



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS
DE LA SALUD**

ESCUELA PROFESIONAL DE TECNOLOGÍA MÉDICA

ÁREA DE TERAPIA FÍSICA Y REHABILITACIÓN

**“EFICACIA DEL PROGRAMA PAUSAS ACTIVAS PARA
DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA DANPER
TRUJILLO S.A.C. OCTUBRE 2016 - DICIEMBRE 2016”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO
TECNÓLOGO MÉDICO EN EL ÁREA DE TERAPIA
FÍSICA Y REHABILITACIÓN**

AUTOR:

VARGAS RODRÍGUEZ, ANGELA ROCIO

ASESOR:

Lic. PEDRO ROJAS VELIZ

TRUJILLO - PERÚ

2017

HOJA DE APROBACIÓN

ANGELA ROCIO VARGAS RODRIGUEZ

**“EFICACIA DEL PROGRAMA PAUSAS ACTIVAS PARA
DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA DANPER TRUJILLO S.A.C.
OCTUBRE 2016 – DICIEMBRE 2016”**

Esta tesis fue evaluada y aprobada para la obtención del título de
Licenciado en Tecnología Médica en el área de Terapia Física y
Rehabilitación por la Universidad Alas Peruanas.

TRUJILLO – PERÚ

2017

Se Dedicar este Trabajo:

A DIOS, por ser mi guía y fortaleza en cada momento de mi vida, por darme fuerzas para seguir adelante y brindarme la oportunidad de cumplir mi más añorada meta, culminar mi carrera universitaria.

A MI QUERIDA MADRE, por ser mi mayor motivación y el pilar fundamental durante toda mi formación universitaria, por guiar mis pasos y alentarme a lograr mis objetivos. Todo lo que soy es por ti, nada hubiese sido posible sin tu amor, comprensión y apoyo incondicional.

Agradecer sinceramente a mi tutor, LIC. PEDRO RENATO ROJAS VELIZ; quien con generosidad y mucha sabiduría supo orientarme teórica y metodológicamente de manera correcta, gracias por su paciencia, dedicación, enseñanzas y por otorgarme el aliento necesario en momentos en que el cansancio parecía haber ganado la batalla. Ha sido un privilegio contar con su guía y ayuda.

Agradecer también, a la Universidad “ALAS PERUANAS”, que ha sido fuente de conocimientos a lo largo de mi carrera profesional, asimismo a cada uno de mis docentes que gracias a su esfuerzo, dedicación, consejos y enseñanzas supieron guiarme en este camino universitario.

Agradecer a la EMPRESA DANPER TRUJILLO S.A.C, por brindarme la oportunidad de pertenecer a esta gran familia y poder realizar este trabajo de tesis y así comprobar la importancia que tuvo la realización de esta investigación y sea de utilidad a la comunidad.

RESUMEN

El Estrés laboral es una de las grandes preocupaciones que tienen que afrontar hoy en día todas las empresas en países desarrollados o en vías de desarrollo, las horas continuas de trabajo, la automatización de los puestos laborales, la competencia empresarial y la implementación de nuevas herramientas tecnológicas, hacen que los niveles de estrés laboral sean altos repercutiendo en la salud de los trabajadores, es por tal motivo que las empresas que se preocupan por la salud de sus colaboradores inviertan en el bienestar de estos, implementando programas de pausas activas o gimnasia laboral.

El tipo de estudio de la presente investigación es experimental de corte longitudinal, el objetivo principal es determinar la eficacia del programa pausas activas para disminuir el estrés laboral en personal administrativo de la empresa DANPER TRUJILLO S.A.C, teniendo como población a 400 trabajadores administrativos, de los cuales 101 trabajadores conforman la muestra, ellos aceptaron participar en el estudio además de cumplir con los criterios de inclusión y exclusión.

El instrumento que se utilizó fue el “Cuestionario de estrés laboral” que fue validado por juicio de expertos. Los resultados obtenidos en la presente investigación antes de aplicar el programa pausas activas al personal administrativo de la empresa DANPER TRUJILLO S.A.C fue de 2.0% nivel de estrés laboral leve, 74.3% con nivel de estrés laboral moderado y 23.8% con estrés severo; luego de aplicar el programa pausas activas por un periodo de tres meses se obtuvo que el 80.2% presenta estrés laboral leve, 18.8% presenta estrés moderado y el 1.0% estrés laboral severo. Estos resultados fueron analizados estadísticamente y se obtuvo al 95% de confianza que el programa pausas activas es eficaz para disminuir el estrés laboral en personal administrativo de la empresa DANPER TRUJILLO S.A.C

Palabras clave: Pausas activas, estrés laboral

ABSTRACT

Workplace stress is one of the major concerns that all companies in developed and developing countries have to face today, continuous hours of work, automation of job positions, business competition and the implementation of new tools Technological, make the levels of work stress are high, impacting on the health of workers, it is for this reason that companies that care about the health of their employees invest in the welfare of these, implementing programs of active pauses or work gymnastics .

The type of study of the present investigation is experimental of longitudinal cut, the main objective is to determine the effectiveness of the program active pauses to reduce the work stress in administrative personnel of the company DANPER TRUJILLO SAC, having as population to 400 administrative workers, of the Which 101 workers make up the sample, they agreed to participate in the study in addition to meeting the inclusion and exclusion criteria.

The instrument that was used was the "Work stress questionnaire" that was validated by expert judgment. The results obtained in the present investigation before applying the active pauses program to the administrative personnel of the company DANPER TRUJILLO S.A.C was of 2.0% level of slight work stress, 74.3% with moderate level of work stress and 23.8% with severe stress; After applying the active pauses program for a period of three months, 80.2% had mild work stress, 18.8% had moderate stress and 1.0% had severe work stress. These results were analyzed statistically and it was obtained to 95% confidence that the active pauses program is effective to reduce the work stress in administrative personnel of the company DANPER TRUJILLO S.A.C

Keyword: Active pauses, work stress

LISTA DE FIGURAS

Figura N°01: Distribución por sexo.....	41
Figura N°02: Nivel de estrés fisiológico inicial	42
Figura N°03: Nivel de estrés fisiológico final	43
Figura N°04: Nivel de estrés fisiológico antes y después de aplicar el programa pausas activas	44
Figura N°05: Nivel de Estrés Psicológico Inicial	46
Figura N°06: Nivel de Estrés Psicológico Final	47
Figura N°07: Nivel de estrés psicológico antes y después de aplicar el programa pausas activas	48
Figura N°08: Nivel de Estrés Laboral Inicial	50
Figura N°09: Nivel de Estrés Laboral Final.....	51
Figura N°10: Nivel de estrés Laboral antes y después de aplicar el programa pausas activas.....	52

LISTA DE TABLAS

Tabla N°01: Edad de la muestra	40
TablaN°02: Prevalencia del sexo de la muestra.....	40
TablaN°03: Nivel de estrés fisiológico inicial	41
Tabla N°04: Nivel de Estrés Fisiológico Final.....	42
TablaN°05: Nivel de estrés fisiológico antes y después de aplicar el programa pausas activas	43
Tabla N°06: Nivel de estrés psicológico inicial	46
TablaN°07: Nivel de estrés psicológico final	47
TablaN°08: Nivel de estrés psicológico antes y después de aplicar el programa pausas activas	48
TablaN°09: Nivel de estrés laboral inicial	50
TablaN°10: Nivel de estrés laboral final	51
TablaN°11: Nivel de estrés laboral antes y después de aplicar el programa pausas activas.....	52

ÍNDICE

CARÁTULA	01
HOJA DE APROBACIÓN	02
DEDICATORIA	03
AGRADECIMIENTO	04
RESUMEN	05
ABSTRACT.....	06
LISTA DE FIGURAS	07
LISTA DE TABLAS	08
INTRODUCCIÓN	12
 CAPITULO I: PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del problema	13
1.2 Formulación del problema	15
1.2.1 Problema principal.....	15
1.2.2 Problemas secundarios.....	15
1.3 Objetivo de la investigación	16
1.3.1 Objetivo general	16
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Justificación e importancia de la investigación.....	16
 CAPITULO II: MARCO TEORICO	
2.1 Bases teóricas	18
2.1.1 Estrés.....	18
2.1.2 Estrés laboral	18
2.1.3 Fuentes del estrés laboral.....	19
2.1.4 Síntomas.....	21

2.1.1.1	A nivel cognitivo – subjetivo	22
2.1.1.2	A nivel fisiológico	22
2.1.1.3	A nivel motor u observable	22
2.1.1.4	A nivel organizacional.....	23
2.1.5	Niveles de estrés	23
2.1.6	Fases del síndrome general de adaptación (SGA).....	24
2.1.6.1	Fase de alarma.....	24
2.1.6.2	Fase de resistencia	24
2.1.6.3	Fase de agotamiento.....	25
2.1.7	Tipos de estrés.....	25
2.1.7.1	Estrés y distres	25
2.1.7.2	Estrés físico y mental	25
2.1.7.3	Estrés agudo	25
2.1.7.4	Estrés crónico.....	26
2.1.8	Pausas Activas.....	26
2.1.8.1	Objetivos	27
2.1.8.2	Beneficios de las pausas activas.....	28
2.1.8.3	Tipos de pausas activas	30
2.1.8.4	Dificultad para la implementación de las pausas activas..	30
2.2	Antecedentes de la investigación	30

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1	Hipótesis de la investigación.....	34
3.1.1	Hipótesis general	34
3.1.2	Hipótesis secundarias	34
3.2	Tipo de investigación	34

3.3	Diseño de la investigación	34
3.4	Población y muestra de la investigación	35
3.4.1	Población	35
3.4.2	Muestra.....	35
3.4.3	Criterios de inclusión	35
3.4.4	Criterios de exclusión	35
3.5	Variables, dimensiones e indicadores.....	36
3.6	Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.....	37
3.6.1	Técnicas.....	37
3.6.2	Instrumentos	37
3.6.3	Procedimiento	38
3.7	Método de análisis de datos	39

CAPITULO IV: RESULTADOS ESTADÍSTICOS

4.1	Resultados.....	40
4.1.1	Características de la muestra.....	40
4.1.2	Distribución por sexo.....	40
4.1.3	Resultados de la investigación	41
4.2	Discusiones de Resultados.....	54
4.3	Conclusiones	58
4.4	Recomendaciones	59

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS:

- Consentimiento informado	63
- Instrumento	64
- Imágenes	67

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral constituye la segunda causa de los problemas de salud relacionados al trabajo y es calificado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como “epidemia global” afectando a los individuos que se encuentran en constante adaptación frente a los cambios que se suscitan en su entorno generado en los últimos tiempos por el avance de la ciencia y la tecnología, entre otros a los que se enfrentan en el mundo casi un 35% de los trabajadores.

La práctica de actividad física por parte de los trabajadores para disminuir el estrés laboral es un tema relativamente nuevo en nuestro país. En la actualidad muchas empresas en diferentes países latinoamericanos como Brasil, Chile y Argentina están adoptado esta metodología con el fin de mejorar la producción laboral y ayudar a mejorar y cambiar los hábitos de vida en sus colaboradores.

