



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
Y CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE
DE TECNOLOGÍA MÉDICA
ÁREA DE TERAPIA FÍSICA Y REHABILITACIÓN**

**“EFICACIA DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS
PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL, EN PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA CLINICA SANNA. OCTUBRE 2014
– FEBRERO 2015”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO
TECNOLOGO MEDICO EN EL AREA DE TERAPIA FISICA Y
REHABILITACION**

CLAUDIA CAROLINA ARIZA BECERRA

ASESOR:

Lic. PEDRO ROJAS VELIZ

Trujillo, Perú

2016

HOJA DE APROBACIÓN

CLAUDIA CAROLINA ARIZA BECERRA

**“EFICACIA DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA
DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL, EN PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA CLINICA SANNA. OCTUBRE 2014 –
FEBRERO 2015”**

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

2016

Se Dedicar este Trabajo:

A DIOS, por ser mi guía y fortaleza en cada momento de mi vida y por darme la oportunidad de cumplir una de mis metas.

A MIS QUERIDOS PADRES, por ser el pilar de mi formación, gracias por su amor, comprensión y sacrificio al haberme brindado la mejor herencia que es mi carrera universitaria. Hoy retribuyo este logro a Uds. Por lo cual viviré eternamente agradecida.

A MI AMADO ESPOSO, por demostrarme su amor, comprensión, confianza, paciencia, apoyo constante y ayuda incondicional hacia conmigo; a pesar de la distancia.

A MIS HERMANOS, por ayudarme a seguir adelante, por su apoyo y comprensión constante.

Agradecer sinceramente a mi tutor, LIC. PEDRO RENATO ROJAS VELIZ; gracias por su paciencia, dedicación, motivación, criterio y aliento. Ha hecho fácil lo difícil. Ha sido un privilegio contar con su guía y ayuda.

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

Agradecer a la CLINICA SANNA, por brindarme la oportunidad de poder realizar este trabajo de Tesis y así poder comprobar la importancia que fue realizar esta investigación y pueda ser 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 y la competencia empresarial, hacen que los niveles de estrés laboral sean altos repercutiendo en la salud de las personas, es por tal motivo que las empresas que se preocupan por sus trabajadores inviertan en el bienestar de estos, implementando programas de pausas activas o gimnasia laboral, así mismo la preocupación por la ergonomía laboral.

El tipo de estudio de la presente investigación es experimental de corte longitudinal, el objetivo principal es determinar la eficacia de los programas de pausas activas para disminuir el estrés laboral en los trabajadores de la clínica SANNA – Trujillo, teniendo como población a 30 trabajadores administrativos. 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 de pausas activas al personal administrativo de la clínica SANNA fue de 26.7% nivel de estrés laboral leve, 46.7% con nivel de estrés laboral moderado y 26.7% con estrés severo; luego de aplicar el programa de pausas activas por un periodo de dos meses se obtuvo que el 76.7% presenta estrés laboral leve, 16.7% presenta estrés moderado y 6.7% estrés laboral severo. Estos resultados fueron analizados estadísticamente y se obtuvo al 95% de confianza que el programa de pausas activas es eficaz para disminuir el estrés laboral en trabajadores administrativos de la clínica SANNA – Trujillo.

Palabra clave: Pausas activas, estrés laboral

ABSTRACT

Work-related stress is one of the major concerns they face today all companies in developed countries or developing, continuous working hours, automating the jobs and business competition, make levels work stress are high an impact on the health of people, it is for this reason that companies care about their workers to invest in the welfare of these, implementing programs active breaks or labor gymnastics, also concerns about labor ergonomics.

The type of study of this research is experimental Slitting, the main objective is to determine the effectiveness of programs for active breaks to reduce job stress in workers SANNA clinic - Trujillo, with the population 30 administrative workers. The instrument used was the "job stress Questionnaire" which was validated by expert judgment.

The results obtained in this investigation before implementing the program of active administrative staff of the clinic breaks SANNA was 26.7% mild level of stress at work, 46.7% moderate level of work stress and 26.7% with severe stress; after applying the active program pauses for a period of two months was obtained 76.7% have mild stress at work, 16.7% have moderate and 6.7% severe stress work stress. These results were statistically analyzed and obtained 95% confidence that active pauses program is effective in reducing work-related stress in administrative workers SANNA clinic - Trujillo.

Keyword: Active breaks, job stress

LISTA DE FIGURAS

Figura N°01: Distribución por sexo.....	50
Figura N°02: Nivel de estrés fisiológico inicial.....	51
Figura N°03: Nivel de estrés fisiológico final	52
Figura N°04: Nivel de estrés fisiológico antes y después de las pausas activas	53
Figura N°05: Nivel de Estrés Psicológico Inicial	55
Figura N°06: Nivel de Estrés Psicológico Final	56
Figura N°07: Nivel de estrés psicológico antes y después de las pausas activas	57
Figura N°08: Nivel de Estrés Laboral Inicial	59
Figura N°09: Nivel de Estrés Laboral Final	60
Figura N°10: Nivel de estrés antes y después de las pausas activas	61

LISTA DE TABLAS

Tabla N°01: Edad de la muestra.	49
TablaN°02: Prevalencia del sexo de la muestra.....	49
TablaN°03: Nivel de estrés fisiológico inicial	51
Tabla N°04: Nivel de Estrés Fisiológico Final	52
TablaN°05: Nivel de estrés fisiológico antes y después de las pausas activas	53
Tabla N°06: Nivel de estrés psicológico inicial	55
TablaN°07: Nivel de estrés psicológico final	56
TablaN°08: Nivel de estrés psicológico antes y después de las pausas activas	57
TablaN°09: Nivel de estrés laboral inicial	59
TablaN°10: Nivel de estrés laboral final	60
TablaN°11: Nivel de estrés laboral antes y después de las pausas activas	61

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.....	16
1.2.1 Problema principal.....	16
1.2.2 Problemas secundarios.....	16
1.3 Objetivo de la investigación.....	16
1.3.1 Objetivos general.....	16
1.3.2 Objetivos específicos.....	17
1.4 Justificación e importancia de la investigación.....	17

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 Bases teóricas.....	19
2.1.1 Estrés	19
2.1.2 Estrés Laboral.....	21
2.1.3 Causas del Estrés.....	24
2.1.3.1 Demanda del Trabajo.....	24
2.1.3.2 Características de las Personas.....	26
2.1.4 Síndrome General de Adaptación (fases).....	28

2.1.4.1	Fase de reacción de alarma.....	28
2.1.4.2	Fase de resistencia.....	28
2.1.4.3	Fase de agotamiento.....	28
2.1.5	Tipos de Estrés.....	28
2.1.5.1	Estrés y distres.....	28
2.1.5.2	Estrés físico y mental.....	29
2.1.5.3	Estrés agudo.....	29
2.1.5.4	Estrés crónico.....	29
2.1.5.5	Distres crónico.....	30
2.1.5.6	Tipos de Estrés según Selye.....	30
2.1.5.6.1	Estrés Fisiológico.....	31
2.1.5.6.2	Estrés Psicológico.....	33
2.1.6	Pausas Activas.....	35
2.1.6.1	Tipos de Pausas.....	35
2.1.6.2	Objetivos de Pausas Activas Laborales.....	36
2.1.6.3	Ventajas de Pausas Activas.....	36
2.1.6.4	Dificultad para implementar las Pausas Activas Laborales.....	38
2.2	Antecedentes de la investigación.....	39

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1	Hipótesis de la investigación.....	43
3.1.1	Hipótesis general.....	43
3.1.2	Hipótesis secundarias.....	43

3.2	Tipo de investigación.....	43
3.3	Diseño de la investigación.....	43
3.4	Población y muestra de la investigación.....	44
	3.4.1 Población.....	44
	3.4.2 Muestra.....	44
3.5	Variables, dimensiones e indicadores.....	44
3.6	Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.....	45
	3.6.1 Técnicas.....	45
	3.6.2 Instrumentos.....	46
	3.6.3 Procedimiento.....	46
3.7	Métodos de análisis de datos.....	48

CAPITULO IV: RESULTADOS ESTADISTICOS

4.1	Resultados.....	49
	4.1.1 Características de la muestra.....	49
	4.1.2 Distribución por sexo.....	49
	4.1.3 Resultados de la investigación.....	51
4.2	Discusiones de Resultados.....	64
4.3	Conclusiones.....	66
4.4	Recomendaciones.....	67
	BIBLIOGRAFÍA:	68

ANEXOS:

- Consentimiento informado
- Instrumento
- Imágenes
- Programa Pausas Activas

INTRODUCCION

El estrés laboral constituye el factor causal de muchas enfermedades, y es considerado el “mal del siglo” que afecta al individuo y/o al ser humano que se encuentra 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.

El concepto de 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 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

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 para que las personas recuperen energía y tengan un desempeño eficiente, estas pausas activas se vienen implementando en algunas empresas como parte de las actividades de la salud y seguridad en el trabajo (6)

Sabiendo los beneficios que la aplicación del programa de pausas activas en el personal administrativo de la Clínica SANNA, he considerado importante ahondar en este tema, que se pueda difundir en las empresas y a su vez comprobar su eficacia para disminuir el estrés laboral en dichos trabajadores

I. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Según la OMS uno de los problemas de Salud Mental que constituye el factor causal de muchas enfermedades, y es considerado el “mal del siglo”, es el “estrés laboral” que afecta al individuo y/o al ser humano que se encuentra 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. (1)

El estrés laboral, es uno de los principales problemas a los que se enfrentan en el mundo casi un 35% de los trabajadores, los estudios indican que entre 50% y 60% de las bajas laborales están relacionadas con el mismo. El estrés en el trabajo puede afectar a cualquier persona, de cualquier nivel y puede aparecer en cualquier sector y en organizaciones de cualquier tamaño. (2)

En los países industrializados las personas están más familiarizadas con lo que es el estrés laboral y cómo manejarlo, según informes de la OMS del año 2003 y del 2005, sin embargo, en los países en desarrollo, puede que este no sea el caso.

El concepto de la práctica de actividad física por parte de los trabajadores para disminuir el estrés laboral, es un tema relativamente nuevo en nuestro país aunque en otros países extranjeros como, Estados Unidos, Japón y otros países europeos están fuertemente implantados en el mundo empresarial con buenos resultados. (3)

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, es así como en cada país se reglamenta y se crean leyes para la prevención de riesgos laborales, en España se reglamenta mediante la ley 31 del 8 de noviembre de 1995 en su artículo 40.2 faculta a los poderes públicos para velar por la seguridad e higiene en el trabajo en el Gobierno de España, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo en el año 1995.

