

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS



TESIS

**PRÁCTICA DE ACTIVIDAD FÍSICA EN EL ÁMBITO LABORAL Y LA
SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CENTRO DE
DISTRIBUCIÓN SAGA FALABELLA**

PRESENTADO POR:

Bach. Moisés Peraldo Rosales

Bach. Mily Ganinne Montero Juárez

Para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración

2017

DEDICATORIA:

Bach. Moisés Peraldo Rosales

A mis padres que con esfuerzo y amor me
respaldan en mi objetivo de vida.

DEDICATORIA:

Bach. Mily Ganinne Montero Juárez

A mis padres por su infinito amor.

AGRADECIMIENTO

Los autores del presente trabajo, expresan su agradecimiento a:

Al jefe de la Oficina de Personal que permitió recopilar la información requerida y necesaria para la elaboración del presente trabajo de investigación.

A nuestra Asesora Metodológica Dra. Jackeline Huamán Fernández; que nos ha guiado en cada etapa del proceso para la elaboración de la tesis, por su constante apoyo, paciencia y valiosa orientación en el desarrollo de este trabajo.

A todos y cada uno de los maestros que, en los años de estudio y desarrollo de nuestra carrera, nos impartieron todas sus enseñanzas, sabiduría y experiencia en las materias impartidas durante nuestra formación profesional; así como todos sus consejos nos ayudaron a continuar y nunca declinar hasta la culminación de nuestros estudios universitarios en esta nuestra casa de estudios.

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Dando cumplimiento con las disposiciones del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, someto a consideración el presente trabajo de investigación titulado: **PRACTICA DE ACTIVIDAD FISICA EN EL AMBITO LABORAL Y LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CENTRO DE DISTRIBUCIÓN SAGA FALABELLA**, luego de haber culminado mis estudios en esta casa de estudios donde me forme profesionalmente para estar al servicio de la sociedad.

El presente trabajo realizado tiene como propósito obtener el Título de Licenciado en Administración. Describe, el impacto y los beneficios de la actividad física en relación a la satisfacción en los trabajadores, donde la repercusión también fue positiva en aspectos tales como: el rendimiento, el clima laboral, la iniciativa, mayor integración y motivación para el trabajo.

Atentamente,

Bach. Moisés Peraldo Rosales

Bach.Mily Ganinne Montero Juárez

ÍNDICE

Índice.....	V
Resumen	XVIII
Introducción.....	XXII

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación Problemática	pág. 01
1.2 Problema de Investigación	pág. 02
1.2.1) Problema General	pág. 02
1.2.2) Problemas Específicos	pág. 02
1.3 Justificación de la Investigación.....	pág. 03
1.4 Objetivos.....	pág. 03
1.4.1) Objetivo General	pág. 03
1.4.2) Objetivos Específicos	pág. 03

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de Investigación	pág. 05
2.2 Bases Teóricas	pág. 11
2.2.1 Sustento teórico de la variable: PRÁCTICA DE ACTIVIDAD FÍSICA EN EL	
ÁMBITO LABORAL	
1. Definición	pág. 11

2.	El deporte desde una perspectiva moderna y globalizada	pág. 12
3.	Deporte laboral e interacción social e histórica	pág. 12
4.	Actividad Física y Ambiente Laboral	pág.14
5.	Salud y trabajo y la relación con el deporte	pág.14
6.	La praxis deportiva en el contexto laboral	pág.15
7.	Salud y bienestar en el trabajo	pág.16
8.	Promoción de la práctica deportiva en la empresa	pág.17
9.	El efecto del ejercicio físico en la productividad laboral	pág.18

2.2.2 Sustento teórico de la variable: SATISFACCIÓN LABORAL

1.	Definición	pág.20
2.	Teoría vinculada a la satisfacción laboral	pág.21
2.1)	Factores Higiénicos	pág.21
2.2)	Factores de motivación	pág.22
3.	Consecuencias de la satisfacción laboral.	pág.23
3.1)	Años de carrera profesional.	pág.24
3.2)	Expectativas laborales	pág.24
4.	Tipos de satisfacción laboral	pág.25
4.1)	Satisfacción general	pág.25
4.2)	Satisfacción por facetas	pág.25
5.	Condiciones favorables de trabajo	pág.26
6.	Satisfacción con el trabajo en sí - Reto del trabajo	pág.27
6.1)	Variedad de habilidades	pág.27

6.2) Identidad de tareas	pág.27
6.3) Significación de la tarea.....	pág. 27
6.4) Autonomía	pág. 27
6.5) Retroalimentación del puesto mismo	pág. 28
7. Sistemas de recompensas justas.....	pág.28
8. Satisfacción con el salario	pág.29
9. Satisfacción con el sistema de promociones y ascenso.....	pág.29
10. Efectos de la satisfacción laboral	pág.30
10.1) Satisfacción y productividad.....	pág.30
10.2) Satisfacción y ausentismo	pág.31
10.3) Satisfacción y rotación	pág.31
11. Cómo expresan los empleados su insatisfacción.....	pág.33
11.1) Salida.....	pág.34
11.2) Voz.....	pág.34
11.3) Lealtad.....	pág.34
11.4) Negligencia.....	pág.34
12. La importancia de la satisfacción laboral para el éxito empresarial.....	pág.35
12.1) El salario laboral y los incentivos económicos.....	pág.36
12.2) La estabilidad laboral.....	pág.36
12.3) Las posibilidades de ascenso.....	pág.36
12.4) El ambiente de trabajo.....	pág.36
12.5) La conciliación de la vida personal y laboral.....	pág.36

12.6) La flexibilidad.....	pág.37
2.3 Glosario de términos.....	pág.37

CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis General	pág.41
3.2 Hipótesis Especificas	pág.41
3.3 Identificación de Variables	pág.41

CAPITULO IV: METODOLOGÍA

4.1 Tipos de Investigación	pág.43
4.2 Diseño de la Investigación	pág.43
4.3 Población de Estudio.....	pág.43
4.4 Tamaño de la muestra	pág.43
4.5 Selección de Muestra	pág.44
4.6 Técnicas de recolección de datos	pág.45
4.7 Análisis e interpretación de la información	pág.45

CAPÍTULO V: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

5.1 Presentación y análisis de resultados.....	pág.46
5.2 Prueba de Hipótesis	pág.68
5.3 CONCLUSIONES	pág.75
5.4 RECOMENDACIONES	pág.76
5.5 BIBLIOGRAFÍA	pág.77
5.6 ANEXOS	pág.82
5.6.1) Matriz de Consistencia	pág.83
5.6.2) Instrumento (Cuestionario)	pág.84
5.6.3) Resumen general de la aplicación del cuestionario base generada para la prueba estadística	pág.85
5.6.4) Escala de Hipótesis	pág.86
5.6.5) Base utilizada para la contratación de hipótesis en el programa SPSS.....	pág.87

ÍNDICE DE GRÁFICOS

- Gráfico N° 01: Efectos saludables del deporte laboralpág.18
- Gráfico N° 02: - ¿En la institución han implementado políticas para la práctica de ejercicios en el ámbito laboral con el propósito de mejorar la calidad de vida de los trabajadores?.....pág.46
- Gráfico N° 03: Estadístico - ¿Considera que la práctica de ejercicios de flexibilidad y elasticidad, tales como: estiramiento de hombros, espalda, brazos, cuello con movimiento de rotación, durante 5 minutos antes de iniciar el día laboral, ayudaría a optimizar su desempeño laboral?.....pág.48
- Gráfico N° 04: Estadístico - ¿Considera que la práctica y técnicas de relajación, tales como: ¿escuchar música en un ambiente agradable, pueden ser aplicadas en su hora de refrigerio, para disminuir el estrés?.....pág.50
- Gráfico N° 05: Estadístico - ¿Considera que la práctica y técnicas de relajación, tales como: jugar fulbito de mano o tenis de mesa, durante la hora de refrigerio pueden disminuir el estrés laboral?.....pág.51
- Gráfico N° 06: Estadístico - ¿En la empresa realizan ejercicios de ergonomía laboral como: control postural, ejercicios de movilización, de tonificación y estiramientos para mejorar o evitar problemas de espalda, a nivel dorsal, cervical o lumbar?pág.52

Gráfico N° 07: Estadístico - ¿En la empresa ejecutan programas de sensibilización dirigidos a los trabajadores para dar a conocer los beneficios de la práctica deportiva en el ámbito laboral?pág.53

Gráfico N° 08: Estadístico - ¿Considera usted que el desarrollo de actividades deportivas, en la empresa ayudara a fomentar el deporte y crear hábitos de buena salud en usted?.....pág.54

Gráfico N° 09: Estadístico - ¿La empresa tiene instalaciones para realizar actividades deportivas como: losas de fulbito y vóley?.....pág.55

Gráfico N° 10: Estadístico - ¿Usted participaría en campeonatos de vóley y fulbito con las diferentes áreas de la empresa?.....pág.56

Gráfico N° 11: Estadístico - ¿Considera que su jefe toma en cuenta sus opiniones y sugerencias en el área donde trabaja?.....pág.57

Gráfico N° 12: Estadístico - ¿ La empresa retribuye su iniciativa laboral, por su innovación con bonos económicos?.....pág.58

Gráfico N° 13: Estadístico - ¿La empresa fomenta la iniciativa en sus trabajadores, con reconocimientos y premios ?.....pág.59

Gráfico N° 14: Estadístico - ¿Cree Usted que el otorgamiento de retribuciones, como la repartición de utilidades anualmente, es un beneficio que le genera satisfacción en su trabajo?.....pág.60

Gráfico N° 15: Estadístico - ¿La empresa donde trabaja le proporciona oportunidades de ascensos, capacitaciones?.....pág.61

Gráfico N° 16: Estadístico - ¿La empresa donde trabaja le proporciona oportunidades de desarrollo académicos como cursos, charlas, capacitaciones?.....pág.62

Gráfico N° 17: Estadístico - ¿Considera que la empresa fomenta el bienestar, a través de un clima laboral agradable, incentivando actividades deportivas grupales?.....pág.63

Gráfico N° 18: Estadístico - ¿La empresa cuenta con un tópico, medicamentos y personal calificado en caso de accidentes, dolor de espalda y columna?.....pág.64

Gráfico N° 19: Estadístico - ¿Considera que el nivel de carga laboral a su persona, es acorde a las tareas que puede realizar?.....pág.65

Gráfico N° 20: Estadístico - ¿Considera que en su área el nivel de carga de trabajo es alto, por existir complejidad en las tareas como: memorizar de códigos y requisitos para la recepción de la mercadería?.....pág.66

Gráfico N° 21: Estadístico - ¿La empresa fomenta las relaciones interpersonales horizontales, con el propósito de solucionar los problemas en menor tiempo?

.....pág.67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Operacionalización de las variables	pág.42
Tabla N° 02: Recolección de Datos - ¿En la institución han implementado políticas para la práctica de ejercicios en el ámbito laboral con el propósito de mejorar la calidad de vida de los trabajadores?.....	pág.46
Tabla N° 03: Recolección de Datos - ¿Considera que la práctica de ejercicios de flexibilidad y elasticidad, tales como: estiramiento de hombros, espalda, brazos, cuello con movimiento de rotación, durante 5 minutos antes de iniciar el día laboral, ayudaría a optimizar su desempeño laboral?.....	pág.48
Tabla N° 04: Recolección de Datos - ¿Considera que la práctica y técnicas de relajación, tales como: ¿escuchar música en un ambiente agradable, pueden ser aplicadas en su hora de refrigerio, para disminuir el estrés?.....	pág.50
Tabla N° 05: Recolección de Datos - ¿Considera que la práctica y técnicas de relajación, tales como: jugar fútbol de mano o tenis de mesa, durante la hora de refrigerio pueden disminuir el estrés laboral?.....	pág.51
Tabla N° 06: Recolección de Datos - ¿En la empresa realizan ejercicios de ergonomía laboral como: control postural, ejercicios de movilización, de tonificación y estiramientos para mejorar o evitar problemas de espalda, a nivel dorsal, cervical o lumbar?	pág.52

Tabla N° 07: Recolección de Datos - ¿En la empresa ejecutan programas de sensibilización dirigidos a los trabajadores para dar a conocer los beneficios de la práctica deportiva en el ámbito laboral?pág.53

Tabla N° 08: Recolección de Datos - ¿Considera usted que el desarrollo de actividades deportivas, en la empresa ayudara a fomentar el deporte y crear hábitos de buena salud en usted?.....pág.54

Tabla N° 09: Recolección de Datos - ¿La empresa tiene instalaciones para realizar actividades deportivas como: losas de fulbito y vóley?.....pág.55

Tabla N° 10: Recolección de Datos - ¿Usted participaría en campeonatos de vóley y fulbito con las diferentes áreas de la empresa?.....pág.56

Tabla N° 11: Recolección de Datos -¿Considera que su jefe toma en cuenta sus opiniones y sugerencias en el área donde trabaja?.....pág.57

Tabla N° 12: Recolección de Datos - ¿ La empresa retribuye su iniciativa laboral, por su innovación con bonos económicos?.....pág.58

Tabla N° 13: Recolección de Datos - ¿La empresa fomenta la iniciativa en sus trabajadores, con reconocimientos y premios ?.....pág.59

Tabla N° 14: Recolección de Datos - ¿Cree Usted que el otorgamiento de retribuciones, como la repartición de utilidades anualmente, es un beneficio que le genera satisfacción en su trabajo?..... pág.60

Tabla N° 15: Recolección de Datos - ¿La empresa donde trabaja le proporciona oportunidades de ascensos, capacitaciones?.....pág.61

Tabla N° 16: Recolección de Datos - ¿La empresa donde trabaja le proporciona oportunidades de desarrollo académicos como cursos, charlas capacitaciones?.....pág.62

Tabla N° 17: Recolección de Datos - ¿Considera que la empresa fomenta el bienestar, a través de un clima laboral agradable, incentivando actividades deportivas grupales?.....pág.63

Tabla N° 18: Recolección de Datos - ¿La empresa cuenta con un tópico, medicamentos y personal calificado en caso de accidentes, dolor de espalda y columna?.....pág.64

Tabla N° 19: Recolección de Datos -¿Considera que el nivel de carga laboral a su persona, es acorde a las tareas que puede realizar?pág.65

Tabla N° 20: Recolección de Datos - ¿Considera que en su área el nivel de carga de trabajo es alto, por existir complejidad en las tareas como: memorizar de códigos y requisitos para la recepción de la mercadería?.....pág.66

Tabla N° 21: Recolección de Datos - ¿La empresa fomenta las relaciones interpersonales horizontales, con el propósito de solucionar los problemas en menor tiempo?
.....pág.67

RESUMEN

Hoy en día, cada vez las personas pasan más tiempo en su trabajo que en sus hogares, por lo que es fundamental tener en cuenta los factores relacionados con la actividad de cada uno. Una jornada laboral extensa es perjudicial para la persona que se ve sometido a una exigencia desde la carga laboral hasta el desarrollo de malas posturas y movimientos inadecuados. Estos traen como consecuencia fatigas físicas y lesiones osteoarticulares y musculares tales como: diferentes grados de tensión del cuello, cansancio, dolor en los hombros producidos por mala postura que ocasiona tensión muscular, dolor en la espalda baja y piernas, problemas en la visión, estrés y demás problemas provocados por el sedentarismo, aspectos negativos que puedan generar una gran insatisfacción en el lugar de trabajo.

El área de RRHH, de la empresa Centro de Distribución de Saga Falabella, en sus funciones de proveer a su personal las condiciones necesarias para que el trabajo sea satisfactorio, tomando en cuenta los beneficios de la actividad física la presente investigación propuso la práctica de actividad física como alternativa para una mejor satisfacción laboral.

Para tal efecto se tomó como muestra de estudio a un grupo de 79 empleados, pertenecientes al Centro de Distribución de Saga Falabella. La información se recibió por medio de una encuesta para evaluar la práctica de la actividad física y la satisfacción laboral. Se redactó un instrumento convenientemente para que abarque cada variable e indicador.

Con los datos obtenidos se procedió al análisis de resultados en donde se hizo una descripción de los beneficios de la práctica de la actividad física laboral en los empleados y su relación con la satisfacción en la empresa. Dicho análisis permitió elaborar las conclusiones y recomendaciones.

Como conclusión se determinó que la práctica de ejercicios de flexibilidad, de ergonomía laboral y actividades deportivas en el ámbito laboral, contribuyen a la disminución de lesiones,

a tener un adecuado control postural, evita problemas de espalda y a nivel dorsal, motiva a los empleados mejorando su actitud lo que trae como consecuencia un mejor clima laboral y resta los conflictos entre los trabajadores, lo que genera la satisfacción de los empleados.

Los resultados obtenidos en la investigación permiten al área de RRHH de la empresa conocer la importancia de ejecutar y aplicar eficazmente la práctica de actividad física en los empleados para contribuir en la satisfacción laboral.

Palabras claves: Actividad física, ámbito laboral, satisfacción de los trabajadores.

ABSTRACT

Nowadays, every time people spend more time in their work than in their homes, so it is essential to take into account the factors related to the activity of each one. An extensive working day is detrimental to the person who is subjected to a demand from the workload to the development of bad postures and inadequate movements. These result in physical fatigue and osteoarticular and muscular injuries such as: different degrees of neck tension, fatigue, shoulder pain caused by poor posture that causes muscle tension, pain in the lower back and legs, vision problems, stress and other problems caused by sedentary lifestyle, negative aspects that can generate great dissatisfaction in the workplace.

The HR area of the distribution center of Saga Falabella, in its functions to provide its staff with the necessary conditions for the work to be satisfactory, taking into account the benefits of physical activity this research proposed the practice of activity physical as an alternative for better job satisfaction.

For this purpose, a group of 79 employees, belonging to the Falabella Saga Distribution Center, was taken as a study sample. The information was received through a survey to evaluate the practice of physical activity and job satisfaction. An instrument was written conveniently to cover each variable and indicator.

With the data obtained, we proceeded to the analysis of results where a description was made of the benefits of the practice of physical activity in the workplace and its relationship with the satisfaction in the company. This analysis allowed the conclusions and recommendations to be elaborated.

In conclusion, it was determined that the practice of flexibility exercises, work ergonomics and sports activities in the workplace, contribute to the reduction of injuries, to have an adequate postural control, avoid back problems and dorsal level, motivates employees to improve its attitude which results in a better working environment and subtracts conflicts between workers, which generates employee satisfaction.