En nuestro país, varias empresas han optado por una alternativa muy eficiente, las “pausas activas”. Estas actividades físicas y mentales se realizan en breves espacios de tiempo dentro de la jornada laboral con la finalidad que las personas recuperen energía, relajen los segmentos corporales sometidos a posturas forzadas y movimientos repetitivos y tengan un desempeño eficiente, estas pausas activas se vienen implementando en algunas empresas como parte del programa de salud y seguridad en el trabajo.

Conociendo los beneficios de la aplicación del programa pausas activas en el personal administrativo de la empresa DANPER TRUJILLO S.A.C, he considerado importante ahondar en este tema, para que se pueda difundir en otras empresas y a su vez comprobar su eficacia para disminuir el estrés laboral en los trabajadores.

I.PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés laboral como un patrón de reacciones psicológicas, cognitivas y conductuales que ocurren cuando los trabajadores enfrentan exigencias ocupacionales que no corresponden a su conocimiento, destrezas o habilidades y que ponen a prueba su habilidad para hacer frente a la situación. Siendo considerado como el único riesgo ocupacional que puede afectar al ciento por ciento de los trabajadores, genera alteración del estado de salud, ausentismo, disminución de la productividad y del rendimiento individual, aumento de enfermedades y accidentes ¹.

El estrés laboral es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo más frecuente en Europa después de los trastornos músculo esqueléticos. Un 51 % de los trabajadores europeos indican que su ritmo de trabajo es demasiado alto poniendo en manifiesto que el estrés es habitual en su lugar de trabajo. Una cuarta parte manifiestan que soportan elevados niveles de estrés durante todo o gran parte del tiempo de trabajo. Un porcentaje similar señala que el trabajo le afecta negativamente a la salud ².

En Estados Unidos y el Reino Unido la introducción de las nuevas tecnologías y de innovadores métodos de organización del trabajo, como respuesta a la creciente demanda de productividad, ha dado lugar a un aumento de los casos de estrés inducido por el trabajo, calculándose que el 90% de las consultas médicas son por enfermedades relacionadas a este ³.

En América Latina, el estrés laboral afecta al 80% de los trabajadores de Argentina, la investigación fue llevada a cabo por la consultora D'Alessio IROL sobre 500 personas, y de ese universo el 80% de los trabajadores del país dijo padecer estrés laboral. La mitad, en tanto, reveló padecer estrés frecuente, diario o semanal y se ha adelantado a 25 años la edad en la que se dispara la patología, explicaron a esta agencia los responsables de la investigación ⁴.

Para contrarrestar este problema de salud es importante que en los lugares de trabajo se lleven a cabo actividades de recreación, actividad física y orientación, para beneficio de las personas, debido a la repercusión negativa que puede tener el estrés para el individuo y para la organización en la que trabaja el área de fomento a la salud del instituto mexicano del seguro social (IMSS) se implementaron acciones para la atención del estrés laboral denominados “Pausas para tu salud” o “Actividad física para la salud”. El propósito de todo esto es prevenir y evitar futuras complicaciones en el trabajador, debiéndose buscar un espacio dentro de la jornada laboral para hacer una pausa, darles tiempo a los trabajadores para relajarse y estirar los músculos, y de esta forma eliminar la tensión generada por las prolongadas horas de trabajo ⁵.

Los países como Chile, Colombia y Brasil que utilizan el programa de pausas activas laborables en sus empresas como parte de la jornada laboral. Se han encaminado en buscar un cambio de comportamiento entre sus colaboradores, con el ánimo de fomentar una cultura de bienestar. Demostrándose en los últimos años que la aplicación del programa de pausas activas brinda un sin número de beneficios en diversos ámbitos para los trabajadores, tales como, mayor interacción, sensación de bienestar y mejor estado de ánimo ⁶.

Debido al incremento de casos de estrés laboral, muchas empresas trabajan “Programas de Pausas Activas” dentro de las empresas. Estas actividades físicas se realizan en breves espacios de tiempo para que las personas recuperen energía y tengan un desempeño eficiente, siendo una estrategia que valoriza a los empleados durante su vida laboral, haciéndolos protagonistas principales para reducir el impacto del estrés tanto en su vida laboral como personal proyectándose a garantizar su calidad vida, luego de su retiro, convirtiéndose en una alternativa innovadora para el cuidado de la salud de los trabajadores ⁶.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema principal

Pp. ¿Cuál es la eficacia del programa pausas activas para disminuir el estrés laboral, en personal administrativo de la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2016?

1.2.2 Problemas secundarios

Ps1.- ¿Cuál es la eficacia del programa pausas activas para disminuir el estrés fisiológico, en personal administrativo de la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2016?

Ps2.- ¿Cuál es la eficacia del programa pausas activas para disminuir el estrés psicológico, en personal administrativo de la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2016?

1.3 Objetivo de la investigación

1.3.1 Objetivo general

OG. Determinar la eficacia del programa pausas activas para disminuir el estrés laboral, en personal administrativo de la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2016

1.3.2 Objetivos específicos

Oe1.- Determinar la eficacia del programa pausas activas para disminuir el estrés fisiológico, en personal administrativo de la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2016

Oe2.- Determinar la eficacia del programa pausas activas para disminuir el estrés psicológico, en personal administrativo de la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2016

1.4 Justificación e importancia de la investigación

Esta investigación surge de la experiencia laboral al formar parte del personal trabajador de la Empresa Danper Trujillo S.A.C. y conocer la necesidad de crear conciencia en el personal administrativo de dicha empresa, sobre la importancia de tener hábitos saludables dentro de la jornada laboral y la vida personal.

Uno de los escenarios de la promoción de la salud en el ámbito laboral es la aplicación de estrategias y desarrollo de acciones dirigidas a promover entornos saludables para los trabajadores, siendo fundamental, la promoción de la salud ocupacional, lo cual implica defender y elevar la calidad de vida y la dignidad del trabajador, a través de acciones integrales, con intervenciones conjuntas de promoción y prevención, siendo la defensa de la salud un derecho

fundamental de los trabajadores, la cual no discrimina el tipo de organización sea pública o privada, de tal forma que el reconocimiento y apoyo de la Institución para la prevención de situaciones de estrés laboral en sus trabajadores administrativos y en consecuencia el desempeño laboral, es parte fundamental de la responsabilidad social interna hacia ese talento humano que presta sus servicios.

Por ello se busca promover hábitos preventivos que eviten y disminuyan el porcentaje de estrés laboral, la adquisición de enfermedades profesionales, el ausentismo y las incapacidades generadas por estas. Despertando así el interés de aplicar un programa de Pausas Activas que permita romper la rutina, permitiendo realizar la jornada laboral con mayor energía, generando espacios que mejoren los ambientes de trabajo y contribuir de esta manera a elevar los niveles de producción, el manejo del estrés, la comunicación y el trabajo en equipo.

II. MARCO TEORICO

2.1 Bases teóricas:

2.1.1 Estrés

La Organización Mundial de la Salud define al estrés como: "la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior". Es un estado psicológico y fisiológico que se presenta cuando ciertas características del entorno retan a una persona y producen un desequilibrio, real o percibido, entre lo que se le pide y la capacidad para ajustarse a ello, situación que deriva de una respuesta indefinida, posicionándose hoy en día como un proceso en el que convergen múltiples factores de muy diversa índole como las demandas de carácter social y las amenazas del entorno del individuo que requieren de capacidad de adaptación provocan estrés, involucrando en su estudio la participación de varias disciplinas médicas, biológicas y psicológicas con la aplicación de tecnologías diversas y avanzadas ⁷⁻⁸.

2.1.2 Estrés laboral

La organización laboral le permite al ser humano desarrollar su potencialidad creadora a la vez que le sirve para satisfacer sus necesidades básicas, durante la jornada laboral el hombre pone mucho de sí para que sus resultados sean óptimos, a pesar de que su actividad deba ser gratificante y placentera, se enfrenta a diario a múltiples presiones que le generan malestar y disgusto como el ritmo acelerado de producción, mercados altamente competitivos, presiones sociales, etc. El estrés en el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para

hacerles frente o mantenerlas bajo control produciendo una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente, considerarse al estrés laboral como el factor que desencadena o libera efectos tanto físicos como psicológicos en los individuos ¹.

2.1.3 Fuentes del estrés laboral

Hay muchas condiciones de trabajo que se han estudiado en relación al estrés laboral, por resultar estresantes para el trabajador. Entre ellas se puede destacar el trabajo repetitivo, el trabajo en cadena, la vigilancia o supervisión, las horas extras involuntarias, los horarios inflexibles o la falta de habilidad para realizar el trabajo, distinguiendo seis fuentes típicas de estrés laboral:

- a) Las condiciones físicas de trabajo son unos de los aspectos más evidentes a la hora de evaluar las fuentes del estrés. Las medidas preventivas y las inspecciones disponen de indicadores que permiten conocer el grado de salubridad del empleo, el grado de peligrosidad que pueden encerrar y sus posibles repercusiones ⁹.
- b) La distribución temporal del trabajo y la velocidad a la que se completa la exigencia continua de completar tareas en un tiempo limitado o escaso es un importante factor de estrés. Dependiendo del empleo, el trabajador tiene más o menos flexibilidad para ordenar temporalmente los procesos o las tareas que pueden hacer, por lo que puede aprovechar estas circunstancias para distribuir y ordenar sus tareas de la manera que le sea más ventajosa o más fácil realizarlas. Sin embargo, muchas personas no aprovechan esta oportunidad cuando la tienen, y tienden a sobrecargarse de trabajo y a plantearse

exigencias máximas de manera continuada que no pueden asumir o sacar adelante. Las condiciones de trabajo por turnos pueden suponer un factor de estrés y, a menudo, son el origen de trastornos del sueño y de sus consecuencias ⁹.

- c) La demanda de trabajo y la sobrecarga es una de las fuentes más frecuentes de estrés. Puede tratarse de una demanda excesiva, hablando en términos de cantidad de trabajo o de una demanda relacionada con la calidad del mismo, cuando éste es muy difícil o de mucha responsabilidad. La carga cuantitativa es equiparable al estrés cotidiano del que se quejan muchas personas y equivale a estar fatigado de trabajo. La sobrecarga cualitativa es más subjetiva de evaluar implica lo que alguien está capacitado o no para asumir, esta sobrecarga está relacionada con las necesidades de formación y habilidades para ejecutar la tarea, su dificultad y complejidad ⁹.
- d) El nivel ocupacional y las tareas que desempeña el trabajador, relacionados con las demandas o exigencias de rol, de cuál es su papel en la empresa, de lo que tienen o de lo que no tienen que hacer, o de donde termina el ámbito de su responsabilidad. La falta de definición de las tareas a realizar lleva a la ambigüedad de rol, de forma que el empleado no sabe que tiene que hacer o que se espera de él, porque tiene información insuficiente ⁹.
- e) Las relaciones sociales en el trabajo son otro factor de estrés laboral y dentro de ellas destacan los conflictos personales, por el contrario, el apoyo social y las relaciones sociales proporcionan recursos para adaptarse a las situaciones estresantes, generan lazos emocionales y fomentan las habilidades para

afrontar el estrés. El factor social más importante es la falta de comunicación o el apoyo del superior o supervisor, que cuando no existe o se deteriora puede ser una fuente principal de estrés, manifestándose en la falta de reconocimiento y de valoración de las tareas hechas cuando estas exigen un esfuerzo especial, en otros casos la fuente de estrés laboral es un excesivo entrometimiento o crítica de la labor del trabajador ⁹.