Sin embargo en Chile se están implementado en las diferentes empresas y escuelas las pausas activas como parte integral e importante en el desarrollo y el bienestar de los niños y el personal de las EGO escuelas (Estrategia Global contra la Obesidad)

Por otro lado en la universidad de UDEC (2006) (Universidad de Concepción) en Venezuela se están realizando las pausas activas de los colaboradores de la misma, teniendo resultados positivos disminuyendo el sedentarismo y otros factores propios de la actividad laboral, además las pausas activas las complementan con valoraciones nutricionales, junto con otros programas como yoga, Pilates entre otros.

En Colombia se realizan pausas activas en diferentes empresas tanto del sector privado como público, un ejemplo de ello es la gobernación de Risaralda en la cual se están implementando una serie de métodos que motiven a los funcionarios a caminar un poco más, a realizar ejercicios de estiramiento y así lograr el descanso

del cuerpo, por esta razón se pretende llevar esta iniciativa a las diferentes alcaldías y colegios del departamento. (4)

En el Perú, según la red iberoamericana de empleo “Trabajando.com”, En una encuesta de 4000 trabajadores, el 78% de trabajadores sufrió de estrés laboral en algún momento producido por el exceso de trabajo, las reuniones y obligaciones propios de la función que desempeñan.

El 32% de los trabajadores dijo que ha aprendido a combatir el estrés con actividades recreativas o deportivas fuera del horario de oficina. Mientras que el 18% aprendió a dividir su tiempo y las tareas en el trabajo, un 14% ahora descansa cada ciertos intervalos para no agotarse, y un 8% mueve constantemente brazos, piernas y manos mientras trabaja para no agotarse físicamente; Sin embargo, aún hay un 29% de trabajadores que no sabe qué hacer ante esta situación, el 89% de los trabajadores responde que su empresa no toma medidas para evitar o disminuir el estrés. Solo un 11% de los trabajadores encuestados tiene un programa para ello en la organización donde trabajan. (5)

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 para que las personas recuperen energía y tengan un desempeño eficiente, estas pausas activas se vienen implementando en algunas empresas como parte de las actividades de la salud y seguridad en el trabajo (6)

Sabiendo los beneficios que la aplicación del programa de pausas activas en el personal administrativo de la Clínica SANNA, he considerado importante ahondar en

este tema, que se pueda difundir en las empresas y a su vez comprobar su eficacia para disminuir el estrés laboral en dichos trabajadores

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema principal

Pp. ¿Cuál es la eficacia de un programa de pausas activas para disminuir el estrés laboral, en personal administrativo de la clínica SANNA.2015?

1.2.2 Problemas secundarios

Ps₁. ¿Cuál es la eficacia de un programa de pausas activas para disminuir el estrés fisiológico, en personal administrativo de la clínica SANNA.2015?

Ps₂. ¿Cuál es la eficacia de un programa de pausas activas para disminuir el estrés psicológico, en personal administrativo de la clínica SANNA.2015?

1.3 OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

OG. Determinar la eficacia de un programa de pausas activas para disminuir el estrés laboral, en personal administrativo de la clínica SANNA.2015

1.3.2 Objetivos específicos

Oe1.- Determinar la eficacia de un programa de pausas activas para disminuir el estrés fisiológico, en personal administrativo de la clínica SANNA.2015

Oe2.- Determinar la eficacia de un programa de pausas activas para disminuir el estrés psicológico, en personal administrativo de la clínica SANNA.2015

1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación basada en la determinación la eficacia de un Programa de Pausas Activas para disminuir el estrés laboral, se realiza por la necesidad de crear conciencia en el personal administrativo de la Clínica SANNA, sobre la importancia de tener hábitos saludables dentro de la jornada laboral y la vida personal; se busca promover hábitos preventivos de tal manera que podamos evitar y disminuir el porcentaje de estrés laboral, la adquisición de enfermedades profesionales, el ausentismo y las incapacidades generadas por estas.

Con la aplicación del programa de Pausas Activas, se pretende generar 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.

Así mismo la investigación consolida la participación del profesional terapeuta físico, ya que este, está capacitado para analizar las condiciones de trabajo, jugando un papel importante como educador sanitario dentro del equipo multidisciplinar ergonómico; asimismo el Fisioterapeuta en los equipos de Salud Laboral, es

considerado como un factor clave para reducir las incapacidades laborales debidas a las lesiones de tipo postural, actuando en una forma preventiva como correctiva, por tal motivo mejorando la capacidad física y mental del paciente o en este caso del personal que labora en una empresa.

II. MARCO TEORICO

2.1 BASES TEORICAS:

2.1.1 ESTRÉS

Hay diferentes concepciones en el origen del estrés dependiendo en la época en la que situemos dicho concepto:

Hasta a mediados del siglo XIX el Fisiólogo francés Claude Bernard sugirió que los cambios externos en el ambiente pueden perturbar al organismo, y que era esencial que este, a fin de mantener el propio ajuste frente a tales cambios, alcanzara la estabilidad de milieu interieur (medio interior). Este puede ser uno de las primeras consecuencias potenciales de disfunción, provocadas por el rompimiento del equilibrio en el organismo, o de someterse al ESTRÉS.

Tiene su origen técnico a finales del siglo XVII, en el ámbito de la ingeniería, cuando Robert Hooke lo empleaba para explicar la relación por la que la aplicación de una fuerza externa sobre una estructura física llegaba a distorsionar y deformar dicha estructura física u objeto.

En un sentido no técnico el término ya se usaba en el siglo XIV para referirse al encuentro de dificultades, de adversidades o de contrariedades.

Desde una perspectiva etimológica, tiene su origen en el verbo latino “Stringere@” y significa apretar, oprimir, estrechar, o contraer.

En 1920 el fisiólogo estadounidense Walter Cannon enfocó su investigación hacia las reacciones específicas, esenciales para mantener el equilibrio interno en situaciones de emergencia, en realidad se enfrenta a lo que, previa evolución, se habría de convertir en el concepto actual de ESTRÉS.

La concepción técnica del término estrés se remonta a la década de 1930, cuando Hans Selye, estudiante de la carrera de medicina, observó que todos los enfermos a quienes estudiaba, indistintamente de la enfermedad propia, presentaban síntomas comunes y generales: cansancio, pérdida del apetito, baja de peso, astenia, etc. Esto llamó mucho la atención a Selye, quien le denominó el "Síndrome de estar Enfermo".

A lo largo de los años, el estrés ha sido entendido como estímulo, como respuesta y como interacción, siendo en la actualidad este último planteamiento el comúnmente aceptado. Así, el estrés se produce como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente (estresores externos o internos) y los recursos de que dispone el sujeto (Lazarus y Folkman, 1986) Así pues, Selye introdujo el concepto de estrés como síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas no específicas del organismo a diferentes agentes nocivos del ambiente de naturaleza física o química.

El estrés es un fenómeno que se presenta cuando las demandas de la vida se perciben demasiado difíciles. La persona se siente ansiosa y tensa y se percibe mayor rapidez en los latidos del corazón.

"El estrés es lo que uno nota cuando reacciona a la presión, sea del mundo exterior sea del interior de uno mismo. El estrés es una reacción normal de la vida de las personas de cualquier edad. Está producido por el instinto del organismo de protegerse de las presiones físicas o emocionales o, en situaciones extremas, del peligro".

El estrés es la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona. El resultado fisiológico de este proceso es un deseo de huir de la situación que lo provoca o confrontarla violentamente. En esta reacción participan casi todos los órganos y funciones del cuerpo, incluidos cerebro, los nervios, el corazón, el flujo de sangre, el nivel hormonal, la digestión y la función muscular.

El estrés es un estímulo que nos agrede emocional o físicamente. Si el peligro es real o percibido como tal, el resultado es el mismo. Usualmente provoca tensión, ansiedad, y distintas reacciones fisiológicas.

Por tanto, podemos definir el estrés como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un sujeto que busca adaptarse y reajustarse a presiones tanto internas como externas. (7)

2.1.2 ESTRÉS LABORAL

El estrés relacionado con el trabajo es un patrón de reacciones psicológicas, emocionales, cognitivas y conductuales ante ciertos aspectos extremadamente abrumantes o exigentes en el contenido, organización y ambiente de trabajo.

Cuando las personas experimentan estrés laboral, a menudo se sienten tensas y angustiadas y sienten que no pueden hacer frente a las situaciones. Debido a la globalización y a los cambios en la naturaleza del trabajo, las personas en los países en desarrollo tienen que lidiar con un aumento en el estrés laboral.

En los países industrializados las personas están más familiarizada con lo que es el estrés laboral y cómo manejarlo (p. ej. OMS, 2005; OMS, 2003), sin embargo, en los países en desarrollo, puede que este no sea el caso. Aunque en los países en desarrollo, han llevado a cabo investigaciones, particularmente en América Latina, no existen suficientes estudios a profundidad que analicen por completo tanto las diferencias culturales como conductuales, que varían de un país a otro. Junto a las dificultades existentes para controlar otros riesgos laborales mejor conocidos, existe poca conciencia sobre el estrés laboral y pocos recursos para combatirlo.

Cuando los trabajadores no pueden cumplir las exigencias en el trabajo o de sus superiores, surge el estrés laboral como resultado. Cuando el estrés persiste, u ocurre repetidamente, puede tener varios efectos negativos sobre los trabajadores y las compañías para las que trabajan.

Efectos sobre los trabajadores; el estrés relacionado al trabajo puede conducir a diversos problemas de salud que afectan la salud fisiológica y psicológica, así como el proceso cognitivo y las conductas del trabajador. No se debe cometer el error de pensar en los riesgos psicosociales y organizacionales como meros riesgos a la salud psicológica (Cox, 1993). Las ausencias por enfermedad debidas a problemas de salud mental (estrés), músculo esquelético o cardiovascular pueden

ser el resultado, y la incapacidad laboral o la muerte pueden ser eventualmente la consecuencia.