The results obtained in the investigation allow the HR area of the company to know the importance of executing and effectively applying the practice of physical activity in employees to contribute to job satisfaction.

Keywords: Physical activity, work environment, worker satisfaction

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere a la práctica de actividad física en el ámbito laboral y la satisfacción de los trabajadores en la empresa centro de distribución Saga Falabella, que se puede definir como la ejecución de ejercicios para buscar una mayor conformidad en el trabajo.

La insatisfacción laboral es una problemática trascendente dentro de la organización, razones que motivo la realización de esta investigación y tomar en cuenta los beneficios de la actividad física como alternativa para una mejor satisfacción laboral.

Para tal efecto se tomó como muestra de estudio a un grupo de 79 empleados, pertenecientes al Centro de Distribución de Saga Falabella. La información se recibió por medio de una encuesta para evaluar la práctica de la actividad física y la satisfacción laboral. Se redactó un instrumento convenientemente para que abarque cada variable e indicador.

El objetivo fue determinar la relación de la práctica de actividad física en el ámbito laboral y la satisfacción de los trabajadores, también determinar si la práctica de ejercicios de flexibilidad y elasticidad en el ámbito laboral se relacionan con la satisfacción, y determinar si los ejercicios de ergonomía laboral se relacionan con la satisfacción, y determinar si los desarrollos de actividades deportivas se relacionan con la satisfacción de los trabajadores de la empresa.

Como hipótesis se planteó que la práctica de actividad física en el ámbito laboral se relaciona positivamente con la satisfacción de los trabajadores.

Este trabajo presenta los siguientes capítulos:

En el capítulo I, se presenta la situación problemática en la organización, la poca motivación de los trabajadores y como mediante la actividad física se trata de mejorar su satisfacción.

En el capítulo II, se desarrolla el marco teórico y sustento de la variable práctica de actividad física en el ámbito laboral, donde se podrá analizar con definiciones y ejemplos el impacto de la actividad física en las organizaciones.

Además, un desarrollo de la variable satisfacción laboral y su relación con la práctica de actividad física.

En el capítulo III, se presenta la hipótesis general y específicas y el desarrollo de sus variables.

En el capítulo IV, se explicará la metodología, el tipo de investigación, su diseño, la población, tamaño de muestra, la técnica de recolección de los datos, su análisis e interpretación de la información.

En el capítulo V, la presentación de los resultados mediante gráficas y tablas, y las conclusiones.

CAPITULO I : PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación Problemática

El talento humano dentro de una organización es muy importante para el logro de los objetivos de la empresa, por ello las organizaciones siempre están atentas a mejorar el rendimiento de sus empleados aplicando diversos métodos y/o estrategias.

La presente investigación se desarrolla en la empresa saga Falabella, específicamente en el centro de distribución cuya misión es satisfacer y superar las expectativas de sus clientes, a través de una experiencia de compra que combine de manera óptima productos, servicios, entorno y conveniencia, logrando así su reiterada preferencia.

En este contexto el desarrollo de actividades en el ámbito laboral se presenta como una estrategia que genera la motivación del personal, en la actualidad las instituciones públicas y/o privadas no priorizan por impulsar la práctica de las actividades físicas, no existe una política institucional que asegure la práctica permanente de actividades que favorezca el sistema cardiovascular del trabajador, su estructura muscular, su relajación mental, control del peso corporal, y sobre todo que asegure la existencia de muebles y ambientes ergonómicos en el centro laboral.

Estas carencias en el ámbito laboral, generan en el trabajador problemas en su estado de salud, alto índice de ausentismo laboral, limitación en la capacidad de decisión, reducción del rendimiento y /o productividad, conflictos en las relaciones interpersonales, y sobre todo alto índice de insatisfacción del personal.

Esta insatisfacción se evidencia en la limitada participación del trabajador en las decisiones relacionadas a sus responsabilidades, la iniciativa que muestran es mínima y sólo se conforman con realizar su labores rutinariamente, asimismo, el otorgamiento de retribuciones por acciones destacadas es mínimo, existe restricción el acceso de oportunidades de desarrollo que brinda la empresa, y el nivel de carga laboral es altísimo, todo lo mencionado genera que el trabajador se encuentre con altos índice de insatisfacción con su trabajo.

1.2. Problema de Investigación

1.2.1 Problema General

¿Cómo la práctica de actividad física en el ámbito laboral se relaciona con la satisfacción de los trabajadores en la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A?

1.2.2 Problemas Específicos

- a) ¿Cómo la práctica de ejercicios de flexibilidad y elasticidad en el ámbito laboral se relacionan con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A?

- b) ¿Cómo los ejercicios de ergonomía laboral en el ámbito laboral se relacionan con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A?

- c) ¿Cómo el desarrollo de actividades deportivas en el ámbito laboral se relaciona con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A?

1.3 Justificación de la Investigación

La presente investigación permitirá fomentar y poner en práctica diferentes tipos de deporte en el ámbito laboral del Centro de Distribución de la empresa Saga Falabella para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y al mismo tiempo aumentar la productividad de la empresa generando la satisfacción de sus trabajadores.

Los resultados del presente estudio permitirá a la empresa estar acorde con las disposiciones del marco normativo que regula seguridad y salud en el trabajo, Ley N°. 29983 hecho que evitará que los órganos de control no impongan multas y/o sanciones que atenten con los intereses de la empresa.

Contribuir con la calidad de vida de los trabajadores de empresa y reducir el alto índice de obesidad y enfermedades sistémicas que atenten contra la salud del talento humano.

Asimismo, permitirá incrementar los índices de satisfacción e identificación del personal con la empresa, hecho que genera un alto nivel de productividad y desarrollo organizacional.

1.4 Objetivos

1.4.1) Objetivo General

Determinar si la práctica de actividad física en el ámbito laboral se relaciona con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A

1.4.2) Objetivos Específicos

a) Determinar si la práctica de ejercicios de flexibilidad y elasticidad en el ámbito laboral se relacionan con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A

b) Determinar si los ejercicios de ergonomía laboral en el ámbito laboral se relacionan con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A

c) Determinar si desarrollo de actividades deportivas en el ámbito laboral se relacionan con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Alva y Juárez (2014) El objeto central de la tesis fue analizar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo 2014, siendo el objetivo General determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo.

La población muestra estuvo conformado por 80 trabajadores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. Trujillo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se emplearon fueron la encuesta y análisis documental, y los instrumentos que se aplicaron fueron el cuestionario con escala de actitudes que se le aplicó a los colaboradores de la empresa con la finalidad de evaluar el nivel de satisfacción y la ficha de análisis de contenido que permitió registrarlos reportes de productividad del personal, en la empresa.

El método que se empleo fue el analítico para efectuar el análisis de la información de las tablas estadísticas y de los gráficos; asimismo, se utilizó el método sintético para la elaboración del resumen y las conclusiones. El método comparativo para efectuar la comparación de los niveles de satisfacción laboral y la productividad.

Las conclusiones a la que llego el autor fueron los siguientes:

- La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad es directa por cuanto existe un nivel medio de satisfacción laboral, lo cual influye en un nivel medio de productividad; con lo cual queda demostrada la hipótesis. La empresa no otorga incentivos ni capacitación; así como también la empresa no proporciona los recursos necesarios para lograr una mayor productividad.

- Existe un nivel medio de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A quienes consideran que no son reconocidos por su desempeño, que el relacionamiento con sus jefes no es el más adecuado; la empresa solo los capacita de manera limitada para realizar su trabajo y existe insatisfacción respecto a sus remuneraciones en relación a las responsabilidades encomendadas.
- Existe un nivel medio de productividad, por cuanto no existe una clara orientación a los resultados, el nivel de oportunidad en la entrega de recursos no es la más adecuada, y el entrenamiento del personal es insuficiente.
- Las estrategias para mejorar la satisfacción laboral, comprenden incentivos económicos y no económicos, talleres de integración para mejorar el relacionamiento entre los jefes y colaboradores, capacitación para potencializar las habilidades de los colaboradores, comunicación interna de 360.

Fuentes (2012) estudio sobre la satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango, cuyo objetivo general fue establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad del recurso humano.

Tuvo como hipótesis: La satisfacción laboral influye en la productividad y la HO. La satisfacción laboral no influye en la productividad.

La muestra lo conforman lo conforman 20 trabajadores de la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial, son personas de situación económica media, hombres y mujeres que oscilan entre las edades de 25 a 65 años, de diversas religiones, con diferencia del estado civil.

Las conclusiones fueron los siguientes:

- Los 20 encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto (de 67 a 100 puntos) Esto se puede confirmar con los resultados obtenidos en la pregunta sobre si se siente satisfecho con el trabajo que realizan, el 71% considera que siempre se siente satisfecho con el trabajo que realiza el cual ayuda a alcanzar los objetivos institucionales, mientras que el 29% respondió que generalmente se siente satisfecho
- Se concluye que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones generales y la antigüedad dentro de la Delegación de Recursos Humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos.
- Según la evaluación que realizaron los jefes inmediatos los empleados de la Delegación son productivos y se sienten satisfechos, debido a que el entorno de su trabajo es agradable y el Organismo Judicial les brinda el material y la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones de la mejor manera, así mismo les da los beneficios (compensaciones, permisos, salario, prestaciones) a todos los empleados y reciben beneficios extras por ser empleados de una institución del estado.
- Se concluye que los empleados de la Delegación tienen alta la satisfacción laboral pero es conveniente que exista comunicación asertiva y armonía con las diferentes unidades que conforma la Delegación de Recursos Humanos.

Díaz (2001) fue un estudio sobre el programa de actividad física, basado en la flexibilidad, para los trabajadores de la jornada nocturna de Matildelina Bar, encaminado a mejorar la salud laboral.

El estudio se enfocó en la creación de un programa de actividad física dentro de un contexto laboral brindando unidades didácticas que permitan a la actividad física influir dentro de su salud laboral. Se reconoce a la flexibilidad como la cualidad más acorde al contexto social al

que se pretende incursionar y eje principal para el proceso de aplicación del programa de actividad física; otorgándole de esta manera la característica de elementos socializados de todos los conceptos principales sobre los cuales se basó la propuesta.

Por lo que se dió la importancia y la implementación de éste tipo de programa, se favorecieron los intereses de un equipo de trabajo por medio de un conducto base como lo es la educación física y el reconocimiento de un recurso humano que aportó a la consecución de objetivos q los cuales forjaron una estructura sólida en el desarrollo de las actividades programadas ya que favorecen, fortalecen y potencian el proceso grupal con tolerancia y buena actitud durante las horas laborales esto lleva a que exista un mejor rendimiento laboral.

El objetivo general de la investigación fue incluir y ejecutar un programa de actividad física, basado en la flexibilidad, con los trabajadores de la jornada nocturna de Matildelina bar, encaminado a mejorar su salud laboral.

Y siendo sus objetivos específicos, identificar en que condición se encuentra la cualidad física de la flexibilidad en los empleados, para establecer un diagnóstico inicial de trabajo, también crear e implementar dentro de un espacio, formas de actividad física que permitan fortalecer la flexibilidad de cada trabajador hacia la ejecución de trabajos dinámicos, identificar el impacto de la propuesta, como resultado de la aplicación de un programa de actividad física en los empleados participantes.

En primera instancia el tipo de investigación a utilizar es de carácter descriptivo, el cual como su nombre lo dice describe los problemas de una población en particular.

La muestra fue compuesta por un total de 20 empleados y el instrumento para la recolección de información fue la encuesta.

Las conclusiones a la que llegó el autor fueron los siguientes:

- Se mejoró la salud laboral de los empleados de la jornada nocturna de Matildelina bar.
- Se logró captar no solo la atención de la mayoría de empleados sino que también la de los entes administrativos.
- Fue mediador positivo, en el rendimiento de la actividad laboral y de la prevención de posibles molestias físicas y lesiones, en los empleados de Matildelina.
- Se identificó desde el inicio del programa que la flexibilidad en los empleados no era la cualidad física sobre la cual se hayan preocupado ejercitar.
- Se notó mejoría en el desempeño laboral de los empleados de Matildelina, gracias a la ejecución de actividades físicas basadas en la flexibilidad.

Castaño y Londoño (2010) fue una investigación basados en los niveles, barreras, conocimientos y actitud en la práctica de actividad física en administrativos de Audifarma S.A

En este trabajo de investigación se identificó en los empleados administrativos de Audifarma S.A el nivel, conocimiento, actitud y barreras de frente a la actividad física en 122 empleados entre los 18 y 50 años de edad del área administrativa escogidos aleatoriamente, dicha empresa es una entidad dispensadora de fármacos a diferentes instituciones prestadoras de salud mediante la previsión y dispensación de medicamentos e insumos para ello se aplicó el cuestionario como instrumento de evaluación.

Una problemática del siglo XXI como la epidemia de enfermedades crónicas no transmisibles, es el impulso creciente del sedentarismo, originado por la cotidianidad del hombre, sumado a esto la inadecuada alimentación, este fenómeno creciente puede estar influenciado la tecnología, los medios de transporte, los video juegos etc., además han aumentado significativamente los factores de riesgos de enfermedades coronarias, metabólicas y músculo-

esqueléticas, permeando la salud del individuo y afectando la calidad de vida de Audifarma como organización no se excluye de esta problemática, porque desde la perspectiva observada a través de la participación de sus empleados en los programas de pausas activas se denota que la mayor actividad laboral consiste en actividades de escritorio que les obliga a permanecer sentados más o menos 8 horas, y las respuestas a las pausas activas no es la que se espera ya que de manera observacional se nota que algunos de sus empleados tienen índice de sobrepeso y además poca actitud frente a la realización de ejercicio, sumado a esto, los programas que la empresa ofrece en el marco de la actividad física y el deporte están centrados en la sola participación en juegos empresariales que son de corta duración en el año y sin una preparación adecuada para estos procesos. Por lo anterior mencionado y debido a que la falta de actividad física en las personas puede afectar el rendimiento laboral, generar aumento de ausencias por problemas de salud, generar estrés y por ende aumentar muchos factores de riesgo.

El objetivo general fue describir los niveles, barreras, conocimientos y actitudes respecto a la práctica de actividad física en los empleados administrativos de Audifarma Pereira S.A.

Fue una investigación de tipo Descriptiva de muestreo no probabilístico (accidental), que identifico el nivel, las actitudes, conocimientos y barreras de actividad física en los empleados de Audifarma S.A Pereira, a través de la aplicación del Cuestionario.

La población Administrativa de Audifarma consta de 220 empleados, de los cuales se toman como muestra para este estudio 122 empleados.

Conclusiones:

- La actitud frente a la práctica de actividad física en la población encuestada radica, que en el pasado realizaban ejercicio regularmente y les gustaría regresar de nuevo a hacerlo, lo que muestra una actitud de disposición contemplativa frente a la práctica de actividad

física.(contemplativos: Quienes la consideran importante pero no se deciden a realizarla regularmente.

- Los empleados administrativos de Audifarma Pereira opinan que una caminata diaria, caminar o pedalear en lugar de usar el carro pueden ayudar a mantenerse saludable y que una actividad moderada como caminar diariamente es una manera agradable de mantenerse activo.
- En los aspectos psicológicos, sociales y en la salud es fundamental para los encuestados el tener alegría, sentir la realización de sensación y buscar la aventura y la excitación al momento de realizar la actividad física; además de reunir o encontrar otras personas para mejorar o mantener la salud; las situaciones anteriormente expuestas suelen ayudar en la liberación de sustancias químicas en el cuerpo que hacen funcionar con mayor eficiencia el corazón, los pulmones y pueden ayudar a mejorar la condición física de quien realiza ejercicio.
- Según los resultados obtenidos se puede evidenciar que el nivel de actividad física realizada por los empleados de AUDIFARMA S.A Pereira es bajo.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Sustento Teórico de la Variable: PRÁCTICA DE ACTIVIDAD FISICA EN EL AMBITO LABORAL

1) Definición

Es el ejercicio de una rutina o secuencia lógica y cronológica de actividades o ejercicios deportivos en un contexto laboral que debe contemplar el calentamiento (fase inicial), parte medular (fase media) y relajación (fase final).

2) El deporte desde una perspectiva moderna y globalizada

Vargas (1994) es importante mencionar que el concepto deporte, ha tenido una extensa cantidad de significancias a través del proceso histórico y evolutivo del mundo, pero antes de ampliar en el tema es importante conocer su origen conceptual.

Se debe así mismo, realizar una conceptualización del deporte desde una

Mirada social, ya que como fenómeno social está ligado al hombre y a su evolución, en el cuál éste ha tenido un papel protagónico.

Bolaños (2004) resalta que el deporte admite dos tipos de denominaciones:

– Desde un enfoque individual, cuando el individuo hace deporte donde este es asumido como manifestación lúdico expresiva de la corporalidad humana relacionada con los aspectos del placer;

– Desde un enfoque como fenómeno social cultural, ya que el deporte guarda relación con comportamientos y hechos sociales como la interacción, la comunicación, los roles, las normas, los valores y las formas de socialización.

Dada la importancia que ha adquirido el hecho deporte en nuestra sociedad gracias a la valoración y práctica de muchos individuos, grupos, organizaciones, instituciones etc., se nos permite incluso hablar de un sistema de deporte y de diferentes modelos de deporte, pero no deja de llamar la atención lo que se entiende por Deporte a nivel de lenguaje habitual (común).

3) Deporte laboral e interacción social e histórica

García (1994).El deporte ganó protagonismo en el presente siglo, gracias al desarrollo económico tecnológico y social; es incuestionable el papel de los medios de comunicación en el auge del deporte, pero es concretamente en Inglaterra a finales del siglo XIX en donde nace

el deporte de masas sumado a una toma de conciencia por parte de la sociedad de los valores deportivos.

Altuve,Eloy (2005),El movimiento es intrínseco al ser humano. Existe una dimensión fisiológica y biomecánica del movimiento y una dimensión propiamente cultural que abarca los significados y sentidos involucrados en la vida motriz cotidiana de una sociedad, en un momento determinado de su historia. Lo fisiológico y lo biomecánico son una constante histórica, más o menos semejante. Su especificidad a través del tiempo y en las distintas culturas está determinada por el significado, sentido y valor social asignado a cada función fisiológica y biomecánica en un momento histórico concreto. Lo cultural, entendido como esa gama de significados, sentidos y valores que la sociedad le otorga movimiento en un período determinado, impregna, recorre y matiza lo fisiológico y biomecánico, esa es la esencia del funcionamiento de una sociedad en una fase de su desarrollo histórico.

