuencia se refiere a cuantos días a la semana o momentos al día requiere el trabajador hacer la actividad física, y la intensidad dependerá de la naturaleza y condición del trabajo.

## **CAPÍTULO IV METODOLOGÍA**

### 4.1 Tipo de investigación

El presente capítulo tiene como fin explicar el camino que tomará el estudio, donde se trabajará la teoría a nivel descriptivo; identificando conceptos claves para la recolección y análisis de datos, y pasos a seguir que se requieren para identificar la satisfacción laboral previa y posterior a la actividad física, asimismo comparar los resultados que se obtengan.

Su enfoque será cualitativo, pues se visualiza el proceso como fenómeno social, con una realidad dinámica y datos elocuentes.

## 4.2 Universo de estudio y sujetos de investigación

El universo de estudio está comprendido por los trabajadores de nivel operativo de la empresa HL de Tijuana, B.C, específicamente los del área de almacén y de recibos los cuales son 30 empleados. Con ellos se busca comparar los resultados de sus encuestas contestadas que se llevarán a cabo al principio y al finalizar la gimnasia laboral.

## 4.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se llevará a cabo dos cuestionarios de opción múltiple, el primero se llevará antes de la gimnasia laboral y nos ayudará a determinar los ejercicios a realizar por parte del trabajador y la satisfacción laboral previa; una vez terminada y analizada la encuesta se elaborará y llevará a cabo el programa de gimnasia laboral durante un mes y se estará llenando una matriz de observación la cual tendrá la descripción de los comportamientos sociales cotidianos de los sujetos a la hora de la actividad y un solo día en su rutina diaria de trabajo; una vez terminada se realiza el segundo instrumento para medir la satisfacción posterior del trabajador.

## 4.4 Diseño y validación del instrumento

Se utilizará el instrumento derivado del programa de activación física laboral del Instituto del Deporte y la cultura física de Baja California, tomando en cuenta el instrumento de recolección de datos de satisfacción laboral de Álvarez (2001), para diseñar dos instrumentos de satisfacción laboral con énfasis en la actividad física, dándole validez junto con 2 profesionistas del tema.

Para el desarrollo de éste instrumento, se utilizará la escala de medición Likert, ya que sigue siendo un enfoque vigente hasta el día de hoy, y su estructura, la cual pide al sujeto que externe su reacción, favorece a esta investigación.

Los rangos de respuestas van de Nunca a Siempre. La escala de intervalo se integra por 4 aciertos quedando de la siguiente manera: 1. Nunca, 2. Rara vez 3. A veces, 4. Frecuentemente y 5. Siempre.

Para medir la fiabilidad de la escala en un inicio se entrevista a 5 colaboradores; y se utiliza al interpretar resultados para darle aún más fiabilidad el Alfa de Cronbach, la cual es una medida de correlaciones entre variables que forman parte de una escala; puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas o de las correlaciones de los ítems.

#### 4.5 procesamiento de la información

En la encuesta inicial las primeras 6 preguntas, sirve al instructor para determinar la estructura de la gimnasia laboral a impartir:

1. La primera pregunta habla para determinar la intensidad de la gimnasia laboral (leve, moderada o intensa).
2. La segunda pregunta nos ayudará a determinar la hora en que se dará la actividad física.
3. La tercera pregunta determina que días son los ideales para hacer la activación.
4. La cuarta sirve para descartar cualquier impedimento a cual tipo de actividad impartida.
5. La quinta como un instrumento que pudiera amenizar el momento de la gimnasia laboral según su gusto y
6. La pregunta 6 nos servirá para determinar qué tipo de ejercicios favorecerá más al colaborador.

De la pregunta 7 a la 13 se analiza las condiciones de trabajo en las que se encuentran los empleados, la pregunta 14 y 15 se analizan las condiciones de bienestar del trabajador, de la pregunta 16 a la 19 se analiza la dimensión de la satisfacción laboral que habla de la naturaleza y contenido del trabajo, la pregunta 20 y 21 habla sobre el esfuerzo y los resultados individuales y finalmente las preguntas 22 y 23 hablan de la dimensión que habla sobre el trabajo en grupo.

En lo que respecta en la encuesta final la pregunta de la 1 a la 4, sirve para un autoanálisis y poder ofertar, más servicios a la empresa en un futuro.

El resto de las preguntas son las que se compararán con las que se hicieron en la encuesta inicial a continuación se explica cuáles son las preguntas que se compararon:

Pregunta de la encuesta inicial:	Se compara con la pregunta de la encuesta final:
7	5
8	7
16	6
9	8
10	9
14	10
11	11

## **CAPÍTULO V DESARROLLO Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN (de entrevistas, encuestas)**

Antes de interpretar los resultados se utilizó un Alfa de cronbach para así darle aún más fiabilidad a la investigación el resultado ha sido con un coeficiente aceptable de .743

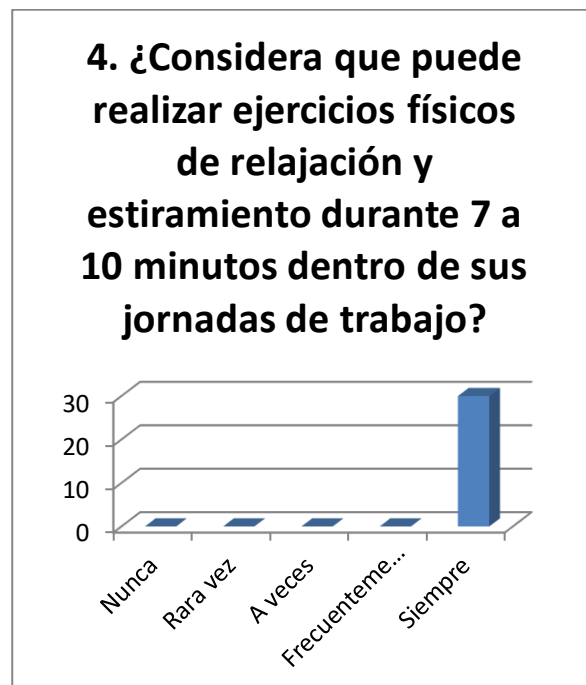
**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.743	35