Efectos sobre las compañías; el estrés relacionado con el trabajo puede afectar el desempeño corporativo debido a los costos asociados con un creciente ausentismo y rotación de personal, reducción en el desempeño y productividad, aumento en las prácticas laborales inseguras y en las tasas de accidentes, aumento en las quejas de clientes, sustitución de trabajadores ausentes, adiestramiento de trabajadores sustitutos y otros. (8)

El estrés relacionado con el trabajo es un patrón de reacciones que ocurren cuando los trabajadores confrontan exigencias ocupacionales que no corresponden a su conocimiento, destrezas o habilidades y que retan su habilidad para hacer frente a la situación. Cuando existe un desequilibrio entre las exigencias ocupacionales y los recursos del entorno o personales con los que cuenta el trabajador, entonces, se presentan una serie de reacciones, que pueden incluir:

- Respuestas fisiológicas (por ejemplo, aumento del ritmo cardiaco o de la presión arterial, hiperventilación, así como secreción de las hormonas del “estrés” tales como adrenalina y cortisol),
- Respuestas emocionales (por ejemplo, sentirse nervioso o irritado),
- Respuestas cognitivas (por ejemplo, reducción o limitación en la atención y percepción, falta de memoria), y

- Reacciones conductuales (por ejemplo, agresividad, conductas impulsivas, cometer errores). (8)

2.1.3 CAUSAS DEL ESTRÉS

- Relativos a la demanda del trabajo
- Características de las personas

2.1.3.1 Demanda del trabajo

Todo tipo de exigencias y características del trabajo y de su organización que pueden ser desencadenantes del estrés.

- ✓ **Sobrecarga de trabajo:** El volumen, la magnitud o complejidad de la tarea (y el tiempo disponible para realizarla) está por encima de la capacidad del trabajador para responder a esa tarea.
- ✓ **Infracarga de trabajo:** El volumen de trabajo está muy por debajo del necesario para mantener un mínimo nivel de activación en el trabajador.
- ✓ **Infrautilización de habilidades:** Las actividades de la tarea están por debajo de la capacidad profesional del trabajador.
- ✓ **Repetitividad:** No existe una gran variedad de tareas a realizar, monótonas y rutinarias y/o son repetidas en ciclos de muy poco tiempo.

- ✓ **Ritmo de trabajo:** El tiempo de realización del trabajo está marcado por los requerimientos de la máquina, concediendo la organización poca autonomía para adelantar o atrasar un trabajo al trabajador.
- ✓ **Ambigüedad del rol:** Existe una inadecuada información al trabajador sobre su rol laboral y organizacional.
- ✓ **Conflicto de rol:** Existen demandas conflictivas, o que el trabajador no desea cumplir.
- ✓ **Programa de trabajo:** Trabajo por turnos, programa de trabajos rígidos, horarios imprevisibles, largas jornadas de trabajo o a horas fuera de lo normal.
- ✓ **Relaciones interpersonales en el trabajo:** Aislamiento social o físico, poca relación con los superiores, conflictos interpersonales, falta de apoyo social.
- ✓ **Inseguridad en el trabajo:** Incertidumbre acerca del futuro en el puesto de trabajo, contrataciones temporales, despido.
- ✓ **Promoción:** La organización dificulta o no ofrece canales claros a las expectativas del trabajador de ascender en la escala jerárquica.
- ✓ **Falta de participación:** La empresa restringe o no facilita la iniciativa, la toma de decisiones, la consulta a los trabajadores en temas relativos a su propia tarea como en aspectos de ámbito laboral.

- ✓ **Libertad de decisión:** Amplia y estricta supervisión por parte de los superiores, restringiendo el poder de decisión y la iniciativa de los trabajadores. Poca participación en toma de decisiones.
- ✓ **Cambios en la organización:** Cambios en el ámbito de la organización que suponga por parte del trabajador un gran esfuerzo adaptativo.
- ✓ **Formación:** Falta de entrenamiento o de aclimatación previa al desempeño de una determinada tarea.
- ✓ **Responsabilidad:** La tarea del trabajador implica una gran responsabilidad (tareas peligrosas, responsabilidad sobre personas...)
- ✓ **Contexto físico:** Problemática derivada del ambiente físico del trabajo, que molesta, dificulta e impide la correcta ejecución de las demandas del trabajo.

2.1.3.2 Características de las personas

Numerosas investigaciones han demostrado que existe una influencia de ciertas características personales en la producción de estrés, haciendo que aumente la vulnerabilidad de estos sujetos ante determinadas situaciones o demandas.

Las características personales a las que nos vamos a referir son aquellas que se ha constatado que tienen algún tipo de relación en la generación del estrés.

- **Personalidad tipo A:** Personalidad característica que se manifiesta en ciertos sujetos con un interés desmesurado por la perfección y por el logro de metas elevadas, implicación muy profunda con su profesión, que lleva al desarrollo de grandes esfuerzos, a una tensión constante, a una incapacidad de relajarse y a una preocupación constante por el tiempo. Estos sujetos son activos, enérgicos, competitivos, ambiciosos, agresivos., impacientes y diligentes.

- **Dependencia:** Las personas poco autónomas toleran mejor un estilo de mando autoritario y un ambiente laboral muy normalizado y burocrático. Pero, tienen más problemas en situaciones que implican tomar decisiones o cualquier tipo de incertidumbre y ambigüedad que las personas más independientes.

- **Ansiedad:** Las personas ansiosas experimentan mayor nivel de conflicto que las no ansiosas.

- **Introversión:** Los introvertidos reaccionan más intensamente que los extrovertidos, ya que son menos receptivos al apoyo social

2.1.4 SINDROME GENERAL DE ADAPTACION (FASES)

2.1.4.1 Fase de reacción de alarma: Ante un estímulo estresante, en un primer momento, la resistencia baja por debajo de lo normal, pero se produce una reacción automática encaminada a preparar al organismo para la acción.

2.1.4.2 Fase de resistencia: Desaparecen los cambios iniciales y aparecen otros de carácter más específico para enfrentarse a la situación. Se alcanza un alto nivel de resistencia, de capacidad de esfuerzo frente a la situación.

Cuando el estímulo es prolongado o alcanza gran intensidad, el individuo es incapaz de rechazarlo, eliminarlo o superarlo, aparece la fase de agotamiento.

2.1.4.3 Fase de agotamiento: Se produce la derrota de todas las estrategias adaptativas para afrontar el estímulo. (9)

2.1.5 TIPOS DE ESTRES

2.1.5.1 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.

2.1.5.2 Estrés físico y mental: Algunos autores diferencian entre el estrés físico y el estrés mental, mientras que otros combinan ambas definiciones cuando hablan del estrés. Según un artículo en el Biomonitor, esta diferenciación depende del origen o causa del estrés, definiendo al estrés físico principalmente como fatiga o cansancio físico. Puede 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, conflictos con nuestra cultura o religión o por la preocupación por alguna enfermedad.

2.1.5.3 Estrés agudo: El estrés agudo es el producto de una agresión intensa (aún violenta) ya sea física o emocional, limitada en el tiempo pero que supere el umbral del sujeto, da 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 hemorrágicas de estómago como así también trastornos cardiovasculares. En personas con factores de riesgo altos, pueden tener un infarto ante situaciones de este tipo.

2.1.5.4 Estrés crónico: Cuando el estrés se presenta en forma crónica, prolongado en el tiempo, contínuo, no necesariamente intenso, pero exigiendo adaptación permanente, se llega a sobrepasar el umbral de resistencia del sujeto para provocar las llamadas enfermedades de adaptación. Es decir que cuando el organismo se encuentra sobreestimulado, agotando las normas fisiológicas del individuo, el estrés se convierte en distrés. El estrés crónico puede darse ya sea por una exposición prolongada y continua a factores estresantes externos (como en profesiones como periodistas, ejecutivos, pilotos o médicos) 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; y los glucocorticoides). Algunos autores catalogan

como estrés agudo al que ocurre dentro de un período menor a 6 meses, y crónico, de 6 meses o más.

2.1.5.5 Distrés crónico: Debemos tomar en cuenta que también hay distrés cuando existe subestimulación del organismo. Poseemos un ritmo biológico que cuando se encuentra en una inactividad exagerada, poco solicitado o en reposo excesivo, la irritabilidad y fatiga resultante son índice de estrés por subestimulación.
(10)

2.1.5.6 Tipos de Estrés según Selye:

HANS SELYE , el padre y descubridor del estrés, daba la definición siguiente: Es la respuesta no específica del organismo a toda exigencia que se le hace. La exigencia puede ser de naturaleza física, psíquica, emocional, puede ser buena o mala. La respuesta puede ser igualmente de naturaleza física y emocional.

SELYE comparaba nuestro organismo a un banco que poseía un sistema de alarma. El agente estresante sería un ladrón que trata de dar el golpe y que puede introducirse ya sea por la puerta, la ventana, el tejado o el sótano. No importa la forma del ataque, la respuesta del banco será en todo caso la misma; puesta en marcha la alarma y aviso a la policía.

2.1.5.6.1 Estrés fisiológico : Los síntomas, los cambios bioquímicos y las sensaciones de tensión que se experimentan durante la respuesta de estrés son

prácticamente idénticos e indistinguibles con independencia del motivo que nos lleva a reaccionar de ese modo.

A nivel fisiológico la respuesta del organismo es la misma, la diferencia radica en la interpretación que hacemos de estos cambios en nuestro cuerpo y de cómo entendemos los acontecimiento que se producen en los trastornos. En definitiva el estrés no está determinado por el tipo de sensaciones experimentadas sino por el motivo al que atribuimos dichas sensaciones.

En los primeros pasos dados sobre el conocimiento de las reacciones del organismo ante el estrés uno de los pioneros de más renombre quien profundizó sobre el tema fue el endocrinólogo canadiense HANS SELYE (Enciclopedia de Psicología, Tomo III, Año 1999, pág. 476, Editorial Océano). Estableció el llamado Síndrome General de Adaptación (SGA), para explicar los cambios fisiológicos globales originados por el estrés.

Actualmente se sabe que existen mecanismos concretos a través de los cuales nuestro cuerpo responde a las situaciones de amenaza. Una vez que la persona haya identificado la señal de peligro son tres los sistemas o ejes que se ponen en marcha como reacción de estrés. Sistema Nervioso, el neuroendocrino y el endocrino.