El surgimiento de la Organización Deportiva con la creación del Comité Olímpico (COI) y de las federaciones deportivas, a fines del siglo XIX y principios del XX, significa la configuración y estructuración de la institución encargada de orientar teórica y prácticamente, simultánea y complementariamente surgieron las organizaciones deportivas nacionales en los distintos países capitalistas industrializados.

Altuve ,Eloy (2005) "Los intercambios de capital, mercancías y trabajadores tuvieron como consecuencia los intercambios de ideas y prácticas deportivas. A medida en que se exportaba la costumbre de los entretenimientos y del ocio, los artículos deportivos se difundieron a la par que las técnicas deportivas. Los juegos y los deportes se exportan del mismo modo que los barcos y los imperdibles. Han sido llevados a las cuatro esquinas del mundo por los viajeros y los comerciantes, los soldados y los marinos, los ingenieros y los misioneros. El comercio sigue a la bandera y el deporte sigue al comercio".

4) **Actividad Física y Ambiente Laboral**

Franco (2003) es importante conocer que la actividad física dentro del ámbito laboral se ha visto afectada por las condiciones actuales de vida por el desarrollo tecnológico y de las ciencias, al generar comodidad y facilidad en las competencias laborales, requiere el menor esfuerzo para realizar el trabajo. De esta forma se incrementa el sedentarismo y por ende se desperdicia el bienestar y calidad de vida, propiciando un aumento de enfermedades afectando a la salud social.

5) **Salud y trabajo y la relación con el deporte**

García Blanco, S (1994) actualmente día a día el deporte va ganando espacios convirtiéndose en elemento importante de la vida humana, el fenómeno deportivo e incluso el deporte como fenómeno social es un hecho reciente, casi se podría decir que es patrimonio del siglo que acaba. Hoy en día convergen con nosotros tres formas o maneras de ver el deporte e incluso de practicarlo: El deporte pedagógico, el deporte para todos y el deporte competición. El deporte laboral se adscribe al deporte para todos, en donde las actividades físico-deportivas adquieren connotaciones de tipo higiénico, social, ocupacional.

Martínez, José A (2011) Nos indica que la interacción entre deporte y salud conlleva al primer factor que es preventivo tal y como lo indica preventivo en enfermedades como el cáncer o la hipertensión. En segundo lugar, la prevalencia de obesidad en etapa infantil y el envejecimiento de la población la cual produce un efecto importante sobre la economía del bienestar lo que se traduce en un alto costo y demanda de servicios médicos y farmacéuticos.

Ramírez, W (2004) Indica que existe evidencia importante que sugiere que la práctica deportiva puede mejorar las funciones cognitivas y propiciar un mejor bienestar en personas

que padecen de alguna enfermedad mental, como es el caso de un trastorno de ansiedad, depresión o estrés. También se han determinado los beneficios que puede tener sobre el rendimiento académico de niños escolares. También tener otras ventajas psicológicas y sociales que afecten la salud. Por ejemplo, la participación de los individuos en una disciplina deportiva o en un ejercicio físico, puede ayudar a construir una autoestima más sólida, una mejora de la calidad de vida.

6) La praxis deportiva en el contexto laboral

Parra (2003) hace mención que a causa de los cambios en la organización y en los procesos de trabajo se viene desarrollando diversas enfermedades profesionales. Aumentando el número de personas afectadas por trastornos musculoesqueléticos ocasionados por el trabajo (lumbago, tendinitis, etc.), asociados a problemas posturales, movimientos repetitivos, falta de pausas y extensión de las jornadas de trabajo. La respuesta de los sistemas de protección de la salud ha sido dispar, en algunos casos reconociendo su carácter laboral y asumiendo responsabilidad por la prevención, compensación y tratamiento; en otros casos, excluyendo estos problemas del espectro de enfermedades profesionales; es así como el deporte se incorpora al ámbito laboral como agente preventivo de enfermedades y trastornos que debilitan la salud física y mental.

Martínez (2011) considera que las sinergias entre deporte, salud y empresa son apasionantes y el atractivo para los investigadores es innegable y las posibilidades de avanzar conjuntamente para el desarrollo de políticas, estrategias e intervenciones que mejoren estas relaciones así como el bienestar, son inmensas.

Vargas C (1994) hace mención que el deporte laboral en Colombia como un proceso de prevención, está decretado por el marco legal del deporte en procura de mejores condiciones para el empleado y su entorno. Mediante este modelo alternativo a desarrollar en el espacio

laboral que relaciona la salud, la seguridad industrial y el deporte salud se ofrece la posibilidad de compensar, regenerar o activar al individuo cuidando su disposición de rendimiento laboral.

7) Salud y bienestar en el trabajo

Cortés, José María (2001) consideran que la higiene industrial es la técnica de mantener el equilibrio y el bienestar físico, actuando directamente sobre el ambiente de trabajo para prevenir las enfermedades derivadas de este. De igual manera, deberá complementarse con la participación de la medicina del trabajo, en su fase preventiva (Tratamientos, selección de personal, educación sanitaria, etc.), como también en su fase de curación de la enfermedad profesional.

Asegura que es muy importante implementar y aplicar la ergonomía a la seguridad, él destaca tres conceptos fundamentales para que esto se logre satisfactoriamente, el sujeto (sistema hombre-máquina), el procedimiento (multidisciplinar) y el objetivo (mejorar condiciones de trabajo). Asimismo destaca que el objeto básico de la ergonomía es la adaptación de los objetos, medios de trabajo y entorno producido por los seres humanos al hombre, a fin de lograr la armonización

Vidarte (2002) menciona la salud es potencia del hombre, en esta, el sujeto adquiere todo lo necesario para la supervivencia, es el motor que impulsa su participación en el ámbito económico, social y cultural. Indica que este estado óptimo de salud será alcanzado por el hombre mediante el cumplimiento periódico de la práctica deportiva, ya que como la mayoría de las manifestaciones humanas, posee un componente físico, psíquico y social.

Rubio, Sánchez (2005) hace mención que el comportamiento de los trabajadores bajo condiciones de trabajo con proporción medio y alto a nivel mental, afecta la personalidad y la

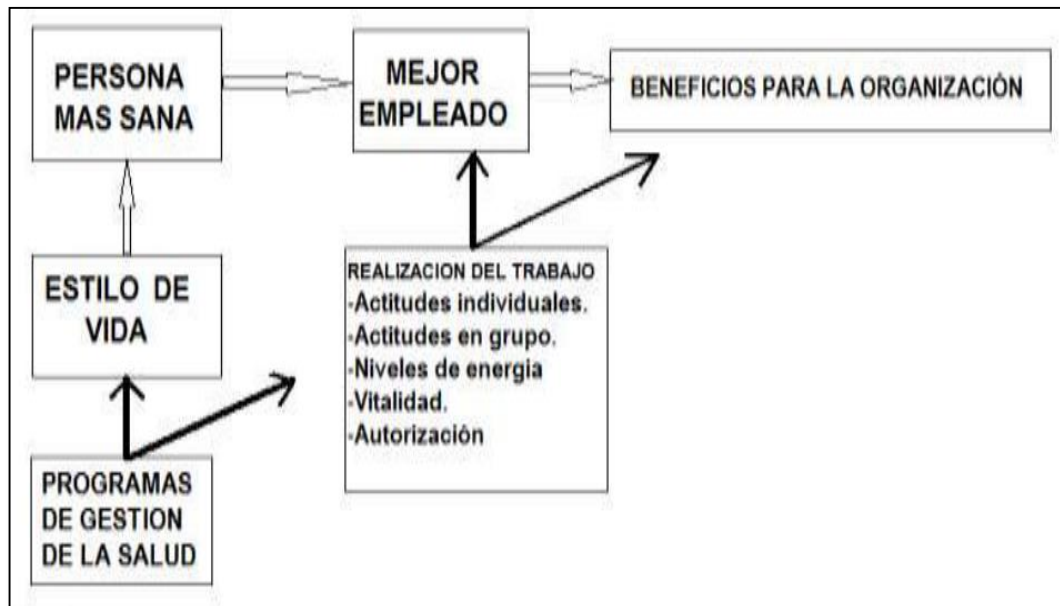
sensopercepción, influye en la productividad en su trabajo cotidiano, muestra conducta antisocial, usa la mentira y el engaño, existe alteración en el control de sus impulsos, stress, irritabilidad, alteración del rendimiento intelectual, ansiedad y depresión. Aunque se debe tener bien presente que el concepto de salud, no se ubica solamente en el individuo, pues este también está estrechamente relacionado con el estilo de vida del sujeto, lo cual quiere decir que su comprensión es posible solamente en el contexto particular.

8) Promoción de la práctica deportiva en la empresa

Curiacos de Almeida y Curiacos. (2008) hace mención que se hace necesario mencionar la oferta de programas de actividad física con estrategias más efectivas de intervención en las empresas de producción que promuevan un estilo de vida activo y más saludable. Sugieren que implementar un programa de actividad física y deportiva en trabajadores de diferentes sectores promovió mejoras en la flexibilidad de estos, contribuyó a la disminución del porcentaje de grasa, aumento de la masa corporal magra y finalmente también contribuyó a disminuir la incidencia de cáncer de mama en ellos. Es muy claro que la actividad física deportiva contribuye a una mejoría en la percepción de los aspectos emocionales, sociales y salud mental; contribuyó de igual forma a la disminución de los efectos negativos de la ansiedad, estrés, depresión, irritabilidad, aumentando la autoconfianza y contribuyendo en la colaboración del trabajo en grupo, según se relaciona en el estudio.

Viñas J Y COLS. (2009) Hace mención de una estrecha entre la práctica deportiva y mejora de la productividad en el puesto de trabajo; esta correlación se puede resumir en el esquema siguiente:

Gráfico01. EFECTOS SALUDABLES DEL DEPORTE LABORAL



Fuente: Plan Integral para la educ.física y el deporte Versión.1

EDINCTON.DW (1995) Universidad de Michigan

9) El efecto del ejercicio físico en la productividad laboral

Calvo, Schweiger, Majano, Hernández (2011) El presente estudio trato sobre *el efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar*, mediante el seguimiento de un programa de ejercicio físico sistematizado y controlado se pudo saber la influencia positiva sobre la productividad y satisfacción laboral y el bienestar.

Las hipótesis de la investigación recomiendan que la práctica del ejercicio físico, como instrumento de mejora de la salud, bienestar o rendimiento se realice a través un programa regular, sistematizado y controlado. En este sentido, los resultados sugieren la conveniencia de

desarrollar programas de ejercicio físico controlados por un profesional y adaptados idiosincrásicamente a las personas.

Sugiere que las políticas de promoción, desarrollo y mantenimiento de la salud y condición física tienen un efecto positivo en distintos aspectos individuales y organizacionales. A partir de aquí, sugiere que se siga profundizando en el papel que juega la salud, el ejercicio físico y la actividad física en variables de rendimiento y resultado en las organizaciones.

El objetivo final fue conocer los mecanismos que actúan e influyen en la mejora de la productividad, satisfacción laboral y percepción de estrés en el trabajo a través del ejercicio físico regular, sistematizado y controlado.

Los resultados mostraron que la intervención mejoró la condición física de los empleados, los participantes en el programa manifestaron mayores niveles de bienestar y satisfacción en el trabajo, menor grado de estrés percibido y obtuvieron una valoración de su rendimiento laboral más elevada que los participantes en el grupo control.

2.2.2 Sustento teórico de la variable: SATISFACCIÓN LABORAL

1) Definición

La satisfacción laboral es la actitud del trabajador frente a sus obligaciones en la organización donde se desempeña. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc.

Para Palma (2005), la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

Davis y Newstrom (1999) la satisfacción es concebida como un concepto multidimensional que incluye un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables del individuo frente a su trabajo y que agrupa diversos factores distinguiendo entre aquellos que están directamente relacionados con la tarea desempeñada y a aquellos relativos al contexto laboral (el ambiente de trabajo, los compañeros, etc.).

Robbins (1998), la define como el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente.

2) Teoría vinculada a la satisfacción laboral

Teoría bifactorial de Herzberg

Amador (2013) La Teoría de la Motivación-Higiene, también conocida como Teoría de los dos Factores establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen la satisfacción. La teoría parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Por eso se puede hablar de dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo.

Formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas.

2.1) Factores Higiénicos

La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

Estos son:

a) Sueldo y beneficios: Una necesidad económica, siendo un factor higiénico porque el sueldo lo paga el jefe o la persona quien te contrata.

b) Política de la empresa y su organización: Se refiere a que el empleado está regulado por una política de la empresa, que en mayor de los casos es vital para el cumplimiento del objetivo de la empresa.

c) Relaciones con los compañeros de trabajo: El trabajador siempre estará en un ambiente laboral, por ello siempre habrá relaciones con los compañeros de trabajo, desde que inicia la jornada de manera directa e indirecta.

d) Ambiente físico: El lugar, ya sea una oficina, una cocina, un área de producción, donde se lleve a cabo las labores del trabajador o colaborador.

e) Supervisión: Cuando existe una persona que vigila todo tu procedimiento durante la jornada de trabajo, para algunas personas esto puede ser resultado de insatisfacción.

f) Status: El “status” que llevas dentro de la organización de la empresa.

g) Seguridad laboral: Como colaborador siempre buscamos en un trabajo tener un seguro dentro del trabajo, no solo eso, también una caja de ahorro, un incentivo que ayude.

h) Crecimiento, madurez y consolidación: Esto se refiere a tu desarrollo en la empresa, te promueven y subes de puesto, que tanto aportas a la empresa y como ha sido tu desempeño, esto no lo puede controlar el trabajador por ende es un factor de insatisfacción, por el contrario la empresa mide eso y a veces los resultados no son lo que el trabajador espera.

2.2) Factores de motivación

La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

Estos son:

a) Logros y reconocimiento: Se refiere al reconocimiento que tienes dentro de la empresa, esto a la vez motiva al trabajador o colaborador.

b) Independencia laboral y responsabilidad: Radica en el ámbito laboral, el en trabajo, la responsabilidad te da la confianza de hacer el trabajo, a su vez es motivación misma del trabajador.

3) Consecuencias de la satisfacción laboral.

Fuentes, Silva (2012) La satisfacción con el trabajo tiene una variedad de consecuencias para el individuo, puede afectar las actitudes ante la vida, ante su familia y ante sí mismo, la salud física y la longitud de su vida. Puede estar relacionada (indirectamente) con la salud mental, y juega un papel causal en el ausentismo y la rotación, bajo ciertas condiciones, puede afectar a otros comportamientos laborales ante la organización.

Una de las consecuencias más importantes de la satisfacción laboral es el ausentismo, los factores de riesgos organizacionales puede ser la causa de la insatisfacción laboral. Las principales consecuencias de la satisfacción laboral desde el punto de vista de la organización son.

- Inhibición.
- Resistencia al cambio.
- Falta de creatividad.
- Abandono.
- Accidentabilidad.
- Baja productividad.
- Dificultad para trabajar en grupo.

Robbins (2004), indica que los determinantes y consecuencias de la satisfacción laboral se abordan desde un punto de vista individual o desde la organización. Existen diferencias

individualmente que influyen en los niveles de la satisfacción de los empleados, dos de los determinantes individuales de la satisfacción laboral más importantes son los años de carrera profesional y las expectativas laborales.

3.1) Años de carrera profesional. A medida que aumenta la edad de los empleados, también aumenta su satisfacción laboral. Esta tendencia continúa hasta que se acerca la jubilación, momento en que suele registrarse una disminución drástica.

Asimismo, se da con frecuencia una drástica reducción en la satisfacción laboral que experimentan los empleados que llevan en la organización entre seis meses y dos años, esta reducción se debe, por lo general a que el empleado se da cuenta de que el trabajo no satisfará todas sus necesidades personales tan rápidamente como esperaba.

3.2) Expectativas laborales. Todas las personas desarrollan expectativas acerca de sus futuros trabajos. Al buscar empleo, las expectativas sobre el trabajo se ven influenciadas por la información que reciben de los colegas, de las agencias de selección de personal y por sus conocimientos en cuanto a las condiciones laborales.

Las expectativas creadas hasta ese momento se mantienen intactas hasta que forman parte de una organización. La satisfacción laboral se produce si se cumplen las expectativas previas. Si por lo contrario, no se cumplen, la persona experimenta el deterioro de dicha satisfacción.

La naturaleza del control dentro de las organizaciones, el nivel de responsabilidad y de control personal y las políticas de empleo son factores que influyen decisivamente en la satisfacción laboral de los empleados. A su vez, la calidad de los determinantes organizacionales de la satisfacción laboral que se describen a continuación contribuye de manera significativa al mantenimiento de una ventaja competitiva sostenible, basada en la aplicación de prácticas de empleo sanas.

Los principales factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral

- Reto del trabajo.
- Sistema de recompensas justas.
- Condiciones favorables de trabajo.
- Colegas que brinden apoyo.
- Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo.

4) Tipos de satisfacción laboral

Fuentes, Silvia (2012) Se establecen dos tipos o niveles de análisis en la satisfacción laboral.

4.1) Satisfacción general

Indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.

4.2) Satisfacción por facetas

Grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo, reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros de trabajo, políticas de la empresa. La satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral.

El nivel de satisfacción laboral es inconstante de un grupo a otro y se relacionan con diversas variables. El análisis de esas relaciones permite conocer en que grupos son más probables los comportamientos asociados con la insatisfacción. La clave gira alrededor de la edad, el nivel ocupacional, y el tamaño del a empresa.

A medida que los empleados envejecen tienden inicialmente a estar un poco más satisfechos con su trabajo, tiempo después, su satisfacción disminuye, porque son menos frecuentes las

promociones, y además tienen que enfrentar la cercanía de la jubilación. Las personas con nivel ocupacional más alto tienden a estar más satisfechas con su trabajo, ya que es usual que estén mejor pagadas, tengan mejores condiciones de trabajo y sus puestos les permiten aprovechar plenamente sus capacidades.

5) Condiciones favorables de trabajo.