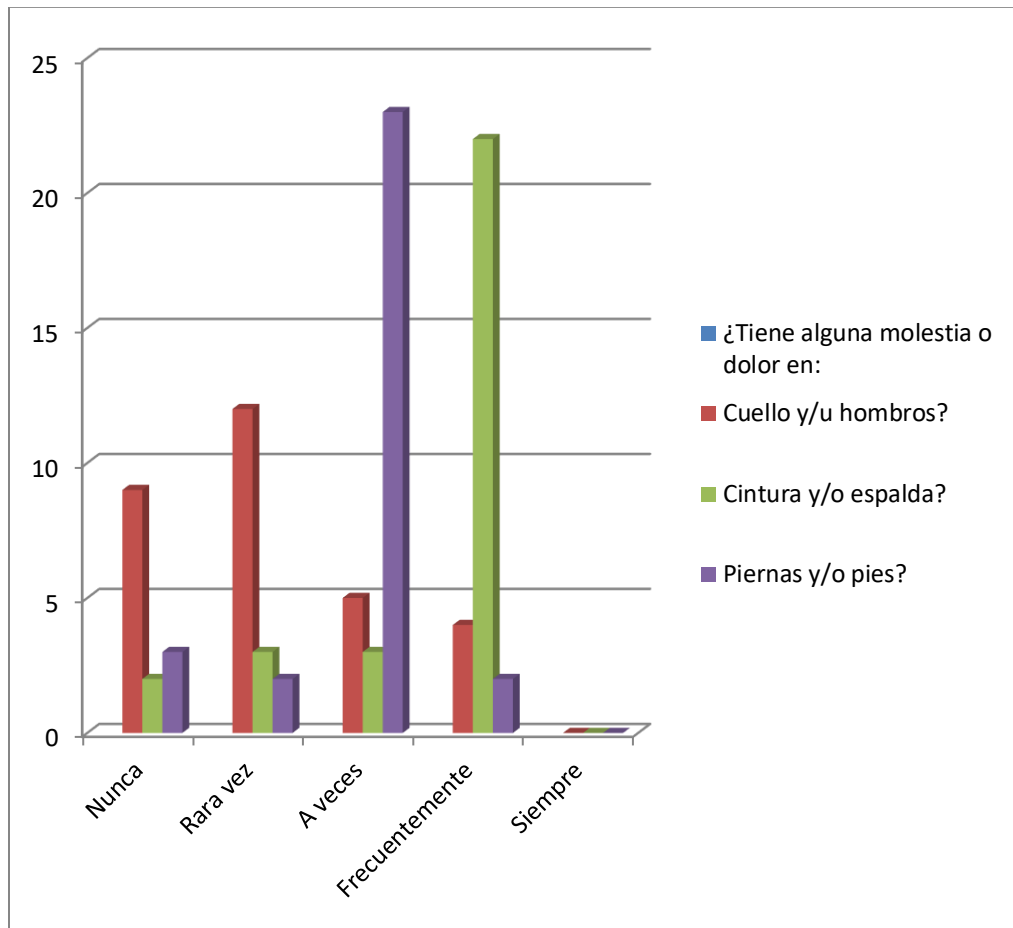
Esto significa que si aplicamos repetidamente este instrumento a la empresa HL producirá iguales resultados.

## 5.1 Interpretación de la información

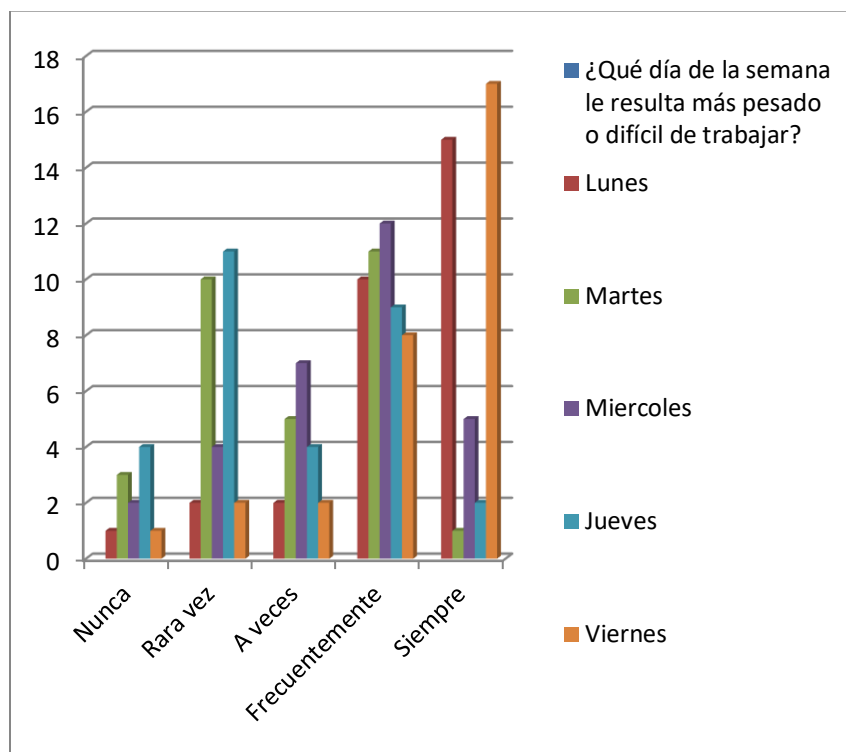
Uno de los indicadores de la actividad física es la intensidad con la que se hará la actividad física (Gomez, Vilcazán, De Arruda, Hespagnol & Cossio, 2012), y gracias a este indicador se pudo determinar que la gimnasia laboral que se impartirá a los colaboradores de almacén de la empresa HL será de una intensidad moderada, la gran mayoría (87%) ha practicado algún deporte o hace actividad física y que sí pudiera llevar a cabo en un lapso de 7 a 10 minutos de ejercicios de relajación y estiramiento (100%) que igualmente la duración es un indicador de la AF.



El propósito de la gimnasia laboral será la corrección de posturas, y a su vez ofrecer un calentamiento previo al reiniciar sus labores, pues la ergonomía se encuentra inmersa dentro de una dimensión de la satisfacción laboral (Álvarez, 2001), la cual es el grupo de las condiciones de trabajo, y si alguna de las dimensiones no se encuentra bien la SL se ve afectada. Se observa en las encuestas iniciales que el 83% padece de molestias corporales, especialmente en la espalda y piernas, y también se detectó que no hay una correcta postura a la hora de realizar su trabajo (matriz de observación).



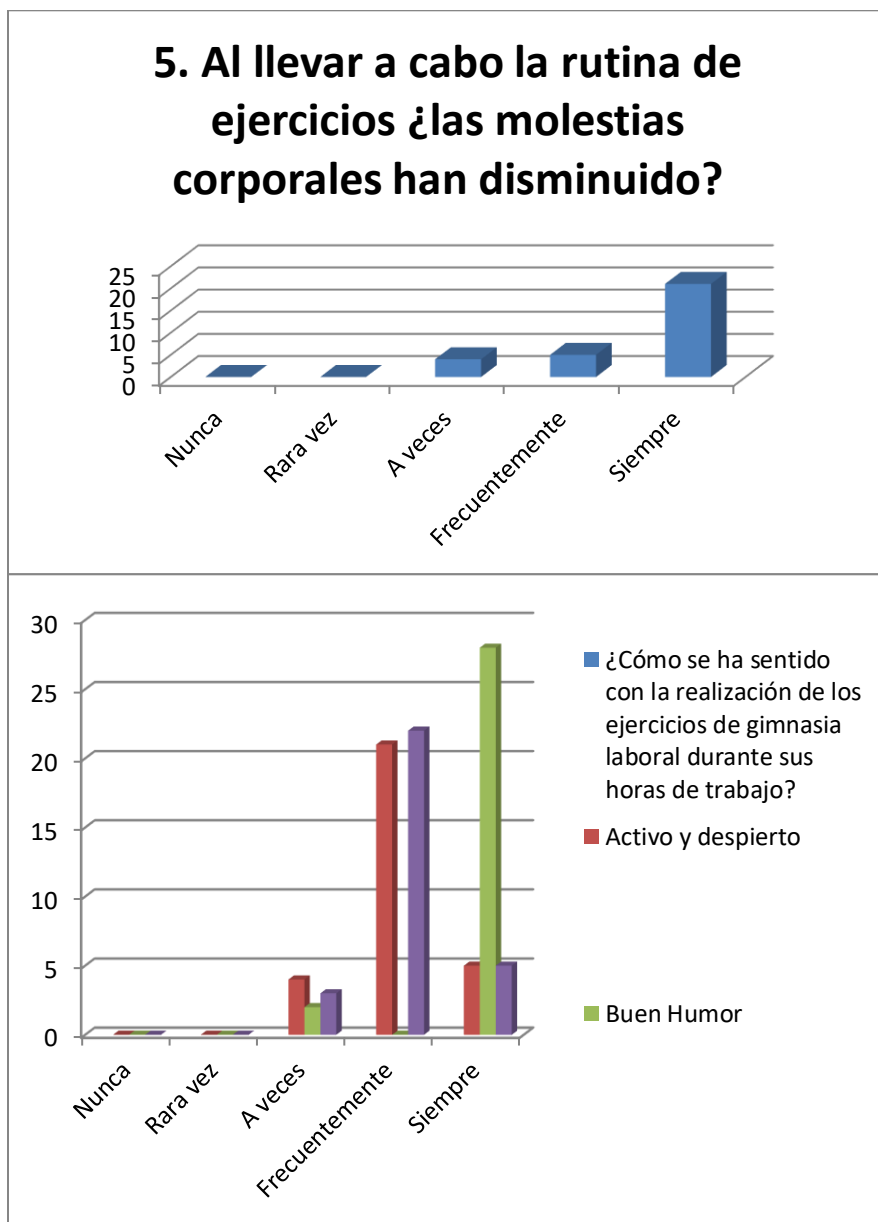
La activación se llevará a cabo lunes, miércoles y viernes a mitad de la jornada, pues es donde ellos expresan necesitar esta dinámica (83%). Y con esto ya se han tomado en cuenta todos los indicadores de la Actividad Física que nos va a permitir hacer una correcta ejecución de un Programa de Actividad Física.