- f) Frente a la estructura de la organización; el clima laboral, organizacional o psicológico de la empresa es un factor, muchas veces subjetivo, que influye en el estrés laboral. Determina procesos internos de trabajo y de funcionamiento siendo por lo tanto uno de los ámbitos de actuación de la empresa que puede influir, hasta cierto punto, en la satisfacción laboral y en prevenir o aliviar el nivel de estrés de los trabajadores ⁹.

2.1.4 Síntomas

El estrés supone una reacción compleja a nivel biológico, psicológico y social, la mayor parte de los cambios biológicos que se producen en el organismo cuando está sometido a una reacción de estrés se manifiestan de manera paulatina y muchas veces no son percibidos por la persona que los padece, teniendo que recurrir a un especialista que pueda realizar un diagnóstico. Sin embargo, a nivel psicológico muchos síntomas producidos por el estrés pueden ser fácilmente identificados por la persona que está sufriendo dichos cambios, siendo la reacción más frecuente cuando nos encontramos sometidos a una situación de estrés es la ansiedad; seguido de irritabilidad, depresión, y otras reacciones emocionales, que también podemos reconocer llegando a producir enfermedades físicas y desórdenes mentales ⁹.

2.1.4.1 A nivel cognitivo-subjetivo:

- ❖ Preocupación
- ❖ Baja motivación o interés por la actividad laboral
- ❖ Depresión
- ❖ Ansiedad
- ❖ Temor a que se den cuenta de nuestras dificultades (inseguridad)
- ❖ Falta de concentración en las tareas que realiza

2.1.4.2 A nivel fisiológico:

- ❖ Sudoración
- ❖ Tensión muscular
- ❖ Taquicardia
- ❖ Enfermedades Gastrointestinales
- ❖ Dificultades respiratorias
- ❖ Migraña
- ❖ Vértigo
- ❖ Náuseas
- ❖ Dificultad para conciliar el sueño
- ❖ Aumento o disminución del apetito

2.1.4.3 A nivel motor u observable:

- ❖ Fumar, comer o beber en exceso
- ❖ Intranquilidad motora (movimientos repetitivos, rascarse, tocarse, etc.)
- ❖ Hiperactividad
- ❖ Irritabilidad

2.1.4.4 A nivel organizacional:

- ❖ Quejas y problemas constantes
- ❖ Conflictos con jefes y compañeros
- ❖ Ausentismo
- ❖ Apatía y aislamiento, no participación en reuniones laborales
- ❖ Aumento en la tasa de errores
- ❖ Aumento del índice de accidentes

2.1.5 Niveles de estrés

- ❖ **Nivel Bajo:** En este nivel no se advierten signos de estrés, el individuo no presenta síntomas y en caso de presentar alguno no lo relaciona con la supuesta aparición de estrés. Aquí el trabajador goza de una situación relajada, ajena de cualquier preocupación que perturbe su tranquilidad, esto puede deberse a que experimente bienestar o a que la actividad que desarrolle esté muy por debajo de sus capacidades lo que no le hace sentirse presionado en la actividad que realiza ¹⁰.
- ❖ **Nivel Moderado:** Comienzan a aparecer algunos síntomas provocándole algo de malestar que le avisan que hay que estar alerta en caso de que ocurra un desequilibrio. Pero la situación oscila generalmente entre estados de tensión y momentos de relajación, a veces es necesaria cierta tensión que se convierta en empuje para el logro de algunas metas. La mayoría de las personas en las instituciones se encuentran en este nivel ¹⁰.
- ❖ **Nivel Alto:** Aquí la situación se torna más violenta, en el individuo comienzan a manifestarse una serie de síntomas de estrés negativo que pueden ser tan

simples como cefaleas, palpitaciones, dolores abdominales para llegar hasta la fatiga, ansiedad, depresión entre otros que afectan su salud y por ende baja su rendimiento y productividad en la organización. Resulta clave conocer que es lo que realmente le está afectando para erradicar a tiempo esa situación y que alcance otras dimensiones que puedan afectar seriamente la salud del trabajador sin tener vuelta de retroceso ¹⁰.

2.1.6 Fases del síndrome general de adaptación (SGA)

El Síndrome General de Adaptación (SGA) se define como la respuesta no específica que da el organismo a toda demanda que le es hecha, tratando de demostrar que esta respuesta fisiológica no específica tiene como objetivo que el organismo se adapte a las condiciones del medio exterior mediante sistemas reguladores que le permitan restablecer el equilibrio interno y externo, incluyendo tres fases:

2.1.6.1 Fase de alarma: consiste en una reacción fisiológica compleja provocada por la aparición del estresor. Es decir, el organismo comienza a segregar adrenalina, aumenta la tasa cardíaca, se acelera la respiración, etc. Estos cambios tienen por finalidad poner al organismo en un estado de preparación que posibilite la adopción de una respuesta de ataque o huida con vistas al restablecimiento del equilibrio perdido o amenazado ¹⁰.

2.1.6.2 Fase de resistencia: el organismo se moviliza activamente para afrontar el mecanismo estresor con lo que van desapareciendo los signos fisiológicos de la fase anterior y el cuerpo vuelve a la normalidad. Aquí se activan las reservas del

organismo, si esta resistencia se prolonga mucho pueden agotarse los recursos, pasando así a la tercera fase ¹⁰.

2.1.6.3 Fase de agotamiento: Si los esfuerzos de la etapa anterior no resultaron suficientes, el organismo agota sus recursos y reaparecen síntomas semejantes a los de la fase de alarma. En esta fase el organismo se muestra más vulnerable a los trastornos y disfunciones orgánicas, y es en este momento cuando los trastornos relacionados con el estrés empiezan a ser evidentes ¹⁰.

2.1.7 Tipos de estrés

2.1.7.1 Estrés y distrés: el estrés actúa como factor de motivación para vencer y superar obstáculos. Puede decirse que es un elemento que nos ayuda a alcanzar el éxito, es el combustible para el logro de nuestras ambiciones. Este nivel normal y deseable podría denominarse simplemente como estrés. No obstante, ese nivel puede ser superado llegando a ser potencialmente perjudicial; pudiéndose diferenciar tal estado con el nombre de distrés. La diferenciación entre estrés y distrés destaca la diferencia entre una condición necesaria y normal vs. otra que excede estos límites ¹¹.

2.1.7.2 Estrés físico y mental: el estrés físico se manifiesta principalmente como fatiga o cansancio físico, pudiendo expandirse esta definición para incluir exposición al calor o al frío, al peligro, o a sustancias irritantes. Por otro lado, el origen del estrés mental está en las relaciones interpersonales, frustraciones y apegos ¹¹.

2.1.7.3 Estrés agudo: el estrés agudo es el producto de una agresión intensa (violenta) ya sea física o emocional, dando lugar a una respuesta también intensa,

rápida y muchas veces violenta. Cuando el estrés agudo se presenta se llega a una respuesta en la que se pueden producir úlceras estomacales hemorrágicas y trastornos cardiovasculares como un infarto ¹¹.

2.1.7.4 Estrés crónico: puede darse ya sea por una exposición prolongada y continua a factores estresantes externos o por condiciones crónicas o prolongadas de la respuesta al estrés (como en sujetos deprimidos y en el estrés postraumático). Aquí el sujeto se ve expuesto prolongadamente a las llamadas hormonas del estrés (catecolaminas, adrenalina y noradrenalina liberadas por el sistema nervioso simpático) ¹¹.

2.1.8 Pausas activas

Los orígenes de las pausas activas se remontan a 1925 en Polonia, donde fue llamada Gimnasia de pausa y se utilizaba específicamente para operarios de fábricas, luego fue asumida por Holanda, Rusia y después por Japón en los años 60. En la actualidad muchas empresas en diferentes países están adoptado esta metodología con el fin de mejorar primero la producción laboral y segundo ayudar a mejorar y a cambiar hábitos de vida en sus colaboradores ¹².

Se definen como periodos de recuperación que siguen a los periodos de tensión de carácter fisiológico y psicológico generados por el trabajo, incluyendo una rutina que incorpora movimientos articulares, estiramiento de los diferentes grupos musculares, como son cuello, hombros, codos, manos, tronco, piernas y pies; previniendo problemas causados por la fatiga física y mental a la vez que favorecen el funcionamiento cerebral y con ello incrementan la productividad, realizando actividades que involucran interacción entre compañeros, como

ejercicios grupales que mejoran el clima laboral y las relaciones dentro de la empresa. Las pausas activas han sido una de las principales herramientas de la salud ocupacional para promover la actividad física enfocada a mejorar la salud de los trabajadores, los cuales están sometidos a posturas forzadas y movimientos repetitivos durante la jornada laboral, siendo importante manejar una correcta coordinación para establecer horarios, duración, encargado de dirigir las y monitorearlas para el efectivo cumplimiento de las mismas y obtener los resultados deseados ¹³.

Para su ejecución el personal no requiere cambiarse de ropa ya que se trata de ejercicios de poco tiempo de aplicación (máximo 5 minutos), los cuales no producen desgaste físico que lleve al cansancio, ni sudoración, el colaborador permanece en su lugar de trabajo y se realizan dentro de la jornada laboral estableciendo una rutina en la mitad de la misma con el fin de activar la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir alteraciones psicofísicas causadas por la fatiga física, mental y así potencializar el funcionamiento cerebral ¹².

2.1.8.1 Objetivos:

- ✓ Combate el estrés, liberando un neurotransmisor que produce bienestar y alivio de tensiones.
- ✓ Genera conciencia corporal.
- ✓ Reduce impactos negativos generados por el sedentarismo.
- ✓ Aumenta el estado de ánimo.

- ✓ Disminuye notablemente el ausentismo laboral.
- ✓ Mejora las relaciones interpersonales, promoviendo el trabajo en equipo.
- ✓ Mejora la calidad de vida.
- ✓ Romper la monotonía laboral
- ✓ Disminuir los niveles de estrés ocupacional y propiciar la integración grupal.
- ✓ Tomar conciencia de que la salud integral es responsabilidad de cada trabajador.
- ✓ Disminución de descansos médicos generados por la aparición de enfermedades osteomusculares relacionados al trabajo.
- ✓ Disminución del estrés, ansiedad y hábitos nocivos (consumo de alcohol, tabaco) generados por la presión laboral ¹³.