Salinas (2005), indica que al realizar cualquier actividad, es muy importante proteger siempre la integridad física y mental del trabajador y tener mucho cuidado de riesgos de salud, inherentes a la actividad que se realice y el ambiente físico donde se ejecute. El ambiente de trabajo está determinado por las condiciones ambientales (ruido, temperatura, iluminación); las condiciones de tiempo (jornadas de trabajo, horas extras, períodos de descanso, entre otros) y por las condiciones sociales (organización informal, estatus).

Dentro de las condiciones ambientales, la más importante es la iluminación del sitio de trabajo, es decir, de la cantidad de luz en el punto donde se desarrolla la actividad dependerá de la tarea visual que el empleado deba ejecutar. Esto es de suma importancia porque una mala iluminación puede afectar la vista así como los nervios.

Otro factor muy importante es el ruido, en este aspecto lo principal es determinar cómo el ruido afecta la salud del empleado y su audición la cual se pierde cuanto mayor es el tiempo de exposición a éste. El efecto desagradable de los ruidos depende de la intensidad y frecuencia del sonido y la variación de los ritmos.

El medio ambiente humano y físico en el que desarrolla el trabajo cotidiano es de importancia para la satisfacción laboral, este se encuentra relacionado con la interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada trabajador.

Las condiciones físicas contemplan las características medioambientales en las que se desarrolla el trabajo, la iluminación, el sonido, la distribución de los espacios, la ubicación (situación) de las personas y los utensilios. Estos factores facilitan el bienestar de las personas que pasan largas horas en el trabajo y repercute en la calidad de sus labores.

6) Satisfacción con el trabajo en sí - Reto del trabajo

Robbins (2005), señala que dentro de estos factores, se resaltan, según estudios, las características del puesto, la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del empleado. Hackman y Oldham aplicaron un cuestionario llamado encuesta de diagnóstico en el puesto a varios cientos de empleados que trabajaban en 62 puestos diferentes.

Se identificaron las siguientes cinco dimensiones centrales.

6.1) Variedad de habilidades. El grado en el cual un puesto requiere de una variedad de actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado.

6.2) Identidad de la tarea. El grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible.

6.3) Significación de la tarea. El grado en que el puesto tiene un impacto sobre la vida o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo.

6.4) Autonomía. El grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al empleado en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello.

6.5) Retroalimentación del puesto mismo. El grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación.

Cada una de estas dimensiones incluye contenidos del puesto que pueden afectar la satisfacción del empleado en el trabajo.

Los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación del desempeño, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción. Es por eso que el enriquecimiento del puesto a través de la expansión vertical del mismo puede elevar la satisfacción laboral ya que se incrementa la libertad, independencia, variedad de tareas y retroalimentación de su propia actuación.

Se debe tomar en cuenta que el reto debe ser moderado, ya que un reto demasiado grande crearía frustración y sensaciones de fracaso en el empleado y por lo consiguiente disminuye la satisfacción.

7) Sistemas de recompensas justas

Fuentes (2012) Existen dos tipos de recompensas relacionadas con la satisfacción laboral, las extrínsecas y las intrínsecas. Las recompensas extrínsecas son las que otorga la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados, por ejemplo, Sistema de salarios y políticas de ascenso que se tiene en la organización, los elogios y los reconocimientos por parte del supervisor. Las intrínsecas son las que el empleado experimenta internamente, sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien hecho.

Este sistema de recompensas debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas. En la percepción de justicia influyen la comparación social (comparaciones que hace un empleado con respecto a las recompensas, el esfuerzo y el desempeño de otros empleados y que llevan a los empleados a percibir la equidad o inequidad de una situación), las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo y los estándares de salario de la comunidad.

8) Satisfacción con el salario

Fuentes (2012) Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor.

La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

Varios estudios han demostrado que la compensación es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados.

Las comparaciones sociales corrientes dentro y fuera de la organización son los principales factores que permiten al empleado establecer lo que debería ser con respecto a su salario versus lo que percibe. Es muy importante recalcar que es la percepción de justicia por parte del empleado la que favorecerá su satisfacción.

9) Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos

Fuentes (2012) Las promociones o ascensos dan la oportunidad para el crecimiento personal, mayor responsabilidad e incrementan el estatus social de la persona. En este rubro también es importante la percepción de justicia que se tenga con respecto a la política que sigue

la organización, tener una percepción de que la política seguida es clara, justa y libre de ambigüedades favorecerá la satisfacción.

Los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. Puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo. La satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral.

Los empleados satisfechos se inclinan más a hablar positivamente de la organización, ayudar a los demás y superar las expectativas normales de su puesto, se esfuerzan más allá de su deber, y quieren pagar sus experiencias positivas.

10) Efectos de la satisfacción laboral

Fuentes (2012), señala que el interés de los administradores tiende a centrarse en su efecto en el desempeño del empleado. Los investigadores han reconocido este interés, de modo que encontraron un gran número de estudios que se han diseñado para evaluar el impacto de la satisfacción en el puesto sobre la productividad, el ausentismo y la rotación del empleado.

10.1) Satisfacción y productividad.

Fuentes (2012) Los primeros puntos de vista sobre la relación satisfacción-productividad pueden resumirse en la afirmación de que un trabajador feliz es un trabajador productivo. Investigaciones indican que sí hay una relación positiva entre la satisfacción y la Productividad. Por ejemplo, la relación es más fuerte si el comportamiento del empleado no está limitado o controlado por factores externos. La productividad de un empleado en puestos a ritmo de máquina, está mucho más influida por la velocidad de la máquina que por su nivel de satisfacción. De manera similar, la productividad de un agente de bolsa está limitada principalmente por el movimiento general de la bolsa de valores.

Si el mercado asciende y el volumen es alto, tanto los agentes satisfechos como los insatisfechos obtienen buenas comisiones. Al contrario, si el mercado va hacia abajo, no es probable que signifique mucho el nivel de satisfacción del agente. El nivel del puesto también parece ser una importante variable moderadora. Las correlaciones satisfacción-desempeño son más fuertes para los empleados de mayor nivel, como profesionales, de supervisión y administración.

Otro aspecto importante en el tema de satisfacción-productividad es la dirección de la flecha causal. La mayor parte de los estudios sobre esta relación utilizaban diseños de investigaciones que no podían probar la causa y el efecto. Estudios que controlaron esta posibilidad indican que la conclusión más válida es que la productividad conduce a la satisfacción, más que a la inversa. Si se hace un buen trabajo, se siente intrínsecamente bien por ello. Además, en el supuesto de que la organización recompensa la productividad, su mayor productividad debe incrementar el reconocimiento verbal, el nivel de sueldo y las probabilidades de ascenso. A su vez, estas recompensas incrementan el nivel de satisfacción en el puesto.

Las organizaciones con empleados más satisfechos tienden a ser más eficaces que las organizaciones con empleados menos satisfechos, los estudios se han enfocado en los individuos más que en las organizaciones, y que las medidas de nivel individual de la productividad no toman en consideración todas las interacciones y complejidades del proceso de trabajo

10.2) Satisfacción y ausentismo.

Fuentes (2012) Las enfermedades son la principal causa del ausentismo en la organización es una relación negativa constante entre satisfacción y ausentismo, significa que los trabajadores insatisfechos tienen más probabilidades de faltar al trabajo, esto puede afectar

a los trabajadores que están satisfechos a que tomen la misma pauta para poder gozar ellos también de los permisos que no implican castigo.

Los empleados insatisfechos no siempre plantean su ausencia, si bien les resulta más fácil responder a las oportunidades de hacerlo. Estas faltas voluntarias (por actitud) suelen ser más frecuentes en ciertos grupos de empleados y tienden a ocurrir los lunes o viernes. Aunque el ausentismo involuntario (por causas médicas) en ocasiones es predecible, como el caso de una operación, y frecuentemente puede disminuirse mediante la aplicación de exámenes físicos previos a la contratación y el verificar el expediente laboral.

Otra forma en que los empleados suelen mostrar su insatisfacción con las condiciones de trabajo es mediante las llegadas tarde, quien llega tarde, sí se presenta a trabajar, pero después del tiempo de inicio designado de la jornada laboral, también llamados retardos son un tipo de ausentismo por periodos cortos, que van de unos cuantos minutos hasta varias horas en cada caso, y es otra forma en que los empleados presentan retraimiento físico de su participación activa en la empresa. Este fenómeno suele impedir que se complete el trabajo a tiempo y altera las relaciones productivas con los compañeros de trabajo, aunque puede haber razones legítimas para llegar tarde algunas veces, los retardos frecuentes son síntomas de actitudes negativas que requiere atención gerencial.

10.3) Satisfacción y rotación.

Fuentes (2012) La satisfacción tiene una relación negativa con la rotación, es una correlación más intensa que la detectada con el ausentismo. Los factores como las condiciones del Mercado de trabajo, las expectativas sobre oportunidades alternas de trabajo y la pertenencia en la organización, son restricciones importantes para decidir realmente dejar el trabajo actual.

La evidencia indica que un moderador importante de la relación satisfacción-rotación es el nivel de desempeño del empleado. El nivel de satisfacción es menos importante para predecir la rotación de los que tienen un desempeño superior. ¿Por qué? La organización suele realizar esfuerzos considerables para conservar a esta gente. Reciben incrementos de sueldo, reconocimiento verbal, mayores oportunidades de ascensos, entre otros. Exactamente lo opuesto tiende a aplicarse a los que tienen un desempeño pobre.

Las organizaciones realizan pocos intentos para consérvalos, incluso puede haber presiones sutiles para hacer que se vayan. En consecuencia, cabría esperar que la satisfacción en el puesto es más importante para influir en los empleados de desempeño pobre para que permanezcan en la organización, que en los de desempeño superior. Independientemente del nivel de satisfacción, es más probable que los últimos permanezcan en la organización, porque recibir reconocimientos y otras recompensas les hacen tener más razones para quedarse.

La disposición general de una persona hacia la vida, modera también la relación satisfacción-rotación. Algunos individuos se quejan generalmente más que otros, y es menos probable que se vayan al estar insatisfechos con su trabajo, que aquellos que tienen una disposición más positiva hacia la vida.

De manera que si dos trabajadores reportan el mismo nivel de insatisfacción en el puesto el que es más probable que renuncie es aquel que tiene la mayor predisposición a ser feliz o satisfecho en general.

11) Cómo expresan los empleados su insatisfacción

Fuentes (2012) La insatisfacción del empleado puede expresarse de varias formas. Por ejemplo, más que renunciar, los empleados pueden quejarse, insubordinarse, robar propiedades de la organización o desatender una parte de sus responsabilidades en el trabajo. Existen cuatro

respuestas que difieren entre sí en dos dimensiones, constructividad, destructividad y actividad, pasividad.

11.1) Salida.- Comportamiento dirigido a abandonar la organización, incluye buscar un nuevo empleo además de renunciar.

11.2) Voz.- Tratar activa y constructivamente de mejorar las condiciones, como al sugerir mejoras, analizar los problemas con los superiores y algunas formas de actividad sindical.

11.3) Lealtad.- Espera pasiva pero optimista de que mejoren las condiciones, por ejemplo, defender a la organización ante críticas externas y confiar en que la organización y su administración harán lo correcto.

11.4) Negligencia. - Permitir pasivamente que las condiciones empeoren. Incluye el ausentismo o retrasos crónicos, esfuerzos pequeños y un mayor porcentaje de errores.

Los comportamientos de salida y negligencia abarcan las variables de desempeño, productividad, ausentismo y rotación. Pero en este modelo se amplía la respuesta de los empleados para incluir el vocear y la lealtad, conductas constructivas que permiten a los individuos tolerar situaciones desagradables o revivir condiciones satisfactorias. Ayuda a entender situaciones como la que a veces se dan entre trabajadores sindicalizados, entre los que una poca satisfacción laboral coincide con una rotación escasa. Los trabajadores sindicalizados manifiestan su insatisfacción mediante procedimientos de queja o negaciones contractuales formales. Estos medios de expresión les permiten mantenerse en sus puestos al tiempo que se convencen de que actúan para mejorar la situación.

12) La importancia de la satisfacción laboral para el éxito empresarial

Blog “Retos para ser Directivo” (2015) Todo directivo conoce, o debería conocer, la importancia que tienen los recursos humanos para el éxito de su empresa. Los miembros del equipo de trabajo son el recurso máspreciado de cualquier negocio, ya que de ellos depende, en un alto porcentaje, el buen funcionamiento de tu organización.

Lo deseable es que todos los miembros de tu equipo sean realmente productivos, que se comprometan e impliquen al máximo y sean eficientes en su trabajo. Sin embargo, esta actitud de los trabajadores depende de muchos factores, como su carácter y personalidad, pero también, y en especial, de factores de tipo motivacional.

Para que tus trabajadores sean eficientes, productivos y rentables, es necesario que encuentren cierto grado de satisfacción en sus funciones y tareas diarias, que les motive para continuar esforzándose día a día.

La satisfacción laboral está íntimamente relacionada con el compromiso y con la productividad de los trabajadores. Según avalan diversos estudios, un trabajador satisfecho puede llegar a ser hasta un 12% más productivo al mes. Y es que cuando uno encuentra una motivación y acude contento a desempeñar su puesto, trabaja más y mejor. Pero ¿cómo conseguir que los miembros de tu equipo se encuentren realmente satisfechos

Lo primero que tienes que tener presente es que la satisfacción laboral es personal, es decir, lo que a uno le motiva y gusta no tiene que complacer a su compañero. La satisfacción depende de diferentes factores tanto intrínsecos como extrínsecos, como las necesidades personales de cada uno o las expectativas que tienen. Por otro lado, las causas que provocan esta satisfacción también pueden cambiar a lo largo de la vida laboral.

La pasión por el trabajo suele ser uno de los aspectos que más satisfacción provocan en el trabajador, sin embargo, a veces no es suficiente.

No obstante, y a pesar de que a cada trabajador les satisface diferentes aspectos, la mayoría de las personas coinciden en señalar una serie de condiciones que les provocan satisfacción:

12.1) El salario laboral y los incentivos económicos. Algunos trabajadores lo que más valoran es cobrar un buen salario, o al menos un sueldo coherente, acorde con el esfuerzo realizado, o ser recompensado con incentivos de tipo económico.

12.2) La estabilidad laboral. Otro porcentaje de los trabajadores se conforman y motivan con la seguridad que les ofrece el poder disfrutar de cierta estabilidad laboral.

12.3) Las posibilidades de ascenso. - Es otro de los aspectos más valorados, la posibilidad de desarrollar la carrera profesional dentro de la empresa, de continuar creciendo y ascendiendo puestos.

12.4) El ambiente de trabajo. -Para muchos empleados, trabajar en un clima laboral positivo, donde se fomenta la participación de todos los miembros, existe una buena comunicación y cohesión grupal, es uno de las condiciones que más les motiva a la hora de tener que acudir a su trabajo.

12.5) La conciliación de la vida personal y laboral. - Es decir, la posibilidad de poder coordinar ambos ámbitos de la vida es muy importante para muchas personas, especialmente para aquellas que tienen cargas familiares.

12.6) La flexibilidad. - no solo de horarios, también el hecho de poder trabajar desde el hogar o cualquier otro lugar que no sea la oficina.

2.3 Glosario de Términos

Acondicionamiento muscular. - son las actividades para desarrollar la fuerza músculo-esquelética y es frecuentemente prescrito para la prevención y rehabilitación de lesiones músculo-esqueléticas, para mantener una cantidad adecuada de masa muscular que contribuya a realizar adecuadamente las actividades de la vida diaria

Actividad física. - Se entiende por actividad física a toda actividad o ejercicio que tenga como consecuencia el gasto de energía y que ponga en movimiento un montón de fenómenos a nivel corporal, psíquico y emocional en la persona que la realiza.

Biomecánica. - La biomecánica es la disciplina que estudia los movimientos del cuerpo humano, es decir, los aspectos fisiológicos y mecánicos implicados en el movimiento, tal y como indica el propio término (literalmente la palabra biomecánica se podría definir como la máquina de los seres vivos).

Cognitivas. - Se define como la facultad de un ser vivo para procesar información a partir de la percepción, el conocimiento adquirido (experiencia) y características subjetivas que permiten valorar la información.

Eficiencia. - Podemos definir la eficiencia como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Se entiende que la eficiencia se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo. O al contrario, cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos.

Por ejemplo: se es eficiente cuando en 12 horas de trabajo se hacen 100 unidades de un determinado producto. Ahora, se mejora la eficiencia si esas 100 unidades se hacen en sólo 10

horas. O se aumenta a eficiencia si en 10 horas se hacen 120 unidades. Aquí vemos que se hace un uso eficiente de un recurso (tiempo), y se logra un objetivo (hacer 100 o 120 productos).

Eficacia. -es el nivel de consecución de metas y objetivos. La eficacia hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos.

Ejemplo: se es eficaz si nos hemos propuesto construir un edificio en un mes y lo logramos.

Fuimos eficaces por cuanto alcanzamos la meta, logramos lo que nos propusimos

Ejercicios cardiovasculares. - es un tipo de entrenamiento con el que mejoramos el funcionamiento de nuestro corazón, además de nuestra capacidad pulmonar, a aquel que nos exige una demanda continuada de oxígeno en nuestro cuerpo, haciendo que el propio músculo tenga que recurrir a la utilización como combustible directamente a nuestras reservas de grasas, por lo que ayuda a la disminución de las mismas.

Ergonomía. - es el conjunto de conocimientos científicos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona, optimizando la eficacia, seguridad y bienestar.

Fisiología. - La Fisiología es la ciencia biológica que se ocupa del estudio de las funciones orgánicas de los seres orgánicos. Lo que hace esta disciplina es reunir los principios de las ciencias exactas e ir otorgándoles sentido a las interrelaciones e interacciones de los elementos básicos que componen un ser vivo, con su entorno, explicando además el porqué de las diferentes situaciones en las que se puedan encontrar estos elementos.

Flexibilidad muscular. - La flexibilidad muscular se define como la capacidad del músculo para aumentar su longitud y de esta forma permitir a una o más articulaciones moverse a través de un rango de movimiento determinado.