Pregunta 3

Desde la primera encuesta se determinó que en ciertas dimensiones de la satisfacción laboral no hay problema tal es como en las condiciones del trabajo en su unidad son seguras (100%), las condiciones ambientales (climatización, iluminación, decoración, ruidos ventilación...) de la unidad facilitan la actividad diaria (100%), las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc) son satisfactorias (93%), el trabajo en su unidad está bien organizado (87%) con sus responsabilidades bien definidas (100%) y cargas de trabajo bien repartidas (83%), la colaboración con los compañeros es buena (90%) y hay buena relación con el supervisor (90%).

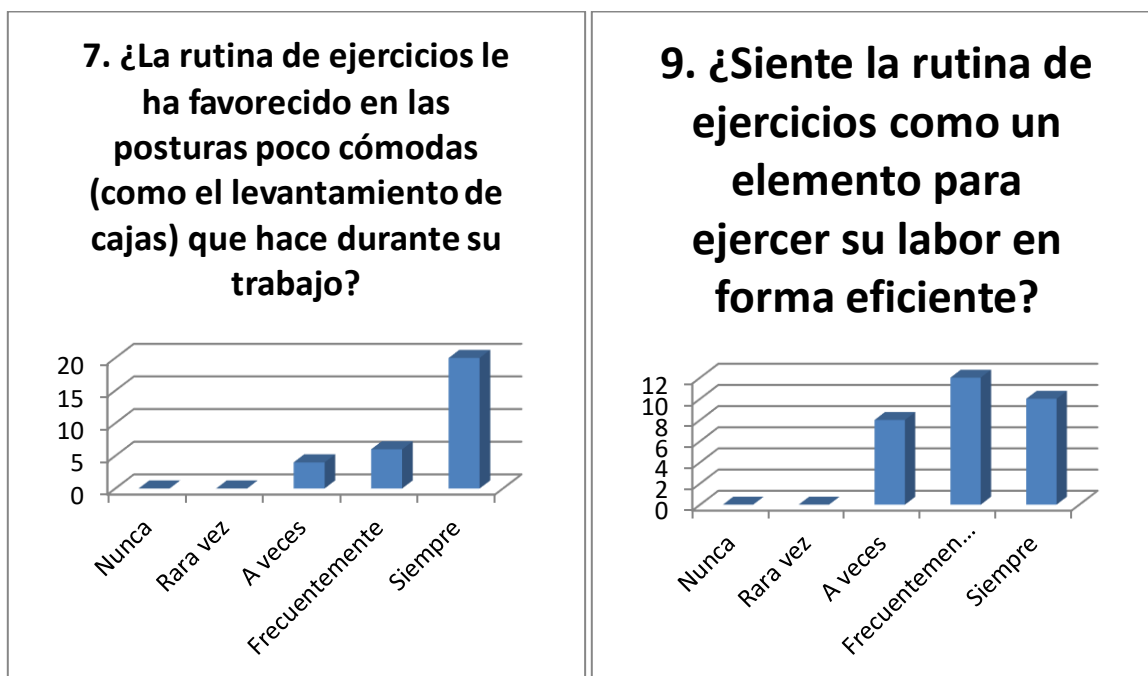
En donde si existió problema se anexaron preguntas a la encuesta final para así analizar si existieron cambios positivos con la actividad física. Las encuestas arrojaron que hubo un cambio significativo en la disminución de las molestias corporales (87%), el 90% después del ejercicio se sintieron más activos y despiertos, con buen humor y relajado con menos estrés. Y a pesar de la gran cohesión que existe entre los colaboradores, se observó que se reforzó la relación entre ellos (matriz de observación).



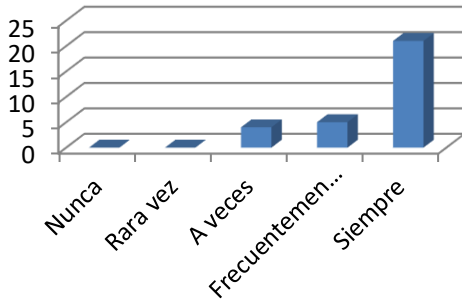
Pregunta 6.

Este cambio se relaciona con la teoría del comportamiento humano de Skinner, donde se explica la conducta humana en correspondencia con un estímulo que en este caso se refiere a cómo la AF (que es el estímulo) ha cambiado de manera significativa el humor del trabajador, estrés y el reforzamiento de su relación con sus compañeros de trabajo.

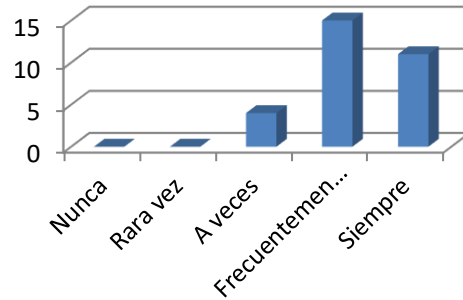
Los colaboradores corrigieron las posturas inadecuadas (87%) que hacían durante su trabajo y se concientizó al personal a hacer un calentamiento previo antes de realizar trabajos que requieran de gran fuerza, pues los días que no se realizaba la activación, ellos la realizaban solos para no lastimarse a partir de la segunda semana de activación, pues sintieron que la rutina de ejercicios era un elemento para ejercer su labor de forma más eficiente (matriz de observación), que le trajo bienestar a su trabajo y favorecido su desempeño laboral (87%).