2.1.8.2 Beneficios de las pausas activas

a) Fisiológicos:

- ✓ Aumento de la densidad ósea y la fuerza muscular.
- ✓ Mejora el perfil lipídico.
- ✓ Aumento y mejora de la elasticidad y movilidad articular.
- ✓ Mejora la resistencia física.
- ✓ A nivel cardíaco: mejora la circulación sanguínea y la regulación del pulso.
- ✓ A Nivel pulmonar: mejora la capacidad pulmonar y oxigenación.

b) Psicosociales:

- ✓ Bienestar psíquico generando actitud positiva ante la vida. Se genera un cambio en la forma de pensar, mejor organización de espacio y tiempo.
- ✓ Va en contra de la rutina, nos relaja creándose un ambiente más alegre y sano, no tan formal.
- ✓ Refuerza el auto cuidado.
- ✓ Control del cuerpo, mayor seguridad y confianza en su desenvolvimiento, fortalece a la imagen personal.
- ✓ Mejor respuesta ante la depresión, angustia, miedo y decepciones.
- ✓ Despierta el surgimiento de nuevos líderes.
- ✓ Mejora el clima laboral.
- ✓ Fomenta la relación entre compañeros.

c) Económicos:

- ✓ Aumento de la productividad para la empresa.
- ✓ Reducción de gastos médicos e incapacidades generadas por la aparición de enfermedades osteomusculares relacionadas al trabajo.
- ✓ Se amplía el tiempo de permanencia del personal de la empresa evitando el ausentismo laboral.
- ✓ Disminución de accidentes laborales ¹³.

2.1.8.3 Tipos de pausas activas

- a) Ejercicios preparatorios:** se realizan al inicio de la jornada laboral, estos sirven de preparación y se deben hacer antes de iniciar la jornada laboral para prevenir cualquier tipo de lesión musculoesquelética ¹⁴.

- b) Ejercicios compensatorios:** se realizan durante la jornada laboral, estos son indispensables para el descanso de aquellos segmentos corporales que están sometidos a posturas forzadas y movimientos repetitivos ¹⁴.

2.1.8.4 Dificultades para la implementación de las pausas activas

- ✓ Poca motivación y compromiso por parte de los participantes.

- ✓ Falta de apoyo gerencial para la realización del programa.

- ✓ Tensión por atraso de las actividades programadas.

- ✓ Abandono del programa.

- ✓ Espacios y tiempos reducidos.

- ✓ Desconocimiento de los beneficios que trae consigo la realización de las pausas activas ¹².

2.2 Antecedentes de la investigación

- Castillo M., Cruz C., García P., et al. En su estudio titulado: “Aplicación de un Programa de Pausas Laborales Activas en funcionarios públicos universitarios chilenos”, realizaron un estudio empleando el diseño experimental a una población de 300 voluntarios para cuantificar el nivel de actividad física mediante la aplicación del cuestionario internacional de actividad física (IPAQ), adicional a

una encuesta de satisfacción sobre el programa. En los resultados, se observó que el 11% del personal administrativo afirma realizar actividad física de leve a moderado, en cuanto a la encuesta de nivel de satisfacción el 52% de los encuestados menciona que el programa de pausas activas es excelente, 45% muy bueno, 3% bueno, resaltando que el 97% de los encuestados indica modificaciones positivas en el estado de ánimo que favorece la disminución de los síntomas relacionados al estrés y el ausentismo laboral ¹⁵.

- Almeida J., Curiacos E. En su investigación titulada: “Efectos de la Gimnasia Laboral en la Calidad de Vida de los Trabajadores de una industria metalúrgica automovilístico de Piracicaba”, se quiso verificar la interferencia de tres meses de actividad física en la calidad de vida de funcionarios de la línea de producción y oficina, se seleccionó 10 funcionarios quienes nunca habían realizado gimnasia laboral y 30 funcionarios del grupo de gimnasia laboral de la empresa. Registrándose dentro de los resultados la frecuencia cardiaca promedio durante la sesión de gimnasia para estimar la franja de intensidad del esfuerzo físico exigido a los funcionarios de forma intensa, hubo un 24% de la frecuencia cardiaca de reposo alcanzando 48% de la frecuencia cardiaca máxima de los participantes. Concluyendo que la aplicación de tres meses de gimnasia laboral contribuyo a mejorar la calidad de vida y el estado general de salud de los funcionarios de dicha industria ¹⁶.

- Naranjo S. En su investigación titulada: “Análisis de las actitudes del personal administrativo de una cooperativa de ahorro y crédito con respecto a la aplicación del programa de pausas activas”, se aplicó una guía de sesiones de pausas activas dirigida al personal administrativo y posterior a esto la aplicación

de un cuestionario para conocer las actitudes del personal, dicho cuestionario fue aplicado a una muestra de 67 personas elegidas de manera aleatoria de todas las áreas de una población de 110 personas. Los resultados arrojados indican que las actitudes que tiene el personal son del 95% de aceptación y gusto por el programa con dominancia de actitud proactiva y colaboradora debido a que los participantes señalaron que el estrés puede desencadenar en enfermedades que imposibiliten el desarrollo de sus actividades con normalidad, el 34% indico que sus relaciones con sus jefes directos mejoraron, el 31% con sus compañeros de otras áreas y por último el 30% con sus compañeros de área ¹³.

- Díaz X., Mardones M., Mena C., et al. En su investigación: "Pausa activa como factor de cambio de la actividad física en funcionarios públicos de la ciudad de Chillán". El estudio se llevó a cabo a través de una investigación descriptiva-exploratoria donde se aplicó el cuestionario internacional de actividad física en su versión corta a 194 personas en dos momentos, antes y después de la intervención, con el objetivo de medir el desempeño relacionado con el nivel de actividad física en la población, dichas pausas activas se llevaron a cabo durante un periodo de 15 minutos con una frecuencia de dos veces por semana, dentro del ambiente de trabajo. Los resultados de este estudio mostraron que el 63.9% de la población se encontraba en la categoría leve, el 18.3% moderado y el 17.8% intenso. Notándose una diferencia significativa después de la intervención en la actividad física, donde se obtuvo los siguientes resultados 59% se situaba en la categoría leve, 16.9% moderado y 24% intenso. Concluyendo que las pausas activas generan un aumento en el grado de actividad física de quienes participan

en ellas, estableciendo un desempeño diferenciado antes y después de la intervención ¹⁷.

- Bernui M. En su investigación "Programa Pausa Activa para fortalecimiento del personal no docente de la Universidad Peruana Unión". Se intervino a 6 áreas de trabajo durante 3 meses, con frecuencias de 9 sesiones de pausa activa durante el primer mes y 12 sesiones durante los 2 últimos meses, siendo la duración de cada rutina de ejercicios en promedio de 8 a 10 minutos. La muestra inicial fue de 80 personas. Concluyendo con respecto al estrés laboral, en el pre test se observa que el promedio fue de 55,55; mientras que en el post test fue de 38,63 lo que muestra que hubo un efecto favorable en los participantes del programa "Pausa Activa", esta disminución es significativa, como se refleja en su $p,000$ para estrés laboral. La hipótesis de la investigación afirma que el programa "Pausa Activa" reduce el nivel de estrés laboral en el personal no docente de la Universidad Peruana Unión, hipótesis que, al finalizar el programa, se evidencia por los resultados obtenidos ¹⁸.

III. METODOLOGÍA

3.1 Hipótesis de la investigación

3.1.1 Hipótesis General

HG. El programa pausas activas, es eficaz para disminuir el estrés laboral, en personal administrativo de la empresa DANPER TRUJILLO S.A.C 2016

3.1.2 Hipótesis Secundarias

Hs₁- El programa pausas activas es eficaz para disminuir el estrés fisiológico, en el personal administrativo de la empresa DANPER TRUJILLO S.A.C 2016

Hs₂- El programa de pausas activas es eficaz para disminuir el estrés psicológico, en el personal administrativo de la empresa DANPER TRUJILLO S.A.C 2016

3.2 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo explicativo, ya que está enfocada en porque el programa de Pausas Activas es eficaz, para disminuir el estrés laboral en el personal administrativo de la empresa DANPER TRUJILLO S.A.C, relacionando su causa y efecto.

3.3 Diseño de la investigación

Esta investigación responde al diseño experimental, de tipo pre-experimental de pre-test y post-test con un solo grupo de estudio.

3.4 Población y muestra de la investigación

3.4.1 Población

La población de esta investigación comprendió la totalidad de 400 personas que conforman la parte administrativa de la empresa DANPER TRUJILLO S.A.C.

3.4.2 Muestra

La investigación comprendió a 101 personas que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión mencionados.

3.4.3 Criterios de inclusión

- Personal administrativo que trabaje en las áreas de capacitación y desarrollo, selección de personal, ventas, operaciones post-cosecha, planeamiento, finanzas y contabilidad.
- Personal administrativo de ambos sexos.
- Personal desde los 20 hasta los 65 años de edad.
- Trabajadores que tengan más de un año continuo en la empresa.
- Personal administrativo que firmen el consentimiento informado.

3.4.4 Criterios de exclusión

- Personal administrativo que no trabaje en las áreas de capacitación y desarrollo, selección de personal, ventas, operaciones post-cosecha, planeamiento, finanzas y contabilidad.
- Trabajadores que tengan menos de un año en la empresa.
- Personal administrativo que no firmen el consentimiento informado.

3.5 Variables, dimensiones e indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
PROGRAMA PAUSAS ACTIVAS	Ejercicios Respiratorios	Torácico	SI NO
		Abdominal	
	Elongaciones	Cabeza	
		Tronco	
		MM.SS.	
		MM.II.	
		Movimientos de las diferentes articulaciones del cuerpo	
ESTRÉS LABORAL	Estrés Fisiológico	DORMIR	NUNCA A VECES A MENUDO SIEMPRE
		DOLOR	
		APETITO	
		CANSANCIO	
		MAREOS	
		IRRITABILIDAD	
		LUMBALGIA	
		CERVICALGIA	
		PALPITACIONES	
	SOLEDAD		
	Estrés Psicológico	DORMIR	
		TENSION	
		CONCENTRACION	
		CAPACIDAD	
		FELICIDAD	
		DISFRUTAR	
		TRISTEZA	
		CONFIANZA	
DEPRESION			

3.6 Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

3.6.1 Técnicas

Las técnicas que se utilizaron en la presente investigación son:

Observación; proceso sensorio-mental que, con o sin ayuda de aparatos, hechos o fenómenos provocados te permite el primer encuentro con el problema; asimismo da pie a la formulación de la hipótesis.

Escala de medición del tipo ordinal; se hizo uso porque los datos son numéricos.

Encuesta; Se realizó mediante un test que fue elaborado especialmente para medir el estrés laboral tanto psicológico como fisiológico; este test se realizó antes y después de realizar el Programa Pausas Activas.

Estadística; se utilizó durante el proceso de análisis inferencial, y poder encontrar significatividad en los resultados.