Hipertensión. - La hipertensión, también conocida como tensión arterial alta o elevada, es un trastorno en el que los vasos sanguíneos tienen una tensión persistentemente alta, lo que puede dañarlos. Cada vez que el corazón late, bombea sangre a los vasos, que llevan la sangre a todas las partes del cuerpo. La tensión arterial es la fuerza que ejerce la sangre contra las paredes de los vasos (arterias) al ser bombeada por el corazón. Cuanta más alta es la tensión, más esfuerzo tiene que realizar el corazón para bombear.

Lúdico. - se refiere a la calificación de una capacidad humana que se adquiere a través de diversidad de actividades que interrelacionan creatividad, gozo, placer y conocimiento, las cuales fomentan el desarrollo psico social, la adquisición de conocimiento y la constitución de la personalidad.

Productividad. - se entiende por productividad al vínculo que existe entre lo que se ha producido y los medios que se han empleado para conseguirlo (mano de obra, materiales, energía, etc.). La productividad suele estar asociada a la eficiencia y al tiempo: cuanto menos tiempo se invierte en lograr el resultado anhelado, mayor será el carácter productivo del sistema.

Recompensas. - una recompensa puede ser un premio, una compensación o la remuneración que se le entrega a alguien por haber ganado un concurso, por haber prestado un servicio especial, o por haber realizado una tarea, entre otras opciones.

Retroalimentación. -es un sistema de control en el desarrollo tareas, actividades o productos, implementado mediante la supervisión y evaluación continua, cuyo objetivo es el mejoramiento paulatino de los resultados.

Rendimiento. - Es la proporción que surge entre los medios empleados para obtener algo y el resultado que se consigue. El beneficio o el provecho que brinda algo o alguien también se conoce como rendimiento.

Satisfacción laboral. - Es la conformidad que presenta una persona en relación a su trabajo en sí y al entorno laboral al cual pertenece.

Sensopercepción. - La idea de sensopercepción, está asociada al proceso que permite la captación de los estímulos físicos y su interpretación vía la actividad cerebral. Este proceso comienza con la detección del estímulo a través de un órgano sensorial (como el oído), continúa con la conversión del estímulo en señales que se transmiten al cerebro como impulsos nerviosos y finaliza con el procesamiento de las señales para su interpretación.

Status. - La palabra status es latina, y significa estado o posición social. Cada persona cumple un rol en la sociedad lo que le asigna cierta posición más prestigiosa o no que las demás de acuerdo a cada cultura, y que puede variar con el tiempo.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis General

La práctica de actividad física en el ámbito laboral se relaciona positivamente con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A.

3.2 Hipótesis Específicas

- La práctica de ejercicios de flexibilidad y elasticidad en el ámbito laboral positivamente se relacionan con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Saga Falabella S.A?

- Los ejercicios de ergonomía laboral en el ámbito laboral se relacionan positivamente con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A?

- El desarrollo de actividades deportivas en el ámbito laboral se relacionan positivamente con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A?

3.3 Identificación de Variables

VARIABLE 1: PRÁCTICA DE ACTIVIDAD FÍSICA EN EL ÁMBITO LABORAL

Definición Conceptual:

Es el ejercicio de una rutina o secuencia lógica y cronológica de actividades o ejercicios deportivos en un contexto laboral que debe contemplar el calentamiento (fase inicial), parte medular (fase media) y relajación (fase final).

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES

Definición Conceptual:

La satisfacción laboral es la actitud del trabajador frente a sus obligaciones en la organización donde se desempeña. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc.

3.4 Operacionalización de Variables

Tabla N° 01

Operacionalización de las Variables

VARIABLE	INDICADORES
Variable I PRÁCTICA DE ACTIVIDAD FÍSICA EN EL AMBITO LABORAL	-Práctica de ejercicios de flexibilidad y elasticidad -Práctica y técnicas de relajación. -Ejercicios de ergonomía laboral. -Desarrollo de actividades deportivas.
Variable II SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES	-Participan en las decisiones -Iniciativa laboral -Otorgamiento de retribuciones -Otorgamiento de oportunidades de desarrollo -Fomento del bienestar -Nivel de carga de trabajo -Relaciones interpersonales horizontales

Fuente: Elaboración propia.

CAPITULO IV: METODOLOGÍA

4.1 Tipo de Investigación

El tipo de investigación, según la fuente del Dr. Miguel Ángel Rodríguez es aplicada, de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional.

4.2 Diseño de Investigación

El diseño de la presente investigación es No experimental porque cuyo propósito es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos, en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, si no que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador, en este sentido la variable independiente ya ha ocurrido y no es posible manipularla.

4.3 Población de estudio

La población, se refiere al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan de los elementos o unidades, (personas o cosas) involucradas en la investigación. En este caso la población está conformada por los empleados del Centro Distribución Saga Falabella S.A que son 100 empleados.

4.4 Tamaño de Muestra

La determinación del tamaño de la muestra se realizó empleando la fórmula que a continuación se detalla:

$$n = \frac{(Z)^2 (PQN)}{(E)^2 (N-1) + (Z)^2 PQ}$$

Dónde:

Z = Desviación Standard, medida en términos de niveles de confianza

E = Error de Muestreo

P = Probabilidad de ocurrencia de los casos (se asume $p = 0.5$)

Q = (1-P)

N = Tamaño de la población

n = Tamaño óptimo de la muestra

El procedimiento para determinar el tamaño de la muestra se detalla a continuación:

Factores del tamaño de la Muestra

N = 100

P = 0.50

Q = 0.50

Z = 1.96

E = 0.05

A continuación, se formula la determinación del tamaño óptimo de la Muestra

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50) (0.50) (100)}{(0.05)^2 (100-1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)} = \mathbf{79}$$

4.5 Selección de Muestra

La selección de la muestra fue mediante el tipo de muestreo probabilístico, el cual se consideró a 79 trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella.

4.6 Técnicas de recolección de datos.

En la presente investigación se empleó como técnica de recolección de datos la **encuesta**, para que los encuestados nos proporcionen por escrito la información referente a las variables de estudio.

El instrumento que se empleó fue el **cuestionario** con un formato estructurado que se le entregó al informante para que éste de manera anónima, por escrito, consigne por sí mismo las respuestas.

4.7 Análisis e interpretación de la información.

El procedimiento estadístico para el análisis de datos fue mediante el empleo de codificación y tabulación de la información, este proceso consistirá en la clasificación y ordenación en tablas y cuadros. La edición de dichos datos se hizo con el fin de comprender mejor la información en cuanto a la legibilidad, consistencia, totalidad de la información para poder hacer un análisis minucioso de la información que se obtuvo.

Una vez que la información sea tabulada y ordenada se sometió a un proceso de análisis y/o tratamiento mediante técnicas de carácter estadístico para llevar a prueba la contratación de las hipótesis, para tal efecto se aplicó la técnica estadística: Correlación de Spearman para medir la relación entre dos variables.

CAPÍTULO V. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

5.1 Presentación y análisis de resultados:

De la aplicación del cuestionario como instrumento de recolección de datos se presenta a continuación la siguiente información:

Tabla N° 02

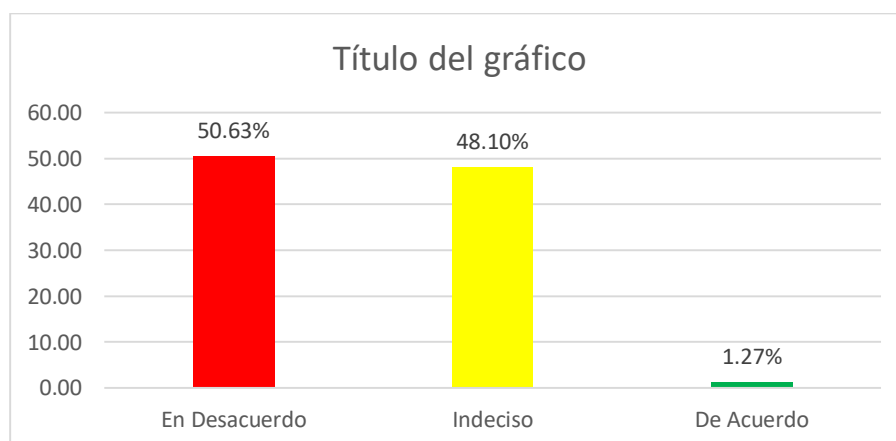
Pgta 01: ¿EN LA INSTITUCIÓN HAN IMPLEMENTADO POLÍTICAS PARA LA PRÁCTICA DE EJERCICIOS EN EL ÁMBITO LABORAL CON EL PROPÓSITO DE MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES?

Escala	N°	%
En Desacuerdo	40	50.63
Indeciso	38	48.10
De Acuerdo	1	1.27
Total	79	100.00

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 02

¿EN LA INSTITUCIÓN HAN IMPLEMENTADO POLÍTICAS PARA LA PRÁCTICA DE EJERCICIOS EN EL ÁMBITO LABORAL CON EL PROPÓSITO DE MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES?



Fuente: Elaboración propia

El gráfico refleja que, del total de la muestra, 50.63% nos dice que están **en desacuerdo** que en la institución han implementado políticas para la práctica de ejercicios en el ámbito laboral con el propósito de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, un 48.10% **indeciso** y un 1.27 % **de acuerdo**. Lo que significa que la empresa debería poner en práctica políticas para la realización de ejercicios en el ámbito laboral, para mejorar la calidad de sus empleados.

Tabla N° 03

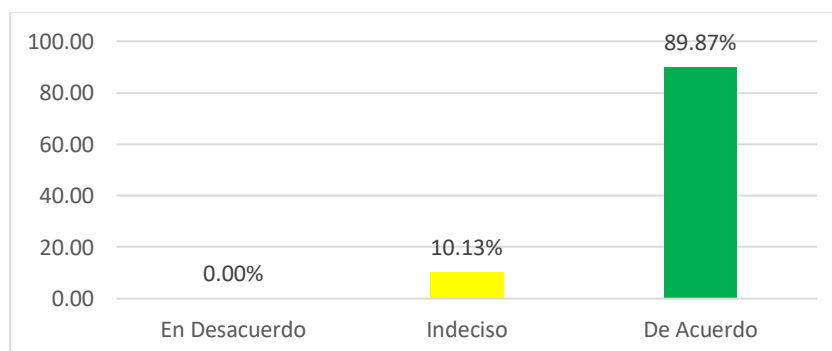
Pgta 02: ¿CONSIDERA QUE LA PRÁCTICA DE EJERCICIOS DE FLEXIBILIDAD Y ELASTICIDAD, TALES COMO: ESTIRAMIENTO DE HOMBROS, ESPALDA, BRAZOS, CUELLO CON MOVIMIENTO DE ROTACIÓN, DURANTE 5MINUTOS ANTES DE INICIAR EL DÍA LABORAL, AYUDARÍA A OPTIMIZAR SU DESEMPEÑO LABORAL?

Escala	N°	%
En Desacuerdo	0	0.00
Indeciso	8	10.13
De Acuerdo	71	89.87
Total	79	100.00

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 03

¿CONSIDERA QUE LA PRÁCTICA DE EJERCICIOS DE FLEXIBILIDAD Y ELASTICIDAD, TALES COMO: ESTIRAMIENTO DE HOMBROS, ESPALDA, BRAZOS, CUELLO CON MOVIMIENTO DE ROTACIÓN, DURANTE 5MINUTOS ANTES DE INICIAR EL DÍA LABORAL, AYUDARÍA A OPTIMIZAR SU DESEMPEÑO LABORAL?



Fuente: Elaboración propia

El grafico refleja que, del total de la muestra, 0.00% nos dice que están **en desacuerdo** que la práctica de ejercicios de flexibilidad y elasticidad, tales como: estiramiento de hombros, espalda, brazos, cuello con movimiento de rotación, durante 5 minutos antes de iniciar el día laboral, ayudaría a optimizar su desempeño laboral, el 10.13 % **indeciso** y un **89.87% de acuerdo**.

Lo que significa que los empleados están dispuestos a realizar ejercicios de flexibilidad y elasticidad para mejorar su desempeño laboral.

Tabla N° 04

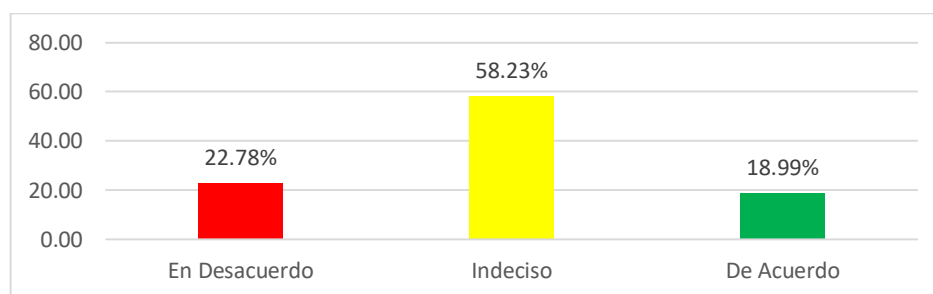
Pgta 03: ¿CONSIDERA QUE LA PRÁCTICA Y TÉCNICAS DE RELAJACIÓN, TALES COMO: ESCUCHAR MÚSICA EN UN AMBIENTE AGRADABLE, PUEDEN SER APLICADAS EN SU HORA DE REFRIGERIO, PARA DISMINUIR EL ESTRÉS?

Escala	N°	%
En Desacuerdo	18	22.78
Indeciso	46	58.23
De Acuerdo	15	18.99
Total	79	100.00

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 04

¿CONSIDERA QUE LA PRÁCTICA Y TÉCNICAS DE RELAJACIÓN, TALES COMO: ESCUCHAR MÚSICA EN UN AMBIENTE AGRADABLE, PUEDEN SER APLICADAS EN SU HORA DE REFRIGERIO, PARA DISMINUIR EL ESTRÉS?



Fuente: Elaboración propia

El gráfico refleja que, del total de la muestra, 22.78% nos dice que están **en desacuerdo** que la práctica y técnicas de relajación, tales como: escuchar música en un ambiente agradable, pueden ser aplicadas en su hora de refrigerio, para disminuir el estrés, un 58.23 % **indeciso** y mientras que un 18.99 % **de acuerdo**.

Lo que significa que los empleados están indecisos en considerar que la música en sus horas de refrigerio puede disminuir el estrés, por lo que la empresa podría ofrecer otras alternativas.

Tabla N° 05

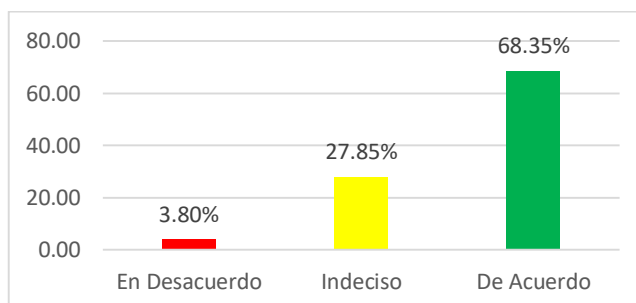
Pgta 04: ¿CONSIDERA QUE LA PRÁCTICA Y TÉCNICAS DE RELAJACIÓN, TALES COMO: JUGAR FULBITO DE MANO O TENIS DE MESA, DURANTE LA HORA DE REFRIGERIO PUEDEN DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL?

Escala	N°	%
En Desacuerdo	3	3.80
Indeciso	22	27.85
De Acuerdo	54	68.35
Total	79	100.00

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 05

¿CONSIDERA QUE LA PRÁCTICA Y TÉCNICAS DE RELAJACIÓN, TALES COMO: JUGAR FULBITO DE MANO O TENIS DE MESA, DURANTE LA HORA DE REFRIGERIO PUEDEN DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL?



Fuente: Elaboración propia

El grafico refleja que, del total de la muestra, 3.80 % nos dice que están de **desacuerdo** que la práctica y técnicas de relajación, tales como: jugar fulbito de mano o tenis de mesa, durante la hora de refrigerio pueden disminuir el estrés laboral, 27.85% **indeciso** y un 3.80% **en desacuerdo**.

Lo que significa que la empresa puede considerar los juegos de fulbito de mano, para disminuir el estrés de los empleados en sus horas de refrigerio.

Tabla N° 06

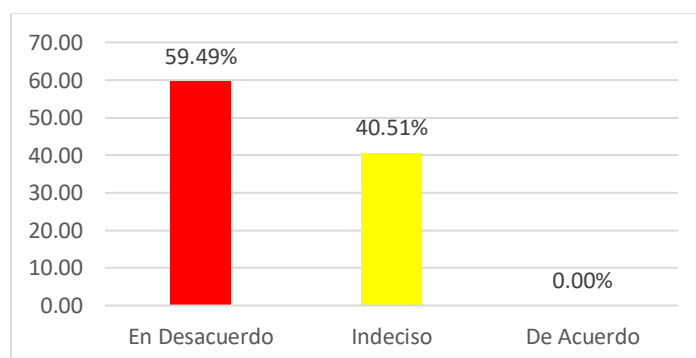
Pgta 05: ¿EN LA EMPRESA REALIZAN EJERCICIOS DE ERGONOMÍA LABORAL COMO: CONTROL POSTURAL, EJERCICIOS DE MOVILIZACIÓN, DE TONIFICACIÓN Y ESTIRAMIENTOS PARA MEJORAR O EVITAR PROBLEMAS DE ESPALDA, A NIVEL DORSAL, CERVICAL O LUMBAR?

Escala	N°	%
En Desacuerdo	47	59.49
Indeciso	32	40.51
De Acuerdo	0	0.00
Total	79	100.00

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 06

¿EN LA EMPRESA REALIZAN EJERCICIOS DE ERGONOMÍA LABORAL COMO: CONTROL POSTURAL, EJERCICIOS DE MOVILIZACIÓN, DE TONIFICACIÓN Y ESTIRAMIENTOS PARA MEJORAR O EVITAR PROBLEMAS DE ESPALDA, A NIVEL DORSAL, CERVICAL O LUMBAR?



Fuente: Elaboración propia

Del total de la muestra, 59.49% indica en **desacuerdo** que la empresa realiza ejercicios de ergonomía laboral, mientras que un 40.51% **indeciso**.

Lo que significa que la empresa debería considerar la práctica de ejercicios de ergonomía para favorecer en las actividades de los empleados.