### 10. ¿La rutina de ejercicios siente que le ha traído bienestar en su trabajo (alegría)?

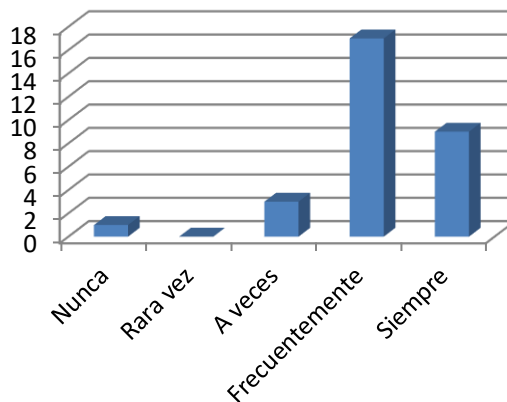


### 11. ¿Le han favorecido los ejercicios de las rutinas en su desempeño laboral?



Debido al gran éxito que tuvo la gimnasia laboral y un buen desempeño del monitor encargado de realizarla, la encuesta final arrojó como resultado que quisieran seguir con este tipo de actividades 86%, y que además les gustaría anexar otras actividades tales como torneos internos de futbol, basquetbol, voleibol, etc., así como también la convivencia en domingos familiares, todo esto para fortalecer la satisfacción laboral del trabajador.

### 2. ¿Le gustaría seguir con el programa de gimnasia laboral?



## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Al hacer el análisis de los resultados, mediante la comparativa de los resultados previos y posteriores a la actividad física, podemos observar que la empresa respondió muy bien al programa en los diferentes temas que se les plantearon en las encuestas, los comentarios del personal fueron muy favorables.

Hemos observado la correlación de la que habla Reyero (2015) entre la AF y la empresa tal como mejora del clima laboral, aumento de la satisfacción laboral, reducción de los niveles de estrés y mejoramiento en la relación laboral.

Como lo indica MOPRADEF (2016), en México, la falta de tiempo es uno de las razones principales de no hacer ejercicio, es por eso la importancia de promoverlo dentro del trabajo, para así tener todos los beneficios de la actividad física dentro de la empresa.

Se tiene que aprovechar el apoyo que existe por parte del Gobierno estatal, donde se unen los esfuerzos del INDEBC para otorgar gratuitamente los programas de activación física laboral, que han demostrado que no solo servirán para prevenir y controlar enfermedades (el cual es el principal objetivo de este programa) si no a elevar la satisfacción laboral del trabajador.

El crecimiento económico del país es un círculo virtuoso en donde se requieren empresas para poder generar, y dentro de las empresas personas que ayuden a generar; y para que estas personas ayuden tendrán que tener bienestar y para poder adquirir el bienestar podrás obtenerlo de distintas maneras y una de esas maneras es a través de la Actividad Física.

En el párrafo anterior se describe en otras palabras lo que dice Chiavenato (2009), que al tratar a las personas como máquinas o herramientas de trabajo se observó que esa visión solo ocasionaba resentimientos y conflictos laborales que tenía como consecuencia

problemas de calidad y productividad; los cuales son dos grandes temas que se pudieran aprovechar para otra investigación para enriquecer la presente..

Recursos humanos como nos recalca Davis (2000), tiene como función brindar seguridad a sus empleados, y a pesar de tener todo el equipo necesario para la realización de sus funciones, se olvidan del factor humano, donde se requiere un calentamiento corporal para la realización de trabajos pesados.

No hay duda que la Gimnasia Laboral es un recreo vital para las empresas y el personal. Los ejercicios ergonómicos se constituyen en una herramienta para utilizar el tiempo de trabajo y minimizar riesgos laborales, además que intentan facilitar la correcta realización de diversas tareas sin sobreesfuerzos y tratando de evitar el estrés, dando fomenta también al buen clima laboral.

Cuidar la salud y trabajar sobre el bienestar y calidad de vida del personal, es vital para la innovación y la productividad, por lo que podemos decir que la gimnasia laboral se traduce como una estrategia de inversión.

## ANEXOS.

**Anexo 1.** Encuesta inicial y final de satisfacción laboral con énfasis en la actividad física.

### SATISFACCIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA

OBJETIVO: Comparar la satisfacción laboral ex ante y ex post a la actividad física en los trabajadores de nivel operativo en la empresa HL de Tijuana, B.C.

SU INFORMACIÓN PROPORCIONADA SE MANEJARÁ A MANERA CONFIDENCIAL

**Nombre:** \_\_\_\_\_ **Edad:** \_\_\_\_\_ **Tiempo laborando en la empresa:** \_\_\_\_\_

#### ENCUESTA INICIAL

Favor de contestar las siguientes preguntas y seleccionar la respuesta que más se acerque a su opinión (marque con una X)

	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
1 ¿Practica alguna actividad física o deporte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 ¿En qué momento de su jornada laboral siente la necesidad de activarse?					
• Antes de iniciar labores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• A mitad de la jornada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 ¿Qué día de la semana le resulta más pesado o difícil de trabajar?					
• Lunes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Martes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Miércoles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Jueves	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Viernes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Sábado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Domingo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 ¿Considera que puede realizar ejercicios físicos de relajación y estiramiento durante 7 a 10 minutos dentro de sus jornadas de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 ¿Le gustaría que se realizara la actividad física con música?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 En la realización de su jornada laboral permanece:					
• De pie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Sentado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 ¿Tiene alguna molestia o dolor en:					
• Cuello y/u hombros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• piernas y/o pies?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• cintura y/o espalda?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Al ejercer su labor (como levantar cajas), ¿ésta le exige posturas inadecuadas o poco cómodas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 ¿Existen pausas durante la jornada laboral tras hacer trabajos repetitivos o que requieran de gran fuerza?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
<b>10</b> ¿Siente un mayor compromiso con su trabajo y la empresa cuando ésta le proporciona todos los elementos que considera necesarios para ejercer su labor en forma eficiente?					
<b>11</b> ¿Las condiciones de trabajo le favorecen en su desempeño laboral?					
<b>12</b> Las condiciones de trabajo de mi Unidad son seguras (no representan riesgos para la salud).					
<b>13</b> Las condiciones ambientales de la Unidad (climatización, iluminación, decoración, ruidos ventilación...) facilitan la actividad diaria.					
<b>14</b> ¿Las condiciones de trabajo existentes le brindan un ambiente de bienestar (alegría)?					
<b>15</b> En general, las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc) son satisfactorias.					
<b>16</b> Durante su jornada de trabajo siente:					
• Flojera y sueño:					
• Mal humor:					
• Estresado:					
<b>17</b> El trabajo en mi Unidad está bien organizado.					
<b>18</b> Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.					
<b>19</b> En mi Unidad tenemos las cargas de trabajo bien repartidas.					
<b>20</b> ¿Se reconoce adecuadamente mi esfuerzo por las tareas que realizo en el trabajo?					
<b>21</b> Cuando introduzco una mejora de mi trabajo se me reconoce.					
<b>22</b> La relación con los compañeros de trabajo es buena.					
<b>23</b> Mi relación con mi supervisor es buena.					

## SATISFACCIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA

OBJETIVO: Comparar la satisfacción laboral ex ante y ex post a la actividad física en los trabajadores de nivel operativo  
SU INFORMACIÓN PROPORCIONADA SE MANEJARÁ A MANERA CONFIDENCIAL

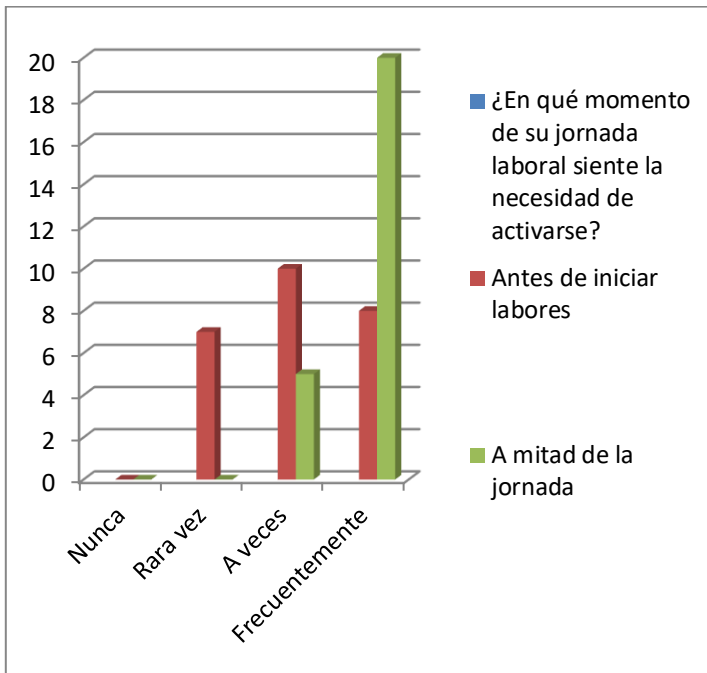
**Nombre:** \_\_\_\_\_ **Edad:** \_\_\_\_\_ **Tiempo laborando en la empresa:** \_\_\_\_\_

### ENCUESTA FINAL

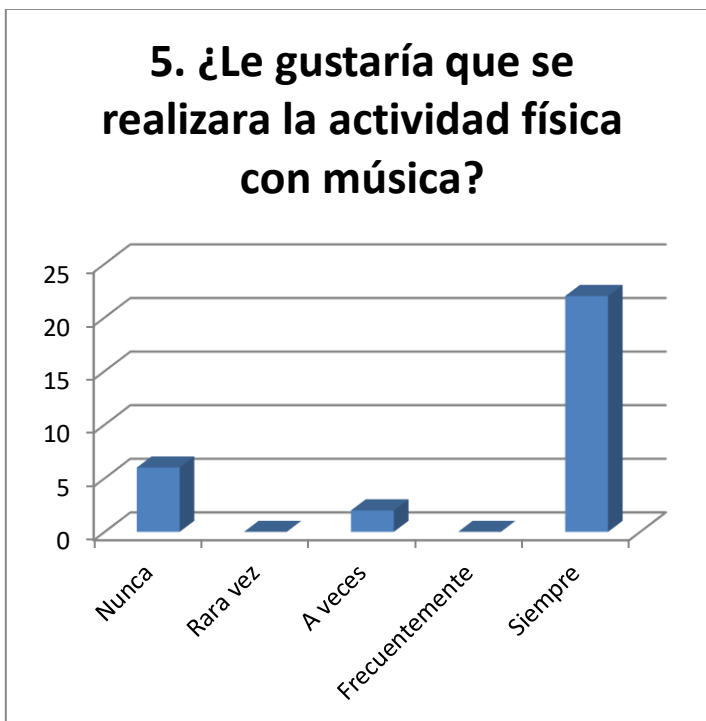
Favor de contestar las siguientes preguntas y seleccionar la respuesta que más se acerque a su opinión (marque con una X)

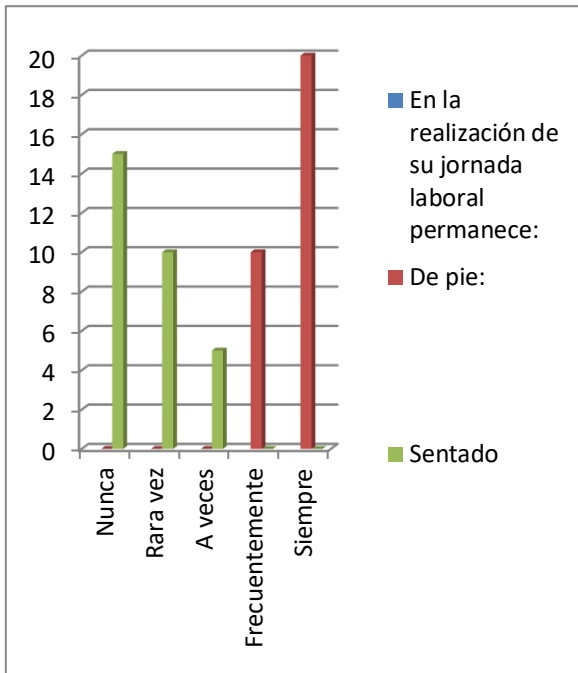
	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
1 ¿Le gustó la idea de aplicar la rutina de ejercicios dentro de la empresa?					
2 ¿Le gustaría seguir con el programa de gimnasia laboral?					
3 ¿El desempeño de las funciones del monitor de su área y el trato con usted y sus compañeros de trabajo fue con buen trato, actitud, liderazgo y buen control de grupo?					
4 Activación física laboral comprende actividades deportivas (torneos internos de futbol, basquetbol, voleibol, etc.) así como también la convivencia en domingos familiares para el personal de las empresas ¿le gustaría que se implementaran nuevas actividades para el personal fuera de sus horarios de trabajo?					
5 Al llevar a cabo la rutina de ejercicios las molestias corporales han disminuido?					
6 ¿Cómo se ha sentido con la realización de los ejercicios de gimnasia laboral durante sus horas de trabajo?					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Activo y despierto</li> <li>• Buen Humor</li> <li>• Relajado con menos estrés</li> </ul>					
7 ¿La rutina de ejercicios le ha favorecido en las posturas poco cómodas (como el levantamiento de cajas) que hace durante su trabajo?					
8 ¿Considera benéfico seguir con la rutina de ejercicios, previo a hacer trabajos repetitivos o que requieran de gran fuerza?					
9 ¿Siente la rutina de ejercicios como un elemento para ejercer su labor en forma eficiente?					
10 ¿La rutina de ejercicios siente que le ha traído bienestar en su trabajo (alegría)?					
11 ¿Le han favorecido los ejercicios de las rutinas en su desempeño laboral?					

## Resultados de la encuesta inicial aplicada a los empleados de almacén de HL.

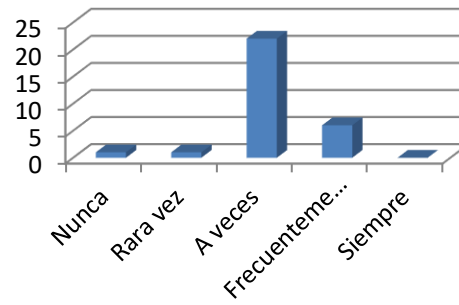


Pregunta 2

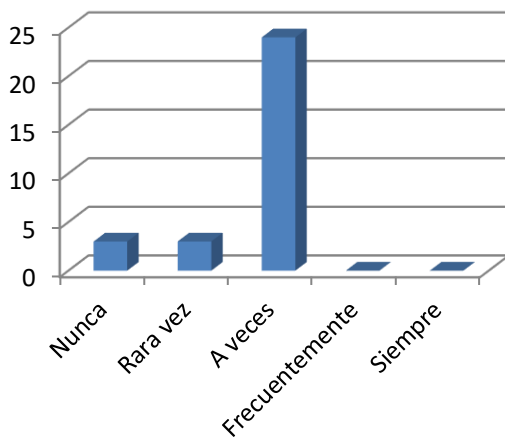




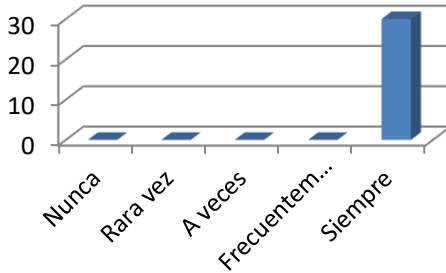
### 8. Al ejercer su labor (como levantar cajas), ¿ésta le exige posturas inadecuadas o poco cómodas?