El Sistema Nervioso Autónomo influye sobre las glándulas y los músculos de los órganos internos. Como un piloto automático, puede ser dominado

conscientemente, pero puede operar por su cuenta de manera autónoma para organizar el funcionamiento interno desde el latido cardíaco a la digestión, pasando por la ventilación respiratoria. Se subdivide a su vez en sistema nervioso simpático, que prepara a la persona para la alerta ante estímulos que puedan alarmarla o irritarla, si así ocurre, el sistema simpático acelera el ritmo cardíaco, determinará que la digestión sea más lenta, elevará el nivel de glucosa en la sangre, dilatará las pupilas y disminuirá el calor interno con la transpiración, preparando el organismo para la acción. El Sistema Nervioso Autónomo es el primero en activarse en cuestión de segundos una vez identificada la amenaza, lo hace mediante la rama somática, responsable de la tensión muscular que pondrá en movimiento nuestro cuerpo y la rama simpática que a través de una sustancia llamada noradrenalina la cual es la encargada de transmitir los impulsos eléctricos de una neurona a otra, estimulan los órganos internos. Pero si todo esto no se traduce a una acción instantánea las consecuencias a largo plazo pueden influir en trastornos cardiovasculares como: enfermedades cardíacas, apoplejia y daños al riñón, elevación de la presión arterial, el agravamiento de la diabetes y de la hipoglucemia.

2.1.5.6.2 Estrés psicológico : No es menos cierto que el estrés más extendido en nuestra época, y en nuestra sociedad jerarquizada es de naturaleza psicológica y emocional, pues es raro que se encuentre una solución sencilla y rápida frente a una situación compleja. Hay que señalar que el choque emocional, puede ser en su intensidad más fuerte que la naturaleza de la emoción; un buen

resultado inesperado en un examen o la noticia de un deceso pueden ser las causas de un estrés.

Considerando el estrés psicológico como una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por este como amenazante o desbordante de sus recursos, que pone en peligro su bienestar produciendo efectos perniciosos en el individuo, estos efectos varían de una persona a otra, pero lo más importantes se resumen de la siguiente manera.

Efectos Cognitivos:

- Decremento de periodo de la concentración y la atención.
- Aumento de la distractibilidad.
- Deterioro de la memoria a corto y largo plazo.
- Aumento de la frecuencia de errores
- Deterioro de la capacidad de organización y planeación a largo plazo.
- Aumento de los delirios y de trastorno de pensamiento.

Efectos Emocionales:

- Aumento de la tensión física y psicológica
- Aumento de la hipocondría.

- Aparecen cambios en los rasgos de personalidad
- Aumento de los problemas de personalidad existente
- Debilitamiento de las restricciones morales y emocionales
- Aparece depresión e impotencia.

Efectos Conductuales:

- Aumento de los problemas del habla
- Disminución de los intereses y entusiasmo
- Aumento del ausentismo
- Aumento del consumo de drogas
- Alteraciones de los patrones del sueño
- Las responsabilidades se depositan en los demás.
- Aparecen patrones de conducta excéntricos
- Pueden hacerse amenazas de suicidio. (11)

2.1.6 PAUSAS ACTIVAS

Los orígenes de las pausas activas se remontan a 1925 Polonia en donde fue llamada Gimnasia de pausa y se utilizaba específicamente para trabajadores de fabrica, luego fue asumida por Holanda y después por Japón en la época de los

años 60, ya en Japón es más estricta la ley pues sanciona a los colaboradores obesos o que no tenga una medida corporal estándar. (4)

Las pausas activas se definen como una actividad física que se realiza durante los períodos de trabajo y/o en un momento del día en que el trabajador comienza a sentir algún grado de molestia en una zona específica del cuerpo con ocasión de su trabajo (Martí & Desoille, 1993; Mondelo & Gregori, Ergonomía III. Diseño de puestos de trabajo., 1995)

2.1.6.1 Tipos de pausas:

- ✓ Pausas Preparatorias (Antes de comenzar la jornada laboral): se refiere a la actividad física que se realiza antes de iniciar la jornada laboral, y que tienen como finalidad preparar el sistema músculo-esquelético para la jornada laboral, y así evitar la acción de la fatiga que produce el trabajo (ACHS, 2005).
- ✓ Pausas Compensatorias (Durante la jornada laboral): se refiere a la actividad física que se realiza durante la jornada laboral, y que tiene como finalidad proporcionar descanso a cada estructura anatómica que se ve directamente afectada por la acción del trabajo que la persona realiza (ACHS, 2005). (7)

2.1.6.2 Objetivos de Pausas Activas Laborales:

Entre los más importantes podemos señalar:

- ✓ Combate el estrés, liberando un neurotransmisor que produce bienestar y alivio de tensiones.
- ✓ Genera conciencia corporal
- ✓ Reduce impactos negativos generados por sedentarismo y en la salud del empleado.
- ✓ Aumenta el ánimo
- ✓ Disminuye notablemente el ausentismo
- ✓ Mejora relaciones interpersonales
- ✓ Mejora posturas, calidad de vida
- ✓ Refuerza la salud, prolongando la duración de la vida, para mantener condiciones físicas.

2.1.6.3 Ventajas de las Pausas Activas:

- Fisiológicos:
 - ✓ Aumento de la circulación sanguínea a nivel de la estructura muscular. Mejora la oxigenación de los músculos y tendones generando una disminución en la acumulación de ácido láctico.
 - ✓ Mejora la movilidad y flexibilidad del musculo articular. Proporcionando mayor dinamismo y prevención de enfermedades degenerativas por falta de ejercicios.

- ✓ Disminuye las inflamaciones, traumas y tensiones musculares provocados por malas posturas.
- ✓ Facilita la adaptación al puesto de trabajo pues evita la rutina de las actividades del día a día pues hay espacios en donde la mente y el cuerpo descansa y sale de lo cotidiano.

- Psicológicos:

- ✓ Favorece el cambio de rutina, abre la mente, despeja pensamientos repetitivos, mejora el estado de ánimo y proporciona una estabilidad emocional para la adecuada toma de decisiones.
- ✓ Refuerza el auto cuidado.
- ✓ Disminuye el estrés, brindando momentos de relajación.
- ✓ Incentiva en los empleados a la práctica de actividad física.
- ✓ Aumenta la calidad de vida.
- ✓ Mejora la capacidad de concentración en el trabajo.

- Sociales:

- ✓ Despierta el surgimiento de nuevos lideres
- ✓ Fomenta la relación entre compañeros: al participar en conjunto en una actividad fuera de lo común y recreativa.

- ✓ Mejora el clima laboral tensionarte.
- ✓ Favorece el sentido de grupo – se siente parte de todo.
- ✓ Fuerte factor motivacional.

- Económicos:

- ✓ Una empresa registra un aumento de la productividad
- ✓ Se reducen los gastos médicos e incapacidades
- ✓ Se disminuyen los accidentes laborales
- ✓ Se evitan demandas por enfermedades y riesgos laborales
- ✓ Se amplía el tiempo de permanencia del personal de la empresa

2.1.6.4 Dificultades para implementar las Pausas Activas Laborales

- ✓ Poca motivación y compromiso por parte de los participantes
- ✓ Falta de apoyo gerencial para la realización del programa
- ✓ Tensión por atraso de las actividades
- ✓ Abandono del programa
- ✓ Espacios y tiempos reducidos (11)

2.2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

- Bernui Contreras, Miguel; en su investigación "Programa Pausa Activa para fortalecimiento del personal no docente de la Universidad Peruana Unión".2012, se concluyó con respecto al nivel de estrés laboral, en el pre test se observa que el promedio fue de 55,55, mientras que en el pos test fue de 38,63, lo que muestra que hubo un efecto favorable a favor de los participantes del programa, 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. (12)

- Bonilla García, Fanny; en su tesis titulada "Propuesta de un Programa de Pausas Activas para colaboradores que realizan funciones de oficina en la Empresa de Servicios Público Gases de Occidente S.A E.S.P de la ciudad de Cali".2012, pudo concluir que para cuidar la salud el colaborador debe tener presente que es el conjunto de varias actividades diarias que son necesarias para mejorar la calidad laboral, personal y familiar, el tener una actividad regular de ejercicios, cuidar la alimentación y realizar las pausas activas en su lugar de trabajo genera cierto grado de bienestar que a largo plazo ayudan a mejorar el ambiente laboral, una persona sana físicamente es un colaborador con mayor compromiso en sus labores diarias y por ende con mejor ambiente laboral. (4)

- Rincón Bolívar, Natalia y Visbal Cuesta, Julieth; en su estudio de Tesis para obtener el grado de Fisioterapeuta “Relación entre el Estrés Laboral y la Actividad Física del Personal Administrativo de una Institución de Educación Superior de Chía”.2012; han evidenciado que la frecuencia de la práctica de actividad física con la que personal administrativo de la Universidad de La Sabana realiza la actividad física durante la semana es insuficiente para cada uno de los 4 grupos estipulados. Cabe destacar que los datos que se mencionarán fueron los encontrados con un mayor valor para cada grupo. Es así que el grupo 0 (no realiza ejercicio) corresponde a 27,27%, el grupo 1 (ejercicio extenuante) el 30% solo realiza ejercicio una vez por semana al igual que lo realiza 2 veces por semana; el grupo 2 (ejercicio moderado) el 39% del personal de este grupo, solo lo realiza 2 veces por semana y el 17% lo ejecuta de 3 a 5 veces por semana; el último grupo, el 3 (ejercicio liviano) el 32% solo realiza 3 veces por semana y el 23% 2 veces por semana. Sin embargo, las investigadoras exponen que los resultados obtenidos podrían darse porque a pesar que existen evidencias que muestran que la actividad física reduce o previene los niveles de estrés laboral, los trabajadores por su ámbito familiar deciden realizar otras actividades o simplemente por falta de tiempo, aunque se vería más por la falta de interés o poca organización en los horarios. (13)

- Aguilar Chasipanta, Walter; en su investigación “La Actividad Física y su Incidencia en el Índice de Estrés Laboral de los trabajadores del Hospital Gineco - obstétrico Isidro Ayora del Cantón Quito, provincia de Pichincha”.2013, en su conclusión pudo determinar, que al realizar un plan de actividades físicas logramos disminuir el estrés laboral en los individuos estudiados, es importante mencionar que

la disminución del estrés en el personal del hospital Isidro Ayora, ayudara no solo al empleado en su desempeño en el trabajo sino también en su vida diaria, a su vez la organización disfrutara los beneficios que la actividad física le ofrece al empleado.