Tabla N° 07

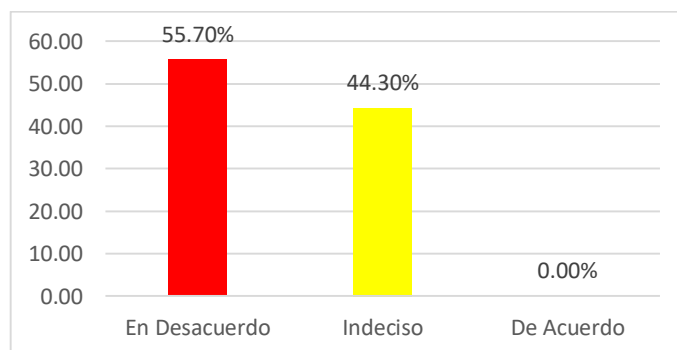
Pgta 06: ¿EN LA EMPRESA EJECUTAN PROGRAMAS DE SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDOS A LOS TRABAJADORES PARA DAR A CONOCER LOS BENEFICIOS DE LA PRÁCTICA DEPORTIVA EN EL ÁMBITO LABORAL?

Escala	N°	%
En Desacuerdo	44	55.70
Indeciso	35	44.30
De Acuerdo	0	0.00
Total	79	100.00

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 07

¿EN LA EMPRESA EJECUTAN PROGRAMAS DE SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDOS A LOS TRABAJADORES PARA DAR A CONOCER LOS BENEFICIOS DE LA PRÁCTICA DEPORTIVA EN EL ÁMBITO LABORAL?



Fuente: Elaboración propia

El grafico refleja que, del total de la muestra, 55.70 % nos dice que están **desacuerdo** en que la empresa ejecutan programas de sensibilización dirigidos a los trabajadores para dar a conocer los beneficios de la práctica deportiva en el ámbito laboral, un 44.30 % **en indeciso**, mientras que un 0.00 % **de acuerdo**. Lo que significa que los empleados desconocen los beneficios que podrían generarse de la práctica deportiva para su trabajo, por lo que la empresa debería dar charlas y fomentar esa información.

Tabla N° 08

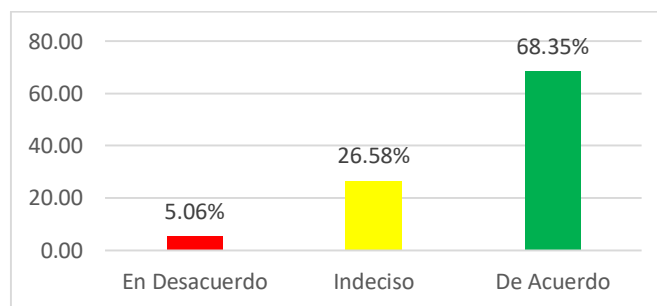
Pgta 07: ¿CONSIDERA USTED QUE EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS, EN LA EMPRESA AYUDARA A FOMENTAR EL DEPORTE Y CREAR HÁBITOS DE BUENA SALUD EN USTED?

Escala	N°	%
En Desacuerdo	4	5.06
Indeciso	21	26.58
De Acuerdo	54	68.35
Total	79	100.00

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 08

¿CONSIDERA USTED QUE EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS, EN LA EMPRESA AYUDARA A FOMENTAR EL DEPORTE Y CREAR HÁBITOS DE BUENA SALUD EN USTED?



Fuente: Elaboración propia

El grafico refleja que, del total de la muestra, 5.06 % nos dice que están **en desacuerdo** que el desarrollo de actividades deportivas, en la empresa ayudara a fomentar el deporte y crear hábitos de buena salud en usted, un 26.58% **en indeciso**, mientras que un 68.35% **de acuerdo**.

Lo que significa que los empleados están dispuestos a realizar actividades deportivas en la empresa, por considerar beneficioso para su salud.

Tabla N° 09

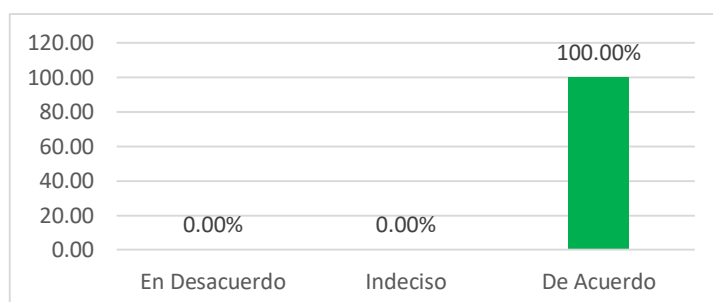
Pgta 08: ¿LA EMPRESA TIENE INSTALACIONES PARA REALIZAR ACTIVIDADES DEPORTIVAS COMO: LOSAS DE FULBITO Y VÓLEY?

Escala	N°	%
En Desacuerdo	0	0.00
Indeciso	0	0.00
De Acuerdo	79	100.00
Total	79	100.00

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 09

¿LA EMPRESA TIENE INSTALACIONES PARA REALIZAR ACTIVIDADES DEPORTIVAS COMO: LOSAS DE FULBITO Y VÓLEY?



Fuente: Elaboración propia

El grafico refleja que, del total de la muestra, 100% nos dice que están **de acuerdo** que la empresa tiene instalaciones para realizar actividades deportivas como: losas de fulbito y vóley. Lo que significa que en las instalaciones deportivas que cuenta la empresa se pueden dar un mayor uso para la realización de actividades deportivas.

Tabla N° 10

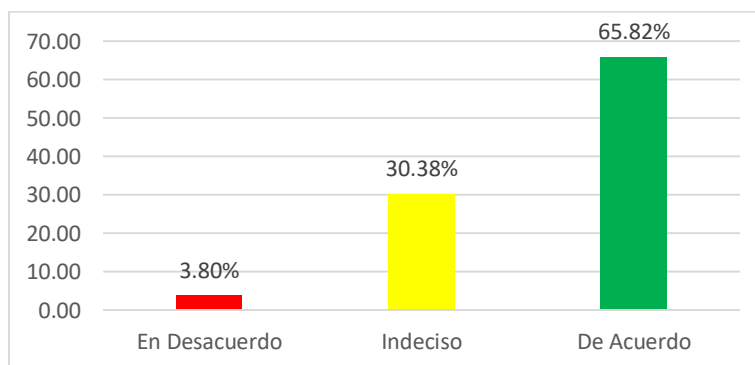
Pgta 09: ¿USTED PARTICIPARÍA EN CAMPEONATOS DE VÓLEY Y FULBITO CON LAS DIFERENTES ÁREAS DE LA EMPRESA?

Escala	N°	%
En Desacuerdo	3	3.80
Indeciso	24	30.38
De Acuerdo	52	65.82
Total	79	100.00

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 10

¿USTED PARTICIPARÍA EN CAMPEONATOS DE VÓLEY Y FULBITO CON LAS DIFERENTES ÁREAS DE LA EMPRESA?



Fuente: Elaboración propia

El grafico refleja que, del total de la muestra, 3.80 % nos dice que están **en desacuerdo** que participaría en campeonatos de vóley y fulbito con las diferentes áreas de la empresa, un 30.38% **indeciso**, mientras que un 65.82% **de acuerdo**.

Lo que significa que los empleados tienen la disposición deportiva, por lo que la empresa debería considerar esos ánimos de competencia, para realizar mayor cantidad de eventos.

Tabla N° 11

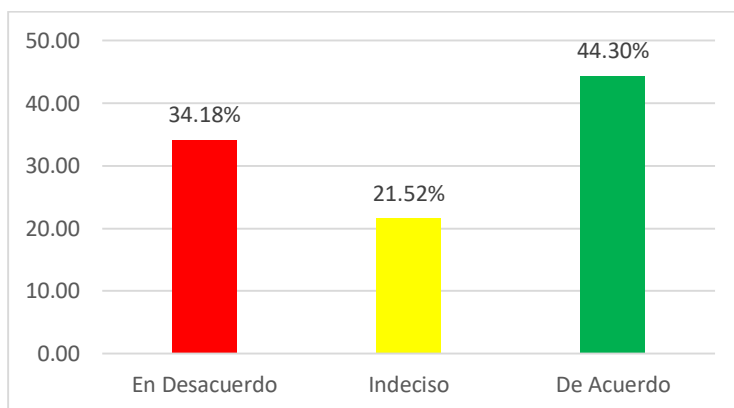
Pgta 10: ¿CONSIDERA QUE SU JEFE TOMA EN CUENTA SUS OPINIONES Y SUGERENCIAS EN EL ÁREA DONDE TRABAJA?

Escala	N°	%
En Desacuerdo	27	34.18
Indeciso	17	21.52
De Acuerdo	35	44.30
Total	79	100.00

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 11

¿CONSIDERA QUE SU JEFE TOMA EN CUENTA SUS OPINIONES Y SUGERENCIAS EN EL ÁREA DONDE TRABAJA?



Fuente: Elaboración propia

El grafico refleja que, del total de la muestra, 34.18 % nos dice que están **en desacuerdo** que su jefe toma en cuenta sus opiniones y sugerencias en el área donde trabaja, un 21.52 % **indeciso**, mientras que un 44.30 % **de acuerdo**

Lo que significa que la empresa si toma en consideración las opiniones y sugerencias, lo que fomenta mayor iniciativa de sus empleados.

Tabla N° 12

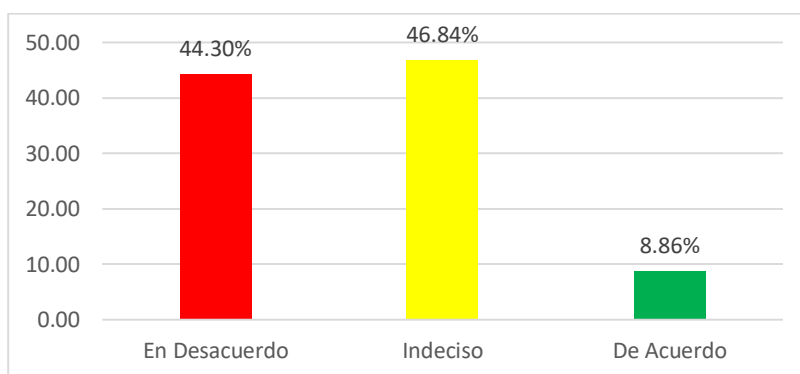
Pgta 11: ¿LA EMPRESA RETRIBUYE SU INICIATIVA LABORAL, POR SU INNOVACIÓN CON BONOS ECONÓMICOS?

Escala	N°	%
En Desacuerdo	35	44.30
Indeciso	37	46.84
De Acuerdo	7	8.86
Total	79	100.00

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 12

¿LA EMPRESA RETRIBUYE SU INICIATIVA LABORAL, POR SU INNOVACIÓN CON BONOS ECONÓMICOS?



Fuente: Elaboración propia

El grafico refleja que, del total de la muestra, 44.30 % nos dice que están **en desacuerdo** que la empresa retribuye su iniciativa laboral, por su innovación con bonos económicos, un 46.84 % **indeciso**, mientras que un 8.86% **de acuerdo**.

Lo que significa que la empresa podría considerar una retribución económica por la iniciativa de sus empleados.

Tabla N° 13

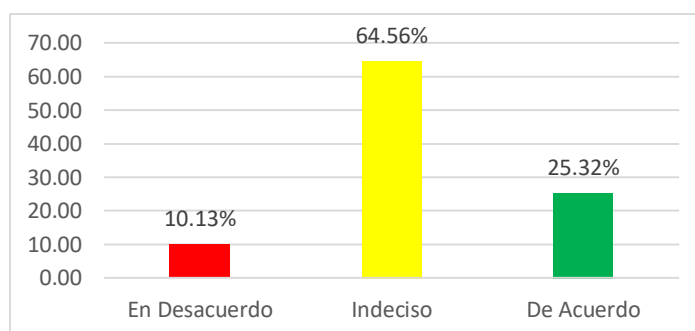
Pgta 12: ¿LA EMPRESA FOMENTA LA INICIATIVA EN SUS TRABAJADORES, CON RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS?

Escala	N°	%
En Desacuerdo	8	10.13
Indeciso	51	64.56
De Acuerdo	20	25.32
Total	79	100.00

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 13

¿LA EMPRESA FOMENTA LA INICIATIVA EN SUS TRABAJADORES, CON RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS?



Fuente: Elaboración propia

El grafico refleja que, del total de la muestra, 10.13% nos dice que están **en desacuerdo** que la empresa fomenta la iniciativa en sus trabajadores, con reconocimientos y premios, un 64.56% **indeciso**, mientras que un 25.32% **de acuerdo**.

Lo que significa que los empleados desconocen si la empresa premia o reconoce la iniciativa, por lo que la empresa debe dar a conocer los reconocimientos y premios otorgados a la iniciativa.

Tabla N° 14

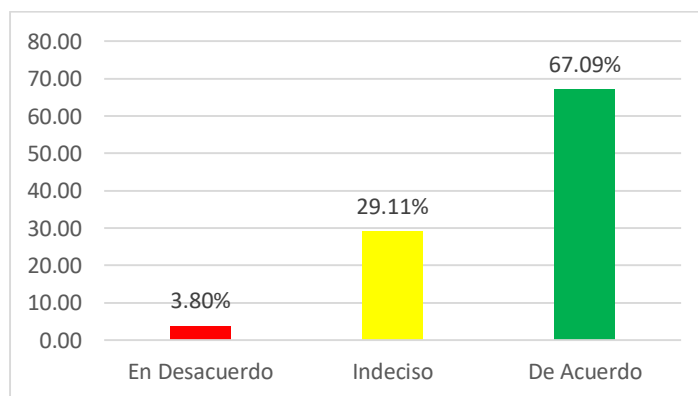
Pgta 13: ¿CREE USTED QUE EL OTORGAMIENTO DE RETRIBUCIONES, COMO LA REPARTICIÓN DE UTILIDADES ANUALMENTE, ES UN BENEFICIO QUE LE GENERA SATISFACCIÓN EN SU TRABAJO?

Escala	N°	%
En Desacuerdo	3	3.80
Indeciso	23	29.11
De Acuerdo	53	67.09
Total	79	100.00

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 14

¿CREE USTED QUE EL OTORGAMIENTO DE RETRIBUCIONES, COMO LA REPARTICIÓN DE UTILIDADES ANUALMENTE, ES UN BENEFICIO QUE LE GENERA SATISFACCIÓN EN SU TRABAJO?



Fuente: Elaboración propia

El gráfico refleja que, del total de la muestra, 3.80% nos dice que están **en desacuerdo** que el otorgamiento de retribuciones, como la repartición de utilidades anualmente, es un beneficio que le genera satisfacción en su trabajo, 29.11% **en indeciso**, mientras que un 67.09% **de acuerdo**. Lo que significa que los empleados están satisfechos en su trabajo por las reparticiones de utilidades obtenidas.

Tabla N° 15

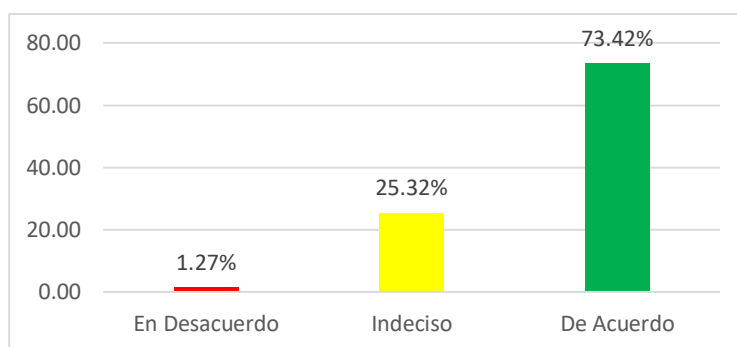
Pgta 14: ¿LA EMPRESA DONDE TRABAJA LE PROPORCIONA OPORTUNIDADES DE ASCENSOS, CAPACITACIONES?

Escala	N°	%
En Desacuerdo	1	1.27
Indeciso	20	25.32
De Acuerdo	58	73.42
Total	79	100.00

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 15

¿LA EMPRESA DONDE TRABAJA LE PROPORCIONA OPORTUNIDADES DE ASCENSOS, CAPACITACIONES?



Fuente: Elaboración propia

El grafico refleja que, del total de la muestra, 1.27 % nos dice que están **en desacuerdo** que la empresa donde trabaja le proporciona oportunidades de ascensos, capacitaciones, un 25.32% **indeciso**, mientras que un 73.42% **de acuerdo**.

Lo que significa que los empleados se sienten satisfechos por las oportunidades de ascensos y capacitaciones que brinda la empresa.

Tabla N° 16

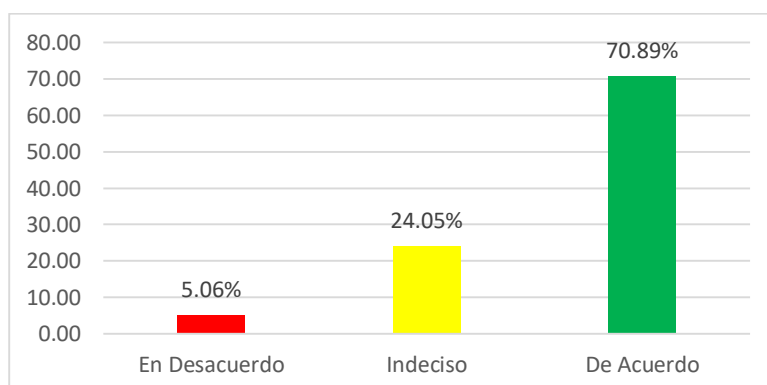
Pgta 15: ¿LA EMPRESA DONDE TRABAJA LE PROPORCIONA OPORTUNIDADES DE DESARROLLO ACADÉMICOS COMO CURSOS, CHARLAS, CAPACITACIONES?

Escala	N°	%
En Desacuerdo	4	5.06
Indeciso	19	24.05
De Acuerdo	56	70.89
Total	79	100.00

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 16

¿LA EMPRESA DONDE TRABAJA LE PROPORCIONA OPORTUNIDADES DE DESARROLLO ACADÉMICOS COMO CURSOS, CHARLAS, CAPACITACIONES?



Fuente: Elaboración propia

El grafico refleja que, del total de la muestra, 5.06% nos dice que están en **desacuerdo** que la empresa donde trabaja le proporciona oportunidades de desarrollo académicos como cursos, charlas, capacitaciones, un 24.05% **indeciso**, mientras que un 70.89% **de acuerdo**.

Lo que significa que la empresa se preocupa por tener empleados mejor capacitados, lo que a su vez favorece para su desarrollo.