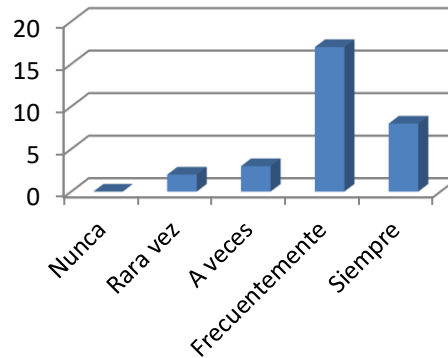
### 9. ¿Existen pausas durante la jornada laboral tras hacer trabajos repetitivos o que requieran de gran fuerza?



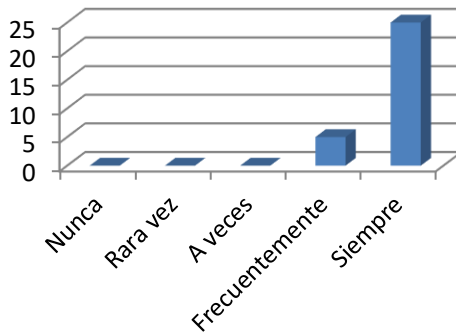
**10. ¿Siente un mayor compromiso con su trabajo y la empresa cuando ésta le proporciona todos los elementos que considera necesarios para ejercer su labor en forma eficiente?**



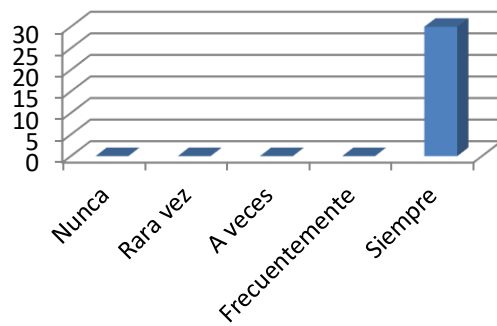
**11. ¿Las condiciones de trabajo le favorecen en su desempeño laboral?**



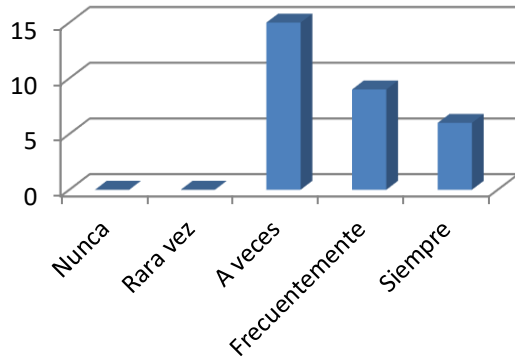
**12. ¿Las condiciones de trabajo de mi unidad son seguras (no representan riesgos para la salud)?**



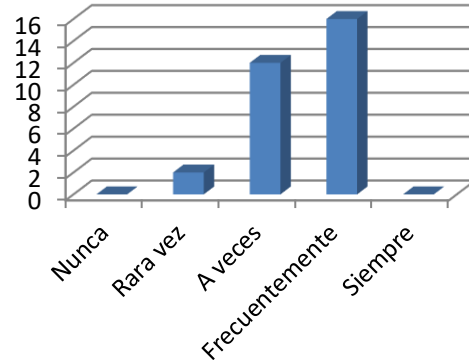
**13. ¿Las condiciones ambientales de la unidad (climatización, iluminación, decoración, ruido, ventilación...) facilitan la actividad diaria?**



### 14. ¿Las condiciones de trabajo existentes le brindan un ambiente de bienestar (alegría)?

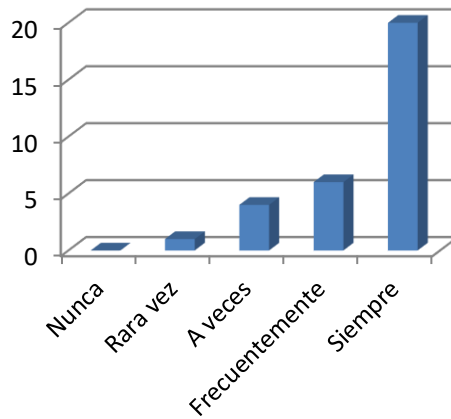


### 15. En general, ¿las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc) son satisfactorias?

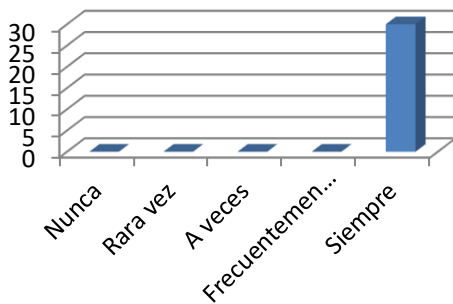


Pregunta 16

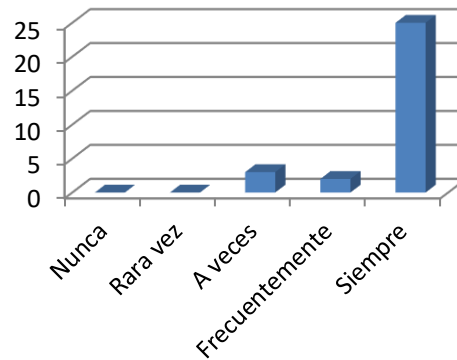
### 17. ¿El trabajo en mi unidad está bien organizado?



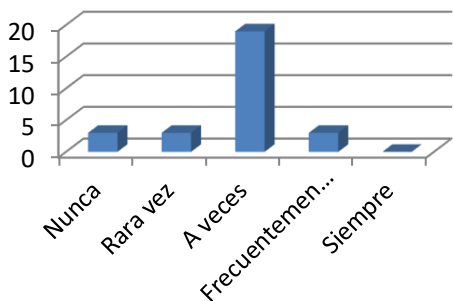
**18. ¿Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto sé lo que se espera de mí?**



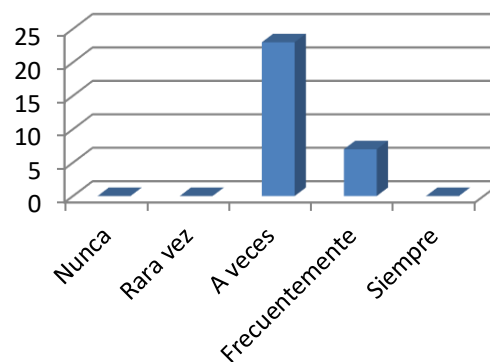
**19. ¿En mi unidad tenemos las cargas de trabajo bien repartidas?**