(14)

- Castillo M., Cruz C. En la investigación “Aplicación de un Programa de Pausas Laborales Activas en funcionarios universitarios chilenos”.2009, concluyen que los beneficios o cambios que experimentaron las personas sometidas al programa fueron múltiples y variados, mayor sensación de bienestar tanto físico como psicológico, lo que remite a una baja en los síntomas de estrés, todo esto debido a la movilidad de segmentos articulares y de diversas zonas corporales que ayudan a dejar las posiciones “estáticas” o “mecanizadas” con movimientos repetitivos, que están sometidos especialmente el personal administrativo, quienes fueron protagonistas del estudio. (15)

- Larraguibel D., en su estudio “Incidencia de aplicación de Programa de Pausas Activas en Faena de Cultivo de Ostiones” Compañía Pesquera Camanchaca S.A.”.2013, determino que la disminución en promedio de los dolores de origen laboral es estadísticamente significativa, situación que es posible asociar a la realización correcta de las pausas activas. El hecho de incorporar pausas activas programadas y supervisadas ayuda a crear en el trabajador una percepción de que la empresa está preocupada por su salud, lo que

podría contribuir a un mayor compromiso y motivación en su trabajo. Las pausas activas colaboran con el quiebre de rutina y la distensión del grupo. La incorporación de ejercicios compensatorios debiese generar, una positiva evolución en cuanto a la salud laboral de cada trabajador. (16)

III. METODOLOGÍA

3.1 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1 Hipótesis General

HG. El programa de pausas activas, es eficaz para disminuir el estrés laboral, en personal administrativo de la clínica SANNA.2015

3.1.2 Hipótesis Secundarias

Hs₁- El programa de pausas activas es eficaz para disminuir el estrés fisiológico, en personal administrativo de la clínica SANNA.2015

Hs₂- El programa de pausas activas es eficaz para disminuir el estrés psicológico, en personal administrativo de la clínica SANNA.2015

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es del tipo explicativo, ya que está enfocada en porque un programa de Pausas Activas es eficaz, para disminuir el estrés laboral en el personal administrativo de la Clínica SANNA, relacionando su causa y efecto.

3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACION

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 30 personas que conforman la parte administrativa de la Clínica SANNA.

3.4.2 Muestra

La investigación se realizó a toda la población, es decir la muestra es la población.

3.5 VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES

VARIABLES	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
PROGRAMA DE 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 AVECES 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 TECNICAS 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 te da pie a la formulación de hipótesis.

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

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

Estadística; se utilizará 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 PSICOLOGICO

- II. ESTRÉS FISIOLÓGICO

3.6.3 Procedimiento:

- Solicitar permiso a la persona encargada de la Clínica SANNA, para desarrollar el estudio de 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 clínica, presentando el documento que acredita el permiso correspondiente para realizar el trabajo de investigación.

- Se estudió a un grupo de 30 personas que laboran como personal administrativo en la clínica SANNA.

- 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 de Pausas Activas. Se explicó el proceso del programa elaborado en el presente trabajo. El cual consistió de pausas activas diarias que tienen como duración de 5 a 7 min como máximo.
- En ellos se evaluó el grado de estrés laboral del personal administrativo, antes y después del programa de Pausas Activas. Y realizamos el siguiente test de Estrés Laboral. (Anexo 3).
- Se eligió líderes de cada área administrativa para que se haga cargo del programa por el periodo de 3 meses que dura el Programa de Pausas Activas.
- Al terminar el programa de Pausas Activas que tuvo como duración 3 meses, se realizó nuevamente el test de Estrés Laboral a dicho personal administrativo.
- Por último se comparó los resultados obtenidos al inicio y al final de la ejecución del programa de Pausas Activas y se denotó el resultado si fue eficaz para la disminución del Estrés Laboral en el personal administrativo de la Clínica SANNA. 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 20 que ayudará a describir mejor los resultados.

IV RESULTADOS ESTADÍSTICOS

4.1. RESULTADOS

4.1.1. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

EDAD DE LA MUESTRA

Tabla N° 1: Edad de la muestra

Muestra	30
Media	28.5
Desviación estándar	7.54
Edad mínima	20
Edad máxima	46

La muestra, formada por 30 personas que trabajan en el área administrativa de la Clínica SANNA de la ciudad de Trujillo que fueron evaluadas respecto a su nivel de Estrés Laboral y se aplicó un programa de pausas activas, presentó una edad promedio de 28.5 años, con una desviación estándar o típica de 7,54 años y un rango de edad que iba desde los 20 a 46 años.

4.1.2. DISTRIBUCIÓN POR SEXO

Tabla N° 2: Prevalencia del sexo de la muestra

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	11	36.7
Femenino	19	63.3
Total	30	100.0

Del total de la muestra de 30 personas que trabajan en la área administrativa de la clínica SANNA-Trujillo, 11 fueron masculino y 19 fueron del sexo femenino.

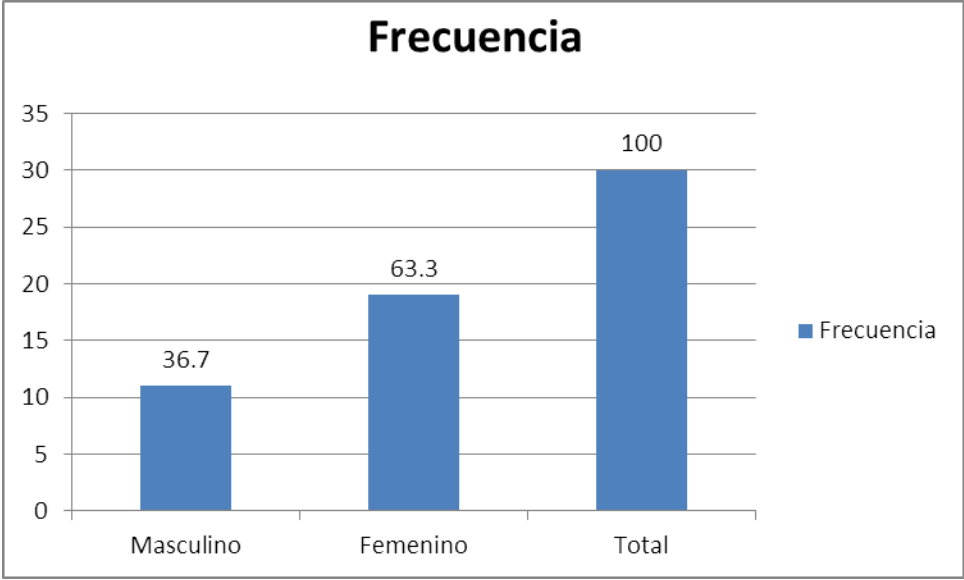


Figura N°01: Distribución por sexo

Los porcentajes correspondientes se muestran en la figura N° 02

4.1.4 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

NIVEL DE ESTRÉS FISIOLÓGICOS INICIAL

Tabla N°03: Nivel de estrés fisiológico inicial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	leve	9	30,0	30,0	30,0
	moderado	13	43,3	43,3	73,3
	severo	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

La tabla N°03 nos presenta el nivel de estrés fisiológico antes de aplicar nuestro programa de pausas activas, en la cual 09 presentan nivel de estrés fisiológico leve, 13 presentan nivel de estrés fisiológico moderado y 08 presentan nivel de estrés fisiológico severo

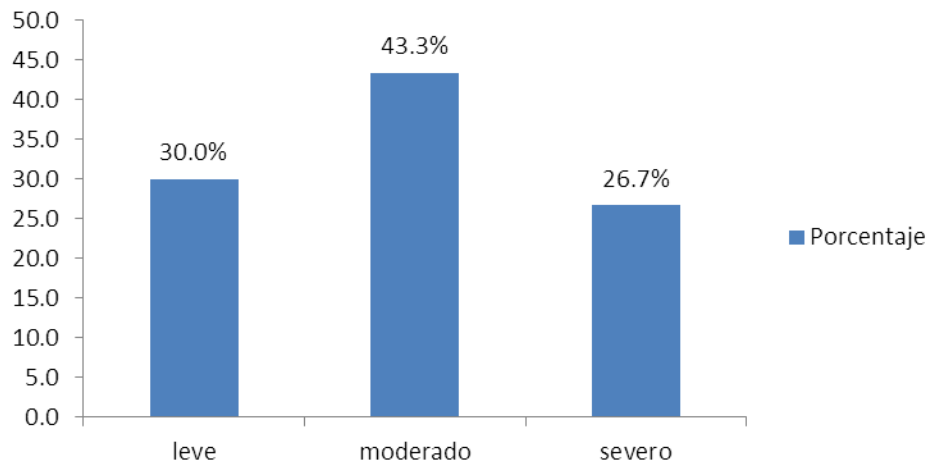


Figura N°02: Nivel de estrés fisiológico inicial

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
Válido	leve	27	90,0	90,0	90,0
	moderado	2	6,7	6,7	96,7
	severo	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

La Tabla N°04 nos presenta el nivel de fisiológico después de aplicar nuestro programa de pausas activas. 27 presentan nivel de estrés fisiológico leve, 02 nivel de estrés fisiológico moderado y 01 nivel de estrés fisiológico severo.

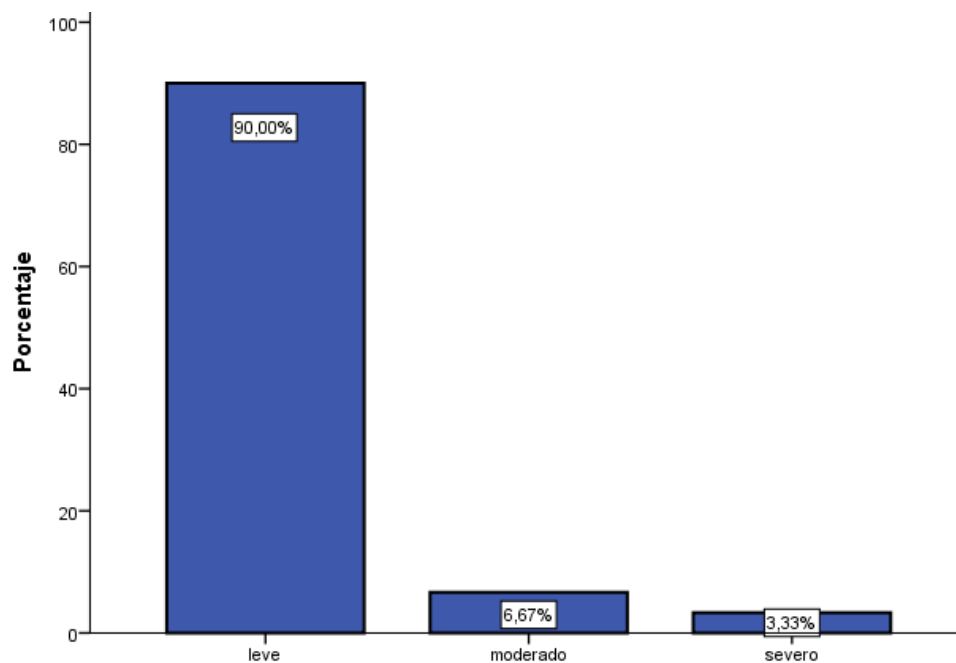


Figura N°03: Nivel de Estrés Fisiológico Final

Los porcentajes correspondientes se muestran en la figura N° 04

NIVEL DE ESTRÉS FISIOLÓGICO ANTES Y DESPUES DE APLICAR LAS PAUSAS ACTIVAS

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

	Antes		Después	
	fi	%	f2	%
Leve	8	26.70%	27	90.0%
Moderado	14	46.70%	2	6.70%
Severo	8	26.70%	1	3.30%
Total	30	100%	30	100%

La tabla N°05 nos presenta el nivel de estrés fisiológico antes y después de aplicar el programa de pausas activas, antes de las pausas activas 08 presentan nivel leve, 14 nivel moderado y 08 nivel severo, después de las pausas activas 23 presentan nivel leve, 05 nivel moderado y 02 nivel severo.