Tabla N° 17

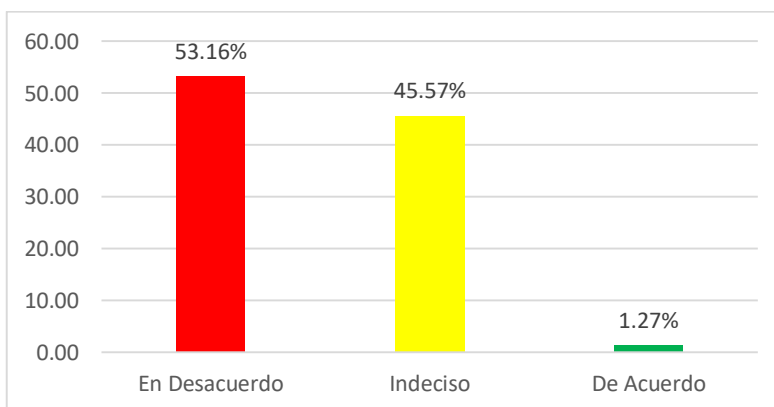
Pgta 16 ¿CONSIDERA QUE LA EMPRESA FOMENTA EL BIENESTAR, A TRAVÉS DE UN CLIMA LABORAL AGRADABLE, INCENTIVANDO ACTIVIDADES DEPORTIVAS GRUPALES?

Escala	N°	%
En Desacuerdo	42	53.16
Indeciso	36	45.57
De Acuerdo	1	1.27
Total	79	100.00

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 17

¿CONSIDERA QUE LA EMPRESA FOMENTA EL BIENESTAR, A TRAVÉS DE UN CLIMA LABORAL AGRADABLE, INCENTIVANDO ACTIVIDADES DEPORTIVAS GRUPALES?



Fuente: Elaboración propia

El grafico refleja que, del total de la muestra, 53.16 % nos dice que están **en desacuerdo** que la empresa fomenta el bienestar, a través de un clima laboral agradable, incentivando actividades deportivas grupales, un 45.57 % **indeciso**, mientras que un 1.27% **de acuerdo**.

Lo que significa que la empresa debería realizar mayor cantidad de actividades deportivas para mejorar el bienestar de los empleados.

Tabla N° 18

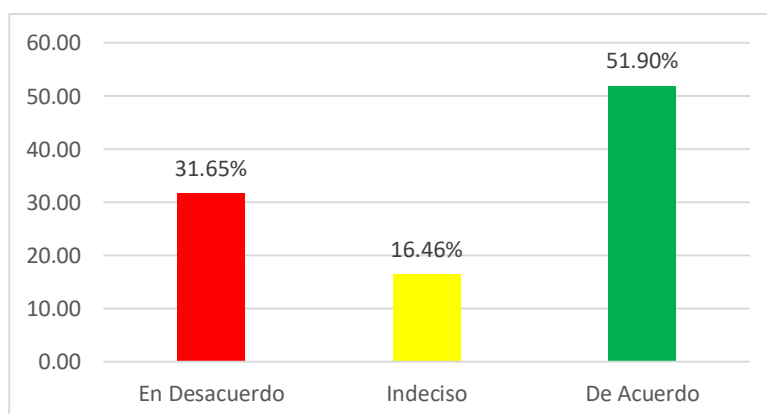
Pgta 17: ¿LA EMPRESA CUENTA CON UN TÓPICO, MEDICAMENTOS Y PERSONAL CALIFICADO EN CASO DE ACCIDENTES ,DOLORES DE ESPALDA Y LUMBARES?

Escala	N°	%
En Desacuerdo	25	31.65
Indeciso	13	16.46
De Acuerdo	41	51.90
Total	79	100.00

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 18

¿LA EMPRESA CUENTA CON UN TÓPICO, MEDICAMENTOS Y PERSONAL CALIFICADO EN CASO DE ACCIDENTES?



Fuente: Elaboración propia

El grafico refleja que, del total de la muestra, 31.65 % nos dice que están en **desacuerdo** que la empresa cuenta con un tópico, medicamentos y personal calificado en caso de accidentes, un 16.46 % **indeciso**, mientras que un 51.90 % **de acuerdo**.

Esto significa que la empresa si considera el cuidado de sus empleados en casos de emergencias y accidentes.

Tabla N° 19

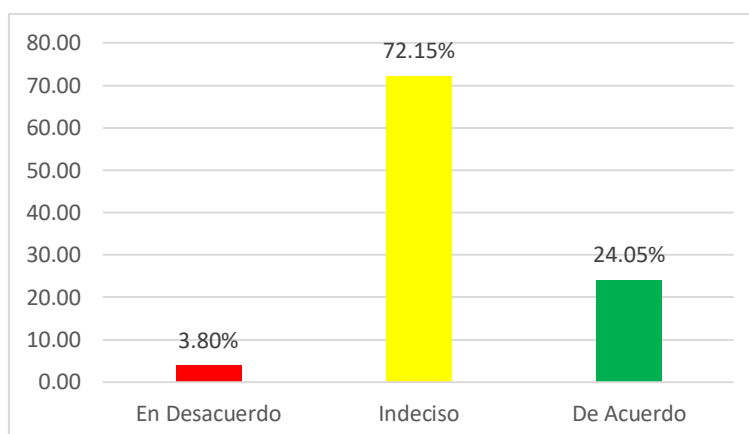
Pgta 18: ¿CONSIDERA QUE EL NIVEL DE CARGA LABORAL A SU PERSONA, ES ACORDE A LAS TAREAS QUE PUEDE REALIZAR?

Escala	N°	%
En Desacuerdo	3	3.80
Indeciso	57	72.15
De Acuerdo	19	24.05
Total	79	100.00

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 19

¿CONSIDERA QUE EL NIVEL DE CARGA LABORAL A SU PERSONA, ES ACORDE A LAS TAREAS QUE PUEDE REALIZAR?



Fuente: Elaboración propia

El gráfico refleja que, del total de la muestra, 3.80 % nos dice que están **en desacuerdo** que el nivel de carga laboral a su persona, es acorde a las tareas que puede realizar, un 72.15 % **indeciso**, mientras que un 24.05% **indeciso**. Esto significa que los empleados están indecisos que la carga laboral pueda ser más difícil en ocasiones la empresa debe considerar este aspecto para que las tareas puedan ser realizadas de modo eficiente.

Tabla N° 20

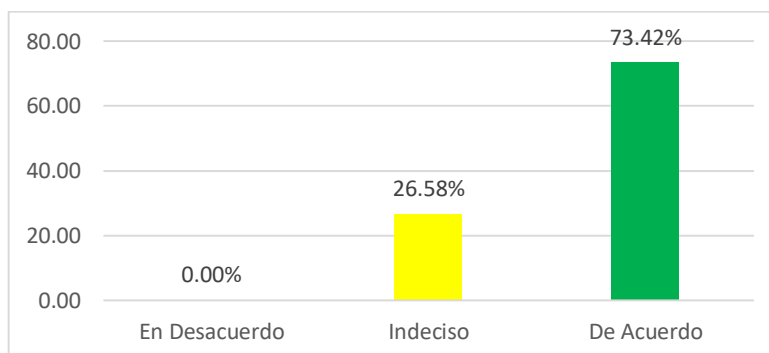
Pgta 19: ¿CONSIDERA QUE EN SU ÁREA EL NIVEL DE CARGA DE TRABAJO ES ALTO, POR EXISTIR COMPLEJIDAD EN LAS TAREAS COMO: MEMORIZAR DE CÓDIGOS Y REQUISITOS PARA LA RECEPCIÓN DE LA MERCADERÍA?

Escala	N°	%
En Desacuerdo	0	0.00
Indeciso	21	26.58
De Acuerdo	58	73.42
Total	79	100.00

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 20

¿CONSIDERA QUE EN SU ÁREA EL NIVEL DE CARGA DE TRABAJO ES ALTO, POR EXISTIR COMPLEJIDAD EN LAS TAREAS COMO: MEMORIZAR DE CÓDIGOS Y REQUISITOS PARA LA RECEPCIÓN DE LA MERCADERÍA?



Fuente: Elaboración propia

El grafico refleja que, del total de la muestra, 0.00% nos dice que están en **desacuerdo** que en su área el nivel de carga de trabajo es alto, por existir complejidad en las tareas como: memorizar de códigos y requisitos para la recepción de la mercadería, un 26.58% **indeciso**, mientras que un 73.42% **de acuerdo**. Lo que significa que la empresa debe considerar la posible dificultad que puede generar memorizar códigos, por lo que debería dar cursos par aún mejor aprendizaje.

Tabla N° 21

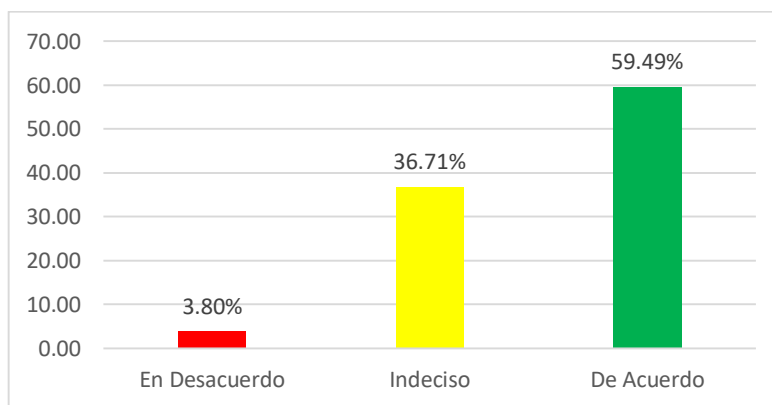
Pgta 20: ¿LA EMPRESA FOMENTA LAS RELACIONES INTERPERSONALES HORIZONTALES, CON EL PROPÓSITO DE SOLUCIONAR LOS PROBLEMAS EN MENOR TIEMPO?

Escala	N°	%
En Desacuerdo	3	3.80
Indeciso	29	36.71
De Acuerdo	47	59.49
Total	79	100.00

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 21

¿LA EMPRESA FOMENTA LAS RELACIONES INTERPERSONALES HORIZONTALES, CON EL PROPÓSITO DE SOLUCIONAR LOS PROBLEMAS EN MENOR TIEMPO?



Fuente: Elaboración propia

El gráfico refleja que, del total de la muestra, 3.80% nos dice que están en **desacuerdo** que la empresa fomenta las relaciones interpersonales horizontales, con el propósito de solucionar los problemas en menor tiempo, un 36.71% **indeciso**, mientras que un 59.49% **de acuerdo**. Lo que significa que la empresa apuesta por la comunicación sin jerarquías fomentando soluciones rápidas a percances que puedan ocurrir.

5.2 Prueba de Hipótesis

1) Hipótesis General

H1: La práctica de actividad física en el ámbito laboral se relaciona positivamente con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A

H0: La práctica de actividad física en el ámbito laboral no se relaciona positivamente con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A

Nivel de Significación: 5%

Estadístico de prueba: Correlación de Spearman

Correlaciones

			¿Considera que la práctica de ejercicios de flexibilidad y elasticidad durante 5 minutos antes de iniciar el día laboral, ayudaría a optimizar su desempeño laboral?	¿Considera que la empresa fomenta el bienestar, a través de un clima laboral agradable, incentivando actividades deportivas grupales?
Rho de Spearman	¿Considera que la práctica de ejercicios de flexibilidad y elasticidad durante 5 minutos antes de iniciar el día laboral, ayudaría a optimizar su desempeño laboral?	Coeficiente de correlación	1,000	-,265*
		Sig. (bilateral)	.	,018
	¿Considera que la empresa fomenta el bienestar, a través de un clima laboral agradable, incentivando actividades deportivas grupales?	N	79	79
		Coeficiente de correlación	-,265*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	79	79

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Decisión: Dado que $p < 0.05$ se rechaza H_0 y se acepta H_1

Conclusión:

Con un 5% de significación la evidencia estadística nos conduce a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 es decir: Hay evidencia que la práctica de actividad física en el ámbito laboral se relaciona positivamente con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A

Hipótesis Específica N° 1

H1:La práctica de ejercicios de flexibilidad y elasticidad en el ámbito laboral se relacionan positivamente con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A

H0:La práctica de ejercicios de flexibilidad y elasticidad en el ámbito laboral no se relacionan positivamente con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A

Nivel de Significación: 5%

Estadístico de prueba: Correlación de Spearman

Correlaciones

		¿Considera que la práctica de ejercicios de flexibilidad y elasticidad durante 5 minutos antes de iniciar el día laboral, ayudaría a optimizar su desempeño laboral?	¿Considera que la empresa fomenta el bienestar, a través de un clima laboral agradable, incentivando actividades deportivas grupales?
Rho de Spearman	¿Considera que la práctica de ejercicios de flexibilidad y elasticidad durante 5 minutos antes de iniciar el día laboral, ayudaría a optimizar su desempeño laboral?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 79
	¿Considera que la empresa fomenta el bienestar, a través de un clima laboral agradable, incentivando actividades deportivas grupales?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,265* ,018 79
			-,265* ,018 79
			1,000 . 79

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Decisión: Dado que $p < 0.05$ se rechaza H_0 y se acepta H_1

Conclusión:

Con un 5% de significación la evidencia estadística nos conduce a rechazar la H_0 y aceptar la

H_1 es decir:

Hay evidencia que la práctica de ejercicios de flexibilidad y elasticidad en el ámbito laboral se relaciona positivamente con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A

Hipótesis Específica N° 2

H1: Los ejercicios de ergonomía laboral en el ámbito laboral se relacionan positivamente con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A

H0: Los ejercicios de ergonomía laboral en el ámbito laboral no se relacionan positivamente con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A

Nivel de Significación: 5%

Estadístico de prueba: Correlación de Spearman

Correlaciones

	¿En la empresa realizan ejercicios de ergonomía laboral como: control postural, ejercicios de movilización, de tonificación y estiramientos para mejorar o evitar problemas de espalda, a nivel dorsal, cervical o lumbar?		¿En la empresa realizan ejercicios de ergonomía laboral como: control postural, ejercicios de movilización, de tonificación y estiramientos para mejorar o evitar problemas de espalda, a nivel dorsal, cervical o lumbar?	¿La empresa cuenta con un tópico, medicamentos y personal calificado en caso de accidentes, dolores de espalda o lumbares?
Rho de Spearman	¿En la empresa realizan ejercicios de ergonomía laboral como: control postural, ejercicios de movilización, de tonificación y estiramientos para mejorar o evitar problemas de espalda, a nivel dorsal, cervical o lumbar?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 79	-,237* ,036 79
	¿La empresa cuenta con un tópico, medicamentos y personal calificado en caso de accidentes, dolores de espalda o lumbares?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,237* ,036 79	1,000 . 79

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Decisión: Dado que $p < 0.05$ se rechaza H_0 y se acepta H_1

Conclusión:

Con un 5% de significación la evidencia estadística nos conduce a rechazar la H_0 y aceptar la

H_1 es decir:

Hay evidencia que los ejercicios de ergonomía laboral en el ámbito laboral se relacionan positivamente con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A

Hipótesis Específica N° 3

H1:El desarrollo de actividades deportivas en el ámbito laboral se relaciona positivamente con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A

H0:El desarrollo de actividades deportivas en el ámbito laboral no se relaciona positivamente con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A

Nivel de Significación: 5%

Estadístico de prueba: Correlación de Spearman

Correlaciones

		¿En la empresa ejecutan programas de sensibilización dirigidos a los trabajadores para dar a conocer los beneficios de la práctica deportiva en el ámbito laboral?	¿Considera que la empresa fomenta el bienestar, a través de un clima laboral agradable, incentivando actividades deportivas grupales?
Rho de Spearman	¿En la empresa ejecutan programas de sensibilización dirigidos a los trabajadores para dar a conocer los beneficios de la práctica deportiva en el ámbito laboral?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 79 N
	¿Considera que la empresa fomenta el bienestar, a través de un clima laboral agradable, incentivando actividades deportivas grupales?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,244* .030 79 N

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Decisión: Dado que $p < 0.05$ se rechaza H_0 y se acepta H_1

Conclusión: Con un 5% de significación la evidencia estadística nos conduce a rechazar el H_0 y aceptar la H_1 es decir: Hay evidencia que el desarrollo de actividades deportivas en el ámbito laboral se relaciona positivamente con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A

CONCLUSIONES

- 1) Se determinó que la práctica de ejercicios de flexibilidad y elasticidad en el ámbito laboral se relaciona con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A, donde los empleados consideraron que contribuirá a la disminución de lesiones y fatigas ocasionadas en el trabajo del almacén, de ese modo se podrían desarrollar de modo más eficiente.
- 2) Se determinó que los ejercicios de ergonomía laboral se relacionan con la satisfacción de los trabajadores, ya que los empleados consideraron que contribuye a tener un adecuado control postural y les evita problemas de espalda y a nivel dorsal, por tener un mejor conocimiento para levantar y trasladar objetos pesados en el trabajo del almacén.
- 3) Se determinó que el desarrollo de actividades deportivas en el ámbito laboral contribuyen a la satisfacción laboral de la empresa, ya que ayuda a mejorar el estado de salud y la calidad de vida de los empleados, a liberar tensiones y a combatir el estrés, lo que beneficia a realizar mejor sus actividades.
- 4) Concluimos que la actividad física, motiva a los empleados mejorando su actitud lo que trae como consecuencia un mejor clima laboral y resta los conflictos entre los trabajadores, lo que contribuye a la satisfacción de los empleados.
- 5) Concluimos que gracias a los beneficios de la actividad física conseguiremos reducir el absentismo laboral, ya que tendremos trabajadores con mejor estado de salud.
- 6) También podemos concluir que la actividad física para los empleados mejorara su estado de salud, y obtendrán un menor cansancio en sus actividades, lo que beneficiara a mantener su rendimiento y productividad.

RECOMENDACIONES

Nos permitimos proponer las siguientes recomendaciones:

1) Implementar políticas para la práctica deportiva, de ese modo obtendremos los beneficios de tener empleados con mayor calidad de salud, y podrán desarrollar mejor su trabajo.

2) Poner en práctica ejercicios de flexibilidad y elasticidad antes de iniciar el día laboral, para optimizar y motivar al empleado para su inicio de trabajo.