3.6.2 Instrumentos

CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL (Prieto T., Teresita, Trucco B., Marcelo. Construcción de un instrumento global para medir estrés laboral. Tesis para optar al grado de licenciado en Psicología. Universidad Diego Portales. Escuela de Psicología ,1995)

I. ESTRÉS PSICOLÓGICO

II. ESTRÉS FISIOLÓGICO

3.6.3 Procedimiento:

- Se solicitó permiso al asesor legal de la empresa DANPER TRUJILLO S.A.C, para desarrollar la investigación, por medio de una solicitud, adjuntando los requisitos impuestos por el Comité de Investigación de dicha institución.
- Presentarse a la persona encargada de dicha empresa, presentando el documento que acredita el permiso correspondiente para realizar el trabajo de investigación.
- Se estudió a un grupo de 101 personas que laboran como personal administrativo en la empresa DANPER TRUJILLO S.A.C.
- Posteriormente recibieron una explicación sobre el propósito de la investigación solicitándosele su participación voluntaria para formar parte del estudio, como prueba de su aceptación tuvieron que firmar una hoja de consentimiento informado (Anexo 1).
- El grupo de estudio fue sometido al programa Pausas Activas el cual se ejecutó 3 veces a la semana teniendo como duración 5 min como máximo.
- En ellos se evaluó el grado de estrés laboral, antes y después del programa Pausas Activas, para lo cual se aplicó el cuestionario de estrés laboral. (Anexo 2).
- Se eligió líderes de cada área administrativa para que se hagan cargo del programa por el periodo de 3 meses.

- Al terminar el programa Pausas Activas que tuvo como duración 3 meses, se realizó nuevamente el cuestionario de estrés laboral a dicho personal administrativo.
- Por último, se comparó los resultados obtenidos al inicio y al final de la ejecución del programa Pausas Activas y se denotó si el resultado fue eficaz para la disminución del estrés laboral en el personal administrativo de la empresa DANPER TRUJILLO S.A.C. Con la prueba estadística.

3.7 Método de análisis de datos

El método de análisis de datos que se empleó es la estadística inferencial SPSS 24 que ayudó a describir mejor los resultados.

IV RESULTADOS ESTADÍSTICOS

4.1. Resultados

4.1.1. Características de la muestra

Edad de la muestra

Tabla N° 01: Edad de la muestra

EDAD	
Muestra	101
Media	30.52
Desviación estándar	7.345
Mínimo	23
Máximo	59

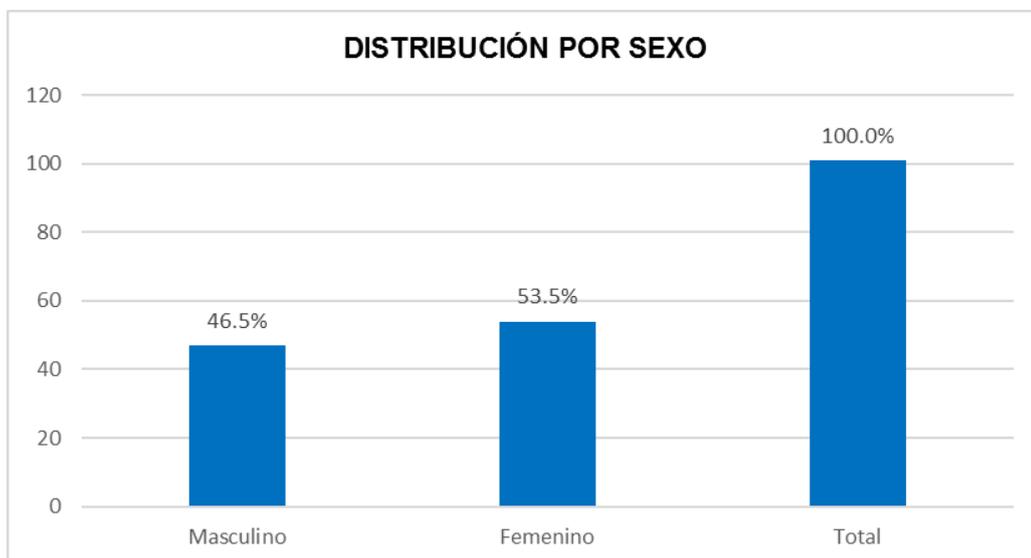
La muestra estuvo formada por 101 personas que trabajan en el área administrativa de la empresa DANPER TRUJILLO S.A.C, las cuales fueron evaluadas respecto a su nivel de Estrés Laboral y se aplicó el programa pausas activas, presentó una edad promedio de 30.52 años, con una desviación estándar o típica de 7.345 años y un rango de edad que iba desde los 23 a 59 años.

4.1.2. Distribución por sexo

Tabla N°02: Prevalencia del sexo de la muestra

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	47	46.5
Femenino	54	53.5
Total	101	100.0

Del total de la muestra de 101 personas que trabajan en el área administrativa de la empresa DANPER TRUJILLO S.A.C, se observa que 47 personas pertenecen al sexo masculino y 54 al sexo femenino.



FUENTE: La propia investigación

Figura N°01: Distribución por sexo

Los porcentajes correspondientes se muestran en la figura N° 01

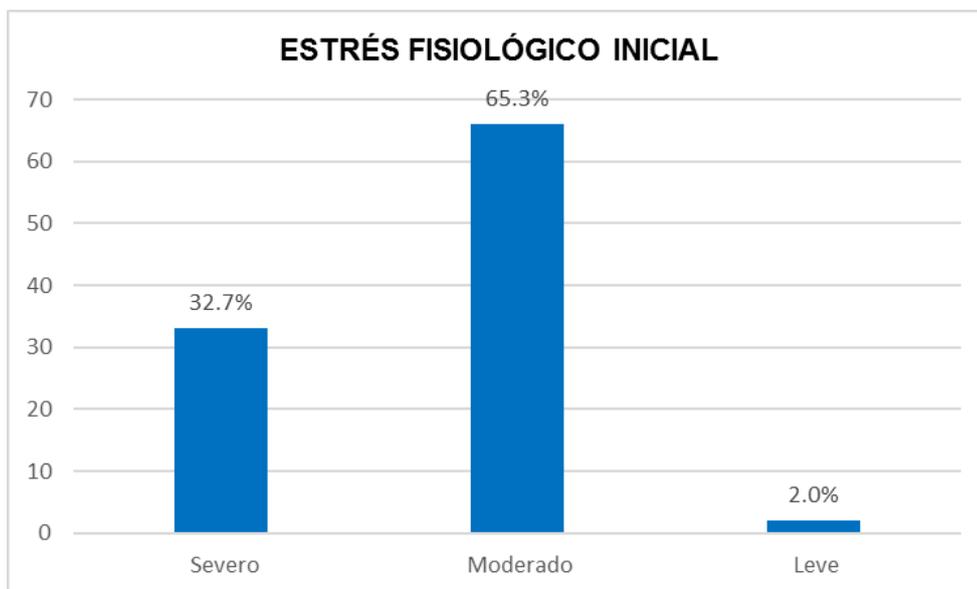
4.1.3 Resultados de la investigación

Nivel de estrés fisiológico inicial

Tabla N°03: Nivel de estrés fisiológico inicial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Severo	33	32.7	32.7	32.7
Moderado	66	65.3	65.3	98.0
Leve	2	2.0	2.0	100.0
Total	101	100.0	100.0	

La tabla N°03 nos muestra el nivel de Estrés fisiológico antes de aplicar el programa pausas activas, en la cual se observa que 33 personas presentan nivel de estrés fisiológico severo, 66 nivel de estrés fisiológico moderado y 2 estrés fisiológico leve.



FUENTE: La propia investigación

Figura N°02: Nivel de estrés fisiológico inicial

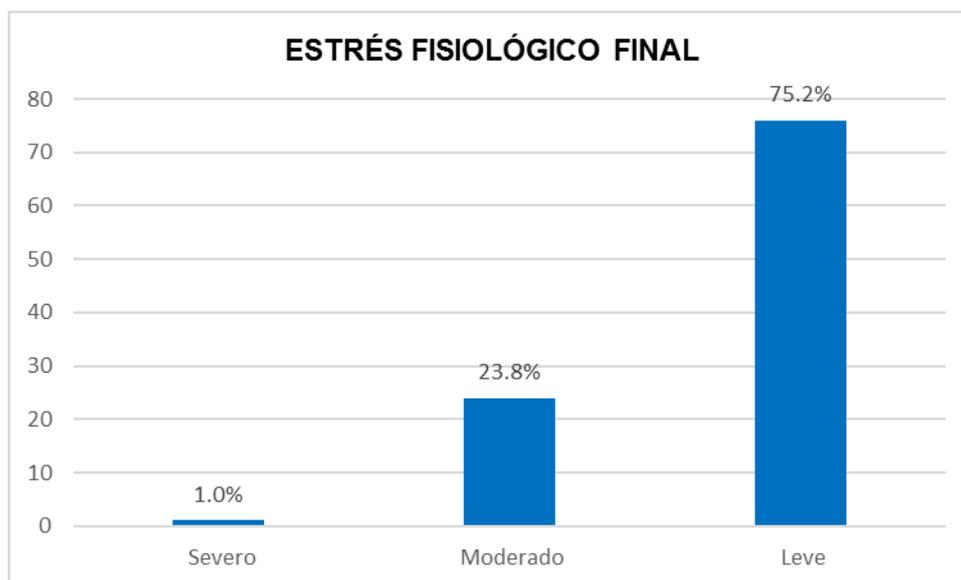
Los porcentajes correspondientes se muestran en la Figura N° 02

Nivel de estrés fisiológico final

Tabla N° 04: Nivel de Estrés Fisiológico Final

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Severo	1	1.0	1.0	1.0
Moderado	24	23.8	23.8	24.8
Leve	76	75.2	75.2	100.0
Total	101	100.0	100.0	

La Tabla N°04 nos muestra el nivel de Estrés Fisiológico después de aplicar el programa pausas activas, en la cual se observa que 1 persona presenta nivel de estrés fisiológico severo, 24 nivel de estrés fisiológico moderado y 76 nivel de estrés fisiológico leve.



FUENTE: La propia investigación

Figura N°03: Nivel de Estrés Fisiológico Final

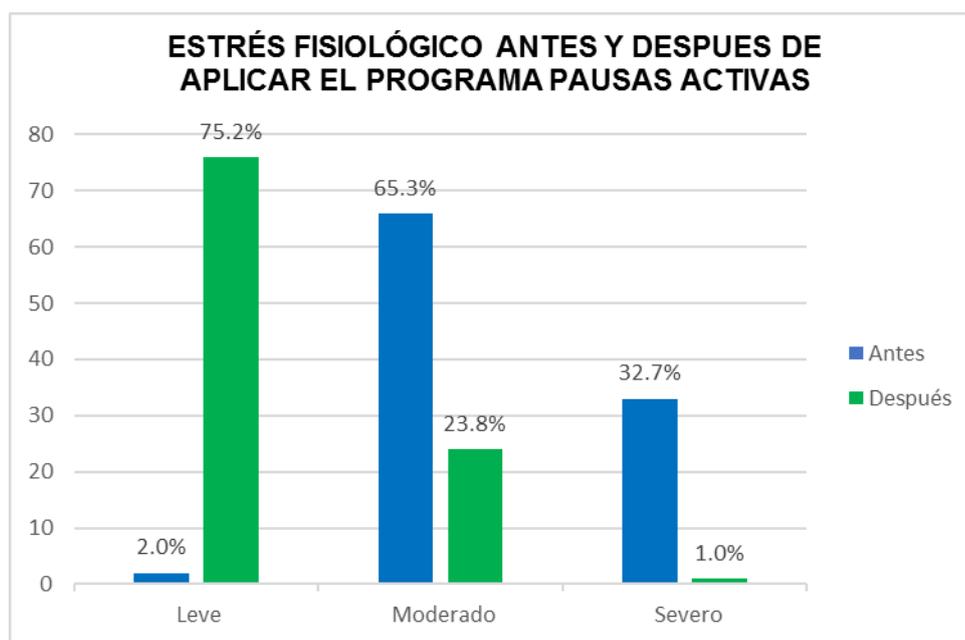
Los porcentajes correspondientes se muestran en la figura N° 03

Nivel de estrés fisiológico antes y después de aplicar el programa pausas activas

Tabla N° 05: Nivel de estrés fisiológico antes y después del programa pausas activas

	Antes		Después	
	F1	%	F2	%
Leve	2	2.0%	76	75.2%
Moderado	66	65.3%	24	23.8%
Severo	33	32.7%	1	1.0%
Total	101	100.0%	101	100.0%

La tabla N°05 nos muestra el nivel de estrés fisiológico antes y después de aplicar el programa pausas activas, antes de aplicar el programa 2 presentaban nivel de estrés fisiológico leve, 66 nivel moderado y 33 nivel severo; después de aplicar el programa 76 presentan nivel de estrés fisiológico leve, 24 nivel moderado y 1 nivel severo.