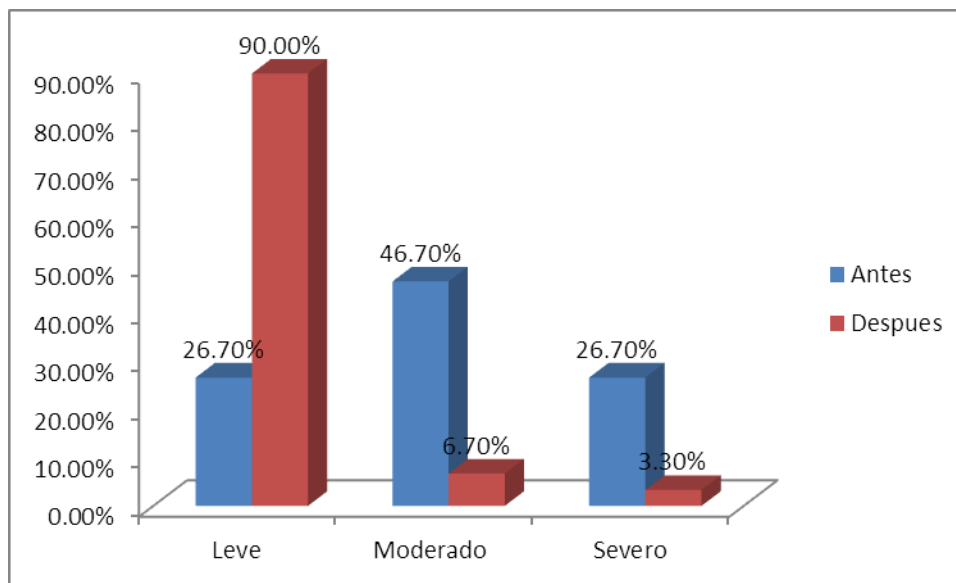


Figura N°04: Nivel de estrés fisiológico antes y después de las pausas activas

Los porcentajes correspondientes se muestran en la figura N° 05

CONTRASTACION DE HIPOTESIS

1. Formulaci3n de hipotesis

- Ho : El programa de pausas activas no es eficaz para mejorar el estr3s fisiol3gico.
- H1 : El programa de pausas activas es eficaz para mejorar el estr3s fisiol3gico.

2. Nivel de significancia

El nivel de significancia es de 0.05

3. Prueba estadistica:

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

4. Estimaci3n de p – valor

	Valor	gl	Sig. asint3tica
Prueba de McNemar-Bowker	19,000	3	,000
N de casos v3lidos	30		

5. Conclusi3n

El valor de p – valor es de 0.000 el cual es menor que 0.05, por lo que rechazamos la hipotesis nula y aceptamos la hipotesis alterna : “El programa de pausas activas es eficaz para mejorar el nivel de estr3s fisiol3gico”

NIVEL DE ESTRÉS PSICOLÓGICO

NIVEL DE ESTRÉS PSICOLÓGICO INICIAL

Tabla N° 06: Nivel de Estrés Psicológico Inicial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	leve	9	30,0	30,0	30,0
	moderado	14	46,7	46,7	76,7
	severo	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

La tabla N°06 nos presenta el Nivel de Estrés Psicológico antes de aplicar el programa de pausas activas, las cuales 09 presentan estrés psicológico leve, 14 moderado y 7 severo.

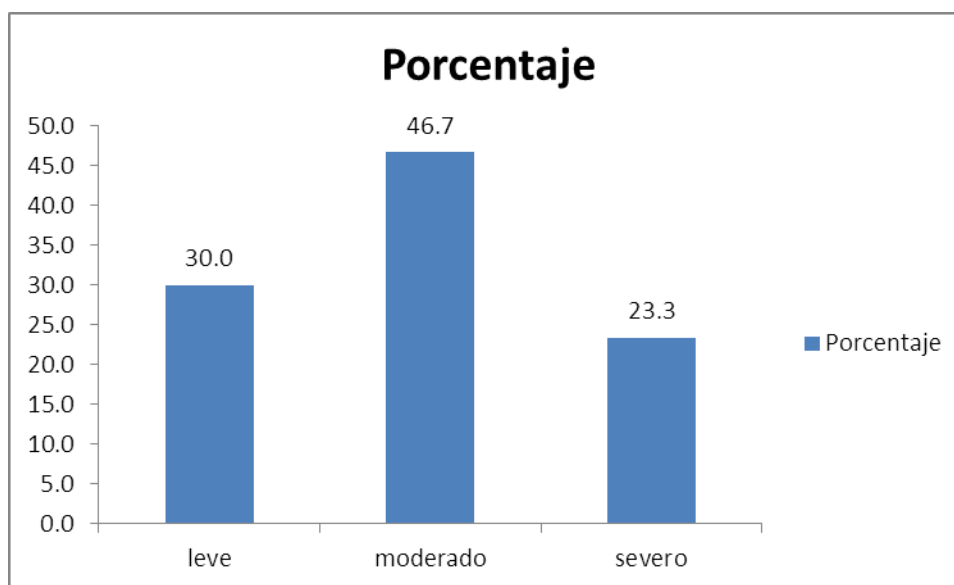


Figura N°05: Nivel de Estrés Psicológico Inicial

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
Válido	leve	13	43,3	43,3	43,3
	moderado	15	50,0	50,0	93,3
	severo	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

La tabla N°07 nos presenta el Nivel de Estrés Psicológico después de aplicar el programa de pausas activas, las cuales 13 presentan estrés psicológico leve, 15 moderado y 7 severo.

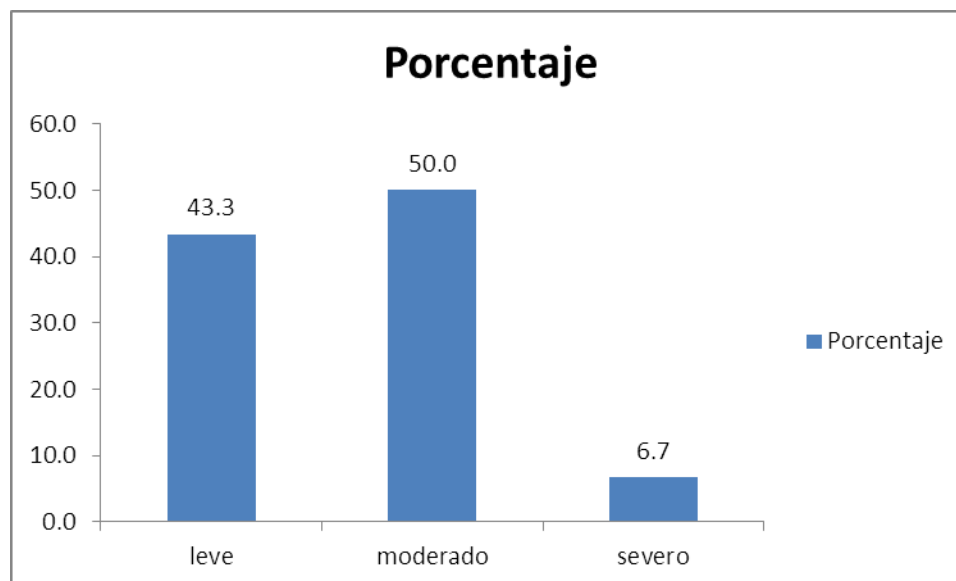


Figura N°06: Nivel de Estrés Psicológico Final

Los porcentajes correspondientes se muestran en la figura N° 06

NIVEL DE ESTRÉS PSICOLÓGICO ANTES Y DESPUES DE APLICAR LAS PAUSAS ACTIVAS

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

	Antes		Después	
	fi	%	f2	%
Leve	9	30.00%	13	43.30%
Moderado	14	46.70%	15	50.00%
Severo	7	23.30%	2	6.70%
Total	30	100%	30	100%

La tabla N°08 nos presenta el nivel de estrés psicológico antes y después de aplicar el programa de pausas activas, antes de las pausas activas 09 presentan nivel leve, 14 nivel moderado y 07 nivel severo, después de las pausas activas 13 presentan nivel leve, 15 nivel moderado y 02 nivel severo.