3) Implementar el área de descanso con un fulbito de mano, para que en la hora de refrigerio los empleados puedan liberar sus tensiones y aumente su satisfacción laboral.

4) Implementar un programa de ejercicios de ergonomía laboral en los empleados del almacén, para que aprendan las técnicas de postura, traslado y carga de objetos pesados, de ese modo evitar males de espalda y columna.

5) Ofrecer un taller donde se explique los beneficios de la práctica deportiva y se obtendrá mejores hábitos de salud y tener empleados con mayor potencial para el trabajo físico en el almacén.

6) Dar un mayor uso a las losas de fulbito y vóley que cuenta la empresa para realizar campeonatos entre diversas áreas, de ese modo se fomenta la mejor comunicación, buen clima entre compañeros, mayor integración y compromiso al ser parte de un equipo.

7) Fomentar la iniciativa de los trabajadores con reconocimientos y premios, para obtener un mayor esfuerzo, lo que beneficiara a la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

Altuve, Eloy (2005). Cuerpo deporte y globalización. Presentado en el encuentro Sudamericano La corporalidad en la cultura de los noventa. Buenos Aires.

Br. Alva Zapata José Luis y Br. Juárez Morales Junior Alexander (2014) Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa chimú agropecuaria s.a .Trujillo.

Bolaños, Cesar L; Castillo, G. María C; Gutiérrez, B. Juan F; Suescun, V.

Efigenia., & Vélez, M. Jesús E. (2004). Legislación y administración deportiva.Colombia. Ed kinesis.

Castaño Lugo marina y Londoño Giraldo (2010) Tesis: “ Niveles,barreras,conocimiento y actitud en la practica de actividad física en administrativos de Audifarma Pereira S.A

Cortés, Díaz. José, M. (2001). Seguridad e higiene del trabajo. Técnica de prevención de riesgos laborales. México. Ed. Alfaomega.

Curiaco de Almeida Leme, J A., &Curiaco Meyer, E. (2008).Efectos de la gimnasia laboral en la calidad de vida de los trabajadores. Brasil. Ciencia y Trabajo.

Davis, K. &Newstrom, J. (2003), Comportamiento humano en el trabajo 11^a. Edición. México: McGraw-Hill.

Franco, Luis Alberto (2003) Conocimiento y actitud en contribuyentes. Proyecto de grado: ciencias del deporte y la recreación, Universidad tecnológica de Pereira.

Fuentes Navarro, Silvia María (2012) Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango. Quetzaltenango.

Jesús María de Miguel Calvo, Inge Schweiger Gallo, Oscar de las Mozas Majano y José Manuel Hernández López.Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar.Revista de Psicología del Deporte 2011. Vol. 20, núm. 2, pp. 589-604,España.

García Blanco, Saúl Faustino. (1994).Origen del concepto deporte. Aula: Revista de Pedagogía de la Universidad de Salamanca, págs. 61-66.

Martínez, José A. (En 2011). Deporte salud y empresa. Revista internacional de ciencias del deporte RYCIDE. Vol. 7. No 22, Año VII. Págs. 1-2 ISSN: 1885-3137.

Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Parra, Manuel. (2003). Textos de capacitación eje para la acción sindical, conceptos básicos en salud laboral.

Ramírez, William; Vinaccia, Stefano., & Suarez, Gustavo. (2004). El impacto de la actividad física y el deporte sobre la salud, la cognición, la socialización y el rendimiento académico. Una revisión teórica. Revista de estudios sociales, no. 18, 67- 75

Robbins, S. (1999), Comportamiento Organizacional. 8va edición. México Prentice Hall

Robbins, S. (2004) Comportamiento Organizacional 10ª. Edición. México Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Rubio, Sánchez, C R. (2005).Factores de riesgo psicosociales y salud mental de trabajadores de la seguridad del estado de Querétaro. México. Dialnet.

Vargas Carlos E. (1994) El deporte como objeto de estudio. Cali. Feriva.

Vidarte, Armando, J. (2002) Salud y deporte. Revista de educación física y recreación No 13. Universidad de Caldas.

Viñas J., & Cols. (2009) Plan integral para la actividad física y el deporte. España. (Versión 1, no definitiva).

Fuentes Electrónicas

Amador Cid Oscar. (2013). Teoría de los dos factores de Herzberg. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg/>

Manene Luis. (2016) La motivación y satisfacción laboral en el trabajo y sus teorías.

Disponible:

<https://luismiguelmanene.wordpress.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>

Fuentes Silvia (2012) Tesis “Satisfacción Laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)

Disponible: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Alva José (2014) Tesis. “Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo 2014”

Disponible:

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf

Robbins (1998), SATISFACCIÓN LABORAL. UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA.

Disponible:<http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>

Silvia María Fuentes Navarro (2012), tesis “SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD” (ESTUDIO REALIZADO EN LA DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO JUDICIAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO”,

Disponible: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: PRACTICA DE ACTIVIDAD FISICAS EN EL AMBITO LABORAL Y LA SATISFACCION DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA

CENTRO DE DISTRIBUCIÓN SAGA FALABELLA S.A

PROBLEMAS	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><u>GENERAL</u> ¿Cómo la práctica de actividad física en el ámbito laboral se relaciona con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A?</p> <p><u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u> ¿Cómo la práctica de ejercicios de flexibilidad y elasticidad en el ámbito laboral se relacionan con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A?</p> <p>¿Cómo los ejercicios de ergonomía laboral en el ámbito laboral se relacionan con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A?</p> <p>¿Cómo el desarrollo de actividades deportivas en el ámbito laboral se relaciona con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A?</p>	<p><u>GENERAL</u> Determinar si la práctica de actividad física en el ámbito laboral se relacionan con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u> Determinar si la práctica de ejercicios de flexibilidad y elasticidad en el ámbito laboral se relacionan con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A</p> <p>Determinar si los ejercicios de ergonomía laboral en el ámbito laboral se relacionan con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A</p> <p>Determinar si desarrollo de actividades deportivas en el ámbito laboral se relacionan con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A</p>	<p><u>GENERAL</u> La práctica de actividad física en el ámbito laboral se relaciona positivamente con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A</p> <p><u>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</u> La práctica de ejercicios de flexibilidad y elasticidad en el ámbito laboral se relacionan positivamente con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A</p> <p>Los ejercicios de ergonomía laboral en el ámbito laboral se relacionan positivamente con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A</p> <p>El desarrollo de actividades deportivas en el ámbito laboral se relacionan positivamente con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Centro de Distribución Saga Falabella S.A</p>	<p>V1. PRÁCTICA DE ACTIVIDAD FÍSICA EN EL ÁMBITO LABORAL</p> <p><u>Indicadores</u> - Práctica de ejercicios de flexibilidad y elasticidad. - Práctica y técnicas de relajación. - Ejercicios de ergonomía laboral. -Desarrollo de actividades deportivas.</p> <p>V2. SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES</p> <p><u>Indicadores</u> -Participan en las decisiones. -Iniciativa laboral. -Otorgamiento de retribuciones. -Otorgamiento de oportunidades de desarrollo. -Fomento del bienestar. -Nivel de carga de trabajo. -Relaciones interpersonales horizontales.</p>	<p><u>Enfoque:</u> Cuantitativo</p> <p><u>Tipo:</u> Aplicada</p> <p><u>Nivel:</u> Explicativo</p> <p><u>Diseño</u> No-experimental</p> <p><u>Técnicas</u> Encuesta</p> <p><u>Instrumento</u> Cuestionario</p> <p><u>Población:</u> 100</p> <p><u>Muestra:</u> Probabilística, cuyo resultado es 79</p>

CUESTIONARIO
PRÁCTICA DE ACTIVIDAD FÍSICA EN EL ÁMBITO LABORAL Y LA SATISFACCIÓN DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA CENTRO DISTRIBUCIÓN SAGA FALABELLA

Dirigido al: Personal Trabajador

Por favor, responda cada una de las preguntas con la mayor objetividad, a fin que los resultados obtenidos contribuyan a la mejora institucional. Marque con un círculo cada uno de las respuestas la siguiente escala de atributos:

1	En desacuerdo	2	Indeciso	3	De acuerdo			
ITEM								
1	¿En la institución han implementado políticas para la práctica de ejercicios en el ámbito laboral con el propósito de mejorar la calidad de vida de los trabajadores?	1	2	3				
2	¿Considera que la práctica de ejercicios de flexibilidad y elasticidad, tales como: estiramiento de hombros, espalda, brazos, cuello con movimiento de rotación, durante 5 minutos antes de iniciar el día laboral, ayudaría a optimizar su desempeño laboral?	1	2	3				
3	¿Considera que la práctica y técnicas de relajación, tales como: ¿escuchar música en un ambiente agradable, pueden ser aplicadas en su hora de refrigerio, para disminuir el estrés?	1	2	3				
4	¿Considera que la práctica y técnicas de relajación, tales como: jugar fulbito de mano o tenis de mesa, durante la hora de refrigerio pueden disminuir el estrés laboral?	1	2	3				
5	¿En la empresa realizan ejercicios de ergonomía laboral como: control postural, ejercicios de movilización, de tonificación y estiramientos para mejorar o evitar problemas de espalda, a nivel dorsal, cervical o lumbar?	1	2	3				
6	¿En la empresa ejecutan programas de sensibilización dirigidos a los trabajadores para dar a conocer los beneficios de la práctica deportiva en el ámbito laboral?	1	2	3				
7	¿Considera usted que el desarrollo de actividades deportivas, en la empresa ayudara a fomentar el deporte y crear hábitos de buena salud en usted?	1	2	3				
8	¿La empresa tiene instalaciones para realizar actividades deportivas como: losas de fulbito y vóley?	1	2	3				
9	¿Usted participaría en campeonatos de vóley y fulbito con las diferentes áreas de la empresa?	1	2	3				
10	¿Considera que su jefe toma en cuenta sus opiniones y sugerencias en el área donde trabaja?	1	2	3				
11	¿La empresa retribuye su iniciativa laboral, por su innovación con bonos económicos?	1	2	3				
12	¿La empresa fomenta la iniciativa en sus trabajadores, con reconocimientos y premios?	1	2	3				
13	¿Cree Usted que el otorgamiento de retribuciones, como la repartición de utilidades anualmente, es un beneficio que le genera satisfacción en su trabajo?	1	2	3				
14	¿La empresa donde trabaja le proporciona oportunidades de ascensos, capacitaciones?	1	2	3				
15	¿La empresa donde trabaja le proporciona oportunidades de desarrollo académicos como cursos, charlas, capacitaciones?	1	2	3				
16	¿Considera que la empresa fomenta el bienestar, a través de un clima laboral agradable, incentivando actividades deportivas grupales?	1	2	3				
17	¿La empresa cuenta con un tópico, medicamentos y personal calificado en caso de accidentes, dolor de espalda y columna?	1	2	3				
18	¿Considera que el nivel de carga laboral a su persona, es acorde a las tareas que puede realizar?	1	2	3				
19	¿Considera que en su área el nivel de carga de trabajo es alto, por existir complejidad en las tareas como: memorizar de códigos y requisitos para la recepción de la mercadería?	1	2	3				
20	¿La empresa fomenta las relaciones interpersonales horizontales, con el propósito de solucionar los problemas en menor tiempo?	1	2	3				

**RESUMEN GENERAL DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO
BASE GENERADA PARA PRUEBA ESTADISTICA**

N°	ITEM	ESCALA			TOTAL
		1	2	3	
	1. PRÁCTICA DE ACTIVIDAD FÍSICA EN EL ÁMBITO LABORAL				
1	¿En la institución han implementado políticas para la práctica de ejercicios en el ámbito laboral con el propósito de mejorar la calidad de vida de los trabajadores?	40	38	1	79
2	¿Considera que la práctica de ejercicios de flexibilidad y elasticidad, tales como: estiramiento de hombros, espalda, brazos, cuello con movimiento de rotación, durante 5 minutos antes de iniciar el día laboral, ayudaría a optimizar su desempeño laboral?	0	8	71	79
3	¿Considera que la práctica y técnicas de relajación, tales como: ¿escuchar música en un ambiente agradable, pueden ser aplicadas en su hora de refrigerio, para disminuir el estrés?	18	46	15	79
4	¿Considera que la práctica y técnicas de relajación, tales como: jugar fulbito de mano o tenis de mesa, durante la hora de refrigerio pueden disminuir el estrés laboral?	3	22	54	79
5	¿En la empresa realizan ejercicios de ergonomía laboral como: control postural, ejercicios de movilización, de tonificación y estiramientos para mejorar o evitar problemas de espalda, a nivel dorsal, cervical o lumbar?	47	32	0	79
6	¿En la empresa ejecutan programas de sensibilización dirigidos a los trabajadores para dar a conocer los beneficios de la práctica deportiva en el ámbito laboral?	44	35	0	79
7	¿Considera usted que el desarrollo de actividades deportivas, en la empresa ayudara a fomentar el deporte y crear hábitos de buena salud en usted?	4	21	54	79
8	¿La empresa tiene instalaciones para realizar actividades deportivas como: losas de fulbito y vóley?	0	0	79	79
9	¿Usted participaría en campeonatos de vóley y fulbito con las diferentes áreas de la empresa?	3	24	52	79
	V2. SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES				
10	¿Considera que su jefe toma en cuenta sus opiniones y sugerencias en el área donde trabaja?	27	17	35	79
11	¿La empresa retribuye su iniciativa laboral, por su innovación con bonos económicos?	35	37	7	79
12	¿La empresa fomenta la iniciativa en sus trabajadores, con reconocimientos y premios?	8	51	20	79
13	¿Cree Usted que el otorgamiento de retribuciones, como la repartición de utilidades anualmente, es un beneficio que le genera satisfacción en su trabajo?	3	23	53	79
14	¿La empresa donde trabaja le proporciona oportunidades de ascensos, capacitaciones?	1	20	58	79
15	¿La empresa donde trabaja le proporciona oportunidades de desarrollo académicos como cursos, charlas, capacitaciones?	4	19	56	79
16	¿Considera que la empresa fomenta el bienestar, a través de un clima laboral agradable, incentivando actividades deportivas grupales?	42	36	1	79
17	¿La empresa cuenta con un tópico, medicamentos y personal calificado en caso de accidentes, dolor de espalda y columna?	25	13	41	79
18	¿Considera que el nivel de carga laboral a su persona, es acorde a las tareas que puede realizar?	3	57	19	79
19	¿Considera que en su área el nivel de carga de trabajo es alto, por existir complejidad en las tareas como: memorizar de códigos y requisitos para la recepción de la mercadería?	0	21	58	79
20	¿La empresa fomenta las relaciones interpersonales horizontales, con el propósito de solucionar los problemas en menor tiempo?	3	29	47	79

ESCALA DE HIPÓTESIS

ESCALA		
1	2	3

50.63%	48.10%	1.27%	100.00%
0.00%	10.13%	89.87%	100.00%
22.78%	58.23%	18.99%	100.00%
3.80%	27.85%	68.35%	100.00%
59.49%	40.51%	0.00%	100.00%
55.70%	44.30%	0.00%	100.00%
5.06%	26.58%	68.35%	100.00%
0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
3.80%	30.38%	65.82%	100.00%

34.18%	21.52%	44.30%	100.00%
44.30%	46.84%	8.86%	100.00%
10.13%	64.56%	25.32%	100.00%
3.80%	29.11%	67.09%	100.00%
1.27%	25.32%	73.42%	100.00%
5.06%	24.05%	70.89%	100.00%
53.16%	45.57%	1.27%	100.00%
31.65%	16.46%	51.90%	100.00%
3.80%	72.15%	24.05%	100.00%
0.00%	26.58%	73.42%	100.00%
3.80%	36.71%	59.49%	100.00%

BASE UTILIZADA PARA LA CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS EN EL PROGRAMA

SPSS

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	1	2	1	3	1	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2
2	1	3	3	2	1	1	2	3	3	1	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2
3	1	3	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
4	1	3	3	3	1	1	3	3	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2
5	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3
6	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	2	3	3	1	2	3	3	3
7	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3
8	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3
9	2	3	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
10	2	2	3	3	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	2	3	1
11	2	3	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	3
12	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	1	3	3	3
13	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3
14	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3
15	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3
16	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3
17	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3
18	1	2	1	3	1	1	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3
19	1	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	2
20	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3
21	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3
22	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3
23	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3
24	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3
25	2	3	2	2	2	1	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3
26	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3
27	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3
28	2	3	1	2	1	1	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2
29	1	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3
30	1	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3

31	1	3	1	3	1	1	3	3	2	1	1	3	2	3	3	2	1	2	2	2
32	1	3	1	3	1	1	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	1	3	3	3
33	1	3	1	2	1	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2
34	1	3	3	3	1	1	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
35	1	3	1	2	1	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2
36	1	2	3	2	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1
37	2	3	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
38	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2
39	1	3	2	3	1	1	3	3	3	1	2	2	2	1	3	1	3	1	3	1
40	1	3	2	3	1	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3
41	1	3	1	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2
42	1	3	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2
43	1	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	2	3	2
44	1	3	1	3	1	1	3	3	2	1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2
45	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	2	3	3
46	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	2	3	3
47	1	3	1	2	1	1	3	3	3	1	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2
48	1	3	1	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3
49	1	3	2	2	1	2	3	3	3	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2
50	1	3	1	2	1	1	3	3	2	1	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3
51	1	3	3	2	1	2	2	3	3	3	1	1	2	3	3	1	3	3	2	2
52	1	3	1	3	1	1	2	3	2	1	1	2	2	3	3	1	3	3	3	3
53	1	3	1	3	1	1	2	3	2	1	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2
54	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3
55	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	2	3	3
56	1	3	3	3	1	1	3	3	2	1	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2
57	1	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2
58	1	3	3	2	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2
59	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	2	3	3
60	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	2	3	3
61	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	2	3	3
62	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	2	3	3
63	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3

64	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	2	3	3
65	2	3	2	3	2	1	1	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	2	3	3
66	2	3	2	3	1	1	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	2	3	3
67	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2
68	1	3	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	2
69	1	3	3	3	1	1	2	3	3	1	2	1	3	3	3	1	3	3	3	2
70	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	2	3	3
71	2	3	2	3	2	1	1	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	2	2	3
72	2	3	2	3	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3
73	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3
74	1	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3
75	1	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2
76	1	3	3	2	1	1	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
77	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	2	2	2	3	1	1	3	2	2	2
78	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3
79	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3