FUENTE: La propia investigación

Figura N°04: Nivel de estrés fisiológico antes y después de aplicar el programa pausas activas

Los porcentajes correspondientes se muestran en la figura N° 04

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

1. Formulación de hipótesis

- Ho : El programa pausas activas no es eficaz para mejorar el estrés fisiológico.
- H1 : El programa pausas activas es eficaz para mejorar el estrés fisiológico.

2. Nivel de significancia

El nivel de significancia es de 0.05

3. Prueba estadística

La prueba a utilizar es la prueba de Mc Nemar, ya que tenemos dos medidas (antes y despues), y las variables son cualitativas.

4. Estimación de p – valor

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Prueba de McNemar-Bowker	98.000	3	0.000
N de casos válidos	101		

5. Conclusión

El valor de p – valor es de 0.000 el cual es menor que 0.05, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna: “El programa pausas activas es eficaz para mejorar el nivel de estrés fisiológico”

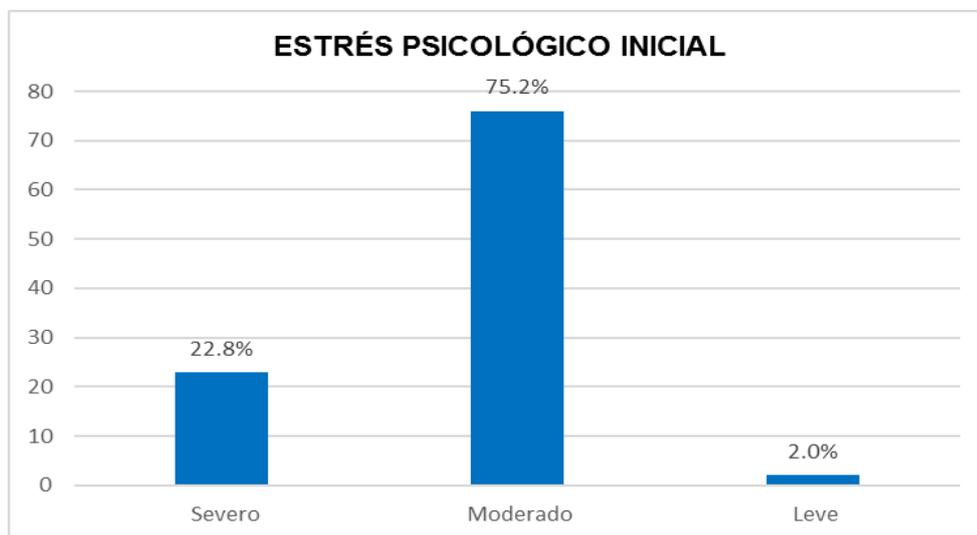
Nivel de estrés psicológico

Nivel de estrés psicológico inicial

Tabla N° 06: Nivel de Estrés Psicológico Inicial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Severo	23	22.8	22.8	22.8
Moderado	76	75.2	75.2	98.0
Leve	2	2.0	2.0	100.0
Total	101	100.0	100.0	

La tabla N°06 nos muestra el nivel de Estrés Psicológico antes de aplicar el programa pausas activas, en la cual se observa que 23 personas presentan estrés psicológico severo, 76 estrés psicológico moderado y 2 estrés psicológico leve.



FUENTE: La propia investigación

Figura N°05: Nivel de Estrés Psicológico Inicial

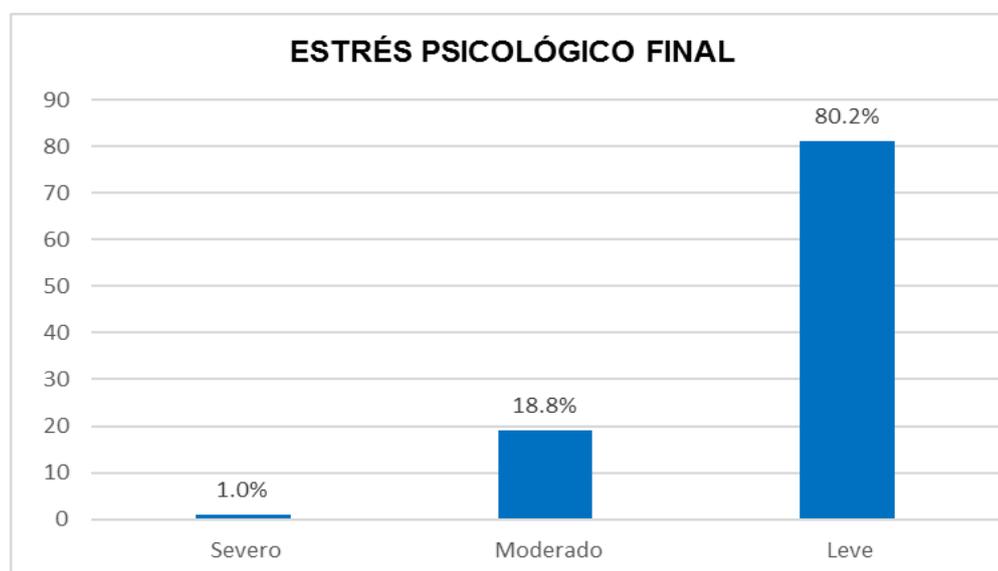
Los porcentajes correspondientes se muestran en la figura N° 05

Nivel de estrés psicológico final

Tabla N° 07: Nivel de Estrés Psicológico Final

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Severo	1	1.0	1.0	1.0
Moderado	19	18.8	18.8	19.8
Leve	81	80.2	80.2	100.0
Total	101	100.0	100.0	

La tabla N°07 nos muestra el nivel de Estrés Psicológico después de aplicar el programa pausas activas, en la cual se observa que 1 persona presenta estrés psicológico severo, 19 presentan estrés psicológico moderado y 81 presentan estrés psicológico leve.



FUENTE: La propia investigación

Figura N°06: Nivel de Estrés Psicológico Final

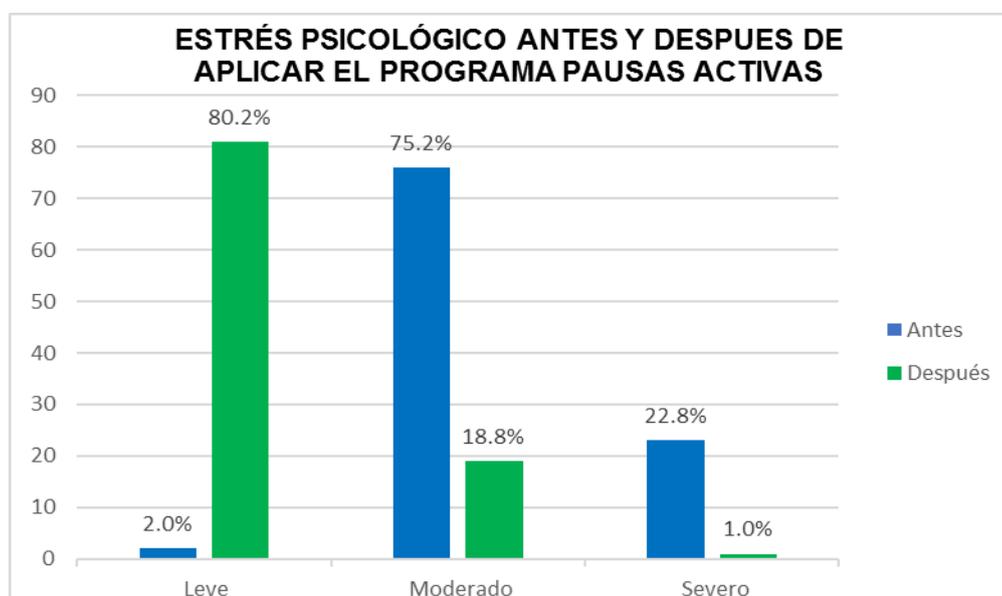
Los porcentajes correspondientes se muestran en la figura N° 06

Nivel de estrés psicológico antes y después de aplicar el programa pausas activas

Tabla N° 08: Nivel de estrés psicológico antes y después del programa pausas activas

	Antes		Después	
	PS1	%	PS2	%
Leve	2	2.0%	81	80.2%
Moderado	76	75.2%	19	18.8%
Severo	23	22.8%	1	1.0%
Total	101	100.0%	101	100.0%

La tabla N°08 nos muestra el nivel de estrés psicológico antes y después de aplicar el programa pausas activas, antes de aplicar el programa 2 presentaban nivel de estrés psicológico leve, 76 nivel moderado y 23 nivel severo; después de aplicar el programa 81 presentan nivel de estrés psicológico leve, 19 nivel moderado y 1 nivel severo.



FUENTE: La propia investigación

Figura N°07: Nivel de estrés psicológico antes y después de aplicar el programa pausas activas

Los porcentajes correspondientes se muestran en la figura N° 07

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

1. Formulación de hipótesis

- Ho : El programa pausas activas no es eficaz para mejorar el estrés psicológico.
- H1 : El programa pausas activas es eficaz para mejorar el estrés psicológico.

2. Nivel de significancia

El nivel de significancia es de 0.05

3. Prueba estadística

La prueba a utilizar es la prueba de Mc Nemar, ya que tenemos dos medidas (antes y despues), y las variables son cualitativas.