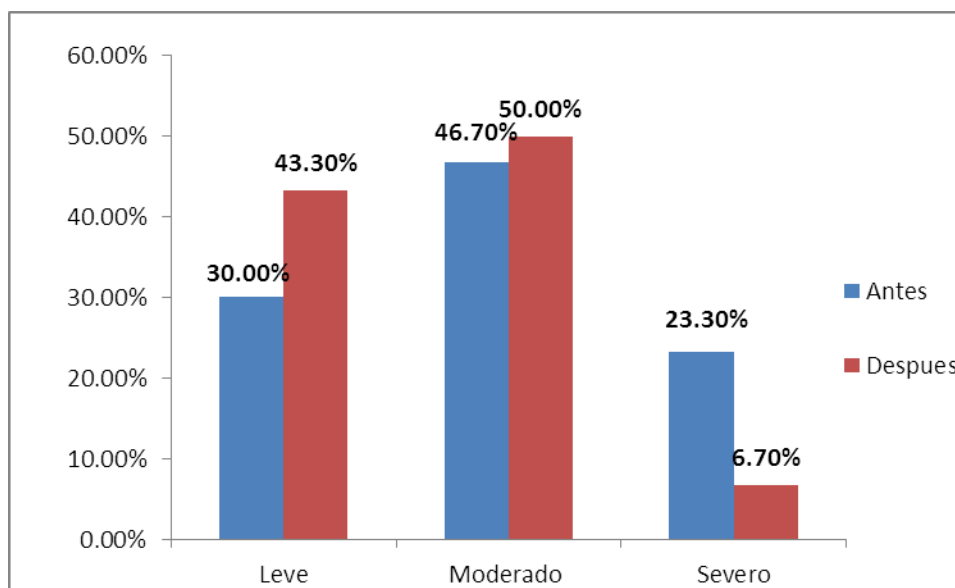


Figura N°07: Nivel de estrés psicológico antes y después de las pausas activas

Los porcentajes correspondientes se muestran en la figura N° 07

CONTRASTACION DE HIPOTESIS

1. Formulación de hipótesis

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

	Valor	gl	Sig. asintótica
Prueba de McNemar-Bowker	17,000	3	,000
N de casos válidos	30		

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 de 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
Válido	leve	8	26,7	26,7	26,7
	moderado	14	46,7	46,7	73,3
	severo	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

En la tabla N° 09 presenta el nivel de estrés antes de aplicar el programa de pausas activas propuesta en la presente investigación, en la que tenemos 08 con nivel de estrés leve, 14 con nivel de estrés moderado, 08 con nivel de estrés severo.

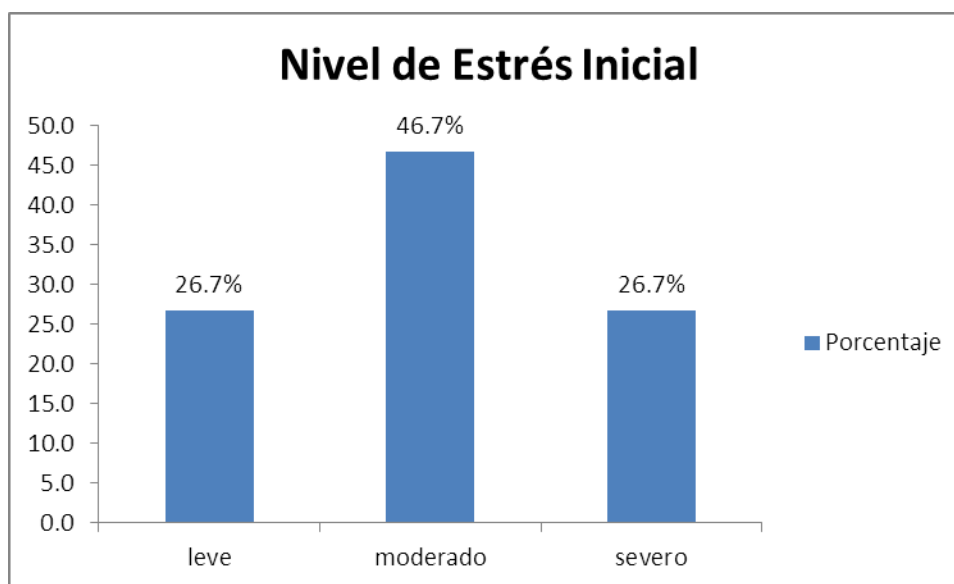


Figura N° 08: Nivel de estrés laboral inicial.

Los porcentajes correspondientes se muestran en la figura N° 08

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL FINAL

Tabla N°10: Nivel de Estrés Final

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	leve	23	76,7	76,7	76,7
	moderado	5	16,7	16,7	93,3
	severo	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

En la tabla N° 10 presenta el nivel de estrés después de aplicar el programa de pausas activas propuesta en la presente investigación, en la que tenemos 23 con nivel de estrés leve, 05 con nivel de estrés moderado, 02 con nivel de estrés severo.

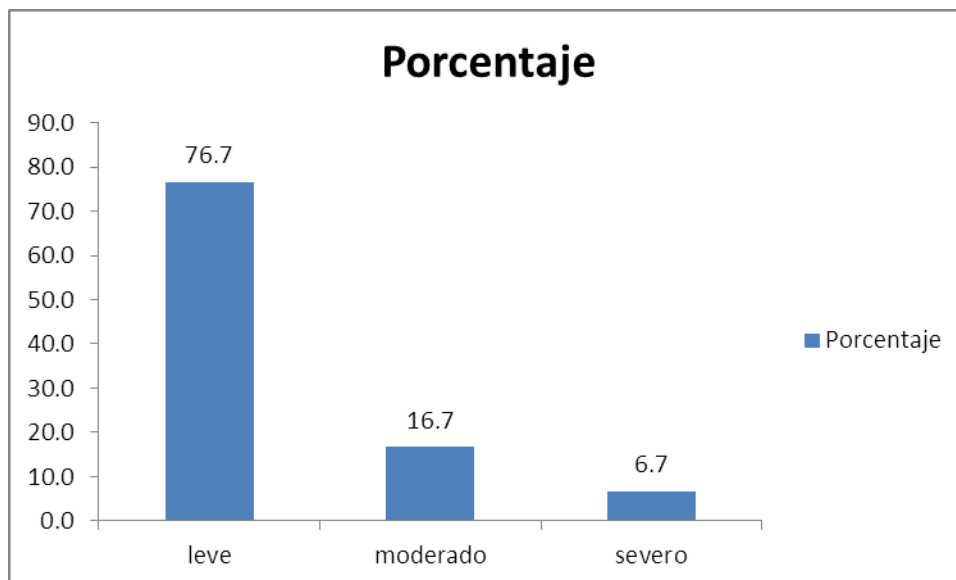


Figura N° 09: Nivel de estrés laboral final.

Los porcentajes correspondientes se muestran en la figura N° 09

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL ANTES Y DESPUES DE APLICAR LAS PAUSAS ACTIVAS

Tabla N° 11: Nivel de estrés antes y después de las pausas activas

	Antes		Después	
	fi	%	f2	%
Leve	8	26.70%	23	76.70%
Moderado	14	46.70%	5	16.70%
Severo	8	26.70%	2	6.70%
Total	30	100%	30	100%

La tabla N°11 nos presenta el nivel de estrés antes y después de aplicar el programa de pausas activas, antes de las pausas activas 08 presentan nivel leve, 14 nivel moderado y 08 nivel severo, después de las pausas activas 23 presentan nivel leve, 5 nivel moderado y 02 nivel severo.

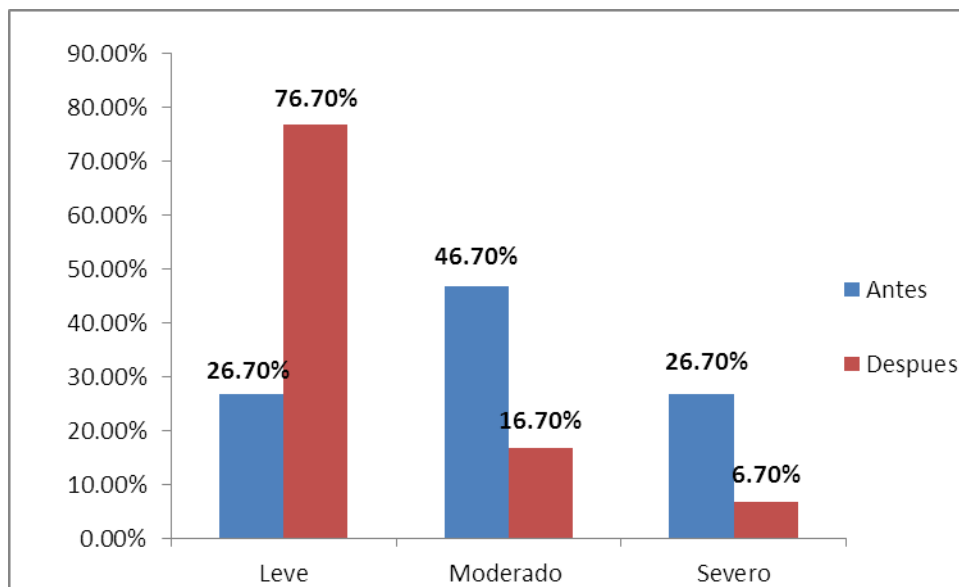


Figura N°10: Nivel de estrés antes y después de las pausas activas

Los porcentajes correspondientes se muestran en la figura N° 10

CONTRASTACION DE HIPOTESIS

1. Formulación de hipótesis

- Ho : El programa de pausas activas no es eficaz para disminuir el estrés laboral, en personal administrativo de la clínica SANNA.2015.
- H1 : El programa de pausas activas, es eficaz para disminuir el estrés laboral, en personal administrativo de la clínica SANNA.2015.

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 – valo

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica
Prueba de McNemar-Bowker	17,000	3	.000
N de casos válidos	30		

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 de pausas activas

es eficaz para mejorar el nivel de estrés laboral en personal administrativo de la Clínica
SANNA - 2015”

4.2. Discusiones de Resultados

Según Bernui Contreras, Miguel en su investigación “Programa Pausa Activa para fortalecimiento del personal no docente de la Universidad Peruana Unión”.2012, se concluyó con respecto al nivel de estrés laboral, en el pre test se observa que el promedio fue de 55,55, mientras que en el pos test fue de 38,63, lo que en nuestra investigación se puede corroborar con nuestra investigación, ya que el 46.7% de trabajadores antes de aplicar el programa de pausas activas tenían un estrés laboral moderado y luego de aplicar las pausas activas disminuyó al 5%. Lo que demuestra que las pausas activas son eficaces para disminuir el Nivel de estrés laboral.

En la tesis titulada “Propuesta de un Programa de Pausas Activas para colaboradores que realizan funciones de oficina en la Empresa de Servicios Público Gases de Occidente S.A E.S.P de la ciudad de Cali”, llevado a cabo en el año 2012, concluye que para tener un trabajador con cierto grado de bienestar es importante tener una buena calidad laboral, personal y familiar, lo que en nuestro estudio se ha podido evaluar es que las pausas activas tuvieron una buena eficacia con respecto al estrés fisiológico, mas no en la misma dimensiones que el estrés psicológico esto es probablemente debido a lo que menciona la autora de la investigación mencionada ya que esta investigación no ha intervenido en otros factores como el clima laboral ni el ámbito familiar, lo que definitivamente repercute en el campo psicológico.