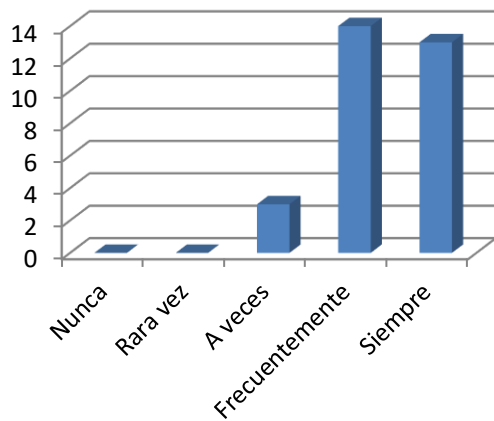
**20. ¿Se reconoce adecuadamente mi esfuerzo por las tareas que realizo en el trabajo?**



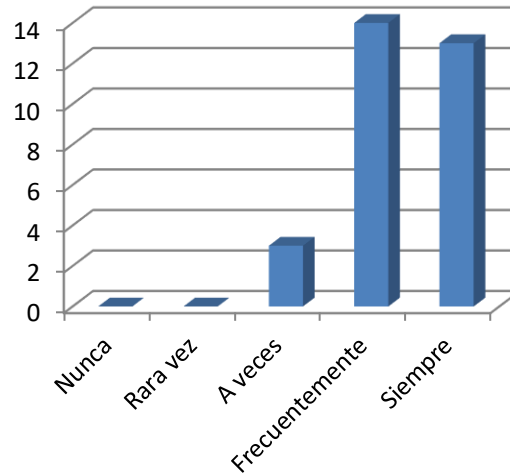
**21. ¿Cuando introduzco una mejora de mi trabajo se me reconoce?**



## 22. ¿La relación con los compañeros de trabajo es buena?

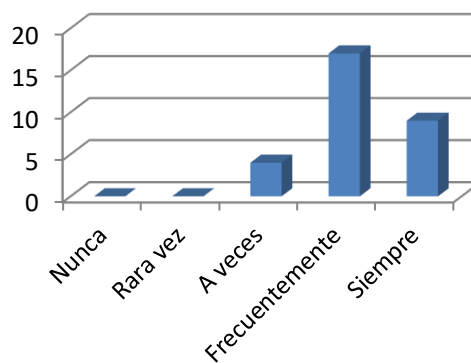


## 23. Mi relación con mi supervisor es buena

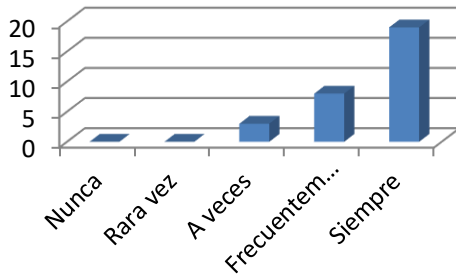


Resultados de la encuesta final aplicada a los empleados de almacén de HL.

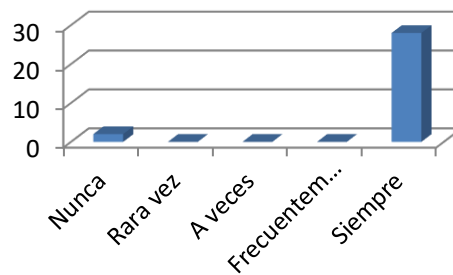
## 1. ¿Le gustó la idea de aplicar la rutina de ejercicios dentro de la empresa?



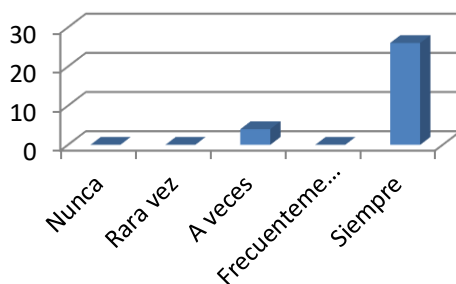
**3. ¿El desempeño de las funciones del monitor de su área y el trato con usted y sus compañeros de trabajo fue con buen trato, actitud, liderazgo y buen control de grupo?**



**4. Activación física laboral comprende actividades deportivas (torneos internos de futbol, basquetbol, voleibol, etc.) así como también la convivencia en domingos familiares para el personal de las empresas ¿le gustaría que se implementaran nuevas activid**



**8. ¿Considera benéfico seguir con la rutina de ejercicios, previo a hacer trabajos repetitivos o que requieran de gran fuerza?**



## **GLOSARIO**

### **ACTITUD**

Predisposición aprendida a responder de una manera consiente favorable o desfavorable respecto de un objeto dado (Fishbein & Azjen, 1975).

### **EMOCIONES**

Aparecen como respuesta del cuerpo hacia estímulos externos.

### **SENTIMIENTOS**

Aparecen a medida que el cerebro va interpretando las emociones.

### **BURNOUT**

Se utiliza esta palabra cuando se habla sobre el estrés laboral y describe una situación total de agotamiento o fatiga, el estar en este estado pudiera traer como consecuencia el abandono del puesto de trabajo o en última instancia incapacidad para volver a trabajar, una de las maneras de evitarla es la actividad física.

### **WELL BEING**

Es el bienestar en el trabajo que es cuando los trabajadores sienten que su trabajo tiene sentido y se desarrolla en un entorno seguro, saludable y promueve su carrera profesional, el *WELLNESS CORPORATIVO* ya sería el bienestar del conjunto de todos los trabajadores dentro de la organización.

## EMPRESA SALUDABLE

Se entiende como objetivos de las empresas para ayudar a que sus miembros mantengan un tono vital corporal y mental sano por medio de la actividad física.

## PRESENTISMO

Se refiere a acudir al trabajo y estar presente en el puesto, pero dedicando parte de la jornada laboral a otras funciones no propias del trabajo.

## OBESIDAD MÓRBIDA

Se define como un sobrepeso del 50 al 100 por ciento por encima del peso corporal ideal o 100 libras (45 kg) sobre el peso corporal ideal

## BIBLIOGRAFÍA

1. Sanchez, M. (2015). Administración. 2017, de Grupo editorial patria
2. Fayol, H. (1942). Administración industrial y general: previsión, organización, mando, coordinación, control. 2017, de Editorial Argentina de Finanzas y Administración
3. Ollivier, J.O., Thompson, P.I. (2010). Trabajos de investigación en ciencias económico administrativas. 2017, de Chihuahua: Textos Universitarios Universidad Autónoma de Chihuahua.
4. Chiavenato, I. (2009). Recursos Humanos. 2017, de Mc Grow Hill
5. Álvaro, J.L.. (2003). Fundamentos sociales del comportamiento humano. 2017, de Editorial UOC
6. Werther, W.B., Davis, K. (2000). Administración de personal y Recursos Humanos. 2017, de Mc Grow Hill
7. Arias, L.F. (2001). Introducción a la metodología de la investigación en ciencias de la administración y el comportamiento. 2017, de trillas

8. Gan, F., Berbel, G. (2007). Manual de Recursos Humanos. 2017, de Editorial UOC
9. Chiang, M., Martin, M.J., Nuñez, A.. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. 2017, de Comillas