4. Estimación de p – valor

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Prueba de McNemar-Bowker	97.000	3	0.000
N de casos válidos	101		

5. Conclusión

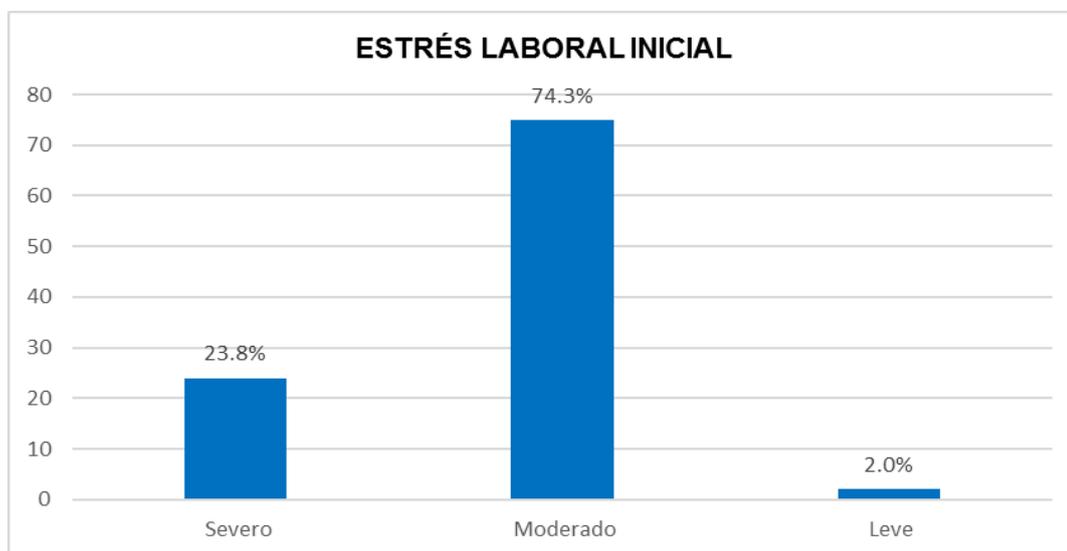
El valor de p – valor es de 0.000 el cual es menor que 0.05, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna: “El programa pausas activas es eficaz para mejorar el nivel de estrés psicológico”

Nivel de estrés laboral inicial

Tabla N° 09: Nivel de Estrés Laboral Inicial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Severo	24	23,8	23,8	23,8
Moderado	75	74,3	74,3	98,0
Leve	2	2,0	2,0	100,0
Total	101	100,0	100,0	

En la tabla N°09 se muestra el nivel de Estrés Laboral antes de aplicar el programa pausas activas propuesto en la presente investigación, en la que tenemos 24 personas con estrés laboral severo, 75 con estrés laboral moderado y 2 presentan estrés laboral leve.



FUENTE: La propia investigación

Figura N° 08: Nivel de estrés laboral inicial.

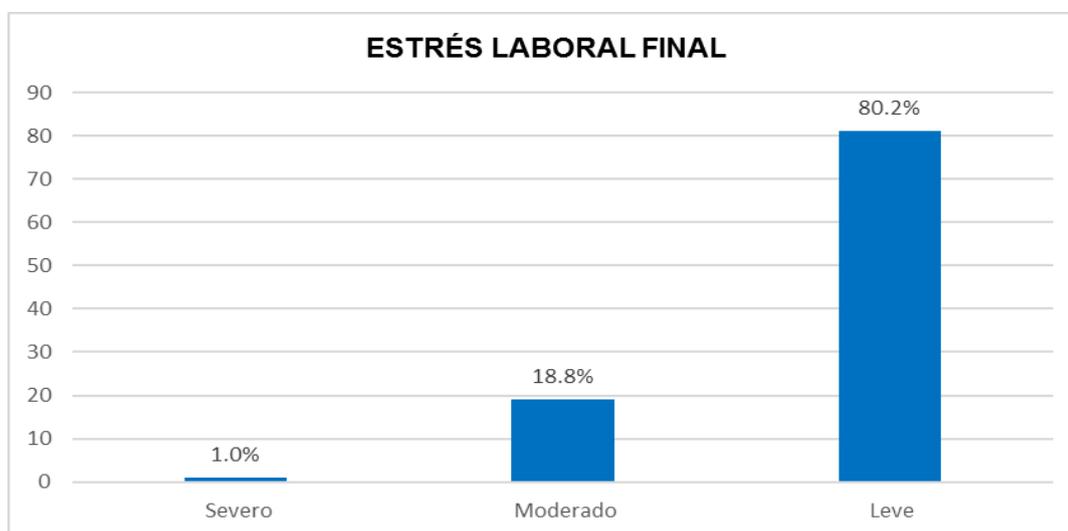
Los porcentajes correspondientes se muestran en la figura N° 08

Nivel de estrés laboral final

Tabla N° 10: Nivel de Estrés Laboral Final

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Severo	1	1.0	1.0	1.0
Moderado	19	18.8	18.8	19.8
Leve	81	80.2	80.2	100.0
Total	101	100.0	100.0	

En la tabla N°10 se muestra el nivel de Estrés Laboral después de aplicar el programa pausas activas propuesto en la presente investigación, en la que tenemos 1 persona con estrés laboral severo, 19 con estrés laboral moderado y 81 presentan estrés laboral leve.



FUENTE: La propia investigación

Figura N° 09: Nivel de estrés laboral final

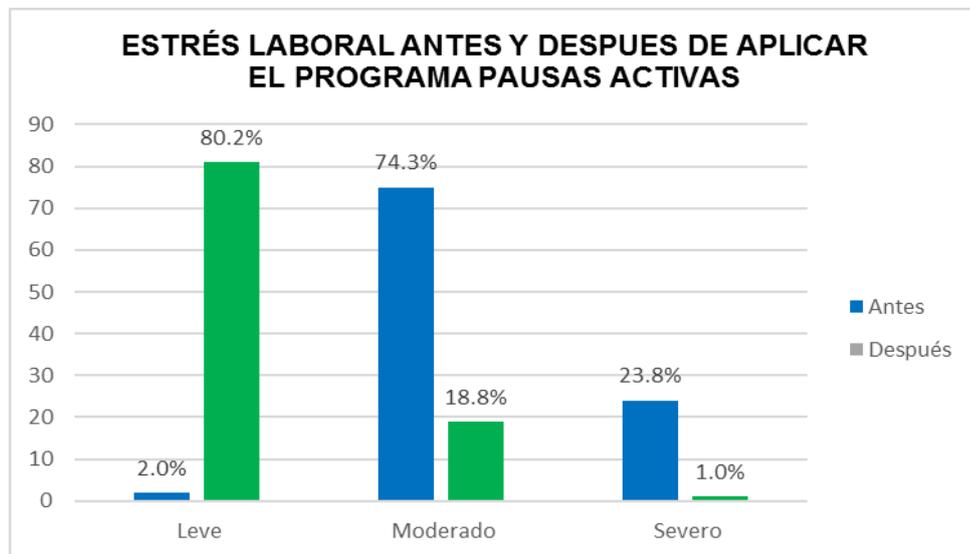
Los porcentajes correspondientes se muestran en la figura N° 09

Nivel de estrés laboral antes y después de aplicar el programa pausas activas

Tabla Nº 11: Nivel de estrés laboral antes y después de aplicar el programa pausas activas

	Antes		Después	
	E. Laboral 1	%	E. Laboral 2	%
Leve	2	2.0%	81	80.2%
Moderado	75	74.3%	19	18.8%
Severo	24	23.8%	1	1.0%
Total	101	100.0%	101	100.0%

La tabla Nº11 nos muestra el nivel de estrés laboral antes y después de aplicar el programa pausas activas, antes de aplicar el programa pausas activas 2 presentaban nivel de estrés laboral leve, 75 nivel moderado y 24 nivel severo; después de aplicar el programa pausas activas 81 presentan nivel de estrés laboral leve, 19 nivel moderado y 1 nivel severo.



FUENTE: La propia investigación

Figura Nº10: Nivel de estrés laboral antes y después de aplicar el programa pausas activas

Los porcentajes correspondientes se muestran en la figura Nº 10

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

1. Formulación de hipótesis

- Ho: El programa pausas activas no es eficaz para disminuir el estrés laboral, en personal administrativo de la empresa DANPER TRUJILLO S.A.C 2016.
- H1: El programa pausas activas, es eficaz para disminuir el estrés laboral, en personal administrativo de la empresa DANPER TRUJILLO S.A.C 2016.

2. Nivel de significancia

El nivel de significancia es de 0.05

3. Prueba estadística

La prueba a utilizar es la prueba de Mc Nemar, ya que tenemos dos medidas (antes y despues), y las variables son cualitativas.

4. Estimación de p – valor

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Prueba de McNemar-Bowker	97.000	3	0.000
N de casos válidos	101		

5. Conclusión

El valor de p – valor es de 0.000 el cual es menor que 0.05, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna: “El programa

pausas activas es eficaz para mejorar el nivel de estrés laboral en personal administrativo de la empresa DANPER TRUJILLO S.A.C - 2016”

4.2. Discusiones de Resultados

- Castillo M., Cruz C., García P., et al. En su estudio titulado: “Aplicación de un Programa de Pausas Laborales Activas en funcionarios públicos universitarios chilenos”. En los resultados, se observó que el 11% del personal administrativo afirma realizar actividad física de leve a moderado, en cuanto a la encuesta de nivel de satisfacción el 52% de los encuestados menciona que el programa de pausas activas es excelente, 45% muy bueno, 3% bueno, resaltando que el 97% de los encuestados indica modificaciones positivas en el estado de ánimo que favorece la disminución de los síntomas relacionados al estrés y el ausentismo laboral, coincidiendo con los resultados de la presente investigación en la que se obtuvo los siguientes valores antes de la aplicación del programa pausas activas. 22.8% presentaron estrés psicológico severo, 75.2% estrés psicológico moderado y 2.0% estrés psicológico leve; posterior a la aplicación del programa, 1.0% presentaron estrés psicológico severo, 18.8% estrés psicológico moderado y 80.2% estrés psicológico leve; con lo cual se comprobó que la aplicación del programa pausas activas disminuye los niveles de estrés psicológico.

- Almeida J., Curiacos E. En su investigación titulada: “Efectos de la Gimnasia Laboral en la Calidad de Vida de los Trabajadores de una industria metalúrgica automovilístico de Piracicaba”. Concluyendo que la aplicación de tres meses de gimnasia laboral contribuyó a mejorar la calidad de vida y el estado general de salud de los funcionarios de dicha industria. Hallándose similitud con los resultados obtenidos de la presente investigación en cuanto a disminución del

estrés fisiológico en el personal administrativo de la empresa DANPER TRUJILLO S.A.C, de la muestra conformada por 101 personas, antes de la aplicación del programa 33 presentaban estrés fisiológico severo, 66 estrés fisiológico moderado y 2 estrés fisiológico leve; luego de aplicar la rutina de pausas activas 3 veces a la semana durante un periodo de tres meses se obtuvieron los siguientes resultados. 1 persona presenta estrés fisiológico severo, 24 estrés fisiológico moderado y 76 estrés fisiológico leve. Concluyendo que el programa pausas activas contribuye a la mejor el estado físico en general.