Aguilar Chasipanta, Walter; en su investigación “La Actividad Física y su Incidencia en el Índice de Estrés Laboral de los trabajadores del Hospital Gineco - obstétrico Isidro Ayora del Cantón Quito, provincia de Pichincha”, en el 2013 llego a la conclusión que un plan de actividades físicas logramos disminuir el estrés laboral, y que este ejercicio no solo ayudará a su desempeño laboral sino también en su vida diaria, si bien es cierto el autor propone un programa de actividad física donde incluya actividades deportivas y este a la vez sirva como un programa de integración y esparcimiento en nuestra investigación los resultados demuestran que las pausas activas también repercuten en la vida diaria, pero en todo caso es un estímulo a la realización de otros tipos de actividades físicas.

Castillo M., Cruz C. En la investigación “Aplicación de un Programa de Pausas Laborales Activas en funcionarios universitarios chilenos”.2009, concluyen que los beneficios o cambios que experimentaron las personas sometidas al programa fueron múltiples y variados, mayor sensación de bienestar tanto físico como psicológico, resultados que coinciden con nuestra investigación y confirman los beneficios de los programas de pausas activas.

Larraguibel D., en su estudio “Incidencia de aplicación de Programa de Pausas Activas en Faena de Cultivo de Ostiones” Compañía Pesquera Camanchaca S.A.”.2013, determino que la disminución en promedio de los dolores de origen laboral es estadísticamente significativa, situación que es posible asociar a la realización correcta de las pausas activas, al asociarla

con nuestra investigación podemos inferir que las pausas activas son efectivas en distintos tipos campos laborales con iguales resultados.

4.3. CONCLUSIONES

1. Este estudio nos demuestra mediante los datos obtenidos con un 95% de confianza, que el programa de pausas activas es eficaz para disminuir el estrés fisiológico, en personal administrativo de la clínica SANNA.2015.
2. Este estudio nos demuestra mediante los datos obtenidos con un 95% de confianza, que el programa de pausas activas es eficaz para disminuir el estrés psicológico, en personal administrativo de la clínica SANNA.2015.
3. Este estudio nos demuestra mediante los datos obtenidos con un 95% de confianza, que el programa de pausas activas es eficaz para disminuir el estrés laboral, en personal administrativo de la clínica SANNA.2015.

4.4. RECOMENDACIONES

1. Realizar una Evaluación de Riesgo Postural y hacer intervenciones de carácter ergonómicas para más adelante hacer cambios inmobiliarios en cada puesto de trabajo.

2. Ampliar la presente investigación al personal asistencial de la clínica SANNA, para motivar la realización de las pausas activas a todo el personal de la Clínica SANNA.
3. Realización de exámenes médicos periódicos ocupacionalmente expuesto con seguimiento por parte del personal del área médico.
4. Dar a conocer los resultados de esta investigación a los directivos de la Clínica SANNA para que puedan tomar conciencia de la importancia y los beneficios de los programas de pausas activas y puedan darle la continuidad debida.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Dávalos H. Nivel de Estrés Laboral en enfermeras del Hospital Nacional de Emergencias “José Castillo Ulloa”. [Tesis Doctoral]. Lima, Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2005.
2. Posada EJ. La relación trabajo-estrés laboral en los colombianos. Rev CES Salud Pública 2011; 2(1): 66-73.
3. Díaz R. Mauricio J. Programa de Gimnasia Laboral en una Empresa de Servicios Petroleros
4. Bonilla F. Propuesta de un Programa de Pausas Activas para colaboradores que realizan funciones de oficina en la Empresa de Servicios Públicos Gases de Occidente S.A E.S.P de la ciudad de Cali. [Tesis Doctoral]. Colombia. Universidad del Valle; 2012.
5. Estrés Laboral. <http://peru21.pe/noticia/382356/estres-laboral-78-trabajadores-peruanos-lo-sufrio>
6. Pausas Activas Laborales. <http://evaluacionesocupacionales.com/?p=134>
7. Alcalde de Hoyos J. ESTRÉS LABORAL. Informe técnico sobre el estrés en el lugar de trabajo- Plan Integral de Salud Mental de Andalucía Consejería de Salud. Junta de Andalucía. 2010

8. Houtman I. Jettinghoff K. Cedillo L. Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. Organización Mundial de la Salud, 2008
9. Guías para la prevención de Riesgos Laborales. Estrés Laboral. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.
10. Fayord R. Conocer, Comprender y Controlar El Estrés. Revista Salud-3 Editorial Safeliz
11. Vélez H. 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 en la Ciudad de Quito. Universidad de las Américas. Ecuador. 2011.
12. Bernui M. Programa “Pausa Activa” para fortalecimiento del personal no docente de la Universidad Peruana Unión. Estrategias para el cumplimiento de la misión Volumen 10 - Número 02 - Julio - Diciembre 2013.
13. Rincón N. Visbal J. Relación entre el estrés laboral y la actividad física del personal administrativo de una institución de educación superior de chía. [Tesis]. Universidad de la Sabana. Cundinamarca. 2012
14. Castillo E. La Actividad Física y su incidencia en el Índice de Estrés Laboral de los trabajadores del Hospital “Gineco Obstétrico Isidro

Ayora” del Cantón Quito, provincia de Pichincha. [Tesis] Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. 2013

15. Castillo M. Alt el. Aplicación de un Programa de Pausas Laborales Activas en Funcionarios Universitarios Chilenos. Chile

16. Larraguibel D. “Incidencia de aplicación de Programa de Pausas Activas en Faena de Cultivo de Ostiones” Compañía Pesquera Camanchaca S.A. Chile.2013

ANEXO N° 1:



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....fui invitado(a) a participar voluntariamente de la investigación: **“EFICACIA DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CLINICA SANNA”**, realizada en el **Área Administrativa de la Clínica SANNA – Trujillo** por la bachiller **Ariza Becerra Claudia Carolina**, de la **Universidad Alas Peruanas**. Filial-Trujillo.

Yo certifico que he leído y me han explicado el objetivo de la investigación que se realizará en la Clínica SANNA – Trujillo y los beneficios si participo en el estudio, me han hecho saber que mi participación es voluntaria y comprendo que puedo retirar mi consentimiento en cualquier momento.

Fui informado que se realizara el estudio a trabajadores administrativos que podrían presentar estrés laboral, además que se realizará una evaluación tipo cuestionario antes y después de realizar dicho programa de pausas activas, si decido retirarme no tendré ningún tipo de sanción o perdida de mis sesiones programadas y que mi nombre no aparecerá en ningún informe.

Si tiene alguna duda o necesita información adicional puede comunicarse con:

Sexo..... DNI.....

Lugar de Nacimiento:..... F. de Nacimiento:.....

Dirección:.....

Firma.....

ANEXO N° 2:

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)

Parte I. Estrés psicológico

Las siguientes preguntas están dirigidas a conocer como se ha sentido Ud. durante el último mes en el trabajo. Haga el favor de responder todas las preguntas marcando 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. ¿ Seha 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 util 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 si mismo?	1	2	3	4
12. ¿ Ha sentido que usted no vale nada?	1	2	3	4

Puntuación del nivel de estrés fisiológico:

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

Parte II. Estrés Fisiológico

A continuación se les 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. Perdida del apetito	1	2	3	4
5. Aumento del apetito	1	2	3	4
6. Se cansa facilmente	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 region 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 corazon late mas rapido	1	2	3	4
15. Mareos o sensacion de fatiga	1	2	3	4
16. Sufre pesadillas	1	2	3	4
17. Siente que tiembla (manos o parpados)	1	2	3	4
18. Agotado mentalmente	1	2	3	4
19. Dolor u opresion 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	63 - 84
MODERADO	42 - 63
LEVE	21 - 42

Puntuación Total:

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

ANEXO N° 3: IMAGENES





ANEXO N° 4: PROGRAMA PAUSA ACTIVA

Se realizó charla a trabajadores para que conozcan sobre las pausas activas laborales y los beneficios que tendrán si las realizan.

Se realizó el Programa de Pausas Activas en grupos, en las diferentes oficinas administrativas de la clínica SANNA.

El programa de Pausas Activas consistió en:

- El trabajador en posición de bipedestación realizara :
- Se realizan 3 inspiraciones profundas con 3 expiraciones largas
- Se realizaran flexión y extensión de cabeza y cuello
- Se realizara giros derecha e izquierda de cabeza
- Se realizara inclinaciones de cabeza hacia los hombros
- Con rodillas semiflexionadas mueva los hombros en cuatro posiciones, abajo, atrás, arriba y adelante.
- Lleve un pie delante del otro, jute las manos por detrás de la espalda y estire los brazos por detrás de la cabeza.
- Lleve los brazos por detrás de la cabeza y tomando cada muñeca, jale el antebrazo secuencialmente hacia el hombro contrario.
- Cruce los brazos cogiendo ambos codos por delante, jale el codo izquierdo con la mano derecha estirando el brazo hacia la derecha y viceversa.
- Extender los brazos hacia arriba de forma alternada estirando la columna.
- Entrecruzar los dedos de las manos y llevarlos por detrás de la cabeza. Estirar la espalda con el mentón hacia el pecho.
- Con las manos juntas estirar los brazos hacia delante. Encorvar la espalda y relajar la cabeza.
- Con las manos juntas estirar los brazos y rotar tronco hacia la derecha e izquierda.
- Doblar una rodilla hacia atrás y tome un pie con la mano contraria llevando el talón tratando de tocar la cadera con este, realizar lo mismo con la otra pierna.
- Con un pie delante del otro, flexione una rodilla lleve el peso del cuerpo hacia delante conservando el talón de atrás apoyado en el piso.

- Ponga un talón delante del otro, estire la pierna y flexione apoyando la mano en ella. Incline el tronco estirando la otra mano en dirección a la punta del pie estirado. Se realiza igual con la otra pierna.
- En parejas tomarse de las manos y realizar puntas de pies y en talones.
- De pie estirar brazos hacia el frente y abrir y cerrar manos
- Ponga las manos abiertas, doble los dedos hacia arriba y vuélvalos a extender lentamente.
- Con las manos abiertas, toque el índice con el pulgar, luego el dedo medio, anular y meñique. Se debe doblar todos los dedos no solo acercar al pulgar.
- Todos los ejercicios propuestos se repiten 3 veces.