#### Referencias web

1. Reyero, J. (2015). empresas activas, empresas sanas. 2017, de Confederación Española de Organizaciones Empresariales Sitio web:  
[http://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms\\_content\\_documents-file-912-guia-empresas-activas-empresas-sanas-beneficios-de-la-actividad-fisica-en-el-entorno-laboral.pdf](http://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-912-guia-empresas-activas-empresas-sanas-beneficios-de-la-actividad-fisica-en-el-entorno-laboral.pdf)
2. Miquilena, D. (2015). Motivación y recreación: su efecto en los trabajadores. 2017, de Observatorio Laboral Revista Venezolana Sitio web:  
<http://www.revistaseguridadadminera.com/comportamiento/motivacion-y-recreacion-su-efecto-en-los-trabajadores/#comments>
3. Eijkemans, G. (2003). El programa de Salud Ocupacional de la oficina central de la oficina central de la Organización Mundial de la Salud. 2017, de The Global Occupational Health Network Sitio web:  
[http://www.who.int/occupational\\_health/publications/newsletter/en/gohnet5s.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/newsletter/en/gohnet5s.pdf)
4. Instituto del Deporte y la Cultura Física de B.C. (2014). FUNCIONARIOS ESTATALES SE SUMAN AL PROGRAMA DE “ACTIVACIÓN FÍSICA LABORAL”. 2017, de INDE, BC Sitio web:  
<http://indebcnoticias.blogspot.mx/2014/05/funcionarios-estatales-se-suman-al.html>
5. Adams, S. (2013). México, el país con mayor insatisfacción laboral de Latam. 2017, de Forbes Sitio web: <https://www.forbes.com.mx/mexico-el-pais-con-mayor-insatisfaccion-laboral-de-latam/>
6. Rivas, L.A. (2015). ¿Cómo hacer una tesis?. 2017, de IPN Sitio web:  
[https://www.researchgate.net/publication/285435792\\_Capitulo\\_1\\_El\\_panorama\\_de\\_la\\_ciencia\\_en\\_Mexico](https://www.researchgate.net/publication/285435792_Capitulo_1_El_panorama_de_la_ciencia_en_Mexico)

7. Sánchez, S., Fuentes, F.J., Artacho, C. (2008). Rankings internacionales de satisfacción laboral. 2017, de Capital Humano Sitio web:  
[https://factorhuma.org/attachments\\_secure/article/1888/c212\\_060\\_a\\_Rankings%20internacionales\\_219\\_2.pdf](https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf)
8. Sum, M.I. (2015). "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)". 2017, de UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR Sitio web:  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
9. Pomares, A. (2015). Mindfulness & Trabajo, Grupo Heineken Sevilla, Noticias Canal 8 TV. 2017, de Heineken Sitio web:  
<https://www.youtube.com/watch?v=ZLDNYS95O1A>
10. González, P.L. (2013). Estudio comparativo de satisfacción laboral en docentes de las facultades de psicología de una institución de educación superior pública y una institución de educación superior privada, en la ciudad de Monterrey, Nuevo León, México. 2017, de Universidad Autónoma de Nuevo León Sitio web:  
<http://eprints.uanl.mx/3489/1/1080256649.pdf>
11. Alvares, L.F. (2001). PROCEDIMIENTO DE DISEÑO DE SISTEMAS DE ESTIMULACION PARA LAS ORGANIZACIONES. 2017, de Universidad de Olgún Sitio web:  
<http://catedragc.mes.edu.cu/download/Tesis%20de%20Maestria/Ingeniera%20Industrial%20-%20Nacionales/LuisF.AlvarezLópez.pdf>
12. Simoes, A. (2016). Lighting Fixtures. 2017, de The Observatory of Economic Complexity Sitio web: <https://atlas.media.mit.edu/en/profile/sitc/8124/>
13. Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte. (2014). Datos de Industrias. 2017, de Atlas de complejidad económica de México Sitio web:  
<http://complejidad.datos.gob.mx/#/about/project-description>
14. OMS. (2017). Inactividad física: un problema de salud pública mundial. 2017, de OMS Sitio web: [http://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet\\_inactivity/es/](http://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet_inactivity/es/)
15. MOPRADEF. (2016). Módulo de práctica deportiva y ejercicio físico. 2017, de INEGI Sitio web:  
[http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva\\_estruc/promo/resultados\\_moprade\\_f\\_nov\\_2016.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/promo/resultados_moprade_f_nov_2016.pdf)

16. Alcántara, S. (2015). México, primer lugar en estrés laboral: OMS. 2017, de El Universal Sitio web: <http://archivo.eluniversal.com.mx/nacion-mexico/2015/mexico-primer-lugar-estres-laboral-oms-1100646.html>
17. OMS. (2017). Obesidad y sobrepeso. 2017, de OMS Sitio web: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs311/es/>
18. Rivera, A. (2017). México le gana a EU. en obesidad y sobrepeso. 2017, de El Universal Sitio web: <http://www.eluniversal.com.mx/nacion/sociedad/mexico-le-gana-eu-en-obesidad-y-sobrepeso>
19. Plan estatal de desarrollo. (2014). Diagnóstico estratégico. 2017, de Gobierno del Estado de Baja California Sitio web: [http://www.bajacalifornia.gob.mx/portal/gobierno/ped/doctos/diagnostico\\_estrategico.pdf](http://www.bajacalifornia.gob.mx/portal/gobierno/ped/doctos/diagnostico_estrategico.pdf)
20. OMENT. (2017). México ocupa el 2º lugar en obesidad en adultos según la OCDE. 2017, de OECD Sitio web: <http://oment.uanl.mx/mexico-ocupa-el-2o-lugar-en-obesidad-en-adultos-segun-la-ocde/>
21. OMS. (2013). Información general sobre la HIPERTENSIÓN en el mundo. 2017, de OMS Sitio web: [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/87679/1/WHO\\_DCO\\_WHD\\_2013.2\\_spa.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/87679/1/WHO_DCO_WHD_2013.2_spa.pdf)
22. Subsecretaría de prevención y promoción de la salud. (2001). Programa de Acción Enfermedades Cardiovasculares e Hipertensión Arterial. 2017, de Secretaría de la salud Sitio web: [http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/documentos/enf\\_cardiovasculares.pdf](http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/documentos/enf_cardiovasculares.pdf)
23. Hernández, M., Gutiérrez, J. P., Reynoso, N. (2013). Diabetes mellitus en México. El estado de la epidemia. 2017, de Salud Pública de México Sitio web: <http://www.redalyc.org/pdf/106/10628331009.pdf>
24. Moncada, S. (s.f.). Trabajo repetitivo y organización del trabajo. 2017, de Regional latinoamericana de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación Sitio web: <http://www6.rel-uita.org/old/home/1er/articulos/trabajo%20repetitivo%20y%20estres.htm>
25. UNIVERSIA. (2017). Habilidades y actitudes más valoradas. 2017, de UNIVERSIA Sitio web: [http://www.emplea.universia.es/informacion/seleccion/dinamica\\_grupo/habilidades\\_actitud es\\_valoradas/](http://www.emplea.universia.es/informacion/seleccion/dinamica_grupo/habilidades_actitud es_valoradas/)
26. Enciso, E. (2012). Gimnasia Laboral o Pausa activas. 2018, de Ministerio de Salud Pública y Social de Paraguay Sitio web: <http://www.mspbs.gov.py/dvent/gimnasia-laboral-o-pausa-activas/>