- Naranjo S. En su investigación titulada: “Análisis de las actitudes del personal administrativo de una cooperativa de ahorro y crédito con respecto a la aplicación del programa de pausas activas”. Los resultados arrojados indican que las actitudes que tiene el personal son del 95% de aceptación y gusto por el programa con dominancia de actitud proactiva y colaboradora debido a que los participantes señalaron que el estrés puede desencadenar en enfermedades que imposibiliten el desarrollo de sus actividades con normalidad, el 34% indico que sus relaciones con sus jefes directos mejoraron, el 31% con sus compañeros de otras áreas y por último el 30% con sus compañeros de área, resultados similares a los obtenidos en la presente investigación, en cuanto a los niveles de estrés laboral posterior a la ejecución del programa pausas activas el 1.0% presenta estrés laboral severo, 18.8% estrés laboral moderado y el 80.2% estrés laboral leve. Los participantes concluyeron que la aplicación de pausas activas dentro de su jornada laboral disminuye el riesgo de sufrir posibles enfermedades osteomusculares ocasionadas por las posturas forzadas y los movimientos

repetitivos, además de mejorar su estado anímico y sus relaciones interpersonales.

- Díaz X., Mardones M., Mena C., et al. En su investigación: “Pausa activa como factor de cambio de la actividad física en funcionarios públicos de la ciudad de Chillán”. Los resultados de este estudio mostraron que el 63.9% de la población se encontraba en la categoría leve, el 18.3% moderado y el 17.8% intenso. Notándose una diferencia significativa después de la intervención en la actividad física, donde se obtuvo los siguientes resultados 59% se situaba en la categoría leve, 16.9% moderado y 24% intenso. En la presente investigación se aplicó un pre y post – test al personal administrativo que mide los niveles de estrés laboral, comprende dos partes la primera evalúa el estrés psicológico y la segunda el estrés fisiológico y los resultados se clasifican en leve, moderado y severo. Los resultados obtenidos en el pre – test 23.8% severo, 74,3% moderado y 2.0% leve; posteriormente en el post – test 1.0% severo, 18.8% moderado y 80.2% leve. Concluyendo que las pausas activas generan un aumento en el grado de actividad física de quienes participan en ellas, estableciendo un desempeño diferenciado antes y después de la intervención.

- Bernui M. En su investigación “Programa Pausa Activa para fortalecimiento del personal no docente de la Universidad Peruana Unión”. Concluyendo con respecto al estrés laboral, en el pre test se observa que el promedio fue de 55,55; mientras que en el post test fue de 38,63 lo que se puede corroborar con la presente investigación, en la cual el 74.3% de trabajadores antes de aplicar el programa de pausas activas tenían un estrés laboral moderado y luego de aplicar

las pausas activas disminuyó al 18.8%. Lo que demuestra que las pausas activas son eficaces para disminuir los niveles de estrés laboral.

4.3. Conclusiones

1. Este estudio nos demuestra mediante los datos obtenidos con un 95% de confianza, que el programa pausas activas es eficaz para disminuir el estrés laboral, en personal administrativo de la empresa DANPER TRUJILLO S.A.C 2017.
2. Este estudio nos demuestra mediante los datos obtenidos con un 95% de confianza, que el programa pausas activas es eficaz para disminuir el estrés fisiológico, en personal administrativo de la empresa DANPER TRUJILLO S.A.C 2017.
3. Este estudio nos demuestra mediante los datos obtenidos con un 95% de confianza, que el programa pausas activas es eficaz para disminuir el estrés psicológico, en personal administrativo de la empresa DANPER TRUJILLO S.A.C 2017.

4.4. Recomendaciones

1. Ampliar la presente investigación a todo el personal administrativo de la corporación DANPER, para motivar la realización y cumplimiento del programa pausas activas y de esta manera motivar a otras empresas a implementar este programa dentro de su área de salud ocupacional.
2. Realizar una evaluación de riesgo postural e intervenciones ergonómicas a través de la realización de estudios ergonómicos para futuros cambios en el mobiliario del personal administrativo acorde con sus condiciones antropométricas.
3. Realizar exámenes médicos ocupacionales de forma periódica haciendo hincapié al riesgo disergonómico expuesto con seguimiento por parte del personal del área de salud de la empresa.
4. Dar a conocer los resultados de esta investigación a los directivos de la corporación DANPER para que puedan tomar conciencia de la importancia y los beneficios del programa pausas activas y puedan darle la continuidad debida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Irene H, Karin J, Leonor C. Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. World Health Organization. 2008;6(1):10-11.
2. José María P. El estrés laboral: Una perspectiva individual y colectiva. Revista de seguridad y salud en el trabajo. 2001; 30(88): 31-32.
3. Ana A. Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: Estrés y tecnoestrés. Revista de salud y seguridad en el trabajo. 2008;3(1): 6-7.
4. Agencia Xinhua [Internet]. Estrés laboral afecta al 80% de trabajadores argentinos. América Economía. [actualizado 26 Jul 2013; citado 15 Nov 2016]. Disponible en: <http://www.americaeconomia.com/politica-sociedad/sociedad/estres-laboral-afecta-al-80-de-trabajadores-argentinos>.
5. Leydi HL, María SM, Rubí VD. Estrés laboral. México: Universidad Veracruzana; 2009.
6. Adriana PS, María TA. Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de salud. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana; 2014.
7. Selye H. Trabajo y estrés. España: Editorial Karpos; 2001.
8. Bleger J. Psicología de la conducta. Buenos Aires: Editorial Paidós; 1998.
9. Cecilia SF. Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera. Argentina: Facultad de

- psicología y relaciones humanas de la Universidad Abierta Interamericana; 2011.
10. Yosamme FM. El estrés psicológico y sus principales formas de expresión en el ámbito laboral. Cuba: Facultad de Psicología de la Universidad de la Habana; 2008.
 11. Javier P. Estrés y trabajo. Argentina: Universidad de Congreso; 2004.
 12. Hanlle VA. Proyecto de estudio de las pausas activas en el clima laboral y su influencia e impacto para la motivación y satisfacción física de los empleados de Premex. Ecuador: Facultad de ciencias sociales de la Universidad de las Américas; 2011.
 13. Sofía N. Análisis de las actitudes del personal administrativo de una cooperativa de ahorro y crédito con respecto a la aplicación del programa de pausas activas. Ecuador: Universidad de las Américas; 2013.
 14. Asociación Chilena de seguridad (ACHS). Pausas activas: Beneficios para el cuerpo y la mente. Santiago de Chile; 2005.
 15. Marcelo CR, Cristian CG, Pablo GM, Et al. Aplicación de un programa de pausas activas laborales activas en funcionarios universitarios chilenos. 2009;11(1):1-10.
 16. Almeida J, Curiacos E. Efectos de la gimnasia laboral en la calidad de vida de los trabajadores. Ciencia y trabajo. 2008; 10(29):100-105.

17. Ximena DM, María MH, Carmen MB, Et al. Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos. Revista Cubana de salud pública. 2011;37(3):306-313.
18. Miguel BC. Programa "Pausa activa" para fortalecimiento del personal no docente de la Universidad Peruana Unión. Estrategias para el cumplimiento de la misión. 2012;10(2):8-25.

ANEXOS

ANEXO Nº 1



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....
..... He sido invitado(a) a participar voluntariamente a la investigación:
“EFICACIA DEL PROGRAMA PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL, EN PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA DANPER TRUJILLO S.A.C”

Yo certifico que he leído y me han explicado el objetivo de la investigación que se realizará en la empresa Danper Trujillo S.A.C, me han hecho saber que mi participación es voluntaria y comprendo que puedo retirar mi consentimiento en cualquier momento.

La investigación considera la aplicación del cuestionario estrés laboral (Prieto T., Teresita, Trucco B., Marcelo. Construcción de un instrumento global para medir estrés laboral. Tesis para optar al grado de licenciado en Psicología. Universidad Diego Portales. Escuela de Psicología ,1995) que mide tanto el estrés fisiológico como el psicológico.

Todas las evaluaciones se realizarán en el lugar de trabajo, la información personal entregada y recolectada será confidencial y solo será conocida por la investigadora.

Sí, he leído y entiendo esta hoja de consentimiento y estoy de acuerdo en participar en esta investigación.

.....

FIRMA

ANEXO Nº 2

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

(Prieto T., Teresita, Trucco B., Marcelo. Construcción de un instrumento global para medir estrés laboral. Tesis para optar al grado de licenciado en Psicología. Universidad Diego Portales. Escuela de Psicología ,1995)

Parte I. Estrés psicológico: las siguientes preguntas están dirigidas a conocer como se ha sentido Ud. durante el último mes en el trabajo. Responda todas las preguntas marcando con una x la respuesta que mejor corresponde a su estado actual de trabajo.

	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1. ¿Ha dejado de dormir por preocupaciones?	1	2	3	4
2. ¿Se ha sentido constantemente tenso?	1	2	3	4
3. ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?	1	2	3	4
4. ¿Ha sentido que usted es útil en los asuntos de la vida diaria?	1	2	3	4
5. ¿Ha sido capaz de enfrentar sus problemas?	1	2	3	4
6. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?	1	2	3	4
7. ¿Ha sentido que no logra resolver sus dificultades?	1	2	3	4
8. ¿Se ha sentido razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?	1	2	3	4
9. ¿Ha podido disfrutar las actividades de su vida diaria?	1	2	3	4
10. ¿Se ha sentido triste y deprimido?	1	2	3	4
11. ¿Ha perdido confianza en sí mismo?	1	2	3	4
12. ¿Ha sentido que usted no vale nada?	1	2	3	4

Parte II. Estrés fisiológico: a continuación, se le pide que señale con qué frecuencia ha sentido en el último mes los síntomas o molestias que se presentan a continuación. Marque la columna que mejor indique como se ha sentido. Por favor conteste todas las preguntas.

	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1. Dificultad para conciliar el sueño	1	2	3	4
2. Dificultades para permanecer dormido	1	2	3	4
3. Dolores de cabeza	1	2	3	4
4. Pérdida del apetito	1	2	3	4
5. Aumento del apetito	1	2	3	4
6. Se cansa fácilmente	1	2	3	4
7. Molestias estomacales o digestivas	1	2	3	4
8. Le cuesta levantarse en la mañana	1	2	3	4
9. Menor capacidad de trabajo.	1	2	3	4
10. Siente que se ahoga o le falta el aire.	1	2	3	4
11. Dolor en la región del cuello, hombros o brazos.	1	2	3	4
12. Dolor de espalda o cintura	1	2	3	4
13. Muy sensible o con deseos de llorar	1	2	3	4
14. Palpitaciones o que el corazón late más rápido.	1	2	3	4
15. Mareos o sensación de fatiga.	1	2	3	4
16. Sufre pesadillas	1	2	3	4
17. Siente que tiembla (las manos o los párpados)	1	2	3	4

18. Mentalmente agotado o no puede concentrarse o pensar claramente.	1	2	3	4
19. Dolor u opresión en el pecho	1	2	3	4
20. Impaciente e irritable	1	2	3	4
21. Desea que se le deje solo, tranquilo	1	2	3	4

Puntuación del nivel de estrés psicológico:

SEVERO	36 - 48
MODERADO	24 - 35
LEVE	12 - 23

Puntuación del nivel de estrés fisiológico:

SEVERO	63 - 84
MODERADO	42 - 62
LEVE	21 - 41

Puntuación Total:

SEVERO	99 - 132
MODERADO	66 - 98
LEVE	33 - 65

ANEXO Nº 3

IMÁGENES







